



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “CORDILLERA”

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS – PERSONAL

**ANALIZAR LA IMPARCIALIDAD SALARIAL EXISTENTE ENTRE LOS  
COLABORADORES HOMBRES Y MUJERES EN LAS ESCALAS  
JERÁRQUICAS EN MANDOS MEDIOS Y OPERARIOS DE LAS  
EMPRESAS DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN MASIVA DE  
PRODUCTOS EN EL SECTOR NORTE DEL D.M.Q 2018-2018**

Proyecto de Investigación Científica previo a la obtención del Título de Tecnólogo  
en Administración de Recursos Humanos – Personal

**Autor:** Karla Estefanía Manobanda Punina

**Tutor:** Ing. Marco Vinicio Núñez Gálvez

**Quito, 2018**

## ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Quito, 31 de noviembre del 2018

El equipo asesor del trabajo de Titulación de las Sr. (Srita.) **MANOBANDA PUNINA KARLA ESTEFANIA**, de la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal, cuyo tema de investigación fue: **ANALIZAR LA IMPARCIALIDAD SALARIAL EXISTENTE ENTRE LOS COLABORADORES HOMBRES Y MUJERES EN LAS ESCALAS JERÁRQUICAS EN MANDOS MEDIOS Y OPERARIOS DE LAS EMPRESAS DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN MASIVA DE PRODUCTOS EN EL SECTOR NORTE DEL D.M.Q 2018-2018.**, una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: **APROBAR** el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.

  
ING. NUÑEZ MARCO  
Tutor de Proyectos

  
PSIC. FABIÁN JARA  
Delegado Unidad de Titulación

  
ING. VANEGAS DIGNA  
Lector de Proyectos

  
ING. FRIKIZIA MENDOZA  
Directora de Carrera

## DECLARATORIA

Yo, **MANOBANDA PUNINA KARLA ESTEFANÍA** portadora de la cédula de ciudadanía N.-1724594831 en calidad de estudiante de la Carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal declaro libremente que: Esta investigación ejecutada por mi autoría es auténtica y ha sido desarrollada en base a un exhaustivo estudio y análisis de la información receptada para elaborarla respetando cada uno de los derechos de autor, mostrando las correspondientes citas y referencias bibliográficas, así también con resultados, conclusiones y recomendaciones originales de mi creación. En honor a la verdad declaro mi responsabilidad del contenido, alcance y autenticidad del proyecto que muestro en este escrito.

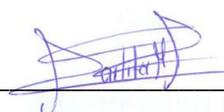


MANOBANDA PUNINA KARLA ESTEFANÍA

Quito, 17 de Diciembre del 2018

## LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, **MANOBANDA PUNINA KARLA ESTEFANÍA** portadora de la cédula de ciudadanía N.- 1724594831 de conformidad con los once principios y lo establecido en el Artículo 110 del Código Orgánico de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) sobre de los titulares de derechos de obras creadas en las instituciones de educación superior y centros educativos, que menciona: “En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de arte, y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponda a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización de los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado **ANALIZAR LA IMPARCIALIDAD SALARIAL EXISTENTE ENTRE LOS COLABORADORES HOMBRES Y MUJERES EN LAS ESCALAS JERÁRQUICAS EN MANDOS MEDIOS Y OPERARIOS DE LAS EMPRESAS DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN MASIVA DE PRODUCTOS EN EL SECTOR NORTE DEL D.M.Q 2018-2018**. Con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

**FIRMA:** \_\_\_\_\_ 

**NOMBRE:** MANOBANDA PUNINA KARLA ESTEFANÍA

**CÉDULA:** \_\_\_\_\_

## AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por darme la suficiente sabiduría, al Instituto Tecnológico Superior Cordillera por abrirme las a puertas y permitirme crecer como profesional, a mis honorables docentes por impartirme sus valiosos conocimientos que los llevo presentes, a mi amigo y compañero de luchas Juan Mantilla por el apoyo constante y los consejos recibidos durante estos semestres que me han servido de guía.

## DEDICATORIA

Quiero dedicar primeramente a Dios ya que gracias a él tengo el don de continuar de pie, agradezco a mis padres Teresa y Ángel por ser el pilar fundamental para seguir con mis estudios adelante, a mis hermanos y a mi futuro esposo por haberme apoyado de una u otra forma para que llegue a este punto tan importante de culminar mi carrera.

## INDICE GENERAL

DECLARATORIA.....	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
INDICE GENERAL.....	v
INDICE DE TABLAS .....	x
INDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN EJECUTIVO .....	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA .....	1
1.01 Planteamiento del problema.....	1
1.02 Formulación del problema .....	4
1.03 Objetivo general .....	4
1.04 Objetivos específicos .....	4
CAPÍTULO II .....	6
MARCO TEÓRICO.....	6
2.01 Antecedentes del Estudio .....	6

---

2.02 Fundamentación Teórica .....	9
2.02.01 Implicaciones teóricas sobre la Motivación Laboral .....	9
2.02.01.01 <i>Teoría Motivacional</i> .....	9
2.02.01.02 Teoría de la motivación laboral .....	9
2.02.01.03 Factores de motivación laboral .....	10
2.02.01.04 Teoría de la equidad salarial .....	12
2.02.01.05 La remuneración desde la perspectiva de la Teoría de las expectativas ..	13
2.02.01.05 Teoría del capital humano .....	14
2.02.01.06 Teorías de la discriminación .....	15
2.02.01.06 Teoría del monopsonio.....	15
2.02.01.07 Remuneración salarial en el Ecuador.....	16
2.03 Fundamentación conceptual - definición de términos básicos o glosario de Términos .....	19
2.03.01 Equidad salarial.....	19
2.03.02 Discriminación salarial.....	20
2.03.03 Nivel jerárquico medio.....	20
2.03.04 Nivel operativo.....	20
2.03.05 Política salarial .....	21
2.03.06 Remuneración salarial .....	21
2.04 Fundamentación Legal .....	21

---

---

2.05 Formulación de hipótesis o Preguntas Directrices de la investigación .....	23
2.06 Caracterización de las Variables Preguntas Directrices de la investigación.....	23
2.07 Indicadores .....	24
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>25</b>
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>25</b>
3.01 Diseño de la investigación .....	25
3.01.01 Estudio Descriptivo.....	25
3.01.02 Enfoque de investigación .....	26
3.02 Población y Muestra.....	26
3.02.01 Muestra.....	26
3.02.02 Cálculo de la muestra .....	26
3.03 Operacionalización de Variables.....	30
3.04 Instrumentos de Investigación.....	31
3.04.01 Fuentes de Información.....	31
3.04.01.01 Fuentes primarias .....	31
3.04.01.02 La observación .....	31
3.04.01.03 La encuesta.....	32
3.04.01.04 Fuentes secundarias.....	33
3.05 Procedimientos de la investigación .....	33
3.06 Recolección de la Información.....	34

---

CAPÍTULO IV .....	35
PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS .....	35
4.01 Procesamiento y análisis de cuadros estadístico .....	35
4.02 Conclusiones del análisis estadístico .....	48
4.03 Respuestas a la hipótesis o interrogantes de Investigación (preguntas directrices).....	49
CAPÍTULO V .....	51
PROPUESTA.....	51
5.01 Antecedentes .....	51
5.02 Justificación.....	52
5.03 Formulación del proceso de aplicación de la propuesta .....	53
5.04 Propuesta general estratégica .....	53
CAPÍTULO VI.....	59
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	59
6.01 Recursos .....	59
6.01.01 Recursos Humano .....	59
6.01.02 Recursos Tecnológico .....	59
6.02 Presupuesto .....	60
6.03 Cronograma.....	60
CAPITULO VII .....	61

---

---

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
7.01 Conclusiones .....	61
7.02 Recomendaciones.....	63
BIBLIOGRAFÍA .....	64
ANEXOS .....	66

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable.....	30
Tabla 2: Género.....	35
Tabla 3: Edad .....	36
Tabla 4: Estado civil.....	37
Tabla 5: Nivel de estudios.....	38
Tabla 6: Tiempo de labor en la empresa .....	39
Tabla 7: Tiempo de labor en el puesto .....	40
Tabla 8: ¿Su rol profesional coincide con su puesto? .....	41
Tabla 9: ¿Considera usted que existe las mismas oportunidades para hombres y mujeres de ascenso empresarial? .....	42
Tabla 10 ¿Cree usted que las mujeres al igual que los hombres pueden desempeñar los mismos cargos? .....	43
Tabla 12: ¿Considera usted que las mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo física intelectual y cultural? .....	44
Tabla 12: Conformidad de sueldo .....	45
Tabla 13: Desigualdad salarial en el trabajo .....	46
Tabla 14: Factores de desempleo en mujeres.....	47
Tabla 15: Propuesta general estratégica.....	55
Tabla 16: Propuesta general estratégica.....	56
Tabla 17: Propuesta general estratégica.....	57
Tabla 18: Propuesta general estratégica.....	58

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Proceso de Motivación .....	11
Figura 2: Teoría de la expectativa aplicada a la remuneración .....	13
Figura 3 Distribución del tiempo total por sexo.....	18
Figura 4: Género .....	35
Figura 5: Edad .....	36
Figura 6: Estado civil .....	37
Figura 7: Nivel de estudios .....	38
Figura 8: Tiempo de labor en la empresa.....	39
Figura 9: Tiempo de labor en el puesto.....	40
Figura 10: ¿Su rol profesional coincide con su puesto?.....	41
Figura 11 ¿Considera usted que existen las mismas oportunidades de ascenso en la empresa?.....	42
Figura 12 Igualdad de género para ocupar cargos .....	43
Figura 13 ¿Considera usted que las mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo intelectual, cultural y físico? .....	44
Figura 14 Conformidad d sueldo.....	45
Figura 15: Desigualdad salarial en el trabajo .....	46
Figura 16: Factores de desempleo en mujeres .....	47

## **RESUMEN EJECUTIVO**

La investigación está basada en la imparcialidad salarial existente entre los colaboradores hombres y mujeres en las escalas jerárquicas de mandos medios y operarios de las empresas de producción y comercialización masiva de productos en el sector norte del Distrito Metropolitano de Quito.

Con mayor frecuencia en las organizaciones prevalecía la figura masculina, lo que conllevaba a crear entornos de alta competitividad, limitada comunicación, conductas independientes o asiladas y un alto grado de burocracia. Hoy, sin embargo, ya se ha comenzado entender un ambiente laboral diferente, si existe la disposición de armonizar las habilidades de hombres y mujeres en relación con el trabajo.

## ABSTRACT

The investigation is based on the salary impartiality existing between the male and female employees in the hierarchical scales of middle managers and workers of the production companies and massive commercialization of products in the northern sector of the Metropolitan District of Quito.

Often in organizations, the male figure dominated, which meant creating environments of high competitiveness, limited communication, independent or isolated behavior and a high degree of bureaucracy. Today, however, we have already begun to understand a different work environment, if there is a willingness to harmonize the skills of men and women in relation to work.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.01 Planteamiento del problema**

Con mayor frecuencia en las organizaciones prevalecía la figura masculina, lo que conllevaba a crear entornos de alta competitividad, limitada comunicación, conductas independientes o asiladas y un alto grado de burocracia. Hoy, sin embargo, ya se ha comenzado entender un ambiente laboral diferente, si existe la disposición de armonizar las habilidades de hombres y mujeres en relación con el trabajo.

Pese a la evidencia del avance en el reconocimiento de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, no solo a nivel mundial pero también local, aún pueden apreciarse niveles significativos de desigualdad en los salarios.

Por otro lado se concibe que la discriminación salarial se presenta en el momento de la determinación de los sueldos y salarios sin tomar en cuenta la capacidad de la actividad laboral que efectuó el individuo, sino más bien las propiedades de cada persona como el sexo, el color, el nivel de educación, la experiencia laboral y las desigualdades debidas a la discriminación. Otra perspectiva se centra en las desigualdades entre grupos y observa que las

remuneraciones de las mujeres en determinadas ocupaciones o sectores son tradicionalmente más bajas que de los hombres, independientemente de las capacidades personales de cada uno, Dicha perspectiva argumenta que estas desigualdades sólo pueden ser explicadas por la discriminación como tal. (OIT, 2003, pág.1)

Dentro del análisis del mercado laboral en el Ecuador, es importante mencionar que son las mujeres quienes enfrentan tasas más altas de desempleo en edad de mayor participación laboral, según (Vaconez, 2010) “los hombres de entre 31 y 40 años tienen una tasa de desempleo de 5,2%, mientras que las mujeres de la misma edad alcanzan una tasa de 11,5% para el año 2009.”

La mitad de las mujeres mayores de 18 años no tienen empleo, no buscan trabajo debido a su acortado de tiempo por actividades domésticas. Otra característica diferenciadora del mercado laboral es el estado civil. Para el 2009, las mujeres casadas que se declaraban inactivas correspondían al 44,6% frente a 8,9% de los hombres casados.

“Dentro de esta problemática se añade el hecho de que las mujeres perciben ingresos más bajos que los hombres, los hombres ganaban en promedio \$317 y las mujeres \$212” (INEC, Sistema Integrado de Encuestas de hogares, 2006, p.8).

