

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA GERENCIA PÚBLICA

**DIFERENCIAS ENTRE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES
Y VARONES EN EL SERVICIO CIVIL, EN LAS
ENTIDADES PÚBLICAS DEL
PERÚ, 2004 - 2017**

TESIS

PRESENTADA POR:

PEDRO MIGUEL HUAMÁN SOTO

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS (MAGISTER SCIENTIAE)
CON MENCIÓN EN GERENCIA PÚBLICA**

TACNA – PERÚ

2021

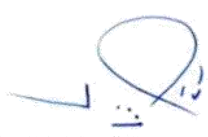
UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

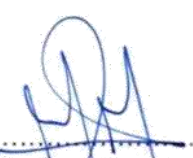
Escuela de Posgrado

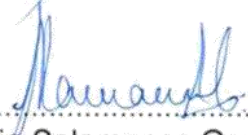
MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

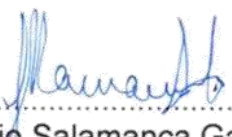
**DIFERENCIAS ENTRE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES
Y VARONES EN EL SERVICIO CIVIL, EN LAS
ENTIDADES PÚBLICAS DEL PERÚ,
2004-2017**

Tesis sustentada y aprobada el 10 de marzo del 2021; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE : 
.....
Dr. José Antonio Mejía Saira

SECRETARIO : 
.....
Dr. Mauro Helard Peralta Delgado

MIEMBRO : 
.....
M.Sc. Mario Salamanca García

ASESOR : 
.....
M.Sc. Mario Salamanca García

DEDICATORIA

La presente obra se la dedico a Jehová Dios por darme la vida, a mi madre quien es la razón de mi existencia y mi mayor motivación para cumplir con mis metas profesionales, a mi tona de la FCJE y al apoyo incondicional de mis maestros por brindarme sus conocimientos que me alienta seguir adelante día a día.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la universidad por abrirme sus puertas y permitirme ser parte de la comunidad universitaria que mejorará el presente y dejará un legado a las futuras generaciones.

CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.5.1. Objetivo general	10
1.5.2. Objetivos específicos.....	11
1.6. HIPÓTESIS	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	12
2.1.1. Antecedentes Internacionales	12
2.1.2. Antecedentes Nacionales	13
2.1.3. Antecedentes Locales	14
2.2. BASES TEÓRICAS	15
2.2.1. Género	15
2.2.2. Participación en el servicio civil	18
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	33
CAPÍTULO III: MARCO FILÓSOFICO	
Marco Filosófico.....	36
CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO	
4.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	39
4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	39

4.3.	VARIABLES	40
4.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	42
4.5.	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	42
CAPÍTULO V: RESULTADOS		
5.1.	RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES.....	44
5.2.	ANÁLISIS POR INDICADORES Y DIMENSIONES.....	45
5.3.	ANÁLISIS GENERAL DE LAS VARIABLES	100
5.4.	CONTRASTE DE HIPÓTESIS	109
5.4.1.	Contraste de las hipótesis específicas	109
5.4.2.	Contraste de la hipótesis general	120
CAPÍTULO VI: ANALISIS Y DISCUSIÓN		
	Discusión	121
CONCLUSIONES.....		128
RECOMENDACIONES.....		131
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		133
ANEXOS		136

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Número de servidores beneficiarios de capacitación de la ENAP de SERVIR por programas/cursos	30
Tabla 2.	Número de servidores beneficiarios de capacitación de la ENAP de SERVIR por programas/cursos en %	30
Tabla 3.	Número de servidores beneficiarios de capacitación de la ENAP de SERVIR por sexo y género según nivel de gobierno	31
Tabla 4.	Número de servidores beneficiarios de capacitación de la ENAP de SERVIR por sexo y género según nivel de gobierno	31
Tabla 5.	Número de servidores beneficiarios de capacitación de la ENAP de SERVIR por sexo y según curso	32
Tabla 6.	Número de servidores beneficiarios de capacitación de la ENAP de SERVIR por sexo y según programa	33
Tabla 7.	Género	40
Tabla 8.	Participación en el servicio civil	41
Tabla 9.	Número de Servidores Civiles 2004 - 2017	45
Tabla 10.	Porcentaje de Servidores Civiles en función del PEA 2004 – 2017	47
Tabla 11.	Número de Asalariados en el Sector Privado 2004 – 2017	49
Tabla 12.	Porcentaje de Asalariados en el Sector Privado en función de la PEA 2004 – 2017	51
Tabla 13.	Salario en la Gestión pública 2004 – 2017	53
Tabla 14.	Estadísticos de los salarios de hombres y mujeres en el sector público	55
Tabla 15.	Salario en el Sector Privado 2004 – 2017	56
Tabla 16.	Estadísticos de los salarios de hombres y mujeres en el sector privado 2004 – 2017	58

Tabla 17.	Brecha salarial en la Gestión pública y Privada 2004 – 2017	59
Tabla 18.	Estadísticos de los salarios de hombres y mujeres en el sector privado	61
Tabla 19.	Edad de los hombres del sector público	62
Tabla 20.	Estadísticos de la Edad de los hombres del sector público	64
Tabla 21.	Edad de las mujeres del sector público	65
Tabla 22.	Estadísticos de la Edad de las mujeres del sector público	67
Tabla 23.	Estadísticos del Número de Hombres Servidores Civiles 2004 – 2017 por Región	68
Tabla 24.	Estadísticos del Número de Mujeres Servidoras Civiles 2004 – 2017 por Región	70
Tabla 25.	Estadísticos de la brecha entre el Número de Mujeres y hombres Servidores Civiles 2004 – 2017 por Región	72
Tabla 26.	Nivel educativo de Hombres Servidores Civiles 2004 – 2017	74
Tabla 27.	Estadísticos del Nivel educativo de Hombres Servidores Civiles 2004 – 2017	76
Tabla 28.	Nivel educativo de Mujeres Servidoras Civiles 2004 – 2017	77
Tabla 29.	Estadísticos del Nivel educativo de Mujeres Servidoras Civiles 2004 – 2017	79
Tabla 30.	Porcentaje de Hombres Servidores Civiles por Grupo Ocupacional 2004 - 2017	80
Tabla 31.	Estadísticos del Porcentaje de Hombres Servidores Civiles por Grupo Ocupacional 2004 – 2017	82
Tabla 32.	Porcentaje de Mujeres Servidoras Civiles por Grupo Ocupacional 2004 - 2017	83
Tabla 33.	Estadísticos del Porcentaje de Mujeres Servidoras Civiles por Grupo Ocupacional 2004 – 2017	85
Tabla 34.	Número de personas por el nivel de gobierno 2016	86
Tabla 35.	Número de personas por el nivel de gobierno 2017	86
Tabla 36.	Número de personas que tuvieron acceso a la Beca a la excelencia 2013 - 2017	87

Tabla 37.	Estadísticos del Número de personas que tuvieron acceso a la Beca a la excelencia 2013 – 2017	89
Tabla 38.	Beneficiarios de los programas / cursos de la Escuela Nacional de Administración Pública 2015 - 2016	90
Tabla 39.	Beneficiarios de la Capacitación de la Escuela Nacional de Administración Pública según nivel de gobierno, 2016	92
Tabla 40.	Beneficiarios de la Formación de la Escuela Nacional de Administración Pública según nivel de gobierno, 2016	94
Tabla 41.	Beneficiarios de la formación de la Escuela Nacional de Administración Pública según curso, 2016	96
Tabla 42.	Beneficiarios según programa de la Escuela Nacional de Administración Pública, 2016	98
Tabla 43.	Prueba de Normalidad del salario de los servidores públicos	110
Tabla 44.	Prueba T-Student de muestras independientes del salario de los servidores públicos	111
Tabla 45.	Prueba de Normalidad de la Edad de los servidores públicos	112
Tabla 46.	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes de la Edad de los servidores públicos	112
Tabla 47.	Prueba de Normalidad de la Región de los servidores públicos	114
Tabla 48.	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes de la Región de los servidores públicos	115
Tabla 49.	Prueba de Normalidad del Nivel Educativo de los servidores público	116
Tabla 50.	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes del Nivel Educativo de los servidores públicos	117
Tabla 51.	Prueba de Normalidad del Grupo Ocupacional de los servidores públicos	118
Tabla 52.	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes del Grupo Ocupacional de los servidores públicos	119
Tabla 53.	Resumen General de las Hipótesis	120

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Diferencia entre sexo y género	16
Figura 2.	Composición de la población censada, según sexo, 2007 y 2017	18
Figura 3.	Ingreso medio de un trabajador dependiente a tiempo completo de la OECD	19
Figura 4.	Grupo etario 2007 y 2017	22
Figura 5.	Población Censada según Departamento	24
Figura 6.	Tasa de matrícula a educación superior de la población de 17 a 24 años de edad	26
Figura 7.	Tasa de matrícula a educación superior según departamento	27
Figura 8.	Principales características según sexo, dominio geográfico y nivel educativo en Perú	28
Figura 9.	Brechas de género según regiones del Perú	29
Figura 10.	Brechas de género según Beneficiarios de los programas/cursos	30
Figura 11.	Número de servidores civiles 2004 - 2017	46
Figura 12.	Porcentaje de Servidores Civiles en función de la PEA 2004 – 2017	48
Figura 13.	Número de Asalariados en el Sector Privado 2004 – 2017	50
Figura 14.	Porcentaje de Asalariados en el Sector Privado en función de la PEA 2004 – 2017	52
Figura 15.	Salario en la Gestión pública 2004 – 2017	54
Figura 16.	Salario en el Sector Privado 2004 – 2017	57
Figura 17.	Brecha salarial en la Gestión pública y Privada 2004 – 2017	60
Figura 18.	Edad de los hombres del sector público	63
Figura 19.	Edad de las mujeres del sector público	66

Figura 20.	Nivel educativo de Hombres Servidores Civiles 2004 – 2017	75
Figura 21.	Nivel educativo de Mujeres Servidoras Civiles 2004 – 2017	78
Figura 22.	Porcentaje de Hombres Servidores Civiles por Grupo Ocupacional 2004 – 2017	81
Figura 23.	Porcentaje de Mujeres Servidoras Civiles por Grupo Ocupacional 2004 - 2017	84
Figura 24.	Número de personas que tuvieron acceso a la Beca a la excelencia 2013 – 2017	88
Figura 25.	Beneficiarios de los programas / cursos de la Escuela Nacional de Administración Pública 2015 - 2016	91
Figura 26.	Beneficiarios de la Capacitación de la Escuela Nacional de Administración Pública según nivel de gobierno, 2016	93
Figura 27.	Beneficiarios de la Formación de la Escuela Nacional de Administración Pública según nivel de gobierno, 2016	95
Figura 28.	Beneficiarios de la formación de la Escuela Nacional de Administración Pública según curso, 2016	97
Figura 29.	Beneficiarios según programa de la Escuela Nacional de Administración Pública, 2016	99

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue identificar las diferencias entre la participación de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, 2004 - 2017. Para llevar a cabo dicho cometido, se desarrolló una investigación del tipo básico; el diseño conveniente fue observacional, retrospectivo, longitudinal, descriptivo; el muestreo utilizado fue no probabilístico, por conveniencia y estuvo compuesto por los documentos históricos del Informe de la Mujer en el Servicio Civil Peruano, comprendido por los periodos 2004 – 2017; como instrumento se hizo uso del análisis documental; así mismo, para la comprobación de las hipótesis se utilizaron estadísticos paramétricos y no paramétricos, en función de la normalidad de los datos. La principal conclusión obtenida, refiere que se comprobaron tres diferencias significativas en los Salarios, en la Edad y el Grupo Ocupacional; con respecto al número de servidores en las regiones, solo el 20 % del total no muestra brechas; con respecto al nivel educativo, los tres niveles educativos inferiores muestra diferencia significativas, mientras que los tres niveles educativos superiores no muestran diferencias significativas, sin embargo, la mayoría del personal tiene estudios superiores; con respecto a la capacitación, existen brechas menores entre hombres y mujeres, pero aún falta mayor data para hallar una diferencia significativa, solo se ha realizado la medición a nivel descriptivo en ese aspecto.

Palabras clave: género, salario, características demográficas, aspectos laborales, capacitación.

ABSTRACT

The objective of the research was to identify the differences between the participation of women and men in the civil service, in the public entities of Peru, 2004 - 2017. To carry out this task, a basic type of investigation was developed; the convenient design was observational, retrospective, longitudinal, descriptive; The sampling used was non-probabilistic, for convenience, and was composed of the historical documents of the Report of Women in the Peruvian Civil Service, comprised by the periods 2004 - 2017; As an instrument, documentary analysis was used; Likewise, parametric and non-parametric statistics were used to test the hypotheses, depending on the normality of the data. The main conclusion obtained refers to the fact that three significant differences were found in Salaries, Age and Occupational Group; Regarding the number of servers in the regions, only 20 % of the total show no gaps; With regard to educational level, the three lower educational levels show significant differences, while the three higher educational levels do not show significant differences, however, most of the personnel have higher education; With regard to training, there are smaller gaps between men and women, but there is still more data to find a significant difference, only descriptive measurement has been carried out in this regard.

Keywords: gender, salary, demographic characteristics, labor aspects, training.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realiza, porque en la actual gestión pública se visualiza una brecha entre hombres y mujeres, demostrada en su comportamiento laboral de los colaboradores y a pesar de la normativa establecida en Decreto Supremo No. 004-2012-MIMP y la normativa anterior a esta, el aparato público no ha cambiado mucho. Este tema, despierta el interés personal del investigador porque incluso en una misma área laboral se ha podido observar que hay un trato diferenciado entre colaboradores de diferente género; es preciso señalar que el enfoque del tema es netamente objetivo y se trabaja con información de fuentes secundarias, además se cuenta con el aporte propio del autor en su experiencia.

El trabajo de investigación está comprendido por cinco capítulos, descritos de la siguiente manera:

En el capítulo I, se identifica el planteamiento del problema y las razones del estudio, la formulación del problema, la justificación de la problemática y su importancia, objetivos e hipótesis de la investigación.

En el capítulo II, se centra el marco teórico, da a conocer los antecedentes del estudio a manera de guía, las bases teóricas que permitirán entender mejor el tema, la definición de los conceptos básicos.

En el capítulo III, se describe el marco filosófico, el cual representa la base de la investigación, para la generación de conocimientos.

En el capítulo IV, se establecen los aspectos correspondientes a la metodología, como: el tipo, diseño de la investigación, principales variables, junto a sus dimensiones e indicadores, la población y muestra, las técnicas e

instrumentos utilizados para la recolección, procesamiento y análisis de los datos obtenidos.

En el capítulo V, se presentan los resultados obtenidos a través de tablas de frecuencia, mostrando los datos en frecuencias y porcentajes utilizados en la medición, acompañados de gráficos estadísticos ilustrativos; se mostraron tablas con los estadísticos descriptivos necesarios. Se describe la verificación de las hipótesis planteadas y finalmente, se redactan las conclusiones en base a los resultados obtenidos y se proponen las recomendaciones pertinentes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Antes que los Estados de diferentes partes del mundo afrontaran los distintos fenómenos globales como la internacionalización, la globalización y la integración regional, tuvieron la necesidad de redefinir los procedimientos que permitan la adecuada coordinación y distribución de los servicios públicos, de acuerdo a las normas reguladas por el sistema de cada gobierno. Debidamente, Korsmit & Velders (1997) en su plan resaltaron que, el grupo de servidores públicos es el responsable de garantizar la calidad, el profesionalismo y la integridad de la administración en consulta con el gobierno; por lo que, el servicio civil viene a ser uno de los atributos esenciales en la condición del ser de un Estado.

Decisivamente, el servicio civil es una parte de la institucionalidad de los sistemas administrativos, siendo la pieza central del dominio público al componer una de las bases de la comunicación entre el gobierno y la población, consolidando la democracia y el bienestar de toda la sociedad, en el caso de Europa, el servicio civil ha tenido un progreso simultáneo, siendo en Inglaterra, el lugar que prevaleció para que tiempo más tarde, el progreso Francés se aproximara, por lo que el servicio civil en Europa es amplio debido a su desarrollo tecnológico y a sus recursos humanos bien diversificados entre diversas especialidades. Además, cabe resaltar que en España de acuerdo al documento exhibido por Parrado-Diez (1997), la descentralización de los recursos humanos es una de las principales motivaciones de los cambios introducidos en la reforma del sistema de servicio civil, donde el propósito fue alcanzar un equilibrio entre

innovación, como es la introducción del sistema de puestos y la continuidad representada por el sistema de cuerpos.

Mientras que, en Latinoamérica, el servicio civil fue influenciado específicamente por los Estados Unidos de Norteamérica, entre varias instancias, destaca principalmente la presión de los ciudadanos hacia el Congreso, además países como Brasil, Argentina, Chile y Uruguay, tuvieron fuertes influencias de Inglaterra y Francia. No obstante, a lo largo de los años cada país ha desarrollado un propio sistema de servicio civil, donde la meta principal para todos es la mejoría de la calidad de los servicios civiles, ya que de acuerdo al documento de trabajo presentado por Lacoviello y Chudnovsky (2015) del Banco de Desarrollo de América latina, los servicios civiles son fundamentales para el desarrollo de capacidades estatales que faciliten la implementación de las políticas prioritarias de los gobiernos, siendo que se identificó una notable heterogeneidad en los procesos de profesionalización de los servicios civiles, fluctuando entre países que comienzan la reforma modificando las reglas formales como en la Constitución en República Dominicana, y otros que la impulsan operando sobre las prácticas organizacionales por necesidad como en el Perú, o por convicción como Chile.

Como es de sabido, actualmente dentro de todo sistema de servicio civil se encuentra la participación de hombres y mujeres, resaltando en mayor proporción la asistencia de los varones a diferencia de las mujeres desde un inicio, sin embargo, el Departamento de Métodos Cuantitativos en Economía y Gestión de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria – España, presentó la ponencia de González (2004) en la cual precisó diversos puntos, entre ellos que en los 10 últimos años la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha aumentado notablemente en casi todas las regiones del mundo pero en diferente grado, donde la participación femenina en el servicio civil continuará en incremento en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, en contraste las tasas de desempleo casi siempre han sido más altas para las mujeres que para los hombres.

Y es que la situación laboral de hombres y mujeres presenta características distintas, en muchos casos los varones tienen mayor posibilidad de acceder a cargos claves, fijos y mejor remunerados, por otra parte, la estabilidad de puestos de trabajo en el servicio civil para mujeres, los empleos temporales se encuentran en incremento.

En el Perú, criterios como el acceso, la permanencia, la remuneración, los distintos puestos de trabajo, las condiciones y los derechos laborales en los servicios civiles, se continúan procesando para que se logre alcanzar la paridad en condiciones laborales entre los hombres y las mujeres. No obstante, según el informe realizado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir (2019), durante el periodo del año 2004 hasta el año 2017, el sector público contaba con alrededor de 1 millón 422 mil servidores, de los cuales 47 % eran mujeres, por lo que se afirma que se ha incrementado en casi 4 puntos porcentuales la proporción de servidoras públicas, siendo que entre los años 2016 y 2017 dicha proporción no varió. Además, la presencia de la mujer sigue siendo mayor en el sector público, donde prácticamente, 5 de cada 10 servidores son mujeres, en comparación con las 3 de cada 10 personas que trabajan en el sector privado formal.

Así también, se puede analizar diversos indicadores sobre el rol que cumple la mujer y el varón en el sector civil peruano durante el periodo mencionado, como el grado de estudios, edad, brecha salarial y participación en los grupos ocupacionales, siendo este informe presentado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir (2019), se observa que la participación de la mujer continúa siendo mayoritaria en las carreras especiales con un 54 %, por la fuerte presencia de enfermeras en el sector salud y de profesoras de educación inicial y primaria en el sector educación; a nivel educativo, continúa el predominio de las servidoras públicas con educación superior completa con un 73 %; en términos de edad, consta una mayor proporción de 41% de servidoras mujeres en el rango de 30 a 44 años; y con respecto a los salarios, ha habido importantes avances, reduciéndose estas diferencias de 23 % a 14 %.

Entonces, es debidamente que la participación de ambos sexos en el servicio civil peruano deba realizarse en circunstancias de igualdad, ya que es derecho de todo ser humano tener los mismos beneficios que el resto sin distinción alguna, por ello, el Estado, a través de las políticas continúa con el propósito de promover que en los hombres y mujeres permanezca la igualdad de oportunidades, así como también lo indica la Ley de la Reforma del Servicio Civil que fue aprobada el 04 de julio del 2013, donde su objetivo es potenciar todos los servicios a la ciudadanía, instaurar una línea de carrera en el sector público para los funcionarios y servidores, incrementar la calidad de producción de los colaboradores, entre otras cosas.

De esta manera, la presente investigación tiene la finalidad de dar a conocer cuáles son las principales diferencias entre la participación de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú durante el periodo 2004 - 2017, debido que, los estudios de esta naturaleza, dan paso a la iniciativa de tomar acciones que permitan contribuir con el fortalecimiento de la democracia y la institucionalidad en el Perú.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Cuáles son las diferencias entre la participación de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, 2004 - 2017?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles son las diferencias entre el Salario de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, 2004 - 2017?

- ¿Cuáles son las diferencias entre las Características Demográficas de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, 2004 - 2017?
- ¿Cuáles son las diferencias entre los Aspectos Laborales de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, 2004 - 2017?
- ¿Cuáles son las diferencias entre la Capacitación de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, 2004 - 2017?

1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Justificación del problema

Debido a la complejidad de la gestión de los servicios públicos en el Perú, se da la iniciativa de la presente investigación focalizándose en la importancia de identificar las diferencias entre la participación de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, durante el periodo 2004 – 2017 extrayendo datos necesarios de SERVIR – Autoridad Nacional del Servicio Civil, contribuyendo de esta manera con un análisis teórico en relación al a Ley Nro. 30057 de la Reforma del Servicio Civil, debido que el Estado peruano tiene la necesidad de contar con instituciones públicas modernas que gocen de servidores públicos cualificados, con la finalidad de mejorar los servicios a la ciudadanía y potenciar el desarrollo en las distintas jurisdicciones del Perú. A continuación, se presentan detalladamente las razones a considerar por la cuales se lleva a cabo el estudio.

Relevancia económica

El hecho de realizar una investigación que aporte con información relevante al desarrollo del servicio civil, es significado de progreso económico para todo el país, porque al identificar las diferencias entre la participación de varones y mujeres en el servicio civil, también se está contribuyendo con la mejoría de la gestión de recursos humanos en el sector público, en un contexto donde el Perú está superando periodos de austeridad y crisis económica, por lo que no solo se continuaría mejorando las líneas de carrera de los servidores públicos, permitiéndoles tener mejores puestos laborales, sino que también dar mayores oportunidades a más personas, mejorando de esta manera su posición actual.

Relevancia social

Otro punto directo a destacar, es la relevancia social que tiene el estudio en concordancia con el Estado peruano, el cual continúa con el propósito de la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres por medio de la inclusión, en las políticas nacionales y planes de desarrollo estratégico, por lo que la investigación presente analizará la situación del periodo 2004 - 2017 identificando las diferencias entre la participación de mujeres y varones en el servicio civil, contribuyendo así, con información relevante que en otras instancias, beneficien con los resultados obtenidos a los servidores públicos, en el propósito de la igualdad de género con respecto a las oportunidades laborales, y por ende, a todos los ciudadanos que demandan servicios de calidad por parte de las entidades públicas.

Implicancias prácticas

En cuanto al aspecto práctico, se justifica porque los resultados que se obtendrán en el desarrollo de la investigación, permitirán mejorar la planificación de los recursos humanos para brindar un servicio a la ciudadanía en condiciones óptimas, siendo que dentro de estas medidas se encuentra mejorar la calidad de los servicios a través de la capacitación a los servidores públicos, motivar a los colaboradores para evitar la pérdida de interés en el trabajo, entre otras. Así, se estaría contribuyendo con la mejora de la estructura instituida del género en el mercado de trabajo, permitiendo que se continúe con la eliminación de los obstáculos para que, de esta manera se pueda realizar opciones libres e informadas.

Valor teórico

Además se cuenta con un valor teórico, porque la investigación permitirá obtener información que sirva de conocimiento al público en general, acerca de la realidad que se ha percibido durante el periodo 2004 - 2017 en las entidades públicas del Perú con respecto a las diferencias significativas entre la participación de mujeres y varones en el servicio civil, a través del análisis bibliográfico y la contrastación con los resultados obtenidos, permitiendo de esta manera, proporcionar información validada y confiable para conocer en mayor medida el comportamiento de las variables de estudio, lo cual se sirva como aporte para futuras investigaciones.

1.3.2. Importancia del problema

Investigar este fenómeno social es importante por dos aspectos; el primero porque los estudiantes desde los niveles más inferiores deben conocer y saber acerca de las diferencias entre los hombres y mujeres, al entender esto podrán tomar decisiones más coherentes en beneficio de ambos géneros, sin discriminar, ni sobreponer un interés sobre los demás.

El segundo aspecto de importancia, es la generación de ideas y sugerencias que se podrían generar para realizar programas que se incluyan en lineamientos políticos a nivel nacional; de esta manera se podría mejorar la situación de muchas personas que por su género son discriminadas.

1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Al respecto el estudio tiene un ámbito enfocado, a evaluar las diferencias entre la participación de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, entre el periodo 2004 al periodo 2017.

La principal limitación encontrada en la investigación, se encuentra sujeta al acceso a la información, porque la forma más fácil de llegar dicha información es a través del propio gobierno; debido que, obtener los datos de manera directa costaría una elevada cantidad de recursos y un mayor tiempo. Por otra parte, con más periodos (30 o más) de tiempo se podrían hacer mejores estimaciones; sin embargo, la precisión de los datos y la digitalización de los mismos, representa una falencia en el gobierno, a pesar que se han mejorado muchos aspectos, aún no es completamente eficiente dicho proceso de recolección de datos. Por otra parte, no se ha unificado la data del periodo 2004, porque posiblemente no esté completa. En el caso de la información contenida por SERVIR, es relativamente nueva, debido que este organismo fue creado en el periodo 2008 y a partir de ahí, se hicieron muchos cambios en el aparato estatal.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo General

Identificar las diferencias entre la participación de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, 2004 - 2017.

1.5.2. Objetivos específicos

- Establecer las diferencias entre el Salario de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, 2004 - 2017.
- Establecer las diferencias entre las Características Demográficas de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, 2004 - 2017.
- Establecer las diferencias entre los Aspectos Laborales de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, 2004 - 2017.
- Establecer las diferencias entre la Capacitación de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, 2004 - 2017.

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. Hipótesis General

Existen diferencias significativas entre la participación de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, 2004 - 2017.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- Existen diferencias significativas entre el Salario de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, 2004 - 2017.
- Existen diferencias significativas entre las Características Demográficas de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, 2004 - 2017.
- Existen diferencias significativas entre los Aspectos Laborales de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, 2004 - 2017.
- Existen diferencias significativas entre la Capacitación de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, 2004 - 2017.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Los antecedentes hallados, serán detallados de forma geográfica en ascendente por cada variable; para ello, se presentarán antecedentes internacionales, nacionales, locales.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Camarane y Saavedra (2015) desarrollaron una tesis titulada: “Diferencias en la competitividad de las empresas según el género del Director - Caso aplicado a una entidad financiera de Colombia”. El objetivo de la investigación fue: “determinar si existen diferencias en la competitividad de empresas dirigidas por hombres y mujeres”. Se concluyó, la corroboración en los antecedentes previos en relación del valor de los activos y el capital que son limitados en las organizaciones dirigidas por mujeres frente a las dirigidas por hombres. Finalmente, no se encontraron diferencias significativas en el rendimiento en las empresas dirigidas por hombres y mujeres.

Dominguez (2017) desarrolló una tesis titulada: “Presupuesto con perspectiva de género: Estudio de caso del Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Río Negro”. El objetivo de la investigación fue: “analizar los presupuestos del Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Río Negro desde una perspectiva de género, a través del método de estudio de caso sobre los montos presupuestados y ejecutados por el Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Río Negro en los ejercicios 2013, 2014 y 2015”. Las conclusiones obtenidas, refieren que la perspectiva de género en relación a los

presupuestos no es considerada en la Provincia de Río Negro ni en lo discursivo ni en lo práctico.

