



— CAMPUS GUAIRÁ —

Universidad Católica “Nuestra Señora de la Asunción”

Campus Guairá

Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas

Carrera de Economía

Trabajo Final de Grado

**La brecha salarial de género: un análisis de la desigualdad en
la Municipalidad de Villarrica periodo 2021 a 2024**

Elaborado por:

Univ. María Ynés Navarro Orrego

Univ. Lucas Francisco Fretes Sanabria

Villarrica del Espíritu Santo - Paraguay, diciembre – 2024



— CAMPUS GUAIRÁ —

Universidad Católica “Nuestra Señora de la Asunción”

Campus Guairá

Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas

Carrera de Economía

Trabajo Final de Grado

**La brecha salarial de género: un análisis de la desigualdad en
la Municipalidad de Villarrica periodo 2021 a 2024**

Elaborado por:

Univ. María Ynés Navarro Orrego

Univ. Lucas Francisco Fretes Sanabria

Tutora: Tania Giselle Stollmaier Huber

Villarrica del Espíritu Santo - Paraguay, diciembre - 2024



— CAMPUS GUAIRÁ —

Universidad Católica “Nuestra Señora de la Asunción”

Campus Guairá

Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas

Carrera de Economía

Trabajo Final de Grado

**La brecha salarial de género: un análisis de la desigualdad en
la Municipalidad de Villarrica periodo 2021 a 2024**

Estudiante	Calificación
María Ynés Navarro Orrego	
Lucas Francisco Fretes Sanabria	

.....

Miembro Tribunal

.....

Miembro Tribunal

.....

Miembro Tribunal

PÁGINA DE ADVERTENCIA

En esta sección del Trabajo Final de Grado, los autores de esta investigación asumen plena responsabilidad ante la Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas, y ante el lector, en particular. Por lo que, se garantiza la veracidad y originalidad en relación con el contenido del trabajo, y se otorga a la institución todos los derechos económicos y de propiedad intelectual, como la de reproducción, comunicación y difusión pública, sobre el material presentado.

Es importante destacar que la institución, en este caso, la Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas, no asume responsabilidad ante las opiniones expresadas por los autores en los textos publicados. La responsabilidad total de las ideas y conceptos presentados recae exclusivamente en los autores de esta investigación.

.....
María Ynés Navarro Orrego

.....
Lucas Francisco Fretes Sanabria

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darnos las fuerzas necesarias para llegar a esta meta tan anhelada. A todos los docentes que con mucho entusiasmo y entrega nos han ayudado y apoyado a lo largo de estos 5 años, no solo en la realización de nuestro Trabajo Final de Grado, sino que también en nuestro paso por la carrera de Economía de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas de la UCA- Campus Guaira. A nuestra Tutora la Econ. Tania Stollmaier por orientarnos en la elaboración de nuestro proyecto y por hacerlo con tanta dedicación.

A las Autoridades de la Universidad, por fomentar en nosotros el entusiasmo por la investigación y por su incansable trabajo para brindarnos la mejor formación académica.

A nuestras familias, amigos y compañeros por su apoyo incondicional y por sobre todo su aliento en este proceso de elaboración del Trabajo.

Ynés y Lucas

DEDICATORIA

A mis padres por ser mi mayor motivación para cumplir todas mis metas, por enseñarme los valores que hoy en día me hacen una mejor persona.

A mis abuelos por ser un ejemplo de superación.

A mi ángel en el cielo que se hace presente en mis sueños para demostrarme que a pesar de no estar físicamente siempre guiara mis pasos como lo hizo durante su paso en la tierra.

Y a todas aquellas personas que fueron parte de mi crecimiento personal y académico, que con sus palabras de aliento y buenos deseos han aportado mucho a mi estabilidad emocional, me han ayudado a nunca rendirme y a perseverar para cumplir mis sueños.

Ynés Navarro

A mis padres, por apoyar y comprender mi interés por esta carrera, y por sobre todo por ser ejemplos de superación para mí. De ellos aprendí que, si uno pone de su parte y aguanta el proceso, todo llega en su debido tiempo.

A mis familiares, amigos y a esa persona especial, que con el aprecio y motivación me ayudan a fortalecer esa confianza para seguir adelante, creciendo como persona y profesional.

En especial a mi Abuelo materno, que en vida fue un ejemplo de persona y dedicación a su familia, siempre me alentó a estudiar y a mantener la humildad, resaltando lo importante en esta vida: familia, salud, trabajo y disfrutar de los buenos momentos que la vida nos ofrece.

Lucas Fretes

RESUMEN

Esta investigación trata acerca de la brecha salarial de género: un análisis de la desigualdad en la Municipalidad de Villarrica en el periodo 2021 a 2024, la cual proporciona información relevante en el contexto local. Los objetivos de la investigación incluyeron analizar la proporción de hombres y mujeres en la institución, medir la brecha salarial y su evolución entre 2021 y 2023, examinar el porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo y evaluar la percepción de equidad salarial. La metodología mixta consistió en entrevistas a jefas y funcionarios de la municipalidad, además de una matriz de revisión documental donde se recopilaban datos de la plataforma web de la municipalidad sobre las remuneraciones de 2021 al 2023. En 2021, la brecha salarial fue del 1,80%, mientras que para el 2022, la brecha salarial aumentó a 2,54%, finalmente, en 2023, la brecha salarial se elevó a 3,30%, lo que implica que en ese año las mujeres ganaron un 3,30% menos que los hombres. Por otro lado, actualmente, el 42% de los puestos de liderazgo está ocupado por hombres, mientras que el 58% por mujeres. En términos cualitativos, se identificaron los siguientes aspectos: falta de transparencia y claridad en la política salarial, percepción de desigualdad salarial, influencia de factores externos y necesidad de políticas claras.

Palabras Claves: Brecha salarial, Género, Liderazgo, Municipalidad, Desigualdad.

ABSTRACT

This research deals with the gender wage gap: an analysis of inequality in the Municipality of Villarrica in the period 2021 to 2024, which provides relevant information in the local context. The objectives of the research included analyzing the proportion of men and women in the institution, measuring the pay gap and its evolution between 2021 and 2023, examining the percentage of women in leadership positions, and evaluating the perception of pay equity. The mixed methodology consisted of interviews with heads and officials of the municipality, in addition to a documentary review matrix where data was collected from the municipality's web platform on salaries from 2021 to 2023. In 2021, the salary gap was 1.80%, while by 2022, the wage gap increased to 2.54%, finally, in 2023, the wage gap rose to 3.30%, which implies that in that year women earned 3.30% less than men. On the other hand, currently, 42% of leadership positions are occupied by men, while 58% are occupied by women. In qualitative terms, the following aspects were identified: lack of transparency and clarity in salary policy, perception of salary inequality, influence of external factors and need for clear policies.

Keywords: Wage gap, Gender, Leadership, Municipality, Inequality.

ÍNDICE GENERAL

Contenido

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I – PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	2
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.2. PREGUNTA GENÉRICA	3
1.3. PREGUNTAS ESPECÍFICAS.....	3
1.4. OBJETIVOS.....	4
1.4.1 General.....	4
1.4.2 Específicos	4
1.5. JUSTIFICACIÓN.....	4
CAPÍTULO II – MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	6
2.1. Marco de Antecedentes	6
2.1.1. Antecedentes Internacionales	6
2.1.2. Antecedentes Nacionales	7
2.2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	9
2.2.1 Marco Conceptual.....	9
2.2.2. Marco Teórico.....	12
2.3 MARCO LEGAL	21
2.3.1 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.	21
2.3.2 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)	22
2.3.3 La Agenda para el Desarrollo Sostenible Naciones Unidas 2030	23
2.3.4 Aspectos normativos nacionales	23
2.4 MARCO INSTITUCIONAL.....	25
2.4.1 Internacionales:.....	25
2.4.2 Nacionales:.....	28
2.5. VARIABLES.....	31
2.5.1. Hipótesis	31
2.5.2. Definición conceptual y operativa de las variables	31
CAPÍTULO III – MARCO METODOLÓGICO	33
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	33

3.2. UNIVERSO – POBLACIÓN Y MUESTRA	34
3.2.1. Universo.....	34
3.2.2. Población	34
3.2.3. Muestra	34
3.3. MÉTODO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	35
3.3.1 Técnicas	35
3.4 PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	35
3.5 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	36
3.6 CONFIABILIDAD Y LA VALIDEZ.	36
3.7 ASPECTO ÉTICO.	37
CAPÍTULO IV – MARCO ANALÍTICO	38
4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	38
4.1.1. Resultados Cuantitativos	38
4.1.2. Resultados Cualitativos	44
CAPÍTULO V – CONCLUSIONES.....	52
5.1. CONCLUSIONES.....	52
5.2. RECOMENDACIONES	53
Bibliografía	54
ANEXOS	57
ANEXO A – INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	57
ANEXO B – DATOS DE INVESTIGACIÓN.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cantidad de hombres y mujeres en el total de funcionarios de los Diferentes años de estudio	38
Tabla 2 Brecha salarial entre hombres y mujeres en la municipalidad durante el periodo 2021-2023	41
Tabla 3 Hombres y mujeres que ocupan cargos de liderazgos en la Municipalidad de Villarrica en la actualidad.	43

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Cantidad de funcionarios por sexo en los diferentes años de estudio.....	39
Ilustración 2 Funcionarios municipales por sexo en el año 2021	40
Ilustración 3 Funcionarios municipales por sexo en el año 2022	40
Ilustración 4 Funcionarios municipales por sexo en el año 2023.	41
Ilustración 5 Brecha Salarial entre hombres y mujeres en los diferentes años de estudio	42
Ilustración 6 Distribución de cargos de liderazgos en la Municipalidad de Villarrica en el 2024.....	44

INTRODUCCIÓN

La disparidad salarial de género es un problema mundial que se mantiene a través del tiempo y que manifiesta las inequidades estructurales en el entorno de trabajo. Pese a los progresos en lo que respecta a derechos laborales y políticas de equidad, las mujeres siguen obteniendo un salario medio inferior al de los hombres por desempeñar tareas parecidas o incluso equivalentes en distintos sectores del trabajo público y privado. Esta desigualdad en los sueldos no solo representa una expresión de discriminación, sino también un impedimento para el progreso económico y social, restringiendo la independencia y el bienestar de las mujeres, y, en consecuencia, de la sociedad en general.

Dentro del marco de las entidades públicas, tales como las municipalidades, la disparidad salarial de género cobra una importancia específica, dado que las políticas y servicios ofrecidos por estas instituciones deben estar en concordancia con los principios de equidad e igualdad. No obstante, a pesar de las regulaciones y programas destinados a disminuir las brechas, persiste una notable diferencia salarial entre hombres y mujeres en distintos estratos de la administración pública. En tal sentido, este trabajo se centra en analizar la brecha salarial de género en la Municipalidad de Villarrica durante el periodo 2021-2024.

Para el logro de los objetivos propuestos, se utiliza una metodología con enfoque mixto deductivo-inductivo ya que este método permite la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, de tal forma, el desarrollo se estructura en 5 capítulos presentados de la siguiente manera:

El capítulo 1 aborda la problemática de la investigación, establece los objetivos para el estudio y respalda su ejecución, seguidamente en el capítulo 2 se presenta el marco teórico, conceptual y referencial, además de los antecedentes, por otro lado, en el capítulo 3 se detalla el marco metodológico de la investigación, mientras que en el capítulo 4 se presentan los resultados obtenidos y para finalizar en el capítulo 5 se exponen las conclusiones, limitaciones y recomendaciones del trabajo.

CAPÍTULO I – PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según la información proporcionada por la Encuesta Permanente de Hogares EPH (2022) las mujeres perciben, en promedio, un 24% menos que los hombres. Esta cifra ya refleja una brecha salarial significativa. Desde el punto de vista económico, esto implica que las mujeres deben trabajar más horas para alcanzar el mismo nivel de ingresos que sus colegas masculinos.

Así como, en el informe de ONU Mujeres (2015), se destacan varios puntos importantes, entre los cuales se evidencia una persistente brecha salarial entre hombres y mujeres en el país. Además, esta desigualdad económica se presenta como una de las principales barreras para alcanzar la igualdad de género, limitando así las oportunidades de desarrollo para las mujeres paraguayas.

La brecha salarial de género en Paraguay constituye un problema estructural que demanda acciones urgentes y transformadoras. Por ello, es fundamental implementar políticas públicas que fomenten la igualdad de oportunidades, combatan la discriminación y faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar. Es necesario, además, trabajar en la transformación de las normas sociales y culturales que perpetúan los roles de género tradicionales.

Por otra parte, el Consorcio de Misiones Diplomáticas Europeas en Paraguay ha revelado una persistente brecha salarial de género que se estima en un 40%. Según Diana García, jefa adjunta de cooperación de la UE, esta desigualdad se ve exacerbada por la baja participación de las mujeres en el mercado laboral formal y la tendencia a realizar trabajos más precarios; enfatiza que la carga desproporcionada de trabajo doméstico no remunerado representa un obstáculo significativo para la igualdad de oportunidades y el empoderamiento económico de las mujeres en Paraguay (Swissinfo, 2022).

Las desigualdades entre mujeres y hombres son un campo en el que se juegan los derechos fundamentales. Para el 2022 se registra que el 36,8 % de los hogares paraguayos están encabezados por mujeres y en tanto que el 63,2 % de los hogares están encabezados por hombres (INE Paraguay, 2022). Este tema merece atención de partes de las autoridades por varias razones la desigualdad de género, que limita la participación de las mujeres en el mercado laboral, ha generado un fuerte movimiento de reivindicación por parte de la sociedad civil.

En primer lugar, es importante destacar que las desigualdades de género no son el resultado de decisiones personales, sino que se sustentan en estructuras sociales de base histórico-cultural que pueden ser transformadas. Esto es fundamental para eliminar las condiciones que afectan negativamente la vida de las mujeres, reduciendo sus capacidades, oportunidades, y limitando sus proyectos de vida.

En segundo lugar, estas desigualdades inciden en el bienestar de toda la sociedad, ya que afectan el desarrollo socioeconómico y restringen el ejercicio de los derechos y libertades políticas. Las desigualdades de género son, por tanto, una expresión de la falta de cumplimiento de derechos, constituyendo un pilar fundamental para la vigencia del Estado de derecho.

A pesar de los avances en las estadísticas nacionales, el país se enfrenta a importantes desafíos como la falta de una base de datos bien estructurada y completa que permita un estudio minucioso en este ámbito. Actualmente, la información disponible es discontinua, dispersa y, en algunos casos, no comparable con otros países de América Latina en lo que respecta a las brechas salariales de género.

En 2024, Barbados sobresalió como la nación con índice más alto en América Latina y el Caribe según el Índice Global de Brecha de Género (Global Gender Gap Index), elaborado anualmente por el Foro Económico Mundial (World Economic Forum, WEF), alcanzando una calificación de 0,870 que tiende al valor de 1. Adicionalmente, Guatemala obtuvo la calificación más baja de la región, con 0,446 puntos. En algunos países de Sudamérica, hallamos: Argentina tiene un puntaje de 0,65, Brasil un puntaje de 0,62, Chile un puntaje de 0,62, Bolivia un puntaje de 0,61 y Uruguay un punto de 0,64. Respecto a Paraguay (0,65), la disparidad no es tan amplia, los índices oscilan entre 0 y 1, donde 1 simboliza la igualdad total de género y 0, la inequidad total (Statista Research Department, 2024).

1.2. PREGUNTA GENÉRICA

¿Cómo incide la desigualdad de género en la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Municipalidad de Villarrica?

1.3. PREGUNTAS ESPECÍFICAS

¿Cuál es la proporción de hombres y mujeres en el total de funcionarios de la municipalidad durante el periodo 2021-2023?

¿Cuál es la brecha salarial entre hombres y mujeres en la municipalidad durante el periodo 2021-2023?

¿Cómo ha evolucionado la brecha salarial de género en la municipalidad durante el periodo 2021 a 2023?

¿Qué proporción de hombres y mujeres ocupan cargos de liderazgo o dirección actualmente?

¿Cuál es la percepción de jefes/as y funcionarias respecto a la equidad salarial dentro de la municipalidad actualmente?

1.4. OBJETIVOS

1.4.1 General

Analizar la incidencia de la desigualdad de género en la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Municipalidad de Villarrica.

1.4.2 Específicos

Identificar la proporción de hombres y mujeres en el total de funcionarios de la municipalidad durante el periodo 2021-2023.

Examinar la brecha salarial entre hombres y mujeres en la municipalidad durante el periodo 2021-2023.

