



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA DE INGENIERIA COMERCIAL**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERA COMERCIAL**

TEMA

BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO EN EL ECUADOR

TUTOR

PhD. DARWIN ORDOÑEZ ITURRALDE

AUTORES

NATHALY DE LAS MERCEDES MÁRQUEZ VARGAS

KATHERINE LEONOR PÉREZ TAPIA

GUAYAQUIL

2020



REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: Brechas salariales de género en el Ecuador	
AUTOR/ES: Márquez Vargas Nathaly De las Mercedes Pérez Tapia Katherine Leonor	REVISORES O TUTORES: Ordoñez Iturralde Darwin
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	Grado obtenido: Ingeniera Comercial
FACULTAD: ADMINISTRACION	CARRERA: INGENIERIA COMERCIAL
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2020	N. DE PAGS: 110
ÁREAS TEMÁTICAS: Educación comercial y administración	
PALABRAS CLAVE: Mujer, Comportamiento de grupo, Discriminación, División sexual del trabajo.	
RESUMEN: La presente investigación sobre las Brechas Salariales de Género en el Ecuador tiene como finalidad demostrar que hoy en día no existen brechas salariales, sin embargo, mediante a las técnicas de instrumentos como la encuesta y entrevista se mostró lo contrario demostrando que si existen brechas salariales de género.	

Además, mediante de diferentes percepciones de libros, tesis y artículos científicos los cuales tiene como nombres: Cerrando las brechas de género: Es hora de actuar, Mujeres y Trabajo en América Latina: Desafíos para las políticas Laborales y entre otros, consideran que en la actualidad existen brechas salariales no solo en el ámbito laboral sino en lo personal dejando a un lado las capacidades y habilidades que las mujeres puede demostrar a la sociedad.

Si bien es cierto, mediante las encuestas se puede observar el nivel de porcentajes que existen en todas las empresas en la ciudad de Guayaquil, mostrando las diferencias que existen sobre las brechas salariales de género.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR/ES: Márquez Vargas Nathaly De las Mercedes Pérez Tapia Katherine Leonor	Teléfono: 0999502439 0959910632	E-mail: nmarquezv@ulvr.edu.ec kperez@ulvr.edu.ec
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Ph.D. Ing. Com. Rafael Iturralde Solórzano Teléfono: 2596500 Ext. 205 E-mail: riturraldes@ulvr.edu.ec Msc. Econ. Oscar Machado Álvarez Teléfono: 2596500 Ext. 203 E-mail: omachadoa@ulvr.edu.ec	

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO

Brechas salariales de género en el Ecuador

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

www.ses.unam.mx

Fuente de Internet

<1%

2

www.salud.gob.ec

Fuente de Internet

<1%

3

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

4

Submitted to Universidad Nacional de Educación

Trabajo del estudiante

<1%

5

odutepupar.ga

Fuente de Internet

<1%

6

www.ecuaworld.com.ec

Fuente de Internet

<1%

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

Los estudiantes egresados NATHALY DE LAS MERCEDES MÁRQUEZ VARGAS Y KATHERINE LEONOR PÉREZ TAPIA, declaramos bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, Brechas Salariales de Género en el Ecuador, corresponde totalmente a los suscritos y nos responsabilizamos con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedemos los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autores

Firma:

NATHALY DE LAS MERCEDES MARQUEZ VARGAS

C.I. 0950663310

Firma:

KATHERINE LEONOR PEREZ TAPIA

C.I. 0954086369

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación Brechas Salariales de Género en el Ecuador, designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Administración de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: Brechas Salariales de Género en el Ecuador, presentado por los estudiantes, Nathaly de las Mercedes Márquez Vargas y Katherine Leonor Pérez Tapia como requisito previo, para optar al Título de Ingeniera Comercial, encontrándose apto para su sustentación.



Firma:

Darwin Daniel Ordoñez Iturralde

C.C. 0912907722

AGRADECIMIENTO

Primer lugar agradezco a nuestro padre celestial y la Virgen María por permitirme mantenerme fuerte y con salud, a mis padres por ser un pilar fundamental en mi preparación académica y personal, además a mis hermanos y mi entorno familiar por brindarme su apoyo y ayuda incondicional.

Nathaly de las Mercedes Márquez Vargas

Agradezco a Dios por guiarme y acompañarme en todo momento, permitiéndome culminar con éxito mis propósitos. A mis padres quienes son mi inspiración Walter Pérez y Jenny Tapia gracias por el amor, paciencia, valores, apoyo incondicional he podido alcanzar mis objetivos. A mis hermanas por estar siempre presentes con buenos consejos y confianza. A mis amigos y familiares que de una u otra forma fueron partícipes.

Así mismo agradezco a mi tutor por su experiencia, orientación y paciencia durante esta investigación para poder desarrollarme profesionalmente. Finalmente, a mi amiga Nathaly Márquez por su esfuerzo y dedicación durante la preparación del proyecto.

Katherine Leonor Pérez Tapia

DEDICATORIA

Termina un ciclo académico universitario el cual fueron experiencias únicas, de aprendizajes y sobre todo personal, es por eso que les dedico este mensaje a mis padres que son los únicos que me ayudan a pesar de muchas dificultades que se presentan en el camino.

Nathaly de las Mercedes Márquez Vargas

Dedico este proyecto de investigación con mucho cariño a mis padres, quienes a pesar de las adversidades presentadas me han sabido educar y guiar hacia el lado correcto, a través de esfuerzos, buenos consejos y apoyo constante. A cada una de las personas que me acompañaron durante el proceso de elaboración de mi Tesis y han sido mi soporte y compañía durante este proyecto de investigación.

Katherine Leonor Pérez Tapia

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	2
1.1 Tema	2
1.2 Planteamiento del Problema	2
1.3 Formulación del Problema	6
1.4 Sistematización del Problema	6
1.5 Objetivo General	6
1.6 Objetivos Específicos	6
1.7 Justificación	7
1.8 Delimitación del Problema	7
1.9 Idea a Defender	7
1.10 Línea de Investigación Institucional/Facultad.	7
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes de la Investigación	8
2.2 Fundamentación teórica	11
2.2.1 Género	11
2.2.1.1 Definición de género	11
2.2.1.2 Identidad de género	12
2.2.1.3 Estudio de género	13
2.2.1.4 Distinción entre sexo y género	14
2.2.1.5 Paridad de género	15
2.2.1.6 Historia de género	16
2.2.1.6.1 Ideología machista	17
2.2.1.6.2 Ideología feminista	18
2.2.1.6.3 Ideología de género	22
2.2.1.7. Rol de género	23
2.2.1.7.1 Origen de roles de género	24
2.2.1.7.2 Cambio en los roles de género	25
2.2.1.7.3 Importancia de los roles de género	27

2.2.1.8. Segregación de género.....	28
2.2.1.8.1 Tipo de segregación	28
2.2.2 Salario.....	30
2.2.2.1 Definición de salario.....	30
2.2.2.2 Historia de salario.....	31
2.2.2.2.1 Evolución histórica del salario.....	32
2.2.2.3 Igualdad salarial.....	33
2.2.2.4 Tipos de salario.....	34
2.2.2.5 Brechas salariales	35
2.3 Marco conceptual.....	37
2.4 Marco Legal.....	37
CAPÍTULO III	40
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
3.1 Metodología	40
3.2 Tipo de investigación.....	40
3.3 Enfoque	40
3.4 Técnica e instrumentos	41
3.5 Población	41
3.6 Muestra	42
3.7 Análisis de resultados de la Encuesta	44
CAPÍTULO IV.....	70
INFORME FINAL	70
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXOS	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Fuente INEC.....	42
Tabla 2: Datos para aplicar fórmula	42
Tabla 3: Empresas de la Ciudad Guayaquil.....	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cuadro Conceptual variable Género	11
Figura 2. Cuadro Conceptual Variable Salario.....	30
Figura 3: Identificación de Género	44
Figura 4: Antigüedad laboral.....	45
Figura 5: Principales áreas de trabajo por género.....	46
Figura 6: Cargo por género.....	47
Figura 7: Género y sector empresarial.....	48
Figura 8: Remuneración por género	49
Figura 9: Nivel de conocimiento de término de brechas salariales por género	50
Figura 10: Brechas salariales	51
Figura 11: Percepción de brechas salariales en el ámbito laboral	52
Figura 12: Reclutamiento de acuerdo a las habilidades del género.....	53
Figura 13: Estereotipos organizacionales reflejados por género	54
Figura 14: Percepción del aporte de las mujeres en cargos gerenciales.....	55
Figura 15: Remuneración de las mujeres en las organizaciones	57
Figura 16: Percepciones de capacidades laborales por género.....	58
Figura 17: Ambiente laboral de acuerdo al género.....	60
Figura 18: Porcentaje de mujeres que ocupan cargos gerenciales.....	61
Figura 19: Políticas internas para selección de personal	62
Figura 20: Ocupación de puestos gerenciales según el género	63
Figura 21: Preferencia del personal de las organizaciones en cuanto al género para cargos de jefatura	64
Figura 22: Preparación académica en el ámbito laboral.....	65
Figura 23: Identificación por cargos masculino IAG 1	74
Figura 24: Identificación por cargos femenino IAG 1	74
Figura 25: Identificación por cargos masculino IAG 2	75
Figura 26: Identificación por cargos femenino IAG 2	75
Figura 27: Identificación por cargo de genero SEM 1	76
Figura 28: Identificación por cargo de género IAM 1	76
Figura 29: Identificación por cargo de género SEP 2.....	77
Figura 30: Identificación por cargo de género SEP 1.....	77

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Árbol del problema	85
Anexo 2. Estado de Arte.....	86
Anexo 3. Matriz de Reactivo.....	89
Anexo 4. Encuesta	91
Anexo 5. Entrevista	97

INTRODUCCIÓN

Por medio de la presente investigación de las Brechas Salariales de Género en el Ecuador, tiene como objetivo analizar diferentes percepciones y pensamientos de autores sobre la discriminación, segregación y diferencias salariales hacia la mujer en el pasado indistinto en las creencias y culturas.

La discriminación y segregación hacia la mujer se basa en que solo se debe dedicar a los quehaceres doméstico y el cuidado de la familia sin tener ningún tipo derecho como ciudadana, es decir tenía prohibido a las votaciones, prepararse profesionalmente y tampoco no podía involucrarse en el ámbito laboral.

En cuanto a la ideología machista se basa en que los hombres tienen la potestad de llevar la forma de vivir de las mujeres es decir no permitirle en prepararse académicamente para su futuro, no obstante, en la actualidad esa ideología ha cambiado de forma productiva con el fin de que las mujeres se preocupen por su identidad y se dedique en su crecimiento profesional y personal.

Matilde Hidalgo de Procel, hacia referencia a todas las mujeres de América Latina, ya que fue la primera ciudadana del género femenino en levantar la voz para reclamar sus derechos y fue la primera mujer en votar en las elecciones ya que tenían prohibido en hacerlo, además incentivó en prepararse en sus estudios lo cual es fundamental para la vida cotidiana y empresarial.

Mediante en el transcurso de la investigación se logró analizar dichas brechas, por medio de las encuestas en donde se realizó aleatoriamente a personas económicamente activas en la ciudad de Guayaquil, con el objetivo de identificar qué tanto es la diferencias entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral en las organizaciones.

Además, se realizó la entrevista a Jodie Padilla, descendiente de Matilde Hidalgo de Procel donde nos habló acerca de la Identidad e Igualdad de Género en el Ecuador y si existen brechas salariales de Género.

CAPÍTULO I

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Tema

BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO EN EL ECUADOR

1.2 Planteamiento del Problema

Para Vizcarra (2008), las desigualdades sociales entre los hombres y las mujeres se debe partir del hecho de que se trata de un proceso histórico y complejo de relaciones sociales, basado en la creencia de que las diferenciaciones sexuales, donde lo femenino es inferior a lo masculino, justifican y legitiman relaciones de dominación y privilegios de unos hombres sobre otras mujeres en todos los referentes sociales.

En base a la siguiente opinión la historia refleja que existe el trato a la mujer con discriminación, ya que no es considerada como persona apta para realizar labores al igual que los hombres, ya sea por creencias y culturas expuestas por el pasado que han considerado que es la forma apropiada.

Según González (2018) las mujeres enfrentan grandes desventajas en el mundo del trabajo. Les pagan menos que a los hombres, incluso cuando hacen lo mismo. Esto no indica que las mujeres sean menos productivas que los hombres o que tengan menos educación. Por tal razón, las mujeres se encuentran en desventajas frente a los hombres, mientras no se cambie la opinión de las personas con respecto al desenvolvimiento de la mujer en el ámbito laboral y le permita demostrar que tanto la mujer como el hombre tienen las mismas capacidades para desarrollarse en cualquier área de trabajo asignada.

Según indica Montano (2019), en 1924 Matilde Hidalgo empezó a cuestionar que las mujeres no pudieran ejercer el derecho a voto en las elecciones. Para cambiar la situación, se propuso votar ella misma. Para ello, se acercó a inscribirse en el padrón para las elecciones al Congreso y al Senado que se iban a celebrar. Fue, en ese momento, la única mujer en intentarlo. El Ministerio de Salud Pública (s.f.), indica que ella fue la primera

bachiller del país, fue la primera médica y fue la primera concejala de un cantón (el cantón Machala), la primera vicepresidente de un consejo cantonal y la primera mujer diputada elegida en comicios populares (por la provincia de Loja).

De acuerdo a lo indicado por Montano, debido a una cultura machista que aún existe en el País se puede observar la mayor discriminación a la mujer. Por tanto, existía la idea de que las mujeres deben dedicarse a las labores domésticas, formando una familia y cuidando a sus hijos, de hecho, durante este tiempo era reprochado que las mujeres asistan a centros educativos, que consigan un empleo o que obtengan la ciudadanía.

Matilde Hidalgo demostró a la sociedad ecuatoriana que a través de su lucha constante se podía alcanzar las metas que decidan proponerse, ya que a través de su evolución con el pasar del tiempo logró obtener varios méritos en el ámbito académico y profesional.

En los últimos años se ha observado un incremento en la participación de la población femenina en el mercado laboral, en la educación y en la vida política. A pesar del esfuerzo de la mujer por ingresar a diferentes mercados y a su lucha constante por lograr la igualdad de género y por ende ser valorada dentro de una sociedad, aún continúa sufriendo marginaciones. Este fenómeno que ha sido histórico es objeto de estudios por parte de pensadores e investigadores. Chávez y Ríos (2014).

No obstante, hoy en día a la mujer se le permite demostrar su preparación académica y de esta forma pueda realizar las tareas asignadas en el ámbito laboral. Aunque la teoría siga indicando que, a pesar de los cambios, la mujer continúa sufriendo marginaciones, por la cual debe seguir esforzándose para que pueda alcanzar sus metas propuestas y de esta forma demostrar que cuando alguien se propone a crecer profesionalmente lo logra con dedicación y esmero.

Muchos economistas han buscado entender porque los hombres ganan más que las mujeres. Algunos investigadores del mercado de trabajo como Gary Becker atribuyen que la diferencia en el capital humano es el principal detonante de la desigualdad en los salarios; sin embargo, la evidencia empírica muestra que esta no es el único causante de la brecha. Otros investigadores han sugerido que la diferencia salarial puede responder a la discriminación que las mujeres sufren en el mercado laboral. Espinoza (2008).

El rol que desempeña la mujer en el trabajo es muy importante, debido a que ha cambiado con el pasar del tiempo y permite demostrar que las mujeres son capaces de realizar algunas actividades a la perfección gracias a su preparación académica, de esta forma se aclaran las controversias que existen en la sociedad.

Caterina Costa, presidenta de la Cámara de Industrias de Guayaquil, acepta que todavía existe una brecha salarial importante entre mujeres y hombres en Ecuador, pero afirma que con el tiempo se han mejorado los indicadores y sobre todo que las féminas están más conscientes al momento de pelear por un salario equitativo. El Universo, (2020).

En la actualidad las mujeres, tienen más posibilidades en el ámbito académico y laboral, en donde se ve reflejado en diferentes empresas con cargos de supervisores y gerentes, es por eso que esta investigación pretende determinar que hoy en día en la sociedad guayaquileña no existen brechas salariales creadas por géneros.

En el transcurso de la investigación, en la sociedad se presenta varios problemas al momento de enfrentarse a una propuesta laboral, en la cual influye en gran parte el género, ya que resulta ser un poco más complejo para la mujer por dedicarse al cuidado del hogar permitiendo que toda la responsabilidad recaiga sobre ella, el nivel de educación se ve afectado con respecto al tiempo con el que cuenta el hombre y la mujer para prepararse académicamente.

En el momento de ser contratadas en las distintas plazas de trabajo que puedan existir se presenta una legislación de protección que permite la igualdad de género y esto provoca que el empresario no esté dispuesto a contratar mujeres en ciertas etapas de su vida, lo cual conlleva a que recurra a apoyo familiar. Fácilmente se puede observar que aún se da la preferencia al contratar personal por parte del empleador, ya que las mujeres se benefician de permisos como por ejemplo en etapa de embarazo o lactancia, indistintamente de que también se presentan perfiles, los cuales son diseñados exclusivamente para hombres como en el caso de bodega, mientras en las creencias del pasado también son de mayor importancia al presentarse una cultura machista la cual no ha desaparecido en el mercado laboral.

De acuerdo a la teoría que indica o determina las diferencias salariales por género, es decir diferencia relativa del ingreso promedio entre hombres y mujeres se puede presentar por el hecho de que las mujeres obtengan trabajos con horarios reducidos con más frecuencia que los hombres, ya que ellos si prefieren laborar a jornada completa, sin pasar por alto la facilidad de ser vulnerados los derechos constitucionales de protección a la mujer como licencia por maternidad, en la cual gozan de doce semanas, las cuales se distribuyen en dos semanas previas a la fecha del parto y diez semanas luego del nacimiento del bebé, también reciben dos horas de permiso por lactancia durante doce meses posteriores al parto, mientras que los hombres pueden gozar de diez días en caso de ser parto normal y por cesárea se extiende hasta quince días.

Se presentan diversas razones evidentes, como el no tener un empleo por dedicarse únicamente al cuidado de la familia, en muchos casos llegan a percibir discriminación por parte del mercado laboral, en cuanto a la hora de contratar personal femenino debido a preferencia de género para vacante del cargo.

La mujer en cualquier situación laboral está dispuesta a aceptar menores pagos en comparación a los hombres, por el simple hecho de que prefiere compartir más tiempo con su familia sin importar el pago, mientras que el hombre está pensando en producir más para llevar dinero a su familia.

Debido a la situación laboral existen pocas plazas de trabajo tanto para hombres y mujeres, en las cuales se enfrentan dependiendo del perfil, por lo tanto, la gran mayoría del género femenino recaen en el autoempleo conocido también como trabajos desde casa por ejemplo la venta de accesorios, prendas de vestir, cosméticos a través de internet con un grupo específico o plantean un negocio familiar en el cual les permita cuidarse entre sí, los cuales son trabajos que conllevan a la precarización laboral, ya que no cuentan con altos ingresos y con un seguro donde puedan acudir a realizarse chequeos médicos.

Las mujeres pueden demostrar baja autoestima o inseguridad de sus destrezas y conocimientos, por tratar de comprender la situación en el ámbito laboral, lo cual les puede causar depresión y a su vez afecta en la producción o realización de actividades diarias, tomando en cuenta que el clima laboral es un factor muy importante al momento de compartir horas de trabajo entre compañeros.

A menudo las mujeres buscan compartir más tiempo con su núcleo familiar, pero eso da como resultado obtener puestos inferiores con menores salarios, eligiendo trabajos eventuales, aceptando labores en tiempo parcial o tomando puestos que no están de acuerdo a su capacidad y conocimientos adquiridos con el fin de obtener una flexibilidad en el trabajo. (Ver Anexo 1).

1.3 Formulación del Problema

¿Cómo incide el género para la determinación del salario en el Ecuador?

1.4 Sistematización del Problema

¿Cuáles son las teorías que sustentan las brechas salariales por género?

¿Diagnosticar la situación actual de las brechas salariales a un grupo de empresas en la ciudad de Guayaquil?

¿Analizar las diferencias salariales por género?

1.5 Objetivo General

Analizar las diferencias salariales establecidas a un grupo de empresas en la ciudad de Guayaquil, para determinar las brechas salariales que puedan existir por géneros.

1.6 Objetivos Específicos

- Indagar las teorías que respaldan las brechas salariales, para obtener diferentes metodologías que las empresas aplican.
- Diagnosticar las diferencias salariales establecidas en las empresas en la ciudad de Guayaquil.
- Informar sobre las brechas salariales que permita establecer las diferencias entre los sueldos y salarios de los trabajadores por género.

1.7 Justificación

Se analiza las brechas salariales de géneros en el Ecuador, ya que se busca mostrar, que tanto la mujer como el hombre tienen la misma posibilidad de adquirir igual remuneración por sus actividades que desempeñen en cualquier ámbito laboral, tomando en cuenta la diversidad de estudios o casos que se presentan con el pasar del tiempo.

El proyecto también intenta contestar información teórica frente a la realidad actual, con la finalidad de demostrar que hoy en día las mujeres no son mal remuneradas ni que tienen cargos inferiores en comparación a los hombres, lo cual se recopilará datos de fuentes primarias tales como encuesta y entrevista con las cuales se obtendrá información exacta sobre los puestos que ocupan en las principales empresas de la Ciudad de Guayaquil según el género.

1.8 Delimitación del Problema

El presente proyecto de investigación será desarrollado en pequeñas, medianas y grandes empresas, permitiendo obtener las diferencias en los niveles salariales por género en la ciudad de Guayaquil.

1.9 Idea a Defender

El estudio de brechas salariales en las empresas de la ciudad de Guayaquil podrá evidenciar que no existen diferencias en el salario que sean atribuidas al género.

1.10 Línea de Investigación Institucional/Facultad.

Línea Institucional: Desarrollo estratégico empresarial y emprendimientos sustentables.

Línea de Facultad: Desarrollo empresarial y del talento humano

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Se realizó la revisión bibliográfica y se encontraron 3 libros, 3 tesis, y artículos científicos sobre las Brechas Salariales de Género (ver Anexo 2).

Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD por sus siglas en Inglés, 2014) en el libro *Cerrando las brechas de género. Es hora de actuar*, explica que las brechas de género se encuentran presentes en todas las actividades de la vida económica e implican grandes pérdidas de productividad, en los niveles de vida de las personas y en la economía, este estudio llegó a la conclusión que se centra en cómo cerrar dichas brechas, de la mejor manera, bajo cuatro amplios temas: 1) igualdad de género, normas sociales y políticas públicas; 2) educación; 3) empleo; y 4) emprendimiento.

Este libro trata de difundir cuán importante es la igualdad de género que hoy en día es la clave para nuestra sociedad ya sea en educación, empleo y emprendimiento, lo cual tanto para los hombres y mujeres pueden tener las mismas oportunidades en aportar en sus hogares no tan solo en valor monetario, sino en la educación de sus hijos y del buen vivir.

Piras (2006) en *Mujeres y Trabajo en América Latina: Desafíos para Las Políticas Laborales*, expone que tiene como conjuntos el debate que tiene lugar en la región sobre los éxitos y desafíos de la mujer en el mercado de trabajo, para eso se trata de dos temas, el primero es sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral de América Latina y Caribe y el segundo se centra en los desafíos que aun enfrentan las mujeres cuando entran al mercado de trabajo: las brechas salariales y la segregación ocupacional, este estudio llegó a la conclusión que el propósito es evaluar el progreso alcanzado por las mujeres en el mercado laboral, así como los retos que en este sentido enfrenta la región de las Américas, también se explora las formas de ampliar las oportunidades económicas de las mujeres.

Se refiere al progreso que las mujeres en América Latina han tenido en el mercado laboral, especialmente a los grupos indígenas y afrodescendientes, ya que eran consideradas mujeres vulnerables ante la sociedad, pero hoy en día son esos grupos que llevan el mando; es decir ocupan puestos superiores como lo son en el Ministerios e Instituciones Sociales. Recalcan además sobre la segregación ocupacional que aun enfrentan las mujeres en América Latina.

Villar (2010) en *Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*, explica el salario bruto anual de las mujeres trabajadoras es inferior de los hombres, es un dato llamativo que ocupa un lugar destacado en los medios de comunicación tanto por la magnitud de la brecha salarial, este estudio llegó a la conclusión de realizar un análisis elemental del mercado laboral que pone de manifiesto que esta diferencia salarial tan notable esconde una realidad compleja y llena de matices, por otro lado el mercado remunera de manera distinta a los trabajadores que poseen diferentes características laborales (nivel educativo).

Trata sobre las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres en el mercado laboral, muy indistinto del puesto que ocupen, solo el simple hecho de que sea hombre pueda ganar más que la mujer, cabe recalcar que esto infiere también el nivel de educación, experiencia y el sector productivo.

Cárdenas y Plaza (2010) en su tesis *La Brecha Salarial entre hombres y mujeres en el Mercado Laboral en la ciudad de Cuenca*, explica que consiste en la estimación de dos ecuaciones de ingresos, una para hombres y otra para mujeres, estas tiene como objetivo cuantificar la diferencia entre el ingreso por trabajo que reciben las mujeres a comparación del hombre, este estudio llegó a la conclusión que permite describir el entorno laboral desde la perspectiva de género en América Latina y las diferentes teorías sobre la discriminación.

Gutiérrez (2011) en su tesis *Desigualdad laboral en Ecuador: brechas salariales entre hombres y mujeres en la escala superior jerárquica* explica que la carrera laboral femenina ha enfrentado obstáculos que impiden su avance y desarrollo. Algunos de estos obstáculos se presentan en el mercado laboral como comportamiento social aprendido y replicado, en donde la discriminación, segregación laboral, salarios bajos, son algunos

factores que desembocan un costo de oportunidad para las mujeres, este estudio llegó a la conclusión que se trata de la desigualdad en el mercado laboral desde la perspectiva de género, la brecha para las distintas características socioeconómicas mostro que los salarios de las mujeres se encuentran, en su mayoría, muy por debajo de los salarios de los hombres.

Tasigchana y Triviño (2003) en su tesis *Determinantes en la participación laboral de la mujer y discriminación salarial por género en el Ecuador: Un análisis Empírico*, explica que se ha desarrollado con el objetivo de determinar cuál es la participación de la mujer ecuatoriana en la actividad económica del país y si existe o no discriminación salarial entre hombres y mujeres, este estudio llegó a la conclusión que tiene la finalidad de determinar las diferencias por factores de capital humano y aquellas atribuidas a discriminación, ya que la mujer tiene iguales derechos y oportunidades que el hombre en todos los órdenes de la vida, en lo económico, laboral, civil, político, social y cultura.

Benítez y Espinoza (2018), en su artículo *Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos*, presentan un estudio sobre la discriminación salarial por género en el sector formal en el Ecuador usando información de registros administrativos. Se presenta resultados por rama de actividades y tamaño de empresa, este estudio llegó a la conclusión que los registros administrativos acerca del empleo formal en Ecuador muestran evidencias de que existe discriminación en contra de las mujeres, a pesar de que no se observa una brecha salarial en este sentido.

Cortés y Flórez (2016), en su artículo *Salarios por género en el departamento de Santander, Colombia*, analizan los factores que influyen en el salario por hora y sus diferencias por género, esto llegó a la conclusión que detecta discrepancias en el mercado laboral, en relación con la ocupación y remuneración por género, motivaron el interés de investigadores sociales, y su relevancia ha ido en ascenso a medida que la participación femenina en el mercado de trabajo.

2.2 Fundamentación teórica

2.2.1 Género

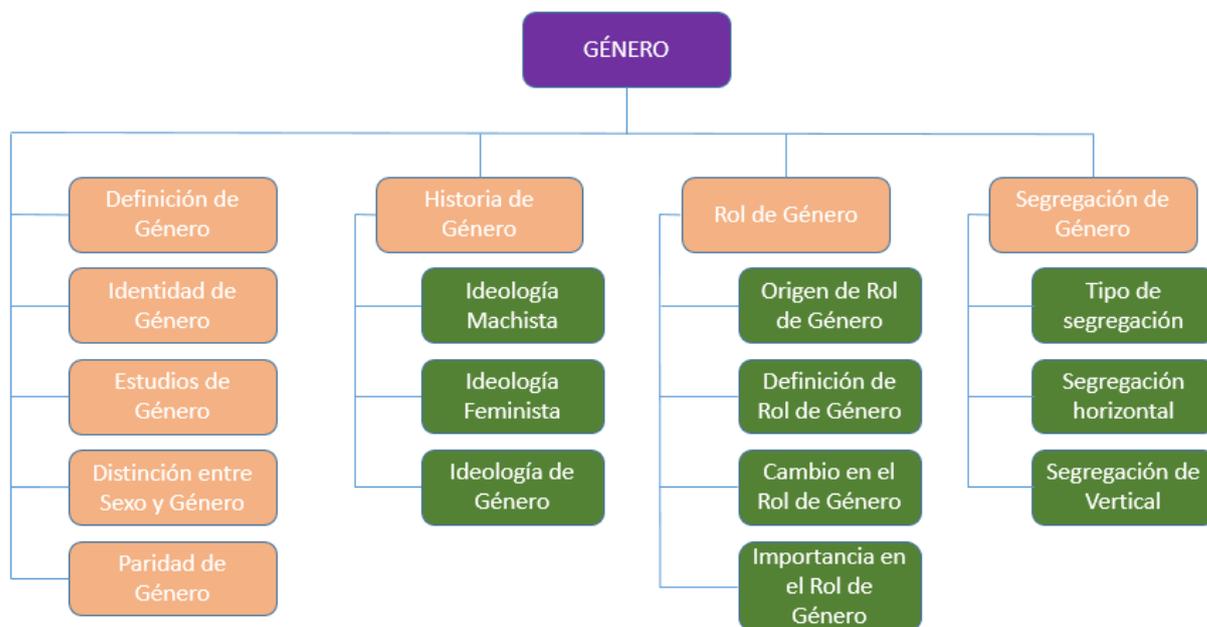


Figura 1. Cuadro Conceptual variable Género.

Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020)

2.2.1.1 Definición de género

Según Sánchez (2019) la definición de Género, en términos biológicos se refiere a la identidad sexual de los seres vivos, la distinción que se hace entre Femenino y Masculino, este concepto ha evolucionado a tal punto de representar cualquier referencia a ideales sociológicos, creencias y condiciones de vida, razón por la cual esta palabra adoptó un importante significado en la vida diaria de los seres humanos.

De acuerdo a lo indicado por Sánchez, se entiende que la definición de género relata sobre la identidad sexual conocido como hombre y mujer, razón por la cual se convierte una palabra importante en la vida de todos los seres vivos.

Palacios (2001) el concepto de género se acuña desde la teoría feminista y los estudios de la mujer para cuestionar la naturalización de las diferencias (y desigualdades) sexuales. Es decir, a diferencia del significado de sexo, género hace referencia al significado de ser

hombre y ser mujer, a las representaciones de los sexos, según culturas y momentos históricos.

El concepto de género según Palacios se recalca desde la teoría feminista y los estudios realizados de la mujer con el fin de cuestionar las diferencias sexuales que existe, como referencia ser hombre o mujer según culturas asignadas por cada familia.

Concepto que ha sido entendido como sinónimo de mujer, cuando más bien designa una forma de dividir a la humanidad existente. La división genérica social asigna de acuerdo a la definición de hombre o mujer, comportamientos, actitudes y destrezas *propias* de hombres y mujeres. Miranda y Peña (2001).

Miranda y Peña expresan que el género hace semejanza a la mujer por sus destrezas analizadas en la historia, a pesar de que existe una división entre hombres y mujeres, los cuales son identificados a través de comportamientos, actitudes y destrezas que son desarrolladas con el pasar del tiempo destacando las de mayor afinidad.

Morant (2000) menciona que el género son las diferencias entre hombres y mujeres en el mundo, en el cual se muestra las desigualdades que poseen las personas, tanto en forma de expresarse mientras hablan, es decir, el tono de su voz, y como presentarse físicamente. Ha pasado de las desigualdades materiales entre los hombres y las mujeres en las distintas zonas del mundo a una nueva convergencia de interés en el lenguaje, el simbolismo, el sentido y la representación en la definición del género.

2.2.1.2 Identidad de género

Dentro de las teorías multifactoriales, la identidad de género se refiere al sentido individual básico de ser hombre o ser mujer, implicando como refiere una conciencia y aceptación del sexo biológico. Así mismo, la identidad de las personas hace referencia al conjunto de sentimientos, fantasías y pensamientos, materializados a través de las conductas y actitudes correspondientes, que tarde o temprano se consolidan en rasgos o estilos de personalidad. Rocha (2009).

Según Rocha, la identidad de género es la aceptación del sexo biológico con el que se nace, es decir si es hombre o mujer, como también es identificado a través de las expresiones de las personas que se muestran con comportamientos, pensamientos, sentimientos y fantasías. La teoría multifactorial permite asociar actitudes, interés relacionado al género y rasgos de personalidad considerados para masculinos y femeninos.

Finalmente, la identidad de género se apoya de manera inicial en la percepción de un dimorfismo sexual (diferencias anatómicas y fisiológicas) y posteriormente, y de manera fundamental, en el ejercicio reflexivo que se da dentro de un espacio y sociedad determinada.

La identidad de género para Erroteta (2019), es el reconocimiento de cada persona con diferencias anatómicas y fisiológicas en las cuales, los padres son los que inculcan varios comportamientos valores y creencias hacia sus hijos o hijas, ya que son fundamentales en el desarrollo de cada ser humano dentro del entorno familiar.

2.2.1.3 Estudio de género

Los estudios de Género representan una de las grandes incorporaciones intelectuales, científicas y académicas de las últimas décadas. Sin embargo, su significación es muy variada según las diferentes perspectivas desde las que se han gestado sus contenidos, como también lo es desde quienes han accedido en distintos momentos a lo largo del proceso de elaboración de los mismos. Caravantes y González (2011).

El estudio de género conlleva a grandes incorporaciones intelectuales, científicas y académicas de las últimas décadas, por lo cual está el momento su concepto es muy variado por las distintas ideologías que se presenta en cada contenido de investigación.

Se refiere exclusivamente a la diferencia biológica, el segundo integra todos los procesos sociales y culturales de la distinción entre lo femenino y lo masculino. Se hace un repaso del desarrollo que la categoría de género ha tenido desde su creación, sobre todo, las posibilidades que esta categoría tiene para analizar la diferenciación sexual, a fin de que ésta no se traduzca en desigualdad.

El fin de identificar la distinción entre hombres y mujeres analiza la diferenciación del sexo desde su creación de acuerdo a lo mencionado por Lama (1999) el género sigue siendo una diferencia biológica.

Es así como el objetivo científico de los planteamientos feministas se encaminó a la comprensión de la realidad social de las mujeres a través de la búsqueda de reconocimiento y distinción política tanto en hombres como en mujeres, es decir más allá de considerar lo femenino como una condición natural del sexo buscó señalar la construcción del ser mujer como un complejo proceso individual y social.

Martínez (2018) indica que en base a los objetivos científicos se busca presentar que las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres a pesar de que sea un complejo proceso individual y social para el ambiente de la política.

2.2.1.4 Distinción entre sexo y género

Sexo: Características físicas y biológicas que definen el sexo de un ser vivo.

Género: Se refiere al conjunto de características, comportamientos y roles atribuidos a una persona por razón de su sexo biológico que se consideran socialmente apropiados.

Arrieta (2017) indica que el sexo son atributos genéticos en un ser vivo, es decir macho o hembra con características físicas y biológicas, mientras que el género es un conjunto de comportamientos, características asignadas por su sexo biológico, lo cual involucra la relación de cada persona hacia su cuerpo, pudiendo asumir distinta identidad de género.

Su Sexo está determinado por las características biológicas: hombre (macho) o mujer (hembra). Es inmutable, es decir no se cambia porque es una cualidad biológica.

Su Género en función de su sexo, a las personas les son atribuidas determinadas características sociales y culturales que afectarán, a lo largo de su existencia, a las relaciones que mantengan con su entorno y consigo mismas, señalándolas como femeninas o masculinas. Unión de asociaciones familiares (UNAF, 2014).

Para la UNAF el sexo es identificado al momento de nacimiento de cualquier ser vivo, es decir la característica biológica si es hombre o mujer, macho o hembra. También es reconocido con precisión por sus genitales y el aparato reproductor sin opción a cambios por ser una cualidad biológica. El género es inculcado por construcción social, culturas y creencias de su entorno a pesar que va en función del sexo esto puede ser cambiante con el pasar del tiempo llegando a ser del grupo femenino o masculino.

2.2.1.5 Paridad de género

El logro de la paridad de género es una prioridad urgente, no sólo por ser un derecho humano básico sino también porque es esencial para la eficiencia de las Naciones Unidas, su impacto y credibilidad.

ONU Mujeres tiene el compromiso de apoyar al sistema de las Naciones Unidas para alcanzar la paridad de género, según su mandato de liderar, promover y coordinar los esfuerzos orientados a impulsar el pleno cumplimiento de los derechos de las mujeres y sus oportunidades. La implementación, el seguimiento y la supervisión del progreso son elementos esenciales para lograr la paridad de género. Guterres (2017).

Es de gran importancia el derecho humano para Guterres, en cual también interviene la ONU Mujeres para recalcar que el grupo femenino debe gozar de las mismas oportunidades del grupo masculino y de esta forma destacar que ambos pueden liderar, promover y coordinar en cualquier ámbito, en el cual expongan sus conocimientos y actitudes. Carrión (2019)

Carrión (2019) busca a través de la Defensoría del Pueblo precautelar los derechos de las mujeres en la vida de la política, permitiéndose demostrar que el grupo femenino tiene las mismas posibilidades, conocimientos, habilidades que el hombre y que no sean tratadas como inferiores a los demás. En una rueda de prensa realizada por la Defensoría del Pueblo, Consejo Nacional para la Igualdad de Género y Coordinadora Política de Mujeres del Ecuador se puede rescatar lo siguiente, la importancia de proteger los derechos de las mujeres, ya que lo único que solicitan es igualdad en todo el país, a través de luchas constantes de las mujeres para acceder a grupos superiores permitiéndoles

tomar decisiones y de esta forma precautelar los derechos de las mujeres en la vida democrática del país.

2.2.1.6 Historia de género

El debate en torno a la naturalización de la categoría mujer que se desencadenó entonces, naturalización a la que se culpaba de contribuir a la postergación y preterición de las mujeres, desplazó el objeto de estudio de la mujer a las representaciones subyacentes a la categorización del orden social en términos de género, es decir, en términos de masculino/femenino.

Cavendish (2015) relata en base a la historia de género, donde existió un debate en cuanto a la categoría mujer, pretendiendo dejarla en el olvido o con menos importancia, por lo cual se desplazó en estudio de la mujer según la categorización del orden social con referencia al género, de esta forma se permite que la mujer no solo aparezca en puesto inferiores, ya que se busca priorizar por atributos y conocimientos de cada persona.

La importancia del género en la historia es un tema que viene pisando fuerte. Abre una nueva perspectiva que, indudablemente, amplía el horizonte de los análisis que se hacen por los historiadores e historiadoras. Si bien es cierto que la abundancia de ejemplos esclarecedores está referida a ámbitos especialmente americanos e ingleses.

Sonya (2012) indica que el género en la historia es un tema de gran importancia, lo cual son análisis realizados por historiadores e historiadoras con diferentes ideas sobre el término de femenino y masculino.

Impacto de género

La historia del género es relacionada con la historia de las mujeres, lo cual ha sido fundamental hasta la actualidad, permitiendo la creación de libros con contenidos interesantes donde revelan que la mujer ha desarrollado cambios en la vida profesional, lo cual les ha permitido ser mujeres famosas gracias a la lucha del día a día, por tal razón debe mencionar que existió un conflicto que se presentó por la poca importancia en cuanto a la representación de las mujeres historiadoras, Joan Scott (1986) indicó que dudaron de

su profesionalismo y fueron acusadas de ser parciales y esto a consecuencia de no recibir un apoyo esperado por parte de los historiadores tradicionales.

Algo muy importante que se ha logrado con el transcurso del tiempo menciona Ravalli (2017), también sería la educación otorgada para las mujeres lo que permitió un nivel de superación en el ámbito profesional, la justicia donde podían ser escuchadas sin ser señaladas haciendo respetar sus derechos, disfrutar de salud que si bien es cierto en el pasado no lo tenían, muchas veces hasta perdían sus vidas por no tener la posibilidad de acudir a un médico para que le realice un chequeo, es momento de deshacerse de la historia donde mencionaban que las mujeres eran creadas solo para el cuidado del hogar y en ciertos casos para la agricultura.

2.2.1.6.1 Ideología machista

El machismo es abusivo por concepción y por objetivos, por táctica y por estrategia, y de ese modo maltrata diaria y constantemente a las mujeres. Lo hace a través de la violencia más o menos evidente pero también traducido en conductas que, debido a lo mucho que nos queda por avanzar aún en la decodificación machista de la sociedad, interpretamos como *benévolas* o *menores*, pero que no por ello son menos maltratantes. Montero A. (2018).

El maltrato a las mujeres se presenta por parte de los hombres, indica Montero que el machismo es impartido de varias formas, como desde la concepción por las ideas de que mientras más hijos tenga era más hombre, sin notar que por tal razón a la mujer se le incrementaban sus tareas diarias y al no cumplirlas como por ejemplo tener su ropa de trabajo lista a tiempo, ocasionaba una razón para que él pueda agredirla. La mujer ante los ojos del hombre era inferior, vulnerable, débil, sensible, por este motivo ellas eran violentadas en cualquier circunstancia.

Seco (2018) define *machismo* como “actitud de prepotencia de los varones respecto a las mujeres [y] forma de sexismo caracterizada por la prevalencia del varón”.

Según indica Seco, el machismo se presenta por parte de los hombres, los cuales de una u otra forma imponen su prepotencia aparentando ser mejores que las mujeres en cualquier ámbito.

Se ha propuesto al machismo como factor de riesgo de victimización femenina y perpetración masculina.

El machismo se asocia más con perpetración que con victimización, esta asociación es mayor en mujeres que en hombres y su magnitud es pequeña.

Tal como lo determinan Moral y Ramos (2016) el machismo es presentado por parte de los hombres como un acto donde maltrata a la mujer ya sea en forma física o psicológicamente, por tratar de imponer sus reglas, impidiendo que la mujer opine sobre la realización de alguna actividad, incluso la presenta ante sus hijos como alguien que no tienen derecho a nada, inculcando la formación errónea para el futuro.

2.2.1.6.2 Ideología feminista

El feminismo surge como un movimiento social y político a finales del siglo XVIII. Ser feminista es ser una persona que busca desligar la discriminación con el género, desprendiéndose de los tabús sexuales que oprimen y reorganizar nuestra sociedad, en el sentido de derribar los límites del desarrollo personal a causa del sexo. Thomen (2020).

Con el pasar del tiempo el feminismo es algo que ha ido variando su concepto desde la historia, en la actualidad se está destacando por preocuparse que la mujer tome decisiones dentro de la sociedad. Feminista es definido con respecto a una persona que busca evitar la discriminación realizada por los demás como el mal trato percibido desde la historia, donde imponen el sexo como autoridad para oprimir o señalar a la sociedad. En la actualidad el hombre y la mujer pueden llegar a ser feministas, ya que asemeja su ritmo de vida con su personalidad y lo ejecuta en la vida profesional, para ello solo debe conocer y creer sobre la igualdad de género para de esta forma convivir en igualdad de derechos, oportunidades y condiciones.

Para Thomen (2020) la historia del feminismo es presentada en varias divisiones que son, primera ola, segunda ola y tercera ola del feminismo.

Primera Ola del Feminismo

En la Revolución Francesa y en las revoluciones socialistas, surge la primera expresión del feminismo al notar que las libertades, los derechos y la igualdad jurídica eran pilares fundamentales de las revoluciones liberales del momento, pese a esta situación, no afecta a las mujeres porque aun así ellas empezaron a exponer sus derechos exigiendo igualdad para todas las personas sin importar el género, con la finalidad de participar en un puesto de trabajo distinto al administrativo o doméstico, teniendo derecho a la igualdad jurídica y de leyes.