Quintero (2018) desarrolló una tesis titulada: “Diferencias salariales por género en la profesión contable en Colombia, 2008-2012”. El objetivo de la investigación fue: “Analizar las diferencias salariales por género en el ejercicio profesional de la Contaduría Pública en Colombia entre 2008 - 2012”. Entre las principales conclusiones, se resalta la existencia de diferencias salariales entre contadoras y contadores, siendo los contadores quienes tienen mayores niveles de retornos en sus ingresos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Angeles (2018) desarrolló una tesis titulada: “Igualdad salarial por sexo en la alta dirección: determinantes de las diferencias salariales en el sector privado, entre hombres y mujeres, en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana (2007-2016)”. El objetivo de la investigación fue: “analizar e identificar los factores que determinan la diferencia salarial entre hombres y mujeres en posiciones de liderazgo: gerentes y directoras en Lima Metropolitana, considerando la política estatal para la igualdad salarial por sexo, en Lima Metropolitana en el período comprendido entre el 2007- 2016”. Dentro de las conclusiones, se rechazaron las hipótesis en que, para gerentes y directores en Lima Metropolitana 2016, en un análisis según el sexo, exista una relación directa entre los ingresos y su educación, horas de trabajo, años de experiencia.

Aguirre (2016) desarrolló una tesis titulada: “Inversiones municipales en las políticas públicas para la igualdad de género”. El objetivo de la investigación fue: “Evaluar si las inversiones de los Gobiernos locales están orientados a la disminución de brechas de género en sectores de educación, salud y empleo. En particular, se tomaron los casos de dos municipalidades ubicadas en la zona andina del departamento de La Libertad: Otuzco y Usquil; se analizó la evolución y magnitud de las brechas en periodos quinquenales o bianuales, según la

disposición de información a nivel distrital.”. A manera de conclusión, los gobiernos locales estudiados tienen escasa orientación para implementar el enfoque de género en los procesos de gestión local porque desde el MEF y el MIMP carece de una metodología, tampoco se ha diseñado instrumentos para implementar las políticas públicas que promueven el enfoque de género y el gasto con equitativo en contratación según cuota de género.

Armas (2017) desarrolló una tesis titulada: “Incorporación del enfoque de género en la Municipalidad Provincial de Huamanga”. El objetivo de la investigación fue: “Identificar los factores que influyen en la incorporación del enfoque de género en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Huamanga”. En la conclusión principal, se comprobó que, en la Municipalidad provincial de Huamanga, son frecuentes los problemas y/o debilidades que limitan lograr la igualdad como meta de desarrollo sostenible, situación que dificulta la reducción de las brechas entre mujeres y hombres, y fortalecer las vinculaciones de género.

2.1.3. Antecedentes locales

Salgado (2014) desarrolló una tesis titulada: “Relación de la Ley del Servicio Civil en la Calidad de la Prestación de Servicios y la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2014”. El objetivo fue determinar la relación de la Ley del Servicio Civil en la calidad de la prestación de Servicios y la sede del Gobierno Regional de Tacna - 2014, medido en tres niveles calidad inadecuada, calidad regular y calidad mala, calificada por la combinación del puntaje obtenido en los indicadores de fiabilidad, elementos tangibles, capacidad de respuesta, seguridad y empatía. De la investigación se encontró que la mayoría del personal piensa que la Ley Servir hará caso omiso a los beneficios laborales, a riesgo de perderla (62 %) pero es favorable en los indicadores de meritocracia y evaluación de desempeño (33 %); seguidamente los ciudadanos perciben que la calidad del servicio valorado en los tres niveles señalados calidad inadecuada, calidad regular y calidad mala se da mayormente como inadecuado.

Alvarón (2017) elaboró una tesis titulada: “La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Tacna – 2017”. El objetivo fue determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna durante el año 2017; con el fin de elaborar un modelo de gestión de recursos humanos por competencias.

Se concluyó, que existe una relación entre ambas variables, en la cual el Desempeño Laboral es influenciado directamente por la Gestión del Talento Humano, con un valor significativo Sig = 0,000, y con un coeficiente “r” de 0,792 se afirma que existe una relación entre las mismas y es relativamente fuerte. Se infiere que, el Gobierno Regional de Tacna, la provisión y desarrollo de sus recursos humanos, son un factor determinante en los comportamientos, habilidades y metas en base a resultados de sus trabajadores, que se encuentran enmarcados en su Plan Estratégico Institucional.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Género

2.2.1.1. Conceptos de Género

El género es una edificación social que se determina según el sexo con el que se nace, a partir del cual las sociedades difunden a sus ciudadanos guiones y pautas permitidas y socialmente valoradas sobre las formas de ser, sentir y actuar atribuidas a lo femenino y masculino (Bravo, 2019).

Se entiende que el género, son roles, responsabilidades y aspiraciones sociales de las personas supeditado en el caso, si son mujeres u hombres. En mérito del género, la comunidad también determina las aspiraciones y oportunidades a las que accedemos.

El género es diferente según la sociedad en que se vive y varía con el transcurso de los años, debido que, construido socialmente y aprendido a través de la socialización desde la infancia por intermedio de la familia, organizaciones, medios de información, sociedad en general, pueden ser discutidos y modificados. En la figura 1, se detalla la diferencia entre género y sexo:

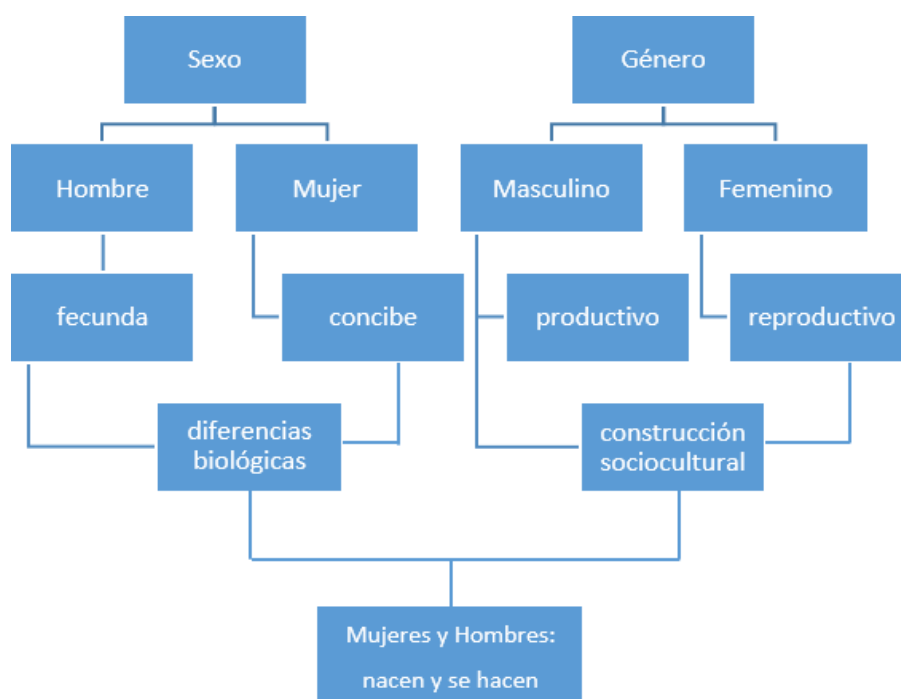


Figura 1. *Diferencia entre sexo y género*

Fuente: Elaboración propia

La teoría de género nos brinda aportes de conocimiento dentro del sistema sexo y género para definir las relaciones entre mujeres y hombres. En este esquema se logran observar tres áreas de desarrollo del género: sociocultural (hábitos, costumbres sociales), relacional (interrelación de poder entre las personas) e individual (identidad, actitudes, aspiraciones).

En muchas comunidades, este esquema ha ocasionado desigualdad, exclusión y marginación para las mujeres en diferentes ámbitos de su vida, transformando las relaciones de género en relaciones de poder e inferioridad. En consecuencia, la transgresión de sus derechos al trabajo, capital, entre otros.

Las mujeres y los hombres conciben y sostienen a las sociedades y dan forma a la segmentación del trabajo. No obstante, carece de igualdad. Las mujeres y los hombres interactúan de forma distinta y aunque existe una interdependencia, en ocasiones funciona en distintos niveles de la comunidad. Por tal motivo, se tienen diferentes expectativas y perspectivas. El desarrollo influye en hombres y mujeres, de manera diversa. Mujer y hombre deben estar incluidos en reconocer los problemas y soluciones si se desea atender los intereses de la comunidad de manera integral.

De acuerdo al Censo 2017, la población masculina del Perú es de 14 millones 450 mil 757 hombres, que representan el 49,2 % de la población censada y la población femenina fue 14 millones 931 mil 127 mujeres, es decir el 50,8 %. Esta estructura es similar a la del Censo de 2007. En el período intercensal de 2007-2017, la población masculina se incrementó en 828 mil 117 hombres, es decir, en 6,1 % en 10 años. Asimismo, la población femenina se incrementó en 1 millón 141 mil 610 mujeres, que en términos porcentuales es de 8,3 %.

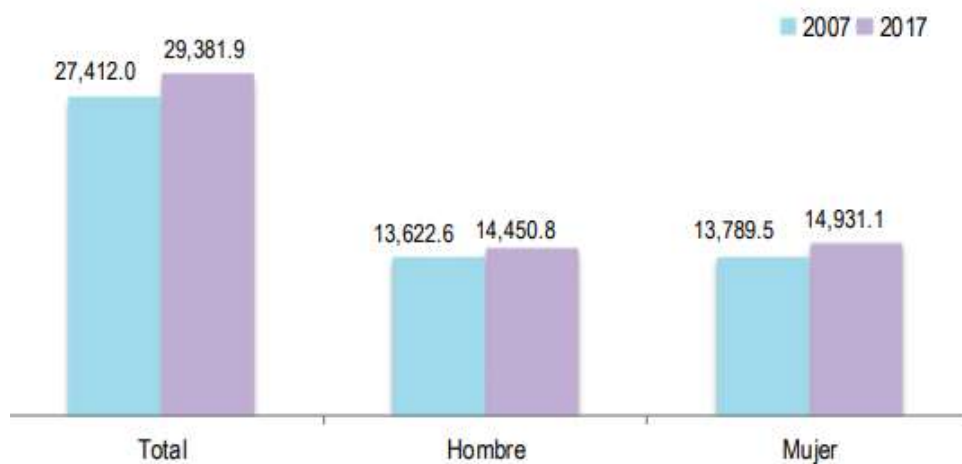


Figura 2. *Composición de la población censada, según sexo, 2007 y 2017*

Fuente: INEI - Censos Nacionales de Población y Vivienda, 2007 y 2017.

2.2.2. Participación en el Servicio Civil

2.2.2.1. Salario

Snell (2008) sostiene que, los colaboradores aspiran a medios de remuneración que perciban como justos a sus competencias. En contraparte, la empresa ofrece a los colaboradores un incentivo real por la realización de sus funciones. Con ello, los colaboradores tienen una fuente de ingresos constante que les permite sostener los diferentes gastos que tienen en el desarrollo de su vida diaria.

De igual manera, describen que es insustituible que la renta de un colaborador sea justo en términos de lo que perciben otros trabajadores por los aportes en el crecimiento de la organización. El salario que perciben los colaboradores, no sólo afecta el nivel de vida del colaborador, también tiene un efecto directo en el estatus y el reconocimiento que pueden lograr interna y externamente en la empresa.

El rol de las empresas, dentro del ámbito de las remuneraciones es conseguir un punto de equilibrio entre las remuneraciones monetarias y no monetarias, teniendo en cuenta el rol fundamental que tiene el dinero en el nivel de vida y estatus social del colaborador. Cabe destacar, que poner atención al ámbito psicológico y social dentro de las actividades del colaborador puede tener mayor peso y superior impacto, en apreciar las aportaciones que realiza dicho colaborador. Tiene un efecto directo en su rendimiento y, por ende, se podrán alcanzar los resultados esperados.

En Perú, durante el 2016 el ENAHO (Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza), la actual remuneración vital representado por 930 soles representa alrededor del 62 % por ciento del ingreso medio en comparación con Colombia, Chile, México y otros.

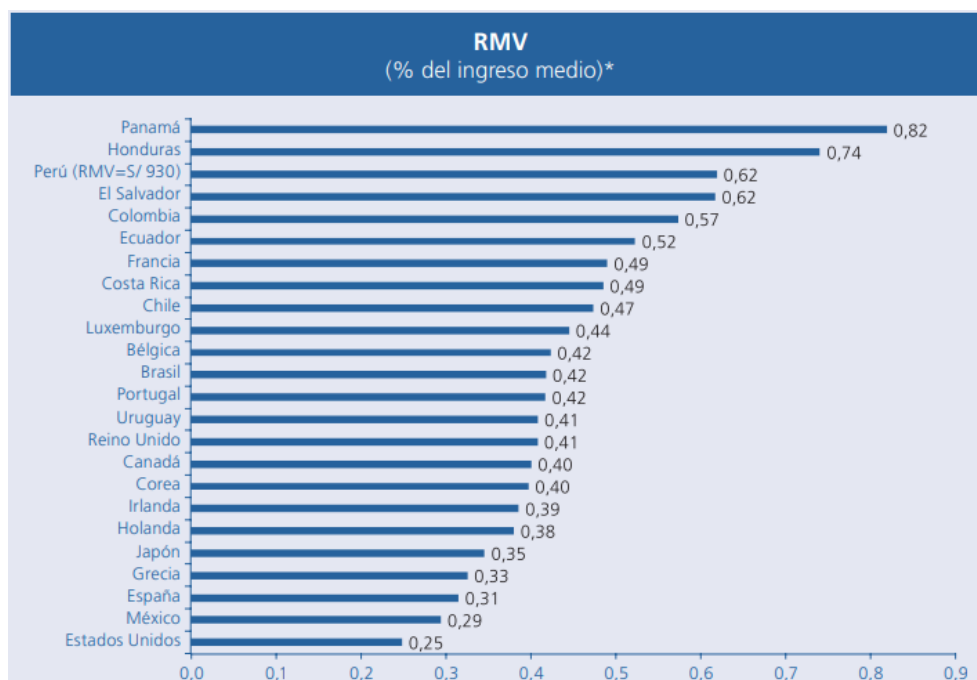


Figura 3. Ingreso medio de un trabajador dependiente a tiempo completo de la OECD

Fuente: Obtenido de OECD, ENAHO (2016).

- Brecha Salarial

Brecha es separación, agujero, vacío, déficit, espacio, hueco; económicamente “es toda diferencia económica por diversos factores o circunstancias sociales” (Alcaraz, Hughes y Martínez, 2012). Respecto a la brecha salarial resalta la desigualdad de salario que perciben, hombres y mujeres.

El salario “remuneración al factor trabajo, es el pago de la mano de obra asalariada” (Méndez, 2009) puede ser diaria, semanal, mensual, o lo que pueda percibir el trabajador por la labor que desempeña. La brecha salarial de género se define como “la distancia existente entre lo que cobran hombres y mujeres y en la cual intervienen una combinación de distintos factores” (Méndez, 2009).

Las causas más frecuentes en nuestro país son: nivel y tipo de educación, número de hijos, estado civil, origen étnico, experiencia laboral, raza, religión y estatus del trabajo.

Es innegable el avance de las mujeres en educación y trabajo, a pesar de ello, la brecha salarial aún es conocida. “La participación de las mujeres en el gabinete ministerial es de 26,3 % y hombres 73,7 %. En gobiernos locales se mantiene baja, entre 2011 y 2014, el promedio nacional mostró un leve aumento del 2,7 % al 3,8 %” (INEI, 2013). Lo que evidencia la carencia de políticas públicas de parte del gobierno de turno respecto a la igualdad de género e igualdad salarial. De igual manera, la brecha salarial alcanzada por las entidades privadas es de 20 %; resultado que tiene una fuerte relación con causantes discriminatorias, teniendo en cuenta las horas que dedican las mujeres al trabajo, en comparación con los hombres; debido que, las mujeres dedican muchas más horas a trabajos del hogar.

En Perú, se mantiene un enfoque errado respecto a las oportunidades laborales, donde el hombre siempre tiene que ser primero es decir el hombre

percibe un salario más alto. Las dimensiones de la brecha salarial de género son 4:

- a. Educación, “proceso en que se estructura el sistema educativo formal, se desarrolla en los siguientes niveles: Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Secundaria y Superior” (INEI, 2013).
- b. Trabajo, “esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, extrayéndola, obteniéndola o transformándola” (Samuelson, 2010) complementado con el esfuerzo intelectual, y la cantidad de tiempo que brinda el hombre en la producción de bienes y servicios dentro la economía en determinado ámbito geográfico.
- c. Experiencia laboral, “conjunto de conocimientos y aptitudes que un individuo o grupo de personas ha adquirido a partir de realizar alguna actividad profesional en un transcurso de tiempo determinado (Jimenez, 2006). Se infiere, como el tiempo que dedica y la acumulación de competencias y habilidades durante su etapa laboral en una o varias empresas.
- d. Carga familiar, “responsabilidad económica, que tiene que ver con el bienestar familiar, como su mantención, el pago de cuentas, salud, la educación, recreación, en beneficio de los familiares directos”. (Warren, 2013). Es el compromiso con la calidad de vida que se brinda a los hijos, esposa(o), amparado por la ley, donde la persona responsable tiene que asumir un compromiso y cumplir los estándares de bienestar y plenitud hacia sus familiares.

2.2.2.2. Características Geográficas

– Edad

En el análisis de los grupos etarios, se evidencia un crecimiento de la población por edad o grupos de edad, se aprecia una postura diferenciada en la mencionada, la cual define su estructura y se puede visualizar en las pirámides de población.

El desarrollo de la población en los últimos años se observa, la forma que ha adoptado la pirámide poblacional, antes presentaba una base ensanchada y un vértice reducido, en el presente se divisa una base más reducida y un ensanchamiento ascendente en los centros, que evidencia una disminución en el número de nacimientos y un aumento en la población en edad activa. Asimismo, se evidencia mayor proporción de población adulta mayor; por consiguiente, indica el inicio del proceso de envejecimiento poblacional.

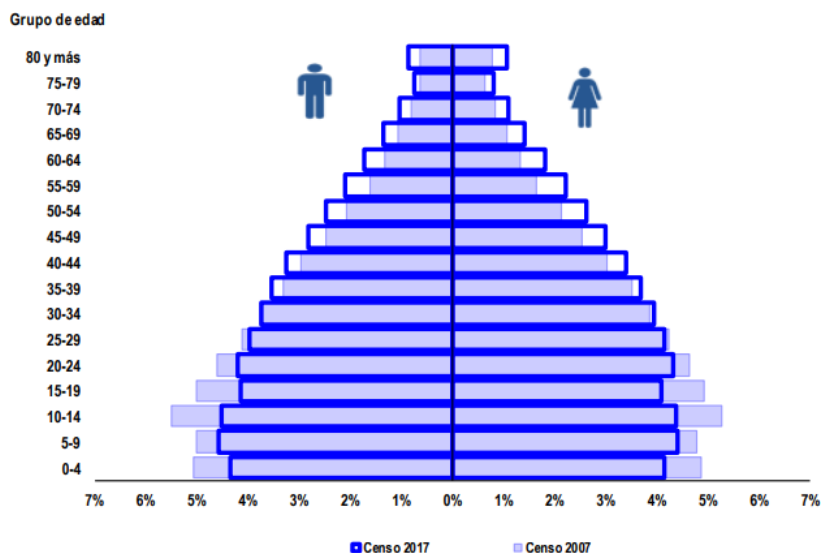


Figura 4. Grupo etario 2007 y 2017

Fuente: INEI – Censos Nacionales 2017: XII de Población y VII de Vivienda

– Región

En el año 2017 se efectuó el Censo Nacional de Población y Vivienda. Se obtuvo como resultado, las cinco regiones con mayor población son: Primero, la región Lima con 9 millones 485 mil 405 habitantes, que alberga poco menos de la tercera parte de la población nacional (32,3 %). Segundo, la región de Piura con 1 millón 856 mil 809 habitantes (6,3 %). Tercero, la región de La Libertad con 1 millón 778 mil 80 habitantes (6,1 %). Cuarto, la región de Arequipa con 1 millón 382 mil 730 habitantes (4,7 %).

Finalmente, la región de Cajamarca con 1 millón 341 mil 12 habitantes (4,6 %). Estos departamentos, en conjunto, concentran más de la mitad de la población nacional (54,0 %). Caso contrario, las cinco regiones con menor población en el año 2017, son: Madre de Dios con 141 mil 70 habitantes (0,5 %), Moquegua con 174 mil 863 habitantes (0,6 %), Tumbes con 224 mil 863 habitantes (0,8 %), Pasco con 254 mil 65 habitantes (0,9 %) y Tacna con 329 mil 332 habitantes (1,1 %) (INEI, Censo Nacional de Población y Vivienda 2017, 2017).

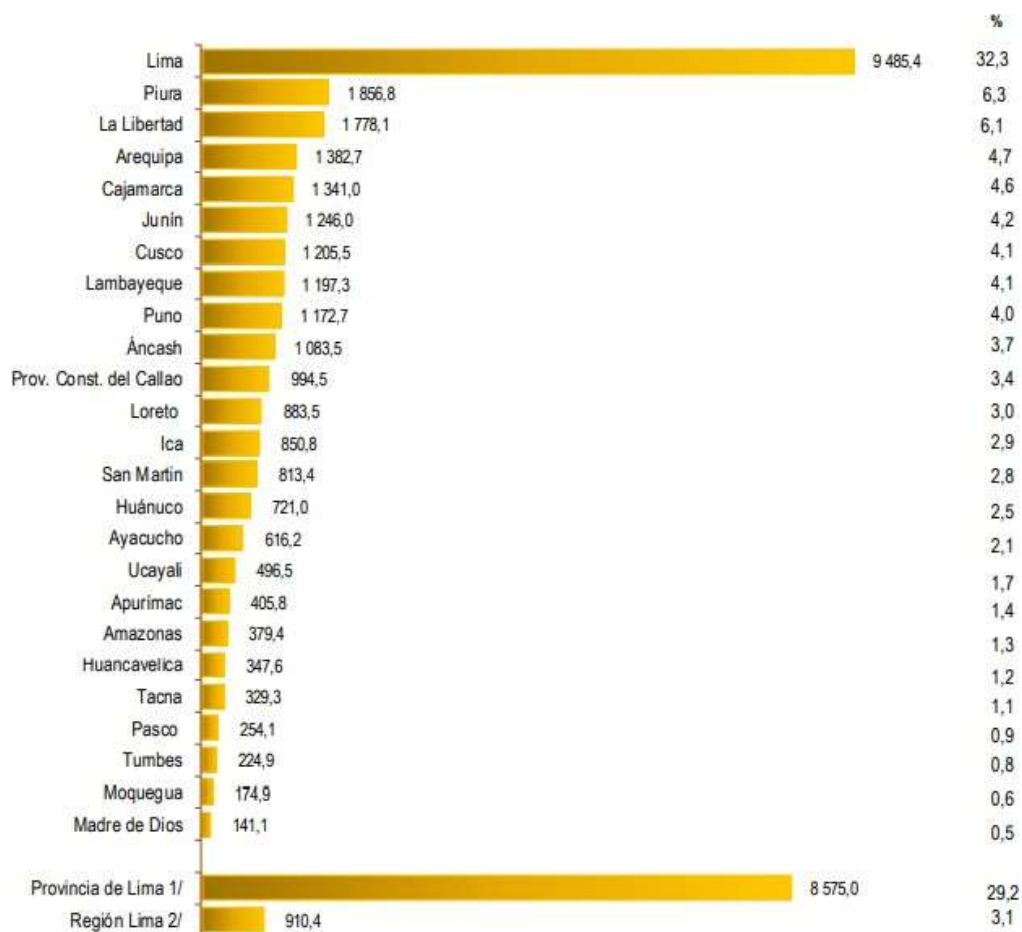


Figura 5. Población Censada según Departamento

Fuente: INEI – Censos Nacionales 2017: XII de Población y VII de Vivienda

El Censo Nacional de Población y Vivienda del año 2017, detalla que la conducta de aumento poblacional de las regiones en mención es muy similar al registrado en el año 2007; sin embargo, ha variado en el orden de posición. Destacando la región de Arequipa, según el censo del 2017 ocupaba la octava posición, en el nuevo censo pasó a ocupar la posición cuarta. La región Cajamarca que se situaba en la cuarta posición, se trasladó a la quinta posición. Finalmente, la Región Puno que estaba en la quinta posición durante el 2007, diez años después se ubica en la novena posición.

En los resultados del Censo 2017, tres regiones de la Selva modificaron su posición en cuanto al volumen de población, respecto al resto de las regiones del país. La región Ucayali se ubicaba en el puesto dieciocho durante el Censo de 2017 con una población de 432 mil 159 habitantes, se trasladó a la ubicación diecisiete con una población de 496 mil 459 habitantes, con una variación porcentual de 14,9 %.

De igual manera, la región de Amazonas, que ocupaba el puesto veinte, se trasladó a la posición diecinueve con una población de 379 mil 384 habitantes, con una variación de 0,9 % representado por 3 mil 391 habitantes respecto al censo anterior. Caso contrario, la región de Loreto cayó una posición, debido a la reducción de su población en 8 mil 222 habitantes.

Totalizando en el último censo 883 mil 510 habitantes. Los departamentos de Madre de Dios y San Martín se mantienen en la misma ubicación según los resultados del último censo, con una población de 141 mil 70 y 813 mil 381 habitantes cada uno.

– Nivel Educativo

INEI, Censo Nacional de Población y Vivienda (2017). Según los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares del año 2017. Se observa que el 30,7 % de la población de 17 a 24 años de edad está matriculada en educación superior (universitaria y no universitaria). Se ha incrementado en 9,7 puntos porcentuales en comparación con el año 2017, como se muestra en la figura 6.

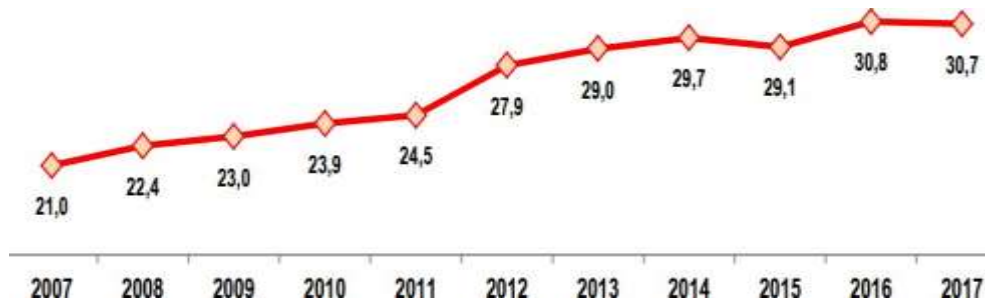


Figura 6. *Tasa de matrícula a educación superior de la población de 17 a 24 años de edad*

Fuente: Obtenido por el Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares.

Detallando a nivel de regiones, su cobertura de matrícula en educación superior en el 2017 es mayor que el promedio nacional (30,7 %). Destacando en primer lugar la región de Moquegua (44,3 %); segundo lugar la región de Arequipa (39,6 %); en tercera posición la región Ica (39,1%); en cuarta posición la región Cusco (37,7 %); en quinta posición la región de Tacna (37,3 %), en sexta posición la Provincia de Lima (35,3 %), en séptima posición la región de Tumbes (33,9 %), en octava posición la región de Junín (33,6 %), en novena posición la región de Madre de Dios (33,3 %) y finalmente la región Apurímac (32,0 %). Contrariamente, Cajamarca con (20,1 %), Loreto (21,3 %), Ucayali (21,9 %) y San Martín (23,1 %) presentan los puntos porcentuales más bajos. Ver figura 7.