Comparar la evolución de la brecha salarial de género en la municipalidad durante el periodo 2021 a 2023.

Determinar la proporción de hombres y mujeres que ocupan cargos de liderazgo o dirección actualmente.

Explorar la percepción de jefes/as y funcionarias respecto a la equidad salarial dentro de la municipalidad actualmente.

1.5. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo se centra en el análisis de la brecha salarial de género dentro de la Municipalidad de Villarrica durante el período de 2021 a 2024, a través de la aplicación de una metodología de investigación bien definida, busca cuantificar y cualificar esta diferencia salarial.

Desde una perspectiva teórica, se emplearán los conceptos derivados de la Teoría del Capital Humano, donde se puede apreciar que las diferencias salariales se relacionan

con los diferentes niveles de inversión en educación, formación y experiencia en el trabajo. Por otro lado, se desarrollará a partir de la teoría de la discriminación, que propone como elemento crucial para establecer el salario es la discriminación.

Considerando diversos estudios sobre la brecha salarial de género, se plantea la necesidad de emplear un método de investigación descriptivo que combine enfoques cuantitativos y cualitativos. Además, los datos son de fácil acceso pues se obtienen del portal web de la institución, para la revisión documental, mientras que hay una apertura institucional para aplicar entrevistas a los sujetos de investigación.

Es importante señalar que se emplean dos técnicas de recolección de datos: la revisión documental y entrevistas a los jefes y funcionarias de la municipalidad. Estas técnicas serán de gran valor para el contenido del trabajo, ya que enriquecerán la base de datos y permitirán verificar el cumplimiento de los objetivos planteados, así como analizar la validez de la hipótesis formulada.

La investigación resulta muy beneficiosa, ya que facilita la ejecución de otras investigaciones, además permite a las instituciones la optimización de recursos humanos, identificando la existencia de la brecha salarial. Además, los hallazgos pueden ser utilizados para reforzar la reputación de la municipalidad, con el objetivo de evidenciar su nivel de compromiso con la igualdad de género.

La viabilidad o factibilidad de llevar a cabo el presente trabajo, depende de varios elementos claves, como la posibilidad de obtener los datos. Sobre este punto, los datos son de acceso público y la municipalidad, a través del departamento de recursos humanos, ha autorizado la aplicación de instrumentos.

En cuanto a los recursos económicos, al tratarse de una investigación a nivel local en la municipalidad de Villarrica, no es necesario desplazarse a lugares lejanos, lo cual representa una ventaja significativa. Además, las entrevistas no requieren de grandes inversiones, solo de gastos menores como papel e internet. En cuanto a los recursos humanos, se considera que el equipo integrado por los autores es suficiente para llevar a cabo el estudio, ya que los mismos cuentan con los conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo de la investigación.

Desde el punto de vista ético, se garantiza la confidencialidad de toda la información obtenida durante las entrevistas. En lo que respecta al procesamiento de la información, se cuenta con los equipos técnicos necesarios.

Con todo lo mencionado anteriormente, se puede afirmar que el trabajo de investigación es factible, viable y pertinente.

CAPÍTULO II – MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Marco de Antecedentes

En este apartado, se presenta una recopilación exhaustiva de información y estudios sobre la brecha salarial que existe tanto a nivel internacional como nacional. Este análisis no solo se limita a la constatación de un problema, sino que profundiza en los factores principales que inciden en esta problemática, la cual afecta a diversos ámbitos a nivel local, así como en todo el mundo.

Para facilitar la comprensión y ofrecer una perspectiva más clara, se organiza primero la revisión de los estudios internacionales, destacando los hallazgos más relevantes y sus implicaciones. Posteriormente, se exponen las investigaciones más destacadas sobre la brecha salarial en el ámbito nacional, enfocándose en los últimos años.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Diversos estudios han profundizado en el análisis de la brecha salarial de género a nivel mundial, uno de los cuales, según el informe de la Europea (2014) titulado "Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea" sobre los 28 países que la conforma, proporciona un análisis documental sobre la brecha salarial de género. Entre los objetivos planteados se incluye: cuantificar la magnitud de la brecha en los distintos países de la UE. Una de las metodologías que destaca en su revisión es la aplicación de encuestas sobre la estructura de los salarios. Entre sus principales resultados se incluyen: Un mapa de la brecha salarial entre hombres y mujeres de la Unión Europea, que hacen los gobiernos al respecto e información sobre acciones para combatir la problemática a escala nacional.

Por otro lado, Lexartza Artza et al. (2019) en un estudio sobre "La Brecha Salarial entre hombres y mujeres en América Latina" incluye estadísticas sobre la brecha salarial, las causas y las posibles medidas que se pueden tomar para ayudar a reducir la brecha, cuyo objetivo consiste en presentar la situación actual de la brecha salarial y los avances en la legislación y política pública en América Latina y el Caribe, así como compartir las acciones específicas que han tomado empleadores y trabajadores. En uno de sus principales resultados constata que los mercados laborales son muy heterogéneos y que hay grupos particulares de mujeres que se están quedando atrás.

Además, Alva Figueroa (2021) en su trabajo titulado "Factores Determinantes de la Brecha Salarial por Género en la Región La Libertad durante el Período 2019-2020,"

aborda de manera detallada la situación del mercado laboral y la dinámica salarial en Perú. Centra su enfoque en los factores contextuales y culturales que influyen en esta problemática con el objetivo de identificar los elementos que explican la diferencia en los salarios entre hombres y mujeres durante los años 2019 y 2020. En relación a la metodología utilizada, adopta un enfoque cuantitativo que incorpora datos estadísticos para analizar las diferencias salariales de género. Entre los principales resultados revela que en el sector manufacturero las características de capital humano tienen una mayor incidencia en la brecha salarial, no obstante, en el sector comercial, la discriminación es la que influye en mayor medida.

Asimismo, Flores Salcedo (2022) en su tesis denominada “Equidad de género y brecha salarial en una Municipalidad Distrital - Apurímac, 2022” busca determinar cómo se relacionan la equidad de género y la brecha salarial en una municipalidad distrital en Apurímac, utilizando como metodología el análisis documental. Los resultados de la investigación arrojan que las mujeres están involucradas activamente en el desarrollo y desempeño de la institución, lo que indica que no hay una relación significativa entre las variables de estudio equidad de género y brecha salarial. Esto significa que, si hay una brecha salarial, se debe a la participación del trabajador en la institución en lugar de su género.

Finalmente, Constante Núñez et al. (2023) bajo el título “Diferencia salarial entre hombre y mujer” analizan la brecha salarial en el estado de Tamaulipas, México. Consideran la brecha salarial como un desafío persistente en el ámbito laboral, definida como la diferencia en la remuneración entre hombres y mujeres que ocupan puestos de trabajo y condiciones equiparables, con el género como la única variable distintiva. El objetivo de esta investigación es aclarar las razones subyacentes de la disparidad salarial, centrándose en el nivel educativo de las mujeres como una variable clave, aplicando cuestionarios tanto a empleadores como a empleados. Las conclusiones resaltan la importancia de continuar trabajando para eliminar la brecha salarial de género, fomentar la igualdad de oportunidades en todos los niveles de las empresas y continuar promoviendo el acceso de las mujeres a la educación y al mercado laboral.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

A nivel local, se constata la existencia de estudios que han abordado la brecha salarial de género en Paraguay, por lo que, según Onu Mujeres (2015) en su informe titulado "Igualdad de género y principales brechas en Paraguay", se destacan varios

puntos importantes, entre los cuales se encuentran los factores que generan diferencias de género en áreas como salud y educación. El documento evidencia una persistente brecha salarial entre hombres y mujeres en el país. Además, esta desigualdad económica se presenta como una de las principales barreras para alcanzar la igualdad de género, limitando así las oportunidades de desarrollo para las mujeres paraguayas.

Además, Ortiz Valverdi (2017) lleva a cabo un estudio que se titula *Discriminación salarial: brecha salarial entre hombres y mujeres del mercado laboral paraguayo*. A través de su investigación la autora busca comprender las razones detrás de esta desigualdad y su impacto en las mujeres trabajadoras. Para determinar las causas de la brecha, se emplea la técnica de descomposición de Oaxaca-Blinder, que divide esta diferencia en dos partes y su principal resultado arroja que la discriminación es la que incide en mayor parte a la Brecha Salarial.

Así como, De Lima Braga Penha et al. (2020) en su artículo “Discriminación salarial por género en el mercado de trabajo del Paraguay: análisis del sector formal, zona metropolitana y zona fronteriza con Brasil” se centran en el sector formal y en las zonas de Asunción y la frontera brasilera durante los años 2017 a 2019, analizando a profundidad cómo se manifiesta la discriminación salarial por género en el país. Uno de sus principales objetivos fue el de examinar el comportamiento de la disparidad salarial de género en el mercado laboral paraguayo y como metodología, al igual que el antecedente anterior, aplican la descomposición de Oaxaca-Blinder. Según el estudio, a pesar de la reducción de la disparidad salarial durante el período examinado, todavía existen inequidades en los ingresos por género. Uno de los principales resultados evidencia que existen cambios socioeconómicos sobre la equidad política y la paridad salarial en el correr de los años que prometen una evolución para mejorar la situación actual.

Además, Soares dos Santos y Colman (2021) realizan un estudio denominado *Disparidad de género: una mirada socioeconómica, política e histórica en Paraguay y Brasil*. El objetivo principal de la investigación es analizar cómo los factores sociales, económicos y políticos han influido en la desigualdad de género a lo largo del tiempo en estos dos países. La metodología empleada se basa en una revisión sistemática de la literatura científica existente. A través de esta revisión, los autores identifican y analizan los principales estudios que han abordado la temática de la desigualdad de género en Paraguay y Brasil.

Y por último Urquidi et al. (2022) en un estudio impulsado por el BID (Banco Interamericano de Desarrollo) titulado “Brecha de ingresos laborales por género en Paraguay: Un análisis de su evolución en el periodo 2002 a 2019” cuyo objetivo principal es comprender la evolución de esta desigualdad a lo largo del tiempo y analizar los factores que la provocan. A través de un análisis cuantitativo que utiliza datos de encuestas laborales a nivel nacional y técnicas econométricas avanzadas, el estudio busca descomponer la brecha salarial en factores observables, como la educación y la experiencia laboral, así como en factores no observables, como la discriminación. Utiliza dos modelos para la evaluación de la brecha salarial de género, Blinder -Oaxaca y Ñopo.

Los resultados de esta investigación atienden la magnitud de la brecha salarial, su evolución histórica y los principales factores que la explican, donde los mismos mencionan que “como conclusiones generales del estudio se observa que, a nivel agregado, existe una brecha relevante y estadísticamente significativa de ingresos entre hombres y mujeres en Paraguay, la cual está explicada primordialmente por factores no observables en las encuestas de hogares” (Urquidi et al., 2022, pág. 31).

2.2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.2.1 Marco Conceptual

2.2.1.1 Salario:

Varios autores del pensamiento económico han abordado el tema de salario, tales como Adam Smith, David Ricardo, Karl Marx, entre otros. Si bien cada uno de ellos, ha presentado un enfoque diferente, los mismos coinciden en que el salario es un pago por el trabajo realizado y refleja las necesidades mínimas de subsistencia de los trabajadores. Por otra parte, considerando el enfoque sobre el Derecho del trabajo, autores como Pasco Cosmópolis (1986), al igual que De Buen Lozano (1977) profundiza el concepto de salario tal que:

Que el salario es una obligación patronal necesaria que en muchos casos no compensa el trabajo efectivo, como cuando debe pagarse en situaciones en las que el trabajador no trabaja (enfermedad, vacaciones, etc.). con tanta extensión. El salario puede definirse como todo lo que un empleador debe al trabajador como resultado de la relación de trabajo, ya sea en efectivo como bienes o servicios; actual o diferido; calculado por tiempo, por unidad de producción o de cualquier

otra manera; y ya sea llamado remuneración, retribución, sueldo, jornal, honorario, emolumento o de cualquier otra manera. (p. 214)

Mientras que según Chiavetano (2002), el término salario hace referencia “a la remuneración que un empleado obtiene de su jefe, la cual se establece en función del puesto que ocupa y las tareas que lleva a cabo durante un tiempo determinado” (p. 284)

2.2.1.2. Brecha Salarial:

La brecha salarial de género ha sido un tema de amplio debate en la agenda global debido a su relevancia en la búsqueda de igualdad y justicia económica entre hombres y mujeres. Diversas instituciones y estudios han abordado este fenómeno desde distintas perspectivas, proporcionando definiciones e indicadores para su medición. Tal que, ONU Mujeres (2023) define la brecha salarial de género:

Como el porcentaje obtenido al dividir la diferencia entre los salarios de hombres y mujeres por el salario de los hombres. Dividir la diferencia entre el salario promedio que reciben los hombres y las mujeres es la fórmula para determinar la brecha salarial de género en una empresa. (p.1)

Por otra parte, Salas (2019) considera que la brecha salarial:

Es evaluar y comparar el ingreso promedio de los trabajadores hombres y mujeres. En este contexto, el porcentaje que se obtiene a través de este indicador busca mostrar la diferencia entre los ingresos promedio de las mujeres y los hombres, tomando como referencia el salario de estos últimos. Es fundamental señalar que la discrepancia en los ingresos entre hombres y mujeres puede ser calculada considerando diversas variables y métodos. Según las variables que se utilicen, existen principalmente dos indicadores que se emplean al referirse a la brecha salarial: (i) la brecha salarial por género sin ajustar y (ii) la brecha salarial por género ajustada. (p.58)

Además se tiene que entender que la brecha Salarial es un fenómeno multidimensional que va más allá de una simple diferencia numérica, se puede incorporar

otro elementos de análisis muy importantes como la brecha salarial horizontal (la diferencia salarial entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo) que igual persiste después de controlar por factores como la educación y la experiencia, que se ve reflejado en la segregación ocupacional, que tiene la particularidad en concentrar a las mujeres en sectores y ocupaciones con menor remuneración.

2.2.1.3. Desigualdad Horizontal

En cuando a la desigualdad Horizontal Puyana Mutis (2018) menciona los aspectos relacionados en América Latina:

La comprensión de la desigualdad horizontal en América Latina implica considerar la discriminación sistemática que sufren al menos dos grandes grupos de población: por un lado, los pueblos indígenas originarios y, por otro, las poblaciones afrodescendientes (en el caso de Colombia, se ha incluido a la población rom, descendiente del pueblo gitano). Aunque los orígenes y la naturaleza de la desigualdad horizontal que afecta a estas comunidades varían, los indicadores parecen indicar que la desigualdad que afecta a los afrodescendientes puede ser más grave en el sentido de que, a diferencia de los pueblos indígenas, no pueden diferenciarse y autoidentificarse a través de la lengua para exigir ciertos derechos. (p.54)

La autora destaca que la desigualdad es un fenómeno complejo que se manifiesta en diversas formas, uniéndose con otros tipos de discriminación, como la racial y la étnica. En relación a los pueblos indígenas, tales como los afrodescendientes enfrentan situaciones de discriminación, es importante conocer que las experiencias y las manifestaciones de esta desigualdad son diversas. Asimismo, se destaca la relevancia de la identidad étnica en el proceso de reconocimiento de derechos, así como en la lucha contra la discriminación.

Que la desigualdad horizontal no es un fenómeno estático, sino que se manifiesta a través de mecanismos estructurales y culturales. Es así que la interseccionalidad de la

desigualdad de género, raza y clase social agrava las condiciones de vida de las mujeres indígenas y afrodescendientes, limitando sus oportunidades y perpetuando ciclos de pobreza y exclusión.

2.2.1.4. Puestos de Trabajo:

Chiavetano (2002) percibe los puestos laborales como un proceso que implica la enumeración de las tareas o funciones que los componen y los distinguen de los demás puestos de la compañía. Esto implica una lista exhaustiva de las funciones o tareas del puesto (qué realiza el ocupante), la periodicidad de su realización (cuándo lo realiza), los procedimientos empleados para llevar a cabo estas funciones o tareas (cómo lo hace) y las metas del puesto. En esencia, se toman en cuenta los elementos relevantes del trabajo efectuado, junto con las obligaciones y responsabilidades vinculadas.