Segunda Ola del Feminismo

Desde la revolución francesa hasta mediados del siglo XIX la segunda ola del feminismo que radica en el feminismo liberal sufragista, naciente en Estados Unidos, teniendo como objetivo dar por terminada la esclavitud y aferrarse a una lucha constante por la independencia del país, la petición de las mujeres tenía que ser escuchada, ya que ellas solicitaban ser parte de cuestiones políticas y sociales. Luego las mujeres se enfrentan a la lucha para que le otorguen el derecho al voto y poder acudir a establecimientos educativos donde no sean discriminadas por el simple hecho de ser mujeres.

En la Primera Guerra Mundial que fue desde el 28 de julio de 1914 hasta el 11 de noviembre de 1918 se negó el derecho al voto, pero se permitió que la mujer pueda acceder a la economía, industria y administración pública, porque los hombres aceptaron la necesidad de una mujer en estos sectores.

El feminismo aparece en España en 1920 representados por asociaciones feministas que expresan el derecho a la educación y al voto para que la mujer pueda tener mejores posibilidades en su vida, pero esto fue aceptado en 1930 gracias al reconocimiento por varios países que se unieron a esta causa, reconociendo la igualdad al voto. Esto conlleva a que la mujer se siga superando con el pasar del tiempo y tenga accesos a estudios superiores con la finalidad de estar laborando profesionalmente. También reclamaban

igualdad de derechos civiles, incluyendo al padre la patria potestad de sus hijos, así dejaban claro que la responsabilidad de cuidar a sus hijos era compartida.

Tercera Ola del Feminismo

Se presenta el feminismo contemporáneo que nace con las revoluciones en los años 60 hasta la actualidad, se presentan discusiones principales como era la diversidad de la mujer, ya que era criticado por presentar desigualdades como la raza, etnia, el país donde habitaba y las preferencias sexuales. Pese al derecho en la educación y al sufragio obtenido hace años atrás, todavía podían presenciar las desigualdades de la sociedad, compuestas por jerarquías que beneficiaban únicamente a los hombres.

Finalmente aparece un debate con el lema “lo personal es político” donde se presenta la derogación de la violencia contra las mujeres, el derecho al aborto o concepción y la salud femenina. Para los años 80 existe un debate, donde surgen tipos de feminismo importantes para Thomen (2020).

Tipos de feminismo

Algunos de los tipos de feminismo que existen en la actualidad son los siguientes:

Anarquismo feminista. A finales de la segunda ola feminista empieza el feminismo anarquista, en los años 60. Existe un feminismo radical, el cual defiende a la sociedad del problema que ocasiona el sistema patriarcal, ya que refleja el autoritarismo y la dominación al hombre, oponiéndose a las manifestaciones del patriarcado debido a que son estructuras creadas por las mujeres.

Feminismo radical. Para este tipo de feminismo se presenta una desigualdad social, la cual es manifestada por consecuencia del patriarcado, es decir, la humillación de la mujer al hombre. Por otra parte, apoyan la idea de establecer un matriarcado, en el cual la mujer tiene mayor autoridad ante una sociedad o grupo social, esto debe ser establecido como compensación para el movimiento que defiende la fraternidad igualitaria.

Feminismo abolicionista. Se encuentran clasificadas como manifestaciones pertenecientes al patriarcado, donde comparte las premisas del feminismo radical, recalcando la lucha contra la prostitución y la pornografía.

Transfeminismo. Este tipo de feminismo es semejante al feminismo abolicionista porque comparte las principales premisas del feminismo radical, añadiendo la no concepción de la transexualidad, es decir, el cambio de sexo mediante tratamiento hormonal o quirúrgico, pues creen que los aspectos masculinidad y feminidad son construcciones formuladas por la sociedad, a las cuales se oponen totalmente.

Feminismo de igualdad. Buscan deshacerse de los roles de género impartidos desde la historia y de esta forma compartir la idea del transfeminismo, los cuales manifiestan que son influencias de la cultura y la educación presentada ante la sociedad. La prioridad es dar a conocer que la mujer puede realizar las mismas habilidades de un hombre en el ámbito profesional.

Feminismo de la diferencia. En los años 90 surge la introducción de una perspectiva de la diferencia entre el hombre y la mujer, ya que empezaron con la crítica al lenguaje aplicado y la forma de desempeñarse en su trabajo, sin destacar las diferencias en cuanto a valores y el trato que las mujeres deben percibir por parte de los hombres, así mismo proponen una ruptura radical con el sistema patriarcal, para que de esta forma puedan cambiar la concepción del mundo y que esto no sea un procedimiento forzado por parte de los hombres hacia las mujeres.

Ecofeminismo. Se presentó en Europa a finales del siglo XX, con el objetivo de apropiarse del género masculino en cuanto a los que se desempeñan en la agricultura y reproducción, obteniendo consecuencias como la sobreexplotación de las tierras por mucho forzamiento y a la comercialización de la sexualidad de la mujer. Por esta razón están juntos el movimiento feminista y ecologista planteando la igualdad de derechos.

Feminismo separatista. Este tipo de feminismo soporta la diferencia entre ser hombre o mujer, haciendo énfasis en que la mujer debe evitar cualquier relación amorosa con los hombres, respetando únicamente el lesbianismo, como una elección para el desarrollo de

la sexualidad de la mujer, por lo cual esto permite que exista una inclinación extrema hacia el feminismo radical, sin dar importancia al principio de la igualdad de género.

Feminismo interseccional. Se encuentra en lucha constante, ya que existen causas que crean desigualdad entre las mujeres y necesita batallar ante la sociedad, con el fin de obtener los derechos para todas las mujeres, lo cual fue fundado por Kimberlé Crenshaw

El feminismo es un conjunto de teorías sociales y de prácticas políticas en abierta oposición a concepciones del mundo que excluyen la experiencia femenina de su horizonte epistemológico y político. El feminismo revela y critica la desigualdad entre los sexos y entre los géneros a la vez que reclama y promueve los derechos e intereses de las mujeres. El movimiento feminista surge como consecuencia de la conciencia de las mujeres respecto de su estatus subordinado en la sociedad.

Zapata y Schütze explican que el feminismo esta basado en teorías sociales y prácticas políticas, por la cual las mujeres exigen que se respeten sus derechos e intereses con apoyo del movimiento feminista y de esta forma que no se excluya la experiencia de las mujeres. Si bien es cierto ellas necesitan ser escuchadas y demostrarles a las personas que sus palabras tienen validez y autoridad en cualquier situación que se encuentren.

Los principales resultados de este estudio muestran que es necesario el feminismo para que la mujer pueda darse cuenta que también es persona y merece ser tratada como tal, sin discriminación ni estigmatizaciones sociales.

Con el pasar del tiempo la mujer va tomando conciencia sobre todo lo que han dicho de ellas y evita ser sumisas ante cualquier situación, Bituga (2020) también busca una educación con igualdad entre hombres y mujeres como una opción muy interesante donde le expresen que la mujer necesita ser bien tratada, sin discriminación o burlas por cometer errores.

2.2.1.6.3 Ideología de género

La ideología de género establece una cuádruple disociación en el ser humano: el sexo biológico (cuerpo con el que se nace), la identidad de género (identidad que siente la

persona y que puede coincidir o no con el sexo biológico), el rol de género (rol social de hombre o mujer, el cual viene determinado por la sociedad) y la orientación sexual (hacia quién se siente atraída la persona). “Entre toda esta información y debate es necesario acudir a las ciencias, biológicas, sociales, antropológicas, e intentar ser lo más rigurosos posibles. Es importante escuchar y respetar a las personas, cuando se defiende una u otra postura.

Es de gran importancia escuchar a una persona, porque de tal manera, permitirá que se descubra cuáles son sus preferencias sexuales en caso de que exista algo distinto a lo que normalmente conocemos como familia, por tanto, indica Lendoiro (2017) que se debe respetar a la persona sin importar en la postura que se encuentre, es decir, brindar apoyo en todo lo que esté al alcance. Se debe recalcar sus indicios los cuales aseguran a través del sexo biológico los comportamientos establecidos según su identidad de género.

La ideología de género engloba muchas aristas. Por un lado, Márquez y Laje (2019) sostienen que es un conjunto de ideas contrarias a la razón, que pretenden explicar la sexualidad humana desprovista de todo contenido biológico o natural, y de este modo se busca promover una suerte de homosexualización cultural con sus muchos derivados, cuyo sector más vulnerable para infundir confusión son los niños desde su más tierna infancia, al distorsionar los programas educativos oficiales con estas charlatanerías.

La ideología de género existe por la forma de pensar de las personas, que creen que se debe reconocer a alguien tal como se presenta, sin respetar el sexo de su nacimiento, para Márquez y Laje (2019), esto abre puertas a que todas las personas piensen que está bien elegir lo que quieren ser en cuanto al sexo sin considerar el daño que esto causa con el pasar del tiempo en el mundo, no resultaría nada fácil escuchar a un hijo diciendo que quiere ser mujer o viceversa que su hija diga que quiere ser hombre, gracias a la libertad en cuanto a la sexualidad que comparten terceras personas, sin involucrar el contenido biológico o natural, creando confusión en la audiencia.

2.2.1.7. Rol de género

El término rol de género es una construcción teórica en las ciencias sociales y humanas, que hace alusión a un conjunto de normas sociales y de comportamientos que, dentro de

una cultura específica, son ampliamente considerados como socialmente apropiados para las personas de un sexo determinado. Se trata de aquella imagen pública que presenta una determinada persona o individuo frente a los demás de ser una mujer o un hombre. La apreciación de rol de género abarca desde las actitudes, acciones hasta rasgos de la personalidad relacionados a un género en particular dentro de esa cultura.

Martínez y Bonilla (2000), definen que el rol de género son un amplio repertorio comportamental y de valores que, desde la deseabilidad social, para cada cultura y momento histórico, delimitan el contenido de la masculinidad y la femineidad, siendo adquiridos a través de los mecanismos de control que pone en juego el proceso de socialización.

Las autoras citadas en el párrafo precedente, hacen hincapié, a todas las normas y comportamientos que deben aplicar los hombres y mujeres, los roles de género son atribuidos de forma cultural, social, económica, religiosa, moral y jurídica que deben ser aplicados con el fin de atribuir y ser mejor en la sociedad.

También se comprende como rol de género las actitudes y acciones que enfrentan todas las mujeres y hombres dentro de la sociedad.

El rol de género se basa a la igualdad que debe tener las personas en todo ámbito ya sea en lo personal o laboral, cabe recalcar que hoy en día el rol de género es muy primordial para que no haya desfase en la sociedad, es por ello que debe ser consciente en los mecanismos que rodea en la sociedad.

2.2.1.7.1 Origen de roles de género

Los enormes cambios en la condición social femenina experimentados durante el siglo XX por las mujeres occidentales han permitido caracterizar la pasada centuria como “el siglo de las mujeres”. Desde sus primeras décadas, las jóvenes “mujeres modernas” empezaron a cuestionar y subvertir los modelos de género heredados, alterando permanencias seculares en los roles sociales desempeñados por ambos sexos. La consolidación progresiva de las mujeres en el ámbito laboral ha supuesto una considerable “revolución social”, de marcadas consecuencias en

las relaciones con los varones, tanto en la esfera pública como en la privada. De hecho, resulta casi inevitable en la actualidad interrogarse acerca del nuevo lugar que las mujeres ocupan en las sociedades occidentales y también sobre sus relaciones con los hombres, después de medio siglo de enormes cambios en la condición femenina. Dado que la definición del género es esencialmente relacional, la identidad masculina se ha visto envuelto también durante las últimas décadas en un proceso de cuestionamiento y transformación cuyas consecuencias no han sido todavía convenientemente evaluadas, una de las fuentes más productivas para el análisis de estas cuestiones es, sin duda, la creación literaria y artística, con sus recreación “intrahistórica” de la vida cotidiana, la gestión de expectativas y la construcción del imaginario colectivo por parte de diferentes generaciones. Nieva de la Paz (2009).

Nieva de la Paz explica acerca de la frase *el siglo de las mujeres*, en la antigüedad, como bien es cierto, las mujeres se las consideraban solo ama de casa, como esposa y para el cuidado de sus hijos, no tenían derecho como ciudadana ante a la sociedad, no obstante, la evolución para las mujeres ha sido notable y favorable en la actualidad.

Mujeres Modernas frase que señala la autora, hace hincapié y cuestiona sobre la cultura que han estado viviendo en la antigüedad, las mujeres modernas como considera la autora Pilar Nieva, discuten sobre los roles sociales que deben realizarse por ambos sexos en diferentes ámbitos, con el fin de tener igualdad y equidad en distintas funciones.

Además, uno de los puntos que la autora menciona es la *Revolución Social*, en donde detalla a las mujeres en el ámbito laboral, que hoy en día se ha visto en puestos muy superiores, demostrando sus habilidades y conocimientos en distintas áreas, no solo los hombres pueden recaer en esos puestos, cabe recalcar que después de muchos cambios e injusticia se puede decir que hay igualdad de género en la sociedad.

2.2.1.7.2 Cambio en los roles de género

La pasada Sociedad Patriarcal, en donde el varón tenía el dominio total, la mujer no votaba ni tenía poder de decisión, permitió una Ideología basada en los estereotipos sexistas de la mujer confinada y dedicada al hogar y la crianza y en

el estereotipo del hombre Jefe de Familia en un rol autoritario de proveedor y de distribución del dinero. Situación desigual e injusta en la que la mujer era su subordinada y quedaba reducida a ser un enser doméstico propiedad del marido.

Esta ideología tenía un modelo de lo que era ser un hombre y una mujer en una Sociedad en la que todos los privilegios eran para el varón. La mujer no podía vender ni comprar nada sin el consentimiento del marido, no votaba ni participaba en lo público, etc. Las cualidades que se esperaban de ella eran: ser dulce, tierna, generosa, pasiva, débil, no inteligente, madre de familia, temerosa, pasiva, emocional, subjetiva y no interesada en los temas económicos ni prácticos sino romántica.

El "orden" en la Sociedad Patriarcal descansaba en que las mujeres asumieran tales "cualidades" como naturales lo que aseguraba que no existieran cuestionamientos. Para el varón, el estereotipo prescribía lo opuesto: ser asertivo, agresivo, independiente, fuerte, inteligente, valiente, autoritario, buen proveedor y sostén del hogar y de los hijos. Capaz de sobreponer su autoridad en la familia de la que era jefe indiscutido y único administrador del dinero.

Pero en la actualidad, estos estereotipos ya no tienen vigencia por los profundos cambios sociales y económicos que se han producido a lo largo de los últimos cincuenta años. En lo familiar, estos cambios estructurales han afectado también los roles familiares y también los roles genéricos. La sociedad pasó de una organización genérica sexista a medida de los estereotipos tradicionales a una concepción de género más igualitaria. Es decir, hombres y mujeres participan de la vida pública y del trabajo y desarrollan rasgos instrumentales acordes para ello.

Algunos varones también participan en la crianza y han desarrollado las cualidades afectivas que se necesitan para ello (Empatía, capacidad de expresar los sentimientos, intereses culinarios etc. que eran del exclusivos del "ámbito doméstico-femenino"). (Pedrosa de Álvarez, 2000).

Para Pedrosa de Álvarez, en la sociedad patriarcal los hombres eran jefe de familia y la autoridad, los cuales eran ellos que debían y tenían la obligación de llevar el pan de todos

los días, por otro lado, las mujeres tenían la obligación de quedarse en casa con el rol del cuidado de sus hogares y la educación de sus hijos.

En la antigüedad existían diferentes ideologías acerca de las mujeres, ya que no pertenecía a una cierta sociedad en la cual no tenía derecho estar en público o ejercer sus votos, para eso solo era con el consentimiento del esposo, anteriormente se consideraba sociedad patriarcal a los hombres que tenían el mando hacia a la mujer en todo ámbito, así es como lo define la autora, también recalca acerca de todos los prestigios y honra que de daban a los hombres solo con el simple hecho de serlo.

En la cultura que se manejaban en la antigüedad tenían diferentes actitudes y cualidades los hombres y mujeres, es decir, que para los hombres debían ser independientes, excéntricos, ser el pilar fundamental en la familia, en cambio para las mujeres eran ser más sutil y honra al hombre en todos los ámbitos.

Desde la antigüedad hasta la actualidad se ha reflejado drásticamente los cambios en el género femenino, recordando que las mujeres no tenían derechos en ningún ámbito, ya que solo se la consideraban para el cuidado de sus hogares y dedicarse a las funciones que le indica los esposos, si bien es cierto, se ha visto el cambio favorable para el género femenino como lo es en la educación y en el ámbito laboral. Y hoy en día se puede decir que se ha vuelto un pilar importante en todos los ámbitos.

2.2.1.7.3 Importancia de los roles de género

Los estereotipos extremos de género son perjudiciales porque no permiten que las personas se expresen completamente a sí mismas y sus emociones, y por esta razón es importante buscar la manera de erradicarlos, sin embargo, sin roles de género, habría confusión y desorden. Se ha logrado un avance gradual logrando que a las mujeres se les permita trabajar y desempeñar roles importantes dentro de la sociedad, pero todavía hay roles que las mujeres y los hombres deben cumplir.

Para Briceño (2019), es relevante definir la importancia de los roles de género, en la cual existen diferentes ideologías o doctrinas en los ámbitos laborales, es decir, puedan existir incertidumbres en las funciones tanto para el hombre y las mujeres, es por indicar

correctamente con exactitud cada una de las tareas asignadas para que no haya desorden y confusión en realizarlas.

2.2.1.8. Segregación de género

La segregación en el mercado de trabajo hace referencia a la representación de hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones: trabajan en sectores distintos y ocupan cargos diferentes. Las mujeres sistemáticamente se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones marcadas por una mayor inestabilidad, menor salario y menor reconocimiento.

La segregación por razón de género es una característica del mercado laboral, que se expresa como una relación simétrica de desigualdad en la distribución de hombres y mujeres entre diferentes ocupaciones, o entre diferentes sectores. Por tanto, la segregación será total, cuando no existan ocupaciones (sectores) con presencia de ambos sexos.

Definen que la segregación es la diferencia que mantienen a los hombres y mujeres en la sociedad, ya sea por puestos, salarios o distintas culturas, cabe indicar que la perspectiva de la segregación es aquella que indica que los hombres deben ser superiores que las mujeres en todo ámbito.

2.2.1.8.1 Tipo de segregación

Para Briceño (2019), las segregaciones son: racial, social, urbana, ocupacional, de género y de funciones, y las clasifica de acuerdo a:

- Segregación racial, se refiere a las culturas de etnias que en el pasado eran discriminadas en el ámbito laboral, educación e incluso personal, haciéndolos ver poco importante en la sociedad, cabe recalcar que hoy en día esa ideología se va desapareciendo a medida que el mundo avanza hacia el entendimiento de que todas las personas pertenecen a una misma familia.

- Segregación social, es aquella en que solo ciertos grupos de estratos sociales pueden incluirse en el ámbito laboral ya sea por influencia de rangos superiores, esta segregación se puede catalogar negativa, en la cual muchas personas no están de acuerdo con ese tipo de influencias.
- Segregación urbana, es en la cual discriminan a las personas en la sociedad por su condición de vivir, ya sea por su localidad o la tonalidad de color, esta segregación es muy mal vista en la actualidad, ya que quieren separar a un determinado grupo de personas por ser diferentes o inferior que los demás.
- Segregación ocupacional, se refiere en el ámbito laboral de las mujeres de cómo se están manejando a diferencias de los hombres, ya que ellos según la autora Gabriela Briceño tiene más posibilidad de obtener un trabajo, cabe recalcar que las mujeres eran las más afectadas en lo laboral ya que tenían menos posibilidades de conseguir alguno.
- Segregación de género, se basa en las diferencias que aún existen tanto para los hombres como las mujeres en el ámbito laboral, ya que recalcan que la cultura tradicional es la mayor parte responsable, por no definir los roles y la relaciones que deben tener ambos sexos.
- Segregación de funciones, son estrategias o métodos que utilizan en las empresas para determinar las tareas asignadas para los hombres y mujeres y que no haya desfase en las actividades que le asignen, para así evitar reproceso, irregularidades y errores dentro de la misma empresa.

De acuerdo a los estudios desarrollados por Ostlin (2011), con respecto a la segregación laboral por razón de género indican que existen dos tipos de segregaciones: Horizontal y Vertical.

Segregación horizontal, describe la concentración de mujeres y hombres en ocupaciones desproporcionadamente *femeninas* y *masculinas*. En el ámbito de los auxiliares de comercio, empleados subalternos de hospitales, ayudantes de cocina, enfermeros, y

secretarios, el predominio de las mujeres es casi absoluto en todo el mundo, mientras que los fabricantes de herramientas, mineros, conductores profesionales, e ingenieros son mayoritariamente hombres.

Segregación vertical, describe la división jerárquica de poder y la influencia por razón de género dentro de las ocupaciones. Los hombres ocupan en mayor medida los cargos de gestión y las mujeres, las posiciones inferiores en las ocupaciones tanto de predominio femenino como masculino. De hecho, dentro de la misma ocupación hay diferencias sistemáticas entre los géneros con respecto al grado, la remuneración, la autoridad y las posibilidades de ascenso.

La segregación horizontal se basa en las ocupaciones que deben tener ambos sexos, en cambio para la segregación vertical se refiere a que los hombres deben tener puestos de mayor rango jerárquico, mientras que las mujeres en rango inferiores como ama de casa.

2.2.2 Salario



Figura 2. Cuadro Conceptual Variable Salario.
Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020)

2.2.2.1 Definición de salario

Para Prados, se considera salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

Llompart (2007), indica que hay 2 clases de salarios: salario ordinario y salario real.

- Salario Ordinario: es aquel que se percibe por la prestación de servicios, pero no incluye salario extraordinario.
- Salario Real: se refiere el pago total de las retribuciones que el trabajador debe percibir por todo el tiempo que ha permanecido en la empresa según el código de trabajo.