Es así que por medio de (Espinoza, 2009, p. 2). “En un estudio efectuado sobre brechas salariales realizada con datos de las Encuesta de Condiciones de Vida (ECV)

del 2005 del INEC, se determinó que la brecha salarial se mantiene todavía entre hombres y mujeres”.

Posteriormente con el gobierno de turno que primaba las políticas del buen vivir y la revolución social en la cual la igualdad, la equidad sería una variable controlable del país, se informó ciertos avances reportados con respecto a la reducción de las brechas de escolaridad como de participación en el mercado laboral” (Correa, 2000), sin embargo, “en diciembre de 2016 el ingreso laboral promedio de las mujeres fue de \$287,18 mientras que el de los hombres fue de \$367, 7, lo que representa una relación del primero con el segundo de aproximadamente el 78 %. Esto permite visualizar que la problemática de la discriminación por género no está todavía resuelta” (INEC, 2018).

En lo que respecta al desempleo así mismo el (INEC, 2018) señala que; “hasta junio 2018 se ubicó en 5.1 % para las mujeres y 3.4% para los hombres, es decir 1.7% para los hombres menor que para las mujeres siendo nuevamente un diferencia estadísticamente significativa”. Cabe manifestar que para junio del 2018 el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo es de \$ 362,20, mientras para una mujer con empleo es de apenas \$285,40, por lo que es muy importante analizar la imparcialidad laboral existente en los colaboradores hombres y mujeres en los mandos medios y operativos de las empresas de producción y comercialización de productos masivos del sector norte del Distrito metropolitano, para establecer una propuesta una vez determinada sus causas y efectos que permite contribuir a fomentar la equidad de género.

## **1.02 Formulación del problema**

¿Qué efecto tiene la imparcialidad salarial en la escala jerárquica de mandos medios y operarios de los colaboradores hombres y mujeres de las empresas de producción y comercialización del sector norte de la ciudad de Quito?

## **1.03 Objetivo general**

Investigar la existencia de brechas salariales en los mandos medios y operarios de las empresas de producción y comercialización masiva de productos en el sector norte de la ciudad de Quito, entre colaboradores hombres y mujeres para el periodo 2018

## **1.04 Objetivos específicos**

Establecer que la existencia de brechas salariales entre hombres y mujeres en las empresas de producción y comercialización masiva de productos en el sector norte de la ciudad de Quito que están desarrolladas, en gran medida, por variables no contempladas.

Diagnosticar la participación de hombres y mujeres en los niveles jerárquicos medios y operarios de las empresas de producción y comercialización masiva de productos en el sector norte de la ciudad de Quito.

Identificar las características de las mujeres que llegan a ocupar jefaturas y puestos relevantes en el nivel operario de las empresas de producción masiva de productos en el sector norte de la ciudad de Quito



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.01 Antecedentes del Estudio**

En el Ecuador no existe ninguna actividad económica en donde las mujeres perciban el mismo ingreso que los hombres. Este género gana, en promedio, 74 dólares por debajo de lo que reciben los hombres; es decir, un 25% (INEC, Estadísticas sobre ingresos salariales, 2017). Este porcentaje es superior en tres puntos a la media global, según un estudio del 2017 de la Organización de Naciones Unidas (ONU).

Es decir en el 2007 una mujer que laboraba en Pichincha percibía 188 dólares por debajo de la remuneración de un hombre. El 2017 la diferencia se redujo a 72dolares.

La preparación académica tampoco es garantía de igualdad. “Una mujer con educación superior gana 28% menos que un colega con igual formación. El mercado laboral es más complejo para la mujer en actividades que requieren de formación técnica, ya que estas tareas se relacionan mayormente con hombres” (INEC, Estadísticas sobre ingresos salariales, 2017).

Por su parte (Loaiza, 2017) dice “el machismo es la razón básica para de la desigualdad. Eso se refleja en la tasa de empleo adecuado a diciembre del 2017, que para los hombres fue de 17 puntos porcentuales más que de las mujeres” (INEC, Sistema Integrado de Encuestas de hogares, 2006).

En cuanto a lo que se refiere a estudios similares para el presente trabajo no ha existido un análisis sobre imparcialidad salarial entre hombres y mujeres en mandos medios y operativos, sin embargo mencionar las investigaciones realizadas por el autor (Mejía, 2017) el cual efectuó un estudio sobre un enfoque de género en el análisis de la brecha salarial entre hombre y mujeres en las zonas rurales del Ecuador.

Para el efecto, se evaluó y cuantifico la discriminación en base al ingreso percibido por las familias de las zonas rurales del Ecuador. Como parte del Proyecto de Investigación PII-DM-05-2016 “Igualdad de género: vínculos con el desarrollo y repercusiones en la economía, concluyendo que el nivel educativo determina los niveles salariales tanto de hombres como de mujeres lo que implica bajos niveles de escolaridad, en relación a su estado civil las mujeres perciben menor ingreso que los hombres por, ser madres a temprana edad lo que reduce su nivel de educación y por ende su salario.

Así mismo (Cárdenas, 2011) realizo un estudio sobre la desigualdad laboral en Ecuador: brechas salariales entre hombres y mujeres en la escala superior jerárquica, demostrando que los hombres gerentes ganan 20% más que las mujeres gerentes. De

esta brecha, el 10% se explica por diferencias en características observables mientras que las no observables (discriminación, segregación laboral debido a una mayor participación de mujeres en gerencias de empresas dedicadas a la enseñanza y a servicios de salud) explican casi el 8% de la diferencia, el restante 2% se atribuye a la existencia de diferencias debidas a la interacción de los componentes observables y no observables.

Finalmente se encontró que un índice de brecha salarial sencillo mostró que “las empresas cuyas actividades económicas son primarias (agricultura y pesca) presentan mayores brechas salariales, lo contrario ocurre con actividades de servicios (hoteles y restaurantes y servicios de salud); independientemente de la participación de hombres o mujeres en la gerencia” (Cárdenas, 2011).

El (INEC, ha realizado un estudio sobre la Discriminación salarial por género en el sector formal del Ecuador, 2018). Se efectuó un análisis de la discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos, llegando a determinar que los datos de registros administrativos acerca del empleo formal en Ecuador muestra evidencias de que existe discriminación en contra de las mujeres, a pesar de que no se observa una brecha salarial en este sentido porque en promedio las mujeres muestran mejores características que los hombres.

También se encontró que, “dependiendo del tamaño de la empresa y la calidad del puesto de trabajo, la información obtenida sugiere que, mientras los trabajos son

mejores, hay más barreras de entrada para las mujeres, y al mismo tiempo mayor discriminación” (Benítez, 2018, pág.1).

## **2.02 Fundamentación Teórica**

### **2.02.01 Implicaciones teóricas sobre la Motivación Laboral**

#### **2.02.01.01 Teoría Motivacional**

Por medio de (Quintero, 2007, pág.1) menciona que:

La teoría motivacional trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan y empujan a las personas a la acción y es provocada por un estado de tensión debido a una necesidad insatisfecha; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación.

Esta teoría se refiere a que todas las personas tienen necesidades y deseos las mismas que se deben ser satisfechas por algún medio, como seres humanos las necesidades fisiológicas son las de mayor prioridad como la base de las necesidades humanas.

#### **2.02.01.02 Teoría de la motivación laboral**

La motivación es lo que impulsa al ser humano a efectuar una designada actividad, tarea o a contestar con una conducta u otro ante una situación específica. La motivación laboral será la fuerza que induzca al trabajador para conseguir satisfacer sus propias necesidades y alcanzar unos objetivos a través del desarrollo de su trabajo. (López, 2005, pág.2)

Es decir, es una causa que estimula a las personas a lograr funcionar en el trabajo adecuadamente y permita alcanzar objetivos personales, mejorando las condiciones de vida propias y un crecimiento estable en la empresa, por lo que si el individuo está satisfecho en su puesto de trabajo contribuirá a una mejor gestión, pero si no lo está buscara un entorno que provoque mejores estímulos para continuar.

### **2.02.01.03 Factores de motivación laboral**

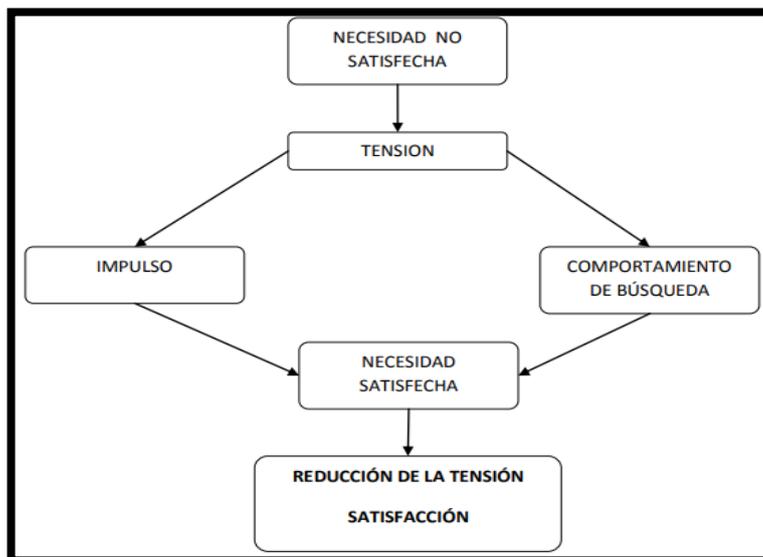
Lo primero es resaltar que la conducta de las personas está orientada a lograr ciertos propósitos, así se comprenderá mejor los factores que favorecerán la motivación en el trabajo; es decir, el trabajador que se estimule gestionará todos sus esfuerzos en alcanzar los objetivos de la organización, ya que las metas empresariales habrán pasado a formar parte de sus propios objetivos.

La motivación de un empleado se constituye en; retribución monetaria, necesidades fisiológicas y reconocimiento y prestigio frente a la sociedad, tomando en cuenta que los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos.

Para motivar a los colaboradores habrá que tener en cuenta sus características personales como; su escala de valores, su nivel cultural, la situación económica del entorno en el que vive o los objetivos o metas que está interesado conseguir mediante el desarrollo de su trabajo.

Se puede concretar que para los trabajadores, las principales fuentes de motivación externa son las siguientes:

- **La retribución económica.** El dinero motiva de forma diferente a un trabajador que tiene sus requerimientos básicos cubiertos frente a otro que los desea cubrir.
- **El reconocimiento dentro de la empresa.** Un reconocimiento continuo al trabajador podrá dejar de ser motivador, el reconocimiento deberá ser proporcional al trabajo que se desarrolle.
- **La responsabilidad sobre el trabajo.** Deberá corresponder con la formación y las capacidades que el trabajador posea.
- **El reconocimiento social.** Es una gran fuente de motivación, y en ocasiones una fuente de motivación superior al dinero, que el desarrollo de un trabajo sea valorado y reconocido por la sociedad es importante.



*Figura 1: Proceso de Motivación*

Fuente: (García, 2012)

Elaborado Por: Estefanía Manobanda

En conclusión se puede decir que los factores de motivación laboral tienen diferentes variaciones entre los individuos, según los planes personalizados y propósitos que actualmente incluye elementos económicos, como no económicos, la compensación salarial es un factor básico en la satisfacción y estímulos de los

empleados de cualquier empresa que necesariamente debe integrar el crecimiento, la participación y el reconocimiento para que cause efecto.

#### **2.02.01.04 Teoría de la equidad salarial**

Esta teoría se refiere a que la política retributiva sugiere que la remuneración es satisfactoria cuando el individuo percibe que existe una relación de igualdad entre los dos términos de la siguiente ecuación, que surge del contraste entre su aportación, salario, con el de las otras personas con las que se compara ya sean de la propia empresa –equidad interna- o ajenas a la misma – equidad externa. (Pujol, 2004, pág.1)

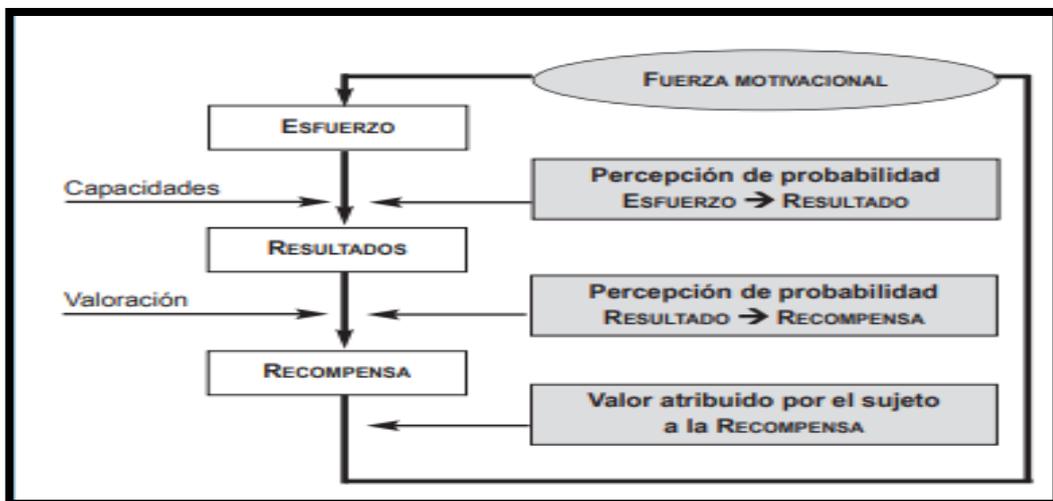
Por el contrario las situaciones de desigualdad dan ocasión a la aparición de una tensión negativa que el trabajador comienza a reducir buscando el equilibrio entre ambos términos de la ecuación utilizando diferentes estrategias entre las cuales se puede mencionar; abandono de la empresa, presión por alcanzar un aumento en el salario, reducir su rendimiento laboral, y ausentismo del trabajo ( todas estas se presentan si el empleado percibe que la relación le perjudica), mientras que si la relación le favorece el empleado sentirá internamente sentimientos de incomodidad por el miedo a perder el empleo lo que conlleva a que incremente su rendimiento laboral, sobreestime su aportación y la de sus compañeros. (Pujol, 2004, pág.2)

Es decir, que estas acciones que dan en los empleados se dan desde el punto de vista de la motivación y los estímulos según la percepción que tiene cada persona por

lo que es muy importante la información y comunicación interna al dar a conocer un adecuado sistema de retribución y transparencia en la información de la misma que no altere la percepción del empleado en forma justa o temerosa.