2.2.1.5. Desigualdad de Género:

La desigualdad de género, se puede ver de diversas formas, de manera tangible en la brecha salarial, donde las mujeres perciben ingresos menores que los hombres por realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor. De acuerdo a Jiménez Vargas (2017):

La desigualdad de género es un fenómeno que se manifiesta tanto en lo social como en lo cultural, donde no todos los individuos de un grupo o comunidad tienen igual acceso a bienes, servicios y derechos. Esto resulta en un trato desigual y discriminatorio, fundamentalmente basado en el género, ya sea por ser hombre o mujer, y más recientemente, también por pertenecer a otros grupos sociales.

(p.3)

Esta disparidad salarial es como consecuencia de una compleja relación de factores sociales, culturales y económicos, como los estereotipos de género.

2.2.2. Marco Teórico

2.2.2.1. Teoría de Capital Humano:

Frecuentemente, se utiliza la Teoría del Capital Humano para explicar, hasta cierto punto, las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Además, se puede relacionar la

inequidad en la inversión en capital humano, lo que implica que una inversión insuficiente en educación o formación puede generar diferencias salariales en el entorno de trabajo. Frecuentemente, esto conduce a discriminación. En última instancia, la segmentación del trabajo es otro factor relevante. Para comprender la Teoría del Capital Humano, cada uno de estos elementos es crucial.

Schultz (1964, tal como se menciona en Cardona Acevedo et al., 2007) formuló la Teoría del Capital Humano y destacó la educación como una inversión, en la que el acceso a la educación y a la salud se determinaba por los distintos ingresos; además, instauró la disciplina de la economía conocida como economía de la educación. (p.12)

Por otro lado, Becker (1964, citado en Cardona Acevedo et al., 2007) define "el capital humano como el conjunto de habilidades productivas que una persona obtiene mediante la acumulación de conocimientos generales o particulares" (p. 13).

El Proyecto de Capital Humano es una iniciativa global orientada a impulsar el crecimiento y la optimización de las inversiones en individuos, con el objetivo de alcanzar una mayor equidad. y un crecimiento económico más significativo. Para febrero de 2022, 83 países de todos los estratos económicos ya están trabajando conjuntamente con el Grupo Banco Mundial en estrategias destinadas a cambiar sus resultados en relación al capital humano global, con la finalidad de fomentar el aumento y la optimización de las inversiones en personas (Banco Mundial, 2022).

La inversión en capital humano representa la acumulación de conocimientos, habilidades y capacidades de producción de las personas, lo cual es un factor esencial para el avance económico y social de un país, según lo argumentan Schultz (1961) y Becker (1964). Adicionalmente, la educación emerge como una inversión que llevaría a un aumento en la productividad, reduciendo la inequidad y fomentando la igualdad.

2.2.2.1.1 Los años de educación como factor clave

La educación dentro de la teoría de capital humano es esencial, incluso a mediano plazo, esta acumulación de conocimiento producirá mayor productividad.

De acuerdo a Sandoval Vásquez y Hernández Castro (2018), abordan la relevancia de la educación dentro de la teoría del capital humano. En su análisis, citan a Cabrillo (1996), que describe el capital humano como:

La totalidad de conocimientos y formación profesional que tiene un individuo, lo que influye en su habilidad para desempeñarse en el trabajo y obtener ingresos. Así, el capital humano se entiende como el conjunto de saberes y habilidades aplicables a la producción que los individuos acumulan, tanto a nivel personal como a nivel nacional. Es importante considerar que esta definición tiene una perspectiva económica, ya que está enfocada principalmente en la capacidad de las personas para trabajar de manera eficaz con el fin de generar ingresos. (p.139)

Esta visión económica del capital humano resalta el papel de la educación como un factor crucial para el desarrollo, puesto que mejora la eficacia con la que los individuos participantes en el proceso productivo, favoreciendo tanto su bienestar personal como el progreso de la economía en su conjunto.

2.2.2.2 Experiencia Laboral como parte del proceso de selección

Se puede concebir la experiencia laboral como un componente esencial del currículum (o experiencia profesional), en el que se detallan todas las actividades, conocimientos y habilidades adquiridos a lo largo del tiempo.

Según Scavino Abad y Vega del Mas (2018), en este contexto cita los a los autores Meyer y Schwager (2007) y Alba (1996), quienes mencionan lo siguiente:

Meyer y Schwager (2007) también describen la experiencia laboral como un criterio en el proceso de selección que se refiere a los conocimientos de un entorno específico y que un individuo va adquiriendo a lo largo del tiempo. Este dependerá de la cantidad de tiempo de ejercicio laboral que posea una persona y se asume que mientras más tiempo de trabajo, mayor será la experiencia. Se considera la experiencia laboral, como el factor que permite al individuo desenvolverse en el mundo laboral, adquiriendo destrezas en las tareas productivas, responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones, espíritu de cooperación, trabajo en equipo, etc. (p.12)

Por otro lado, Alba (2016), dice que “las empresas valoran la experiencia laboral previa, ya que se considera como garantía de que la persona posee familiaridad con el mundo laboral, procesos, estructura y en tareas que pueden ser útiles para el nuevo empleo” (p.14).

Como se puede ver, la experiencia laboral puede ser muy diferente según el contexto y el nivel de puestos del trabajo. Por un lado, un adulto mayor puede aportar con años de experiencia y conocimiento, que muchas veces pueden resultar más valiosos en el contexto de la empresa. Por otro lado, un joven puede echar mano de su experiencia en su capacidad de adaptación y constante curiosidad. Además, vale la pena también señalar que el hecho mismo de haber trabajado no es determinante. Varios factores, como el género, raza y clase social, generan desigualdades y obstáculos en la vida laboral y profesional.

2.2.2.3 Teoría del Rol de Género:

El estudio de los roles de género en distintas culturas evidencia de manera constante un patrón reiterado donde se perciben variados roles y expectativas asignadas a hombres y mujeres.

Según Universidad de Cantabria (2023) una evaluación de los roles de género en diversas sociedades indica que, en general, existen diferencias entre los roles de hombres y mujeres. Sin embargo, también se nota que la variación de los roles de género varía significativamente entre distintas sociedades.

El estudio de los roles de género en distintas culturas evidencia de manera constante un patrón reiterado donde se perciben variados roles y expectativas asignadas a hombres y mujeres.

Sin embargo, como se indicó al comienzo de este asunto, no podemos inferir que estas variaciones son de carácter evolutivo. Quizás la regla más constante que podemos definir es que existen diferencias en todas, incluyendo el contexto de las sociedades igualitarias, o sea, las de cazadores-recolectores, donde también se presentan diferencias en el estatus de hombres y mujeres. Es evidente que estas disparidades en el estatus social, en función de las sociedades, surgen debido a elementos de poder, fama o bienestar económico, entre otros.

Según la Universidad de Cantabria (2023):

En un análisis transcultural de los roles de género nos ofrece la noción de que, en las comunidades de cazadores-recolectores, los hombres suelen ser cazadores y tramperos, responsables de capturar animales de gran y pequeña tamaño, mientras que las mujeres son recolectoras de plantas autóctonas. La elección de esta pauta como la más amplia no implica que no haya variaciones de grado. En estas comunidades, usualmente, no se realiza el intercambio de los roles mencionados. Parece que en estas mismas comunidades de forrajeros se ha instaurado como norma que los hombres enciendan el fuego, construyan embarcaciones o laboren en la piedra y el hueso. (p.1)

Así, podríamos afirmar que los roles de género son una estructura social que varía con el tiempo y el espacio y se mantiene en todas las sociedades, formada por relaciones de poder y sistemas de convicciones.

La tarea de entender estas dinámicas de poder es esencial para cuestionar los estereotipos de género y edificar sociedades más equitativas y justas.

Por tanto, se puede decir que los roles de género son una estructura social que cambia en el tiempo y el espacio y persiste en todas las sociedades, moldeada por relaciones de poder y sistemas de creencias.

La labor de comprender estas relaciones de poder es fundamental para desafiar los estereotipos de género y construir sociedades más justas e igualitarias.

2.2.2.4 Estereotipos de Género

La discriminación de género en el lugar de trabajo es un fenómeno complejo que persiste en el tiempo a pesar de los avances de la sociedad hacia la igualdad. Ninguna razón explica por qué las mujeres siguen enfrentando barreras para acceder y conservar el empleo.

De acuerdo a Cardona Rubert (2023) es difícil localizar una explicación unívoca de las razones por las que las mujeres siguen siendo discriminadas en y para el empleo. El mercado laboral se mostraría así imbuido de un espíritu resiliente incluso a las actuales tendencias sociales que conducirían a la convergencia de género. La interpretación del

comportamiento del mercado de trabajo no puede separarse de los contextos institucionales y de las políticas laborales, pero aún es más importante los elementos que definen el proceso de decisión de los empresarios, o sea, de las razones y argumentos que les llevan a tomar decisiones que siguen ubicando a las mujeres en una posición más desfavorable en las relaciones de trabajo.

Por lo tanto, existen múltiples puntos de vista que pueden impactar en la toma de decisiones corporativas que impliquen discriminación hacia las mujeres. Al menos, es crucial destacar la visión cultural, enfocada en las reglas sociales y en los estereotipos de género, pero también la visión económico-racional, vinculada con la discriminación estadística.

Cardona Rubert (2023) menciona que “La visión cultural, describe las decisiones discriminatorias de las empresas fundamentadas en estereotipos de género y expectativas de trabajo diferenciadas por género, que afectan negativamente a las mujeres en el entorno laboral” (p.691).

Resulta crucial admitir que la perspectiva cultural, que pone de relieve los estereotipos y las disparidades de género, juega un rol importante en las decisiones que las compañías adoptan. No solo las mujeres son impactadas directamente por estas decisiones, sino que también pueden influir en la eficiencia de la organización y en la creación de un ambiente de trabajo más justo.

Para enfrentar la discriminación de género en el ámbito laboral, es imprescindible establecer políticas que no solo cuestionen estos estereotipos, sino que también fomenten una cultura corporativa inclusiva. Esto no solo mejorará la posición de las mujeres en el ámbito laboral, sino que también promoverá un mercado de trabajo más equitativo y eficaz para todos.

2.2.2.5 Cultura Organizacional

Es difícil explicar por qué las mujeres siguen enfrentando discriminación en el lugar de trabajo y sus alrededores.

Por lo tanto, el mercado laboral será resistente a las tendencias sociales actuales que conducen a la fusión de género. La cultura organizacional es un componente esencial que define el funcionamiento y la identidad de una organización, es así, que:

La cultura de una entidad se compone tanto de componentes intangibles, tales como los valores y principios que fluyen en la misma, como de componentes tangibles y

específicos, como las reglas y procesos que la sustentan. La cultura institucional se manifiesta mediante símbolos, idiomas, conductas y convicciones. Representa de manera tanto explícita como implícita un marco de referencia compartido y define lo que es "probable" en la organización. Por ejemplo, si en una entidad se considera, aún sin tener nada documentado acerca de ello, que existen responsabilidades que no pueden ser desempeñadas por mujeres, surgirán una serie de decisiones que se ajustarán a esa concepción y que constituyen una cultura institucional no equitativa.

La cultura organizacional otorga significado a las actividades diarias y proporciona un sentimiento de pertenencia y de comunidad común entre los miembros de la organización (Intendencia de Montevideo, 2023).

La cultura organizacional es un elemento clave para el éxito de cualquier entidad. Así una cultura sólida y positiva puede aumentar la productividad, la satisfacción de los empleados y la lealtad de los clientes. Por el contrario, una cultura negativa puede crear conflictos, debilitar la moral y obstaculizar el logro de los objetivos organizacionales.

2.2.2.6 Medición de la brecha Salarial

La medición de la brecha salarial de género puede realizarse de diversas maneras, utilizando diferentes variables, como el salario, el nivel educativo, la antigüedad, entre otros factores. En esta ocasión, se analizará específicamente la brecha salarial entre hombres y mujeres. En este sentido, ONU Mujeres (2024) señala que La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres

La fórmula es la siguiente:

Brecha salarial (%) = [(Salario promedio hombres - Salario promedio mujeres) / Salario promedio hombres] x 100

Esta ecuación muestra la disparidad salarial en términos porcentuales del sueldo medio de los hombres.

En la econometría convencional el tratamiento de las diferencias suele realizarse mediante la incorporación de una variable ficticia, en la forma:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_k X_{ki} + \alpha G_i + \varepsilon_i$$

G es una variable imaginaria que adopta el valor 1 para un conjunto y 0 para el otro. Esta opción toma en cuenta la presencia de los colectivos como justificación de los

sueldos y altera el término constante para cada colectivo. No obstante, no se puede determinar el impacto distinto en la endógena de las variables explicativas en cada conjunto si no se contemplan interacciones.

2.2.2.7 Método Oaxaca- Blinder

Este enfoque brinda la oportunidad de analizar el comportamiento de la brecha salarial, la cual es muy común en la actualidad. Además, se puede valorar o medir la desigualdad regional en relación a la brecha salarial y, en particular, evaluar el impacto de las políticas públicas en la disminución de la desigualdad salarial. Con esta técnica, se puede descomponer la disparidad salarial y medir la contribución de varios factores a esta disparidad.

Metodología Oaxaca-Blinder, Una de las herramientas más utilizadas en economía para analizar las diferencias salariales entre grupos, como hombres y mujeres, grupos étnicos o simplemente personas con distintos niveles de educación es una de las herramientas más utilizadas en economía. En la década de 1970, Jacob Mincer, Ronald Oaxaca y Alan Blinder crearon un método independiente que permite dividir la brecha salarial en dos partes. Según (Otero, 2012):

El conocido método para dividir una variable en dos grupos fue propuesto por Blinder y Oaxaca en 1973, tal como se menciona en Otero (2012). En su propuesta inicial, Blinder-Oaxaca sostiene que la desigualdad salarial entre dos colectivos se debe a dos factores. El primer elemento examina la divergencia entre las variables explicativas perceptibles de ambos grupos, mientras que el segundo elemento examina la discrepancia entre las características no perceptibles, valorada por las variaciones entre los parámetros de ambos grupos. El informe expone las estimaciones posibles en modelos lineales y no lineales, los retos que cada uno conlleva y las diferentes alternativas de ponderación de los componentes de la descomposición. (p.1)

Este método no sólo resalta la relevancia de los métodos de descomposición en el análisis salarial, sino que también anima a los investigadores a considerar cuidadosamente los métodos y supuestos utilizados al aplicar este enfoque a diferentes situaciones.

Esto abre la puerta a futuras investigaciones que investiguen los efectos de las diferencias salariales y sus características subyacentes.

2.2.2.8 Planteamiento Método Oaxaca-Blinder

El método Oaxaca es una técnica estadística ampliamente utilizada en economía laboral que permite dividir la disparidad salarial entre dos grupos demográficos (hombres y mujeres). Esta disparidad se expresa en dos componentes principales: a) Diferencias en las características observables, que se refieren a las diferencias en las variables que pueden ser medidas y observadas; y b) Diferencias en los coeficientes, que capturan la influencia de factores no observables.

En su forma más básica, el enfoque de Oaxaca nos brinda una respuesta a la interrogante de por qué los miembros de un grupo obtienen mayores ganancias en promedio que los de otro. ¿Es debido a que tienen características distintivas (como una mayor educación) o a que reciben un salario inferior por las mismas características?

El propósito de este artículo es presentar una aproximación al método general de descomposición de variables en dos grupos, propuesto por Blinder y Oaxaca en 1973 según Otero (2012):

En su planteamiento inicial, la descomposición Oaxaca-Blinder determina que la diferencia de salarios existente entre dos grupos de individuos se debe a dos componentes. El primero de ellos recoge la diferencia entre las variables explicativas observables de los dos grupos y el segundo recoge la diferencia entre las características no observables, medido éste por las discrepancias entre los parámetros de ambos grupos. (P.3)

Por lo general, se asume que existen dos grupos de personas A y B (hombres y mujeres, inmigrantes y nativos, etc.) con diferencias en los sueldos que cada grupo recibe, basándose en un conjunto K de variables explicativas o predictivas X. El propósito del estudio es establecer cuál de las diferencias en la variable endógena entre los dos grupos se atribuye a las discrepancias presentes entre las variables explicativas y cual se atribuye a otros elementos o variables.

La descomposición Oaxaca-Blinder proporciona un marco analítico valioso para comprender las disparidades salariales entre diferentes grupos de personas por género, etnia u otra categoría.

Esta técnica le permite identificar las causas fundamentales de las disparidades salariales identificando y separando las diferencias entre variables explicativas observables y características no observables.

Analizar la diferencia salarial entre el Grupo A y el Grupo B no solo ayuda a visualizar las desigualdades existentes, sino que también proporciona una base para desarrollar políticas y estrategias para combatir la discriminación y aumentar la equidad en el mercado laboral.