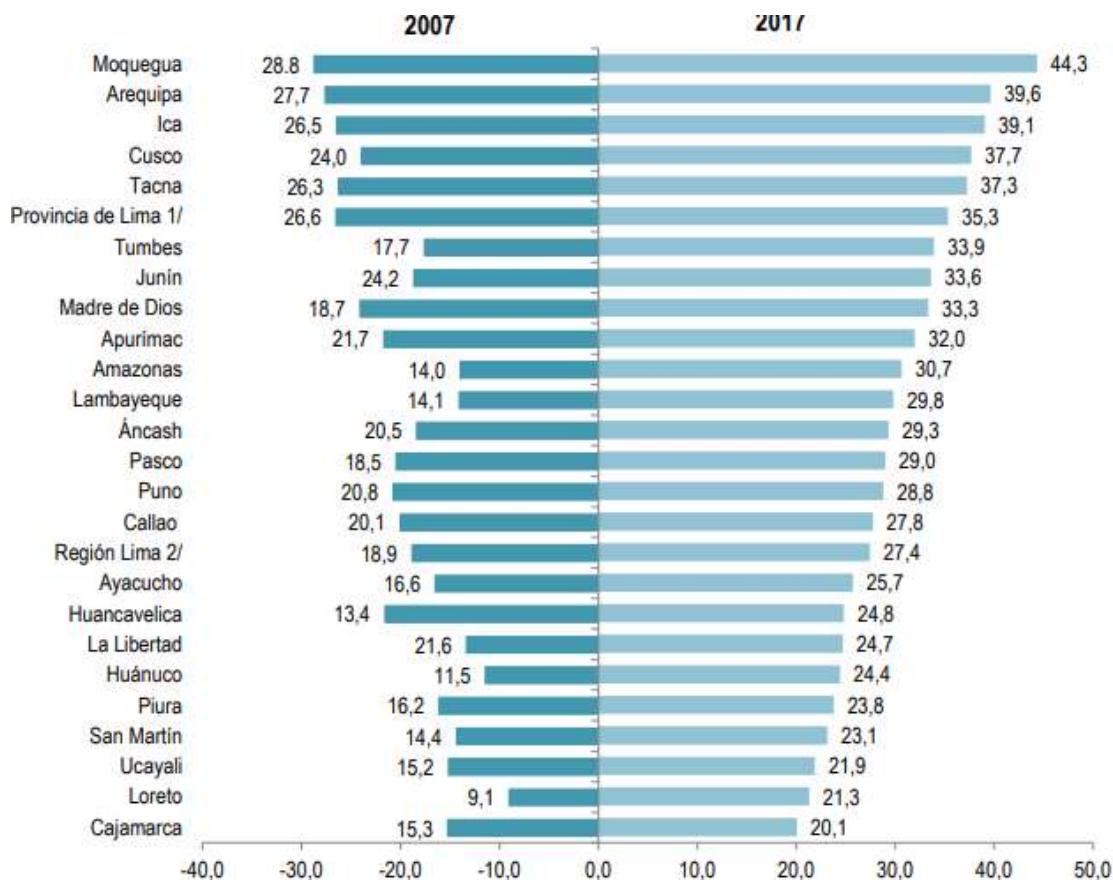


Figura 7. Tasa de matrícula a educación superior según departamento

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares.

2.2.2.3. Aspectos Laborales

– Grupo Ocupacional

En el análisis del boletín laboral N° 01-2019 publicado por la red de observatorios socio económicos laborales del Ministerio del Trabajo y Promoción y Empleo del Gobierno Peruano (Empleo, 2019). Se obtuvo como resultados que, el 76,7 % de la fuerza de trabajo asalariada tuvo un empleo adecuado referente a ingresos y horas. Sin embargo, El subempleo de los asalariados simbolizo el 23,3 %, de los cuales el 21,3 % cuenta con subempleo por ingresos y sólo el 2,1 % con subempleo por horas. De igual manera dentro de las

principales características según sexo, dominio geográfico y nivel educativo alcanzado.

La costa peruana tuvo una mayor predominancia con el 66,4 % de los asalariados a nivel nacional en comparación con la sierra (24,1 %) y la selva (9,5 %). También destaca la predominancia del hombre con 62,2 %, caso contrario la mujer con 37,8 %. (Ver figura 8)

	Sexo		Dominio geográfico			Nivel educativo alcanzado		
	Hombre	Mujer	Costa	Sierra	Selva	Superior ¹	Secundaria	Primaria ²
Asalariado	62,2	37,8	66,4	24,1	9,5	47,5	40,7	11,8
Asalariado privado	64,4	35,6	68,6	22,4	9,0	77,9	18,6	13,6
Asalariado público	52,5	47,5	56,3	31,7	12,0	40,7	45,7	3,4

Figura 8. Principales características según sexo, dominio geográfico y nivel educativo en el Perú

Fuente: Obtenido por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo

En el sector público se mantiene la brecha de género entre hombres y mujeres, el primero con 52,5 puntos porcentuales y la segunda con 47,5. En el sector privado, se evidencia con mayor notoriedad la brecha de género, el hombre con 64,4 puntos porcentuales en comparación con la mujer con 35,6 puntos porcentuales. En la figura 9, se observa la brecha de género entre hombres y mujer según regiones. Las regiones Pasco, San Martín, Apurímac evidencian elevados puntos porcentuales en comparación de hombre y mujer. Sin embargo, las regiones de Lima, Tacna, Junín, Cusco y Arequipa presentan escasos puntos porcentuales en la brecha de género.



Figura 9. Brechas de género según regiones del Perú

Fuente: Obtenido por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo

2.2.2.4. Capacitación

- Beneficiarios de los programas/cursos de la Escuela Nacional de Administración Pública

La Capacitación dentro de la Escuela Nacional de Administración Pública es un proceso que tiene como finalidad mejorar el desempeño de los servidores civiles a través del cierre de brechas y desarrollo de competencias y conocimientos, que permitan fortalecer sus capacidades y alcanzar el logro de los objetivos institucionales aplicando el marco normativo y metodológico establecido por SERVIR, ente rector de la política de capacitación en el sector público. De igual manera, es parte de una estrategia fundamental para consolidar el servicio civil como medio de eficiencia y eficacia de la administración pública, y poder contribuir directamente en la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos.



Figura 10. Brechas de género según Beneficiarios de los programas/cursos

Fuente: Obtenido por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo

Tabla 1

Número de servidores beneficiarios de capacitación de la ENAP de SERVIR por programas/cursos

Sexo	Capacitación		Formación		Complementación académica		Total	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Hombre	4,610	10,195	455	769	1,713	3,755	6,778	14,719
Mujer	4,267	8,902	346	437	1,843	4,493	6,456	13,832
Total	8,877	19,097	801	1,206	3,556	8,248	13,234	28,551

Fuente: SERVIR - Escuela Nacional de Administración Pública, 2016.

Tabla 2

Número de servidores beneficiarios de capacitación de la ENAP de SERVIR por programas/cursos en %.

Sexo	Capacitación		Formación		Complementación académica		Total	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Hombre	52	53	57	64	48	46	51	52
Mujer	48	47	43	36	52	54	49	48
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: SERVIR - Escuela Nacional de Administración Pública, 2016.

– Beneficiarios por nivel de gobierno

En la tabla 4, se observa el número de servidores beneficiarios de capacitación de la Escuela Nacional Pública de SERVIR. Dentro del nivel de gobierno. A nivel nacional se observa una mayor predominancia de hombres con 5 120 beneficiarios, seguidamente por las mujeres con 4 686 beneficiarios.

A nivel regional se observa una brecha de género reducida de manera significativa con 54 beneficiarios entre hombres y mujeres. A nivel local se mantiene la brecha de género con 523 beneficios entre hombre y mujer. Finalmente se totaliza 19 097 beneficios entre hombres y mujeres.

Tabla 3

Número de servidores beneficiarios de capacitación de la ENAP de SERVIR por sexo y género según nivel de gobierno

Nivel de Gobierno	Hombre	Mujer	Total
Nacional	5 120	4 686	9 806
Regional	1 700	1 646	3 346
Local	2 670	2 147	4 817
Otros	705	423	1 128
Total	10 195	8 902	19 097

Fuente: SERVIR - Escuela Nacional de Administración Pública, 2016.

Tabla 4

Número de servidores beneficiarios de capacitación de la ENAP de SERVIR por sexo y género según nivel de gobierno

Nivel de gobierno	Hombre	Mujer	Total
Nacional	333	229	562
Regional	343	160	503
Local	93	48	141

Fuente: SERVIR - Escuela Nacional de Administración Pública, 2016.

– Beneficiarios por según curso

En la tabla 6, se observa el número de servidores beneficiarios de la capacitación de la Escuela Nacional Pública de SERVIR por sexo y según curso. En el curso de ética se observa una mayor predominancia de mujeres con 738 beneficiarios, seguidamente por los hombres con 660 beneficiarios. En el curso de gestión del rendimiento se observa una mayor predominancia de mujeres con 298 beneficiarios, seguidamente por los hombres con 239 beneficiarios. Seguidamente en el curso de gestión por procesos se observa una participación mayor de hombres con 314 beneficiarios y mujeres con 295 beneficiarios. A continuación, en el curso de gestión para el desarrollo e inclusión social se observa una considerable reducción de la brecha de género entre hombre y mujeres por 4 beneficiarios.

Tabla 5

Número de servidores beneficiarios de capacitación de la ENAP de SERVIR por sexo y según curso

Curso	Hombre	Mujer	Total
Ética	660	738	1,398
Gestión del rendimiento	239	298	537
Gestión por procesos	314	295	609
Gestión para el desarrollo e inclusión social	134	130	264
Arquitectura orientada al servicio	22	7	29
Estructura y funcionamiento del Estado	8 826	7 434	16 260
Total	10 195	8 902	19 097

Fuente: SERVIR - Escuela Nacional de Administración Pública, 2016.

Posteriormente en el curso de arquitectura orientada al servicio se visualiza una mayor predominancia de hombres con 22 beneficiarios y mujeres con 7 beneficiarios.

Finalmente, en el curso de estructura y funcionamiento del estado se observa el aumento de la brecha de género con 8,826 hombres beneficiarios en comparación con las mujeres que cuentan con 7,434 beneficiarios. Se totalizo 19,097 beneficiarios de capacitación de la Escuela Nacional Pública de SERVIR según sexo y curso durante el año 2016.

Tabla 6

Número de servidores beneficiarios de capacitación de la ENAP de SERVIR por sexo y según programa

Programa	Hombre	Mujer	Total
Programa intensivo para directivos	29	26	55
Programa de especialización	140	57	197
Programa de alta gerencia	404	201	605
Programa de desarrollo gerencial	145	108	253
Programa de formación de docentes	14	5	19
Curso sobre interculturalidad en la gestión pública	37	40	77
Total	769	437	1 206

Fuente: SERVIR - Escuela Nacional de Administración Pública, 2016.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Carga familiar**

Responsabilidad económica, que tiene que ver con el bienestar familiar, como su mantención, el pago de cuentas, salud, la educación, recreación, en beneficio de los familiares directos. (Warren, 2013). Es el compromiso con la calidad de vida que se brinda a los hijos, esposa(o), amparado por la ley, donde la persona responsable tiene que asumir un compromiso y cumplir los estándares de bienestar y plenitud hacia sus familiares.

- **Educación**

Proceso en que se estructura el sistema educativo formal, se desarrolla en los siguientes niveles: Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Secundaria y Superior” (INEI, 2013).

- **Experiencia laboral**

Conjunto de conocimientos y aptitudes que un individuo o grupo de personas ha adquirido a partir de realizar alguna actividad profesional en un transcurso de tiempo determinado (Jimenez, 2006).

- **Género**

El género es una edificación social que se determina según el sexo con el que se nace, a partir del cual las sociedades difunden a sus ciudadanos guiones y pautas permitidas y socialmente valoradas sobre las formas de ser, sentir y actuar atribuidas a lo femenino y masculino (Bravo, 2019).

- **Brecha**

Es separación, agujero, vacío, déficit, espacio, hueco; económicamente “es toda diferencia económica por diversos factores o circunstancias sociales” (Alcaraz, Hughes y Martinez, 2012),

- **Brecha Salarial**

Se define como “la distancia existente entre lo que cobran hombres y mujeres y en la cual intervienen una combinación de distintos factores” (Méndez, 2009). Las causas más frecuentes en Perú son: nivel y tipo de educación, número de hijos, estado civil, origen étnico, experiencia laboral, raza, religión y estatus del trabajo.

- **Capacitación**

Tiene como finalidad cerrar las brechas de conocimientos o competencias identificadas en los servidores civiles para que mejoren su desempeño y como consecuencia de ello se logren los objetivos institucionales de las entidades y los ciudadanos reciban servicios de calidad (Civil, 2020).

- **Salario**

Sostienen que, los colaboradores aspiran a medios de remuneración que perciban como justos a sus competencias. En contraparte, la empresa ofrece a los colaboradores un incentivo real por la realización de sus funciones (Snell, 2008).

- **SERVIR**

El Servicio Civil peruano está conformado por todas las personas que trabajan al servicio del Estado. Los llamamos servidores públicos por el carácter de servicio a la ciudadanía que tienen las funciones y tareas que realizan (Civil, 2020).

- **Trabajo**

Es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, extrayéndola, obteniéndola o transformándola” (Samuelson, 2010) complementado con el esfuerzo intelectual, y la cantidad de tiempo que brinda el hombre en la producción de bienes y servicios dentro la economía en determinado ámbito geográfico.

CAPÍTULO III

MARCO FILOSÓFICO

Peñaloza (1955) dio a conocer que la filosofía es el amor por la sabiduría y sirve como fundamento para la ciencia. Dicha idea es congruente con varios autores, desde los pensadores griegos hasta la actualidad. La filosofía es el marco donde principalmente, comprueba y fundamenta el saber científico; de esta manera, se debe precisar que no existe ciencia sin filosofía.

La filosofía es la ciencia que concatena la naturaleza, la sociedad y el pensamiento humano (Castro, 2005). Es por ello que, al investigar acerca de “las diferencias en la participación de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, 2004 – 2017” se debe indicar que no solo se evaluarán las ideas generadas por los razonamientos lógicos; también se ubicará a las personas en un contexto claro (sociedad), donde se pueda observar su comportamiento de manera natural con el entorno. En la actualidad, es necesario mencionar, que se está desarrollando una revolución en la importancia de la mujer dentro de la sociedad, así como la ruptura de diferentes paradigmas o ideas limitantes para el género femenino frente al machismo. Se cree que, para corregir los extremos, como el machismo, es imprescindible una corriente contraria como lo es el feminismo. Es por ello que la presente investigación evaluará de manera paralela cuál ha sido el desarrollo de la mujer y el hombre en el servicio civil.

La experiencia, antecede al conocimiento auténtico, dentro de la teoría del conocimiento o gnoseología (Ñaupas et al., 2019); sin embargo ambos aspectos son importantes, porque brindan una visión más amplia en los manuscritos de investigación como una tesis. Háblese de la “episteme” (conocimiento auténtico) o de la “doxa” (experiencia), donde la episteme permite realizar los procedimientos metodológicos necesarios para darle validez al

estudio, hasta llegar a ser un conocimiento científico y este pueda generalizarse; por otro lado, la doxa como parte del investigador, dentro de su especialidad, permite dar mayor profundidad al estudio e identificar algunas de las razones de las acciones desarrolladas por los sujetos.

Dentro de los niveles de conocimiento, Bunge (1969) hace mención del conocimiento ordinario y científico, sin desmerecer al ordinario porque este a la vez, parte del conocimiento científico. Pero para llegar a ese conocimiento científico es imprescindible hacer uso de la epistemología, la cual se desprende de la gnoseología. La epistemología abarca distintos paradigmas científicos, que permiten el desarrollo de la investigación, dentro de estos se encuentra el positivismo. Comte (1798) habla acerca del positivismo y da a conocer que la que ciencia no debe especular, solo debe limitarse a los hechos observables y medibles, a su vez estos deben ser descritos, estando en una realidad infinita y por lo tanto, es incognoscible. En ese sentido, para el desarrollo de la investigación es imprescindible tomar las características del positivismo, donde el investigador se limita a describir los hechos y evitar inferir con sus suposiciones o un punto de vista personal.

Un paradigma científico, también presente en el último centenario y con bases en la antigua Grecia, es el reduccionismo, perenne en los últimos años. Rosental et al., (1946) explican acerca del reduccionismo, el cual permite comprender su naturaleza a partir de la revisión de cada una de sus partes constituyentes. Este paradigma permite establecer una relación racional y lógica, entre las diferentes proposiciones de una teoría que poseen distinto grado de generalidad; de esta manera, la reducción, en sí misma, se transforma en una necesidad para el desarrollo de la propia teoría en un campo concreto del conocimiento humano (Díaz y Calzadilla, 2001).

Por lo tanto, el desarrollo de la presente investigación, por una parte, contará con el paradigma epistemológico, denominado positivismo, para el manejo objetivo de los resultados y que la investigación cuente con un enfoque

netamente cuantitativo. Así mismo, el paradigma vigente, como el reduccionismo, será integrado a la investigación, porque se requiere del análisis de cada uno de los componentes de las variables en estudio; incluso si no se contase con la comprobación de las hipótesis, se debe analizar las posibles causas o por lo menos, contar con un hecho referencial que permita hacer una inferencia lógica.

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básico, pues solo se describe e investiga la relación entre constructos y no se modifican las variables en estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

4.1.2. Diseño de la investigación

En cuanto al diseño de la investigación, se puede determinar cuatro criterios importantes como lo indica Hernández y Mendoza (2018).

- Interferencia del investigador con el estudio: Es observacional, porque el investigador solo se limitará a realizar una descripción del fenómeno estudiado.
- Periodo en el que se capta la información: Retrospectivo, porque se levantará información anterior al inicio el estudio.
- Evolución del fenómeno estudiado: Longitudinal, pues los datos fueron tomados en diferentes periodos (2004 – 2017).
- Número de poblaciones estudiadas: Descriptivo, porque solo se tiene una población.

4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.2.1. Población

El universo de estudio está compuesto por los documentos históricos del Informe de la Mujer en el Servicio Civil Peruano - SERVIR.

4.2.2. Muestra

A través de un muestreo no probabilístico, por conveniencia, se estableció que la muestra está compuesta por los documentos históricos del Informe de la Mujer en el Servicio Civil Peruano, comprendida por los periodos 2004 – 2017. Se consideró este tipo de muestreo, porque el principal criterio es el del investigador y es posible un sesgo de selección (Malhotra, 2008). Sin embargo, en este caso se han considerado documentos, reduciendo el sesgo al mínimo.

4.3. VARIABLES

4.3.1. Identificación de las Variables

Variable independiente: Género

Variable dependiente: Participación en el servicio civil

4.3.2. Caracterización de las variables

Tabla 7

Caracterización de la variable Género

Variable	Dimensiones	Indicadores		Escala
Género	Género	1.1.	Masculino	nominal - dicotómica
		1.2.	Femenino	

Fuente: Obtenido de Bravo (2019)

Tabla 8*Caracterización de la variable Participación en el servicio civil*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	
Participación en el servicio civil	1. Salario	1.1. Gestión pública	razón – continua	
		1.2. Gestión privada	razón – continua	
		1.3. Brecha salarial	razón - continua	
	2. Características demográficas	2.1. Edad	razón – continua	
		2.2. Región	nominal –	
		2.3. Nivel educativo	politómica	
		2.4. Región geográfica	ordinal –	
			politómica	
		3. Aspectos laborales	3.1. Grupo ocupacional	nominal –
				ordinal –
			3.2. Nivel de gobierno	politómica
	3.3. Beca a la excelencia		razón – discreta	
	4. Capacitación	4.1. Beneficiarios de los programas / cursos de la Escuela Nacional de Administración Pública	razón – discreta	
			razón – discreta	
		4.2. Beneficiarios por nivel de gobierno	razón – discreta	
		4.3. Beneficiarios según curso	razón – discreta	
	4.4. Beneficiarios según programa	razón – discreta		

Fuente: Informe de la Mujer en el Servicio Civil Peruano (2019) – SERVIR.

4.3.3. Definición operacional de las variables

- Definición operacional de Género

El género es una edificación social que se determina según el sexo con el que se nace, a partir del cual las sociedades difunden a sus ciudadanos guiones y pautas permitidas y socialmente valoradas sobre las formas de ser, sentir y actuar atribuidas a lo femenino y masculino (Bravo, 2019).

- Definición operacional de Participación en el servicio civil

Son las actividades desarrolladas por una persona en una entidad pública, caracterizada por: Salario, Características demográficas, Aspectos laborales, Capacitación.

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1. Instrumentos para la recolección de datos

Para el desarrollo de la investigación se consideró pertinente utilizar la revisión documental Hernández y Mendoza (2018).

4.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

4.5.1. Técnicas de procesamiento y presentación de datos

Los datos recogidos, se procesaron a través de la estadística descriptiva e inferencial; basada en la obra “Metodología de la Investigación” de Hernández y Mendoza (2018).

- a) Estadística descriptiva: Tomando en cuenta la representación más adecuada a la investigación, que permita una mejor visualización de la información, se utilizaron:

- Tablas de frecuencia
- Gráficos estadísticos
- Líneas de tendencia
- Medidas de tendencia central.

b) Estadística inferencial: Se hizo uso de la estadística inferencial para realizar estimaciones y describir tendencias.

4.5.2. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Obtenida y representada la información, se procedió a la lectura de los datos y a partir de ello a la interpretación de los mismos. Como resultado de ello se formularon las conclusiones y sugerencias, comprobando los objetivos y la verificación de las hipótesis.

Por cuanto se emplearon las pruebas convenientes para la investigación, considerando que las variables son cuantitativas y de acuerdo a la normalidad se escogieron pruebas paramétricas o no paramétricas: Prueba T-Student para muestras independientes o U-Mann Whitney.

Además, el manejo de la información, la presentación de datos, diseño de tablas y gráficos, fueron elaborados por dos softwares:

- El SPSS versión 25.
- Excel versión 2017.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLES

El recojo de información, como se planteó en la metodología, es a partir de fuentes secundarias; dicha fuente corresponde al organismo gubernamental SERVIR, el cual ha recopilado la información en diversos periodos de tiempo, principalmente 2004 – 2017. Es por ello que, dentro de la investigación se consideró estos periodos de tiempo. Dicho sea de paso, se indica la fuente, por lo tanto, se omitirá describir la fuente en cada tabla o figura descrita en los resultados.

La ventaja de utilizar estos datos, es que reducen los posibles sesgos de recopilación de información y se reduce en gran medida el tiempo que toma la recolección de información, en comparación del uso de fuentes primarias; de esta manera, el análisis inferencial desarrollado es más relevante que el análisis descriptivo de los datos.

Sin embargo, una limitante en el uso de las fuentes secundarias utilizadas, es que no se cuenta con el total de información contenida entre los periodos 2004 – 2017; como es el caso del Régimen Laboral el cual cuenta con los periodos 2013 – 2017; en el caso de la brecha de ingreso entre servidores civiles y los asalariados privados, solo se encontró información entre los periodos 2008 – 2017; de igual manera para la brecha entre los ingresos entre servidores civiles según ocupación. Así mismo, hay información que existe en los años más cercanos al inicio de la presente investigación.

5.2. ANÁLISIS POR INDICADORES Y DIMENSIONES

Tabla 9

Distribución general de la información, número de Servidores Civiles 2004 – 2017

Año	Frecuencia		Porcentaje	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2004	583 189	442 724	56,8	43,2
2005	581 841	430 815	57,5	42,5
2006	620 868	465 630	57,1	42,9
2007	701 338	523 995	57,2	42,8
2008	707 499	527 881	57,3	42,7
2009	753 606	548 294	57,9	42,1
2010	727 514	563 326	56,4	43,6
2011	732 408	627 530	53,9	46,1
2012	785 273	627 442	55,6	44,4
2013	755 194	626 448	54,7	45,3
2014	754 078	650 857	53,7	46,3
2015	759 304	644 356	54,1	45,9
2016	765 372	674 845	53,1	46,9
2017	755 065	667 749	53,1	46,9

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 9, muestra el número de Servidores Civiles, los cuales se han incrementado desde el periodo inicial para ambos géneros; se observa que en el periodo 2004 el porcentaje de hombres es mayor al de mujeres y el 2017 aún se observa que sigue siendo mayor el porcentaje de hombres, pero la diferencia de género es menor, como se pudo observar en la figura 11. Así mismo, no se visualizan grandes variaciones como picos o crestas dentro de las líneas de tendencia.

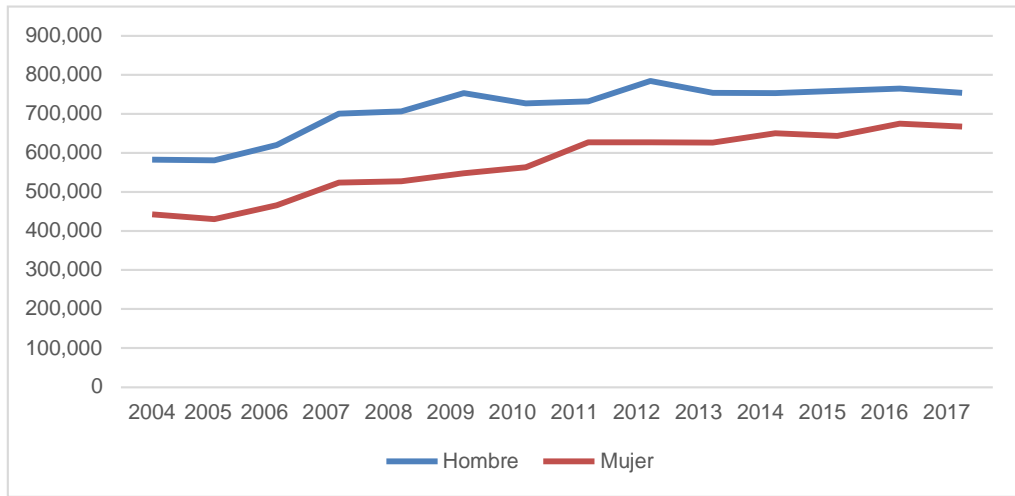


Figura 11. Número de servidores civiles 2004 – 2017

Fuente: Tabla 9

Tabla 10*Porcentaje de Servidores Civiles en función de la PEA 2004 – 2017*

Año	Hombre	Mujer
2004	7,9	7,8
2005	7,8	7,6
2006	8,0	7,9
2007	8,8	8,4
2008	8,7	8,4
2009	9,1	8,5
2010	8,6	8,5
2011	8,6	9,3
2012	9,0	9,2
2013	8,6	9,1
2014	8,6	9,4
2015	8,5	9,3
2016	8,4	9,5
2017	8,2	9,1

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 10, muestra el porcentaje de Servidores Civiles, los cuales se han incrementado desde el periodo inicial para ambos géneros; se observa que el porcentaje para ambos géneros no ha superado el 10 % y que inicialmente las diferencias entre los géneros eran menores a las diferencias finales, donde las mujeres superaron a los hombres con respecto al porcentaje del PEA. El porcentaje de mujeres superó al de los hombres a partir del periodo 2011 y continuó siendo mayor, esto se apreció en la figura 12. Así mismo, no se visualizan grandes variaciones como picos o crestas dentro de las líneas de tendencia.

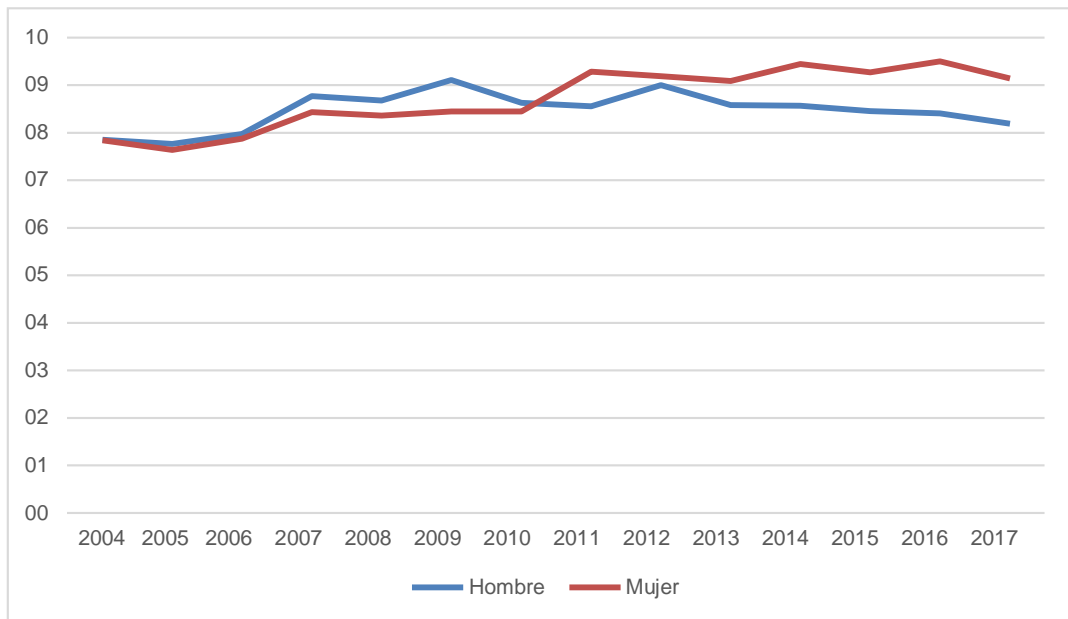


Figura 12. *Porcentaje de Servidores Civiles en función de la PEA 2004 – 2017*

Fuente: Tabla 10

Tabla 11*Número de Asalariados en el Sector Privado 2004 – 2017*

Año	Frecuencia		Porcentaje	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2004	2 792 593	1 085 727	72,0	28,0
2005	2 903 260	1 152 013	71,6	28,4
2006	3 128 660	1 241 730	71,6	28,4
2007	3 228 318	1 412 308	69,6	30,4
2008	3 345 453	1 524 227	68,7	31,3
2009	3 430 743	1 578 169	68,5	31,5
2010	3 522 949	1 677 290	67,8	32,2
2011	3 543 012	1 805 809	66,2	33,8
2012	3 696 026	1 941 948	65,5	34,5
2013	3 915 243	1 980 177	66,5	33,5
2014	3 924 486	2 058 846	65,6	34,4
2015	4 000 686	2 088 478	65,7	34,3
2016	3 991 350	2 127 175	65,2	34,8
2017	4 037 353	2 200 692	64,7	35,3

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 11, muestra el número de Asalariados en el Sector Privado, los cuales se han incrementado desde el periodo inicial para ambos géneros; se observa que en el periodo 2004 el porcentaje de hombres es mayor al de mujeres y en el 2017 aún se observa que sigue siendo mayor el porcentaje de hombres, pero la diferencia de género es menor. Entre el periodo inicial y el final, los hombres redujeron su número en un 7,3 % y las mujeres incrementaron su número en el mismo porcentaje. En la figura 13, se observa el crecimiento ascendente y no se visualizan grandes variaciones como picos o crestas dentro de las líneas de tendencia; podría afirmarse que el crecimiento es casi constante.