En cambio, para Urquijo (2008) , salario es toda retribución que percibe una persona a cambio de un servicio prestado con su trabajo, a otra, para alguna actividad productiva o la realización de un servicio.

De este concepto general se han derivado dos vocablos de gran significado y relevancia en la vida socioeconómica moderna: el sistema salarial y los asalariados.

- Sistema salarial: designa aquellos sistemas económicos dentro de los cuales predomina una relación de trabajo, con nexo de subordinación o dependencia, generado y asegurado mediante el pago de un salario.
- Sistema asalariado: suele aplicarse a la condición del trabajador dependiente, en la nueva forma fabril de producción que substituyó al antiguo régimen artesanal y gremial. Para los sociólogos contemporáneos el asalariado confirma la nueva clase industrial, por contraposición a la burguesía empresarial, propietaria de los medios de producción.

2.2.2.2 Historia de salario

Desde los comienzos mismos de la humanidad, los salarios han constituidos uno de los temas más delicados, por las implicaciones humanas y sociales a que han dado origen en los distintos periodos en que se ha dividido la historia del hombre sobre la tierra. Y aun hoy en día, cuando los extraordinarios avances tecnológicos han colocado al ser humano en los umbrales de la conquista de los espacios exteriores, los salarios constituyen tema de continua discusión, sociólogos y economistas se mantienen en permanente estudio de

nuevas técnicas y nuevas normas que hagan posible la dualidad de las fuerzas del capital y el trabajo, en el logro de una mayor productividad y mejor remuneración para los asalariados. (Gomez, 2012).

Para el autor Gómez (2012), hablar sobre la historia del salario es uno de los temas más delicados, en la cual en la antigüedad no había leyes ni derechos que respalde a los trabajadores por el esfuerzo físico a cambio de dinero. Si bien es cierto hubo un sin número de problemas que tuvieron que enfrentar, a continuación, se detalla algunos puntos sobre lo que fue la historia de salario tales como: esclavitud, la servidumbre y la artesanía.

- **La esclavitud:** la esclavitud es uno de los puntos más importantes, ya que se refieren a cerca de cómo fueron tratados las personas en la antigüedad, al escuchar esclavitud se viene a la mente a las personas de color negro, pero no precisamente fueron ellas que se vieron afectadas, si no todas aquellas personas que debían llevar el pan a sus hogares, cabe recalcar que los amos como anteriormente se lo llamaban no daban pago salarial, sino que los alimentaban para mantenerlos en condiciones físicas para el trabajo. No obstante, los conceptos de libertad, fraternidad e igualdad tuvieron mucho que ver sobre el decline de esa civilización, en donde representaron un cambio radical a la sociedad.
- **La servidumbre:** después de la esclavitud, surgió la servidumbre en donde las personas realizaban numerosos servicios a cambio por dinero, a diferencia de la esclavitud, ellos si percibían salario.
- **La artesanía:** es aquella en donde los trabajadores realizaban sus propios utensilios para vender y obtener ingresos, y fue a principios de la Edad Media en la cual ellos se consideraban libre.

2.2.2.2.1 Evolución histórica del salario

A lo largo de la historia de la humanidad, que varían con el nivel cultural y con la etapa evolutiva de cada sociedad, el trabajo ha sido percibido de manera diferente. Como

recuerda Peter Drucker, el trabajo es tan antiguo como el ser humano. En occidente, la dignidad del trabajo fue falsamente alabada durante mucho tiempo.

Evolución del trabajo desde la Prehistoria hasta la Edad Contemporánea

En el comienzo de los tiempos, el trabajo era una lucha constante para sobrevivir (en el sentido bíblico). La necesidad de comer, abrigarse, entre otras, eran las que determinaba la necesidad de trabajar. El avance de la agricultura, de sus instrumentos y herramientas trajo avances al trabajo. Toda una evolución del trabajo la que supone el paso del Paleolítico al Neolítico.

En la Revolución Industrial, Ortega (2018), indica que basó más por la aparición de las organizaciones y fuerzas políticas para llevar a cabo a las industrias manufactureras.

Para la Edad Media, se basó más por la servidumbre que es muy distinta de la esclavitud, en donde no existen ningún trato contractual entre el señor y el siervo ya que los dos eran personas analfabeto, en esta edad la servidumbre tenía más libertad de salir de las tierras de su amo.

En la Edad Moderna, es aquella que no precisamente para obtener dinero, se debe tener un acuerdo contractual con empresas, en esta época había pequeñas empresas familiares de donde producían cosas artesanales, en donde ellos daban plazas de empleos, como talleres de aprendizajes.

2.2.2.3 Igualdad salarial

Mujeres y hombres tienen derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor (denominado habitualmente *igualdad salarial*). Los hombres y las mujeres deberían recibir no sólo un salario igual por un trabajo igual o similar, sino también cuando llevan a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, es de igual valor. La igualdad de remuneración es un derecho humano reconocido al que tienen derecho todos los hombres y mujeres. Oelz, Olney y Tomei (2013).

La igualdad salarial es un derecho tanto para el hombre como para la mujer, es decir deben percibir la misma remuneración por las actividades asignadas a desarrollar, es reconocido por la OIT, quienes indican que se debe respetar este derecho y de esta forma crear armonía laboral y no se sienta perjudicado ningún participante del puesto de trabajo de la organización.

Las empresas que aspiran a cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el nivel ejecutivo debieran fijarse la prioridad de intervenir en la gestión de la igualdad de remuneración, no sólo porque remunerar a las mujeres y a los hombres por igual es lo correcto, sino también porque conviene desde el punto de vista económico. La igualdad de remuneración constituye una herramienta importante para que las empresas promuevan a las mujeres a las esferas de máxima responsabilidad. (OIT, 2015).

Es de gran importancia que establezcan la igualdad de remuneración con el fin de compensar por igual al hombre y mujer, de esta forma se puede verificar que ambos están aptos para el buen desempeño y así poder superar antiguos estereotipos, donde se mencionaba que el hombre es el fuerte de la familia, por ende era al único que se le permitía trabajar para poder mantener a su familia, pero con el pasar del tiempo la mujer también se enfrenta al campo laboral con un saldo inferior aun cuando realice las mismas funciones del hombre. En la OIT esta medida va siendo superado con el propósito de cerrar la brecha que existe entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

2.2.2.4 Tipos de salario

El salario base. Es la «retribución fijada por unidad de tiempo o de obra». Además, permite dos formas bien diferenciadas de fijación del salario base: mediante la negociación colectiva o, en su defecto, a través del contrato individual.

Por lo que se refiere a su regulación mediante convenio, el salario base es una de las materias en las que prevalece el convenio de empresa, que se podrá negociar en cualquier momento de la vigencia de los convenios de ámbito superior, frente al correspondiente convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior. (García, 2019).

El salario base es una compensación por un trabajo realizado, siendo valorada por tiempo o por obra realizada, considerando la formalidad con el cual fue contratado para la determinación de algo indica García, pudiendo negociar en el transcurso del tiempo con el patrono en aumentar el salario base establecido anteriormente.

Salario nominal. Salario expresado en dinero, suma de dinero que percibe el trabajador por la labor realizada. El salario nominal no proporciona una idea completa del nivel real del salario. Su verdadera magnitud depende del nivel de los precios correspondientes a los objetos de consumo personal, del valor de los servicios comunales, del volumen de los impuestos, etc. (Boríssov, Zhamin y Makárova, s.f.).

Se presenta el salario nominal ante una cantidad específica de dinero percibida por el trabajador por la realización de cualquier actividad encomendada. El monto de dinero a recibir es considerado a través del volumen de los consumos que realicen terceras personas, servicios comunales y los impuestos, impulsando a que alcance superiores remuneraciones.

El salario social. Es una ayuda que se concede a las personas o unidades familiares que no tienen acceso a otro tipo de recursos o que no tienen unos ingresos mínimos que le permitan tener una vida digna. El objetivo es garantizar una calidad de vida básica y apoyar el acceso al empleo a través de acciones de orientación y formativas.

Salario social según Carrasco (2019), es asignado a personas que no cuentan con un trabajo y sirve de ayuda a familias que necesitan y no cuentan con ingresos para solventar a su familia y de esta forma, otorgar una vida digna con el propósito de que las personas se acojan a este beneficio por un tiempo determinado mientras consiguen una propuesta laboral.

2.2.2.5 Brechas salariales

Gasteiz (2012), se refiere a la brecha existente entre lo que cobran, de media, hombres y mujeres, esto es, la diferencia salarial se define como la distancia existente entre el salario masculino y el femenino.

En términos generales, la brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres. Está relacionada con los siguientes factores:

- La inferior valoración social y económica del trabajo realizado por las mujeres. Esta inferior valoración se da en mayor medida en categorías profesionales de baja cualificación. Es decir, no se cobra lo mismo por trabajo de igual valor, sin actualizarse los criterios de valoración y los complementos salariales que se derivan.
- Las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo, marcada por las relaciones de género (segregación laboral): incorporación tardía de las mujeres a distintos sectores y niveles laborales, presencia de mujeres en algunos sectores y ocupaciones, menor presencia en puestos de responsabilidad, condiciones laborales inferiores en base a las necesidades de conciliación, etc.
- La incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral no supuso que se repartiesen de forma equitativa las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, sino que siguieron siendo asignadas a las mujeres. Por tanto, la incorporación laboral de las mujeres supuso una renuncia obligatoria a promociones salariales.
- La cultura del trabajo y la cultura empresarial vigentes requieren una dedicación plena a la empresa y una prioridad ante cualquier otra faceta de la vida. La retribución y la promoción profesional están asociada a dicha dedicación plena, condición a la que algunas mujeres responden en menor medida.
- Una trayectoria emergente entre las mujeres, a la que cada vez se suman más hombres, en la que se asocia la riqueza al tiempo para gozar del espacio personal y privado, y no a un mayor salario. En este sentido, se da una renuncia voluntaria a las mayores retribuciones y mayores responsabilidades.

2.3 Marco conceptual

Identidad de género. Es la percepción propia del ser humano (hombre y mujer con su sexualidad), que se muestra a través de los comportamientos, pensamientos y sentimientos. Para la identidad de género es muy importante el reconocimiento que perciben por los logros realizados.

Rol de género. Se basa a la igualdad y el equilibrio que debe ser aplicados a los hombres y mujeres, es decir todas las normas y comportamientos, los cuales son atribuidos de forma cultural, social, económica, religiosa, moral y jurídica con el fin de atribuir y ser mejor en la sociedad.

Segregación de género. Son distintas diferencias que mantienen los hombres y mujeres, en diferentes aspectos, es decir; ya que sean por puestos de trabajo, salarios e incluso por cultura, la segregación trata en demostrar que el hombre es “mejor” que la mujer en todo.

Igualdad salarial. Es el percibir la misma remuneración por las actividades asignadas a desarrollar sin importar el género, con el fin de crear armonía laboral y no se sienta perjudicado ningún participante del puesto de trabajo de la organización.

Brechas salariales. Refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que afectan principalmente a las mujeres, no tan solo en salario, si no en diferentes aspectos.

2.4 Marco Legal

Constitución de la República del Ecuador

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2. Todas las personas son iguales y gozarán 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.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

En la Constitución de la República del Ecuador en el Art.11, hace hincapié sobre los derechos y obligaciones que tienen los ciudadanos hacia la sociedad que deben cumplir obligatoriamente las leyes dictadas por el gobernante, si bien es cierto, en este artículo hace referencia unos de los temas más controversiales que es la discriminación de género, lastimosamente hoy en día aún se ve reflejado no tan solo en lo personal sino en el ámbito laboral.

Art. 61. 7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional

El artículo 61, indica que toda persona tiene la oportunidad de acceder a los empleos y funciones públicas, a través de sus capacidades, cualidades y méritos, a través de una recolección pulcra y equitativa.

Art. 70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

En cuanto a este artículo se refiere a la igualdad y equidad de género que debe haber en la sociedad, en la cual es muy importante determinar cuál es mecanismo que deben aplicar y ejecutar según las leyes que dispongan el Estado.

Art. 83.- 14. Respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, y la orientación e identidad sexual.

Aceptar y respetar las distintas culturas que existen en la sociedad, en la cual está plasmado en la Constitución del Ecuador.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Metodología

La presente investigación se realizó para determinar las brechas salariales de género en el Ecuador, con el fin de identificar que si existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Se utilizó la metodología cualitativa, ya que es una técnica descriptiva de recopilación de datos que se utiliza para descubrir detalles que ayudan a explicar el comportamiento del individuo. Además, también se obtuvo información relevante de las empresas de la ciudad de Guayaquil como las pequeñas, medianas y grandes.

Se utilizó método científico para obtener nuevos conocimientos y caracterizados históricamente a través de la ciencia, además permitió obtener la observación sistemática a la medición del resultado que tiene que ver sobre el género.

3.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación que se realizó es descriptiva, en lo cual se obtuvo información sobre las distintas empresas en la ciudad de Guayaquil, donde se diferencia por categorías o sectores, además permitió determinar los porcentajes de hombres y mujeres que pertenecen a la misma. Esta investigación aportó información para poder determinar si aún existen brechas salariales en el Ecuador.

3.3 Enfoque

La investigación posee un enfoque cualitativo, porque ayudó analizar al detalle acerca de las teorías que hoy en día se presentan con las brechas salariales de géneros.

3.4 Técnica e instrumentos

La investigación se elabora las técnicas de campo, entrevistas y encuesta.

Técnicas de campo

Se recopiló información de distintas empresas de la ciudad de Guayaquil, según tamaño, sector, y actividad de la empresa, con el propósito de obtener información acerca de las distintas áreas que manejan tanto hombres y mujeres, además se obtuvo información del INEC acerca de la población económicamente activa de la ciudad de Guayaquil.

Entrevistas y encuestas

La entrevista se realizó por medio virtual, a Jodie Padilla docente de posgrado en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, es investigadora científica del Instituto de Investigación e Innovación INECM y la Universidad de Buenos Aires donde obtuvo un posgrado en ciencias económicas, con la finalidad de buscar diferentes percepciones acerca sobre las brechas salariales de género. Ver Anexo 3 y 4.

Las personas encuestadas fueron 205: 108 hombres y 97 mujeres. Los resultados arrojaron distintos criterios y percepciones acerca de las brechas salariales de género,

3.5 Población

De acuerdo al estudio obtenido sobre las técnicas de campo, se va a dirigir a la Población Económicamente Activa de la Ciudad de Guayaquil (PEA) con un total de 1`223.256, distribuido en 730.266 hombres y 492.990 mujeres, en la cual se realizará el respectivo cálculo del muestreo para poder obtener el número de personas a encuestar.

3.6 Muestra

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) el total de la población Económicamente Activa (PEA) son 1`223.256, distribuido en 730.266 hombres y 492.990 mujeres, en el cual se tomó un muestreo probabilístico de la PEA que permite captar el total de 385 personas a encuestar.

Tabla 1.

Datos INEC PEA/PET

	Total	Hombre	Mujer
Pea (Población Económicamente Activa)	1223256	730266	492990
Pet (Población en edad de trabajar)	1993507	965895	1027612
Tasa de participación global	61,4	75,6	48,0

Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020)

Tabla 2.

Datos para aplicar fórmula

DATOS	CIFRAS
POBLACION	1`223.256
NIVEL DE CONFIANZA	1.96
ERROR	5%
PROBABILIDAD DE ÉXITO	50%
PROBABILIDAD DE FRACASO	50%

Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020).

$$n = \frac{N (Z)^2(p) (q)}{(d)^2(N - 1) + (Z)^2 (p) (q)}$$

$$n = \frac{1223256 (1.96)^2(0.5) (0.5)}{(0.05)^2(1223256 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{1223256 (3.8416) (0.25)}{(0.0025) (1223255) + (3.8416) (0.25)}$$

$$n = \frac{1174815.26}{3058.1375 + 0.9604}$$

$$n = \frac{1174815.26}{3059.0979}$$

$$n = 385$$

La muestra probabilística fue de 385 personas, debido a la crisis sanitaria mundial Covid-19, se envió por medio virtual a distintas empresas, se receptaron un total de 205 resultados de las encuestas.

Por lo que el error significativo subiría al 7% con un total de 195 personas, por la emergencia sanitaria no se completó el total de personas de 385 con el error del 5%.

3.7 Análisis de resultados de la Encuesta

Con la aplicación de la encuesta estructurada sobre Brechas Salariales de Género, se pudo identificar las percepciones y criterios que tanto hombres como mujeres, tenían acerca del tema. Estos resultados dieron luces acerca del abordaje posterior que se realizó a la investigación, en cuanto a análisis que se realizó de cada una de las preguntas del instrumento, con el propósito de validar o no la hipótesis de investigación planeada, acerca de si existen o no brechas salariales de género en el Ecuador.

1. Identificación de Género

La encuesta se aplicó a 205 personas, 108 hombres (53%) y 97 mujeres (47%) (figura 3).

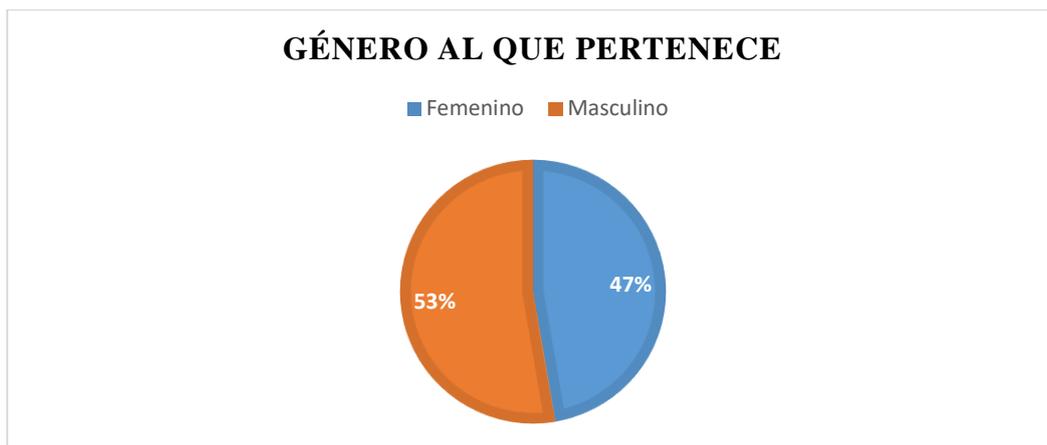


Figura 3. Identificación de Género

Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020)

2. Antigüedad laboral

Por medio de esta pregunta, se pudo determinar cómo ha sido la evolución y permanencia tanto para los hombres y mujeres en sus respectivas empresas, es por eso que se ha realizado una recopilación por medio de tabla dinámica e identificar los años que han laborado en su actual trabajo, como se aprecia en la figura 4.

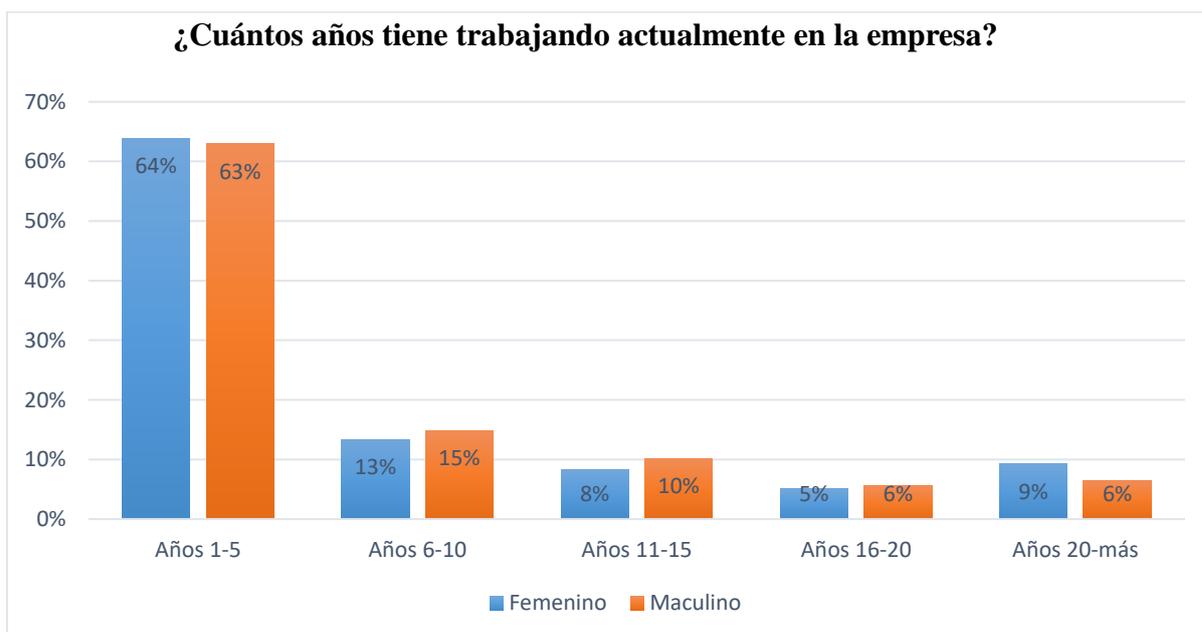


Figura 4. Antigüedad laboral

Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020)

Del género femenino, según los datos obtenidos, el 64% está laborando entre 1 a 5 años, el 13% entre 6 a 10 años, el 8% entre 11 a 15 años, 5 % entre 16 a 20 años y un 9% de 20 años adelante.

Para el género masculino, según los datos obtenidos el 63% está laborando entre 1 a 5 años, el 15% entre 6 a 10 años, el 10% entre 11 a 15 años, 6% entre 16 a 20 años 6% de 20 años adelante.

3. Principales áreas de trabajo por género

Con respecto a la pregunta 3, se pudo determinar qué áreas preferentemente se asignan más a las mujeres que a los hombres, no hay que dejar atrás la creencia que tienen las personas de que las mujeres deben trabajar más en la parte administrativa mientras que los hombres se deben desenvolver en la parte de producción o dirección del personal (ver figura 5).