Al comprender cómo las variables explicativas y otros factores influyen en la desigualdad salarial, podemos implementar políticas más efectivas para eliminar la desigualdad salarial y promover la igualdad de oportunidades para todos.

2.3 MARCO LEGAL

2.3.1 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180 el 18 de diciembre de 1979, fue abierta a la firma, ratificación y adhesión en esa misma fecha. De acuerdo con el artículo 27, la Convención entró en vigor el 3 de septiembre de 1981 (Naciones Unidas Derechos Humanos, 1979).

Paraguay ha ratificado esta Convención desde el 3 de septiembre de 1981, conforme al artículo 27, que está dividido en 6 partes. En estas secciones, se encuentran varios artículos vinculados directamente con la disparidad salarial de género y otros factores que impactan a las mujeres. A continuación, se mencionan de manera textual los artículos 1 y 2, respectivamente.

En cuanto al Artículo 1; establece:

A los efectos de la presente Convención, la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Mientras, en el Artículo 2, expresa:

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer. (Naciones Unidas Derechos Humanos, 1979)

2.3.2 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como Convención de Belém do Pará, fue aprobada en 1994 y define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca la violencia como una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Por primera vez, sugiere la creación de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como esenciales para luchar contra la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como privado, así como su reivindicación dentro de la sociedad.

En el Capítulo I sobre la Definición y ámbito de aplicación de la Convención se incluyen 25 artículos que abordan el tema de Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

La Convención sobre la Eliminación de Toda Forma de Violencia contra la Mujer surgió debido a que la violencia contra la mujer es un problema global que afecta a millones de mujeres en todo el mundo.

En los artículos 1 y 2 se mencionan cuanto sigue:

Artículo 1, que, a los efectos de esta Convención, cualquier acción o comportamiento que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una mujer, tanto en el ámbito público como privado, se considera violencia contra la mujer.

El artículo 2 define la violencia contra las mujeres como la violencia física, sexual y psicológica. Estas categorías incluyen: primeramente, que ocurre dentro de la familia, la unidad doméstica o cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo hogar con la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; en segundo lugar, que ocurre dentro de la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona; Y en último lugar que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.

2.3.3 La Agenda para el Desarrollo Sostenible Naciones Unidas 2030

De los 17 objetivos que se proponen para el Desarrollo sostenible (ODS), lo que corresponde a la protección del trabajo y género se centra en: El objetivo 3 que consiste en garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. Seguidamente el objetivo 4 garantiza una educación de calidad, inclusiva y equitativa y promueve oportunidades de aprendizaje para toda la vida. Mientras que el objetivo 5 busca lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Y el objetivo 8 promueve el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo.

2.3.4 Aspectos normativos nacionales

2.3.4.1 Marco normativo del trabajo: Código Laboral

En lo que respecta a la protección laboral, se deriva de la ley suprema que es la Constitución Nacional, donde se señalan los siguientes puntos:

Constitución Nacional (1992)

Los derechos de los trabajadores están protegidos en ciertos artículos de la Constitución Nacional, que están enmarcados en las leyes del código laboral. Por lo tanto, se discutirán los artículos más importantes sobre el tema.

Artículo 87. Del pleno empleo, “El Estado promoverá políticas que tiendan al pleno empleo y a la formación profesional de recursos humanos, dando preferencia al trabajador nacional”

Artículo 88. De la no discriminación, “No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado”

Artículo 89. Del trabajo de las mujeres, “Los trabajadores de uno y otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, pero la maternidad será objeto de especial protección, que comprenderá los servicios asistenciales y los descansos correspondientes, los cuales no serán inferiores a doce semanas. La mujer no será despedida durante el embarazo, y tampoco mientras duren los descansos por maternidad”

Artículo 92. De la retribución del trabajo:

El trabajador tiene derecho a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y a su familia, una existencia libre y digna. La ley consagrará el salario vital mínimo y móvil, el aguinaldo anual, la bonificación familiar, el reconocimiento de un salario superior al básico por horas de trabajo insalubre o riesgoso, y las horas extraordinarias, nocturnas y en días feriados. Corresponde, básicamente, igual salario por igual trabajo.

Artículo 93. De los beneficios adicionales al trabajador, “El Estado establecerá un régimen de estímulo a las empresas que incentiven con beneficios adicionales a sus trabajadores. Tales emolumentos serán independientes de los respectivos y de otros beneficios legales” (CONSTITUCION NACIONAL, 1992 , P. 25).

2.3.4.2 Código Laboral

La implementación del código laboral tiene como objetivo establecer la relación que debe mantenerse entre el trabajador y el empleador, así como los derechos y obligaciones que deben prevalecer para proteger los intereses de ambos sectores.

Ley N° 213/93, Código del Trabajo

Se conoce como el Código Laboral, dicta reglas para regular las relaciones entre empleados y patrones.

En el Capítulo I; en donde trata Del Objeto y Aplicación del Código

Artículo 1°: Este Código tiene por objeto establecer normas para regular las relaciones entre los trabajadores y empleadores, concernientes a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral

En cuanto al artículo 89: establece que los trabajadores de ambos sexos tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, pero la maternidad será objeto de especial protección. Esto incluye la provisión de servicios asistenciales y descansos correspondientes, que no pueden ser inferiores a 12 semanas.

Por igualdad de derechos, en el artículo 128: reafirma la igualdad de derechos laborales entre hombres y mujeres, indicando que en todos los casos en que el Código se refiera a trabajador y empleador, se entenderá que comprende a la mujer trabajadora y empleadora. (Codigo del Trabajo, 1993)

2.3.4.3 Leyes de Protección a Mujeres

Después de haber citado los artículos más relevantes de la constitución nacional y que tienen una relación directa con la protección laboral, a continuación, se detallan las leyes más específicas que abarcan y que tienen relación con las mujeres.

Algunas de ellas se mencionan a continuación:

Ley N° 54467/2015

De Políticas Públicas para Mujeres Rurales y el Decreto Reglamentario N° 3678/20, tienen como objetivo general promover y garantizar los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de las mujeres rurales, fundamentales para su empoderamiento y desarrollo

La Ley N° 5.508/2015.

De Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna brinda los siguientes beneficios: Permisos de maternidad: 18 semanas ininterrumpidas que se pueden tomar dos semanas antes del nacimiento y luego 16 semanas posnatal.

La Ley N° 6470/2018.

Menciona que no podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivos étnicos, de nacionalidad, sexo, edad, religión, condición social, preferencias religiosas, políticas o sindicales. El trabajo de las personas con discapacidad será especialmente amparado

La Ley 1626/2000

Sobre la función pública tiene como propósito establecer las normas que rigen la situación legal de: Los funcionarios y empleados públicos.

2.4 MARCO INSTITUCIONAL

En este apartado se presenta tanto la Misión y la Visión, como el Rol de las instituciones internacionales y nacionales que promueven la igualdad de género y trabajan a favor de las mujeres.

2.4.1 Internacionales:

2.4.1.1 ONU Mujeres para América Latina y el Caribe:

ONU Mujeres (s.f.) es la organización de la ONU comprometida con fomentar la equidad de género y el fortalecimiento de las mujeres. Ha definido una estrategia audaz

para América Latina y el Caribe, con la meta de alcanzar la paridad de género y el fortalecimiento de todas las mujeres y niñas.

La visión de la ONU Mujeres es un mundo libre de discriminación basada en el género, donde tanto mujeres como hombres gocen de iguales oportunidades, donde tantas mujeres como niñas obtengan el empoderamiento requerido para encabezar el cambio que anhelan materializar y donde se protejan los derechos de las mujeres, considerando su propio género.

Su misión es la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Para alcanzar esta visión, ONU Mujeres ha definido cuatro pilares de acción: Participación política de las mujeres y liderazgo, empoderamiento económico de las mujeres, Erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas, Igualdad de género en la agenda de desarrollo. Para alcanzar estas metas, la cooperación de varias instituciones es esencial. Es necesario que gobiernos, entidades de la sociedad civil, el sector privado y la academia colaboren para: Incrementar la participación y el liderazgo femenino, erradicar la violencia hacia las mujeres, incluir a las mujeres en todos los elementos de los procesos de paz y seguridad, potenciar el poder económico de las mujeres, y convertir la igualdad de género en un elemento clave en la planificación y elaboración de presupuestos nacionales para el progreso.

2.4.1.2 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (s.f.) está dedicada a la promoción de la justicia social, así como de los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional. Su misión fundadora sostiene que la justicia social es fundamental para alcanzar una paz universal y duradera, siendo su Misión : La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente, en tanto la Visión: Ser un centro global de excelencia coordinando una red de instituciones de formación profesional y educación para el trabajo.

La OIT fomenta la protección social universal, garantizando que todos, en particular las familias con hijos e hijas pequeñas, tengan acceso a servicios de salud y seguridad económica. Esto es especialmente significativo en circunstancias de

desempleo, enfermedad, discapacidad, accidente de trabajo, maternidad, ancianidad, o frente a la pérdida del sustento principal de la familia.

Esta organización destaca la importancia de reconocer y respetar los derechos de todos los empleados, poniendo un énfasis particular en la representación de los individuos más vulnerables. Además, se esfuerza por preservar la importancia del marco legal laboral internacional en un entorno laboral que cambia continuamente en un mundo laboral en constante evolución.

2.4.1.3 Banco Mundial:

El Grupo Banco Mundial (s.f.) se compone de 189 países miembros y su personal se origina en más de 170 países, albergando más de 130 oficinas en diversas regiones del mundo. Es una asociación mundial única, en la que las cinco instituciones que la integran trabajan en conjunto para hallar soluciones sustentables que contribuyan a disminuir la pobreza y promover la prosperidad conjunta en los países en vías de desarrollo. Su Misión: es poner fin a la pobreza extrema y promover la prosperidad compartida en un planeta habitable.

Esta misión se ve amenazada por múltiples crisis interrelacionadas. El tiempo apremia, en tanto la Visión: Estamos transformando la forma en que evaluamos nuestro progreso hacia un mundo libre de pobreza en un planeta habitable. Promover la salud de calidad, la educación inclusiva y las redes de protección social en el mundo. Invertir en proyectos, políticas, gobernanza y sistemas que creen oportunidades y prosperidad.

La igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas son fundamentales para abordar las crisis globales interrelacionadas que estamos enfrentando, que van desde la inseguridad alimentaria y el cambio climático, hasta los conflictos, la fragilidad, la violencia y el lento crecimiento económico.

2.4.1.4 Plan Internacional:

Fundada en 1937, Plan International (s.f.) es una organización no gubernamental (ONG) que promueve los derechos de la infancia y la igualdad de las niñas.

En más de ochenta países de África, Asia, Europa y Latinoamérica, se lucha por la igualdad de oportunidades para niños y niñas. Durante los últimos 85 años, nuestra organización no gubernamental ha brindado asistencia humanitaria a Plan International en áreas afectadas por conflictos bélicos, emergencias y zonas de refugiados y refugiadas,

siendo la Misión : es una Organización No Gubernamental (ONG) fundada en 1937 que defiende los derechos de la infancia y la igualdad de las niñas y cuya Visión: es la de un mundo en el que todos los niños alcancen su máximo potencial en sociedades que respeten los derechos y la dignidad de las personas.

Contribuir al avance hacia una sociedad donde las niñas, niños, adolescentes y jóvenes tengan las mismas oportunidades de un desarrollo pleno e igualitario, mediante la implementación programas que abordan la educación de las niñas, la prevención de la violencia de género y la promoción de la equidad en el trabajo. Por sobre todo proporciona apoyo y recursos para empoderar a las niñas y mujeres, promoviendo su desarrollo en el ámbito laboral y social.

2.4.2 Nacionales:

2.4.2.1 Ministerio de la Mujer

La ley 4.675/2012 estableció el Ministerio de la Mujer, que eleva a la Secretaría de la Mujer al rango de Ministerio. Es la responsabilidad del gobierno, que dirige las políticas de género desde una perspectiva normativa y estratégica. Con autonomía técnica y de gestión, impulsa planes de acción para promover la igualdad de oportunidades y la equidad entre mujeres y hombres. Actualmente está a cargo de supervisar la ejecución del IV Plan Nacional de Igualdad (PlaNI) 2018–2024.

Siendo su Misión: es la institución rectora, normativa y articuladora de políticas públicas para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, allanando los obstáculos y eliminando toda forma de discriminación hacia las mujeres, en tanto su Visión: Institución promotora y garante de los Derechos Humanos de las mujeres, con mayor nivel de incidencia en los ámbitos público y privado, para la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Las políticas que implementa incluyen programas de capacitación y empoderamiento, así como campañas de sensibilización sobre la igualdad de género. En particular, fomenta el acceso a recursos y servicios para mujeres en situación de vulnerabilidad, lo que les ayuda a ser incluidas en el ámbito laboral.

Es así que dentro de la institución funciona la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora que trabaja para promover: Asesoramiento legal, Resolución de conflictos, Promoción de políticas públicas, Prevención de la violencia laboral entre otros.

El Ministerio de la Mujer coordina con las distintas secretarías de mujeres departamentales, procurando implementar de manera conjuntas el plan de acción trazado para ayudar a las mujeres.

2.4.2.2 (MTESS) Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (s.f.) este ministerio tiene como Misión: Regir las políticas públicas sociolaborales y ejercer la regulación administrativa en materia de Trabajo, Empleo, y Seguridad Social que fomente el trabajo decente, el diálogo social y el bienestar de los trabajadores y como Visión : Ser una institución que contribuya al desarrollo económico que se traduzca en un mejoramiento de la calidad de vida de todos los trabajadores a través del fortalecimiento de la empleabilidad, el incremento de la productividad y la garantía del trabajo decente.

Teniendo como política Implementar programas de capacitación y formación para mujeres, así como políticas de igualdad salarial y oportunidades de empleo. Siendo sus funciones Regular y supervisar las condiciones laborales, promoviendo la inclusión de las mujeres en el mercado laboral y combatiendo la discriminación.

2.4.2.3 Políticas Públicas.

2.4.2.3.1 Plan Nacional de Igualdad.

La República del Paraguay, a través del Gobierno Nacional, reafirma su firme compromiso con la igualdad de género entre mujeres y hombres. Una clara evidencia de este compromiso es la aprobación del IV Plan Nacional de Igualdad 2018-2024 por el Ministerio de la Mujer (s.f), ratificado por el presidente de la República, Mario Abdo Benítez, mediante el Decreto N° 936.

La Misión: implementación de políticas públicas que promuevan la igualdad sustantiva, asegurando que se respete la dignidad y los derechos de todas las personas, y se favorezca la participación equitativa en todos los ámbitos de la vida social, política y económica, en tanto la Visión: es que para el año 2030 el 10 IV PlaNI Paraguay, luego de remover o desviar o saltar sobre los obstáculos de la institucionalidad estatal y de la sociedad, así como de iniciar un cambio.

En particular, el ODS 5 tiene como objetivo lograr, en un plazo de doce años, la igualdad entre hombres y mujeres y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Se

destaca un significativo esfuerzo tanto a nivel internacional como nacional para alcanzar este objetivo.

2.4.2.3.2 Plan Nacional de Desarrollo Paraguay 2030

El Plan Nacional de Desarrollo Paraguay 2014-2030 es una guía estratégica que busca coordinar acciones entre los diferentes niveles de gobierno, la sociedad civil, el sector privado y, finalmente, los poderes Legislativo y Judicial. Teniendo en cuenta una misión para lograr un desarrollo sostenible y justo en Paraguay, asegurando la inclusión social, la disminución de la pobreza y el fortalecimiento de la economía del conocimiento, se requiere la colaboración entre los sectores público, privado y civil.

En cuanto a la Misión: coordinar acciones entre el sector público, privado y la sociedad civil para construir un país inclusivo, competitivo y sostenible, que permita el desarrollo integral de todos los ciudadanos, garantizando sus derechos y oportunidades y en cuanto a la Visión : un país competitivo, ubicado entre los más eficientes productores de alimentos a nivel mundial, con industrias pujantes e innovadoras, que empleen fuerza laboral capacitada, proveedor de productos y servicios con tecnología, hacia una economía del conocimiento.

Las políticas públicas para construir el Paraguay del 2030 se concentrarán en tres grandes ejes estratégicos: reducción de la pobreza y desarrollo social, crecimiento económico inclusivo, e inserción del Paraguay en el mundo en forma adecuada. Cada eje estratégico incorporará cuatro líneas transversales:(i) la igualdad de oportunidades, (ii) la gestión pública eficiente y transparente, (iii) el ordenamiento y desarrollo territorial, y (iv) la sostenibilidad ambiental.