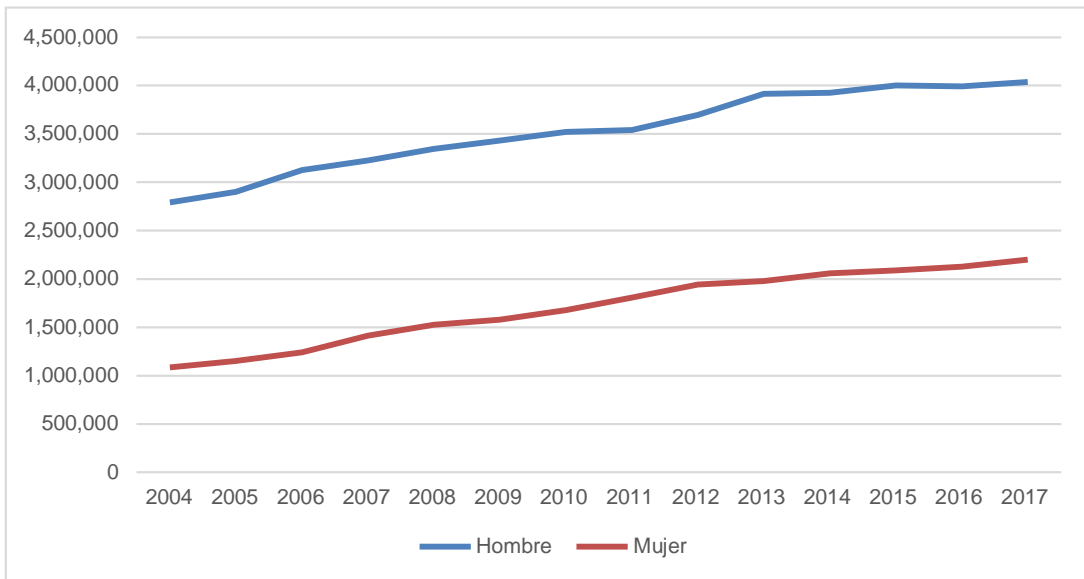


Figura 13. *Número de Asalariados en el Sector Privado 2004 – 2017*

Fuente: Tabla 11

Tabla 12

Porcentaje de Asalariados en el Sector Privado en función de la PEA 2004 – 2017

Año	Hombre	Mujer
2004	37,6	19,2
2005	38,8	20,4
2006	40,2	21,0
2007	40,4	22,8
2008	41,0	24,2
2009	41,5	24,3
2010	41,8	25,2
2011	41,4	26,7
2012	42,4	28,5
2013	44,5	28,7
2014	44,2	29,8
2015	44,6	30,1
2016	43,9	30,0
2017	43,8	30,1

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 12, muestra el porcentaje de Asalariados en el Sector Privado en función de la PEA, en el caso de ambos géneros, se visualiza un incremento en la proporción de asalariados; sin embargo, el porcentaje sigue siendo mayor en el caso de los hombres, la brecha inició con un 18,4 % de diferencia y terminó con un 13,7 %. Esta situación se visualiza en la figura 14, donde se observa que, al pasar los años, la diferencia se va reduciendo.

Con ello se podría deducir que, a medida que pasa el tiempo la brecha de género en el sector privado con respecto a la PEA se está reduciendo; cabe resaltar que la brecha en el sector privado es mayor que la brecha en el Servicio Civil. No se visualizaron grandes variaciones como picos o crestas dentro de las líneas de tendencia.

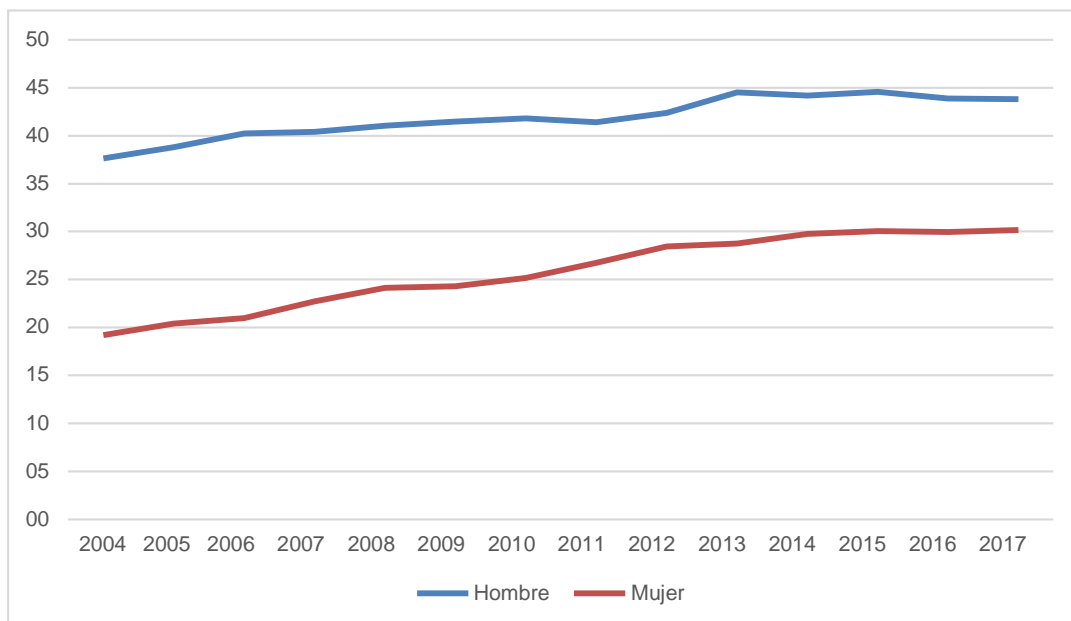


Figura 14. *Porcentaje de Asalariados en el Sector Privado en función de la PEA 2004 – 2017*

Fuente: Tabla 12

Tabla 13*Salario en la Gestión pública 2004 – 2017*

Año	Frecuencia		Porcentaje	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2004	1 055	935	53,03	46,97
2005	1 105	912	54,77	45,23
2006	1 165	1 061	52,35	47,65
2007	1 314	1 122	53,93	46,07
2008	1 393	1 130	55,21	44,79
2009	1 419	1 271	52,74	47,26
2010	1 454	1 295	52,89	47,11
2011	1 552	1 322	54,02	45,98
2012	1 556	1 405	52,56	47,44
2013	1 704	1 485	53,42	46,58
2014	1 870	1 589	54,06	45,94
2015	1 941	1 672	53,73	46,27
2016	2 178	1 845	54,15	45,85
2017	2 231	1 952	53,34	46,66

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 13, muestra el Salario en la Gestión pública, en el caso de ambos géneros, se visualiza el incremento del salario; sin embargo, el salario de los hombres sigue siendo mayor, pero la diferencia no pasa de un 6 % al compararlo con el salario de las mujeres. Esta situación se visualiza en la figura 14, donde se observa que, al pasar los años, la curva en ambos géneros asciende casi de forma constante.

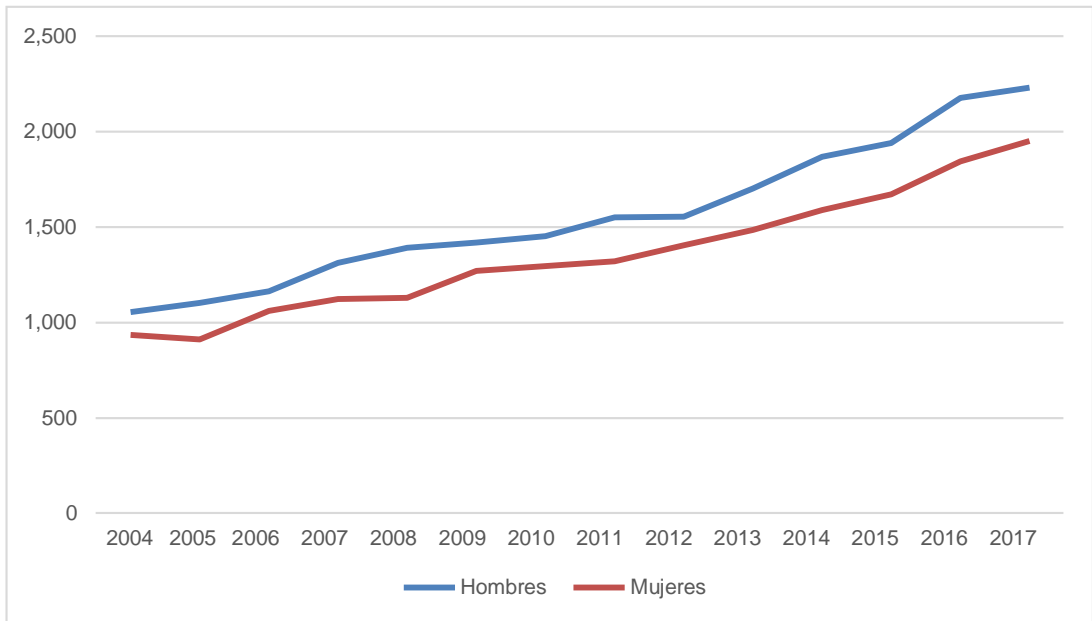


Figura 15. Salario en la Gestión pública 2004 – 2017

Fuente: Tabla 13

Tabla 14*Estadísticos de los salarios de hombres y mujeres en el sector público*

Estadístico	Hombre	Mujer
Mínimo	1 055,00	912,00
Máximo	2 231,00	1 952,00
Media	1 566,9286	1 356,8571
Desv. Desviación	375,31186	321,87548
Asimetría	0,475	0,427
Curtosis	- 0,706	- 0,654

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La Tabla 14, muestra que en el caso de los hombres el salario mínimo percibido fue de S/ 1055 en el periodo 2004 y el salario máximo fue de S/ 2231 en el periodo 2017; en el caso de las mujeres fue de S/ 912 en el periodo 2005 y el salario máximo fue de S/ 1952 en el periodo 2017; en ambos casos los salarios coinciden con el crecimiento natural de los salarios a través del tiempo. Se observa que el salario promedio de los hombres está por encima del salario de las mujeres, en S/ 190 soles aproximadamente.

Entre las desviaciones, se observa que en el caso de los hombres es mayor. La asimetría y curtosis de ambos datos, se encuentra entre -1,5 y +1,5 por lo tanto, se considera aceptable o normal (Pérez y Medrano, 2010).

Tabla 15*Salario en el Sector Privado 2004 – 2017*

Año	Frecuencia		Porcentaje	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2004	1 315	855	60,60	39,40
2005	1 250	920	57,60	42,40
2006	1 336	985	57,56	42,44
2007	1 450	1 191	54,90	45,10
2008	1 600	1 119	58,85	41,15
2009	1 691	1 257	57,36	42,64
2010	1 745	1 174	59,78	40,22
2011	1 789	1 248	58,91	41,09
2012	1 970	1 367	59,04	40,96
2013	1 950	1 402	58,17	41,83
2014	2 037	1 459	58,27	41,73
2015	2 109	1 520	58,12	41,88
2016	2 204	1 564	58,49	41,51
2017	2 295	1 630	58,46	41,54

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 15, muestra el Salario en Sector Privado, en el caso de ambos géneros, se visualiza el incremento del salario; sin embargo, el salario de los hombres es mayor al de las mujeres, desde el periodo inicial, con un 22 % de diferencia; esta diferencia se reduce en el periodo final, donde el salario de los hombres sigue siendo mayor, con un 16 % de diferencia. Esta situación se visualiza en la figura 16, donde se observa que, al pasar los años, la curva en ambos géneros asciende casi de forma constante, cabe resaltar que hubo variaciones visibles en el salario de las mujeres entre los periodos 2007 y 2010.

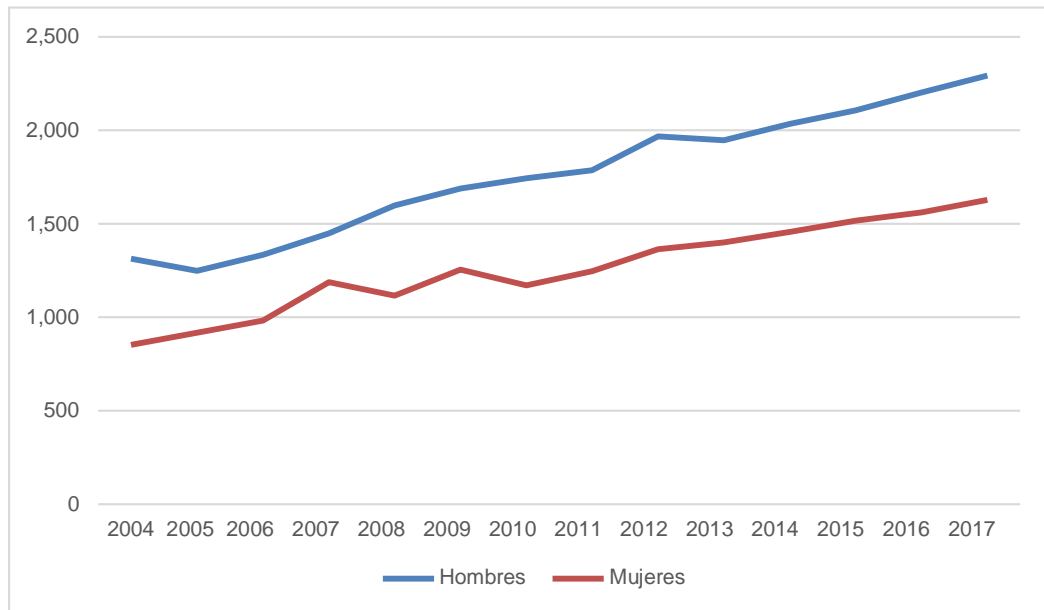


Figura 16. *Salario en el Sector Privado 2004 – 2017*

Fuente: Tabla 15

Tabla 16

Estadísticos de los salarios de hombres y mujeres en el sector privado 2004 – 2017

Estadístico	Hombre	Mujer
Mínimo	1 250,00	855,00
Máximo	2 295,00	1 630,00
Media	1 767,2143	1 263,6429
Desviación	342,70310	241,05301
Asimetría	- 0,097	- 0,194
Curtosis	- 1,227	- 0,912

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La Tabla 16, muestra que en el caso de los hombres el salario mínimo percibido fue de S/ 1 250 en el periodo 2004 y el salario máximo fue de S/ 2 295 en el periodo 2017; en el caso de las mujeres fue de S/ 855 en el periodo 2004 y el salario máximo fue de S/ 1 630 en el periodo 2017; en ambos casos los salarios coinciden con el crecimiento natural de los salarios a través del tiempo. Se observa que el salario promedio de los hombres está por encima del salario de las mujeres, en S/ 504 soles aproximadamente. Entre las desviaciones, se observa que en el caso de los hombres es mayor. La asimetría y curtosis de ambos datos, se encuentra entre -1,5 y +1,5 por lo tanto, se considera aceptable o normal (Pérez y Medrano, 2010).

Tabla 17*Brecha salarial en la Gestión pública y Privada 2004 – 2017*

Año	Frecuencia		Porcentaje	
	Sector	Sector	Sector	Sector
	Público	Privado	Público	Privado
2004	121	460	12,9	53,80
2005	192	330	21,1	35,87
2006	104	351	9,9	35,63
2007	192	259	17,1	21,75
2008	263	481	23,3	42,98
2009	148	434	11,6	34,53
2010	159	571	12,3	48,64
2011	231	541	17,5	43,35
2012	151	603	10,8	44,11
2013	218	548	14,7	39,09
2014	281	578	17,7	39,62
2015	269	589	16,1	38,75
2016	334	640	18,1	40,92
2017	279	664	14,3	40,74

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 17, muestra la Brecha salarial en la Gestión Pública y Privada, en el caso de ambas gestiones, la brecha es predominada por los hombres y es mayor en el sector privado. La brecha inicia con un 12,90 % y culmina con 14,30 % en la gestión pública, en la gestión privada inicia con un 53,80 % y culmina con 40,74 %; sin embargo, la brecha ha incrementado en ambas gestiones. En la figura 17, se observa que las brechas en ambas gestiones han ido en ascenso, y se visualizan variaciones como picos y crestas dentro de las líneas de tendencia. Los porcentajes no representan la proporción de la suma del sector público y privado, muestra la brecha entre hombres y mujeres de su mismo sector.

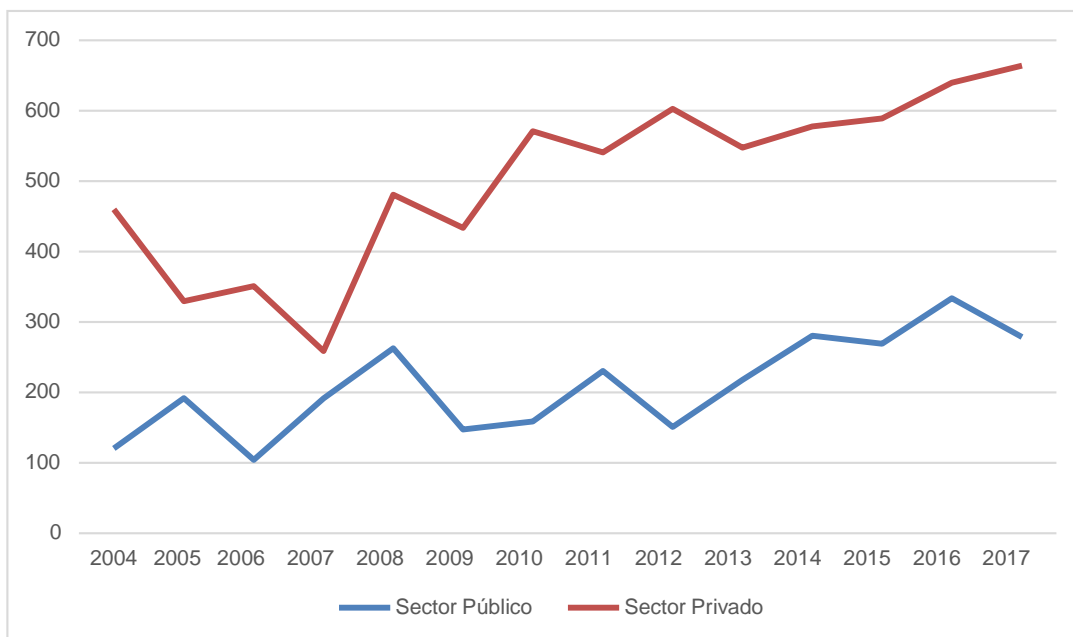


Figura 17. Brecha salarial en la Gestión pública y Privada 2004 – 2017

Fuente: Tabla 17

Tabla 18*Estadísticos de los salarios de hombres y mujeres en el sector privado*

Estadístico	Brecha sector público	Brecha sector privado
Mínimo	104,00	259,00
Máximo	334,00	664,00
Media	210,1429	503,5000
Desv. Desviación	68,89441	122,61996
Asimetría	0,123	- 0,714
Curtosis	- 0,977	- 0,448

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La Tabla 18, muestra que en el caso de Brecha sector público la mínima diferencia fue de S/ 104 y la máxima diferencia fue de S/ 334 soles; en el sector privado la mínima diferencia fue de S/ 259 y la máxima diferencia fue de S/ 664 soles. Se observa que la brecha promedio en el sector público fue de S/ 210 aproximadamente y la brecha promedio en el sector privado fue de S/ 503 soles aproximadamente. Entre las desviaciones, se observa que en el caso del sector privado es mayor. La asimetría y curtosis de ambos datos, se encuentra entre - 1,5 y +1,5 por lo tanto, se considera aceptable o normal (Pérez y Medrano, 2010).

Tabla 19*Características demográficas : Edad de los hombres del sector público*

Años	De 14 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 64 años	De 65 a más años
2004	97 505	300 885	178 173	6 627
2005	95 451	292 877	186 851	6 663
2006	111 136	305 080	195 758	8 894
2007	112 450	332 337	246 347	10 205
2008	122 316	320 981	251 074	13 128
2009	130 021	351 085	259 200	13 301
2010	130 544	309 940	272 865	14 164
2011	116 637	304 238	293 000	18 532
2012	128 639	304 226	329 444	22 963
2013	134 828	294 502	309 930	15 933
2014	130 324	282 338	321 730	19 687
2015	135 194	280 945	318 060	25 104
2016	136 911	289 257	316 413	22 792
2017	133 992	276 057	317 544	27 472

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 19, muestra la Edad de los hombres del sector público, los hombres de 14 a 29 años han incrementado de manera constante, iniciando con 97 505 y culminando con 133 992; de manera inversa, los hombres de 30 a 44 años se han reducido, iniciando con 300 885 y culminando con 276 057; por el lado de los hombres de 45 a 64 años, ha incrementado el número, iniciando con 178 173 y culminando con 317 544, mostrando picos en los periodos 2007 y 2012; de manera similar, los hombres de 65 a más años se han incrementado, iniciando con 6 627 y culminando con 27 472. En la figura 18, se observan las variaciones de la Edad de los hombres del sector público; solo en el caso de los hombres de 30 a 44 años se visualizó una disminución de la tendencia.

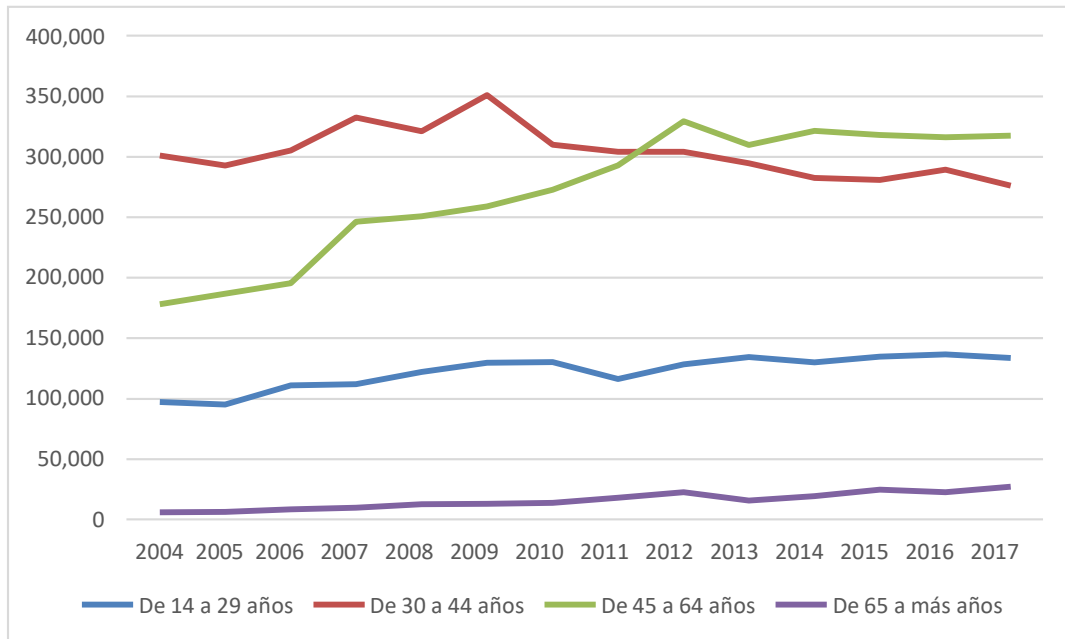


Figura 18. *Edad de los hombres del sector público*

Fuente: Tabla 19

Tabla 20*Estadísticos de la Edad de los hombres del sector público*

Estadístico	De 14 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 64 años	De 65 a más años
Mínimo	95 451,00	276 057,00	178 173,00	6 627,00
Máximo	136 911,00	351 085,00	329 444,00	27 472,00
Media	122 567,71	303 196,29	271 170,64	16 104,64
Desv. Desviación	13 850,63	20 677,80	53 305,00	6 833,03
Asimetría	- 0,963	0,974	- 0,691	0,155
Curtosis	- 0,238	0,921	- 0,924	- 1,160

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La Tabla 20, muestra que en el menor número de hombres tienen de 65 a más años con el valor mínimo de 6 627 personas; el valor máximo de hombres es de 351 085 personas con el rango de edad de 30 a 44 años; en promedio predominan los hombres de 30 a 44 años con 303 196 personas en promedio, pero es preciso resaltar que se viene reduciendo el número de hombres de esta edad.

Se observa que en el caso de la edad de los hombres de 45 a 64 años tienen una mayor desviación, equivalente a 53 305. La asimetría y curtosis de ambos datos, se encuentra entre -1,5 y +1,5 por lo tanto, se considera aceptable o normal (Pérez y Medrano, 2010).

Tabla 21*Edad de las mujeres del sector público*

Años	De 14 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 64 años	De 65 a más años
2004	97 988	239 531	104 594	611
2005	103 172	227 280	99 001	1 363
2006	93 879	253 877	117 073	802
2007	90 294	264 457	167 502	1 742
2008	95 996	265 004	163 322	3 557
2009	106 783	262 898	176 767	1 846
2010	108 282	264 952	184 224	5 869
2011	115 368	288 608	218 541	5 013
2012	110 646	274 931	235 047	6 817
2013	118 743	280 507	221 006	6 191
2014	123 474	285 695	235 860	5 827
2015	112 314	285 644	240 389	6 009
2016	129 045	282 013	258 747	5 039
2017	131 279	274 107	249 716	12 648

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 21, muestra la Edad de las mujeres del sector público, las mujeres de 14 a 29 años han incrementado de número, iniciando con 97 988 y culminando con 131 279 mujeres; de manera similar, el número de las mujeres de 30 a 44 años se han incrementado, iniciando con 239 531 y culminando con 274 107 mujeres; por el lado de los mujeres de 45 a 64 años, han incrementado, iniciando con 104 594 y culminando con 249 716; con respecto a las mujeres de 65 a más años se han incrementado, iniciando con 611 y culminando con 12 648. En la figura 19, se observan las variaciones de la Edad de las mujeres del sector público, dentro de las curvas de tendencia, las mujeres de 45 a 64 años se mostraron picos en los periodos 2007 y 2012, muy similar a la curva de los hombres en el mismo rango de edad.