### 2.02.01.05 La remuneración desde la perspectiva de la Teoría de las expectativas

Esta teoría se refiere a que la política retributiva sugiere que la remuneración tendrá un efecto estimulante si se presentan condiciones en las que el trabajador sienta que el incremento de su esfuerzo, incrementa sus resultados (Instrumentalidad), el empleado percibe que si mejora sus resultados alcanzará una mayor recompensa (expectativa), así también la recompensa debe ser importante para el trabajador en su escala de valores. (Pujol, 2004, pág.3)



**Figura 2: Teoría de la expectativa aplicada a la remuneración**

**Fuente:** CIENSA

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda

En conclusion se puede mencionar que los empleados perciben que si sus resultados laborales son mas amplios pueden obtener mayores beneficios

economicos, ya que sienten que la recompensa es el factor motivante para aplicar todas sus capacidades en la realización de una actividad o tarea dentro de su puesto de trabajo.

#### **2.02.01.05 Teoría del capital humano**

Esta teoría se refiere a que; la persona maximiza sus rentas futuras optando entre trabajar y formarse. Esto debido a que considera a la formación un tipo de inversión que traerá rentas futuras, que deben ser comparadas con los costos, tanto de educación (colegiatura, compra de libros, etc.) como el costo de productividad. (Becker, 1964, pág.1)

Se considera como capital humano la acumulación de inversiones anteriores en educación, capacitación, salud que permiten aumentar la productividad, “Esta acumulación de un stock inmaterial puede producir mejoras en la productividad y, por lo tanto, según el pensamiento neoclásico, se encuentra vinculado con el crecimiento económico” (Becker, 1964, pág.1).

Es decir que las personas tienen el objetivo de obtener mayor conocimiento a largo plazo ya que es una inversión sostenible para mejorar sus condiciones de vida aprendiendo y educándose por lo que el ahorro del dinero para destinarlo a esta actividad es su máximo objetivo.

### **2.02.01.06 Teorías de la discriminación**

Se refiere a que las personas empleadas están dispuestas a percibir un menor salario para no trabajar junto a grupos minoritarios o, por el contrario, ganar mejores salarios si deben trabajar junto a ellos. En cambio, quienes emplean, decidirán pagar peores salarios a personas discriminadas. Por el lado del sector consumidor, existirá una disposición a pagar un precio más alto para evitar contacto con dichos grupos. (Becker, 1985, pág.1)

Es decir que este tipo de actitud conlleva a que este fenómeno debería ser transitorio o se debería mantener solo en monopolios porque tanto los ingresos de empleadores como de empleados disminuyen.

### **2.02.01.06 Teoría del monopsonio**

Según menciona (Burin, 2004, pág.1) dice que:

Esta teoría se refiere a que cuando existe un solo empleador que pueda decidir el nivel de salarios de sus trabajadoras y trabajadores en función de la elasticidad de la curva de oferta de trabajo, puede resultar conveniente la discriminación salarial. La diferenciación de salarios entre hombres y mujeres igualmente productivos resulta rentable cuando se paga salarios más bajos a quienes cuya curva de oferta de trabajo es menos elástica. La mujer entra en esta categoría de trabajadores, pues es ella quien se muestra siempre dispuesta a sacrificar su carrera profesional para hacerla más compatible con su vida familiar. Por lo tanto, tendrá una elasticidad y movilidad más baja. Esta movilidad se puede dar de dos formas: 1) mantenerse en el empleo con salarios

bajos o 2) salir del mercado laboral formal y dedicarse a actividades domésticas. Bajo este planteamiento la discriminación no disminuye con el tiempo debido a que es un fenómeno rentable.

Es decir que los trabajadores que tienen un solo jefe, están expuestos a que la remuneración sea dada por su propia voluntad tomando en cuenta la oferta de trabajo general pero muchas veces se produce discriminación cuando la curva de elasticidad es menor.

#### **2.02.01.07 Remuneración salarial en el Ecuador**

Según la última encuesta del INEC indica que una mujer empleada percibe en promedio 277,1 dólares frente a los 354,7 dólares que recibe un hombre. La explicación tiene un origen de carácter cultural. “A escala organizativa hay una percepción de que los hombres tienen menos obligaciones familiares, más credibilidad y tiempo para laborar y a la creencia de que la mujer está destinada a ocupar ciertos cargos y profesiones y no otros” (INEC, ha realizado un estudio sobre la Discriminación salarial por género en el sector formal del Ecuador, 2018).

Comunicación, Recursos Humanos, Asuntos Corporativos y otros son algunas áreas en las que se cree que las mujeres tienen más empatía, según profesionales consultadas. La experiencia le ha mostrado que el sueldo de una mujer pueden llegar a ser hasta 70% menor que el de un hombre en altas funciones empresariales. Una mujer directiva puede alcanzar un sueldo de 9000 dólares, pero un hombre incluso puede obtener 2000 dólares más. (Paredes, 2017, pág.2)

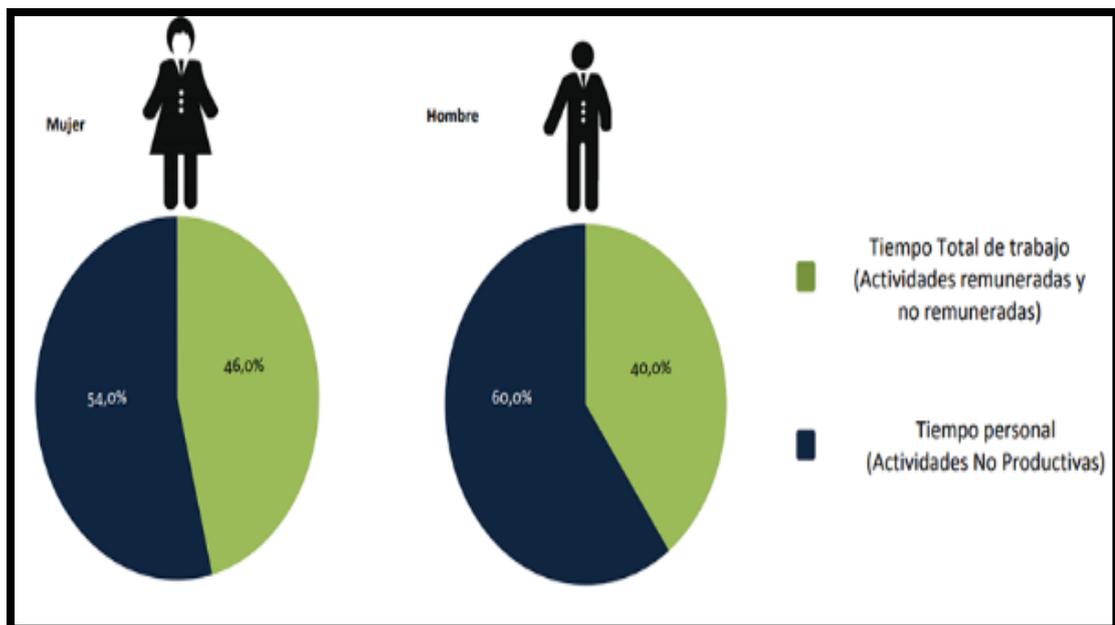
Por su parte un estudio de Deloitte realizado a 100 empresas, entre los factores que explican esta situación está el hecho de que las compañías no valoran de la misma forma el trabajo de hombres y mujeres, la concepción cultural de que los hombres deben ganar más y la menor capacidad de negociación salarial por parte de la mujeres. El 24% de las empresas encuestadas, sin embargo, cree que no hay diferencias. (Deloitte, 2016, pág. 3)

“Las empresas pagan sueldos y asigna responsabilidades a los trabajadores por sus capacidades y no por su género independientemente del género, el salario es de unos 800 dolares. En cargos más bajos ganan unos 400 dolares” (Cañizares, 2018, pág.1).

Pero se reconoce que a escala general sí se producen diferencias laborales y salariales. “En el mundo empresarial los clientes prefieren empresarios y trabajadores hombres porque se que los varones tienen una mayor capacidad de mando y son menos conflictivos que las mujeres” (Cañizares, 2018, pág.2).

Pese a ello, El Plan Nacional del Buen Vivir, de hecho, incluyó entre sus objetivos remuneraciones justas sin discriminación. Como parte de las políticas de mejoramiento en este segmento la Agenda Nacional de Mujeres 2014-2017, de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (Senplades), definió 13 lineamientos entre los que está el reforzamiento y mejora de control y regulación para garantizar dicha equidad.

Por su parte con respecto al tiempo laboral entre los dos sexos se pudo conocer que en una semana, en el Ecuador, una mujer trabaja un promedio de 77,39 horas; mientras un hombre trabaja 59,57 horas. Es decir, las mujeres trabajan casi un día (22,40 horas) más que los hombres. De todas esas horas de trabajo, las mujeres reciben una remuneración por 46,15 horas y los hombres por 51,36. (INEC, Uso del tiempo en el país, 2017)



**Figura 3 Distribución del tiempo total por sexo**  
Fuente: Encuesta específica del Uso del tiempo (2012)  
Elaborado por: Estefanía Manobanda

Del total del tiempo las mujeres destinan el 46% al trabajo remunerado y no remunerado, y un 54% al tiempo personal, mientras que los hombres destina un 40% al trabajo pagado y no pagado y un 60% al tiempo personal.

Es decir, las mujeres en el país destinan en promedio cuatro veces más tiempo al trabajo no remunerado que los hombres. En promedio, la mujer dedica 31,49 horas a

la semana al trabajo no remunerado; mientras el hombre dedica 9,09 horas, una diferencia de 17,53 horas.

Finalmente se puede concluir que a nivel general en el mundo, según la Organización Mundial de Trabajo (OIT, 2015, p.3) dice: la brecha salarial es del 23% en promedio. En el país, con base en datos de ONU Mujeres del 2015, era el 20%. aplicado para el trabajo formal. Una trabajadora con un empleo pleno; es decir, que labora las 40 horas a la semana y gana el salario básico o más, gana 515 dolares en promedio es decir, 25 dolares menos que un hombre en igual situación, sin embargo una subempleada, que no cumple con esas condiciones laborales, gana 64,44 dolares menos que un hombre.

Asi mismo según la OIT, dijo que; “habría que esperar hasta el 2086 para reducir las brechas salariales en el mundo, y siempre que los estados y las empresas refuercen sus políticas y acciones.

## **2.03 Fundamentación conceptual - definición de términos básicos o glosario de Términos**

### **2.03.01 Equidad salarial**

Es el principio de pago igual por un trabajo de igual valor, sobre todo entre trabajos masculinos y femeninos. Es decir, la equiparación de salarios entre trabajos donde predominan las mujeres con los donde predominan los hombres. Como existe la segregación ocupacional entre mujeres y hombres, las mujeres tienden a ocuparse en diferentes ocupaciones, este principio reconocido

internacionalmente reconoce que hay que comparar salarios entre diferentes trabajos. (ISP, 2006, pág.1)

### **2.03.02 Discriminación salarial**

Acercándose más al concepto objeto del trabajo, la discriminación salarial “no sólo existe cuando hombre y mujer perciben remuneraciones distintas por desempeñar igual trabajo, sino cuando cobran salarios diferentes por realizar un trabajo de igual valor o un trabajo equivalente” (Garzón, 2007, pág.27).

Desde éste punto de vista, podemos entender la discriminación salarial como las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres por desempeñar un mismo puesto de trabajo en idénticas condiciones.

### **2.03.03 Nivel jerárquico medio**

“Los mandos medios son aquellos que cumplen muchos roles en una empresa. Debido, en parte, a su condición de “medios” (Morales, 2015, pág.6), deben lidiar con todo: en la frontera entre la dirección y los empleados, a menudo debe garantizar la comunicación interna, la efectividad, el feedback entre el personal operativo y los directivos, o el cumplimiento de los objetivos.