Es esencial el eje estratégico de crecimiento económico inclusivo en las políticas públicas para el Paraguay del 2030 para enfrentar las desigualdades en el ámbito laboral y promover un ambiente en el que todos los habitantes puedan aprovechar el progreso económico. Este principio no solo tiene como objetivo incrementar el Producto Interno Bruto (PIB) de la nación, sino que también persigue garantizar que el crecimiento favorezca a todos los grupos de la población, en particular a aquellos que tradicionalmente han sido excluidos.

Respecto a la relevancia del Crecimiento Económico Inclusivo, podemos destacar los elementos más relevantes como: Empleo, Disponibilidad de Oportunidades y Equidad de Género y Diversidad.

2.5. VARIABLES

2.5.1. Hipótesis

La brecha salarial entre hombres y mujeres en la Municipalidad de Villarrica es una consecuencia de la desigualdad de género.

2.5.2. Definición conceptual y operativa de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	FUENTE
Proporción de funcionarios según el género	Se refiere al número total de empleados que trabajan para la municipalidad, ya sea en cargos administrativos, operativos o técnicos. (Horcajada González, 2012)	Esta variable se define por medio de 3 indicadores.	Indicador 1: -Cantidad de funcionarias (mujeres). Indicador 2: -Cantidad de funcionarios (hombres). Indicador 3: -Cantidad total de funcionarios.	Portal de base de datos de la municipalidad de Villarrica Nómina de funcionarios municipales.
Evolución de la brecha salarial de género	Diferencia en los salarios promedio entre hombres y mujeres.	Esta variable se define a través de 2 variables.	Indicador 1: -Remuneración de mujeres en los años 2021, 2022 y 2023. Indicador 2: -Remuneración de hombres en los años 2021, 2022, 2023 Indicador 3: -Diferencia salarial de	Portal de base de datos de la municipalidad de Villarrica Nómina de funcionarios municipales.

			hombres y mujeres en los años 2021, 2022, 2023	
Proporción de hombres y mujeres en cargos de liderazgo	Se refiere a la relación o porcentaje de individuos que ocupan posiciones de liderazgo dentro de una organización, comunidad o grupo en comparación con el total de personas en roles dentro de la misma. (Gutiérrez Valdebenito, 2015)	Esta variable se define por medio de 2 variables.	Indicador 1: -Cantidad de mujeres en cargos de liderazgos. Indicador 2: -Cantidad de hombres en cargos de liderazgos.	Planilla de jefes del 2024 brindado por el departamento de recursos humanos de la Municipalidad de Villarrica.
Percepción sobre la equidad Salarial	Se refiere a como se interpreta o percibe la igualdad salarial en el lugar de trabajo entre hombres y mujeres.	Esta variable se define por medio de 3 indicadores.	Indicador 1: - Nivel de conocimiento Indicador 2: - Política salarial, discriminación salarial Indicador 3: - Equidad salarial	Funcionarios de la Municipalidad de Villarrica.

CAPÍTULO III – MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según en enfoque: es mixto.

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández y Mendoza, 2018, p. 612).

El estudio tiene un enfoque mixto, ya que combina métodos cuantitativos (como el análisis de datos salariales obtenidos de planillas) y cualitativos (como entrevistas semiestructuradas a funcionarios y jefes).

Según su diseño: es no experimental.

Hernández y Mendoza (2018) definen la investigación no experimental como aquella en la que no se manipulan deliberadamente las variables independientes. Los investigadores observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural para analizarlos posteriormente.

La investigación no experimental es un enfoque de estudio en el que el investigador no altera las variables de manera intencionada, sino que se limita a observar los fenómenos en su entorno natural. En otras palabras, implica investigar situaciones que ya existen sin realizar ninguna intervención en ellas.

Según su temporalidad: es longitudinal

Longitudinal ya que se medirá la magnitud de la brecha salarial de los años 2021, 2022, 2023 y en la actualidad.

Según su profundidad: es descriptiva

Hernández Sampieri et al. (2014) definen la investigación descriptiva como aquella que "busca especificar las propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población" (p. 92).

La investigación descriptiva es un tipo de estudio que tiene como propósito caracterizar un fenómeno o población en un momento específico. Su principal objetivo es detallar las características más significativas de un grupo, situación o evento, sin intentar establecer relaciones de causalidad.

Método de investigación:

El método de investigación aplicado fue el inductivo-deductivo. El método inductivo es un proceso de razonamiento que parte de la observación de casos particulares para llegar a conclusiones generales. En otras palabras, se va de lo particular a lo general. El método deductivo es un proceso de razonamiento que parte de una teoría general o principio establecido para llegar a conclusiones específicas. Es decir, se va de lo general a lo particular.

Hernández Sampieri y Mendoza (2018) afirman que cuando se aplica un diseño mixto, “La investigación oscila entre los esquemas de pensamiento inductivo y deductivo, además de que por parte del investigador se necesita un enorme dinamismo en el proceso” (p. 630).

3.2. UNIVERSO – POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Universo

El universo se refiere a la totalidad de los elementos con características comunes que se buscan analizar, en este escenario todo lo que tiene relación con la Municipalidad de Villarrica. Para el trabajo que se busca llevar a cabo, se selecciona el universo de la Municipalidad de Villarrica, incluyendo a todos los funcionarios, autoridades e individuos relacionados con la municipalidad local, así como los documentos asociados a la planilla de pagos durante los años 2021 a 2024.

3.2.2. Población

La población del municipio está conformada por todos los individuos que laboran en dicha institución, ya sean contratados o permanentes, desempeñando diversas tareas y que perciben salario.

3.2.3. Muestra

Dado el tipo de trabajo y recursos humanos disponibles, se aplica un muestreo no probabilístico de acuerdo a Hernández, Sampieri y Mendoza (2018) la elección de las unidades no depende de la probabilidad, sino de razones relacionadas con las características y contexto de la investigación (p.200). Aquí el procedimiento no es mecánico o electrónico, ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador.

Completando así un total de este modo la muestra estuvo constituido por 10 jefes entrevistados y 6 funcionarias; teniendo en cuenta esta muestra es un estudio de caso.

Para la revisión documental la muestra fue un corpus documental de la planilla de funcionarios y sus salarios, abarcando así, un total de 411 funcionarios para el 2021, 454 funcionarios para el 2022, y 461 funcionarios para el 2023. Además la muestra para determinar la proporción de hombres y mujeres en cargos de liderazgo fue de 59 personas entre hombres y mujeres en cargos de liderazgos en la actualidad.

3.3. MÉTODO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.3.1 Técnicas

En este caso se utiliza la revisión documental acompañada de entrevista.

Investigación o revisión documental se ha definido como un proceso dirigido a la búsqueda de nuevos conocimientos mediante la recuperación, análisis e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y publicados por otros investigadores o instituciones científicas en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. (Arias Odon, 2023)

3.3.2 Instrumento

- Guía de entrevista.
- Matriz de revisión para la técnica documental.

3.4 PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La recopilación de datos requiere la realización de diversas fases, las cuales se detallan a continuación.

Primero, el Diseño del Instrumento de Recolección: este instrumento debe ser entendible y estar en concordancia con los objetivos del estudio. La efectividad de su trabajo es crucial para obtener la información demandada. En la segunda parte se halla la Selección de la Muestra, donde se realiza la elección de la muestra correspondiente. Es vital establecer de manera adecuada el grupo de estudio, asegurando que la muestra sea representativa de los propósitos del trabajo. En el tercer punto se ejecuta la Implementación de la Entrevista: la cual necesita la coordinación con las personas que son entrevistadas. Adicionalmente, es imprescindible contar con un entrevistador capacitado que pueda llevar a cabo la labor de manera eficiente, siguiendo el protocolo establecido. El cuarto paso es la Revisión Documental, en la que se lleva a cabo un análisis

exhaustivo de la documentación correspondiente, con el objetivo de recopilar la información más significativa para el análisis.

Se realiza la visita a la Municipalidad para la aplicación de la entrevista a todas las personas que se encuentren disponible en el momento de la vista y en el horario de trabajo.

3.5 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

El estudio e interpretación de datos es un procedimiento esencial en la investigación, pues convierte los datos brutos en información que simplifica la toma de decisiones. En este procedimiento, los pasos fundamentales comprenden la recolección de datos, en este caso, a través de la obtención de puntos de vista de los empleados a través de entrevistas estructuradas y la revisión de documentos que aportan datos significativos sobre el asunto en cuestión: la disparidad salarial en la Municipalidad de Villarrica.

Los datos cuantitativos se procesan en hojas de cálculo de Microsoft Excel, de tal manera a obtener los resultados descriptivos y las evaluaciones correspondientes a la brecha salarial.

Los datos cualitativos se procesan en texto, mientras que para las interpretaciones se ha utilizado asistencia de Inteligencia Artificial. Esto ha sido fundamental para estudiar las respuestas comunes y los puntos particulares en las entrevistas.

Las interpretaciones se sustentan en el marco teórico.

3.6 CONFIABILIDAD Y LA VALIDEZ.

Para la fiabilidad, se utilizaron datos del sitio web de la Municipalidad de Villarrica. En este contexto, se realizaron entrevistas a las figuras principales de la institución, en un lado a los empleados y en otro a las jefas de áreas. El equipo encargado de llevar a cabo la investigación cuenta con la experiencia y competencias requeridas para enfrentar este reto.

Para la validación, se aplicaron procedimientos rigurosos, donde se emplearon datos provenientes de fuentes primarias y secundarias, que forman parte de los datos oficiales del portal municipal. A esto se añadió la aplicación de un cuestionario semiestructurado para recolectar datos que aseguren la sistematicidad y compatibilidad de los datos.

Se llevó a cabo el estudio de los datos mediante técnicas cuantitativas y cualitativas, lo que permitió una comprensión profunda del fenómeno en análisis. La selección cuidadosa de la muestra, la utilización de instrumentos de medición comprobados y la aplicación de procedimientos de análisis rigurosos aseguran la confiabilidad de los resultados alcanzados.

3.7 ASPECTO ÉTICO.

La investigación se llevó a cabo con el máximo respeto por la privacidad de los entrevistados. Se les explicó claramente que el trabajo tiene fines exclusivamente académicos y que la información recopilada no será divulgada ni utilizada para otros propósitos. Asimismo, se solicitó autorización formal para la realización de la investigación, cumpliendo con los principios éticos del profesionalismo.

CAPÍTULO IV – MARCO ANALÍTICO

4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para realizar el estudio acerca de la brecha salarial, por un lado, se realiza un análisis de la planilla de pagos de los años de estudio y así determinar la proporción de hombres y mujeres en el total de funcionarios en los tres años, analizar la existencia o no de la brecha salarial, determinar la magnitud y examinar la evolución de la misma.

Y por otro lado se lleva cabo dos tipos de entrevistas grupales. Uno de estos grupos está conformado por los jefes de área, mientras que el otro por las funcionarias, con la finalidad de recolectar los datos más significativos que faciliten la formulación de conclusiones y sugerencias.

4.1.1. Resultados Cuantitativos

Tabla 1 Cantidad de hombres y mujeres en el total de funcionarios de los Diferentes años de estudio

Cantidad de hombres y mujeres			
Sexo	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Cantidad Hombres	254	256	259
Cantidad Mujeres	157	198	202
Total	411	454	461

Fuente: Elaboración propia.

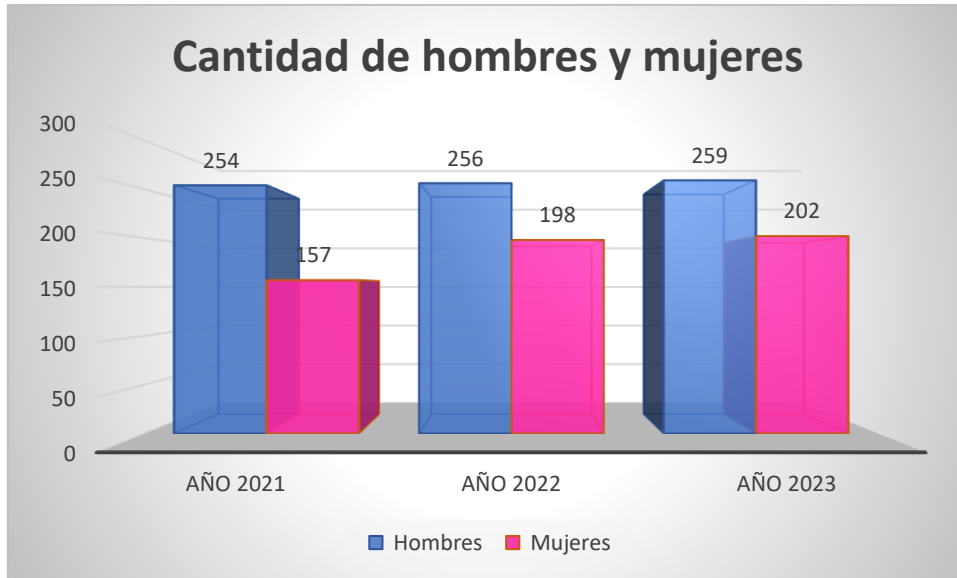
Durante las tres etapas (2021, 2022 y 2023), se ha registrado un pequeño incremento en el número de hombres en el equipo de funcionarios, desde 254 en 2021 hasta 256 en 2022, llegando a 259 en 2023.

Por otro lado, la conducta del número de mujeres también ha demostrado un incremento, aunque en una escala menor que la de los hombres. En el 2021, se contabilizaron 157 mujeres, que se incrementaron a 198 en 2022 y a 202 en 2023.

En términos relativos, durante el año 2022, la cantidad de funcionarias creció un 26,11%, mientras que el aumento para los funcionarios fue de tan solo 0,79% con respecto al 2021. Para el periodo 2023, el crecimiento de las funcionarias se situó en 2,02%, en contraste con un incremento del 1,17% para los funcionarios. Estos datos evidencian que

el aumento porcentual de las funcionarias es consistentemente mayor que el de los funcionarios en cada uno de los años analizados.

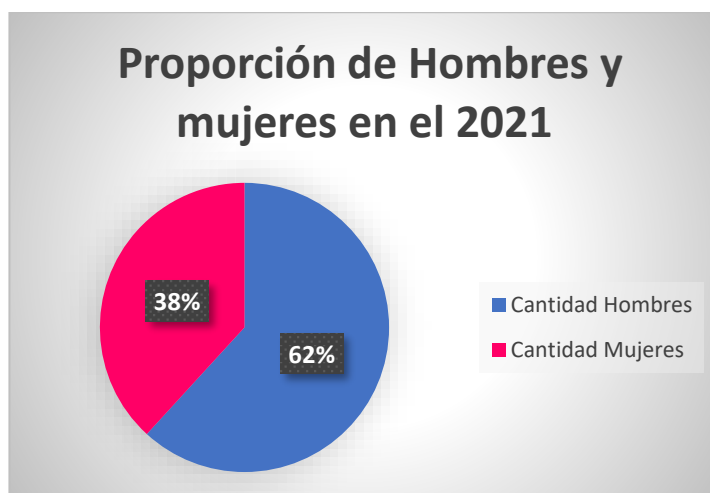
Ilustración 1 Cantidad de funcionarios por sexo en los diferentes años de estudio



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico muestra la representación de hombres y mujeres en el equipo de funcionarios durante los años de estudio. En 2021, la diferencia de género era notable, con 97 hombres más que mujeres, reflejada en una barra azul significativamente más alta en comparación con la barra rosa. En 2022, esta brecha de género se redujo a 58 hombres más que mujeres, observándose una disminución en la altura de la barra azul y un leve incremento en la barra rosa. Finalmente, en 2023, la diferencia continuó disminuyendo, alcanzando los 57 hombres más que mujeres, manteniendo una tendencia a la paridad, aunque todavía con predominio de hombres.