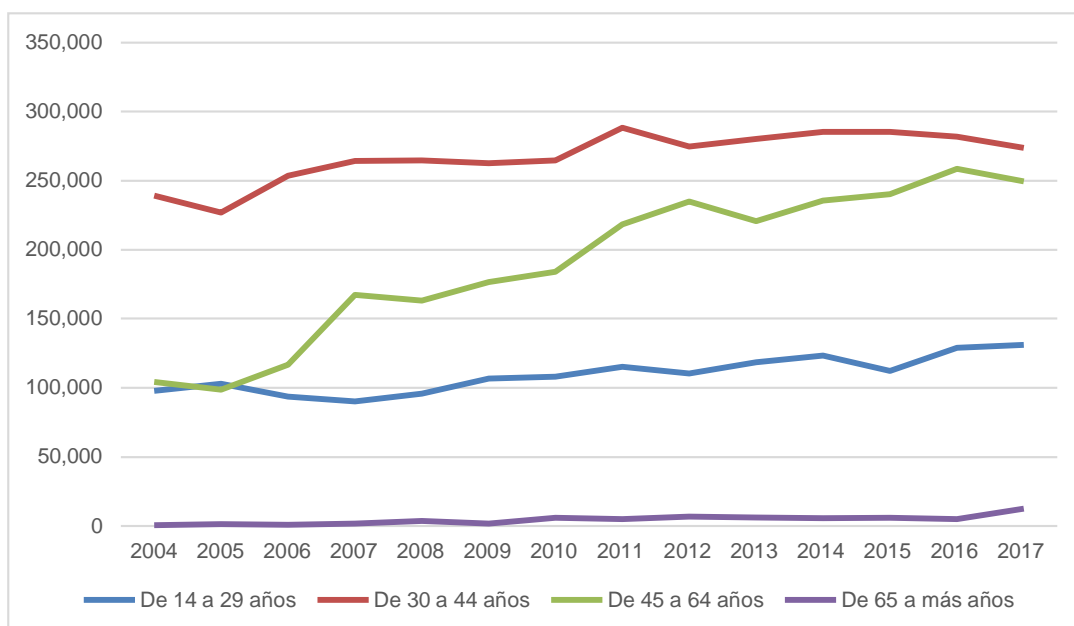


Figura 19. Edad de las mujeres del sector público

Fuente: Tabla 21

Tabla 22*Estadísticos de la Edad de las mujeres del sector público*

Estadístico	De 14 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 64 años	De 65 a más años
Mínimo	90 294,00	227 280,00	99 001,00	611,00
Máximo	131 279,00	288 608,00	258 747,00	12 648,00
Media	109 804,50	267 821,71	190 842,07	4 523,86
Desviación	12 878,38	17 999,37	54 806,87	3 225,57
Asimetría	0,185	-1,021	- 0,539	1,007
Curtosis	- 0,909	0,637	- 1,052	1,858

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La Tabla 22, muestra que en el menor número de mujeres tienen de 65 a más años con el valor mínimo de 611 personas; el valor máximo de mujeres es de 288 608 personas en el rango de edad de 30 a 44 años; entre los grupos etarios predominan las mujeres de 30 a 44 años en promedio, con 267 821 mujeres. Se observa que en el caso de la edad de las mujeres de 45 a 64 años tienen una mayor desviación, equivalente a 54 806 aproximadamente. La asimetría y curtosis de ambos datos, se encuentra entre -1,5 y +1,5 por lo tanto, se considera aceptable o normal (Pérez y Medrano, 2010), para la mayoría de grupos etarios, sin embargo, la curtosis de las mujeres de 65 a más años está por encima de los límites. Cabe resaltar que los estadísticos resultantes, son muy similares a los encontrados en el caso de las edades de los hombres.

En el Anexo 2 se muestran las tablas correspondientes al Número de Hombres y Mujeres, Servidores Civiles 2004 – 2017 por Región.

Tabla 23

Región : Estadísticos del Número de Hombres Servidores Civiles 2004 – 2017 por Región

Región	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Asimetría	Curtosis
Amazonas	8 143	15 231	10 754,71	2 195,64	0,673	-0,510
Ancash	22 182	34 447	29 129,07	4 205,65	-0,468	-1,102
Apurímac	9 852	18 791	14 469,50	2 520,45	0,000	-0,671
Arequipa	24 066	38 204	30 992,14	4 154,24	0,296	-0,767
Ayacucho	14 870	20 182	17 015,50	1 354,54	0,570	1,211
Cajamarca	29 793	45 654	36 288,21	5 141,69	0,484	-0,804
Callao	8 062	26 467	19 759,64	4 920,97	-1,293	1,339
Cusco	28704	67 326	46 540,71	10 393,53	0,020	0,162
Huancavelica	7 663	14 757	10 041,43	1 789,20	1,393	2,824
Huanuco	11 633	22 573	16 376,71	3 702,30	0,399	-0,896
Ica	13 100	21 110	18 162,71	2 575,77	-1,032	0,188
Junín	22 691	35 925	26 800,29	3 560,35	1,278	2,144
La Libertad	21 971	43 292	31 376,29	6 267,29	0,375	-0,697
Lambayeque	19 253	30261	23 574,36	3 369,51	0,668	-0,507
Lima	153 845	227 219	197 306,86	23 472,86	-0,830	-0,266
Loreto	20 729	33 680	28 989,71	4 117,61	-0,771	-0,032
Madre De Dios	3585	6511	4 927,00	819,18	-0,040	-0,208
Moquegua	6 070	13 619	10 785,57	1 974,72	-1,215	1,625
Pasco	5 403	9 782	7 831,00	1 290,58	-0,262	-0,565
Piura	25 132	40 962	31 025,93	5 516,47	0,669	-1,172
Puno	32 095	47 023	42 016,29	4 673,35	-1,014	0,050
San Martín	13 415	28 705	21 774,79	4 918,33	-0,141	-0,674
Tacna	10 970	19 017	14 432,86	2 661,64	0,257	-1,192
Tumbes	7 038	10 624	8 733,93	1 014,21	0,380	0,022
Ucayali	9 072	19 062	13 933,71	3 023,55	0,185	-1,035

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La Tabla 23, muestra que el menor número de hombres por región, son de la Región de Madre de Dios con una cantidad de 3 585 hombres y en segundo lugar se encuentra la Región de Pasco con 5 403 hombres; el valor máximo de hombres es de 227 219 y provienen de la Región de Lima, en segundo lugar se encuentra la Región de Cusco con 67 326 hombres; en promedio predominan los hombres de la Región de Lima con un valor de 197 306, en segundo lugar se encuentra la Región de Cusco con 46 540; se observa que la mayor desviación de los datos, la tienen los hombres de la Región de Lima con un valor de 23 472, en segundo lugar se encuentra la Región de Cusco con una desviación de 10 393.

La asimetría y curtosis en la mayoría de los casos, se encuentra entre -1,5 y +1,5 por lo tanto, se considera aceptable o normal (Pérez y Medrano, 2010); la excepción fue la Región de Junín, porque su curtosis tiene un valor de 2,144.

Los resultados obtenidos, probablemente tenga que ver con el tamaño de la Región relacionada con el número de habitantes y por supuesto, la situación de la Región de Lima como la capital del país.

Tabla 24*Estadísticos del Número de Mujeres Servidoras Civiles 2004 – 2017 por Región*

Región	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Asimet ría	Curtosis
Lima	150 313	216 712	184 539,10	25 606,38	0,01	-1,89
La Libertad	20 335	40 155	29 745,34	6 557,29	-0,11	-1,25
Arequipa	21 708	31 885	27 270,92	3 180,04	-0,32	-0,78
Piura	15 955	34 420	26 788,73	6 434,81	-0,74	-0,62
Cajamarca	16 039	40 042	26 712,09	6 777,81	0,52	-0,28
Cusco	9 694	40 959	26 227,32	8 770,05	-0,46	-0,10
Junin	16 809	33 826	23 854,66	4 400,16	0,51	0,81
Loreto	14 803	26 929	22 128,96	3 131,19	-0,74	1,36
Ancash	15 343	26 316	21 829,76	3 942,16	-0,50	-1,33
Lambayeque	13 334	28 256	20 507,94	4 300,24	0,48	-0,09
Puno	13 596	26 133	19 963,05	4 201,87	-0,12	-1,11
Callao	9 243	24 385	18 822,28	3 590,48	-1,24	3,46
Ica	10 628	18 436	15 977,03	2 371,88	-1,22	0,65
Huanuco	6 366	21 449	15 037,88	5 277,53	-0,28	-1,55
San Martin	8 317	18 436	13 882,29	2 985,58	-0,18	-0,69
Ayacucho	6 764	17 415	11 500,62	2 880,11	0,18	0,09
Ucayali	7 622	13 439	10 691,58	1 740,24	-0,20	-0,47
Tacna	7 724	12 180	9 684,43	1 101,36	0,57	1,34
Apurimac	6 904	13 902	9 527,44	2 249,53	0,29	-0,95
Amazonas	5 359	10 906	7 945,78	1 813,36	0,37	-1,10
Huancavelica	3 981	10 187	7 635,74	1 833,21	-0,43	-0,31
Tumbes	4 176	10 607	7 264,90	1 908,85	-0,33	-0,47
Pasco	4 104	8 784	6 507,85	1 418,91	-0,17	-0,87
Moquegua	4 253	7 634	6 066,32	1 126,60	-0,22	-1,11
Madre De Dios	1823	4 094	2880,25	662,39	0,40	-0,37

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La Tabla 24, muestra que el menor número de mujeres por región, son de la Región de Madre de Dios con una cantidad de 1 823 mujeres y en segundo lugar se encuentra la Región de Huancavelica con 3 981 mujeres; el valor máximo de mujeres es de 216 712 y provienen de la Región de Lima, en segundo lugar se encuentra la Región de Cusco con 40 959 mujeres; en promedio predominan los mujeres de la Región de Lima con un valor de 184 539 aproximadamente, en segundo lugar se encuentra la Región de La Libertad con una media de 29 745 aproximadamente; se observa que la mayor desviación de los datos, la tienen las mujeres de la Región de Lima con un valor de 25 606 aproximadamente, en segundo lugar se encuentra la Región de Cusco con una desviación de 8 770 aproximadamente.

La asimetría y curtosis en la mayoría de los casos, se encuentra entre -1,5 y +1,5 por lo tanto, se considera aceptable o normal (Pérez y Medrano, 2010); la excepción fue la Región del Callao, porque su curtosis tiene un valor de 3,46.

Los resultados de esto, probablemente tenga que ver con el tamaño de la Región relacionada con el número de habitantes y por supuesto, la situación de la Región de Lima como la capital del país.

- Brecha por Región geográfica

Tabla 25

Estadísticos de la brecha entre el Número de Mujeres y hombres Servidores Civiles 2004 – 2017 por Región

Región	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Asimetría	Curtosis
Amazonas	963	4 830	2 809,07	1 332,00	0,15	-1,36
Ancash	-3 003	14 170	7 299,36	4 710,36	-0,64	0,37
Apurímac	1 629	8 356	4 941,86	2 111,10	0,30	-0,87
Arequipa	-1 605	9 107	3 721,36	3 093,34	-0,09	-0,69
Ayacucho	-114	9 626	5 514,93	3 218,72	-0,38	-0,78
Cajamarca	1 397	16 464	9 576,07	4 242,87	-0,14	-0,08
Callao	-7 590	6 394	937,43	3 583,78	-1,04	1,42
Cusco	15	33 044	20 313,14	8 793,60	-1,22	1,43
Huancavelica	-762	4 570	2 405,71	1 407,28	-0,37	0,75
Huánuco	-4 151	7 747	1 338,71	2 991,63	0,45	0,85
Ica	24	4 273	2 185,79	1 254,99	-0,28	-0,80
Junín	-8 416	14 060	2 945,64	5 129,20	-0,25	2,24
La Libertad	-6 011	7 424	1 631,00	4 196,05	-0,25	-0,71
Lambayeque	-2 892	13 110	3 066,36	4 666,77	0,91	0,15
Lima	-7 739	45 917	12 767,71	17 739,40	0,92	-0,23
Loreto	894	12 164	6 860,93	2 952,11	-0,01	0,32
Madre De Dios	1 002	3 434	2 046,57	635,92	0,56	0,50
Moquegua	1 817	6 564	4 719,21	1 472,17	-0,49	-0,73
Pasco	-1 927	3 467	1 323,07	1 593,41	-0,96	0,23
Piura	-4 916	11 479	4 237,36	5 271,92	-0,36	-1,11
Puno	10 653	31 400	22 053,43	5 435,56	-0,32	0,21
San Martín	3 032	13 905	7 892,50	3 073,88	0,26	-0,46
Tacna	1 232	9 099	4 748,43	2 494,30	0,13	-1,03
Tumbes	-1 713	4 209	1 468,93	1 712,64	-0,13	-0,64
Ucayali	1 071	6 698	3 242,07	1 737,76	0,66	-0,57

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La Tabla 25, muestra la brecha entre el Número de Mujeres y hombres por región, la brecha más pequeña se encuentra en la Región de Junín con una cantidad de 8 416 mujeres por encima de los hombres en el periodo 2016 y en segundo lugar se encuentra la Región de Lima con 7 739 mujeres por encima de los hombres en el periodo 2006; el valor máximo de la brecha es de 45 917 hombres por encima de las mujeres y provienen de la Región de Lima en el periodo 2009, en segundo lugar se encuentra la Región de Cusco con 33 044 hombres por encima de las mujeres correspondiente al periodo 2009; en promedio la brecha mayor es en la Región de Puno con un valor de hombres por encima de las mujeres, en segundo lugar se encuentra la Región de Cusco con una media de 20 313 aproximadamente; se observa que la mayor desviación de los datos, la tienen la Región de Lima con un valor de 17 739,40 aproximadamente, en segundo lugar se encuentra la Región de Cusco con una desviación de 8 793,60 aproximadamente.

La asimetría y curtosis en la mayoría de los casos, se encuentra entre -1,5 y +1,5 por lo tanto, se considera aceptable o normal (Pérez y Medrano, 2010); la excepción fue la Región del Junín, porque su curtosis tiene un valor de 2,24.

Los resultados de esto, probablemente tengan que ver con el tamaño de la Región relacionada con el número de habitantes y por supuesto, la situación de la Región de Lima como la capital del país.

Nota: Los valores negativos mínimos, representan los casos, donde la cantidad de mujeres es mayor al de los hombres.

Tabla 26*Nivel educativo de Hombres Servidores Civiles 2004 – 2017*

Años	Sin nivel educativo	Primaria	Secundaria	Superior no universitaria	Superior universitaria	No especificado
2004	11 472	46 806	186 412	141 870	196 629	0
2005	18 485	46 668	199 692	139 469	177 273	255
2006	20 743	52 457	202 146	151 614	193 908	0
2007	17 583	43 996	235 812	151 162	252 784	0
2008	20 879	52 916	229 303	152 381	252 021	0
2009	15 889	58 995	248 590	152 121	278 011	0
2010	20 829	67 900	228 876	141 920	266 685	1 304
2011	15 604	49 920	246 750	157 183	262 951	0
2012	15 158	63 142	280 315	150 428	276 230	0
2013	19 581	53 447	240 106	165 154	276 028	878
2014	15 102	49 196	258 416	147 264	284 100	0
2015	19 304	53 071	258 397	147 807	280 724	0
2016	16 159	42 392	263 048	155 892	287 883	0
2017	10 223	38 932	272 737	147 994	285 179	0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 26, muestra el Nivel educativo de Hombres del sector público, donde se ha reducido el número de servidores Sin nivel educativo, iniciando con 11 472 y terminando con 10 223 colaboradores; el número de servidores con Nivel Primaria se han reducido, inicia en 46 806 y termina en 38 932. En el Nivel Secundaria hubo un incremento en el número de servidores, iniciando con 186 412 y terminando con 272 737; en el Nivel Superior no universitaria, hubo un incremento pequeño en el número de servidores, iniciando con 141 870 y terminando con 147 994; en el Nivel Superior universitaria, hubo un incremento pequeño en el número de servidores, iniciando con 196 629 y terminando con 285 179. En la figura 20, se observan las variaciones del Nivel educativo del sector público, dentro de las curvas de tendencia, donde el Nivel educativo de Hombres del sector público en Secundaria y Superior universitaria ha incrementado de manera clara; en los demás niveles, no se visualizan cambios relevantes, como picos o valles.

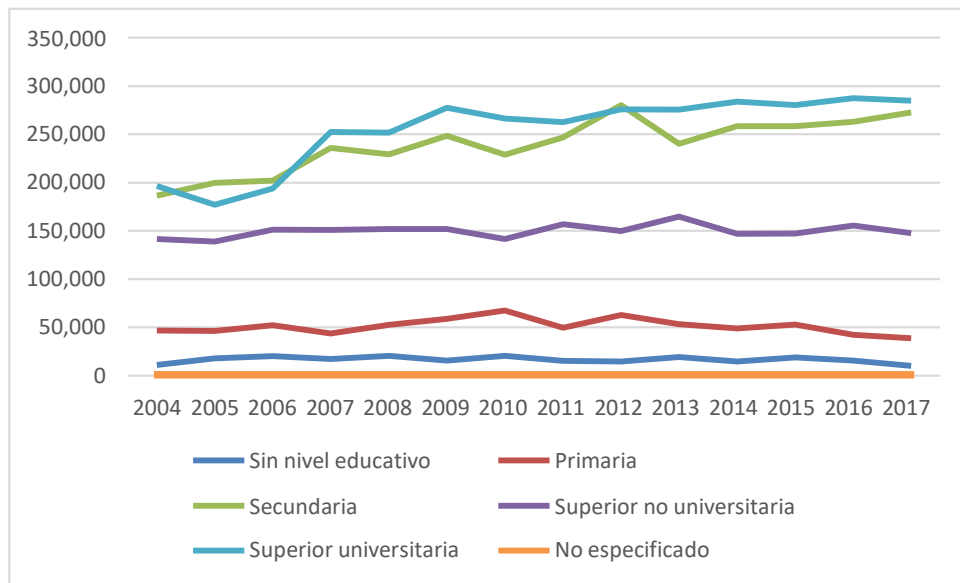


Figura 20. Nivel educativo de Hombres Servidores Civiles 2004 – 2017

Fuente: Tabla 26

Tabla 27*Estadísticos del Nivel educativo de Hombres Servidores Civiles 2004 – 2017*

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Asimetría	Curtosis
Sin nivel educativo	10 223	20 879	16 929,36	3 345,898	- 0,640	- 0,219
Primaria	38 932	67 900	51 417,00	7 942,880	0,579	0,187
Secundaria	186 412	280 315	239 328,57	28 016,358	- 0,528	- 0,484
Superior no universitaria	139 469	165 154	150 161,36	6728,246	0,450	0,734
Superior universitaria	177 273	287 883	255 029,00	37 537,076	- 1,290	0,226
No especificado	0	1 304	174,07	403,076	2,376	4,902

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La Tabla 27, muestra que el menor número de hombres son los que se encuentran Sin Nivel Educativo, con una cantidad de 10 223 hombres; el valor máximo de hombres se encuentra en el nivel Superior Universitario con un valor de 287 883 hombres; en promedio predominan los hombres del nivel Superior Universitario con un valor de 255 029; se observa que la mayor desviación de los datos, la tiene los hombres con un nivel Superior Universitario con un valor de 37 537.

La asimetría y curtosis en la mayoría de los casos, se encuentra entre - 1,5 y +1,5 por lo tanto, se considera aceptable o normal (Pérez y Medrano, 2010); la excepción fue el nivel educativo No especificado, porque su asimetría es de 2,38 y su curtosis tiene un valor de 4,90.

Tabla 28*Nivel educativo de Mujeres Servidoras Civiles 2004 – 2017*

Año	Sin nivel educativo	Primaria	Secundaria	Superior no universitaria	Superior universitaria	No especificado
2004	8 613	18 443	92 411	159 040	164 216	0
2005	11 602	16 708	99 168	136 887	165 519	932
2006	12 277	19 314	99 946	137 340	196 753	0
2007	9 068	23 930	110 531	148 473	231 992	0
2008	12 938	22 852	114 373	138 322	239 396	0
2009	9 750	19 560	113 077	143 205	262 702	0
2010	15 770	26 062	111 462	154 282	255 751	0
2011	11 380	21 358	126 289	174 074	294 430	0
2012	14 805	19 195	117 745	174 622	301 075	0
2013	9 358	23 274	118 231	160 555	315 029	0
2014	14 763	26 442	139 807	162 715	307 131	0
2015	12 807	22 245	126 818	170 051	312 435	0
2016	17 067	21 930	126 524	180 571	328 752	0
2017	10 544	24 967	147 235	158 267	325 596	1 139

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 28, muestra el Nivel educativo de Mujeres del sector público, donde se ha incrementado el número de servidoras Sin nivel educativo, iniciando con 8 613 y terminando con 105 44 colaboradores; el número de servidores con Nivel Primaria se ha incrementado, iniciando con 18 443 y terminando en 24 967 servidoras. En el Nivel Secundaria hubo un incremento en el número de servidoras, iniciando con 92 411 y terminando con 147 235; en el Nivel Superior no universitaria, hubo una reducción pequeña en el número de servidoras, iniciando con 159 040 y terminando con 158 267; en el Nivel Superior universitaria, hubo un incremento en el número de servidores, iniciando con 164 216 y terminando con 325 596. En la figura 21, se observan las variaciones del Nivel educativo del sector público, dentro de las curvas de tendencia, donde el Nivel educativo de Mujeres del sector público en Superior universitaria ha incrementado de manera clara, en el Nivel Secundaria incrementó mínimamente; en los demás niveles, no se visualizan cambios relevantes, como picos o valles, por lo tanto, se mantienen.

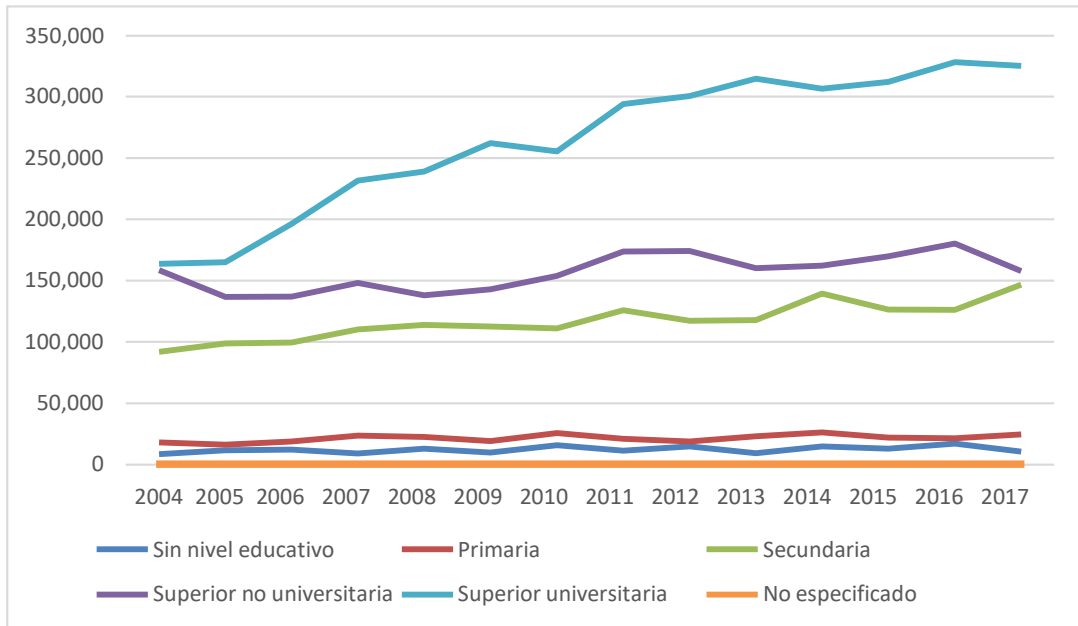


Figura 21 .Nivel educativo de Mujeres Servidoras Civiles 2004 – 2017

Fuente: Tabla 28

Tabla 29*Estadísticos del Nivel educativo de Mujeres Servidoras Civiles 2004 – 2017*

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Asimetría	Curtosis
Sin nivel educativo	8 613	17 067	12 195,86	2 649,153	0,373	- 0,895
Primaria	16 708	26 442	21 877,14	2 949,155	- 0,060	- 0,878
Secundaria	92 411	147 235	117 401,21	15 230,948	0,317	- 0,060
Superior no universitaria	136 887	180 571	157 028,86	14 648,042	0,007	- 1,192
Superior universitaria	164216	328 752	264 341,21	57 494,550	- 0,677	- 0,845
No especificado	0	1139	147,93	378,213	2,350	4,224

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La Tabla 29, muestra que el menor número de mujeres son las que se encuentran Sin Nivel Educativo, con una cantidad de 8 613 mujeres; el valor máximo de mujeres se encuentra en el nivel Superior Universitario con un valor de 328 752 mujeres; en promedio predominan las mujeres del nivel Superior Universitario con un valor de 264 341 aproximadamente; se observa que la mayor desviación de los datos, la tiene las mujeres con un nivel Superior Universitario con un valor de 57 494.

La asimetría y curtosis en la mayoría de los casos, se encuentra entre -1,5 y +1,5 por lo tanto, se considera aceptable o normal (Pérez y Medrano, 2010); la excepción fue el nivel educativo No especificado, porque su asimetría es de 2,35 y su curtosis tiene un valor de 4,22.

- Aspectos laborales: Número de Servidores por Grupo Ocupacional

Tabla 30

Porcentaje de Hombres Servidores Civiles por Grupo Ocupacional 2004 – 2017

Años	Funcionarios y directivos	Profesionales	Técnicos	Auxiliares	Carreras especiales
2004	67,11	72,29	55,25	77,93	50,86
2005	70,10	65,39	53,36	78,09	51,19
2006	72,16	55,37	51,30	79,10	51,89
2007	71,54	49,99	59,97	72,14	51,11
2008	73,56	60,74	63,39	74,79	47,64
2009	61,23	67,04	57,52	79,97	48,75
2010	70,06	63,53	55,59	76,13	48,09
2011	57,37	49,21	54,40	75,37	47,20
2012	66,66	51,68	57,40	73,51	48,13
2013	72,75	56,46	57,80	71,94	45,56
2014	74,50	57,88	55,56	68,53	45,14
2015	67,19	59,20	57,27	71,15	44,62
2016	67,10	50,19	56,79	70,02	44,42
2017	65,73	51,17	57,31	64,16	46,24

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 30, muestra el Porcentaje de Hombres Servidores Civiles por Grupo Ocupacional, donde se ha reducido el porcentaje de servidores Funcionarios y directivos, iniciando con 67,11 % y terminando con 65,73 %; el Grupo Ocupacional de Profesionales también se ha reducido, iniciando con 72,29 % y terminando con 51,17 %; mientras tanto, el Grupo Ocupacional de Técnicos ha incrementado, iniciando con 55,25 % y terminando con 57,31 %; el Grupo Ocupacional de Auxiliares se ha reducido, iniciando con 77,93 % y terminando con 64,16 %; el Grupo Ocupacional de Carreras especiales se ha reducido, iniciando con 50,86 % y terminando con 46,24 %. En la figura 22, se observan las variaciones del porcentaje de Hombres Servidores Civiles por Grupo Ocupacional, dentro de las curvas de tendencia, las cuales muestran una disminución; sin embargo, no se visualizan cambios relevantes, como picos o valles.

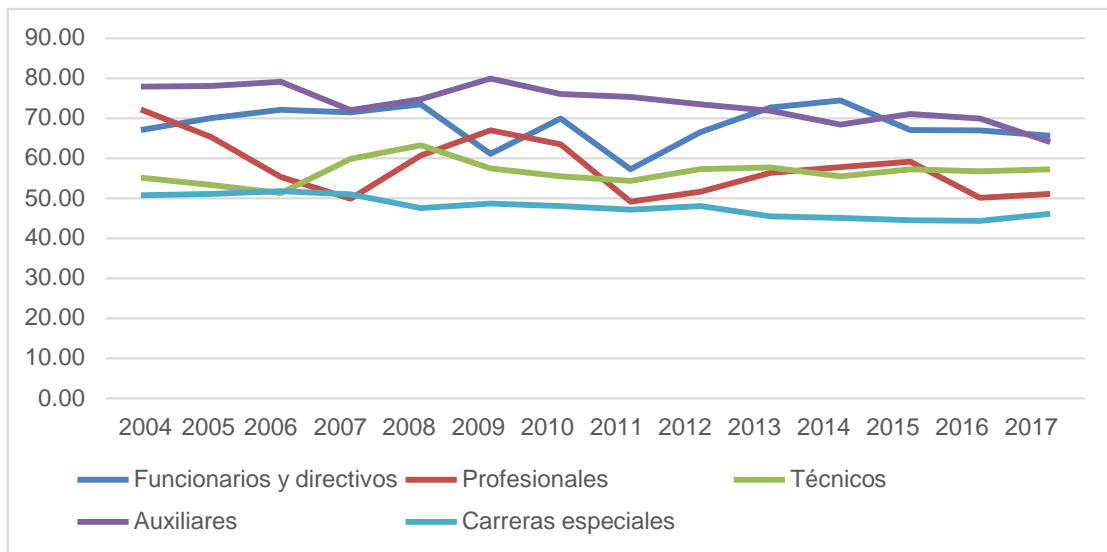


Figura 22. *Porcentaje de Hombres Servidores Civiles por Grupo Ocupacional 2004 – 2017*

Fuente: Tabla 30

Tabla 31

Estadísticos del Porcentaje de Hombres Servidores Civiles por Grupo Ocupacional 2004 – 2017

Estadísticos	Funcionarios y directivos	Profesionales	Técnicos	Auxiliares	Carreras especiales
Mínimo	57,37	49,21	51,30	64,16	44,42
Máximo	74,50	72,29	63,39	79,97	51,89
Media	68,36	57,87	56,64	73,77	47,92
Desv. Desviación	4,81	7,22	2,89	4,46	2,57
Asimetría	-0,94	0,54	0,54	-0,56	0,20
Curtosis	0,76	-0,64	1,70	0,03	-1,29

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La Tabla 31, muestra que el menor porcentaje de hombres son los que se encuentran en las Carreras especiales, con un 44,42 %; el valor máximo de hombres se encuentra en los Auxiliares con un valor de 79,97 %; en promedio predominan los Auxiliares con un valor de 73,77 %; se observa que la mayor desviación de los datos, la tiene los Profesionales con un valor de 7,22.