### **2.03.04 Nivel operativo**

Corresponde a la asignación de las tareas puntuales que debe realizar cada colaborador de la organización en cada una de las áreas de trabajo que componen la compañía. Se desarrolla a partir de los lineamientos

proporcionados por los niveles de planeación estratégico y táctico. (Dueñas, 2014, pág. 10)

### **2.03.05 Política salarial**

“Conjunto de directrices, orientaciones, criterios y lineamientos conducentes a fijar las remuneraciones del factor trabajo, de conformidad con los intereses, necesidades y posibilidades del entorno económico” (Downey, 1999, pág. 3).

### **2.03.06 Remuneración salarial**

Es la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución, pudiendo ser esfuerzos físicos, mentales y/o visuales, que desarrolla un colaborador a favor de un empleador o patrón, en los contratos de trabajo se establecerán las condiciones bajo las cuales se prestan los servicios. (Sarmiento, 2009, pág.2)

## **2.04 Fundamentación Legal**

La preocupación por la discriminación de las mujeres en el mundo laboral y, particularmente, la mención de la igualdad de oportunidades en el trabajo para hombres y mujeres es un principio fundamental, reconocido en diferentes momentos de la historia, en los instrumentos internacionales que promueven la paz mundial y los derechos humanos. El primer mandato respecto del principio de salario igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de igual valor, se lo encuentra en el Tratado de Versalles de 1919, luego de la terminación de la primera guerra mundial, en el que se estableció, entre los compromisos de las

naciones, la constitución de la Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2013, pág.2)

En el ámbito nacional, Según la nueva Constitución, aprobada en el Referéndum del 28 de septiembre de (2008), incluye el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor y explicita la equidad de remuneración y la prohibición a las diferentes formas de violencia y de discriminación laboral a las mujeres. Los textos respectivos se presentan de la siguiente forma: Sección tercera: Formas de trabajo y su retribución.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: ... Inciso 4.  
A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración...

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

- Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

- Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

### **2.05 Formulación de hipótesis o Preguntas Directrices de la investigación**

¿Cómo influye la imparcialidad salarial en hombres y mujeres en mandos medios y operativos de las empresas comerciales y productoras del norte de la ciudad de Quito?

### **2.06 Caracterización de las Variables Preguntas Directrices de la investigación**

Preguntas de investigación:

¿Cuáles son los factores que inciden en la Imparcialidad salarial entre hombres y mujeres de los mandos medios y operarios en las empresas comercializadoras y productoras de productos masivos del norte de la ciudad de Quito para el año 2018?

¿La presencia de hombres en puestos de responsabilidad medios en las empresas del sector norte de Quito es mayor que la de mujeres?

¿Las Mujeres solteras y jóvenes tienen mayor participación en puestos de responsabilidad en las empresas del sector norte de Quito, que mujeres con otras características?

## 2.07 Indicadores

### Indicadores individuales

Sexo

Edad

Nivel educativo

Antigüedad

Situación familiar.

### Indicadores parciales

Diversidad personas inmigrantes, discapacitadas

Afiliación a un sindicato.

### Indicadores del empleo

Jornada de trabajo parcial y completo

Tipo de contrato por horas, determinado e indefinido

Puestos de responsabilidad

Departamento Jefaturas medias

Departamentos operativos

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.01 Diseño de la investigación**

##### **3.01.01 Estudio Descriptivo**

Según el autor (Arias, 2012, p.24), indica que:

La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

Es decir, el presente análisis se constituye como alcance descriptivo porque se va a realizar la investigación de hechos pasados y a través de esto se efectuara una descripción de características, sucesos, acciones ya que se deberá efectuar recolección de información a los empleados y jefes medios de las empresas del sector norte de quito dedicadas a la producción y comercialización masiva de productos.

Por medio de este estudio se pretende identificar si existen factores que inciden en la imparcialidad salarial en los niveles operativos y medios de dichas empresas.

### **3.01.02 Enfoque de investigación**

El presente trabajo se constituye como una investigación mixta (Cuantitativa y cualitativa), es decir, se pretende conocer y medir datos numéricos históricos, actuales, y obtener información relevante sobre características de las personas por medio de recopilación de información, basada en revisión documental y una encuesta así como la descripción de procedimientos y propiedades acerca del objeto de estudio.

### **3.02 Población y Muestra**

El universo objeto de estudio está constituida por las empresas del sector norte de Quito que se dedican a la producción y comercialización de productos de consumo masivo y que corresponde a un número total de 100 empresas, de los cuales se efectuara una muestra aleatoria simple.

#### **3.02.01 Muestra**

Se efectuara una muestra considerando un nivel de confianza del 95%, así como también un error del 5%, obteniéndose 80 empresas a las que deberán aplicar las encuestas respectivas;

#### **3.02.02 Cálculo de la muestra**

$N$  = Universo 100 personas

$n$  = es el tamaño de la muestra;  $x$

$Z$  = es el nivel de confianza; 95%

$p$  = es la variabilidad positiva; 0,50%

q = es la variabilidad negativa; 0,50%

E = es la precisión o error; 5% (Morillas, 2003, p.20)

$$n = \frac{N}{\frac{1 + (e^2((N - 1))}{z^2 * p * q}}$$
$$n = \frac{N}{\frac{1 + (0,0025^2((100 - 1))}{3,96 * 0,5 * 0,5}}$$

n= 80 encuestas

### 3.03 Operacionalización de Variables

**Tabla 1: Variable**

HIPÓTESIS	VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿Cómo influye la imparcialidad salarial en hombres y mujeres en mandos medios y operativos de las empresas comerciales y productoras del norte de la ciudad de Quito?	Imparcialidad salarial	Es el principio de pago igual por un trabajo de igual valor, sobre todo entre trabajos masculinos y femeninos. Es decir, la equiparación de salarios entre trabajos, donde predominan las mujeres con los hombres.	Ingreso salarial	Satisfacción con la remuneración que percibe actualmente	
			Participación en concursos ascensos	Relación con trabajadores de mandos medios y operativos	Encuestas
			Variedad de actividades desafíos	Motivación estímulos para continuar en el trabajo	
			Desarrollo profesional	Posibilidades de conciencia reflexión crecimiento, metas laborales	Observación Directa

**Fuente:** Investigación Propia

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda

### **3.04 Instrumentos de Investigación**

Un instrumento de investigación es el mecanismo empleado por el investigador para recolectar la información de la muestra seleccionada y poder resolver el problema de la investigación, que luego facilita resolver el problema de estudio.

#### **3.04.01 Fuentes de Información**

Según indica (Gallegos, 2009, p.1):

Las fuentes de información son toda huella o vestigio, testimonio y conocimiento legado por el discurrir de los hombres y mujeres a lo largo de la Historia. De ello se desprende que la fuente de información es todo lo que contiene información para ser transmitida o comunicada y que permite identificarse con el origen de la información.

##### **3.04.01.01 Fuentes primarias**

Según menciona (Bounocore, 1980, p. 229) “Son las que incluyen información original, es decir, datos primarios, no abreviada ni traducida: tesis, libros, monografías, artículos de revista, manuscritos. Se les llama también fuentes de información de primera mano”.

##### **3.04.01.02 La observación**

Por medio del autor (Zapata, 2006, p. 145): “Redacta que las técnicas de observación son procedimientos que utiliza el investigador para presenciar directamente el fenómeno que estudia sin actuar sobre él, esto es, sin modificarlo o realizar cualquier tipo de operación que permita manipular”.

Se identificará el estudio al comportamiento, percepción, y observación de los procesos de trabajo de los empleados de los niveles operativos y medios, en cada área de su respectivo puesto de trabajo de las empresas del sector norte de Quito.

### **3.04.01.03 La encuesta**

Conforme el autor (Zapata, 2006, p. 89) escribe que:

La encuesta puede definirse como un conjunto de técnicas destinadas a reunir de manera sistemática datos sobre determinado, tema o temas relativos a una población a través de contactos directos o indirectos con los individuos o grupos de individuos, que integran la población estudiada.

Así mismo, Según (García, 1993, p.35) define a la encuesta como:

Una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características.

La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz, y será utilizada para obtener información clara y precisa de la población previamente obtenida a partir de una muestra estratificada.

#### **3.04.01.04 Fuentes secundarias**

Se refiere a fuentes que “contienen datos o informaciones reelaborados o sintetizados.” (Bounocore, 1980, p.229). Ejemplo de ella lo serían los resúmenes, obras de referencia (diccionarios o enciclopedias), un cuadro estadístico elaborado con múltiple fuentes entre otros.

Es decir sin fuentes que ya han sido modificadas y tuvieron un análisis previo son consideradas como apoyo secundario para la investigación del objeto en estudio.

La investigación utilizará las siguientes fuentes: En cuanto a las primarias se levantara la información mediante a encuestas dirigidas a los empleados de los niveles operativos y mandos medios de las organizaciones del sector norte de la ciudad de Quito, en relación a las fuentes secundarias, se cuenta con trabajos científicos, investigaciones de mercado históricas y actuales, datos estadísticos, Censos, Equidad de género, salario, datos relevantes, entre otros.

#### **3.05 Procedimientos de la investigación**

Una vez que se definición la metodología a utilizar en el trabajo, se realizara el trabajo de campo en las empresas localizadas en el norte de la ciudad de Quito, dedicadas a la producción y comercialización de productos de consumo masivo, en las áreas de trabajo de la organización específicamente en el nivel operativo y el nivel medio, y se usaran herramientas tales como fuentes de información (Encuesta, Observación,), que tendrá una duración de 5 minutos a un determinado número de participantes que serán definidos por medio de una muestra representativa finita.

### **3.06 Recolección de la Información**

Luego de obtener la información se realizará el procesamiento de los datos a través del programa office, con análisis de cuadros y gráficos en el programa Excel para identificar de manera más clara los resultados arrojados por las técnicas de información, para posteriormente tomar decisiones y definir los lineamientos estratégicos para las soluciones finales.

## CAPÍTULO IV

### PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

#### 4.01 Procesamiento y análisis de cuadros estadístico

Análisis de los resultados

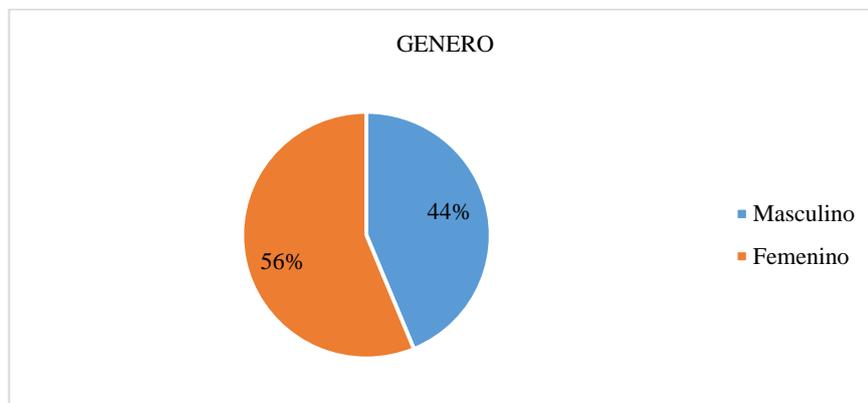
##### 1.- Género

**Tabla 2: Género**

Masculino	Femenino	Total
35	45	80
44%	56%	100%

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda



**Figura 4: Género**

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda

De los resultados obtenidos se pudo determinar que el 56% de los encuestados corresponde al género femenino, mientras que el 44% al género masculino, es decir existe mayor cantidad de mujeres en las empresas encuestadas con actual empleo.

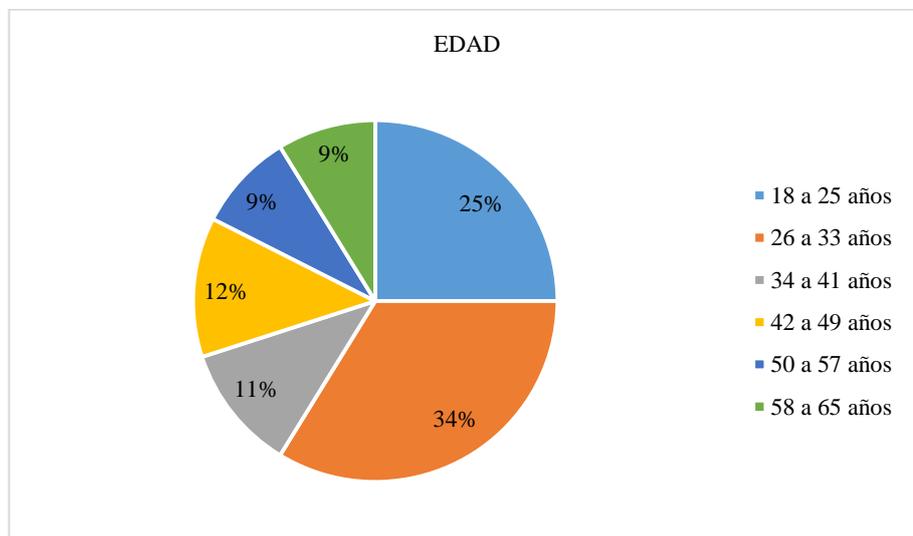
## 2.- Edad

**Tabla 3: Edad**

18 a 25 años	26 a 33 años	34 a 41 años	42 a 49 años	50 a 57 años	58 a 65 años	TOTAL
20	27	9	10	7	7	80
25%	34%	11%	13%	9%	9%	100%

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda



**Figura 5: Edad**

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda

Se pudo identificar que las edades de los encuestados corresponde en su mayoría entre 26 a 33 años representado por el 34%, mientras que el 25% indica que la edad de los empleados esta entre 18 a 25 años, el 12% se encuentra entre 42 a 49 años, el 11% entre 34 a 41 años, mientras que el 18% restante corresponde a edades entre 50 años hasta los 65 años respectivamente, es decir, la edad promedio de los empleados operativos y mandos medios de las empresas se encuentra entre 26 a 33 años de edad siendo una edad relativamente joven.