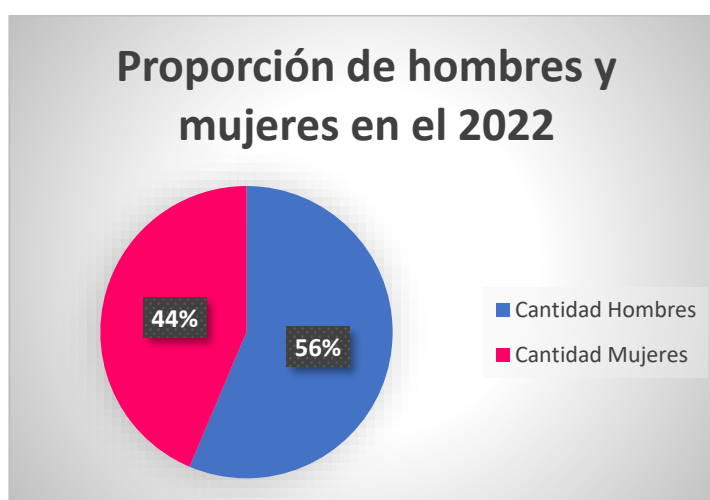
Ilustración 2 Funcionarios municipales por sexo en el año 2021



Fuente: Elaboración propia.

En el año 2021, la participación predominante fue masculina, alcanzando el 62% mientras que las mujeres con una minoría del 38%, lo que representa una diferencia del 24 % a favor de los hombres.

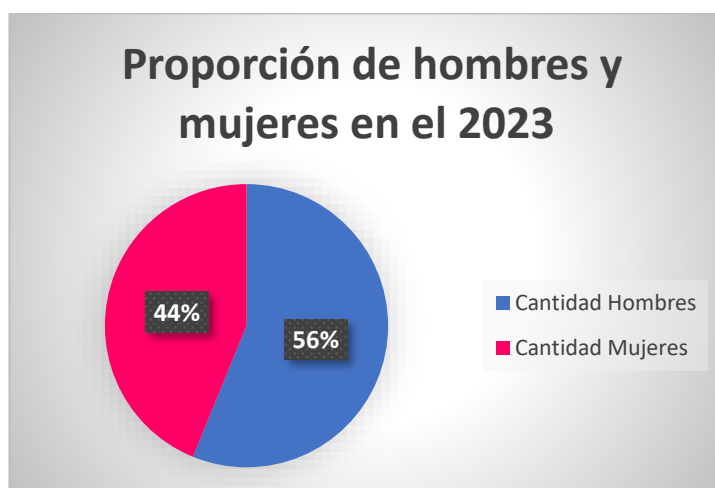
Ilustración 3 Funcionarios municipales por sexo en el año 2022



Fuente: Elaboración propia.

Para el año 2022, la Municipalidad de Villarrica contaba con una mayoría del 56% de hombres, mientras que la participación femenina fue menor con apenas el 44%, lo que indica una diferencia del 12 % en beneficio de los hombres.

Ilustración 4 Funcionarios municipales por sexo en el año 2023.



Fuente: Elaboración propia.

Para el 2023, la participación de hombres y mujeres no sufrió variaciones en términos relativos, quedando los hombres con el 56% (259) sobre el 44% (202) de participación de las mujeres en ese año.

Tabla 2 Brecha salarial entre hombres y mujeres en la municipalidad durante el periodo 2021-2023

Brecha salarial de género			
Datos	Año2021	Año2022	Año2023
Salario Promedio Hombres	15.703.199	15.842.810	16.738.394
Salario Promedio Mujeres	15.420.038	15.439.765	16.186.050
Brecha Salarial	0,018	0,025	0,033
Brecha Salarial %	1,80	2,54	3,30

Fuente: Elaboración propia.

En las tres etapas de investigación, desde 2021 hasta 2023, se ha evidenciado que el sueldo medio de los hombres supera al de las mujeres. Aunque la diferencia no es mucha, se observa un aumento a lo largo del tiempo, como se detalla a continuación:

En el año 2021 se observa una diferencia salarial de Gs. 283.161 a favor de los hombres. Para el 2022, esa diferencia asciende a Gs. 403.045. Por último en el 2023 la diferencia aumenta a Gs. 552.344 nuevamente a favor de los hombres, en promedio.

Al implementar la fórmula de la brecha salarial, que se establece de la siguiente manera:

La Brecha Salarial = (Salario Medio de Hombres - Salario Medio de Mujeres) / Salario Medio de Hombres x 100.

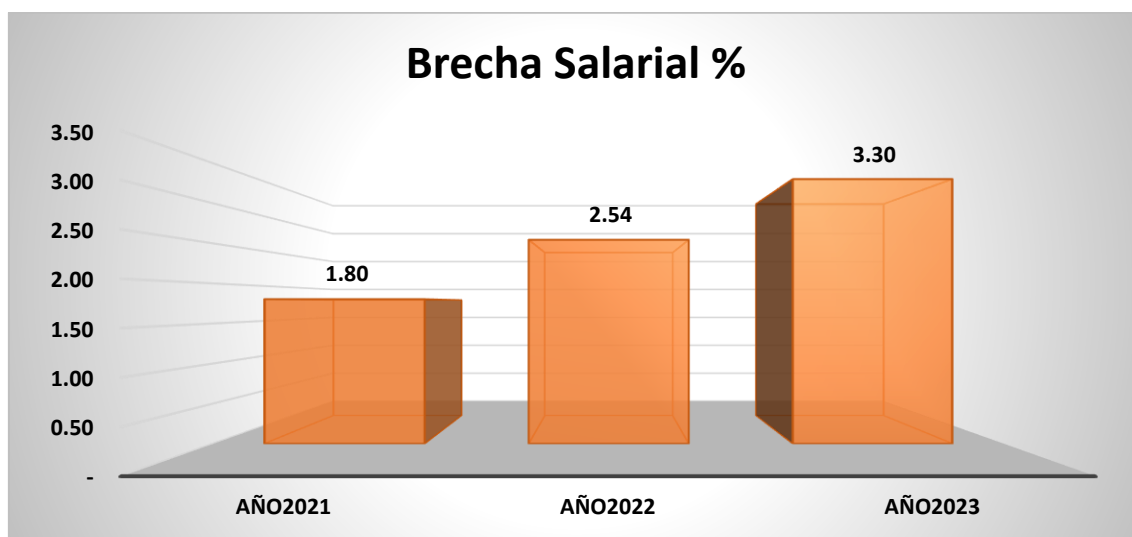
Es posible determinar la brecha en términos porcentuales. Según la información existente, la disparidad salarial fue la siguiente: en 2021, un 1,80%, en 2022, un 2,54%, y en 2023, un 3,30%. Estos cálculos evidencian que la brecha salarial se ha incrementado con el paso del tiempo.

Este aumento indica que las diferencias salariales entre géneros o colectivos se están fortaleciendo.

Según ONU Mujeres (2015), se destacan varios puntos importantes, entre los cuales se encuentran los factores que generan diferencias de género en áreas como salud y educación. Además, se señala la persistente brecha salarial entre hombres y mujeres en el país, la cual se presenta como una de las principales barreras para alcanzar la igualdad de género.

Tanto en el estudio realizado como en el informe de ONU Mujeres (2015), se llega a la conclusión de que existe una brecha salarial significativa que requiere atención y acción.

Ilustración 5 Brecha Salarial entre hombres y mujeres en los diferentes años de estudio



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con el gráfico presentado sobre el comportamiento de la brecha salarial en los tres períodos de estudio, se puede observar que:

En 2021, la brecha salarial fue del 1,80%, lo que indica que las mujeres ganaron un 1,80% menos que los hombres. En 2022, la brecha salarial aumentó a 2,54%, lo que significa que las mujeres ganaron un 2,54% menos que los hombres. Por último, en 2023, la brecha salarial se elevó a 3,30%, lo que implica que las mujeres ganaron un 3,30% menos que los hombres.

Este análisis evidencia un aumento gradual en la brecha salarial a lo largo de los años, representado por la altura de las barras.

En su estudio sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres, Constante Núñez y otros (2023) examinan la disparidad salarial en el estado de Tamaulipas, México. Consideran la disparidad salarial como un reto constante en el entorno laboral, entendida como la diferencia en el pago entre hombres y mujeres que desempeñan roles y condiciones equivalentes, siendo el género el único factor que diferencia, con el género como la única variable que diferencia.

Este análisis potencia el trabajo realizado en la municipalidad de Villarrica, donde de manera similar se evidencia la desigualdad salarial de género, en la cual se ha llegado a la misma conclusión: es crucial fomentar la igualdad de oportunidades para posibilitar que las mujeres ocupen cargos relevantes e incrementar su salario en función de su educación.

Tabla 3 Hombres y mujeres que ocupan cargos de liderazgos en la Municipalidad de Villarrica en la actualidad.

Hombres y Mujeres en Cargos de Liderazgos dentro de la Municipalidad de Villarrica		
	Cantidad	Porcentaje
Hombres	25	42%
Mujeres	34	58%
Total	59	100%

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los puestos de liderazgo en la Municipalidad de Villarrica, de un total de 59 individuos, 34 son de sexo femenino y 25 son de sexo masculino, lo que señala un mayor porcentaje de mujeres en estas posiciones.

Esta circunstancia muestra la participación activa de las mujeres en puestos de liderazgo, lo que representa una señal positiva para disminuir la disparidad de género entre hombres y mujeres.

Ilustración 6 Distribución de cargos de liderazgos en la Municipalidad de Villarrica en el 2024



Fuente: Elaboración propia.

El 42% corresponde al porcentaje de hombres en puestos de liderazgo, mientras que el 58% corresponde al porcentaje de mujeres en tales puestos. Esto indica que hay una preponderancia de mujeres en puestos de liderazgo en el municipio.

El incremento en las posiciones de liderazgo de mujeres podría señalar políticas de inclusión y un entorno que fomenta la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

4.1.2. Resultados Cualitativos

A partir de los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los jefes y funcionarias, se obtuvieron informaciones que marcaron el comportamiento de la brecha salarial, así como otros factores relacionados con el tema como lo son el nivel de conocimiento sobre la política salarial de la municipalidad, la percepción de jefes y funcionarias sobre si su salario es justo en comparación con sus colegas y la impresión que tienen los jefes y las funcionarias acerca de que si su trabajo es valorado adecuadamente en términos salariales. En ambos casos, se generaron Interpretaciones sobre la percepción acerca de la brecha salarial de género en la Municipalidad.

Las respuestas obtenidas en el proceso de entrevista son presentadas en el anexo.

4.1.2.1 Resumen de respuestas de la entrevista realizada a los jefes de área.

Pregunta 1: Desde su experiencia, ¿cómo percibe la equidad salarial entre hombres y mujeres en su área de trabajo?

Percepción Mayoritaria de Equidad:

La mayoría de los entrevistados (6 de 10) expresaron una percepción de equidad salarial en sus respectivas áreas, indicando que tanto hombres como mujeres reciben salarios acordes a sus funciones y responsabilidades.

Variabilidad en las Respuestas:

A pesar de la tendencia general hacia la equidad, se observaron respuestas más matizadas, con algunos entrevistados señalando la existencia de desigualdades en otras áreas de la municipalidad o haciendo referencia a factores externos como la política que podrían influir en la remuneración.

Énfasis en la Relación entre Salario y Cargo:

Varios entrevistados destacaron que el salario se determina en función del cargo y las responsabilidades, independientemente del género.

Percepción de Equidad Creciente:

Algunos entrevistados mencionaron que las mujeres están logrando una mayor equidad salarial y que los salarios se están equiparando.

Pregunta 2: ¿Ha notado diferencias salariales entre empleados con similares responsabilidades y funciones?

Existencia de Diferencias Salariales:

A pesar de que algunos entrevistados afirmaron que no habían notado diferencias, la mayoría (7 de 10) reconoció la existencia de desigualdades salariales entre empleados con responsabilidades y funciones similares.

Causas Diversas:

Las razones mencionadas para estas diferencias fueron variadas, incluyendo factores como la jerarquía, la antigüedad, la carga de trabajo, y en algunos casos, la influencia de factores políticos.

Promesas de Equidad:

Algunos entrevistados mencionaron iniciativas para corregir estas desigualdades, como la promesa de actualizar los salarios y unificar los criterios de remuneración

Pregunta 3: ¿Cree que la municipalidad tiene políticas claras para promover la equidad salarial? ¿Por qué?

Percepción de Equidad:

Algunos entrevistados manifestaron que sí existen políticas claras, basando su respuesta en la ausencia de diferencias salariales entre géneros o en la unificación de salarios por categorías.

Falta de Transparencia:

Otros entrevistados expresaron dudas sobre la existencia de políticas claras o señalaron la necesidad de nuevas políticas que tomen en cuenta factores como el rol y las responsabilidades individuales.

Incoherencias en la Aplicación:

Algunos entrevistados mencionaron casos concretos donde se observan desigualdades salariales, lo que sugiere que las políticas existentes, si las hay, no se están aplicando de manera consistente

Pregunta 4: ¿Ha recibido capacitación sobre equidad de género y salarios en su puesto? ¿Cómo ha influenciado eso en su desempeño?

Baja Tasa de Capacitación:

La mayoría de los entrevistados (8 de 10) no han recibido capacitación formal en este tema dentro de la institución.

Influencia de la Capacitación:

El único entrevistado que mencionó haber recibido capacitación destacó su impacto positivo en la promoción de la igualdad salarial.

Conocimiento Adquirido Fuera de la Institución:

Algunos entrevistados mencionaron haber recibido capacitación en otras instituciones, lo que sugiere una necesidad de fortalecer las capacidades internas en esta materia.

Pregunta 5: ¿Cómo afecta la percepción de la equidad salarial en la moral y motivación de las funcionarias en su equipo?

Impacto Negativo:

La mayoría de los entrevistados que percibieron desigualdades salariales en sus equipos reportaron un impacto negativo en la moral y motivación de las funcionarias, manifestándose en disminución del desempeño, desgano y falta de compromiso.

Relación entre Equidad y Motivación:

Los jefes de área que percibían equidad salarial en sus equipos reportaban mayor satisfacción y compromiso por parte de sus funcionarias.

Impacto Diferenciado:

El impacto de la desigualdad salarial varía según el nivel jerárquico de las funcionarias, siendo más evidente en aquellas con menor categoría

4.1.2.2 Análisis de la entrevista a jefes de áreas

El análisis de las entrevistas a los jefes de área de la municipalidad permite obtener una visión general sobre la percepción de la equidad salarial dentro de la institución. A continuación, se presenta un análisis detallado de los resultados, focalizado en los tres indicadores propuestos:

1. Nivel de Conocimiento sobre la Política Salarial de la Municipalidad

- **Variabilidad en el conocimiento:** Las respuestas muestran un nivel de conocimiento heterogéneo sobre la política salarial. Algunos entrevistados mencionan la existencia de una matriz salarial o categorías salariales, lo cual indica un cierto conocimiento formal. Sin embargo, otras señalan la falta de información o claridad sobre los criterios utilizados para determinar los salarios.
- **Influencia de factores externos:** ciertos entrevistados mencionan la influencia de factores externos, como la política, en la determinación de los salarios. Esto sugiere que la política salarial puede estar sujeta a cambios o influencias que escapen al control de las entrevistadas.
- **Percepción de injusticias:** Algunos entrevistados indican casos específicos en los que consideran que los salarios no son justos, lo que sugiere una percepción de arbitrariedad en la aplicación de la política salarial.

2. Experiencia sobre discriminación salarial

- **Percepción de equidad:** Si bien algunos entrevistados consideran que su salario es justo, un número significativo menciona diferencias salariales entre empleados con similares responsabilidades y funciones.

- **Influencia del género:** Aunque la pregunta se centra en la comparación entre colegas, algunas respuestas sugieren que el género sigue siendo un factor relevante en la percepción de la justicia salarial.
- **Relación con la antigüedad y las responsabilidades:** varios de los entrevistados mencionan que las diferencias salariales se justifican por la antigüedad o las responsabilidades adicionales, lo que indica que la percepción de justicia está vinculada a estos factores.

3. Propuestas para la equidad salarial

- **Percepción de valoración:** Las respuestas sugieren una diversidad de opiniones sobre si el trabajo de las funcionarias es valorado adecuadamente. Algunas mencionan que los salarios no reflejan las responsabilidades y el esfuerzo realizados, mientras que otras consideran que los salarios son justos.
- **Relación con las políticas:** La percepción de valoración está estrechamente relacionada con la percepción de la existencia y eficacia de las políticas de equidad salarial. Aquellas que consideran que existen políticas claras tienden a percibir una mayor valoración de su trabajo.

4.1.2.3 Resumen de respuestas de la entrevista realizada a las funcionarias

Pregunta 1: ¿Crees que hombres y mujeres reciben el mismo salario por trabajos similares en la municipalidad? ¿Por qué?

Falta de Información:

Muchas funcionarias no cuentan con información detallada sobre los salarios de sus compañeros, lo que dificulta una evaluación objetiva de la equidad salarial.