La asimetría y curtosis en la mayoría de los casos, se encuentra entre -1,5 y +1,5 por lo tanto, se considera aceptable o normal (Pérez y Medrano, 2010); la excepción fueron los Técnicos, porque su curtosis es de 1,70.

Tabla 32*Porcentaje de Mujeres Servidoras Civiles por Grupo Ocupacional 2004 – 2017*

Años	Funcionarios y directivos	Profesionales	Técnicos	Auxiliares	Carreras especiales
2004	32,89	27,71	44,75	22,07	49,14
2005	29,90	34,61	46,64	21,91	48,81
2006	27,84	44,63	48,70	20,90	48,11
2007	28,46	50,01	40,03	27,86	48,89
2008	26,44	39,26	36,61	25,21	52,36
2009	38,77	32,96	42,48	20,03	51,25
2010	29,94	36,47	44,41	23,87	51,91
2011	42,63	50,79	45,60	24,63	52,80
2012	33,34	48,32	42,60	26,49	51,87
2013	27,25	43,54	42,20	28,06	54,44
2014	25,50	42,12	44,44	31,47	54,86
2015	32,81	40,80	42,73	28,85	55,38
2016	32,90	49,81	43,21	29,98	55,58
2017	34,27	48,83	42,69	35,84	53,76

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 32, muestra el Porcentaje de Mujeres Servidoras Civiles por Grupo Ocupacional, donde se ha incrementado el porcentaje de servidoras Funcionarias y directivas, iniciando con 32,89 % y terminando con 34,27 %; el Grupo Ocupacional de Profesionales también se ha incrementado, iniciando con 27,71 % y terminando con 48,83 %; mientras tanto, el Grupo Ocupacional de Técnicas ha reducido, iniciando con 44,75 % y terminando con 42,62 %; el Grupo Ocupacional de Auxiliares se ha incrementado, iniciando con 22,07 % y terminando con 35,84 %; el Grupo Ocupacional de Carreras especiales se ha incrementado, iniciando con 49,14 % y terminando con 53,76 %. En la figura 23, se observan las variaciones del porcentaje de Mujeres Servidoras Civiles por Grupo Ocupacional, la curva de Carreras especiales muestra un incremento leve; las demás curvas no mostraron una tendencia clara, se visualizaron cambios relevantes picos y valles en la mayoría de las curvas.

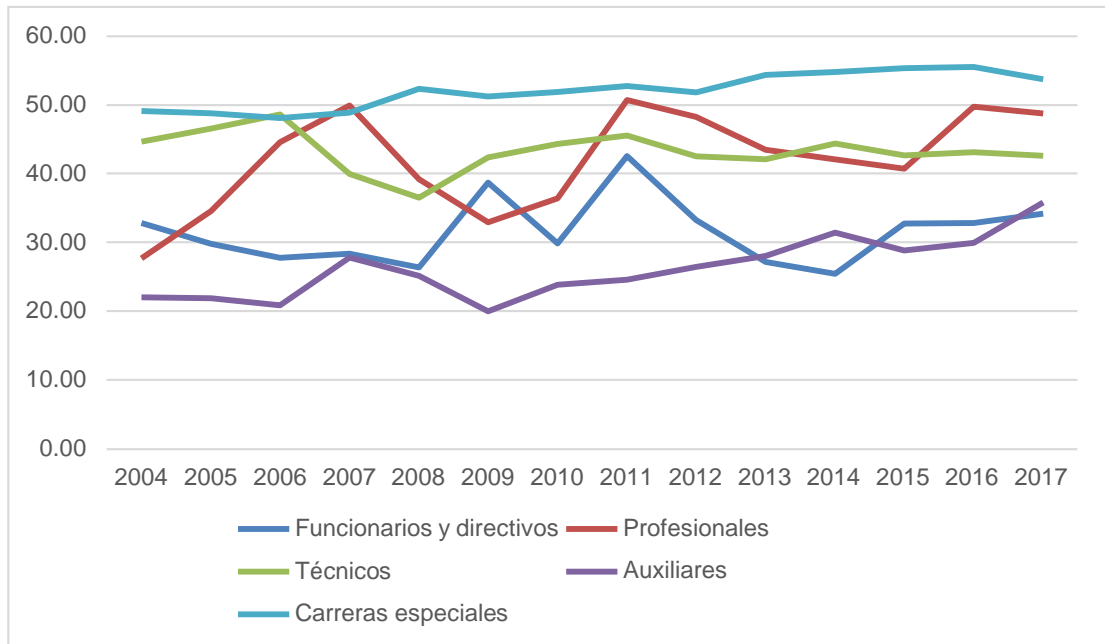


Figura 23. *Porcentaje de Mujeres Servidoras Civiles por Grupo Ocupacional 2004 – 2017*

Fuente: Tabla 32

Tabla 33

Estadísticos del Porcentaje de Mujeres Servidoras Civiles por Grupo Ocupacional 2004 – 2017

Estadísticos	Funcionarios y directivos	Profesionales	Técnicos	Auxiliares	Carreras especiales
Mínimo	25,50	27,71	36,61	20,03	48,11
Máximo	42,63	50,79	48,70	35,84	55,58
Media	31,64	42,13	43,36	26,23	52,08
Desv. Desviación	4,81	7,22	2,89	4,46	2,57
Asimetría	0,94	-0,54	-0,54	0,56	-0,20
Curtosis	0,76	-0,64	1,70	0,03	-1,29

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La Tabla 33, muestra que el menor porcentaje de mujeres son las que se encuentran en las Auxiliares, con un 20,03 %; el valor máximo de mujeres se encuentra en las Carreras especiales con un valor de 55,58 %; en promedio predominan las Carreras especiales con un valor de 52,08 %; se observa que la mayor desviación de los datos, es de las Funcionarias y directivas con un valor de 4,81.

La asimetría y curtosis en la mayoría de los casos, se encuentra entre -1,5 y +1,5 por lo tanto, se considera aceptable o normal (Pérez y Medrano, 2010); la excepción fueron las Técnicas, porque su curtosis es de 1,70.

- Nivel de gobierno

Tabla 34

Número de personas por el nivel de gobierno 2016

Nivel de gobierno	Frecuencia 2016		Porcentaje 2016	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Nacional	337 310	245 289	58	42
Regional	245 096	302 744	45	55
Local	115 349	50 461	70	30
Otros	674	687	50	50

Fuente: Elaboración propia

Tabla 35

Número de personas por el nivel de gobierno 2017

Nivel de gobierno	Frecuencia 2017		Porcentaje 2017	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Nacional	332 839	242 932	58	42
Regional	247 107	307 176	45	55
Local	111 460	51 016	69	31
Otros	741	614	55	45

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Las tablas 34 y 35, muestran el Número de personas por el nivel de gobierno 2016 - 2017, donde se observa que, a nivel nacional y Regional, ha incrementado el número de hombres y mujeres, pero el porcentaje de hombres y mujeres sigue siendo el mismo. A nivel Local, se ha reducido el número de hombres y ha incrementado el número de mujeres, variando el porcentaje de hombres en menos 1 % y el porcentaje de mujeres en más 1 %. En el caso de otros, se incrementó el número de hombres y se redujo el número de mujeres, variando el porcentaje de hombres en más del 5 % y el porcentaje de mujeres en menos 5 %.

- Beca a la excelencia

Tabla 36

Número de personas que tuvieron acceso a la Beca a la excelencia 2013 – 2017

Sexo	Frecuencia			Porcentaje		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
2013	3	1	4	75,00	25,00	100,00
2014	12	11	23	52,17	47,83	100,00
2015	19	25	44	43,18	56,82	100,00
2016	30	31	61	49,18	50,82	100,00
2017	26	23	49	53,06	46,94	100,00

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 36, muestran el Número de personas que tuvieron acceso a la Beca a la excelencia, donde se observa que ha incrementado el número de hombres y mujeres durante los cinco periodos evaluados; sin embargo, el porcentaje de hombres sigue siendo mayor, al inicio el 75,00 % son hombres y el 25,00 % son mujeres, al final el 53,06 % son hombres y el 46,94 % son mujeres, igualando de esta manera el acceso a las becas.

En la figura 24, se observan las personas que tuvieron acceso a la Beca a la excelencia; las curvas de ambos géneros mostraron una tendencia creciente entre el periodo 2013 – 2016; en el periodo 2017 se muestra una reducción en ambos géneros.

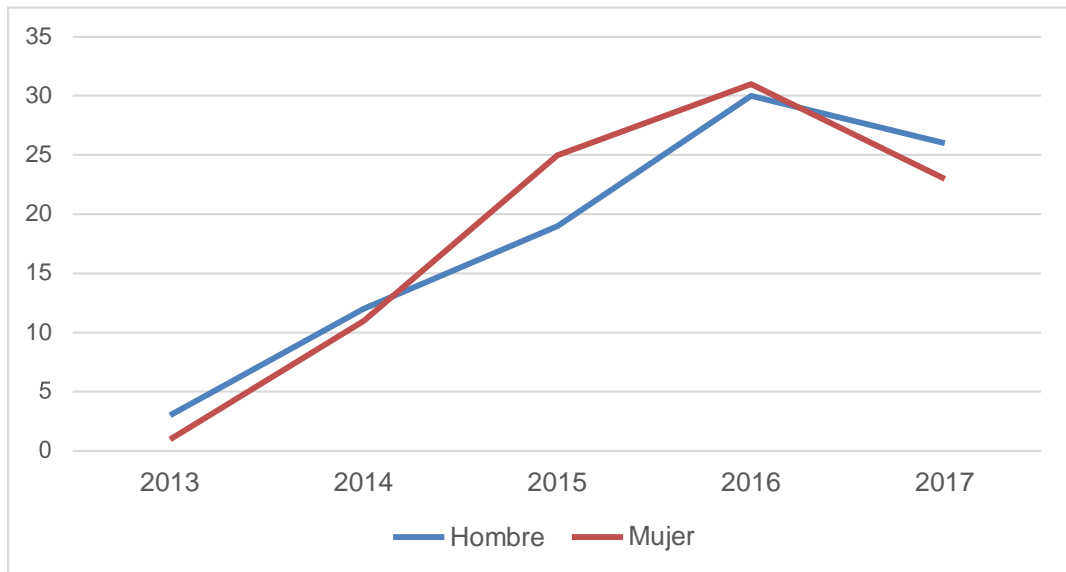


Figura 24. Número de personas que tuvieron acceso a la Beca a la excelencia 2013 – 2017

Fuente: Tabla 36

Tabla 37

Estadísticos del Número de personas que tuvieron acceso a la Beca a la excelencia 2013 – 2017

Estadísticos	Hombre	Mujer
Mínimo	3	1
Máximo	30	31
Media	18,00	18,20
Desv. Desviación	10,84	12,05
Asimetría	-0,44	-0,70
Curtosis	-1,05	-0,90

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La Tabla 37, muestra que el mínimo Número de personas que tuvieron acceso a la Beca fue el de las mujeres, con un valor de 1; el valor máximo fue de las mujeres, con un valor de 31; en promedio predominan las mujeres, con un valor de 18,20 aproximadamente y los hombres obtuvieron una media de 18,00; se observa que la mayor desviación de los datos, la tiene las Mujeres con un valor de 12,05. La asimetría y curtosis en la mayoría de los casos, se encuentra entre -1,5 y +1,5 por lo tanto, se considera aceptable o normal (Pérez y Medrano, 2010).

- Capacitación: Beneficiarios de los programas / cursos de la Escuela Nacional de Administración Pública

Tabla 38

Beneficiarios de los programas / cursos de la Escuela Nacional de Administración Pública 2015 – 2016

Programa	Años	Frecuencia		Porcentaje	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Capacitación	2015	4 610	4 267	51,93	48,07
	2016	10 195	8 902	53,39	46,61
Formación	2015	455	346	56,80	43,20
	2016	769	437	63,76	36,24
Complementación académica	2015	1 713	1 843	48,17	51,83
	2016	3 755	4 493	45,53	54,47
Total	2015	6 778	6 456	51,22	48,78
	2016	14 719	13 832	51,55	48,45

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 38, muestra los Beneficiarios de los programas / cursos de la Escuela Nacional de Administración Pública durante los periodos 2015 – 2016. Con respecto a la Capacitación, se observa que el número de beneficiarios incrementó y este número es superior en los hombres, aumentando de 51,93 % a 53,39 %; de acuerdo a la Formación, se observa que el número de beneficiarios incrementó y este número es superior en los hombres, donde se aumentó de 56,80 % a 63,76 %; con respecto a la Complementación académica, se observa que el número de beneficiarios incrementó entre los periodos y este incremento es superior en la mujeres, donde se aumentó de 51,83 % a 54,47 %. En la figura 25, se observan las personas que tuvieron acceso a la Beca a la excelencia; la mayor cantidad se encuentra en la Capacitación, donde el número de hombres fue mayor al doble de beneficiarios al año anterior.

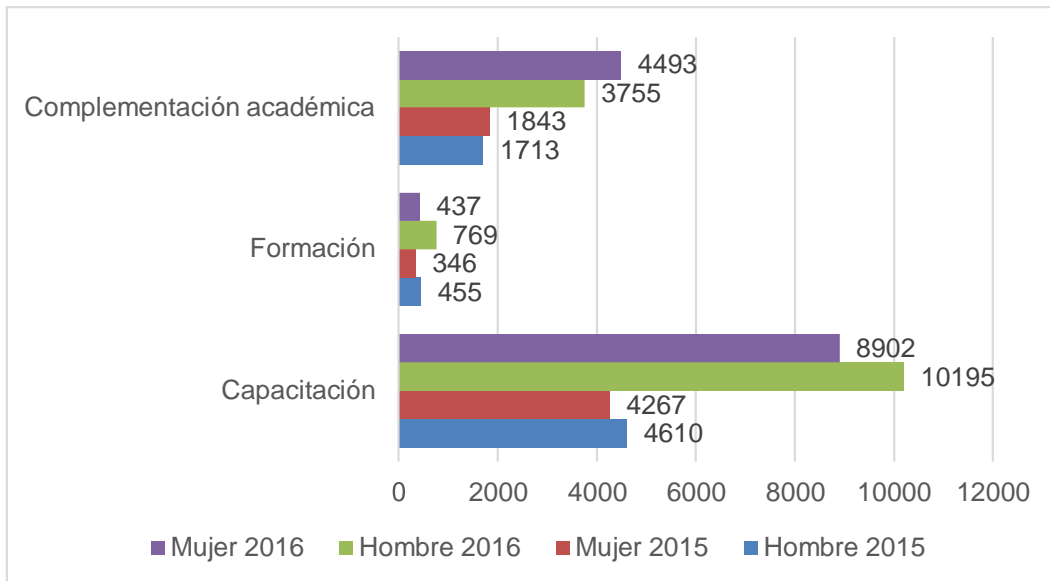


Figura 25. Beneficiarios de los programas / cursos de la Escuela Nacional de Administración Pública 2015 – 2016

Fuente: Tabla 38

- Beneficiarios por nivel de gobierno

Tabla 39

Beneficiarios de la Capacitación de la Escuela Nacional de Administración Pública según nivel de gobierno, 2016

Nivel de gobierno	Frecuencia			Porcentaje		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Nacional	5 120	4 686	9 806	52,21	47,79	100,00
Regional	1 700	1 646	3 346	50,81	49,19	100,00
Local	2 670	2 147	4 817	55,43	44,57	100,00
Otros	705	423	1 128	62,50	37,50	100,00

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 39, muestra a los Beneficiarios de la Capacitación de la Escuela Nacional de Administración Pública según nivel de gobierno en el periodo 2016. Absolutamente en los diferentes niveles de gobierno y otros, el número de beneficiarios es mayor en los hombres que en las mujeres; el mayor número de beneficiarios se encuentran a nivel Nacional y están casi equilibrados; a diferencia de los Otros, donde la diferencia porcentual es mayor, los hombres representan el 62,50 % y las mujeres un 37,50 %. En la figura 26, se observa que, en el nivel de gobierno más alto, tanto el número de hombres como mujeres cuentan con mayor capacitación, lo cual se va reduciendo conforme disminuye el nivel de gobierno.

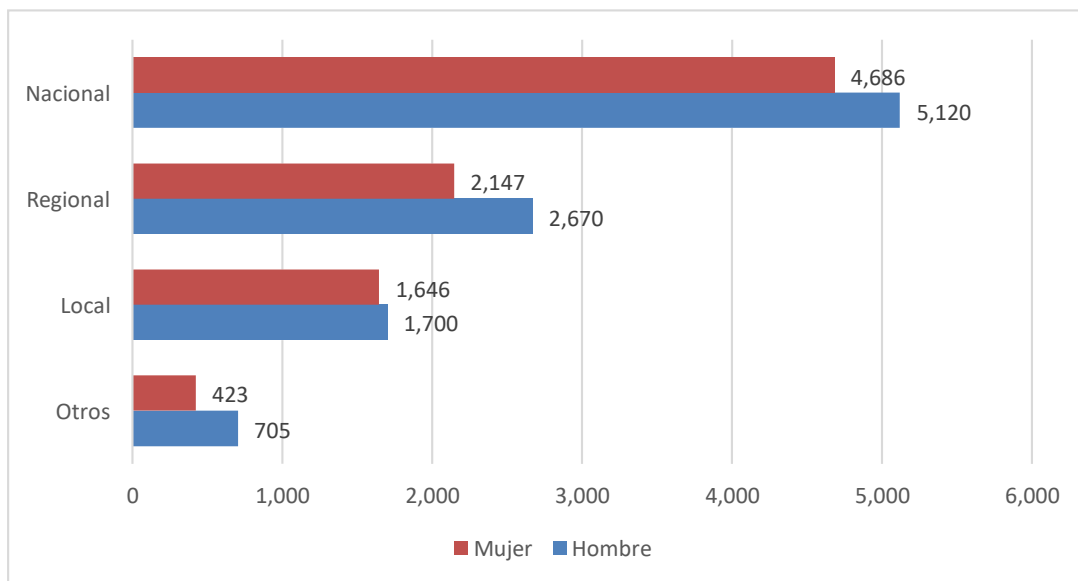


Figura 26. *Beneficiarios de la Capacitación de la Escuela Nacional de Administración Pública según nivel de gobierno, 2016*

Fuente: tabla 39

Tabla 40

Beneficiarios de la Formación de la Escuela Nacional de Administración Pública según nivel de gobierno, 2016

Nivel de gobierno	Frecuencia			Porcentaje		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Nacional	333	229	562	59,25	40,75	100,00
Regional	343	160	503	68,19	31,81	100,00
Local	93	48	141	65,96	34,04	100,00

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 40, muestra a los Beneficiarios de la Formación de la Escuela Nacional de Administración Pública según nivel de gobierno en el periodo 2016. Absolutamente en los diferentes niveles de gobierno y otros, el número de beneficiarios es mayor en los hombres que en las mujeres; el mayor número de beneficiarios se encuentran a nivel Regional, pero están muy cerca del nivel Nacional; cabe resaltar que, a Nivel Local, existe una diferencia porcentual mayor, donde los hombres representan el 65,96 % y las mujeres un 34,04 %.

En la figura 27, se observa que a nivel nacional y regional el número de hombres que cuentan con formación de la Escuela Nacional de Administración Pública, es muy similar; mientras tanto, existe una mayor diferencia entre las mujeres que cuenta con formación a nivel nacional y regional.

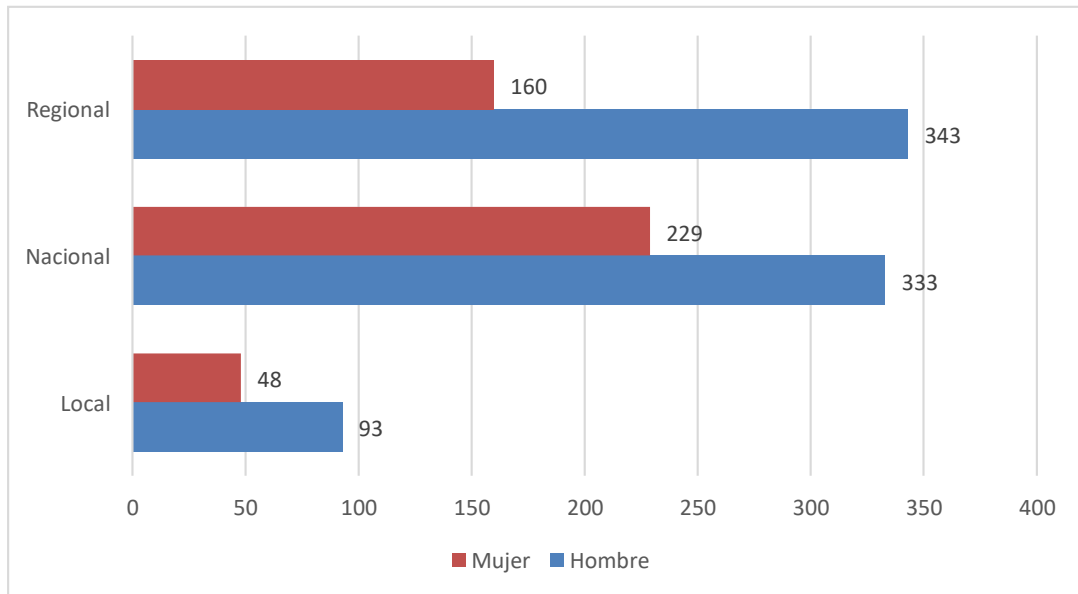


Figura 27. *Beneficiarios de la Formación de la Escuela Nacional de Administración Pública según nivel de gobierno, 2016*

Fuente: Tabla 40

- Beneficiarios según curso

Tabla 41

Beneficiarios de la formación de la Escuela Nacional de Administración Pública según curso, 2016

Programa	Frecuencia			Porcentaje		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Ética	660	738	1 398	47,21	52,79	100,00
Gestión del rendimiento	239	298	537	44,51	55,49	100,00
Gestión por procesos	314	295	609	51,56	48,44	100,00
Gestión para el desarrollo e inclusión social	134	130	264	50,76	49,24	100,00
Arquitectura orientada al servicio	22	7	29	75,86	24,14	100,00
Estructura y funcionamiento del Estado	8 826	7 434	16 260	54,28	45,72	100,00

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 41, muestra a los Beneficiarios de la Formación de la Escuela Nacional de Administración Pública según curso en el periodo 2016. En el curso de Estructura y Funcionamiento del Estado, el mayor número de beneficiarios son varones, con un 54,28 % mientras que la mujeres representan un 45,72 %; en el curso de Ética predominan las mujeres; en el curso de Gestión por procesos predominan los hombres, por una diferencia mínima de porcentajes, los hombres representan un 51,56 % y las mujeres un 48,44 %; en el curso de Gestión del rendimiento predominan las mujeres, con un 55,49 % mientras que los hombres representan un 44,51 %; en el curso de Gestión para el desarrollo e inclusión social es mayor el número de hombres por una pequeña medida, los hombres representan un 50,76 % y las mujeres un 49,24 %.

En la figura 28, se observa que el curso donde van la mayoría de Beneficiarios, es el de Estructura y Funcionamiento del Estado.

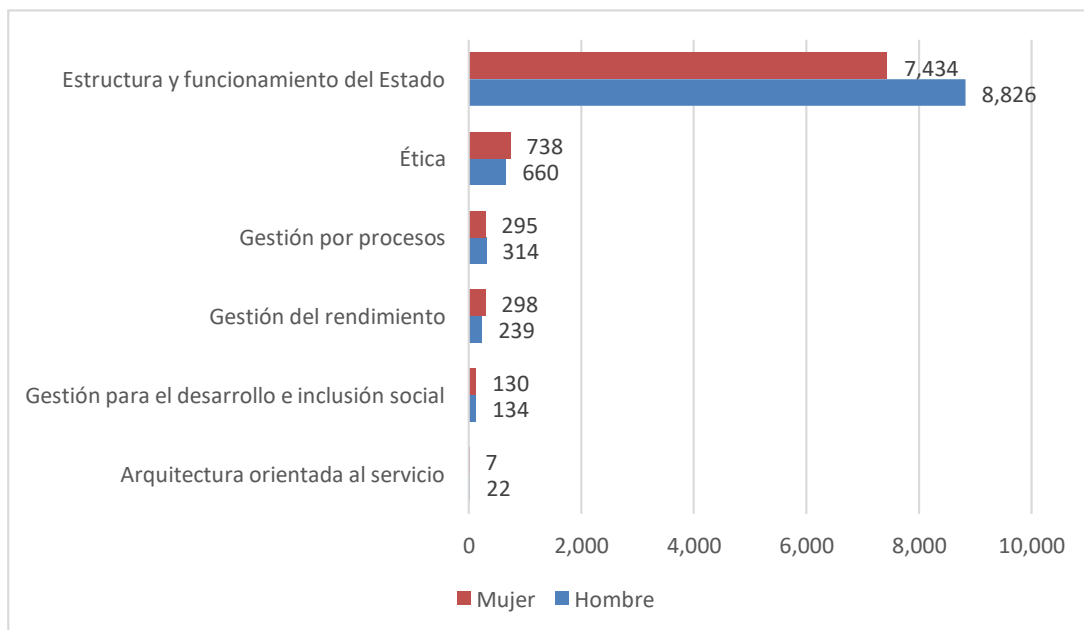


Figura 28. Beneficiarios de la formación de la Escuela Nacional de Administración Pública según curso, 2016

Fuente: Tabla 41

- Beneficiarios según programa

Tabla 42

Beneficiarios según programa de la Escuela Nacional de Administración Pública, 2016

Programa	Frecuencia			Porcentaje		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Programa intensivo para directivos	29	26	55	52,21	47,79	100,00
Programa de especialización	140	57	197	50,81	49,19	100,00
Programa de alta gerencia	404	201	605	55,43	44,57	100,00
Programa de desarrollo gerencial	145	108	253	62,50	37,50	100,00
Programa de formación de docentes	14	5	19	52,21	47,79	100,00
Curso sobre interculturalidad en la gestión pública	37	40	77	50,81	49,19	100,00

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 42, muestra a los Beneficiarios según programa de la Escuela Nacional de Administración Pública en el periodo 2016. El programa de alta gerencia, es el que tiene el mayor número de beneficiarios, la mayoría son varones con un 55,43 %, mientras que las mujeres representan un 44,57 %; en el programa de Desarrollo gerencial, la mayoría son varones con un 62,50 %, mientras que las mujeres representan un 37,50 %; en el programa de Especialización, está casi equilibrado el porcentaje de cada género, los hombres representan un 50,81 %, mientras que las mujeres representan un 49,19 %; el Curso sobre interculturalidad en la gestión pública también se encuentra equilibrado, con un porcentaje del 50,81 % por parte de los hombres y un 49,19 % por parte de las mujeres; el Programa intensivo para directivos cuenta con un porcentaje del 52,21 % de hombres y un 47,79 % de mujeres; el Programa de formación de docentes, cuenta con un 52,21 % de hombres y un 47,79 % de mujeres. En la figura 29, se observa que el curso donde van la mayoría de Beneficiarios, es en el Programa de alta gerencia.

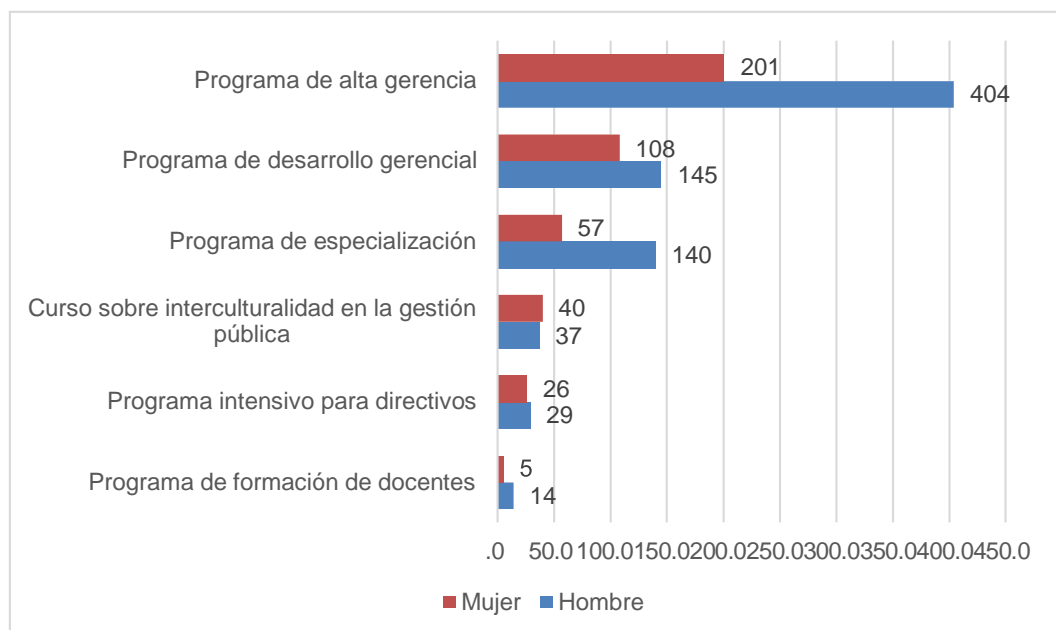


Figura 29. *Beneficiarios según programa de la Escuela Nacional de Administración Pública, 2016*

Fuente: Tabla 42

5.3. ANÁLISIS GENERAL DE LAS VARIABLES

- Salario

La información correspondiente al salario de hombres y mujeres muestra que, tanto en la gestión pública como privada el salario es mayor en hombres. Además, hubo un incremento salarial casi constante para ambos sexos. En el sector privado ha habido caídas salariales tanto para hombre como mujeres, mientras que en el público sólo las mujeres han sufrido de esta afección económica, como se registró en el año 2005.