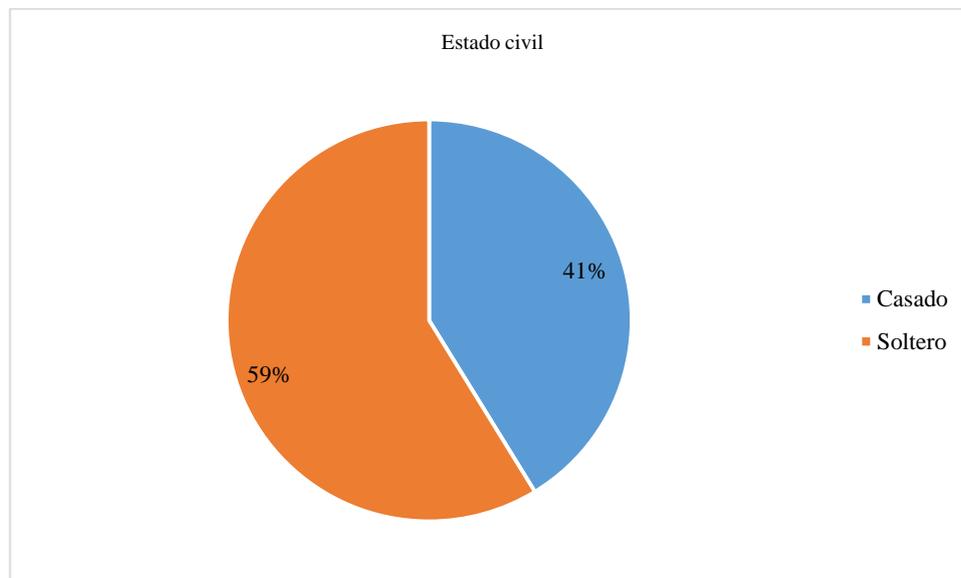
### 3.- Estado civil

**Tabla4: Estado civil**

Casado	Soltero	Total
33	47	80
41%	59%	100%

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda



**Figura 6: Estado civil**

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda

Con respecto al estado civil de la muestra total se pudo conocer que el 59% se encuentra soltero mientras que el 41% restante está casado, es decir, la mayor parte de empleados no tiene compromisos civiles.

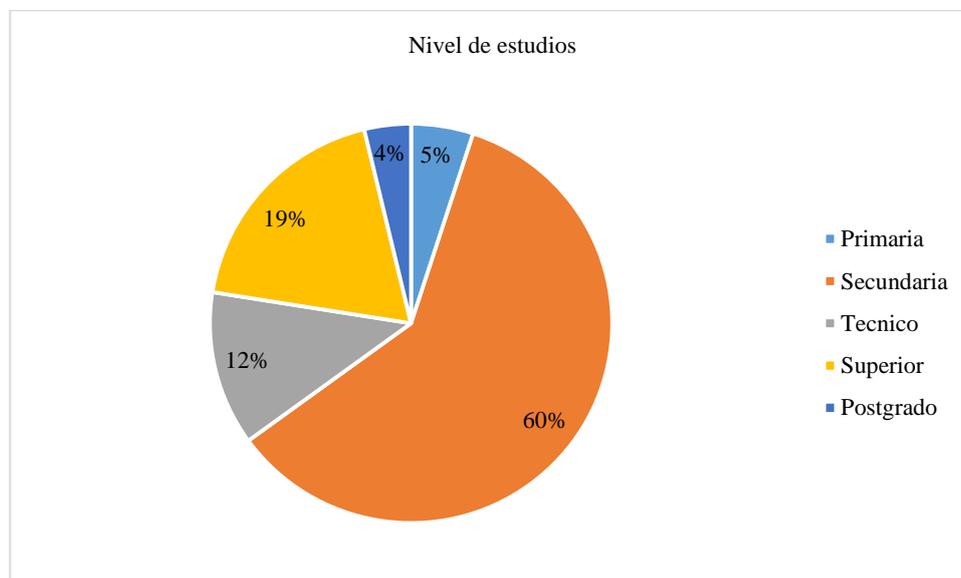
#### 4.- Nivel de estudios

**Tabla 5: Nivel de estudios**

Primaria	Secundaria	Técnico	Superior	Postgrado	Total
4	48	10	15	3	80
5%	60%	13%	19%	4%	100%

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda



**Figura 7: Nivel de estudios**

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda

Con respecto al nivel de estudios de los encuestados se pudo conocer que el 60% solo tiene estudios secundarios, mientras que el 19% tiene estudios superiores, el 12% posee estudios técnicos, mientras que el 5% solo cuenta con estudios secundarios, finalmente el 4% tiene estudios de postgrado, es decir, la mayor parte de empleados no tiene título universitario por lo que es un factor relevante para ocupar cargos operativos y pasar a un cargo más elevado.

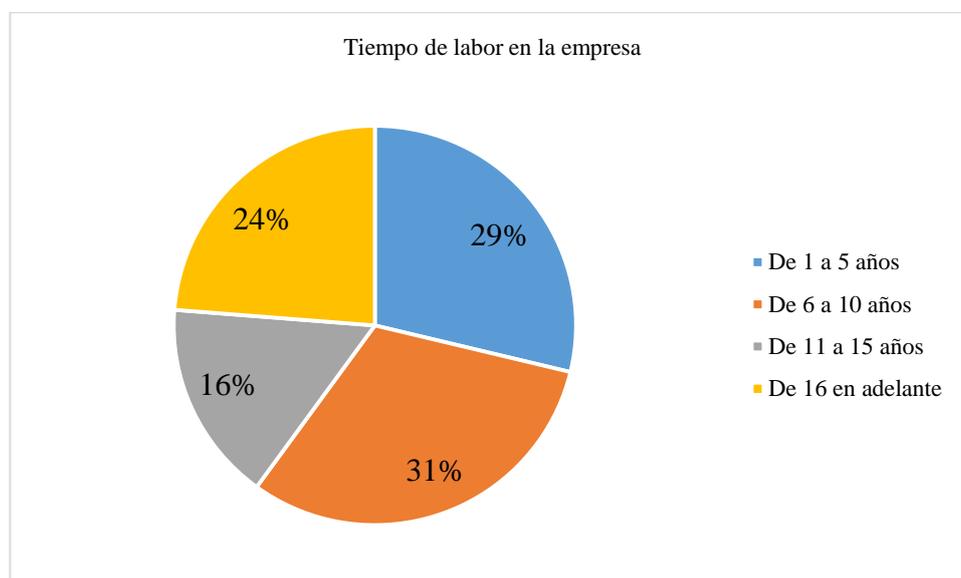
## 5.- ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa?

**Tabla 6: Tiempo de labor en la empresa**

De 1 a 5 años	De 6 a 10 años	De 11 a 15 años	De 16 en adelante	Total
23	25	13	19	80
29%	31%	16%	24%	100%

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda



**Figura 8: Tiempo de labor en la empresa**

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda

Se pudo observar que el 31% de los encuestados se encuentra laborando en la empresa por un periodo entre 6 a 20 años, mientras que el 29% se encuentra prestando sus servicios entre 1 a 5 años, el 24% ha trabajado más de 16 años, y el 16% entre 11 a 15 años, es decir, la mayor parte de los encuestados se ha mantenido estable en las empresas.

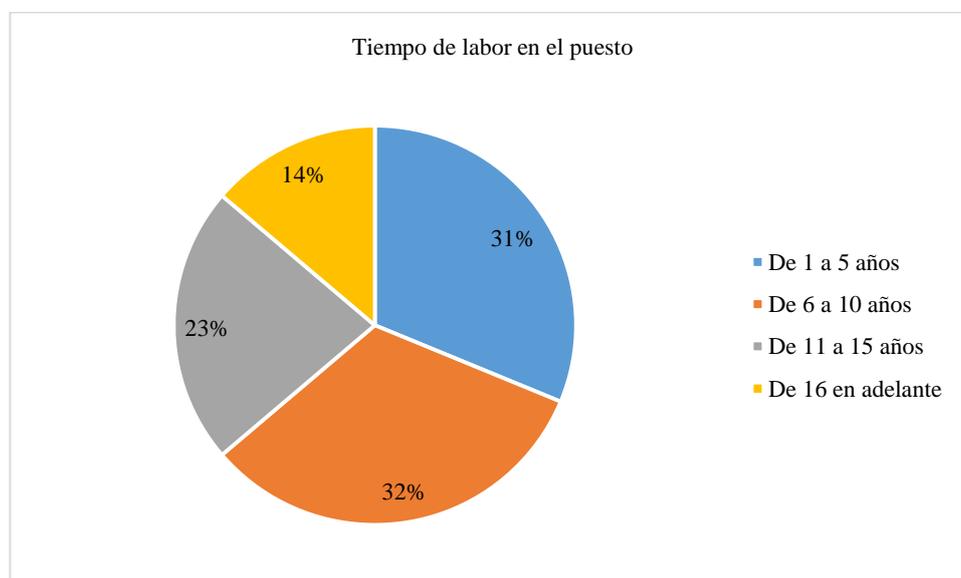
## 6.- ¿Cuánto tiempo lleva laborando en su puesto?

**Tabla 7: Tiempo de labor en el puesto**

De 1 a 5 años	De 6 a 10 años	De 11 a 15 años	De 16 en adelante	Total
25	26	18	11	80
31%	33%	23%	14%	100%

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda



**Figura 9: Tiempo de labor en el puesto**

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda

Se pudo determinar que el tiempo de labor en los puestos de trabajo está ubicado entre 6 a 10 años con un 32%, mientras que el 31% se ha mantenido trabajando en el mismo puesto durante 1 a 5 años, el 23% menciona que está trabajando entre 11 a 15 años, finalmente el 14% ha trabajado más de 16 años en su puesto de trabajo, es decir, la mayor parte de empleados no ha percibido un crecimiento profesional por falta de motivación o capacitación para subir de nivel y aspirar un mayor salario.

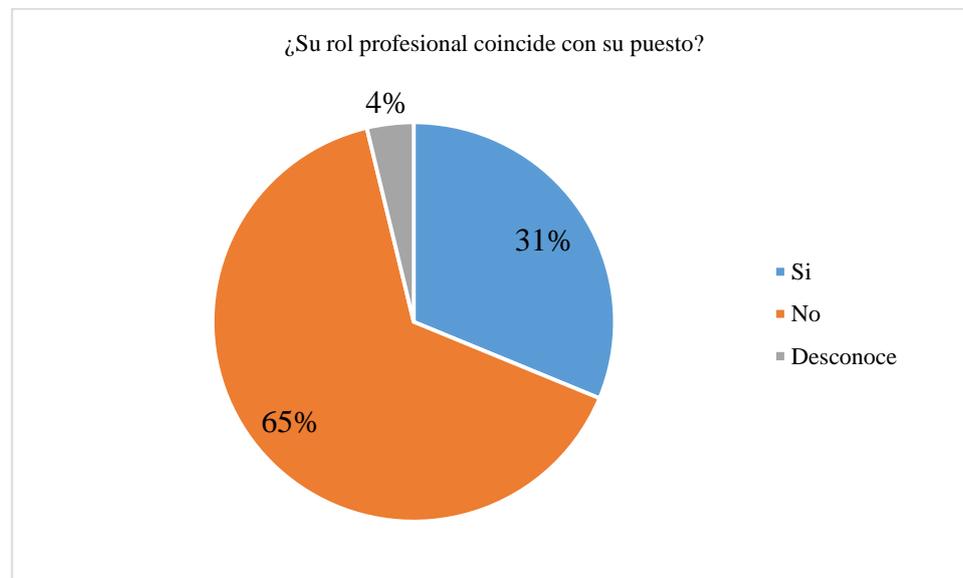
## 7.- ¿Su rol profesional coincide con su puesto?