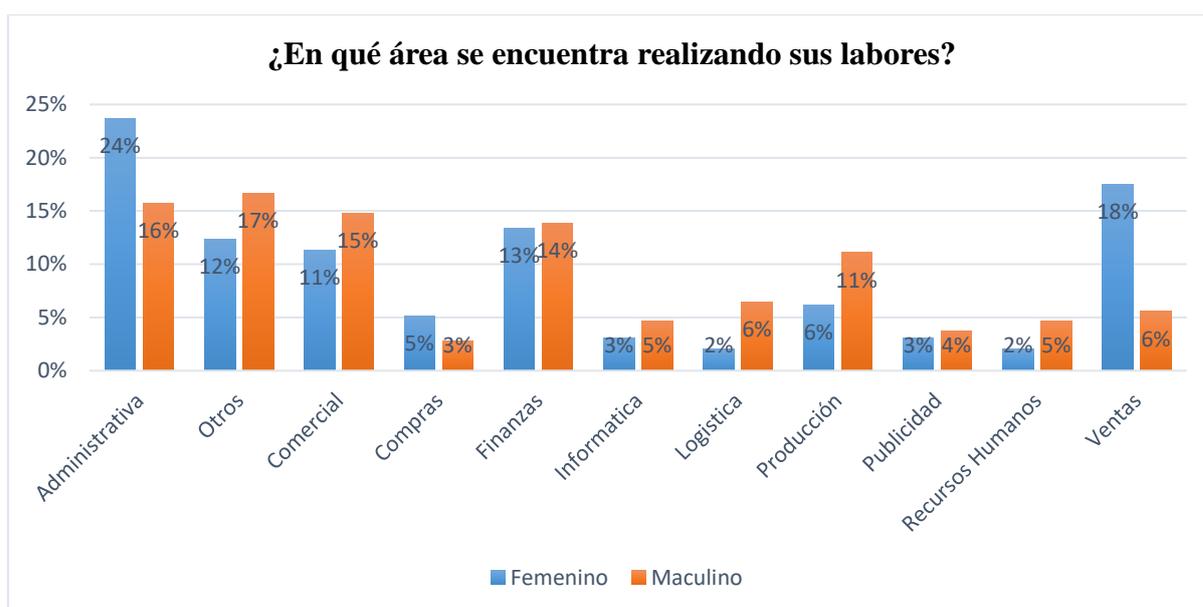


Figura 5. Principales áreas de trabajo por género

Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020)

Mediante el análisis de la información obtenido a la encuesta, se puede decir que tanto las mujeres como los hombres pueden desenvolver en la parte administrativa y producción, no hay diferencias de género para poder cumplir las funciones que deben desempeñar en el área. A continuación, se detalla por medio de porcentajes las áreas que corresponden cada uno de los géneros.

Para el género femenino, en el área administrativa se obtuvo 24%, comercial 11%, compras 5%, finanzas 13%, informática 3%, logística 2%, producción 6%, publicidad 3%, RRHH 2% y por ventas con un 18%.

Mientras para el género masculino, en el área administrativa se obtuvo 16%, comercial 15%, compras 3%, finanzas 14%, informática 5%, logística 6%, producción 11%, publicidad 4%, RRHH 5% y por ventas con un 6%.

4. Cargo por género

Con respecto sobre el cargo que desempeña según por género, se puede identificar y determinar qué tan cierto es que aun existan cierto tipo de cargos o funciones que suele ser asignados más a los hombres que las mujeres, si bien es cierto el número de encuestado para los hombres son de 108 personas y mujeres 97 personas, es importante destacar que esta pregunta tiene como finalizar afirmar que no solo los hombres pueden obtener un cargo de jefatura y gerencia (figura 6).

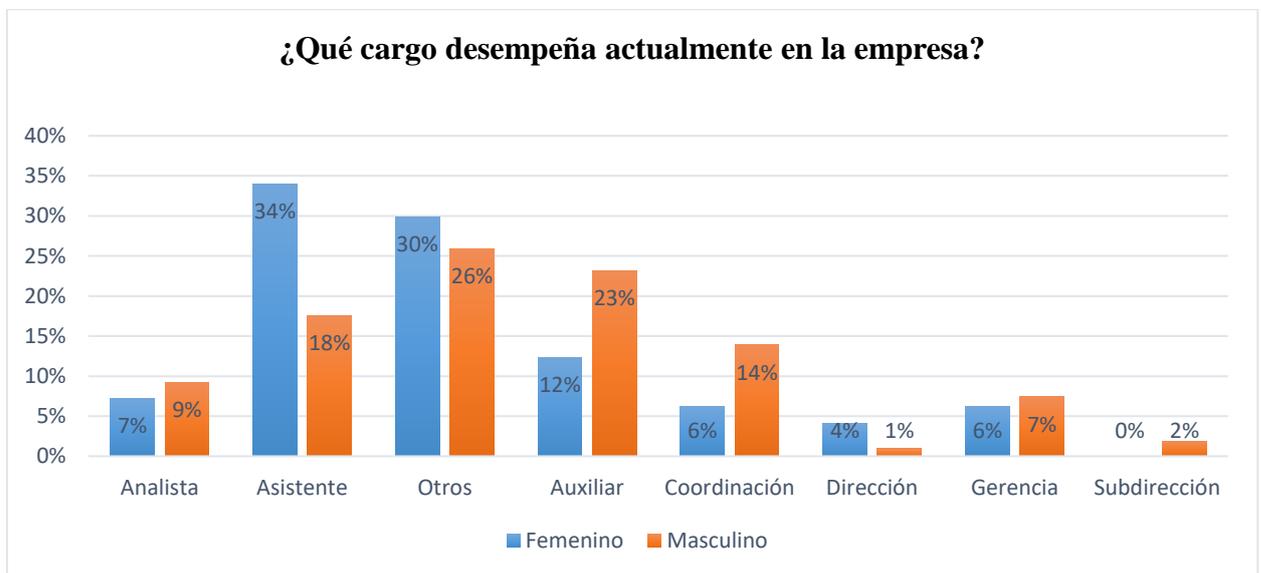


Figura 6. Cargo por género.

Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020)

En el género femenino se obtuvo como resultados lo siguiente: Analista 7%, Asistente 34%, Auxiliar 12%, Coordinación 6%, Dirección 4%, Gerencia 6%.

Mientras que para el género masculino: Analista 9%, Asistente 18%, Auxiliar 23%, Coordinación 14%, Dirección 1%, Gerencia 7% y Subdirección 2%

Si bien es cierto, los datos obtenidos fueron más de hombres que mujeres, pero se puede dar cuenta que, a pesar de lo mencionado, las mujeres desatacan más en los cargos de Asistente y Dirección.

5. Género y sector empresarial

Para conocer las áreas en las cuales se desempeñan los encuestados, se elaboró la pregunta que indaga sobre la experticia laboral de los informantes (figura 7).

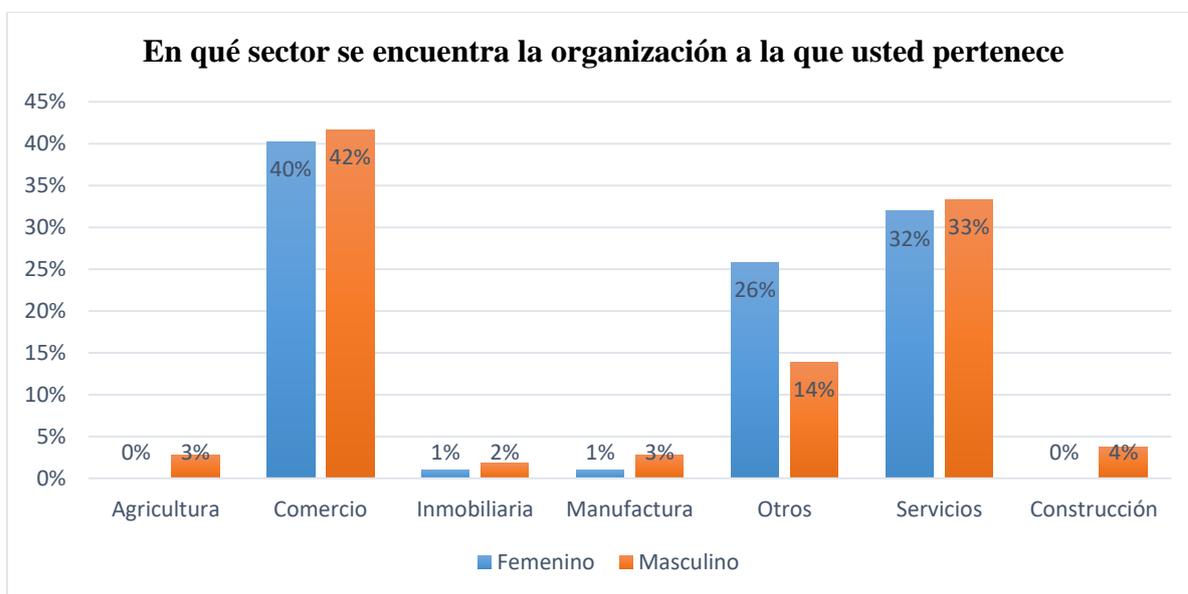


Figura 7. Género y sector empresarial.

Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020)

En este estudio representan el tipo de organizaciones que desempeñan cada uno de los géneros, en donde aún sigue existiendo cierto tipo de posiciones empresariales o de trabajo que suele ser tradicionalmente más masculinos que femeninos.

Se puede observar que en la parte de comercio y la de servicios cada vez se muestra más el porcentaje igualitarios en termino de aceptación tanto hombres como mujeres, lo que significaría que la preparación y su capacidad es similar en este caso.

No obstante, debido a la evolución en todo ámbito laboral y personal que ha tenido las mujeres se puede decir que en la actualidad no es un problema en que la mujer este en un sector empresarial de esfuerzo físico como la Arquitectura, Obras civiles etc.

Con los datos obtenidos, los sectores de comercio y de servicios tienen los porcentajes más representativos en relación al género.

En cuanto a los porcentajes de Otros, para el género femenino se identificó para el sector Público en el cargo de docentes y para el género masculino en el sector Automotriz, Imprenta gráficas, y Clínica médica.

6. Remuneración por género

La pregunta permite analizar el sueldo promedio que percibe cada uno de los géneros, en el transcurso de la investigación se ha venido indicando que las mujeres son las que menos perciben remuneración que los hombres de acuerdo a la teoría o marco teórico actual (figura 8).

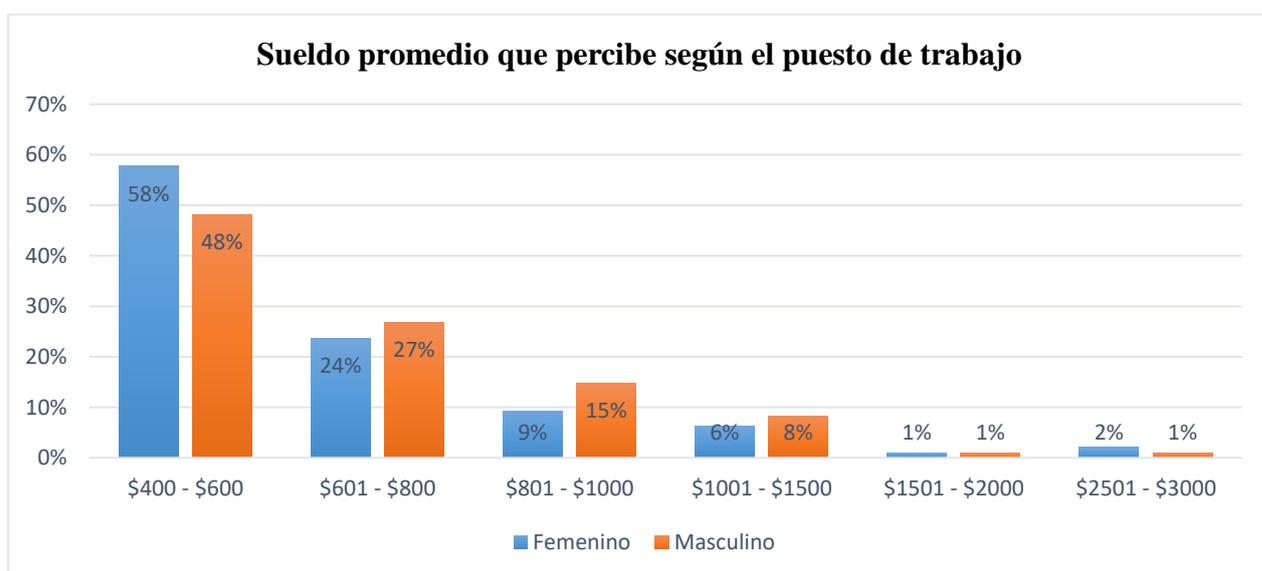


Figura 8. Remuneración por género.

Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020)

Hoy en día, y con la presente encuesta se puede dar un giro a la perspectiva que tienen algunos autores y la ideología de las personas sobre de que el hombre debe ganar más que la mujer, no obstante, y se debe reconocer que algunos puestos de trabajos son mejores remunerados y en gran parte suelen ser ocupados por hombres.

No obstante, se presenta el sueldo promedio que perciben según el puesto de trabajo, entre el rango de \$400 a \$1000 para el grupo femenino un 47% y para el grupo masculino el

52%, en cambio entre rango de \$1001 a \$3000 el grupo masculino se encuentra con un 55% y para el grupo femenino un 45%, dando como conclusión de que aún existen brechas salariales de género.

7. Nivel de conocimiento de término de brechas salariales por género

El término de brechas salariales es conocido como “la diferencia que existe entre hombres y mujeres en el aspecto salarial”, es por esto que en la presente encuesta se pidió identificar, según el género, si los encuestados conocían dicha expresión, los resultados se muestran en la figura 9.

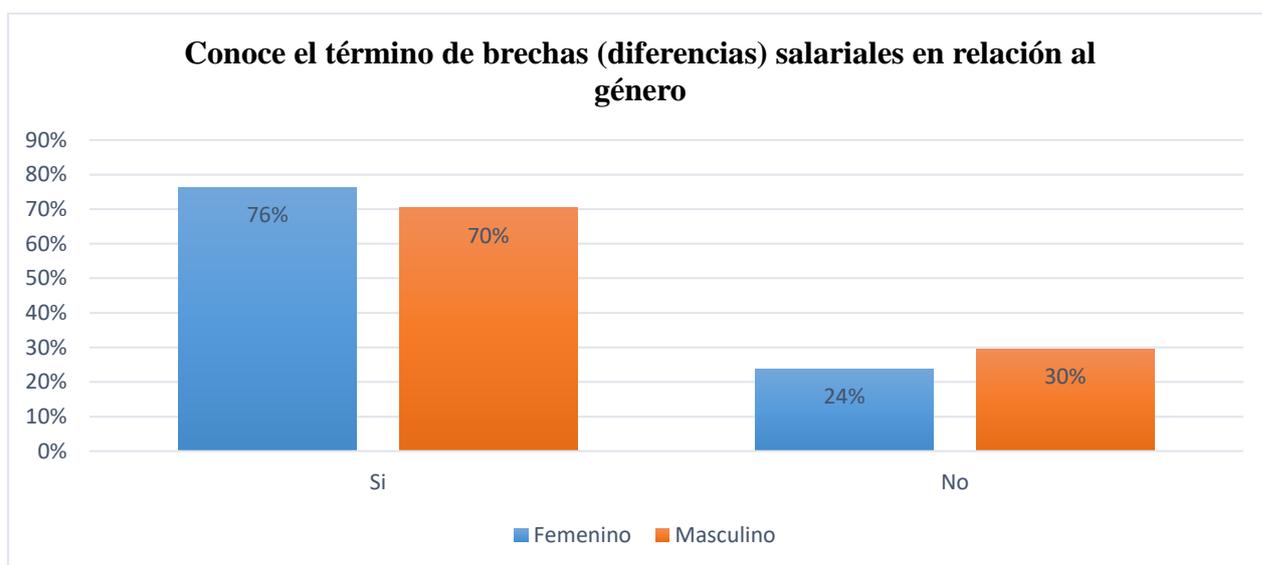


Figura 9. Nivel de conocimiento de término de brechas salariales por género.

Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020)

A continuación, se le detalla los porcentajes obtenidos:

Para el género femenino el término de brechas salariales un 76% lo conoce mientras que un 24% desconoce, por otro lado, para el género masculino un 70% lo conoce y un 30% desconoce el término.

8. Brechas salariales

La pregunta fue diseñada para indagar acerca de la percepción de los encuestados sobre si en las organizaciones donde laboran existía o no brechas salariales atribuidas al género, arrojando los resultados que se muestran en la figura 10.

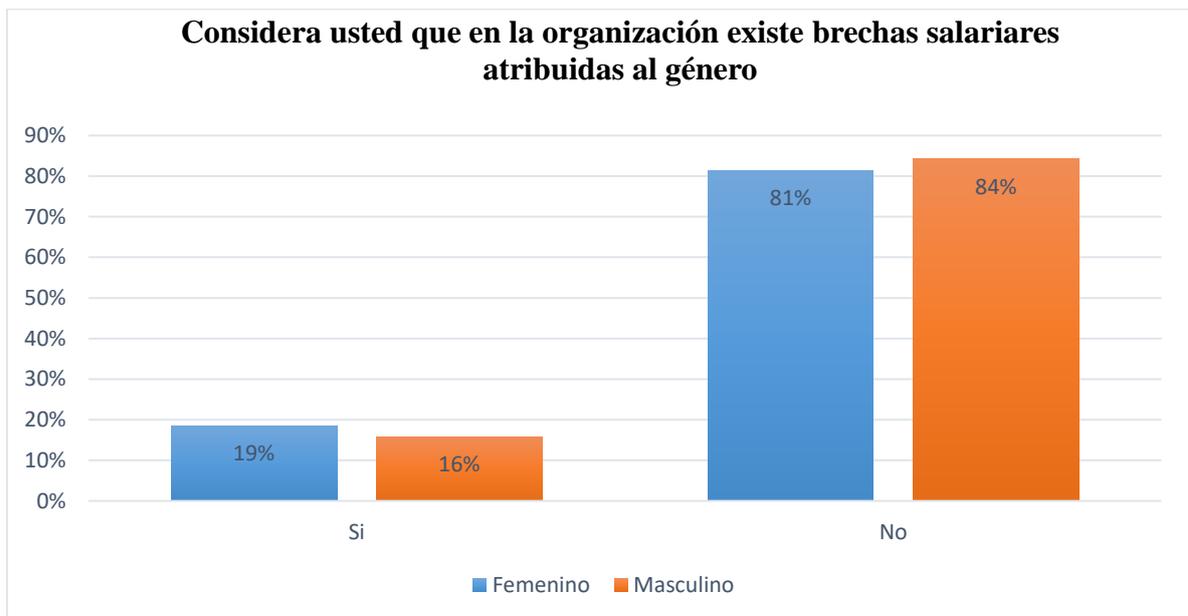


Figura 10. Brechas salariales.

Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020)

Según los datos obtenidos sobre de que, si existen las brechas salariales en la organización, las personas encuestadas, respondieron lo siguiente: para el género femenino obtuvo 81% y para el género masculino un 84% de que no existen dichas diferencias en las organizaciones, aunque, si bien es cierto hubo un diminutivo porcentaje en que, si consideran que aún existen las brechas salariales, por ejemplo, para el género femenino un 19% y para el género masculino 16%.

De acuerdo a los resultados, se puede decir, que ha disminuido las brechas salariales por género, se ha avanzado bastante por disminuir las diferencias salariales, pero aún persiste la diferencia en las organizaciones.

Percepción de brechas salariales por género

En la presente encuesta, se analiza diversos factores de cómo se consideran las brechas salariales en las organizaciones el ítems que obtuvo más porcentajes fue equitativa para ambos géneros, es decir que tanto para las mujeres y hombres no hay condiciones y diferencias para realizar sus funciones o actividades, para el género femenino obtuvo 40% mientras que el hombre un 48%, para según lugar fue para ítems Igualitarias en relación a la preparación y capacidad de género en donde el género femenino obtuvo un 30% y el género masculino 36% (ver figura 11).

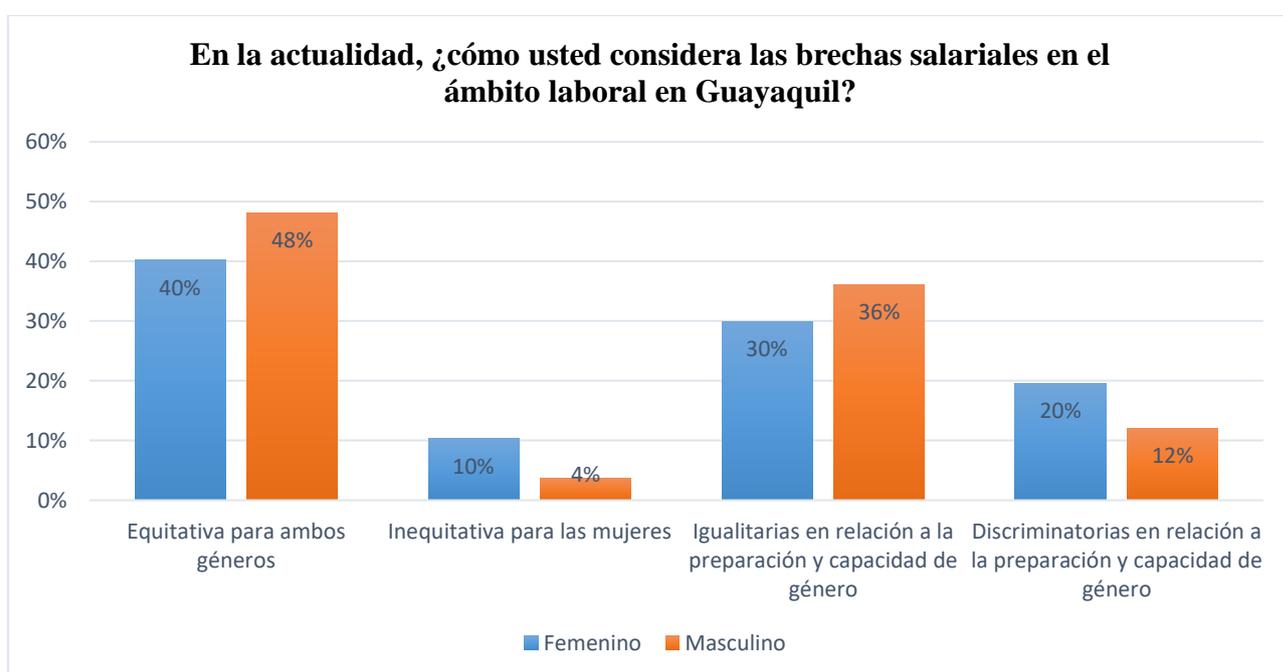


Figura 11. Percepción de brechas salariales en el ámbito laboral.

Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020)

9. Reclutamiento de acuerdo a las habilidades del género

Mediante la evolución de género en las distintas empresas, se ha identificado que para la contratación se debe realizar un sinnúmero de procesos y filtros, es por eso que la mayor parte de las personas encuestadas están de acuerdo con la opción de que valoran por igual las habilidades, destrezas y conocimientos, y que no tiene ningún privilegio indistinto el género para la contratación. Es importante recalcar que siguen indicando de que no hay

diferencias de igualdad de género. Para este ítem, el género femenino indicó un 70%, mientras que el masculino, un 76% (figura 12).

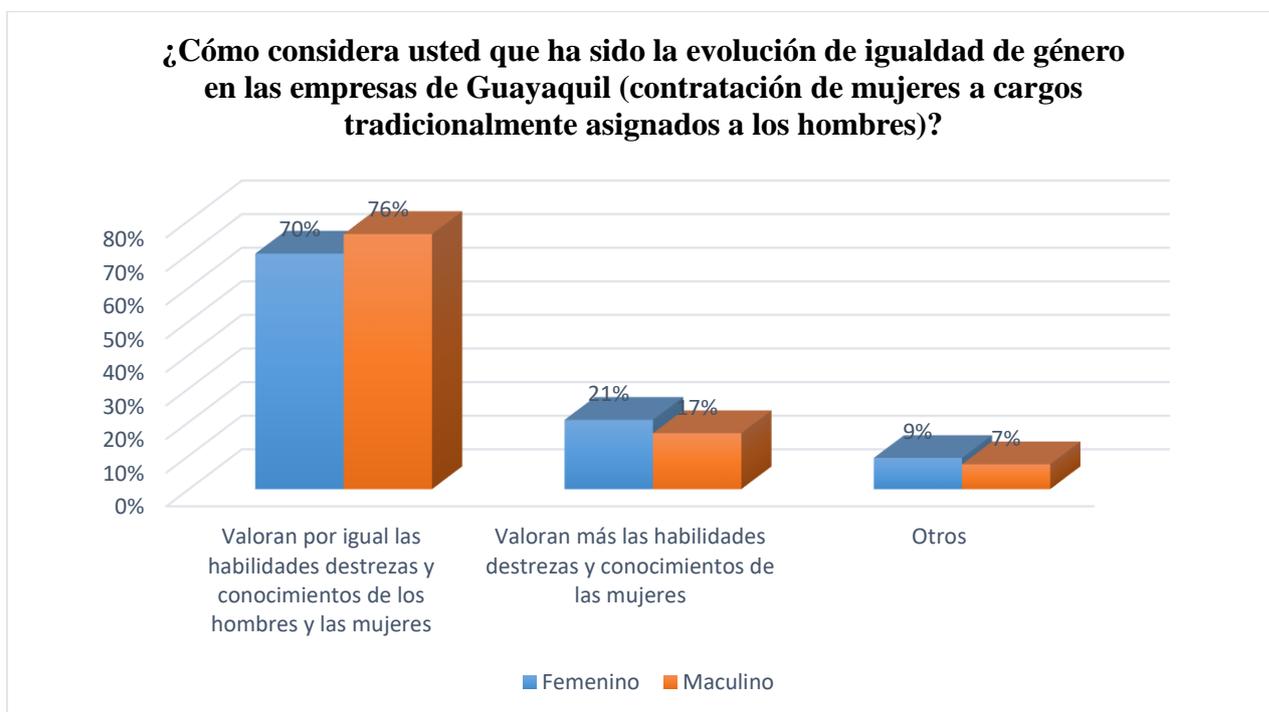


Figura 12. Reclutamiento de acuerdo a las habilidades del género.

Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020)

En cambio, hubo un pequeño grupo de personas en donde piensan que la parte de reclutadores de Recursos Humanos, consideran más a las mujeres por su capacidad y destrezas para efectuar las distintas funciones a desarrollar.

En la opción otros con un 9% el género femenino, indica que aún hay discriminación de igualdad de género y que valoran más a los hombres que las mujeres, y para el género masculino con el 7%, indicaron que deben ser equitativo y valorara a cada género por sus destrezas y capacidades.

10. Estereotipos organizacionales reflejados por género

La pregunta busca conocer si los estereotipos asignados a los roles masculino y femenino influye en las organizaciones donde laboran en cuanto a maternidad, ascensos, errores y sanciones, discriminado a un grupo en relación a otro (figura 13).

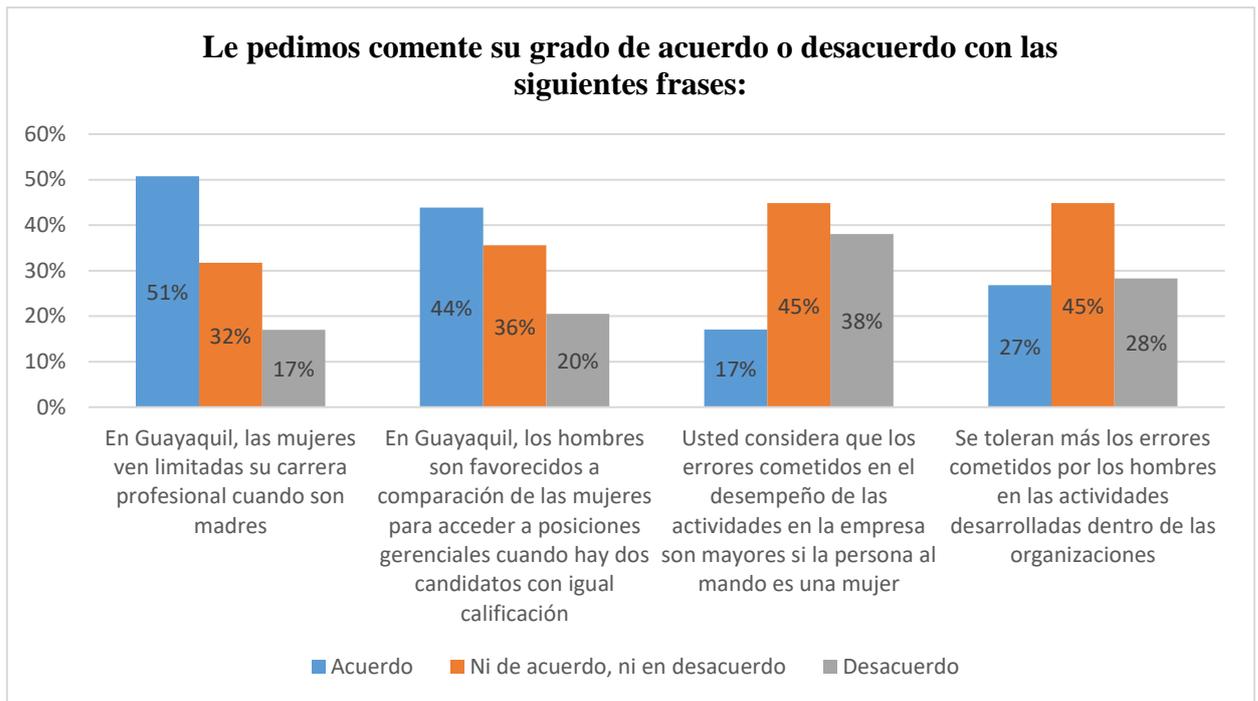


Figura 13. Estereotipos organizacionales reflejados por género.

Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020)

La opinión de los encuestados es de suma importancia para este análisis, mediante el cual se llegó a la conclusión que en Guayaquil, las mujeres en ciertos casos ven limitadas su carrera profesional cuando son madres, debido a que un 51% (46% mujeres y 55% hombres) de la población está de acuerdo con esta situación, ya que puede presentarse por varias opciones y esto hace que perjudique su crecimiento profesional, así mismo el 32% (36% mujeres y 28% hombres) aseguran que no están de acuerdo, ni en desacuerdo con esta opción y el 17% (18% mujeres y 17% hombres) está en desacuerdo de este rol que desempeña la mujer cuando se convierte en madre, es decir que perturba su preparación académica.

El 44% (54% mujeres y 35% hombres) de los participantes están de acuerdo con que los hombres son favorecidos a comparación de las mujeres para acceder a posiciones gerenciales cuando hay dos candidatos con igual calificación, por lo tanto, el 36% (30% mujeres y 41% hombres) indica que no están de acuerdo, ni en desacuerdo con esta opinión y el 20% (16% mujeres y 24% hombres) está totalmente en desacuerdo con este tipo de preferencias.

Según la opinión del 45% (19% mujeres y 16% hombres) de los encuestados señalan en no estar de acuerdo, ni es desacuerdo con que los errores cometidos en el desempeño de las actividades en la empresa son mayores si la persona al mando es una mujer, mientras que el 38% (45% mujeres y 44% hombres) está en desacuerdo con esta teoría y el 17% (36% mujeres y 40% hombres) está de acuerdo con el hecho de que ser mujer y estar en altos mandos representa grandes problemas si está en puestos de jefatura.

El 45% (29% mujeres y 25% hombres) de los encuestados dice en no estar de acuerdo, ni en desacuerdo con que toleran más los errores cometidos por los hombres en las actividades desarrolladas dentro de las organizaciones, de los cuales el 28% (47% mujeres y 43% hombres) está en desacuerdo de este comportamiento y el 27% (24% mujeres y 32% hombres) menciona apoyar a esta causa, estando de acuerdo con que pase por desapercibido si el error es cometido por el hombre.

11. Percepción del aporte de las mujeres en cargos gerenciales

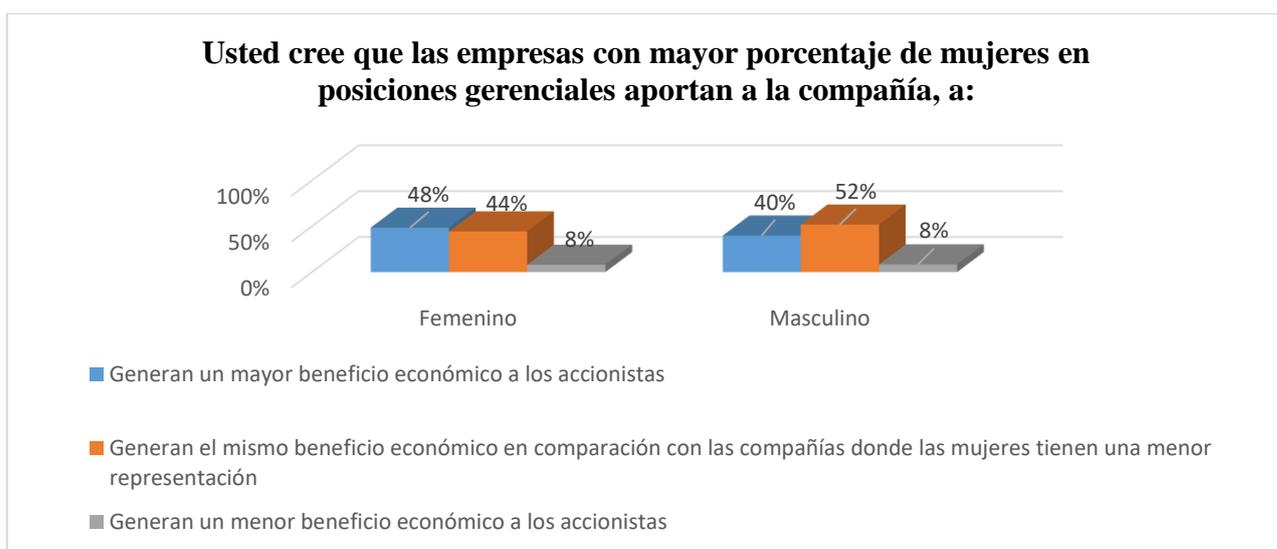


Figura 14. Percepción del aporte de las mujeres en cargos gerenciales.

Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020)

En base al estudio realizado se pudo extraer valiosa información, como lo es la opinión de los participantes, el cual menciona el grado de importancia que presenta una mujer en posiciones gerenciales, porque el género femenino muestra que el 48% de las mismas generan un mayor beneficio económico a los accionistas, de ser el caso si se permitiera que estos puestos sean ocupados por mujeres, así mismo indica que el 44% genera el

mismo beneficio económico en comparación con las compañías donde las mujeres tienen una menor representación, es decir son muy pocas las que tienen estos mandos y el 8% de ellas generan un menor beneficio económico a los accionistas, por tanto este último no sería lo ideal.

No obstante, para el género masculino se destaca el 52% de las mujeres generando el mismo beneficio económico en comparación con las compañías donde las mujeres tienen una menor representación, seguido del 40% de las mismas generando un mayor beneficio económico a los accionistas y tan solo el 8% de ellas presentan un menor beneficio económico a los accionistas.

Por esta razón se debe hacer conciencia al momento de contratar o ascender a una mujer o a un hombre, debido a que son los que tendrán la responsabilidad del caso y la potestad para ordenar y tomar decisiones que permitan triunfar en un futuro con la organización.

12. Remuneración de las mujeres en las organizaciones

Si se trata de remuneración hacia la mujer o el hombre, cabe presentar que, según las respuestas obtenidas, la mujer actualmente sigue ganando menos que el hombre, aunque sean menos los participantes que coinciden, pero quizás se esté presentado un cambio debido a que con el pasar del tiempo le permiten a la mujer obtener mejores ingresos, gracias a la evolución que han experimentado desde el derecho a la educación, superación y ganas de crecer profesionalmente (figura 15).

Es por esta razón que el género femenino en un 58% indica que hoy en día la mujer no gana menos que el hombre en base a la opinión del diario vivir entre compañeros de trabajos los cuales relatan sobre sus compensaciones, así mismo encontramos que el 42% de las mismas que indican que la mujer si gana menos que el hombre.

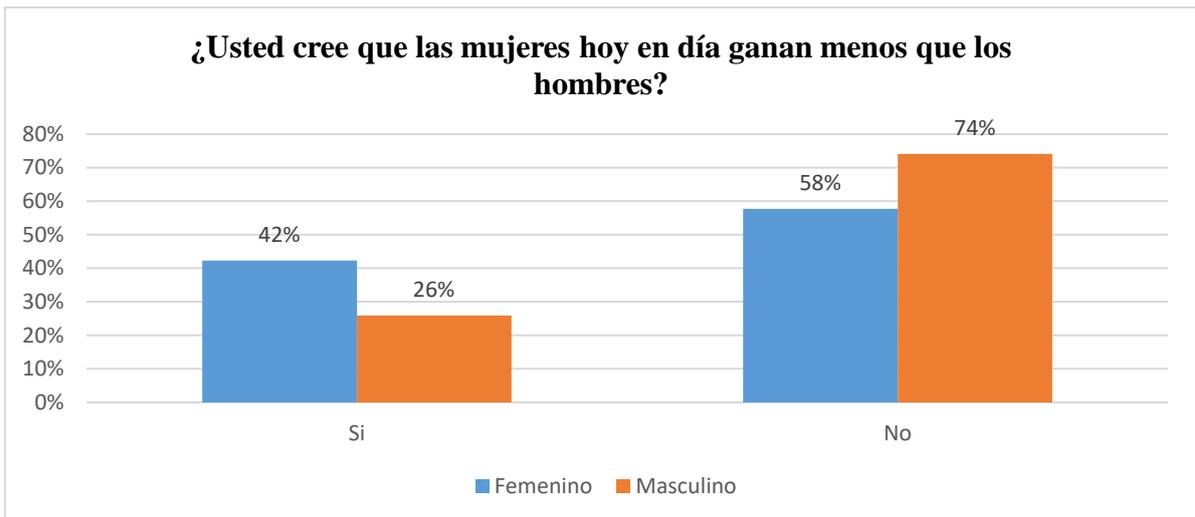


Figura 15. Remuneración de las mujeres en las organizaciones.

Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020)

Por lo tanto, el género masculino también imparte su punto de vista, el cual nos muestra que el 74% de las mujeres no ganan menos que los hombres y el 26% dice que ellas ganan menos que los hombres.

Para una mejor comprensión, se puede mencionar que en cuanto a la opinión de la mujer y del hombre indican que las mujeres no perciben menos sueldo que el hombre, a pesar de que existen personas que todavía evidencien lo contrario en ciertas organizaciones. Se podría entender que esa variación existe en base al campo laboral en que se encuentren o por temas internos del empleador.

13. Percepciones de capacidades laborales por género

En la respuesta de todas las preposiciones presentadas, se puede notar que tanto el hombre como la mujer se destacan por igual, pero de todas formas se debe analizar cada actividad para obtener información al detalle en base a lo designado (figura 16).

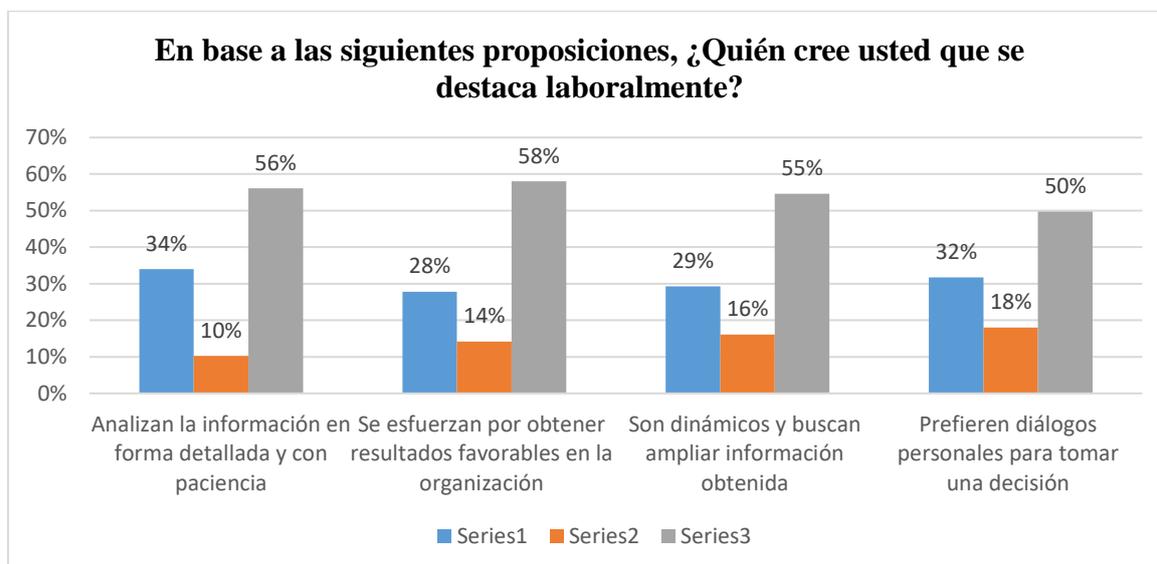


Figura 16. Percepciones de capacidades laborales por género.

Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020)

Si hablan de personas que analizan la información en forma detallada y con paciencia, se puede destacar que la mujer y el hombre están prestos en un 56% a realizar dicha actividad sin ningún inconveniente, puesto que de la diferencia el 34% de las mujeres son más dedicadas en comparación de los hombres que indica que el 10% lo haría tranquilamente,

Mientras tanto, el 58% de hombres y mujeres se esfuerzan por conseguir resultados favorables en la organización, seguido por el 28% en cuanto a mujeres y el 14% de hombres, esto se debe a que quizás se encuentren un poco desmotivados con el ambiente de trabajo.

Si de ser dinámicos y de ampliar información se trata pues una vez más indica que el 55% de hombres y mujeres aportan por igual con una investigación para crear buenas bases y

aplicar métodos novedosos para no caer en la rutina, luego la mujer esta con el 29% de participación y el hombre con el 16% de disposición para ejercer las funciones.

Por último, el 50% hombre y la mujer por igual prefieren diálogos personales para tomar decisiones, puesto que pueden relacionarse y captar varias ideas para analizar lo más favorable para la organización, continuando las mujeres con el 32% y el 18% de los hombres.

Como conclusión a esta pregunta, indistintamente del género se destacan igual en cualquier circunstancia que se pueda presentar en el ámbito laboral, ya sea porque cuentan con predisposición, son muy participativos, están comprometidos con el bienestar de la organización, mientras que la mujer estaría destacándose sola en cualquier actividad en comparación al hombre que indica baja participación.

14. Ambiente laboral de acuerdo al género

Con la pregunta se buscó conocer si el trabajo en equipo conformado por un mix de hombres y mujeres puede alcanzar los resultados esperados por la organización (figura 17).

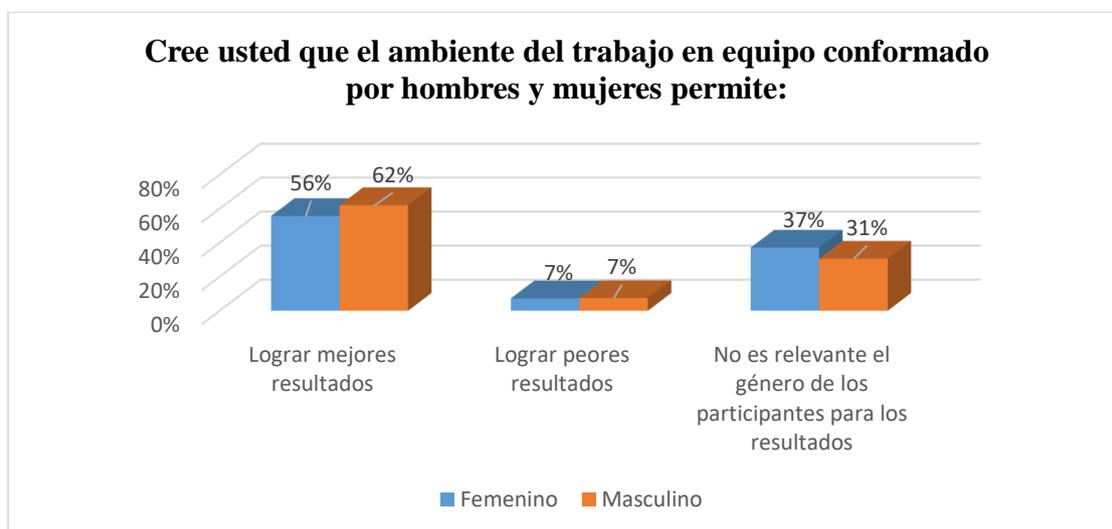


Figura 17. Ambiente laboral de acuerdo al género.

Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020)

Es totalmente satisfactorio corroborar que el trabajo en equipo es el mejor, desde luego si todos aportan en cualquier ámbito que se encuentren, si bien es cierto cada persona piensa distinto y esto es tomado como un factor de gran importancia, ya que ayuda a obtener los mejores resultados al momento de desempeñar una actividad asignada o para la toma de decisiones, por tanto, el género femenino está de acuerdo con el 56% y el género masculino con un 62%.

De tal forma existen personas que opinan que el género no es relevante para la obtención de buenos resultados, por tanto, el 37% de ellas son mujeres y el 31% son hombres, quizás sea por temas de que no les afecta el género de los participantes del grupo para llevar a cabo una actividad.

Por último, el 7% de hombres y mujeres piensan que si conforman un equipo de trabajo siendo equitativos con el género logran los peores resultados, he aquí la preferencia de relacionarse con personas del mismo sexo.

15. Porcentajes de mujeres que ocupan cargos gerenciales.

Esta pregunta pidió la opinión de trabajadores, en cuanto a la participación de la mujer en cargos gerenciales en las organizaciones. Se lo midió por género y rangos para una mejor comprensión (figura 18).

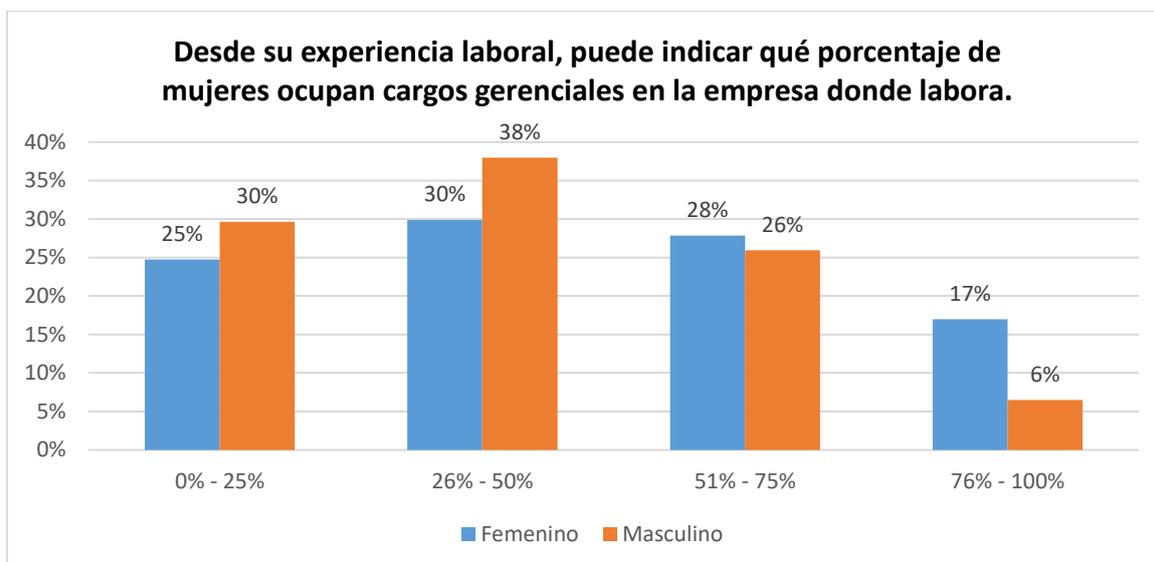


Figura 18. Porcentaje de mujeres que ocupan cargos gerenciales.

Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020)

Por lo tanto, el género femenino muestra que el 30% de las mujeres ocupan cargos gerenciales en la empresa y el género masculino presenta que han podido evidenciar la participación del 38% de las mismas.

16. Políticas internas para selección de personal

Existen organizaciones que tienen bien estructurados sus procesos, por tal razón se deben guiar a base de las políticas establecidas para realizar una excelente contratación de personal, lo cual rige de puestos diseñados exclusivamente para hombres y mujeres, permitiendo que el reclutador trabaje con evaluaciones, estudios y designación del puesto al mejor participante en temas de conocimiento para futuro crecimiento dentro de la empresa. La pregunta arrojó los resultados que se presentan en la figura 19.

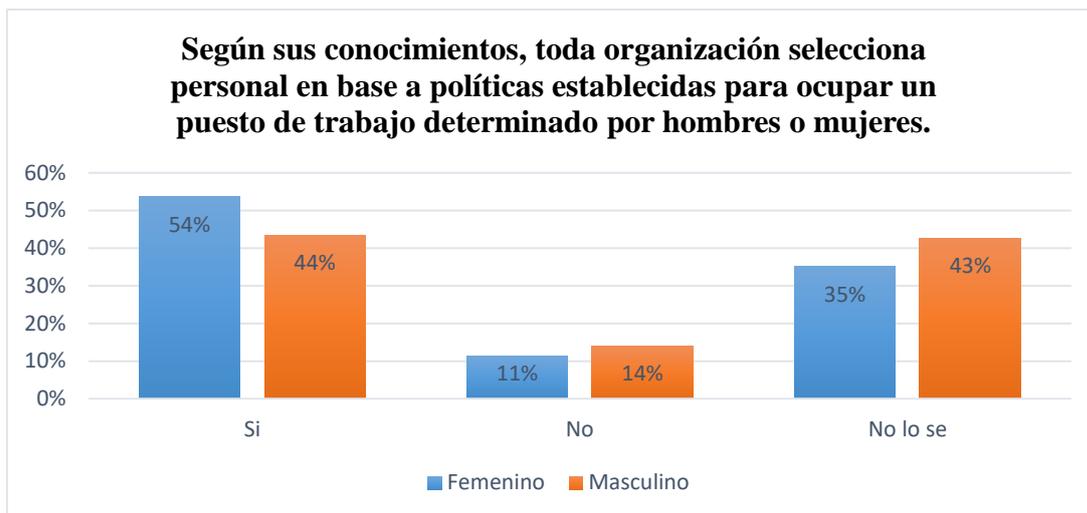


Figura 19. Políticas internas para selección de personal.

Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020)

Por tanto, el género femenino infiere que el 54% de las compañías sí aplican políticas al seleccionar personal, mientras que un 11% opina que no son aplicadas las mismas, puesto que prefieren contratar empíricamente, por convicción o por preferencia del postulante. Así mismo existe el 35% de las mujeres que no saben si aplican o no, políticas para contratar a nuevas personas.

Mientras el género masculino menciona que el 44% de organizaciones si se rige en políticas a la hora de contratar personal, así mismo se nota que un 43% no conoce si utilizan este tipo de medidas y un 14% de ellos simplemente dice que no se guían por estos procesos que son de gran utilidad para seleccionar personal de forma correcta.

17. Ocupación de puestos gerenciales según el género

Por medio de la pregunta se indagó entre los encuestados si en las organizaciones donde labora los puestos gerenciales los ocupan hombres y mujeres, indistintamente de su género sino debido a su capacidad y calificación (figura 20).

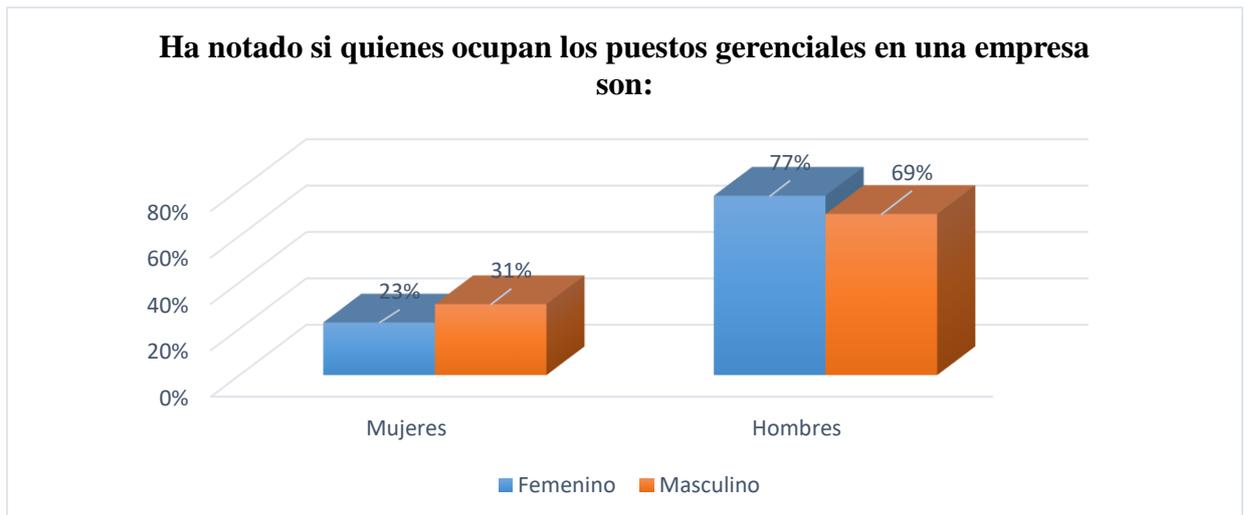


Figura 20. Ocupación de puestos gerenciales según el género.

Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020)

Por medio de la presente tabulación se muestra, que el género femenino indica que los hombres ocupan un 77% cargos gerenciales, mientras que la mujer no alcanza la tercera parte del mismo, existiendo un 23% de mujeres en altos mandos, debido a que los colaboradores de reclutamiento de personal se rigen a políticas establecidas en las organizaciones, continúan con culturas machistas, lo cual hace que prefieran a hombres en estos puestos o simplemente porque las funciones son exclusivamente para ellos.

De la misma forma menciona el género masculino, haciendo conocer que los hombres ocupan cargos gerenciales en un 69%, por lo cual las mujeres representan menos de la mitad, siendo este el 23% de ellas en los mismos puestos.

Se podría deducir que en la actualidad se sigue evidenciando que el género femenino continúa siendo afectado en temas de jerarquía laboral, ya que no hay muchas posibilidades de localizarse en cargos gerenciales por factores propiamente de la compañía (políticas, preferencias, profesionales) o por falta de preparación académica, debido a que la mujer se enfoca en varios roles (familia, cuidados del hogar) pausando el crecimiento profesional por cuestión de tiempo.

18. Preferencia del personal de las organizaciones en cuanto al género para cargos de jefatura

La pregunta de preferencia de género sobre su jefe, se encuentra relacionada con la pregunta anterior y la complementa, en cuanto indaga acerca de la preferencia de que sea un hombre o una mujer quien ocupe cargos de jefatura, ya enfocada en el género antes que en la capacidad o calificación (figura 21).

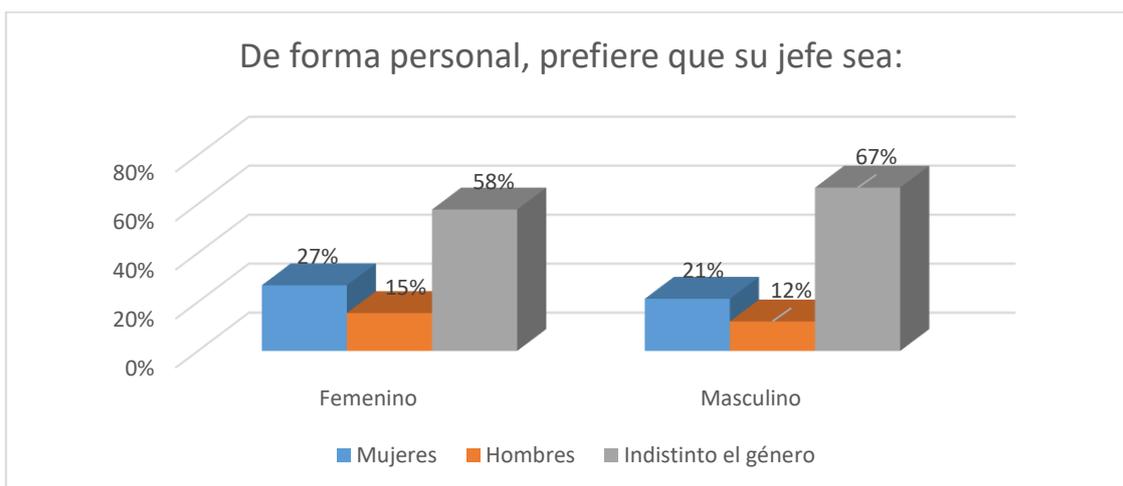


Figura 21. Preferencia del personal de las organizaciones en cuanto al género para cargos de jefatura.

Elaborado por: Márquez, N. y Pérez, K. (2020)

En esta respuesta es notorio que el género del jefe no es de gran importancia, ya que no les afectaría con el desempeño de actividades asignadas, siendo indistinto para el 58% del género femenino y el 67% del género masculino el cual es el que menos se preocuparía por tratar con un hombre o una mujer al mando.

Así mismo el género femenino podría preferir que su jefe en un 27% sea mujer y que el 15% sea hombre, siendo este resultado mayor en mujeres las cuales podrían desempeñarse mejor si tiene una jefa al mando por diversos factores que puede ser el nivel de presión para fijar ordenes al personal y así mismo exigir su pronta terminación de la actividad, o por comprensión entre ambas, temperamento adecuado, y demás circunstancias.

Mientras que en el grupo masculino también existe una diferencia considerable, porque ellos prefieren que el 21% se mujer en cargos de jefatura y de que sea hombre un 12%,

por lo cual esta respuesta muestra que puede relacionarse más con la mujer como jefa para poder llevar a cabo sus funciones.

19. Preparación académica en el campo laboral

Con el pasar del tiempo se puede identificar que en los campos laborales están permitiendo el acceso a la preparación académica, esto debido al gran volumen de personas que tienen la predisposición para estudiar y aprovechan para beneficiarse de conocimientos que serán de gran utilidad para el buen desempeño de sus actividades laborales (figura 22).

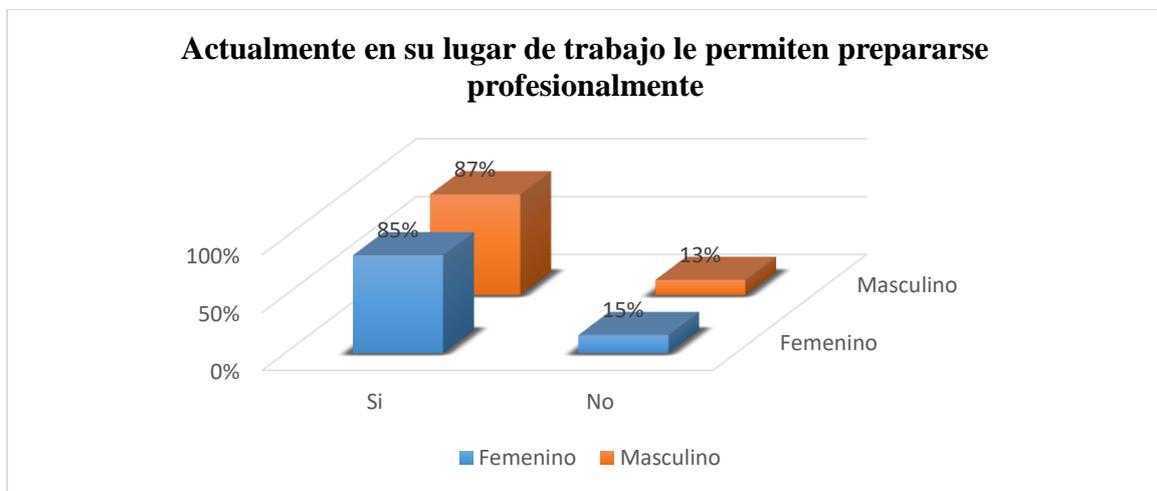


Figura 22. Preparación académica en el ámbito laboral.

Elaborado por: Márquez, N y Pérez, K. (2020)

De esta forma se podría aportar con buenas ideas y conocimientos a la organización según el puesto de trabajo en el cual este desempeñando sus funciones. Es por tal razón que se puede constatar que los empleadores actualmente permiten los colaboradores crecer profesionalmente, coincidiendo en respuestas por el género masculino con 87% y el género femenino con el 85%.

En base a este resultado se podría decir que las personas están aptas para poner en práctica los conocimientos adquiridos en el transcurso de su vida profesional, permitiendo que asuman nuevos retos, nuevos ascensos en las organizaciones y una mejor remuneración.

Mientras que el 15% del género femenino y el 13% del género masculino opinan que no se les permite la preparación académica, ya sea por horarios poco flexibles para asistir a clases como jornadas rotativas.

Análisis de resultados de la Entrevista Jodie Padilla Lozano

Jodie Padilla Lozano, es docente de posgrado en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, es investigadora científica del Instituto de Investigación e Innovación INECM y la Universidad de Buenos Aires donde obtuvo un posgrado en ciencias económicas. Es becaria fundadora del programa Project Management for Results Practitioner del Banco Interamericano de Desarrollo. Es miembro del comité de expertos en innovación en Valencia, España, ciudad donde obtuvo su maestría en innovación. Voluntaria desde el 2018 y ahora Directora de Investigación de Girls In Tech Ecuador. Además, es fundadora de "Team Matilde" un spot de unión femenina, campaña social de concientización sobre el legado de Matilde Hidalgo de Procel, su bisabuela y primera mujer en votar en América Latina, primera profesional y científica del Ecuador. Es activista de la necesidad de mayor presencia femenina en puestos de liderazgo por lo que es la primera ecuatoriana miembro de la Red de Profesionales Destacados del Foro Económico Mundial. Su último reconocimiento ha sido obtener el primer lugar del Concurso Global de Girls In Tech Global de Escritura "Share Your Voice" que hace énfasis en el voluntariado, la excelencia académica y el activismo.

1. Indíquenos su nombre y su experiencia con relación al estudio de género.

Mi nombre es Jodie Padilla Lozano, soy sobrina-bisnieta de Matilde Hidalgo de Procel y soy especializada en equidad de género e innovación por el Foro Económico Mundial.

2. Nos puede comentar, lo que conoce sobre las brechas salariales con relación al género.

Si existe brecha salarial, si se hace un estudio regular y macro se ve que el hombre gana más que la mujer y solo esto en cuestión de género, también hay diferencia y existe brecha salarial en caso de considerar otras variables sociales como por ejemplo el tema de la raza, edad y factores que verdaderamente la persona en si no tiene control sobre las

mismas pero que generan una percepción social y que limitan que pueda tener inclusive oportunidades laborales u oportunidades de promoción.

Si existe brecha salarial, en mi caso yo trabajo en el sector de educación superior en investigación y no existe tal brecha salarial, no es muy significativa y las oportunidades se puede decir que son equitativas tanto para hombres y mujeres. Pero existe otros sectores en donde por el simple hecho de que la mujer no tiene posibilidad de ser promovida y de tener un mejor sueldo, por ende, existe esta brecha en donde ella, la mujer con las capacidades suficientes y con las mismas capacidades que su par masculino no tiene la retribución económica que lograría y que el hombre si la alcanza. Entonces si existen brechas salariales en Ecuador.

3. Cree usted, que existen prácticas salariales discriminatorias con relación al género en el Ecuador.

Hay muchos factores que influyen, si estamos en un sector en donde la actividad que se realiza o la actividad productiva es principalmente masculina claramente vamos a encontrar más hombres que mujeres en esa organización conforme a las organizaciones van creciendo es palpable también los cargos directivos son cada vez ocupados por más hombres y por eso nos encontramos con una cifra nacional que nos dice que solo el 10% de los cargos directivos son ocupados por mujeres, entonces si hay discriminación y si hay trabas ya sea de entrada cuando una mujer quiera ocupar un cargo directivo, es mucho más probable que consideren un hombre para ese cargo en esa empresa que una mujer aunque tenga mucha trayectoria.

4. De acuerdo a su experiencia, que género está dispuesto a aceptar vacantes de tiempos parciales y por qué razón considera que accedería a tomar la propuesta laboral.

En el sector que yo colaboro sé que hay igual disposición de hombres y de mujeres para realizar trabajos parciales, recordemos pues que si consideramos el contexto actual que estamos viviendo una pandemia de Covid cualquier persona sin importar cuál sea la carga que le van a brindar va a tener que aceptar no, porque tiene necesidades, tiene que cubrir gastos y por ende independientemente de cuál es la jornada que va a practicar hombre o mujer van a encontrarse en la misma disposición y aceptar un puesto de empleo.

5. Considera que la remuneración en los trabajos a nivel de las mujeres, es igual que el de los hombres para una misma función.

Tengo conocimiento de que hay estudios que indican que al hombre se le paga más que la mujer, que si hablamos en contexto nacional por cada \$1 que hace el hombre la mujer máximo gana \$0.70 pero una vez más indico que esto depende del sector y en el caso mío que trabajo en el sector de educación superior es bastante equitativo y hay oportunidades para ambos sexos.

6. Antes dos currículos, completamente iguales de candidatos de diferentes géneros, con cuál usted considera que el reclutador de Recursos Humano, se inclinaría según las diferentes áreas detalladas a continuación y por qué.

Es evidente de que hay carreras que son consideradas masculinas y carreras consideradas femeninas, si hablamos del tema de producción, manufactura de industria siempre nos vamos a topar con más hombres en esos cargos y si hablamos de servicios ya sea turísticos hoteleros, de belleza cosméticos o simplemente cargos de asistencias como secretarias, mecanógrafas, etc. vamos a encontrar a más mujeres. Esto ya no es algo de ahora es algo que viene desde la década de los 50 y que poco a poco se ha ido borrando esa diferenciación, porque están apareciendo nuevos sectores, nuevos empleos. Por ejemplo, el sector tecnológico, los hombres son normalmente los que siguen carreras técnicas, entonces yo me encuentra en esa labor de concientizar sobre la importancia de que la mujer también forme parte de ese tipo de sector masculino, porque si no se va a crear una nueva brecha por ejemplo en el área tecnológica en donde nuevamente vamos a tardar unos 50 años en lograr que hombre y mujeres participen de forma equitativa en este tipo de empleo.