Influencia de Factores Políticos:

Un número significativo de funcionarias mencionaron la "conveniencia política" como un factor determinante en la distribución de los salarios, sugiriendo que criterios subjetivos pueden estar influyendo en la remuneración.

Variaciones Salariales:

Algunas funcionarias reconocieron la existencia de variaciones salariales, aunque no necesariamente las atribuyeron al género.

Pregunta 2: ¿Has notado alguna diferencia en las oportunidades de promoción entre empleados hombres y mujeres?

Percepción de Equidad:

La mayoría de las funcionarias encuestadas no han notado diferencias en las oportunidades de ascenso entre géneros.

Dominancia Femenina en Jefaturas:

Una funcionaria destacó que la mayoría de los cargos de jefatura son ocupados por mujeres, lo que podría indicar una mayor representación femenina en los niveles superiores de la organización.

Pregunta 3: ¿Crees que hombres y mujeres reciben el mismo salario por trabajos similares en la municipalidad? ¿Por qué?

Falta de Información:

Algunas funcionarias, especialmente las nuevas, no cuentan con suficiente información para emitir un juicio sobre la equidad salarial.

Experiencias Variadas:

Las respuestas reflejan experiencias individuales y percepciones contrastantes, desde la percepción de equidad hasta la evidencia de desigualdades.

Factores Adicionales:

Las funcionarias mencionan otros factores además del género que pueden influir en la determinación de los salarios, como la experiencia o el periodo laboral.

Pregunta 4: ¿Qué aspectos crees que podrían mejorarse para lograr una mayor equidad salarial en el lugar de trabajo?

Establecer un Sueldo Base:

La mayoría de las funcionarias sugieren la implementación de un sueldo base por cargo, eliminando así las disparidades salariales basadas en factores externos como el favoritismo político.

Vincular el Salario al Desempeño:

Las funcionarias enfatizan la importancia de que el salario esté directamente relacionado con las responsabilidades y el desempeño de cada individuo.

Mejorar la Gestión Presupuestaria:

Se señala la necesidad de una administración más eficiente del presupuesto para garantizar una distribución equitativa de los recursos.

Pregunta 5: ¿Qué cambios te gustaría ver en la municipalidad para fomentar una mejor equidad salarial entre empleados?

Claridad en las Funciones y Salarios:

Las funcionarias demandan una mayor claridad y transparencia en la definición de las funciones de cada puesto y su correspondiente remuneración, lo cual debe establecerse desde el inicio de la relación laboral.

Vinculación entre Salario y Desempeño:

Existe un fuerte consenso en la idea de que el salario debe estar directamente relacionado con las responsabilidades, el desempeño y la carga de trabajo de cada empleado.

Equidad en la Distribución de Tareas:

Se destaca la importancia de que las tareas se distribuyan de manera equitativa entre los empleados, evitando que algunos realicen una mayor carga de trabajo sin una compensación justa.

Establecimiento de un Sueldo Base: La propuesta de un sueldo base por puesto de trabajo es recurrente, lo que sugiere una búsqueda de un sistema de remuneración más estructurado y equitativo.

4.1.2.4 Análisis general de la entrevista a funcionarias

El análisis de las entrevistas a las funcionarias de la municipalidad permite identificar percepciones y problemáticas relacionadas con la equidad salarial dentro de la institución. A continuación, se presenta un análisis detallado de los resultados, focalizado en los tres indicadores propuestos.

1. Nivel de Conocimiento sobre la Política Salarial de la Municipalidad

- **Baja percepción de claridad:** La mayoría de las entrevistadas expresan desconocimiento o confusión sobre la política salarial de la municipalidad.
- **Influencia de factores externos:** Se evidencia una percepción generalizada de que factores externos, como la conveniencia política, influyen más en la determinación de los salarios que criterios objetivos.
- **Falta de transparencia:** La falta de información clara y accesible sobre los criterios utilizados para determinar los salarios genera incertidumbre y desconfianza entre los empleados.

2. Experiencia sobre discriminación salarial

- **Percepción de desigualdad:** Si bien algunas entrevistadas consideran que los salarios son justos, un número significativo percibe desigualdades, especialmente en relación a la carga de trabajo y las responsabilidades.
- **Influencia de factores externos:** Al igual que en el indicador anterior, se menciona la influencia de factores externos, como el favoritismo y la conveniencia política, en la determinación de los salarios.
- **Falta de relación entre salario y desempeño:** Varias entrevistadas señalan que no existe una relación clara entre el salario y el desempeño laboral, lo que genera desmotivación y resentimiento.

3. Propuestas para la equidad salarial

- **Baja percepción de valoración:** La mayoría de los entrevistados no sienten que su trabajo sea valorado adecuadamente en términos salariales, lo que afecta su motivación y compromiso.
- **Relación con la equidad:** La percepción de que el trabajo no es valorado adecuadamente está estrechamente relacionada con la percepción de desigualdades salariales entre los empleados.
- **Impacto en el desempeño:** La falta de reconocimiento salarial puede llevar a una disminución del desempeño laboral y a un aumento del ausentismo.

CAPÍTULO V – CONCLUSIONES

5.1. CONCLUSIONES

Para la realización del presente trabajo de La brecha salarial de género: un análisis de la desigualdad en la Municipalidad de Villarrica periodo 2021 a 2024, se han definido 5 objetivos específicos, los cuales responden al objetivo central, en tal sentido es bueno destacar el grado de cumplimiento de los objetivos trazados.

Se propuso como primer objetivo: Determinar el porcentaje de hombres y mujeres entre los empleados municipales durante el periodo 2021-2023, basándonos en los resultados obtenidos, durante los tres periodos se pudo observar una mayoría de hombres en comparación a la cantidad de participación femenina en el total de funcionarios.

En relación con el segundo objetivo planteado: Examinar la brecha salarial entre hombres y mujeres en la municipalidad durante el período 2021-2023. A través de la aplicación de la fórmula para calcular la brecha salarial, se ha podido establecer que el salario promedio de los hombres es superior al de las mujeres.

Con respecto al tercer objetivo, comparar el progreso de la brecha salarial de género en la municipalidad durante el periodo 2021 a 2023, luego del análisis correspondiente se pudo evidenciar que durante el periodo 2021 a 2023, existió un crecimiento progresivo, es decir, hubo un incremento ascendente en la brecha salarial. La brecha pasa del 1.80 % en el 2021 al 3,30% en el 2023.

Asimismo, para el cuarto objetivo que consiste en determinar la proporción de hombres y mujeres que ocupan cargos de liderazgo o dirección actualmente, cuyos resultados reflejan que la presencia de las mujeres en cargos de liderazgo es superior a los hombres, lo cual demuestra que las mujeres van tomando protagonismo en los lugares claves.

Por último, sobre el objetivo: Explorar la percepción de jefes/as y funcionarias respecto a la equidad salarial dentro de la municipalidad actualmente, en tal sentido la mayoría ha mencionado que se debe trabajar en mejorar la equidad salarial, además implementar acciones que puedan corregir esta diferencia.

Para el objetivo general que dice analizar la incidencia de la desigualdad de género en la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Municipalidad de Villarrica, dentro del proceso de investigación y analizados los datos de la municipalidad, apoyado por las entrevistas se pudo evidenciar la existencia de una brecha salarial de género.

En cuanto a la hipótesis formulada “La brecha salarial entre hombres y mujeres en la Municipalidad de Villarrica es una consecuencia de la desigualdad de género”. En base a los resultados obtenidos se puede decir que no es posible aceptar completamente la hipótesis, ya que, si bien la brecha salarial tiene cierta relación con la desigualdad de género, no es el único factor que la afecta.

En cuanto a las limitaciones del estudio, la principal dificultad fue la falta de información clave para el análisis de la brecha salarial, esto se debe a que, la planilla de pago extraída de la página de web de la Municipalidad, no contenía el cargo de cada funcionario, lo que limita un análisis más detallado.

Como apertura a futuras investigaciones se recomienda a los investigadores realizar la medición de la brecha salarial a través del método de Oaxaca-Blinder, además de identificar cuáles podrían ser otros factores que incidan en la desigualdad dentro de las entidades públicas como lo es la Municipalidad.

5.2. RECOMENDACIONES

Considerando los resultados obtenidos en la investigación se establecen las siguientes recomendaciones:

- **Desarrollar una política salarial clara y transparente:** La política salarial debe ser comunicada de manera clara a todos los empleados, incluyendo los criterios utilizados para determinar los salarios y los procedimientos para su revisión.
- **Establecer canales de comunicación efectivos:** Los empleados deben tener la oportunidad de expresar sus inquietudes y sugerencias relacionadas con los salarios de manera confidencial y segura.
- **Promover la capacitación en equidad de género:** La capacitación en equidad de género puede ayudar a sensibilizar a los empleados sobre las desigualdades salariales y promover una cultura organizacional más equitativa.

La implementación de estas recomendaciones contribuirá a crear un ambiente laboral más justo y equitativo, mejorando la motivación y el desempeño de los funcionarios.

Bibliografía

- CALDERON HERNANDEZ, G. (2005). *Errores más frecuentes en el proceso investigativo y como evitarlos*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE MANIZALES.
- Hurtado de Barrera, J. (2005). *Cómo formular objetivos de investigación*. Instituto Universitario de Tecnología “Jose Antonio Anzoategui”.
- Jiménez Vargas, P. J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Aranzadi, S.A.U.*(6), 65-77.
- Monje Álvarez, C. A. (2011). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA Guía didáctica*. UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA.
- Statista Research Department. (5 de 11 de 2024). *Statista*.
<https://es.statista.com/estadisticas/1226206/indice-brecha-salarial-genero-america-latina-caribe-pais/>
- Alva Figueroa, L. A. (2021). *Factores determinantes de la brecha salarial por género en la región La Libertad en el periodo 2019-2020*. Universidad Privada del Norte - Facultad de Negocios.
- Arias Odon, F. (2023). Investigación documental, investigación bibliométrica y revisiones sistematicas. *Universidad Central de Venezuela, 31*(22).
- Arias, F. (2006). Mitos y errores en la elaboración de tesis. *EDITORIAL EPISTEME, C.A.*, 3, 81-95.
- Cabrillo, F. (1996). *Matrimonio, familia y economía*.
- Cardona Rubert, B. (2023). Los estereotipos de género en el empleo: una cuestión de actualidad. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*(49), 690-696.
<https://doi.org/10.7203>
- Chiavetano, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill.
- Código del Trabajo. (1993).
- Constante Núñez, E. A., Alejandro Trujillo Jiménez, A., Vázquez González, J. C., Mendoza Hernández, M., & Rivas Cruz, D. M. (2023). Diferencia salarial entre hombre y mujer. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, Asunción, Paraguay.*, 4(4), 176.
- CONSTITUCION NACIONAL. (1992).
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y Técnica de la investigación Social*. Mc Graw Hill, Madrid.
- De Buen Lozano, N. (1977). Derecho del trabajo. *México*, 2, 72.
- De Lima Braga Penha, D., Cuenca López, A., & Da Cunha Cassuce, F. (2020). Discriminación salarial por genero en el mercado de trabajo de Paraguay: Análisis del sector formal, zona metropolitana y zona fronteriza con Brasil. *Estudios Economicos* , 38(76), 5-43.
- Europea, O. d. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Unión Europea.
- Flores Salcedo, B. (2022). *Equidad de género y brecha salarial en una Municipalidad distrital - Apurimac, 2022*. Universidad Cesar Vallejos.
- Grupo Banco Mundial. (s.f.). *Quiénes somos*.
<https://www.bancomundial.org/es/about/leadership#:~:text=El%20Banco%20M>

- undial%20funciona%20como,formular%20pol%C3%ADticas%20en%20la%20i
nstituci%C3%B3n.
- Gutiérrez Valdebenito, O. (2015). ESTUDIOS DE LIDERAZGO DE HOMBRES Y MUJERES. *Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos*(126), 13-35. <https://doi.org/file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EstudiosDeLiderazgoDeHombresYMujeres-5443178.pdf>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación. *Editorial Mc Graw Hill Education*, 10(18), 92-95. https://doi.org/https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández Colla, C., & Pilar Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. *McGraw Hill España*, 6. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- INE Paraguay. (2022). *Estadística con enfoque de género*. INE.
- Intendencia de Montevideo. (2023). CULTURA ORGANIZACIONAL. Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales.
- La ley 4.675. (2012).
- La Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Acerca de la OIT*. <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit>
- Lexartza Artza, L., Chavez Groh, M., Carcedo Cabañas, A., & Sánchez, A. (2019). *La Brecha Salarial entre hombres y mujeres en América Latina*. Organización Internacional de Trabajo.
- Ley N° 1626. (2000).
- Ley N° 54467. (2015).
- Ley N° 6470. (2018).
- Ley N°5508. (2015).
- Méndez Álvarez, C. E. (2011). “*Metodología, Diseño y Desarrollo del proceso de investigación con énfasis en Ciencias Empresariales*”. Editorial LIMUSA, 4^o edición, México.
- Meyer, C., & Schwager, A. (2007). Comprendiendo la experiencia del cliente. *Harvard Business Review*, 85(2), 89-99.
- Ministerio de la Mujer. (s.f.). *IV Plan Nacional de Igualdad*.
- Ministerio de la Mujer. (2018-2024). *Plan Nacional de Igualdad*.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (s.f.). *Misión y Visión*. <https://mtess.gov.py/institucion/mision-vision>
- Mujeres, O. (2015). *Igualdad de género y principales brechas en Paraguay*. Onu Mujeres.
- Naciones Unidas Derechos Humanos. (18 de 12 de 1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Naciones Unidas.
- OECD. (2021). *Igualdad de género en Chile: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado*. OECD Publishing. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/c7105c4d-es>.
- ONU Mujeres. (2023). *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla*. Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

- ONU Mujeres. (2024). *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla*. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- ONU Mujeres. (s.f.). *América Latina y el Caribe*. <https://lac.unwomen.org/es/conozcanos/acerca-de-onu-mujeres-0>
- OpenCourseWare. (06 de 23 de 2017). *Universidad de Cantabria*. <https://ocw.unican.es/mod/page/view.php?id=198&lang=es>
- Ortiz Valverdi, N. M. (2017). Discriminación salarial: brecha salarial entre hombres y mujeres del mercado laboral paraguayo. *Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Asunción.*, 23(44), 2-15. [https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2017.023\(44\)002-015](https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2017.023(44)002-015)
- Otero, J. V. (2012). DESCOMPOSICIÓN OAXACA-BLINDER EN MODELOS LINEALES Y NO LINEALES. *Universidad Autónoma de Madrid*(12), 3-21.
- PARAGUAY 2014-2030: PLAN NACIONAL DE DESARROLLO. (s.f.).
- Pasco Cosmópolis, M. (1986). El salario: su protección y garantía. *Pontificia Universidad Católica del Perú*, 65(40), 213-242.
- Pinedo Orta, G. (2008). *El Proyecto de Investigación una Logica par asu Elaboración* . UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE GUAYANA.
- Plan International. (s.f.). *Quiénes somos: NUESTRA MISIÓN*. <https://plan-international.es/conocenos>
- Puyana Mutis, A. (2018). Desigualdad horizontal y discriminación étnica en cuatro países latinoamericanos. *Revista de la CEPAL*(125), 47-70.
- Salas, G. (2019). Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento. *IUS ET VERITAS*(59), 240-254. <https://doi.org/https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201902.015>
- Sandoval Vásquez, J. F., & Hernández Castro, G. (2018). Crítica a la teoría del capital humano, educación y desarrollo socioeconómico. *Revista Ensayos Pedagógicos.*, 13(2), 137-160. <https://doi.org/https://doi.org/10.15359/rep.13-2.7>
- Scavino Abad, P. A., & Vega del Mas, K. L. (2018). *PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD EN MILLENNIALS QUE TRABAJAN BAJO LA MODALIDAD DE PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS EN LIMA*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Soares dos Santos, J., & Colman, A. (2021). Disparidad de género: una mirada socioeconómica, política e histórica en el Paraguay y Brasil. *Universidad Privada María Serrana, Paraguay.*, 5(1), 90-101. [https://doi.org/https://doi.org/10.36003/Rev.investig.cient.tecnol.V5N1\(2021\)8](https://doi.org/https://doi.org/10.36003/Rev.investig.cient.tecnol.V5N1(2021)8)
- Universidad de Cantabria. (2023). Una teoría de los roles de género. OpenCourseWare.
- Urquidí, M., Chalup, M., & Durand, G. (2022). *Brecha de ingresos laborales por género en Paraguay: un análisis de su evolución en 2002 a 2019*. Banco Interamericano de Desarrollo.