**Tabla 8: ¿Su rol profesional coincide con su puesto?**

Si	No	Desconoce	Total
25	52	3	80
31%	65%	4%	100%

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda



**Figura 10: ¿Su rol profesional coincide con su puesto?**

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda

Se ha podido identificar que el 65% de los encuestados piensa que su rol profesional no coincide con su puesto, mientras que el 31% menciona que si, finalmente el 4% respondió desconocer, es decir, los empleados perciben que su puesto actual no es el adecuado pero por las condiciones de trabajo se han adaptado y mantenido sin buscar un crecimiento o un mejor estilo de vida para aumentar sus ingresos conformándose con el puesto actual.

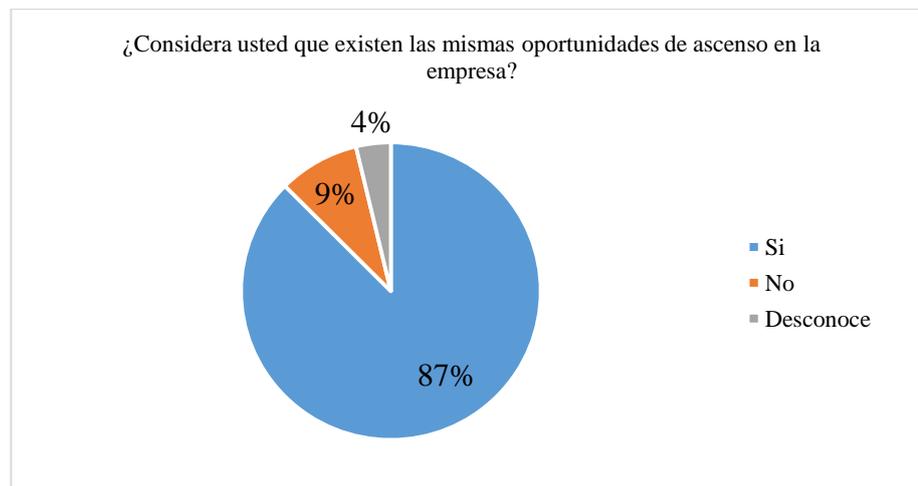
**8.- ¿Considera usted que existe las mismas oportunidades para hombres y mujeres de ascender dentro de la Empresa?**

**Tabla 9: ¿Considera usted que existe las mismas oportunidades para hombres y mujeres de ascenso empresarial?**

Si	No	Desconoce	Total
70	7	3	80
88%	9%	4%	100%

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda



**Figura 11 ¿Considera usted que existen las mismas oportunidades de ascenso en la empresa?**

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda

Se ha podido determinar que el 87% de la muestra respondió que si existen las mismas oportunidades tanto para hombres como para mujeres de obtener ascenso en la empresa, mientras que 9% considera que no existen las mismas oportunidades, finalmente el 4% desconoce, es decir, la mayor parte d los empleados tiene equidad de género y no hay discriminación de sexo, solamente un porcentaje considera diferente esta respuesta.

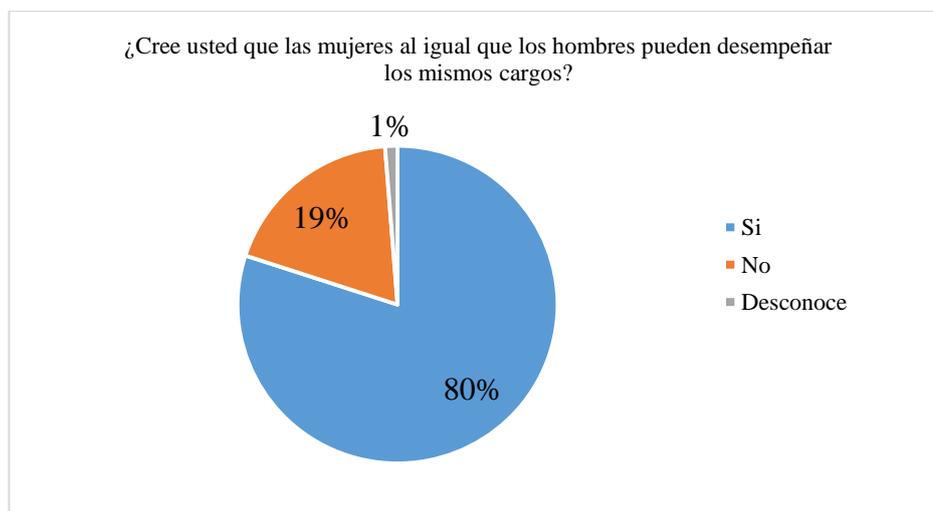
**9.- ¿Cree usted que las mujeres al igual que los hombres pueden desempeñar los mismos cargos?**

**Tabla 10 ¿Cree usted que las mujeres al igual que los hombres pueden desempeñar los mismos cargos?**

Si	No	Desconoce	Total
64	15	1	80
80%	19%	1%	100%

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda



**Figura 12 Igualdad de género para ocupar cargos**

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda

Los empleados encuestados mencionaron que si creen que las mujeres al igual que los hombres pueden desempeñar los mismos cargos, mientras que el 19% menciona lo contrario, finalmente el 1% desconoce, es decir, tomando en cuenta que la mayor parte de encuestados corresponde al sexo femenino afirman que tienen las mismas capacidades oportunidades para poder ocupar cargos como los hombres, pero los hombres mencionan con menor porcentaje que no creen que tengan esta capacidad para desempeñar cargos de este tipo.

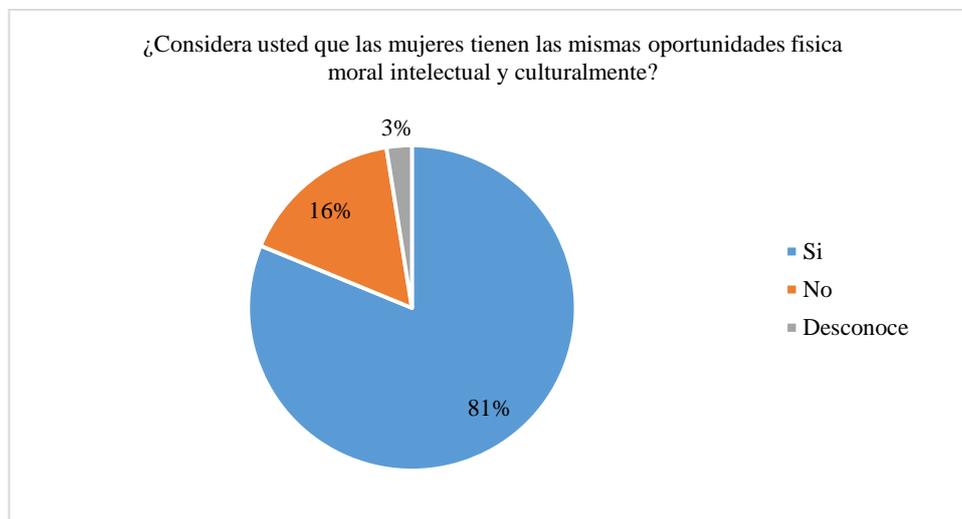
**10.- ¿Considera usted que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres y mujeres para desarrollarse física, moral, intelectual y culturalmente?**

**Tabla 12: ¿Considera usted que las mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo física intelectual y cultural?**

Si	No	Desconoce	Total
65	13	2	80
81%	16%	3%	100%

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda



**Figura 13 ¿Considera usted que las mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo intelectual, cultural y físico?**

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda

El 81% de la muestra manifestó que si considera que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para su desarrollo físico, moral, intelectual y cultural, mientras que el 16% menciono lo contrario, finalmente el 3% menciono desconocer, es decir, la mayor parte de empleados afirma esta pregunta mientras que los que no contestaron positivamente no creen esta igualdad de condiciones.

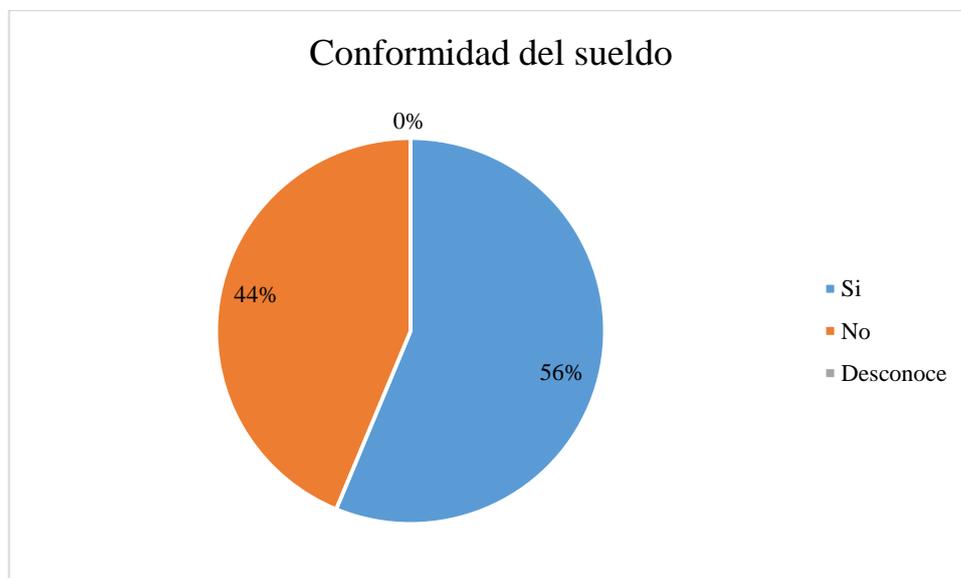
### 11.- ¿Está conforme con el sueldo que actualmente percibe?

**Tabla 12: Conformidad de sueldo**

Si	No	Desconoce	Total
45	35	0	80
56%	44%	0%	100%

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda



**Figura 14 Conformidad d sueldo**

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda

Se pudo definir que el 56% de los encuestados están conformes con el sueldo pero el 44% manifiesta no estar de acuerdo con el sueldo, que percibe, es decir, existe insatisfacción en un alto porcentaje con la remuneración percibida ocasionada por falta de educación que en su gran mayoría con cuentan con estudios superiores por lo que efectúan trabajos con experiencia empírica.

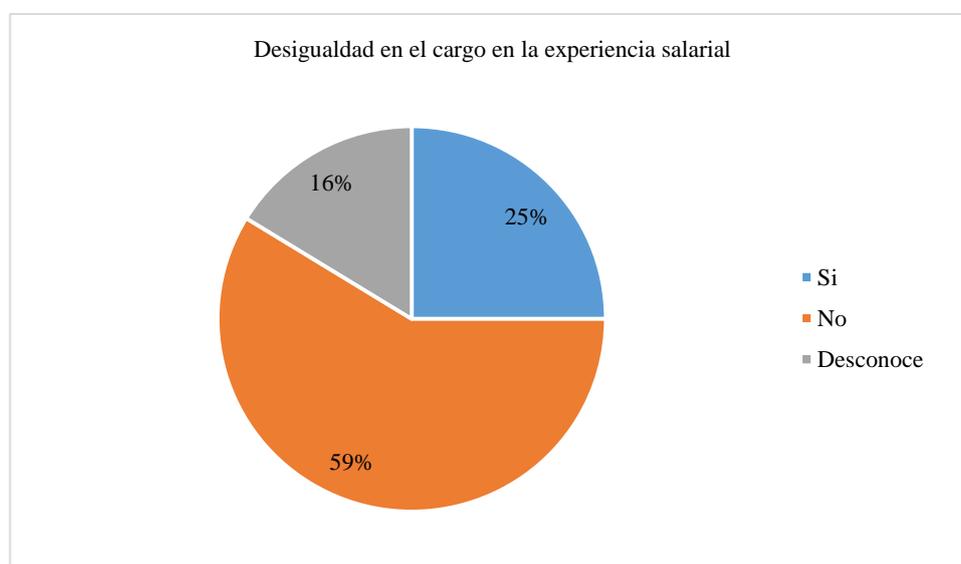
**12.- ¿Durante su experiencia laboral ha experimentado la desigualdad salarial en el cargo que ocupa?**

**Tabla 13: Desigualdad salarial en el trabajo**

Si	No	Desconoce	Total
20	47	13	80
25%	59%	16%	100%

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda



**Figura 15: Desigualdad salarial en el trabajo**

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda

Se ha podido encontrar que el 59% de los encuestados no ha experimentado desigualdad salarial, sin embargo el 25% manifiesta que si lo ha hecho, el 16% restante menciona desconocer, es decir, la desigualdad salarial se produce en una parte de los empleados provocado por falta de conocimientos, nivel de educación, motivación para aumentar sus ingresos y subir el cargo quedándose en los mismos puestos de trabajo por varios años siendo un hábito diario de trabajo.