Los incrementos salariales han acompañado a la reducción de la brecha salarial. Esta reducción no ha sido del todo constante, ya que incluso en algunos años la brecha se ha mantenido y hasta acrecentado.

La gestión pública registra en el periodo 2004-2017 brechas por debajo del 24 % (pico correspondiente al año 2008), mientras que su contraparte privada está por debajo del 54 % (pico correspondiente al año 2004). De esta forma la gestión pública registra brechas menos distantes entre el salario según sexo, entre 23 % y 10 %, mientras que la gestión privada ha manejado una brecha salarial de entre 54 % y 22 % correspondientemente.

- Gestión pública

Los salarios en la gestión pública han tenido un crecimiento sostenido a lo largo de los años. En el caso de los hombres este crecimiento ha sido constante, con incrementos importantes en los años 2007, 2013, 2014 y 2016, en los cuales ha habido un aumento de entre S/. 150 y S/. 240, con respecto al año anterior. Para el salario de las mujeres, el crecimiento ha sido casi constante (con excepción del año 2005, en el cual, el salario descendió en S/. 23 con respecto al año anterior), registrando los aumentos más marcados en los años 2006, 2009, 2014, 2016 y 2017, con aumentos de entre S/. 100 y S/.170.

- Gestión privada

Los salarios en la gestión privada han tenido un crecimiento constante en la gran mayoría de los años. En el caso del salario de mujeres han sido dos los años donde este ha decrecido, en el 2008 y 2010 se registró una caída de aproximadamente S/. 80 con respecto al año anterior. En el resto de años el sueldo ha gozado de incrementos, de los cuales los más resaltantes corresponden a los años 2007, 2009 y 2012, con entre S/. 120 y S/. 210 en favor al salario de las mujeres. En la contraparte masculina, los años en que se presenta un descenso salarial fue en el 2005 y 2013 con una caída de S/. 65 y S/. 10, correspondientemente.

Los mayores incrementos salariales en los hombres corresponden a los años 2007, 2008 y 2012, entre S/. 110 y S/. 190.

- Brecha salarial

En cuanto a la brecha salarial entre hombres y mujeres, se ha evidenciado una reducción porcentual considerable, tanto en el sector público como en el privado. En el caso de los servidores civiles, entre el 2008 y el 2017, hubo una reducción de 9 puntos porcentuales en la brecha de ingresos, esto evidencia que se han ido acortando las distancias salariales lo cual no ha sido un proceso constante y paulatino, ya que ha habido años como el 2006, 2009 y el 2012 donde se evidenciaron las brechas más bajas con 12 % y 11 % (además del año 2006 con una brecha del 10 %) respectivamente, luego de lo cual no se han alcanzado cifras superiores a las del 2008, manteniéndose todas ellas por debajo del 19 %.

En el sector privado la brecha es claramente superior. Con base en el 2004 con una brecha del 53,8 %, se ha alcanzado, en el 2017, una reducción de 13 puntos porcentuales. Si bien se registran periodos como el 2004 - 2007 donde la brecha se ha ido reduciendo de forma constante, también se registran años como el 2007 y 2009 donde, si bien se alcanzaron los porcentajes más bajos, fueron precedidos por incrementos significativos de 21 y 14 puntos porcentuales,

en sus años posteriores correspondientes. En los últimos años, periodo 2013 - 2017, la brecha se ha mantenido cercana al 40 %, cifra que si bien está por debajo a las registradas desde el 2010 son significativamente altas, al menos con respecto a la gestión pública.

- Características Demográficas

Tomando como base el aumento general que hubo en la cantidad de servidores civiles, la brecha inicial de 6 % del 2004 en favor de los hombres, esta se ha mantenido en el 2017. Según las edades, el aumento de la cantidad de servidoras públicas mujeres corresponde a los rangos de 30 a 44 años y de 45 a 64 años, crecimiento que está por encima de lo logrado por la contraparte masculina.

Con respecto a las regiones, Lima registra, en todos los años, la mayor cantidad de servidores civiles. En el año 2004, la proporción mayoritaria en esta región estaba compuesta por 172 660 mujeres (más de 1 500 unidades por encima de la cantidad de varones), luego de lo cual el incremento para el 2016 invirtió la distribución con 56 442 nuevos servidores hombres. En el resto de regiones el incremento ha favorecido a uno u otro sexo, o inclusive ha sido proporcional a las cifras del 2004.

El aumento de puestos para servidores favoreció de forma más marcada, a la participación en los niveles secundario y superior universitario, mismos en los que las mujeres alcanzaron sus mayores incrementos. El incremento y cifra base más sobresaliente corresponde a la participación de mujeres con nivel de educación superior universitaria, superior inclusive a su contraparte masculina.

- Edad

Ha habido un incremento de casi 400 mil servidores civiles claramente asociado al aumento de la población y las demandas que acarrearán. Con 1 422

815 personas en el 2017, la mayor proporción corresponden al rango de edad de 30 a 44 años y de 45 a 64 años, con poco más de medio millón cada uno. La participación de personas jóvenes, tanto hombres como mujeres, de 14 a 29 años ha ido creciendo de forma casi constante desde el 2004, alcanzando las 265 271 personas.

El mayor incremento corresponde al rango de edad de 45 a 64 años, quienes duplicaron su cantidad de participación en este sector. La distribución entre la participación de hombres y mujeres en el sector público es casi la misma en el 2008 y el 2017, con una mayor participación de los primeros antes mencionados y un aumento de aproximadamente 3 puntos porcentuales (más de 50 mil puestos) en favor de las mujeres. El aumento de la participación femenina ha sido más evidente en los rangos de 30 a 44 años y de 45 a 64 años con casi aproximadamente 50 mil nuevos puestos en cada rango.

- Región

La gran mayoría de regiones registra un aumento en la participación de mujeres como servidores públicos con excepción de las regiones de Madre de Dios y Tacna, en cuyos casos sus cifras fueron aumentando y disminuyendo desde el 2008 hasta alcanzar una similar a la inicial en el 2017. En el caso de los hombres, la región de Ayacucho registró un marcado descenso en la participación masculina en el 2017 con respecto al 2008, hubo una caída súbita de casi 3 000 servidores masculinos sufrida en comparación a la cifra del 2016. Casos similares, pero menos marcados, se suscitaron en Cajamarca, Pasco y Tacna.

Como es lógico, la capital registra los mayores aumentos, en el 2017 con respecto al 2008, en participación de servidores públicos tanto en hombres como mujeres, alcanzando los 56 442 y 44 052 nuevos puestos respectivamente, y reuniendo casi medio millón de personas en el 2017. Si bien la participación de los hombres en el sector público es aún mayoritaria a nivel nacional, regiones

como Huancavelica, Lambayeque y Tumbes registran una mayor participación de mujeres en el 2017, mientras que las regiones de Cusco, Lambayeque y Ayacucho registran un crecimiento (en el 2017 con respecto al 2008) en la participación de mujeres superior al de varones en superior casi en 10 mil puestos, con casos similares en Puno, Cajamarca, Piura, Ancash, Huancavelica, entre otras regiones.

- Nivel educativo

Los niveles de educación secundaria y educación superior universitaria son los que han aumentado en mayor medida su participación en el sector público, con 141 149 y 249 930 nuevos servidores públicos respectivamente. Si bien en el 2017 la cantidad de servidores públicos fue de 1 422 815, la mayor parte de ellos siguen siendo varones con 755 065, por debajo de las 667 749 mujeres.

El aumento de trabajadores ha favoreciendo al sexo femenino con 225,025 puestos, aproximadamente 53 mil por encima del símil masculino. Dentro de estas cifras nuevamente el nivel secundario y el superior universitario han sido los más representativos con 54 824 y 162 380 nuevos puestos en el 2017, con respecto al 2008. Además, la participación de mujeres con formación superior universitaria y no universitaria es superior en el año 2017, con respecto a los hombres, posicionamiento que se ha mantenido claro desde el 2014 en dichos niveles educativos.

- Aspectos Laborales

Así como se incrementó la cantidad de servidores civiles, también se evidenció un crecimiento paulatino de los salarios. En base al grupo ocupacional tanto en funcionarios, profesionales y técnicos, la brecha salarial se redujo considerablemente en el 2017 con respecto al 2008, mientras que en el caso de auxiliares y carreras especiales la brecha tuvo una reducción mínima o incluso se amplió.

En cuanto a la participación según el sexo en el nivel de gobierno las cifras en el año 2016 y 2017 han sido bastante similares con una brecha de 8 y 6 puntos porcentuales, respectivamente. En cuanto a la beca a la excelencia en el periodo 2013 - 2017, la distribución favorece ligeramente a las mujeres con 91 becas, una unidad por encima de los hombres.

- Grupo ocupacional

Con respecto al número de servidores por grupo ocupacional son los profesionales y técnicos, las categorías donde la distribución entre sexos es más equitativa, aunque aún en favor de los varones. El único caso en que la participación femenina ha sido favorecida, casi en todo el periodo 2004-2017, es en las carreras especiales, donde en sus primeros años la distribución rondaba el 51% de participación masculina, para luego invertir la distribución en favor de las mujeres.

Tomando como punto de partida el año 2004, los profesionales son los que más han reducido la brecha de participación entre hombres y mujeres con una reducción de aproximadamente 21 puntos porcentuales en comparación al 2017. Si bien esta reducción ha permitido una distribución casi equitativa entre hombres y mujeres, este proceso no ha sido continuo.

La participación que claramente favorecía a los hombres en los grupos de funcionarios y directivos, profesionales y auxiliares, ha ido acortando distanciamientos y recuperando su posicionamiento a lo largo del periodo 2004 - 2017. Un proceso menos accidentado es el que se ha sufrido en los cargos técnicos y de carreras profesionales, donde la participación masculina ha oscilado entre los 63,39 % y 51,30 %, y los 51,89 % y 44,42 %, respectivamente.

Si bien en estos últimos grupos ocupacionales la brecha entre la participación de hombres y mujeres es menor, y a esto se le suma la importante reducción de la brecha en el caso de profesionales y auxiliares, la participación de mujeres como funcionarios y directivos aún es claramente reducida.

- Nivel de gobierno

En cuanto a la participación en el servicio público según el nivel de gobierno, las cifras diferenciales según el sexo son bastante similares en el periodo 2017 con respecto al 2016, con una variación de 1 punto porcentual en favor a la participación femenina en el año más reciente. Tanto a nivel nacional como regional se ha mantenido la diferencia de participación según sexo de 16 y 10 puntos porcentuales, respectivamente.

Las únicas variaciones corresponden al nivel local y otros. El primero que ha aumentado en un punto porcentual en el 2017 con respecto al año anterior, en favor de la participación de las mujeres. Y la mayor variación corresponde al nivel otros, el cual muestra una disminución de 5 puntos porcentuales en la participación de las mujeres con respecto al año anterior, pero que en la visión global representa una ínfima proporción con respecto al total.

- Beca a la excelencia

En cuanto al acceso al programa de crédito Beca Reto Excelencia la distribución entre sexo es más pareja y en favor de las mujeres, ya que de los 181 prestatarios 91 han sido mujeres y 90 hombres. Como se muestra de forma más detallada, en los años 2014, 2016 y 2017, la diferencia entre las cantidades de hombres y mujeres es mínima. En algunos años la diferencia ha sido más marcada, favoreciendo a las mujeres como en el año 2015, en los que han alcanzado 6 prestatarios por encima de los hombres, respectivamente.

Como datos adicionales, la mayor parte de beneficiarios corresponden a la región de Lima y con un título obtenido, característica bastante marcada a lo largo del periodo 2013-2017.

- Capacitación

Tomando como base los periodos 2015 y 2016, se muestra que ha habido un incremento en la cantidad de beneficiarios tanto en Capacitación, Formación y Complementación académica, lo cual ha favorecido a ambos sexos. La distribución en la participación según sexo es bastante pareja en ambos años, mostrando cierta estabilidad en la misma. Los beneficiarios en capacitación son los que aglomeran mayor cantidad de servidores, inclinando la balanza en favor de los hombres. A ello se contrapone la cantidad, no menor, de beneficiarios en Complementación académica con una mayor participación de mujeres, acortando, de esta manera, las brechas según sexo para la dimensión capacitaciones.

- Beneficiarios de los programas / cursos de la Escuela Nacional de Administración Pública

En base a los datos del periodo 2015-2016 se evidencia un incremento de beneficiarios de programas y cursos para ambos sexos, con un total de 13 234 en el 2015 y un incremento de más del doble en el 2016, con 28 551 beneficiarios. En el caso de las Capacitaciones, la proporción entre servidores hombres y servidoras mujeres casi se ha mantenido en el 2016, en comparación al año anterior, pasando de una diferencia de 4 puntos porcentuales a 6 puntos porcentuales, ambos en favor de los hombres.

Diferente ha sido el caso de los beneficiarios en Formación donde la diferencia en el 2015 era muy marcada, con una participación de 57 % de hombres y 43 % de mujeres, para pasar a 64 % y 36 %, respectivamente, en el 2016.

El único caso donde la cantidad de beneficiarios de programas/cursos ha favorecido a la participación de las mujeres es en Complementación académica, donde la participación de las mismas pasó de un 52% (2015) a un 54% (2016).

- Beneficiarios por nivel de gobierno

Sobre los servidores beneficiarios de capacitación en el año 2016, los niveles Nacional y Regional presentan una participación más equitativa de cada sexo con 4 y 2 puntos porcentuales, respectivamente, de diferencia en favor de los hombres. Los niveles Local y Otros son los que presentan cifras más diferenciadas, haciendo que finalmente la participación en capacitaciones sea mayoritariamente masculina con 10 195 servidores, por encima de las 8 902 participantes mujeres.

En el caso de beneficiarios en formación en el mismo periodo las diferencias son un tanto más marcadas y nuevamente a favor de los hombres. Se registró que, a Nivel Nacional, Regional o Local la participación de las mujeres como beneficiarias de formación no superó el 41 %. De este modo en el conteo total alcanzó 1 206 beneficiarios de formación, con tan solo 437 mujeres dentro de este grupo.

- Beneficiarios según curso

En base a la información registrada en el año 2016 sobre los servidores beneficiarios de cursos de capacitación se contabilizan un total de 19 097, de los cuales 10 195 son hombres y 8 902 mujeres. Cursos como los de Ética y Gestión del rendimiento cuentan con una participación mayoritaria de mujeres, situación contrapuesta en cursos como Gestión de procesos y Gestión para el desarrollo e inclusión social donde la inclinación favorece levemente a la participación masculina.

La diferencia más significativa corresponde al curso de Estructura y funcionamiento del Estado, con 1 392 servidores hombres por encima de su contraparte femenina.

- Beneficiarios según programa

En cuanto al número de servidores beneficiarios de formación a través de programas las diferencias son más marcadas. De un total de 1 206 servidores, la mayoría son hombres, con 769 servidores, mientras que las mujeres se quedan con 332 cifras por debajo. El Programa intensivo para directivos y el Curso sobre interculturalidad en la gestión pública son los que registraron mayor paridad en sus cifras; mientras que el Programa de alta gerencia y el Programa especialización mostraron que la participación de hombres es superior al doble de su contraparte femenina.

5.4. CONTRASTE DE HIPÓTESIS

A través del contraste de las hipótesis se podrán hallar las diferencias que a simple vista o de manera descriptiva, no se pueden notar.

5.4.1. Contraste de las Hipótesis Específicas

a. Primera hipótesis Específica

Para reconocer si el estadístico que se debe utilizar corresponde a un estadístico paramétrico o no paramétrico, se debe comprobar la normalidad de la distribución de los datos, como se muestra en la tabla 43.

Tabla 43*Prueba de Normalidad del salario de los servidores públicos*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
salario sector público - hombre	0,154	14	,200*	0,945	14	0,486
salario sector público - mujer	0,117	14	,200*	0,960	14	0,718

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 43, se puede apreciar que el salario en el sector público de los hombres y mujeres cuenta con una distribución normal, por lo tanto, se utilizará el estadístico T-Student para muestras independientes, como se muestra en la Tabla 44.

Tabla 44

Prueba T-Student de muestras independientes del salario de los servidores públicos

		Prueba de Levene de igualdad 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	
salario sector público	Se asumen varianzas iguales	1,636	0,212	4,081	26	0,000	56,22746	13,77819	27,90599	84,54893
	No se asumen varianzas iguales			4,081	22,647	0,000	56,22746	13,77819	27,70052	84,75439

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a los resultados observados, las muestras cuentan con igualdad de varianzas, de acuerdo a la prueba de Levene que obtuvo una significancia de 0,212 mayor a 0,05. El resultado de la prueba T-Student de muestras independientes es de 0,00 menor a 0,05; por lo tanto, existen diferencias significativas entre el salario de los servidores públicos hombres y mujeres.

▪ Segunda hipótesis Específica

- Edad de los servidores públicos

Para reconocer si el estadístico que se debe utilizar corresponde a un estadístico paramétrico o no paramétrico, se debe comprobar la normalidad de la distribución de los datos, como se muestra en la tabla 45.

Tabla 45*Prueba de Normalidad de la Edad de los servidores públicos*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
De 14 a 29 años	0,160	28	0,066	0,930	28	0,061
De 30 a 44 años	0,087	28	,200*	0,980	28	0,855
De 45 a 64 años	0,095	28	,200*	0,950	28	0,202
De 65 a más años	0,207	28	0,003	0,909	28	0,019

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 45, se puede apreciar que la Edad de los servidores públicos de los hombres y mujeres cuenta con una distribución normal en tres intervalos y distribución no normal en un intervalo, por lo tanto, se utilizará el estadístico U de Mann-Whitney para muestras independientes, como se muestra en la Tabla 46.

Tabla 46*Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes de la Edad de los servidores públicos*

	De 14 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 64 años	De 65 a más años
U de Mann-Whitney	46,000	12,000	25,000	6,000
W de Wilcoxon	151,000	117,000	130,000	111,000
Z	-2,389	-3,952	-3,354	-4,227
Sig. asintótica(bilateral)	0,017	0,000	0,001	0,000
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,016 ^b	,000 ^b	,000 ^b	,000 ^b

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

El estadístico U de Mann-Whitney, no requiere la comprobación de la igualdad de varianzas. La tabla 46, muestra los resultados de la prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes, dando como resultados significancias menores a 0,05 para la diferencia de edades entre hombres y mujeres para cada intervalo de edad; por lo tanto, existen diferencias significativas entre la cantidad de servidores públicos hombres y mujeres por edad.

- Región de los servidores públicos

Para reconocer si el estadístico que se debe utilizar corresponde a un estadístico paramétrico o no paramétrico, se debe comprobar la normalidad de la distribución de los datos, como se muestra en la tabla 47.

Tabla 47*Prueba de Normalidad de la Región de los servidores públicos*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Amazonas	0,194	14	0,159	0,921	14	0,230
Ancash	0,283	14	0,003	0,783	14	0,003
Apurimac	0,334	14	0,000	0,800	14	0,005
Arequipa	0,180	14	,200*	0,910	14	0,156
Ayacucho	0,261	14	0,011	0,736	14	0,001
Cajamarca	0,340	14	0,000	0,696	14	0,000
Callao	0,224	14	0,055	0,802	14	0,005
Cusco	0,149	14	,200*	0,946	14	0,507
Huancavelica	0,293	14	0,002	0,822	14	0,009
Huanuco	0,176	14	,200*	0,890	14	0,080
Ica	0,189	14	0,191	0,895	14	0,094
Junin	0,239	14	0,030	0,885	14	0,069
La Libertad	0,159	14	,200*	0,919	14	0,214
Lambayeque	0,096	14	,200*	0,991	14	1,000
Lima	0,177	14	,200*	0,913	14	0,172
Loreto	0,347	14	0,000	0,611	14	0,000
Madre De Dios	0,204	14	0,120	0,906	14	0,136
Moquegua	0,169	14	,200*	0,950	14	0,562
Pasco	0,219	14	0,067	0,840	14	0,016
Piura	0,208	14	0,101	0,860	14	0,031
Puno	0,252	14	0,016	0,785	14	0,003
San Martin	0,200	14	0,134	0,929	14	0,299
Tacna	0,264	14	0,009	0,801	14	0,005
Tumbes	0,160	14	,200*	0,962	14	0,756
Ucayali	0,145	14	,200*	0,930	14	0,306

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 47, se puede apreciar que los servidores públicos hombres y mujeres cuentan con una distribución normal en 14 regiones y distribución no normal en 11 regiones, por lo tanto, se utilizará el estadístico U de Mann-Whitney para muestras independientes, como se muestra en la Tabla 48.

Tabla 48

Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes de la Región de los servidores públicos

Región	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. Asintótica (bilateral)	Significación exacta [2*(sig. unilateral)]
Amazonas	32 000	137 000	- 3,033	0,002	,002 ^b
Ancash	24 000	129 000	- 3,400	0,001	,000 ^b
Apurímac	13 000	118 000	- 3,906	0,000	,000 ^b
Arequipa	47 000	152 000	- 2,343	0,019	,019 ^b
Ayacucho	9 000	114 000	- 4,089	0,000	,000 ^b
Cajamarca	24 000	129 000	- 3,400	0,001	,000 ^b
Callao	65 000	170 000	- 1,516	0,129	,137 ^b
Cusco	13 000	118 000	- 3,906	0,000	,000 ^b
Huancavelica	33 000	138 000	- 2,987	0,003	,002 ^b
Huanuco	86 000	191 000	- 0,551	0,581	,603 ^b
Ica	41 000	146 000	- 2,619	0,009	,008 ^b
Junín	58 000	163 000	- 1,838	0,066	,069 ^b
La Libertad	84 000	189 000	- 0,643	0,520	,541 ^b
Lambayeque	55 000	160 000	- 1,976	0,048	,050 ^b
Lima	71 000	176 000	- 1,241	0,215	,227 ^b
Loreto	23 000	128 000	- 3,446	0,001	,000 ^b
Madre De Dios	6 000	111 000	- 4,227	0,000	,000 ^b
Moquegua	8 000	113 000	- 4,135	0,000	,000 ^b
Pasco	49 000	154 000	- 2,251	0,024	,024 ^b
Piura	71 000	176 000	- 1,241	0,215	,227 ^b
Puno	0 000	105 000	- 4,503	0,000	,000 ^b
San Martín	16 000	121 000	- 3,768	0,000	,000 ^b
Tacna	5 000	110 000	- 4,273	0,000	,000 ^b
Tumbes	50 000	155 000	- 2,205	0,027	,027 ^b
Ucayali	37 000	142 000	- 2,803	0,005	,004 ^b

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

El estadístico U de Mann-Whitney, no requiere la comprobación de la igualdad de varianzas. La tabla 48, muestra los resultados de la prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes, dando como resultado: significancias menores a 0,05 en 20 regiones y significancias mayores a 0,05 en 5 regiones (Callao, Huánuco, La Libertad, Lima, Piura); por lo tanto, existen diferencias significativas entre la cantidad de servidores públicos hombres y mujeres por región, en la mayoría de casos.

- Nivel Educativo de los servidores públicos

Para reconocer si el estadístico que se debe utilizar corresponde a un estadístico paramétrico o no paramétrico, se debe comprobar la normalidad de la distribución de los datos, como se muestra en la tabla 49.

Tabla 49

Prueba de Normalidad del Nivel Educativo de los servidores públicos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sin nivel educativo	0,102	28	,200*	0,949	28	0,182
Primaria	0,236	28	0,000	0,881	28	0,004
Secundaria	0,211	28	0,002	0,866	28	0,002
Superior no universitaria	0,113	28	,200*	0,953	28	0,239
Superior universitaria	0,151	28	0,103	0,925	28	0,045
No especificado	0,484	28	0,000	0,476	28	0,000

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 49, se puede apreciar que el nivel educativo de los servidores públicos hombres y mujeres cuentan con una distribución normal en dos categorías y distribución no normal en cuatro categorías, por lo tanto, se utilizará el estadístico U de Mann-Whitney para muestras independientes, como se muestra en la Tabla 50.

Tabla 50

Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes del Nivel Educativo de los servidores públicos

	Sin nivel educativo	Primaria	Secundaria	Superior no universitaria	Superior universitaria	No especificado
U de Mann-Whitney	26,000	0,000	0,000	68,000	79,000	92,000
W de Wilcoxon	131,000	105,000	105,000	173,000	184,000	197,000
Z	- 3,308	- 4,503	- 4,503	- 1,378	- 0,873	- 0,413
Sig. asintótica(bilateral)	0,001	0,000	0,000	0,168	0,383	0,680
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,001 ^b	,000 ^b	,000 ^b	,178 ^b	,401 ^b	,804 ^b

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

El estadístico U de Mann-Whitney, no requiere la comprobación de la igualdad de varianzas. La tabla 50, muestra los resultados de la prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes, dando como resultado: significancias menores a 0,05 en tres categorías (Sin educación, primaria y secundaria) y significancias mayores a 0,05 en tres categorías (Superior no universitaria, Superior universitaria, No especificado); por lo tanto, no existen diferencias significativas en el Nivel Educativo de los servidores públicos.

- Tercera hipótesis Específica

Para reconocer si el estadístico que se debe utilizar corresponde a un estadístico paramétrico o no paramétrico, se debe comprobar la normalidad de la distribución de los datos, como se muestra en la tabla 51.

Tabla 51

Prueba de Normalidad del Grupo Ocupacional de los servidores públicos

Grupo Ocupacional	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Funcionarios y directivos	0,221	28	0,001	0,814	28	0,000
Profesionales	0,116	28	,200*	0,986	28	0,956
Técnicos	0,156	28	0,079	0,921	28	0,036
Auxiliares	0,239	28	0,000	0,781	28	0,000
Carreras especiales	0,103	28	,200*	0,962	28	0,380

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 51, se puede apreciar que el Grupo Ocupacional de los servidores públicos hombres y mujeres cuentan con una distribución normal en dos categorías y distribución no normal en tres categorías, por lo tanto, se utilizará el estadístico U de Mann-Whitney para muestras independientes, como se muestra en la Tabla 52.

Tabla 52

Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes del Grupo Ocupacional de los servidores públicos

	Funcionarios y directivos	Profesionales	Técnicos	Auxiliares	Carreras especiales
U de Mann-Whitney	0,000	6,000	0,000	0,000	20,000
W de Wilcoxon	105,000	111,000	105,000	105,000	125,000
Z	-4,503	-4,227	-4,503	-4,503	-3,584
Sig. asintótica(bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,000 ^b	,000 ^b	,000 ^b	,000 ^b	,000 ^b

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

El estadístico U de Mann-Whitney, no requiere la comprobación de la igualdad de varianzas. La tabla 52, muestra los resultados de la prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes, dando como resultado significancias menores a 0,05 en las cinco categorías; por lo tanto, no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en función de los Aspectos Laborales de los servidores públicos.

- Cuarta hipótesis Específica

Dentro de la dimensión Capacitación, se cuenta con información correspondiente a los periodos comprendidos entre el 2015 – 2017 y en el caso de los Prestatarios Del Programa Crédito - Beca Reto Excelencia, se contaba con información perteneciente a los periodos 2013 – 2017. Es por ello, que los datos no son suficientes para desarrollar una prueba estadística, únicamente se cuenta con el análisis descriptivo de la dimensión.

5.4.2. Contraste de la Hipótesis General

La hipótesis general solo se ha establecido de manera complementaria; esto quiere decir que funge como hipótesis de agrupación, debido que los indicadores tienen diferentes unidades de medida y no es posible agruparlas. Sin embargo, se ha realizado un resumen como se muestra en la tabla 53.