ANEXOS

ANEXO A – INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1- Matriz de revisión documental

PLANILLA GENERAL DE PAGO								
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO FISCAL (Año)								
Item	Sexo	Denominación	Enero	Febrero	Diciembre	Monto	Monto Total
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
Nº....								
....								
....								

2- Guía de preguntas para las Entrevistas

2.1- Entrevistas aplicadas a los jefes de área.

Estimado/a participante como Jefe/a o Director/a
Le agradecemos por participar en esta entrevista, la cual forma parte de un estudio de investigación enfocado en explorar la percepción sobre la equidad salarial entre hombres y mujeres en la municipalidad de Villarrica.

Preguntas

Departamento/ Área:

P1	1. Desde su experiencia, ¿cómo percibe la equidad salarial entre hombres y mujeres en su área de trabajo?
Respuesta:	
P2	2. ¿Ha notado diferencias salariales entre empleados con similares responsabilidades y funciones?
Respuesta:	
P3	3. ¿Cree que la municipalidad tiene políticas claras para promover la equidad salarial? ¿Por qué?
Respuesta:	
P4	4. ¿Ha recibido capacitación sobre equidad de género y salarios en su puesto? ¿Cómo ha influenciado eso en su desempeño?

Respuesta:	
P5	5. ¿Cómo afecta la percepción de la equidad salarial en la moral y motivación de las funcionarias en su equipo?
Respuesta:	

Anexo A.2.2 Entrevistas aplicadas a funcionarias.

Estimada participante,
Le agradecemos por participar en esta entrevista, la cual forma parte de un estudio de investigación enfocado en explorar la percepción sobre la equidad salarial entre hombres y mujeres en la municipalidad de Villarrica.

Preguntas

P1	1. ¿Crees que hombres y mujeres reciben el mismo salario por trabajos similares en la municipalidad? ¿Por qué?
Respuesta:	
P2	2. ¿Has notado alguna diferencia en las oportunidades de promoción entre empleados hombres y mujeres?
Respuesta:	
P3	3. ¿Has tenido alguna experiencia personal que te haya hecho sentir que no se respeta la equidad salarial?
Respuesta:	
P4	4. ¿Qué aspectos crees que podrían mejorarse para lograr una mayor equidad salarial en el lugar de trabajo?
Respuesta:	
P5	5. ¿Qué cambios te gustaría ver en la municipalidad para fomentar una mejor equidad salarial entre empleados?
Respuesta:	

ANEXO B – DATOS DE INVESTIGACIÓN

1- Respuesta de entrevistas aplicadas a jefes de área

Pregunta 1: Desde su experiencia, ¿cómo percibe la equidad salarial entre hombres y mujeres en su área de trabajo?

Entrevistado/a 1: Igualitario.

Entrevistado/a 2: Muy Desigual.

Entrevistado/a 3: Hay equidad en mi área de trabajo.

Entrevistado/a 4: No hay inconvenientes en cuanto a eso.

Entrevistado/a 5: Yo opino que actualmente las mujeres estamos equiparando mucho y cobramos o que corresponde.

Entrevistado/a 6: En este departamento ambos géneros reciben el salario que corresponde al cargo.

Entrevistado/a 7: La verdad que el salario está acorde a lo que es el cargo.

Entrevistado/a 7: Muy buena, para mí no hay diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Entrevistado/a 8: Para mí no hay diferencias salariales entre hombre y mujeres y no depende del género, más bien depende de otras cosas.

Entrevistado/a 9: En la parte municipal depende de la política, en lo personal no me quejo, veo que en otras instancias sí.

Entrevistado/a 10: Percibo que no hay diferencias salariales.

Pregunta 2: ¿Ha notado diferencias salariales entre empleados con similares responsabilidades y funciones?

Entrevistado/a 1: No.

Entrevistado/a 2: Sí.

Entrevistado/a 3: Sí, hay casos en los que los funcionarios con más responsabilidades y funciones cobran menos.

Entrevistado/a 4: Se ha unificado el salario dependiendo de la jerarquía.

Entrevistado/a 5: No he notado diferencias entre personas con el mismo cargo.

Entrevistado/a 6: No, creo que no hay tanta desigualdad en cuanto a los cargos.

Entrevistado/a 7: Sí.

Entrevistado/a 7: Sí.

Entrevistado/a 8: Sí.

Entrevistado/a 9: Sí, he notado, claro que hay, depende de la línea política.

Entrevistado/a 10: Si, pero hay promesa de actualización de salarios para que todos los encargados ganen igual.

Pregunta 3: ¿Cree que la municipalidad tiene políticas claras para promover la equidad salarial? ¿Por qué?

Entrevistado/a 1: Creo que estamos siguiendo las políticas de igualdad de género porque no hay diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Entrevistado/a 2: No, Hay personas que tienen pocas responsabilidades y cobran más a comparación de personas preparadas y con más responsabilidades que reciben el mismo salario.

Entrevistado/a 3: Sí porque no veo diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Entrevistado/a 4: Yo creo que si porque se unificaron los salarios por categorías (Jefatura, directores, etc.)

Entrevistado/a 5: Yo creo que si, en el cargo de jefatura está siendo equitativo la distribución de salario.

Entrevistado/a 6: Yo creo que sí, porque trabajamos en equipo.

Entrevistado/a 7: Falta nuevas políticas en donde se pueda estudiar el nivel de salario dependiendo del rol que se cumple.

Entrevistado/a 7: Falta nuevas políticas en donde se pueda estudiar el nivel de salario dependiendo del rol que se cumple.

Entrevistado/a 8: Poco o nada nos hablan de equidad salarial.

Entrevistado/a 9: Si tiene políticas porque dependemos de una matriz salarial aprobado por la junta municipal.

Entrevistado/a 10: No porque en este momento existen diferencias.

Pregunta 4: ¿Ha recibido capacitación sobre equidad de género y salarios en su puesto? ¿Cómo ha influenciado eso en su desempeño?

Entrevistado/a 1: En lo personal si, Gracias a esa capacitación he propuesto la igualdad de salarios para todos.

Entrevistado/a 2: No.

Entrevistado/a 3: No.

Entrevistado/a 4: No hemos recibido esa capacitación como tal, pero hemos abordado el tema en reuniones.

Entrevistado/a 5: No hemos tenido ese tipo de capacitaciones.

Entrevistado/a 6: No.

Entrevistado/a 7: No he recibido ninguna capacitación dentro de la Municipalidad, pero si en otra institución.

Entrevistado/a 7: No he recibido ninguna capacitación dentro de la Municipalidad, pero si en otra institución.

Entrevistado/a 8: Nunca hemos recibido ese tipo de capacitación

Entrevistado/a 9: No he recibido dentro de la Municipalidad, si en otros lugares de trabajo.

Entrevistado/a 10: No.

Pregunta 5: ¿Cómo afecta la percepción de la equidad salarial en la moral y motivación de las funcionarias en su equipo?

Entrevistado/a 1: No hay impactos negativos en mi equipo ya que no hay diferencias salariales.

Entrevistado/a 2: Disminución del desempeño Laboral, vienen desganadas.

Entrevistado/a 3: Afecta al compromiso con el trabajo ya que excusan que su sueldo no compensa.

Entrevistado/a 4: En mi equipo de trabajo no tenemos problema en cuanto a eso porque las funcionarias perciben el salario de acuerdo a la jerarquía.

Entrevistado/a 5: Yo veo equidad en mi área de trabajo por lo que no puedo ver cómo afecta la desigualdad.

Entrevistado/a 6: En mi equipo no hay diferencia por lo que no noto impactos negativos.

Entrevistado/a 7: En este caso yo no tengo funcionarias a mi cargo.

Entrevistado/a 7: Se acepta, pero hay disgustos, pero como no se puede hacer nada ya que porque se necesita se trabaja.

Entrevistado/a 8: Afecta anímicamente a las funcionarias ya que igual den cumplir con sus labores a pesar de la diferencia salarial.

Entrevistado/a 9: A varios le afecta, a mí en lo personal no, pero a las funcionarias de menor categoría sí.

Entrevistado/a 10: Obviamente la gente que gana más está más motivada y tiene mayor compromiso.

2- Respuesta de entrevistas aplicadas a funcionarias de la municipalidad

Pregunta 1: ¿Crees que hombres y mujeres reciben el mismo salario por trabajos similares en la municipalidad? ¿Por qué?

Entrevistada 1: La verdad que no manejo esos datos, no sé el salario de los demás.

Entrevistada 2: Creo que no pasa por el género, más bien por conveniencia política.

Entrevistada 3: A mi percepción no depende del género sino más bien por conveniencia política.

Entrevistada 4: Hay variaciones.

Entrevistada 5: No, pero no tiene mucho que ver con el género.

Entrevistada 6: Sí, todos los sueldos son iguales, excepto el de los jefes.

Pregunta 2: ¿Has notado alguna diferencia en las oportunidades de promoción entre empleados hombres y mujeres?

Entrevistada 1: No.

Entrevistada 2: No.

Entrevistada 3: La verdad que no.

Entrevistada 4: No.

Entrevistada 5: No.

Entrevistada 6: La verdad que no, la mayoría son mujeres en cargos de jefatura.

Pregunta 3: ¿Crees que hombres y mujeres reciben el mismo salario por trabajos similares en la municipalidad? ¿Por qué?

Entrevistada 1: Hasta el momento no ya que soy nueva.

Entrevistada 2: Si.

Entrevistada 3: No, en lo personal no he tenido una mala experiencia.

Entrevistada 4: En otro periodo sí.

Entrevistada 5: La equidad salarial sí, pero no por el genero

Entrevistada 6: La verdad que no.

Pregunta 4: ¿Qué aspectos crees que podrían mejorarse para lograr una mayor equidad salarial en el lugar de trabajo?

Entrevistada 1: Que haya un sueldo base.

Entrevistada 2: Poner un sueldo base por cargo sin importar el apadrinado político.

Entrevistada 3: Mejor Administración del presupuesto.

Entrevistada 4: Cuidar la distribución de trabajo y que el salario justifique dicha función o desempeño.

Entrevistada 5: tener en cuenta la producción de cada persona para determinar el salario justamente.

Entrevistada 6: No hay luego mucha diferencia, yo creo que la mayoría recibe el mismo salario.

Pregunta 5: ¿Qué cambios te gustaría ver en la municipalidad para fomentar una mejor equidad salarial entre empleados?

Entrevistada 1: Que se determine bien en la hora de firmar el contrato las funciones a cumplir y el salario a recibir.

Entrevistada 2: Controlar de que se cumplan las funciones de cada trabajador y se cobre el salario justo.

Entrevistada 3: Aumento de sueldo o determinación de salario mínimo para cada funcionario.

Entrevistada 4: Me gustaría que haya un salario base por puesto de trabajo.

Entrevistada 5: Que vean un poco más el trabajo, que haya igualdad en la distribución de trabajo y por ende en el salario, hay gente que hace menos que yo y cobra más.

Entrevistada 6: La verdad que depende el funcionario más bien a la hora del desempeño en su puesto de trabajo y no de los jefes.

3- Nomina de jefes y encargados de área a octubre de 2024

N° Orden	Género	Nombre y Apellido	Cargo
1	Hombre	Abog.Fabio David González Sanabria	Secretario General.
2	Hombre	Abog. Victor Isaac Escobar Duarte	Director de Jurídica.
3	Hombre	Lic. Hugo David Aguirre	Director de Administración y Finanzas.
4	Mujer	Abog. Cinthia R. Coronel Portillo	Directora de Gestión y Desarrollo de las Personas.
5	Mujer	Lic. Viviana Patricia Aponte Rodríguez	Directora de Medio Ambiente Higiene y salubridad.
6	Mujer	Dra. Janice Ayala de Gírala.	Directora de Cultura, Deporte y Turismo
7	Hombre	Abog.Even Figueredo	Director de Bienestar Social y Desarrollo Económico.
8	Mujer	Arq. Matilde Airaldi	Directora de Obras y Planificación Urbana.
9	Hombre	Abog. Enilio Duarte Melgarejo	Director de Seguridad y Transito.
10	Hombre	Lic. Cayo Maidana.	Director de Servicios Generales y Mantenimiento de espacios públicos.
11	Mujer	Lic. Liz Maricel Paredes	Auditor Interno.
12	Hombre	Lic. Luis Manuel Vallejos	Encargado de U.O.C.
13	Hombre	Ing. Eligio González	Encargado de la Unidad de Informática.
14	Mujer	Lic. Cecilia Bogado	Secretaria de Estadística y de Censo.
15	Hombre	Lic. Nelson José Ortega Ortiz	Control Interno.
16	Hombre	Abog. Luis Manuel Leiva	Juez de Faltas.
17	Mujer	Abog. Lizzi Marisol García Báez	Juez de Faltas.
18	Mujer	Lic. Fátima Lorena Cardozo	Tesorera Gral.
19	Hombre	Arq. Quirino Salvador Pisciotta	Fiscalizador de Obras Públicas.
20	Hombre	Arq. Juan Ignacio Paredes Basualdo	Jefe de obras.
21	Hombre	Arq. Néstor Galeano.	
22	Mujer	Abog. Mónica Vázquez	Jefa de Catastro.
23	Mujer	Lic. Juana Giménez de Boggino	Encargada de Patente Comercial.
24	Mujer	Lic. Laura Beatriz Medina Vera	Encargada de Impuesto Inmobiliario.
25	Hombre	Lic. Vicente Luis Benítez Duarte	Jefe de Recaudaciones.
26	Mujer	Abog. Alicia Garay	Secretaria de Mediación
27	Mujer	Abog. Viviana Rivelli	Coordinadora de CODENI.
28	Mujer	Lic. Clara Galeano	Secretaria de Defensa de Consumidor.
29	Hombre	Lic. Pablo Domínguez	Secretario de Tercera Edad.
30	Hombre	Florencio Oviedo.	Secretario de las Personas con Discapacidad.
31	Hombre	Ing. Dany Guzmán Benítez.	Secretario de Juventud.
32	Mujer	Ing. Cinthia Rojas	Secretaria de Desarrollo Agropecuario.
33	Mujer	Ing. Daisy Barreto	Secretaria de Desarrollo Productivo
34	Hombre	Sr.Enrique Sandoval Contreras	Jefe de Aseo Urbano TM.
35	Hombre	Sr. Alcides Afodicio Portillo	Jefe de Aseo Urbano TT.
36	Mujer	Dra. Elsa Néida Rodríguez Portillo	Secretaria de Salud.
37	Mujer	Lic. Clara Brítez	Secretaria de la Mujer.
38	Mujer	Dra. Cecilia Andino	Encargada de Clínica Mcpal.
39	Mujer	Veter. Raquel Silvero	Jefe Veterinaria Matadero Municipal.
40	Mujer	.Prof. Jacinta Adorno	Secretaria de Educación.
41	Mujer	Lic. Betis María Ortiz	Jefe de Otros Tributos.
42	Hombre	Cladudio Peralta	Secretario de Deporte.
43	Mujer	Nadia Barreto	Secretaría de Turismo.
44	Hombre	Fernando Scavone	Secretario de Transparencia Institucional.
45	Mujer	Ing. Johana Aquino	Secretaría de Bienestar Animal.
46	Hombre	Jorge Vazquez	Encargado de Relaciones Interinstitucionales.
47	Mujer	Lic. Magdalena Bogado Silvero	Secretaría de Adicciones.
48	Mujer	Maria Sol Arrua Ayala	Secretaría de la Cultura.
49	Mujer	Sra Marta Duarte	Encargada de Ornamentación.
50	Mujer	Lucia Lopez Villalba	Secretaria Privada.
51	Mujer	Lic. Romina Gracete	Encargada de Terminal de Omnibus.
52	Hombre	Fernando Servian	Encargado de Viabilidad y Transporte.
53	Mujer	Lic. Sady Ortellado	Jefe de Arrendamiento.
54	Mujer	Florencia Rocio Ortiz	Secretaría de Comunicación y Prensa.
55	Hombre	Ing. Dario Beningno Miranda Viera	Encargado de MECIP.
56	Hombre	Lic. Cirilo Espinola	Contador.
57	Mujer	Sra Ninfa Arguello	Encargada de mercado N°1
58	Mujer	Lic. Juana Giménez	Encargada de mercado N°2
59	Mujer	Ing. Leonora Vera	Gabinete.