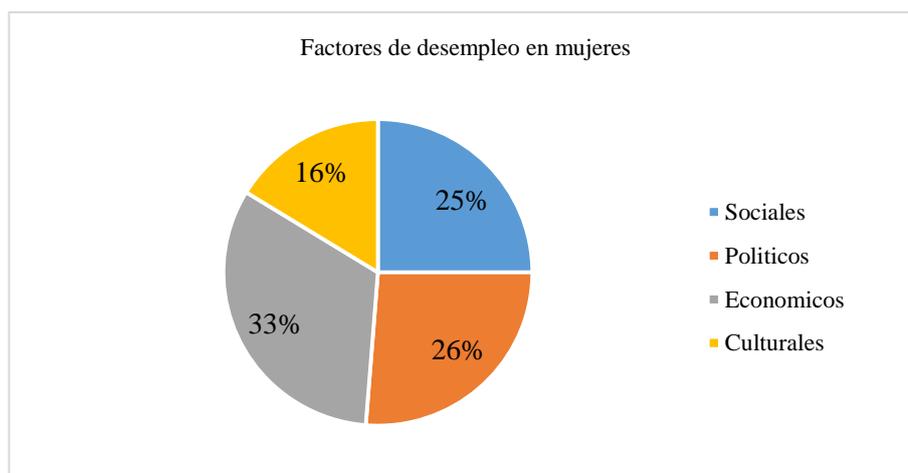
### 13.- ¿Cuáles son los factores por lo que a veces las mujeres se encuentren desempleadas?

**Tabla 14: Factores de desempleo en mujeres**

Sociales	Políticos	Económicos	Culturales	Total
20	21	26	13	80
25%	26%	33%	16%	100%

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda



**Figura 16: Factores de desempleo en mujeres**

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda

Finalmente con respecto a conocer cuáles son los factores que provocan desempleo en las mujeres, el 33% de los encuestados respondió que se producen por factores Económicos, mientras que el 26% dijo que se efectúan por factores políticos, el 25% también dijo que se realizan por factores culturales, es decir la mayor parte piensa que las mujeres no tienen un empleo por factores económicos, es decir, falta de recursos para poder culminar una carrera que sustente y garantice su profesionalismo, acceso a universidades, pocos ingresos, competencia en el mercado laboral entre otros, y en cierta forma la inequidad de género que no ha logrado igualdad con respecto a derechos ya que el machismo no se ha podido eliminar en su totalidad por lo que la mayor parte de las empresas prefieren a hombres en cargos superiores que deciden el destino de los niveles medios y operarios.

#### **4.02 Conclusiones del análisis estadístico**

Se puede concluir que la mayor parte de los encuestados correspondió al género femenino que se encuentran prestando sus servicios en las empresas del sector norte de la ciudad de Quito, los mismos que tienen solamente culminado la escuela secundaria y en su mayor parte son personas solteras entre 26 y 33 años de edad, que han trabajado entre 6 a 10 años en la misma empresa dentro de cargos operativos y medios sin posibilidad de ascenso por falta de recursos económicos que les han privado el poder terminar una carrera para obtener un título profesional que respalde los conocimientos para poder ascender a un mejor puesto, ya que el 65% de los encuestados sienten que su rol profesional no está acorde al puesto que mantienen en la actualidad, provocando insatisfacción conformidad hábito, y finalmente no estar tan contento con el sueldo que percibió el 44% de los encuestados, se pudo conocer también que las mujeres tienen la misma igualdad de condiciones para ocupar cargos similares como lo hacen los hombres pero la falta de capacitación a privado que puedan alcanzar estos objetivos, finalmente los factores que inciden estas decisiones son económicos, políticos y sociales ya que la falta de recursos, las políticas de las empresas y el medio social vincula en la actualidad a que los puestos de trabajo deben ser ocupados por personas con experiencia profesionales instruidas educadas y no empíricas, además la igualdad de género aún no se ha podido disminuir en la actualidad, sin embargo la mayor parte de las empresas de este sector cuenta con personal femenino por su trabajo en equipo, capacidad de servicio, atención y disposición para generar ingresos.

#### **4.03 Respuestas a la hipótesis o interrogantes de Investigación (preguntas directrices)**

¿Cuáles son los factores que inciden en la Imparcialidad salarial entre hombres y mujeres de los mandos medios y operarios en las empresas comercializadoras y productoras de productos masivos del norte de la ciudad de Quito para el año 2018?

Los factores que inciden en la imparcialidad salarial han sido en su mayor parte el nivel de educación de los empleados que en un alto porcentaje cuentan solamente con estudios secundarios siendo con mayor prevalencia el sexo femenino y de alguna manera el sexo masculino, lo que evita que puedan aspirar a mayores cargos quedándose en el nivel operacional por periodos largos entre 6 a 10 años con mayor relevancia.

¿La presencia de hombres en puestos de responsabilidad medios en las empresas del sector norte de Quito es mayor que la de mujeres?

Con respecto a conocer la presencia de hombres en puestos de responsabilidad si es mayor a pesar de que los encuestados son gran parte de mujeres los mandos medios los ocupan aun los hombres ya que el rol profesional no está acuerdo al puesto de trabajo que actualmente ocupan las mujeres.

¿Las Mujeres solteras y jóvenes tienen mayor participación en puestos de responsabilidad en las empresas del sector norte de Quito, que mujeres con otras características?

Las mujeres solteras que representan el 60% de la muestra no tienen mayor participación de responsabilidad en las empresas ya que no han tenido los recursos económicos para poder capacitarse adecuadamente y lograr este fin, que las mujeres que tienen diferentes estilos de vida han logrado obtener.

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA**

#### **5.01 Antecedentes**

Luego de efectuar el análisis empresarial, es decir conocer el diagnóstico situacional de las empresas del sector norte de la ciudad de Quito dedicadas a la producción y comercialización de consumo masivo, las cuales poseen empleados tanto mujeres como hombres dentro de los mandos medios y operativos se pudo encontrar que; la mayor parte de colaboradores corresponden a mujeres las cuales son madres solteras, no han terminado sus estudios, secundarios y sus conocimientos en el puesto de trabajo principalmente son a través de la experiencia empírica.

En lo que corresponde a los mandos medios la mayor parte son hombres por el factor educacional que impide que puedan optar hacia un mejor puesto de trabajo, ya que existen personas que llevan trabajando por más de 10 años consecutivos en el mismo puesto de trabajo y creen que deberían ascender y mejorar sus condiciones económicas.

Sin embargo se puede señalar que hoy en día se ha tratado de mejorar las políticas con respecto a la igualdad de género disminuyendo estos índices que afectan a la

remuneración a la profesión y a la estabilidad laboral, aunque no se haya logrado disminuir por lo que se efectuara una propuesta tentativa para las empresas de este sector que permitan de alguna manera mejora la motivación, los estímulos y el ambiente en general de los empleados tanto operativos como de los mandos medios tomando en cuenta que los análisis de las encuesta no se encontró tanta imparcialidad salarial.

## **5.02 Justificación**

La presente propuesta tiene como fin mejorar las condiciones de equidad tanto social como salarial para crear un entorno competitivo interno en las empresas del sector norte de Quito que permita ser un modelo para que se puedan aplicar a nivel general y de alguna manera reducir la brecha salarial que muchas veces se presenta por la distinción de género que no contempla los factores tanto políticos, económicos, sociales y culturales que afectan en mayor parte a las mujeres por las condiciones de coexistencia a nivel mundial.

Es así que la propuesta servirá como apoyo para motivar fomentar el apoyo empresarial y la igualdad salarial para estimular tanto a los empleados de los niveles operativos y mandos medios a generar mayor productividad, competitividad y mejorar sus habilidades y capacidades en un entorno que le brinde seguridad, garantías y un crecimiento a futuro, evitando de alguna manera la rotación del personal, el desempleo y la estabilidad social.

### **5.03 Formulación del proceso de aplicación de la propuesta**

A continuación se propone una propuesta estratégica a partir de la formulación de objetivos específicos que contendrán (objetivos estratégicos, estrategias, metas, propuesta, y recursos económicos) mediante un plan de acción encaminado a poder disminuir los problemas de imparcialidad salarial a nivel general y realizar buenas prácticas sociales entre la empresa y los empleados que son el núcleo principal para que toda organización pueda cumplir sus objetivos y alcanzar el éxito en el mercado, finalmente se incluirá el presupuesto destinado para cubrir cada uno de estas actividades que serán medidos mediante indicadores dentro el periodo 2019.

### **5.04 Propuesta general estratégica**

A partir de la siguiente hoja se visualizará varias tablas en las que se detalla en que consiste esta propuesta estratégica para lograr cumplir con esta investigación.

**Tabla 15: Propuesta general estratégica**

Problema Principal: <b>Imparcialidad salarial en los mandos medios y operativos de hombres y mujeres en las empresas de consumo masivo y producción del norte de la ciudad de Quito</b>					
Fin del Proyecto: <b>propuesta para mejorar la imparcialidad salarial de hombres y mujeres en las empresas del norte de Quito</b>		Indicador: ◆ El 70% de estrategias aplicadas al termino del segundo trimestre del 2019			
Propósito del Proyecto: <b>conocer la imparcialidad salarial de hombres y mujeres en las empresas de producción y consumo masivo del norte de Quito</b>		Indicador: ◆ El crecimiento del 10% de mujeres a mandos medios			
Coordinador del Proyecto: <b>Estefanía Manobanda</b>					
Objetivos Específicos	Indicadores	Estrategia	GESTOR	COSTO	Actividades
Guiar y fomentar la cultura de equidad de Género dentro de las empresas de producción y comercialización de consumo masivo del norte de Quito en los mandos medios y operativos.	Mejora en un 60% la difusión de información a las empresas	Estrategias de comunicación	Gerente	\$ 30.000,00	Elaboración de una encuesta de satisfacción al personal operativo y mandos medios Entrevista a los operarios y jefes inmediatos Levantamiento de información según las fechas establecidas Análisis de la información Resultados obtenidos
Crear ventajas competitivas usando información obtenida de los encuestados, con el fin de generar una propuesta para mejorar la imparcialidad salarial en dichas empresas	El 60% de los empresas se adaptan a los cambios	Estrategias de Ventaja competitiva	Gerente	\$ 50.000,00	Identificar Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenaza Realizar la Matriz FODA Realizar la Matriz de Análisis Interno Realizar la Matiz de Análisis Externo Resultados Plan de Acción estratégico
Crear un programa de fidelización de empleados con el fin de generar retención en los trabajadores para evitar la rotación de personal insatisfacción salarial	El 80% de los empleados se sienten identificados con esta acción	Estrategias de Marketing Relacional y fidelización	Gerente	\$ 23.000,00	Mejorar los estímulos de los empleados Crear modelo de servicios para los empleados mujeres Mejoramiento de los incentivos y beneficios a los empleados operativos Oportunidades de crecimiento interno para mujeres en los mandos medios Mejorar la comunicación interna entre hombres y mujeres
<b>Total</b>				<b>103.00,00</b>	

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda

**Tabla 16: Propuesta general estratégica**

Objetivo estratégicos	Estrategias	Kpi	Metas	Iniciativa estratégica o proyecto	Presupuesto
<b>Reestructurar los Procesos de trabajo en las áreas operativas y medios para definir la imparcialidad salarial de genero</b>	Aplicación de un estudio de mercado para determinar factores relevantes	Tiempo de desarrollo del estudio  Porcentaje de avance del estudio de mercado	En el segundo trimestre del 2019	Mejorar el sistema de trabajo para madres solteras por horas en casa y el trabajo	\$15.000
	Diseño del plan teletrabajo para empleadas mujeres madres solteras	Porcentaje de avance del estudio estratégico	En el segundo semestre del año 2019		
		Número de personas acogidas al plan			
		Número de personas satisfecha			
<b>Diseñar un plan de difusión para socializar eficientemente la igualdad salarial de genero</b>	Desarrollo de publicidad medios de comunicación TV, Prensa, Radio, Internet, redes sociales	Número de publicaciones por mes en internet	Incremento de alianzas estratégicas	Contribuir a difundir el la igualdad salarial en los mandos operativos medios y en general en las organizaciones	\$20.000
		Número de publicaciones por mes en tv			
		Numero de publicaciones por mes en redes sociales			
	Aplicación de publicidad gráfica, estadios, líneas transporte, vallas	Número de publicaciones graficas en estadios	Captar mayor número de empresas		
		Número de publicaciones en líneas de transporte			

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda

**Tabla 17: Propuesta general estratégica**

Objetivo estratégicos	Estrategias	Kpi	Metas	Iniciativa estratégica o proyecto	Presupuesto
<b>Desarrollo de programas femenino empresarial</b>	Actualización de conocimientos de los puestos de trabajo operativos	Tiempo de inducción al personal	Contar con programas de capacitación en el año	Mejorar los conocimientos del personal femenino del área operativa de las empresas	\$15.000
		Número de pruebas al personal			
	Evaluación de los conocimientos de los puestos de trabajo operativos	Número de capacitaciones al año	Contar con programas de evaluación todo el año		
		Tiempo de evaluaciones al año			
	Número de personas evaluadas positivamente				
		Número de personas capacitadas			
<b>Diseñar un plan de crecimiento profesional para mujeres sin título profesional</b>	Fomento para incentivo de estudios a distancia a través de internet, correos, reuniones	Número de personas acogidas	Incrementar el número de mujeres satisfechas con su educación	Fidelizar empleados a nivel operativo	\$8.000
		Número de publicaciones por internet			
		Número de publicaciones por correos electrónicos			
	Creación de tarjetas de premios y acumulación de puntos por obtención de título	Número de tarjetas de premios al año	Mejorar la comunicación interna con los empleados en general		
Tiempo de acumulación de puntos					
		Número de empleados egresados			