Tabla 53

Resumen General de las Hipótesis

Nº	Hipótesis	No existen diferencias significativas	Existen diferencias significativas
1	Salario de los servidores públicos	**	Completamente
2	Edad de los servidores públicos	**	Completamente
3	Región de los servidores públicos	5 regiones	20 regiones
4	Nivel Educativo de los servidores públicos	3 categorías	3 categorías
5	Grupo Ocupacional de los servidores públicos	**	Completamente

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Como se observa en la tabla 53, se comprobaron tres diferencias significativas en los Salarios, en la Edad y el Grupo Ocupacional; con respecto al número de servidores en las regiones, solo el 20 % del total no muestra brechas; con respecto al nivel educativo, los tres niveles educativos inferiores muestran diferencias significativas, mientras que los tres niveles educativos superiores no muestran diferencias significativas.

CAPITULO VI

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se habla acerca de las limitaciones halladas durante la investigación y la metodología utilizada, se hace la comparación con otras investigaciones y se analizan los principales hallazgos.

a. Comparación con otras investigaciones

Camarane y Saavedra (2015) en su investigación concluyeron que no había diferencias significativas por parte de la administración de una entidad financiera entre ambos géneros; sin embargo, esto corresponde a una realidad distinta, del país de Colombia y su evaluación se basó en el valor de los activos y el capital, englobado en la competitividad empresarial. Lo cual es diferente en cierto modo, debido al contexto peruano y a la situación que se vive en el servicio civil.

Dominguez (2017) por su parte si da a conocer que dentro de los presupuestos destinados al desarrollo social no se considera la perspectiva de género, cuestión que concuerda con los hallazgos de la investigación, al no aplicarse de manera alguna, la perspectiva de género. Dicha perspectiva hace referencia a un cambio de 360 grados que permita la comprensión de los factores causantes de dicho comportamiento, sus efectos ocasionados en el desarrollo equitativo de la sociedad y los paradigmas que esconden la ignorante idea de un trato diferente solo por ser de otro género.

Quintero (2018) por su parte, concluye que existen diferencias salariales por género en la profesión contable en Colombia, donde los hombres ganan más que las mujeres, situación que coincide con la descrita en la presente

investigación. De manera similar, Angeles (2018) al desarrollar su investigación, el autor concluye que la diferencia salarial de género en gerentes y directoras de Perú y Lima Metropolitana, es a causa de la mayor cantidad de horas de trabajo remunerado y al mayor nivel de educación, mostrándose estas condiciones preferentemente en los hombres casados; así mismo, en el caso de las mujeres, ellas son las que asumen la carga de trabajo no remunerado, lo cual se refiere a la carga familiar de cuidado y mantenimiento de los hijos y del hogar. Así mismo, esto se justifica en los roles de género entendidos como naturales en la cultura, de la mayoría de personas que componen la sociedad peruana.

De acuerdo a los resultados, hay diferencias en el acceso a la capacitación y desarrollo de competencias para los servidores civiles, las cuales se brindan principalmente en los hombres, así mismo, la brecha es más grande en el nivel de gobierno local, esta situación se relaciona con lo indicado por Aguirre (2016), quien da a conocer que los gobiernos locales tienen escasa orientación para implementar el enfoque de género en los procesos de gestión local porque aún no existe una metodología clara y fácil de imitar, desde el MEF y el MIMP; incluidos los instrumentos para la implementación de las políticas públicas que promuevan el enfoque de género y el gasto equitativo en contratación según cuota de género.

Esta situación, se replica en la Municipalidad Provincial de Huamanga, donde Armas (2017) desarrolló su estudio, hallando que los problemas y/o debilidades limitan el logro de la igualdad de género, de manera sostenible, la carencia de una instancia o un mecanismo responsable de implementar una política de igualdad de género, desconocimiento de procesos para las denuncias por hostigamiento y el lenguaje inclusivo en la comunicación, así como, una data segmentada por género.

Salgado (2014) por su parte, halló que existe una relación positiva entre la Ley del Servicio Civil y la Calidad de la Prestación de Servicios en la Sede del Gobierno Regional de Tacna – 2014; lo cual muestra la importancia de las

iniciativas del gobierno a través de la normatividad, para incrementar la calidad del servicio civil a nivel nacional, regional y local; esto ha permitido estandarizar el servicio, a través de las mediciones y planteamientos de mejora, incluyendo el cierre de brechas de género.

- Principales hallazgos

A continuación, se muestra una descripción de los principales hallazgos en cada indicador evaluado:

- Género

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, existen diferencias entre los servidores civiles hombres y mujeres, con respecto a las diferentes dimensiones evaluadas; se observó que dichas diferencias fueron mayores principalmente en los inicios de los periodos evaluados; lo cual se ha disminuido en el tiempo, como lo demuestran los últimos periodos evaluados, donde las brechas o diferencias son menores en la mayoría de los casos. Sin embargo, aún predomina el género masculino sobre el femenino, en cuanto al número o proporción.

En el caso del número de asalariados, se incrementó en ambos géneros; sin embargo, cabe resaltar que el porcentaje de varones se redujo y el de mujeres incrementó, mostrando de esta manera una tendencia a la igualdad; de manera similar el porcentaje de servidores civiles en función de la PEA se incrementó y en los últimos años fue mayor en las mujeres. El número de asalariados en el sector privado marca una gran diferencia entre hombres y mujeres, debido a la preponderancia de los hombres, quienes son superiores en número; y en el tiempo se ha reducido la brecha en un tanto; sin embargo, aún existen diferencias; el porcentaje de asalariados en función de la PEA sigue siendo mayor en los hombres, pero el de las mujeres ha incrementado en una mayor cantidad.

- Salario

La diferencia de salarios en la gestión pública es corta, sin embargo, a través del tiempo no ha mostrado cambios relevantes; en el caso del sector privado, la diferencia de los salarios es mayor y en el tiempo ha variado en un pequeño porcentaje. Al comparar las brechas salariales entre la gestión pública y privada, se observa que ambas brechas son muy variables, pero la brecha en el sector privado es mayor.

- Características demográficas

Dentro del sector público ha incrementado el número de servidores, especialmente los hombres y mujeres con edades entre 45 y 64 años, es posible que este resultado tenga que ver con el promedio de edad de las personas nombradas. Debido al tamaño de la capital (Lima), tienen el mayor número de servidores y servidoras públicas; en segundo lugar, se encuentra la región de Cusco.

Con respecto a la brecha ante el número de mujeres y hombres, fue la región de Junín la que mostró un mayor número de mujeres en el período 2016; la brecha más amplia de hombres sobre las mujeres proviene de la región de Lima en el período 2009. Con respecto a nivel educativo en el caso de los hombres, se han incrementado los de nivel secundario y superior Universitaria; el caso de las mujeres ha incrementado en el nivel educativo superior universitaria.

- Aspectos laborales

Porcentaje de servidores civiles hombres en los diferentes grupos ocupacionales ha disminuido; mientras tanto, en el caso de las mujeres aumentado; sin embargo, no se tiene una tendencia clara. El número de personas por el nivel de gobierno a nivel nacional y regional, se redujo a nivel local, siendo superior el número de hombres en los diferentes niveles de gobierno, salvo a nivel regional.

- Capacitación

El número de personas que obtuvieron la beca a la Excelencia ha incrementado entre el 2013 y el 2017, sin embargo, en el último año la Brecha fue menor, incrementando en el caso de las mujeres y reduciéndose en caso de los hombres. Entre el 2015 y 2016, el número de beneficiarios fue parejo entre hombres y mujeres; asimismo el mayor número de beneficiarios se encontraba en el nivel nacional, por encima del nivel regional y el nivel local. En el caso de los beneficiarios de la formación en la escuela nacional de administración pública, a nivel regional y nacional el número de hombres es muy similar, sin embargo, en el caso de las mujeres a nivel regional es inferior a las mujeres de nivel nacional; Situación que contrasta la idea de la igualdad entre hombres y mujeres en los últimos periodos.

El curso con mayores beneficiarios es el de estructura y funcionamiento del estado, en gran parte de los cursos el número de hombres es superior, salvo en los cursos de ética y gestión del rendimiento; con respecto a los programas de la Escuela Nacional de administración pública, la mayor diferencia se dio en el programa de desarrollo gerencial y la menor diferencia, en el programa de especialización y el curso sobre interculturalidad en la gestión pública.

- Postura del investigador

El Perú, a lo largo de su historia, ha demostrado que uno de sus principales males endémicos, es la corrupción; la cual es encontrada en los diferentes niveles y organizaciones de la gestión pública. Ya desde mucho tiempo atrás, se dice que la solución a este problema es la educación, pero no solo la educación que brinda conocimiento, porque incluso las personas más respetables en el campo del conocimiento se han visto involucradas en hechos de corrupción, es por ello que la educación debe darse también en valores y conciencia ciudadana. De manera análoga, las diferencias revisadas en esta investigación solo pueden contrastarse con una educación cargada de conocimientos y valores, que generen una conciencia en las nuevas generaciones.

Por otra parte, la normativa que busca reducir brechas ya está dada a nivel nacional e internacional; sin embargo, su incumplimiento se debe a la falta de conciencia por parte de los servidores públicos que hacen caso omiso y los entes supervisores que no interiorizan aún dichas normas. Dicho sea de paso, la conciencia que lleva a las personas a analizar los hechos que generan distinciones de género, se encuentra degradada o dejada de lado, de tal manera que nuevamente se regresa al punto de la educación.

Así mismo, existen diferencias biológicas que marcan diferencias obvias entre hombres y mujeres; dentro de ellas, resalta el hecho de la procreación o la capacidad de tener hijos, por parte de la mujer (sin excluir al hombre que también forma parte de dicho proceso), esta situación genera hasta cierto punto una limitante en el sentido que una mujer pueda procrear con menor riesgo hasta cierta edad y dada la importancia de este hecho, es que en muchos casos la mujer se ve tentada a dejar de lado (suspender durante un periodo de tiempo corto o largo) las actividades laborales, de carrera profesional, estudiantil. Sumado a ello la presión social, que incluso hoy continúa en la mente de muchas personas que desean ver a todas las personas a cierta edad, con hijos, sin anteponer la felicidad de la persona o las metas personales que esta tenga.

Otro hecho que disgusta, pero sin embargo es necesario mencionar, es que en muchos casos no son los hombres los machistas, pues existen mujeres con tal característica; las cuales delegan o establecen una posición sexista en las personas que están bajo su encargo o liderazgo; por ejemplo, en el caso de las madres que aseguran a sus hijos que ellos no pueden llorar o mostrar sus sentimiento, solo por el hecho de ser hombres; otro es el caso de las madres que obligan a sus hijas a realizar tareas domésticas, sin pensar que dichos supuestos consejos o educación, las perjudicará en un futuro; otro ejemplo, es el hecho de estar obligado a ceder el asiento a una dama, que para muchos es un acto de caballerosidad, pero que en la práctica, representa solo una norma social impuesta solo en los hombres, cuando existen mujeres que podrían ceder el

asiento o simplemente, desean estar paradas sin la necesidad de sentarse al igual que los hombres.

No menos relevante, es en el ámbito de la investigación; hoy en día existen pocas investigaciones acerca de este fenómeno social y por lo tanto, menos planteamientos estratégicos o de mejora, que ayuden a cerrar la brecha de género existente. A pesar que, cada día hay más mujeres que se adentran en el área de la investigación.

CONCLUSIONES

1. A través de la prueba paramétrica T-Student de muestras independientes, se obtuvo un nivel de significancia de 0,00 menor a 0,05; de esta manera se comprobó que existen diferencias significativas entre el salario de los servidores públicos hombres y mujeres. Se observa que el salario promedio de los hombres está por encima del salario de las mujeres, en S/ 190 soles aproximadamente.
2. Con respecto a las diferencias entre las Características Demográficas; a través del estadístico no paramétrico U de Mann-Whitney, se obtuvo un nivel de significancia de 0,00 menor a 0,05 de esta manera se comprobó que existen diferencias significativas entre la edad de los servidores públicos hombres y mujeres; en el caso de las regiones se aplicó la misma prueba, dando como resultado significancias menores a 0,05 en 20 regiones y significancias mayores a 0,05 en 5 regiones (Callao, Huánuco, La Libertad, Lima, Piura), por lo tanto existen diferencias significativas entre la cantidad de servidores públicos hombres y mujeres por región, en la mayoría de casos; también se usó la misma prueba para el nivel educativo, donde se hallaron significancias menores a 0,05 en tres categorías (Sin educación, primaria y secundaria) y significancias mayores a 0,05 en tres categorías (Superior no universitaria, Superior universitaria, No especificado), por lo tanto no existen diferencias significativas en el Nivel Educativo de los servidores públicos, cabe resaltar que el mayor número de servidores cuentan con un nivel educativo superior universitario.

3. A través de la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney de muestras independientes, se obtuvieron significancias menores a 0,05 en las cinco categorías (Funcionarios y directivos, Profesionales Técnicos, Auxiliares, Carreras especiales), por lo tanto, existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en función de los Aspectos Laborales de los servidores públicos, durante los periodos 2004 - 2017.

4. De acuerdo a los resultados, se concluye que existen diferencias entre la Capacitación de mujeres y varones en el servicio civil; durante los periodos 2015 y 2016, el número de beneficiarios incrementó y este número es superior en los hombres, aumentando de 51,93 % a 53,39 % y reduciéndose en el caso de las mujeres de 48,07 % a 46,61 %; el número de Beneficiarios de la Capacitación por nivel de gobierno, en el periodo 2016, muestra que las mayores diferencias se da a nivel local, donde los hombres representan el 55,43 % y las mujeres el 44,57 %; en el caso de la Formación de la Escuela Nacional de Administración Pública, en el periodo 2016, la brecha es mayor y se encuentra en los gobiernos regionales, donde el 68,19 % son hombres y el 31,81 % son mujeres; el curso con el mayor número de beneficiarios (Estructura y funcionamiento del Estado) cuenta con el 54,28 % de hombres y el 45,72 % de mujeres; el programa con el mayor número de beneficiarios (Programa de alta gerencia) cuenta con el 55,43 % de hombres y el 44,57 % de mujeres. Sin embargo, es necesario precisar que, se requiere mayor información para hallar una diferencia significativa.

5. De acuerdo al objetivo principal, se identificaron diferencias significativas entre la participación de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, a través de la información obtenida de fuentes secundarias, durante los periodos 2004 - 2017. Donde se comprobaron tres diferencias significativas en los Salarios, en la Edad y el Grupo Ocupacional; con respecto al número de servidores en las regiones, solo el 20 % del total no muestra brechas; con respecto al nivel educativo, los tres niveles

educativos inferiores muestra diferencia significativas, mientras que los tres niveles educativos superiores no muestran diferencias significativas, sin embargo, la mayoría del personal tiene estudios superiores; con respecto a la capacitación, existen brechas menores entre hombres y mujeres, pero aún falta mayor data para hallar una diferencia significativa, solo se ha realizado la medición a nivel descriptivo en ese aspecto.

RECOMENDACIONES

1. Con respecto al salario percibido, se sabe que la preparación es pareja entre hombres y mujeres, pero existen condiciones que no permiten que la mujer dedique más tiempo a la vida laboral sin dejar de lado su vida familiar; es por ello, que se recomienda a las instituciones públicas, impulsar nuevas estrategias que busquen una conciliación de la vida familiar y laboral, para un ejercicio más equitativo y una mayor igualdad de condiciones salariales. Un ejemplo de ello es la inclusión de Lactarios, en instituciones públicas y privadas donde existan más de 20 mujeres o más mujeres en edad fértil, de esta manera las mujeres podrán desarrollar sus actividades laborales con menores preocupaciones.
2. Las diferencias entre las Características Demográficas, se visualizaron grandes diferencias entre las dimensiones evaluadas; es por ello que no basta con tener una legislación regulatoria, los gobiernos regionales y más aún los locales, deben interiorizar la importancia de la equidad de género, en los diferentes niveles ocupacionales a través de una metodología que abarque las necesidades de todos; se debe saber que una igualdad de género impacta a mujeres y a hombres, beneficiando al conjunto de la sociedad, al minimizar los obstáculos y discriminaciones, al establecer condiciones más equitativas.
3. Con respecto a los Aspectos Laborales, el gobierno peruano dentro de sus lineamientos promueven la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos; sin embargo, aún no se ha logrado ver un gran cambio en la reducción de brechas, por ello, se recomienda que en cada nivel de gobierno,

el funcionario o funcionaria encargada, deba difundir la igualdad entre cada uno de los colaboradores que están bajo su gestión y se debe evaluar la calidad de su gestión en función de sus logros.

4. Se ha podido observar que la Capacitación, es la que demuestra la menor brecha entre ambos géneros; sin embargo, estas capacitaciones son menos conocidas en el nivel local, por ello se recomienda la inclusión de una campaña de difusión semestral dentro del área de recursos humanos principalmente a nivel local, con la finalidad que gran parte de los servidores conozcan cuales son las capacitaciones a las cuales pueden ser parte, sin distinción de género. Además, cuando el personal que labora a nivel local desee trabajar a un nivel regional o nacional, podrá tener el conocimiento sobre la existencia de estas capacitaciones.

5. En general se recomienda al Ministerio de Educación, Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, Centros de Educación Superior Universitaria y No Universitaria, difundir de manera continua la igualdad de género, para que desde corta edad los niños y más adelante los adolescentes normalicen la idea de igualdad en la sociedad. Así mismo, para reducir las brechas no solo se debe generar una normativa, desde las instituciones educativas se puede fomentar planes de mejora y diferentes campañas que permitan reducir las brechas existentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarón, R. B. (2017). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Tacna – 2017*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Angeles, E. B. (2018). *Igualdad salarial por sexo en la alta dirección: determinantes de las diferencias salariales en el sector privado, entre hombres y mujeres, en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana (2007-2016)*. Lima: PUCP.
- Armas, A. A. (2017). *Incorporación del enfoque de género en la Municipalidad Provincial de Huamanga*. Huamanga: Universidad Cesar Vallejo.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir. (2019). *La Mujer en el Servicio Civil Peruano 2019*. Lima.
- Bravo, P. R. (07 de 02 de 2019). *Una aproximación al concepto de Género*. .
Obtenido de http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20180408_02.pdf
- Camarane María & Saavedra María. (2015). Diferencias en la Competitividad de las Empresas según el género del director. *Neumann Business Review*, 70-86.
- CAF. (2018). *Transporte y desarrollo en América Latina*. Caracas.
- Civil, A. N. (10 de Febrero de 2020). *Servicio Civil*. Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/servicio-civil/>

- Coyle, D. (2017). *El producto interno bruto: Una historia breve pero entrañable*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Dominguez, C. (2017). *Presupuesto con perspectiva de género: Estudio de caso del Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Río Negro*. Río Negro: Universidad Nacional de Río Negro.
- Empleo, M. d. (2019). *Indicadores laborales regionales de la PEA ocupada asalariada*. Lima: Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo.
- González, S. (2004). *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral*. España: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- Iacoviello, M., & Chudnovsky, M. (2015). *La importancia del servicio civil en el desarrollo de capacidades estatales en América Latina*. Caracas: CAF Banco de Desarrollo de América Latina.
- INEI. (10 de 02 de 2013). *Bechas de Género, 2011 - 2013*. Obtenido de INEI: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digital
- INEI. (2017). *Censo Nacional de Población y Vivienda 2017*. Lima: INEI.
- INEI. (2017). *Perú: Crecimiento y distribución de la población 2017*. Tacna.
- J., A. M. (2012). *Diccionario de Inglés- Español términos económicos financieros 1ra edición*. Barcelona: Ariel S.A.
- Korsmit, J., & Velders, B. (1997). *Action Plan for the Development of a Senior Public Service in the Netherlands*. Bloomington: Indiana University.
- Lopez, J. (2013). *+Productividad*. Estados Unidos de América: Palibrio.
- Méndez. (2009). *Fundamentos de la Economía para la sociedad del conocimiento 4ta edición*. Madrid: Marcela Rocha.

- Naciones Unidas. (2019). *Creciendo a un ritmo menor, se espera que la población mundial alcanzará 9.700 millones en 2050 y un máximo de casi 11.000 millones alrededor de 2100: Informe de la ONU*. Nueva York. Obtenido de https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_PressRelease_ES.pdf
- Parrado-Diez, S. (1997). *Spain: Transitions of the Civil Service System, Paper for the Comparative Civil Service Research Consortium Conference, School of Public and Environmental Affairs*. Bloomington: Indiana University.
- Quintero, K. R. (2018). *Diferencias salariales por género en la profesión contable en Colombia (2008-2012)*. La Salle: Universidad La Salle.
- Salgado, J. E. (2014). *Relación de la Ley del Servicio Civil en la Calidad de la Prestación de Servicios y la Sede del Gobierno Regional de Tacna*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Samuelson, P. (2010). *Macroeconomía en aplicaciones a Latinoamérica*. México, Monterrey.
- Snell, B. G. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: Cengage Learning Latinoamérica.
- Union Europea. (2012). *CIVITAS: Más de 10 años de movilidad sostenible*. Bruselas.
- Warren, H. (2013). *Diccionario Psicología 3ra. Edición*. México: Fondo de Cultura Económica.

ANEXOS

ANEXO 1: NÚMERO DE HOMBRES Y MUJERES SERVIDORES CIVILES 2004 – 2017 POR REGIÓN

Sexo	Región	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hombre	Amazonas	8.143	8.521	10.486	8.415	8.941	9.431	10.130	9.307	10.993	12.972	11.884	13.730	12.382	15.231
	Ancash	22.182	25.342	29.743	34.447	31.798	26.078	22.251	31.760	34.234	28.814	31.704	30.959	33.238	25.257
	Apurimac	14.320	12.127	9.852	11.907	12.576	13.382	15.911	15.293	14.075	16.916	13.042	17.215	18.791	17.166
	Arequipa	24.066	27.229	31.074	30.948	35.961	36.829	38.204	28.258	34.160	27.900	30.061	27.150	33.115	28.935
	Ayacucho	17.966	16.495	15.210	17.701	17.438	16.873	16.824	15.707	20.182	16.117	18.187	17.347	17.300	14.870
	Cajamarca	31.676	31.136	38.000	31.327	33.464	38.992	40.518	44.664	45.654	37.870	38.526	35.280	29.793	31.135
	Callao	13.561	12.937	8.062	20.113	20.219	22.142	22.768	22.125	22.178	19.396	23.644	21.784	21.239	26.467
	Cusco	28.704	30.296	40.895	40.041	49.998	52.587	50.568	49.826	67.326	57.596	48.536	53.545	40.974	40.678
	Huancavelica	8.400	8.467	7.663	9.704	9.134	10.610	11.327	9.430	10.116	9.842	10.442	11.905	14.757	8.783
	Huanuco	11.852	11.972	15.934	11.633	14.036	13.916	14.327	16.680	17.298	22.311	18.376	17.512	20.854	22.573
	Ica	13.366	15.213	13.100	18.729	17.403	19.581	19.312	18.041	19.176	21.100	20.492	21.110	18.745	18.910
	Junin	22.691	23.193	35.925	29.259	25.151	25.727	24.663	23.020	25.514	28.457	30.456	27.208	25.410	28.530
	La Libertad	29.041	26.799	23.519	21.971	26.434	43.292	33.360	28.540	27.955	29.980	35.226	35.704	39.207	38.240
	Lambayeque	21.788	22.021	22.126	19.280	19.253	30.261	28.276	21.732	21.243	21.861	23.417	25.100	27.340	26.343
	Lima	170.777	154.697	153.845	215.626	192.031	198.680	186.329	208.145	204.971	199.664	216.241	211.789	222.282	227.219
	Loreto	28.937	26.967	28.749	20.729	29.916	21.821	26.068	28.170	28.856	32.562	33.460	33.203	32.738	33.680
	Madre De Dios	3.585	3.684	4.050	4.388	5.213	4.804	5.368	5.119	6.511	5.418	5.783	5.079	5.476	4.500
	Moquegua	6.070	7.613	10.973	11.009	12.192	10.951	13.619	11.284	11.832	12.399	11.156	9.901	12.287	9.712
	Pasco	6.524	7.570	8.482	7.458	8.047	9.073	9.590	8.709	8.459	9.782	7.088	5.403	7.342	6.107
	Piura	25.304	25.944	27.434	34.844	29.121	40.962	27.606	30.539	38.474	35.877	25.132	27.521	27.193	38.412
Puno	32.095	34.591	39.617	45.027	45.879	46.574	43.481	41.159	45.048	45.783	42.074	43.091	47.023	36.786	
San Martin	13.415	18.030	14.080	18.870	23.684	22.201	28.265	28.705	28.649	24.074	20.949	24.094	18.608	21.223	
Tacna	11.175	11.343	14.589	17.510	19.017	15.439	17.366	14.883	17.497	13.496	12.202	14.221	12.352	10.970	
Tumbes	7.360	7.038	8.386	9.248	8.071	10.624	8.895	8.573	8.364	8.299	8.417	10.390	9.716	8.894	
Ucayali	10.193	12.617	9.072	11.155	12.521	12.777	12.489	12.738	16.505	16.710	17.582	19.062	17.208	14.443	

Sexo	Región	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Mujer	Amazonas	7.180	5.709	6.906	5.359	7.522	8.018	6.309	6.665	9.598	10.193	7.367	8.900	10.906	10.608
	Ancash	15.343	15.508	18.025	20.277	18.503	18.906	25.254	23.835	25.268	26.316	25.384	26.020	23.268	23.710
	Apurímac	6.924	7.802	6.904	7.564	9.815	7.419	10.594	6.961	10.835	10.804	11.413	12.014	10.434	13.902
	Arequipa	22.429	21.708	28.092	23.734	26.854	31.027	31.885	26.344	29.703	29.504	30.851	25.353	27.280	27.027
	Ayacucho	8.340	7.689	6.764	11.625	9.090	12.081	11.545	11.743	10.654	13.292	12.400	13.675	17.415	14.698
	Cajamarca	16.039	20.289	21.536	21.268	22.134	29.548	31.795	40.042	31.112	29.291	37.129	25.742	25.278	22.767
	Callao	9.243	16.920	15.652	18.338	19.332	19.768	21.750	24.385	18.595	19.150	23.145	19.179	17.983	20.073
	Cusco	9.694	13.375	14.553	24.370	26.608	27.235	24.549	29.092	34.282	31.316	25.920	29.460	40.959	35.771
	Huancavelica	3.981	5.221	5.810	6.331	7.002	8.045	7.470	7.959	8.679	7.826	8.677	10.167	10.187	9.544
	Huánuco	8.784	6.366	8.187	11.253	12.227	13.098	12.147	18.062	21.449	20.587	18.786	18.965	20.760	19.859
	Ica	13.342	12.197	10.628	16.381	16.769	15.308	17.674	16.074	15.763	18.034	17.750	17.758	17.564	18.436
	Junín	18.132	16.809	21.866	26.617	19.778	23.557	20.953	26.812	22.852	23.557	25.348	27.971	33.826	25.888
	La Libertad	21.617	21.318	20.335	27.982	26.338	40.155	31.766	22.188	32.220	32.780	34.796	36.200	37.817	30.922
	Lambayeque	13.334	18.249	16.503	22.172	16.875	17.151	18.447	20.149	21.537	19.691	23.289	23.266	28.256	28.193
	Lima	172.660	150.313	161.584	169.841	163.037	152.763	158.070	214.504	194.048	196.495	210.937	212.058	210.525	216.712
	Loreto	22.118	14.803	21.903	19.835	23.526	18.192	21.139	22.774	23.419	21.905	26.516	24.497	22.249	26.929
	Madre De Dios	2.582	1.823	2.747	2.355	2.833	3.109	2.974	3.150	3.667	3.892	4.094	2.531	2.042	2.524
	Moquegua	4.253	4.835	4.930	4.445	5.904	6.839	7.634	5.682	7.373	7.534	6.773	6.480	6.054	6.192
	Pasco	4.379	4.104	5.470	5.638	6.569	7.096	6.896	7.058	7.769	8.064	5.362	5.888	8.784	8.034
	Piura	16.052	16.941	15.955	27.545	26.291	33.651	26.895	33.488	28.131	29.866	23.846	29.852	32.109	34.420
	Puno	13.596	15.729	22.774	13.628	19.600	17.686	19.459	15.941	21.321	21.010	25.200	22.143	25.263	26.133
San Martín	10.383	10.621	8.317	11.920	12.791	12.730	16.950	14.800	18.436	17.604	16.979	14.955	13.753	14.113	
Tacna	9.750	8.966	8.390	9.807	9.917	7.724	12.180	9.671	11.185	8.933	9.207	9.828	10.286	9.738	
Tumbes	4.446	4.394	4.176	6.674	7.113	6.779	8.534	8.941	8.011	6.648	8.803	8.174	8.409	10.607	
Ucayali	8.125	9.129	7.622	9.036	11.450	10.408	10.461	11.212	11.534	12.156	10.884	13.280	13.439	10.947	