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda

**Tabla 18: Propuesta general estratégica**

Objetivo estratégicos	Estrategias	Kpi	Metas	Iniciativa estratégica o proyecto	Presupuesto
<b>Desarrollar planes y programas de apoyo social</b>	Generar pasantías para madres solteras de 18 a 25 años	Tiempo de pasantías	Contar con personal dinámico y joven en el año	Fomentar la generación de trabajo y conocimiento de la empresa	\$20.000
		Número de pasantías			
	Crear fuentes de empleo para personas con discapacidad femenina	Número de pasantías ejecutadas al año	Contar con programas de capacitación para discapacitados		
		Número de empleos creados al años			
		Número de personas discapacitadas			
Número de personas capacitadas					
<b>Programa de Flexibilidad y desarrollo del profesional</b>	Cursos de motivación y atención y relaciones humanas para mandos medios	Número de cursos al año	Incentivar buenas prácticas de genero	Aumentar la satisfacción del cliente interno	\$10.000
		Número de asistentes al año			
		Número de personas satisfechas al año por asesor			
	Guarderías empresariales para hijos de madres solteras	Numero de empleadas con hijos en las guarderías al año	Brindar beneficios empresariales a sus empleados		
<b>Programa de Contratación y remuneración salarial</b>	Selección de personal hojas de vida anónimos sin conocer sexo	Número de personas aplicando puestos	Mejorar los salarios en igualdad de condiciones	\$15.000	
		Numero de concursos al año			
	Concurso para ascenso de mandos medios sin conocer el sexo	Número de ascensos al año	Mayor estabilidad laboral y salarial		Incentivar el desarrollo profesional y ascenso en mandos medio

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda

## CAPÍTULO VI

### ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 6.01 Recursos

##### 6.01.01 Recursos Humano

Población	80 Empresas
Autor	1 persona
Tutor	1 persona
Colaboradores	150 (personas)

##### 6.01.02 Recursos Tecnológico

Computadora

Internet

Impresora

Material bibliográfico

## 6.02 Presupuesto

**Tabla 19: Presupuesto**

Descripción	Cantidad	Valor unitario	Valor total
Papel Bond	3	\$ 4,00	\$ 12,00
Grapas	1	\$ 2,00	\$ 2,00
Esferos	150	\$ 0,25	\$ 37,50
Computadora	0	\$ 0	\$ 0
Aguas	10	\$ 0,40	\$ 4,00
Movilización		\$ 0,25	\$ 2,00
Alimentación	Almuerzos	\$ 15,00	\$ 15,00
		<b>Total</b>	<b>\$ 72,50</b>

**Fuente:** Investigación Propia

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda

## 6.03 Cronograma

**Tabla 20: Cronograma del proyecto**

N°	ACTIVIDADES	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
		N° de semanas				N° de semanas				N° de semanas				N° de semanas				N° de semanas				N° de semanas			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	<b>CAPÍTULO 1</b> El problema	■																							
2	<b>CAPÍTULO 2</b> Marco teórico					■																			
3	<b>CAPÍTULO 3</b> Metodología									■															
4	<b>CAPÍTULO 4</b> Procedimiento Análisis													■											
5	<b>CAPÍTULO 5</b> Propuesta																	■							
6	<b>CAPÍTULO 6</b> Aspectos administrativos																					■			
7	<b>CAPÍTULO 7</b> Conclusiones Recomendaciones																								

**Fuente:** Investigación Propia

**Elaborado por:** Estefanía Manobanda

## **CAPITULO VII**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **7.01 Conclusiones**

Según el estudio realizado en las empresas del sector norte de la ciudad de Quito se pudo encontrar que no existe una brecha salarial pronunciada ya que la mayor parte de los empleados corresponden a mujeres, sin embargo en el estudio se pudo determinar factores relacionados con el trabajo la remuneración salarial y el crecimiento profesional.

A nivel general la participación de hombres y mujeres en los niveles medios se da con mayor frecuencia y con mayor probabilidad para el género masculino, por que las mujeres que fueron encuestadas se han mantenido al margen de esta posibilidad de ascenso por factores económicos que han limitado poder culminar su educación para adquirir conocimientos ya que la mayoría de empleadas del sexo femenino mantiene un trabajo uniforme entre 6 a 10 años promedio en el mismo puesto a nivel operativo por lo cual no ha podido ascender a una jefatura superior, la falta de recursos han impedido que puedan alcanzar este fin y el poco apoyo empresarial no

ha contribuido a satisfacer estas condiciones sociales para mejorar la calidad de sus empleados a nivel interno.

Identificar las características de las mujeres que llegan a ocupar jefaturas y puestos relevantes en el nivel operativo de las empresas de producción masiva de productos en el sector norte de la ciudad de Quito.

Las características encontradas mediante la observación entrevista de campo más relevantes de las mujeres que llegan a ocupar jefaturas y puestos relevantes en el nivel operativo de las empresas de producción masiva del sector norte, fueron que el 59% son personas solteras, las mismas solo tienen estudios secundarios culminados muchas de ellas son madres solteras sin el apoyo masculino, que tienen que trabajar para sus hijos y no tienen el tiempo para poder educarse y capacitarse para optar un mejor cargo, las empleadas se han mantenido con un promedio de 6 a 10 años en las empresas en el mismo puesto de trabajo y piensan que por su experiencia empírica su rol no corresponde al puesto que desempeñan en la actualidad, se identificó que son mujeres entre 26 y 33 años de edad respectivamente jóvenes que buscan de alguna manera el apoyo empresarial para generar un mejor ambiente para sus familias.

Finalmente se pudo encontrar que a nivel general no existe imparcialidad salarial por que la mayor parte de encuestados fueron mujeres y con menor grado hombres, pero se pudo observar que el género femenino ocupa con mayor fuerza los puestos operativos que los mandos medios, el 44% piensa que no está conforme con el sueldo que percibe por lo que es necesario establecer estrategias que permitan

mejorar la percepción y satisfacción a través de buenas prácticas de equidad de género establecidas en una propuesta estratégica para alcanzar este fin.

## **7.02 Recomendaciones**

Se sugiere a las empresas aplicar la propuesta para mejorar los niveles de equidad de género tanto salarial como social, y crear un ambiente de trabajo más adecuado en las empresas de producción de consumo masivo del sector norte de Quito.

Se recomienda a los empleados operativos del género femenino adscribirse a los programas de capacitación estudio y fomento para culminar sus estudios y puedan concursar para subir a un mejor puesto de trabajo descritos en la propuesta.

Se sugiere a las empresas crear políticas internas para efectuar buenas prácticas de equidad de género y contribuir a una igualdad de sueldos sin distinción de sexo edad y evitar favoritismo para la selección de personal así como para la evaluación.

Se recomienda efectuar estudios más profundos para determinar factores más relevantes que ocasionan la brecha salarial en las empresas a nivel general en todos los niveles empresariales, ya que este estudio es básico enfocado solamente para un sector empresarial que dio como resultado un mayor número de empleados del sexo femenino que mostro características económicas y sociales las cuales han evitado mejorar sus condiciones profesionales.

---

## BIBLIOGRAFÍA

Galarza, N. (2018). *Estudio de percepción de las mujeres sobre la discriminación salarial*. Recuperado de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/8638/1/UDLA-EC-TPO-2018-04.pdf>

García, K. (2008). *Discriminación salarial por género en México*. Recuperado de <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2009/06/TESIS-Garc%C3%ADa-Berm%C3%BAdez-Karina-Jazm%C3%ADn.pdf>

Gutiérrez, P. (2011). *Desigualdad laboral en Ecuador, brechas salariales entre hombres y mujeres en la escala superior jerárquica*. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/4895/Tesis%20Brechas%20salariales%20final.pdf?sequence=3>

Lago, I. (2002). *La discriminación salarial por razones de género, un análisis empírico del sector privado en España*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/997/99717918009.pdf>

López, N. (2014). *Discriminación laboral y su efecto en las mujeres trabajadoras de la municipalidad cabecera departamental de Huehuetenango*. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Lopez-Nereyda.pdf>

INEC. (2018). *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo, indicadores laborales*. Recuperado de [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Junio-2018/062018\\_Mercado%20Laboral.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Junio-2018/062018_Mercado%20Laboral.pdf)

Díaz, E. (2015). *La desigualdad salarial entre hombres y mujeres*. Recuperado de [http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105461\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105461_recurso_1.pdf)

Vega, P. (2007). *La desigualdad salarial con ocasión del género*. Recuperado de <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/120809/1207/1/La%20desigualdad%20salarial%20con%20ocasion%20del%20genero.pdf>

Cabello, C. (2018). *Ocho propuestas para disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres en España*. Recuperado de <https://www.sage.com/es-es/blog/ocho-propuestas-para-disminuir-la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-en-espana/>

## ANEXOS

Buenos días/tardes, Soy estudiante de la carrera de Administración de RR.HH. del Instituto Tecnológico Superior Cordillera, estoy realizando una encuesta con el objetivo de evaluar la imparcialidad salarial en las empresas de producción y comercialización de productos en el DMQ.

Instrucciones: Marque con una x la respuesta correcta

La información obtenida en este cuestionario será manejada de forma confidencial Le agradeceremos brindarnos unos minutos de su tiempo y responder las siguientes preguntas:

**Género:** Masculino \_\_\_ Femenino \_\_\_

**Edad:** 18 a 25 años \_\_\_ 26 a 33 años \_\_\_ 34 a 41 años \_\_\_ 42 a 49 años \_\_\_ 50 a 57 años \_\_\_ 58 a 65 años \_\_\_

**Estado Civil:** Casado \_\_\_ Soltero \_\_\_

### Nivel de estudios

Primario \_\_\_ Secundario \_\_\_ Técnico \_\_\_ Superior \_\_\_ Postgrado \_\_\_

### 1.- ¿Cuánto tiempo lleva Trabajando en la empresa?

De 1 a 5 años \_\_\_ De 6 a 10 años \_\_\_ 11 a 15 años \_\_\_ De 16 años en adelante \_\_\_

### 2.- ¿Cuánto tiempo lleva laborando en su puesto?

De 1 a 5 años \_\_\_ De 6 a 10 años \_\_\_ 11 a 15 años \_\_\_ De 16 años en adelante \_\_\_

### 3.- ¿Su rol profesional coincide con su puesto?

Si \_\_\_ No \_\_\_ Desconoce \_\_\_

### 4.- ¿Considera usted que existe las mismas oportunidades para hombres y mujeres de ascender dentro de la empresa?

Si \_\_\_ No \_\_\_ Desconoce \_\_\_

### 5.- ¿Cree usted que las mujeres al igual que los hombres pueden desempeñar los mismos cargos?

Si \_\_\_ No \_\_\_ Desconoce \_\_\_

### 6.- ¿Considera usted que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para desarrollarse física, moral, intelectual, y culturalmente?

Si \_\_\_ No \_\_\_ Desconoce \_\_\_

### 7.- ¿Está conforme con el sueldo actual que percibe?

Si \_\_\_ No \_\_\_ Desconoce \_\_\_

### 8.- ¿Cuáles son los factores por lo que a veces las mujeres se encuentren desempleadas?

Sociales \_\_\_ Políticos \_\_\_ Económicos \_\_\_ Culturales \_\_\_

**! Muchas gracias por su colaboración!**

## Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** PROYECTO TITULACION INVESTIGACION CIENTIFICA apa.pdf  
(D43689116)  
**Submitted:** 11/8/2018 6:53:00 PM  
**Submitted By:** katemapu199204@gmail.com  
**Significance:** 3 %

## Sources included in the report:

Trabajo de titulacion Cinthya Barrera.docx (D21273151)  
propuesta\_20181016232820.docx (D42805426)  
Macro-final-salarios-2 completo.doc (D4001438)  
<http://repositori.urv.cat/fourrepublic/search/item/TFG:664>  
<http://biblio3.uri.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Lopez-Nereyda.pdf>  
[http://www.sage.com/es-es/blog/ocho-propuestas-para-disminuir-la-brecha-](http://www.sage.com/es-es/blog/ocho-propuestas-para-disminuir-la-brecha)

## Instances where selected sources appear:

15



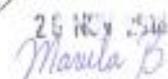
JANE MARCO SUAREZ

**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA**  
**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS- PERSONAL**

**ORDEN DE EMPASTADO**

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso de Titulación, se **AUTORIZA** realizar el empastado del trabajo de titulación, del alumno(a) **Manobanda Punina Karla Estefanía**, portador de la cédula de identidad Nº 1724594831, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 20 de noviembre de 2018

  
V O T E O  
Sra. Mariela Balseca  
CAJA

  
Psic. Fabián Jara  
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN

  
Ing. William Parra  
BIBLIOTECA

  
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
CORDILLERA

20 NOV 2018

  
COORDINACIÓN PRÁCTICAS

Ing. Samira Villalba  
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

RECIBIDO

20 NOV 2018

  
Ing. Prilezia Villegas

DIRECTOR DE CARRERA

  
CORDILLERA

2 NOV 2018

  
Magui Ordoñez

Lic. Magui Ordoñez  
SECRETARIA ACADÉMICA