7. Considera que hoy en día existen mujeres con igualdad de condiciones para acceder a los principales puestos gerenciales en todas las empresas.

En la actualidad hay mucho trabajo por hacer, es el mismo que yo desarrollo del Team-Matilde que consiste en concientizar sobre la importancia de reconocer que la mujer es importante y necesaria en los puestos de toma de decisiones o en los puestos directivos. Que si existen las condiciones para que esto sea así depende de la cultura organizacional, pero si hablamos en general y sin estar pensando en distintos sectores no existe una cultura porque si no existiría cifras como las que le indique donde solo el 10% de cargos a

directivos son ocupados por mujeres a nivel nacional. La situación es inclusive más inequitativa en Guayaquil porque solo el 8% de los cargos son ocupados por mujeres, en el área de la provincia del pichincha es un poquito menos inequitativa pero aun así la brecha es bastante grande, estamos hablando de un 13% así que se debe concientizar de que se necesita diversidad de los equipos de trabajo, hombres y mujeres participando y no solo hablamos del tema de género o del sexo o de cómo se identifica la persona, la percepción que se tiene de la identidad de género de la persona, sino también de otros grupos como discriminados por así decirlos que es en el caso de personas que tienen capacidades especiales, entonces esto es propio de grupos que están pocos representados y por ende las culturas de las empresas deben estar concientizadas para que sean incluyentes.

8. Considera usted que existen diferencias salariales en las empresas para un cargo dependiendo del género.

Tal vez no puedo decir que en la totalidad de los casos existan diferencias salariales pero sí que existan diferencias de oportunidades, por ejemplo a una mujer sabemos que si está en periodo de gestación debe pedir permisos para chequeos seguidos y tal vez esas facilidades no son palpables en todas las organizaciones, así mismo no en todas las organizaciones van a encontrar guardería o un baño que te permita cambiarle el pañal al bebe sea para hombres o para mujeres, ósea que tipo de espacios sabemos que está muy enraizado en el rol que tiene que cumplir la mujer como madre, profesional y todo a la vez, impide que exista ciertas facilidades y que tal vez la mujer deba incurrir en muchos más gastos, en mucho más tiempo a destinarle al trabajo no remunerado que no lo palpa en cierta forma en el salario que percibe y claro en otros países esto es parte de la responsabilidad de la organización se otorgan permisos para hombres y mujeres por igual cuando son padres no verdad, y esas facilidades no las encontramos acá de cierta forma, aunque no necesariamente estamos hablando de brechas salariales, estamos hablando de brechas de oportunidad de la mujer de poder elegir si va a tener una familia o no y de ay si va a tener las facilidades para continuar con su trabajo una vez culminado este periodo.

CAPÍTULO IV

INFORME FINAL

En la presente investigación de brechas salariales de género en Ecuador, se puede presentar la evolución del hombre y la mujer en el ámbito laboral, lo cual parte de un proceso histórico en donde la mujer la consideraban que debe pertenecer en casa en el cuidado de sus familiares.

La discriminación a la mujer se observa a través de un comportamiento machista, donde indicaban que la mujer debe dedicarse a las labores domésticas, formando una familia y cuidando a sus hijos, de hecho, durante este tiempo era reprochado que las mujeres asistan a centros educativos, que consigan un empleo o que obtengan la ciudadanía.

Si bien es cierto se parte con una problemática, donde trata el tema de las mujeres y su remuneración, la cual indican que les pagan menos que los hombres pese a que realizan las mismas labores y esto no quiere decir que ellas sean menos productivas. Es por tal razón que la mujer se ve afectada porque no se les permite demostrar que tanto hombre como mujer tienen las mismas capacidades para desarrollar una actividad asignada.

Con el pasar del tiempo a la mujer se le permite demostrar su preparación académica y de esta forma pueda realizar las tareas asignadas. Aunque la teoría siga indicando que, a pesar de los cambios, la mujer continúa sufriendo marginaciones, por la cual debe seguir esforzándose para que pueda alcanzar sus metas propuestas y de esta forma demostrar que cuando alguien se propone a crecer profesionalmente lo logra con dedicación y esmero.

Hoy en día, aún las mujeres enfrentan diferencias salariales a comparación de los hombres, pero si bien es cierto ya hay un cambio evolutivo de las mujeres del pasado versus las mujeres en la actualidad, es decir en el ámbito laboral, personal y académico.

En la sociedad se presenta varios problemas al momento de enfrentarse a una propuesta laboral, en la cual influye en gran parte el género, ya que resulta ser un poco más complejo para la mujer por dedicarse al cuidado del hogar, por lo tanto, el nivel de educación se ve

afectado con respecto al tiempo con el que cuenta el hombre y la mujer para prepararse académicamente.

Se puede presentar en el momento que la mujer sea contratada, que el empresario no esté dispuesto a contratarlas en ciertas etapas de su vida, lo cual conlleva a que recurra a apoyo familiar. Fácilmente se puede observar que aún se da la preferencia al contratar personal por parte del empleador, ya que las mujeres se benefician de permisos como por ejemplo en etapa de embarazo o lactancia.

Si bien es cierto, existe diferencia relativa del ingreso promedio entre hombres y mujeres, por el hecho de que las mujeres están dispuestas a obtener trabajos con horarios reducidos con más frecuencia que los hombres, ya que ellos si prefieren laborar a jornada completa.

Por esta razón se presentan diversas razones evidentes, como el no tener un empleo por dedicarse únicamente al cuidado de la familia, en muchos casos llegan a percibir discriminación por parte del mercado laboral a la hora de contratar personal femenino debido a preferencia de género para vacante del cargo.

En la situación laboral existen pocas plazas de trabajo tanto para hombres y mujeres, en las cuales se enfrentan dependiendo del perfil, por lo tanto, la gran mayoría del género femenino recaen en el autoempleo conocido también como trabajos desde casa por ejemplo la venta de accesorios, prendas de vestir, cosméticos a través de internet con un grupo específico o plantean un negocio familiar en el cual les permita cuidarse entre sí, los cuales son trabajos que conllevan a la precarización laboral, ya que no cuentan con altos ingresos y con un seguro donde puedan acudir a realizarse chequeos médicos.

Por lo tanto, se puede analizar las diferencias salariales establecidas a un grupo de empresas en la ciudad de Guayaquil, para determinar las brechas salariales que puedan existir por géneros, en relación con el cargo asignado dentro de la organización y poder presentar que tanto la mujer como el hombre tienen la misma posibilidad de adquirir igual remuneración por sus actividades que desempeñen en cualquier ámbito laboral, tomando en cuenta la diversidad de estudios o casos que se presentan con el pasar del tiempo.

Por medio de la presente investigación se puede evidenciar información teórica frente a la realidad actual, con la finalidad de demostrar que hoy en día las mujeres no son mal remuneradas ni tampoco tienen cargos inferiores en comparación a los hombres, lo cual se analiza en base al estudio realizado por medio de encuesta y entrevista, las cuales contienen información sobre los puestos que ocupan en las distintas organizaciones de la Ciudad de Guayaquil según el género.

El presente trabajo de investigación es en identificar las brechas salariales de género en el Ecuador, en donde se partió con la siguiente hipótesis de investigación: El estudio de brechas salariales en las empresas de la ciudad de Guayaquil podrá evidenciar que no existen diferencias en el salario que sean atribuidas al género.

Se recopiló información de distintas empresas de la ciudad de Guayaquil, en donde se clasificó según su tamaño y sector empresarial, en la cual se obtuvo la siguiente información.

Tabla 3.

Empresas de la Ciudad Guayaquil

Nombre de la Empresas	Género		Total general
	Hombre	Mujer	
Sector Industrial: Automovilísticas Grande (IAG)	343	211	554
IAG 1	124	70	194
IAG 2	219	141	360
Sector Industrial: Automovilística Mediana (IAM)	14	4	18
IAM 1	14	4	18
Sector Servicios: Empresa Mediana (SEM)	7	6	13
SEM 1	7	6	13
Sector Servicios: Microempresa (SMicro)	2	1	3
SMicro 1	2	1	3
Sector Servicios: Empresa Pequeña (SEP)	7	6	13
SEP 1	2	3	5
SEP 2	5	3	8
Total general	373	228	601

Elaborado por: Márquez, N y Pérez, K. (2020)

Para las empresas grandes como lo son IAG 1 y IAG 2 que su sector empresarial es de comercio y servicio, cuenta con un total de mujeres de 211, mientras que los hombres de 343, para las empresas medianas tales como IAM 1 y SEM 1 el total para el género femenino es de 10 y para el género masculino con un total de 21, para las empresas pequeñas las cuales son SEP 1 y SEP 2- cuenta con 6 mujeres y con 7 hombres y las microempresas SMicro 1 cuenta con 1 personal femenino y 2 masculino.

En las figuras 23 - 24, se presenta por empresas, los cargos que mantienen tanto los hombres como mujeres.

Empresa Grande IAG 1: Identificación por cargos

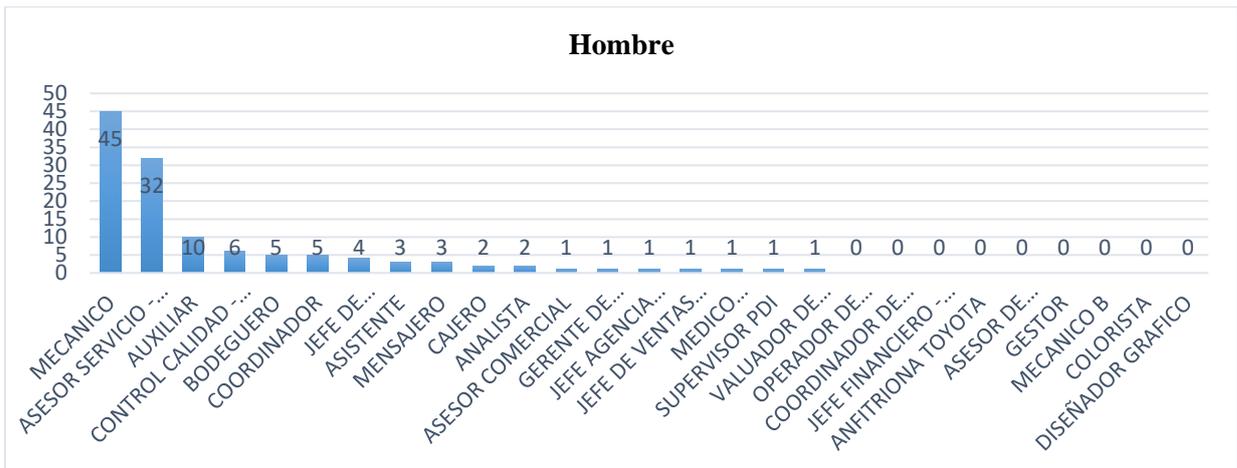


Figura 23. Identificación por cargos masculino IAG 1.

Elaborado por: Márquez, N y Pérez, K. (2020)

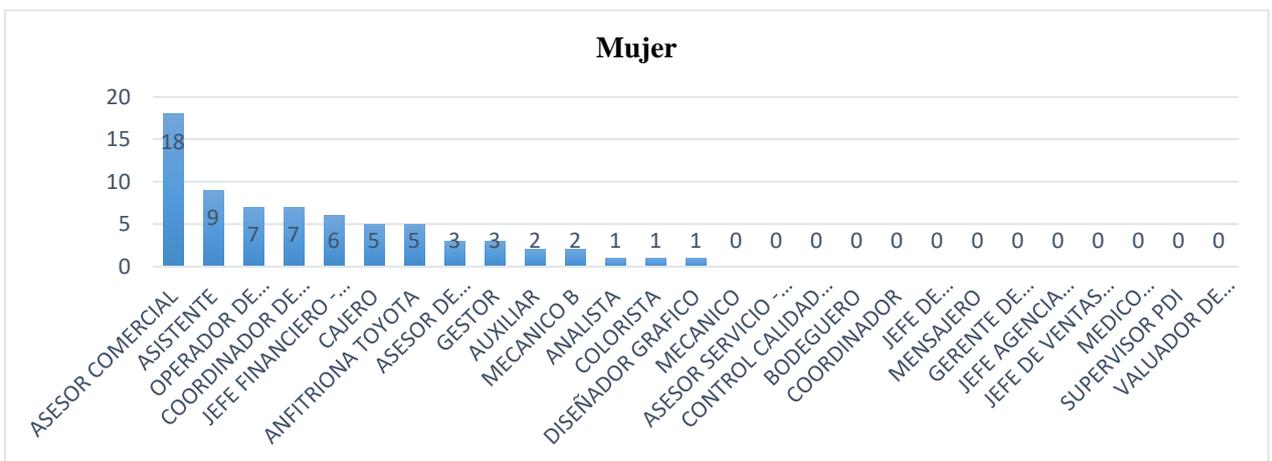


Figura 24. Identificación por cargos femenino IAG 1.

Elaborado por: Márquez, N y Pérez, K. (2020)

De acuerdo con la tabla 3, se puede concluir que los cargos dependiendo el tipo de género para la empresa IAG 1, en donde el mayor número para el género masculino es por el cargo de mecánico y asesor de servicios, talleres, repuestos etc.

No obstante, cabe indicar que como es una empresa que comercializa vehículos, por ende, tiene mayor número de colaboradores masculino cuando se trata de talleres, servicios y repuestos. Sin embargo, para los cargos de jefaturas como lo son: financiero, desarrollo,

producto, ventas y de recursos humanos son a cargo del género femenino (ver figuras 25-26).

Empresa Grande IAG 2: Identificación por cargos

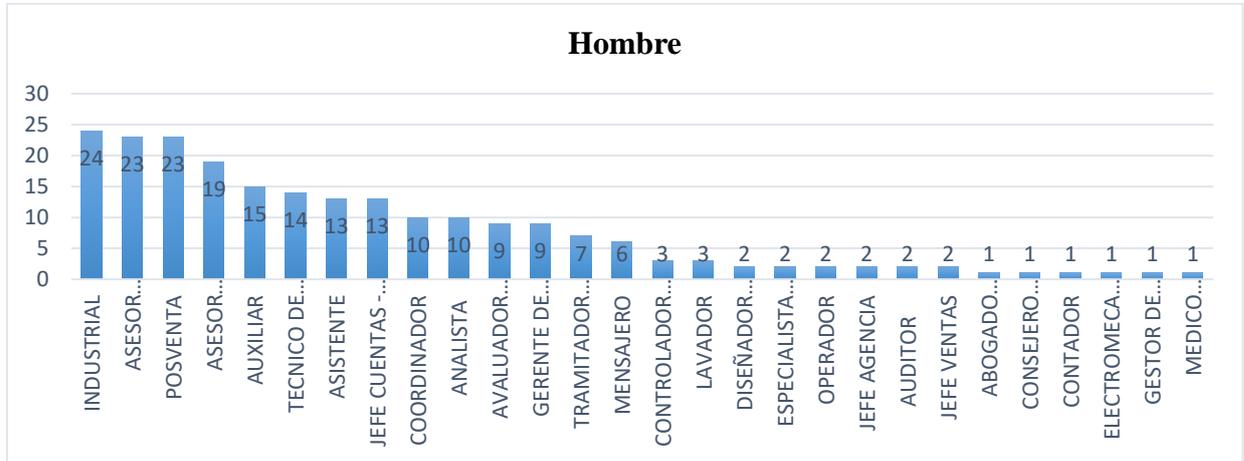


Figura 25. Identificación por cargos masculino IAG 2.

Elaborado por: Márquez, N y Pérez, K. (2020)

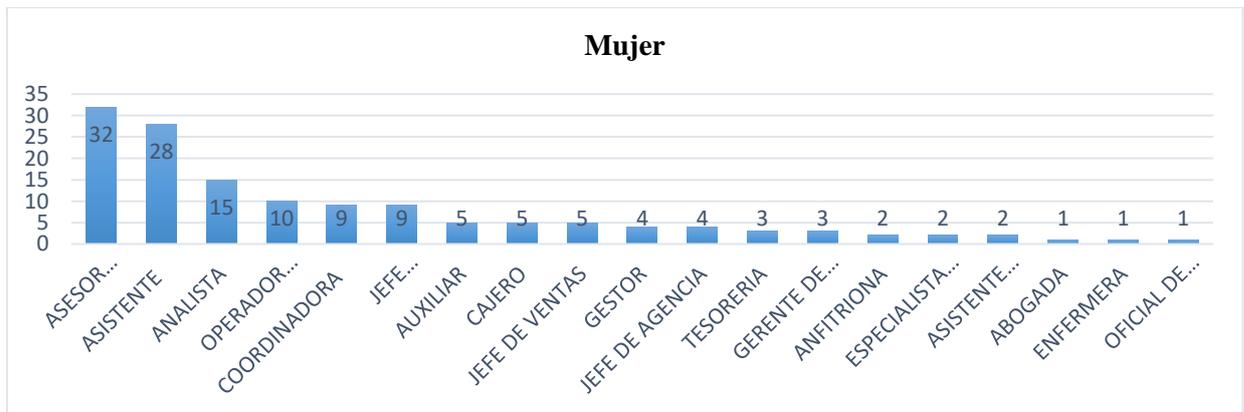


Figura 26. Identificación por cargos femenino IAG 2.

Elaborado por: Márquez, N y Pérez, K. (2020)

Según los datos obtenidos, expuestos en la tabla 3, para la empresa IAG 2, se puede demostrar que para el género masculino hay más cargos como de técnicos, asesores de postventas, asesores técnicos, en cambio para los cargos de gerentes y jefe de agencias en total hay 13, en cambio para el género femenino el mayor cargo es para asesora comercial y en cuanto jefaturas y gerentes de departamentos cuenta con un total de 21 mujeres (figura 27-28).

Según las empresas medianas.

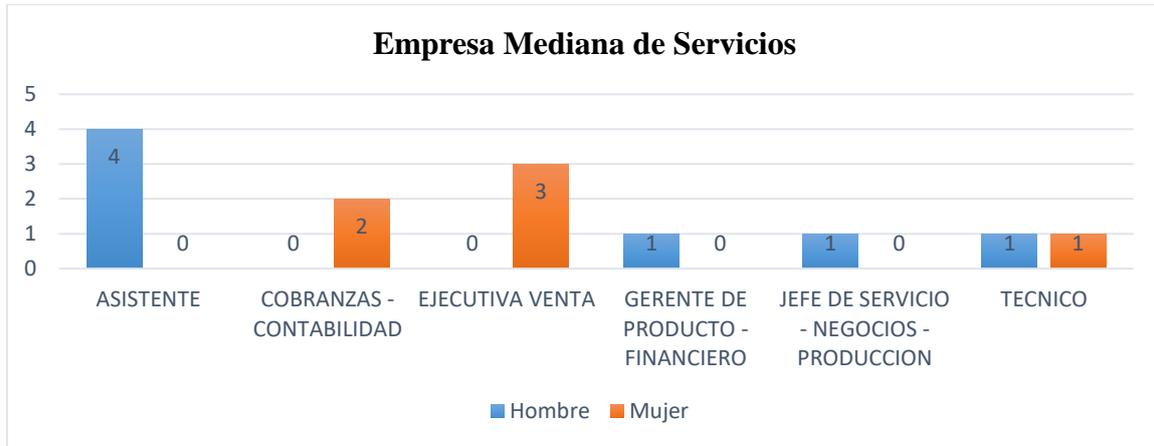


Figura 27. Identificación por cargo de género SEM 1.

Elaborado por: Márquez, N y Pérez, K. (2020)

De acuerdo con la tabla 3, la empresa SEM 1 que está en la categoría de comercio y servicio, cuenta con un total de 6 mujeres, de las cuales sus cargos son de cobranzas, ejecutiva de ventas y asesor técnico, mientras que para el grupo masculino cuenta con 6 hombres en donde los cargos son de asistente, gerente de producto y financiero y jefe de servicios de negocios, en la cual se puede concluir que los cargos de mejor puesto jerárquico son para los hombres.

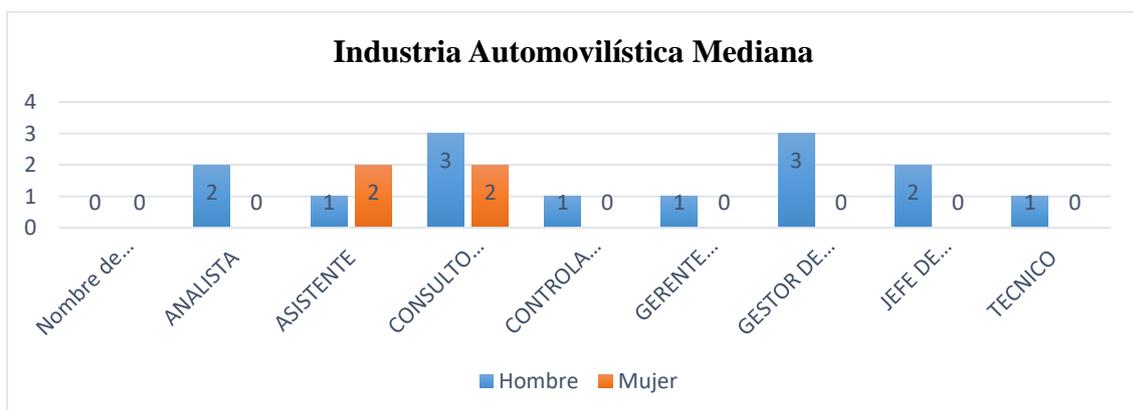


Figura 28. Identificación por cargo de género IAM 1.

Elaborado por: Márquez, N y Pérez, K. (2020)

Para la empresa IAM 1 que también se ubica en la categoría de comercio y servicio cuenta con mayor cantidad de colaboradores hombres con los cargos de analista, consultores, consultor, gerente, etc., mientras que para el género femenino es para asistente y consultora.

Según las empresas pequeñas

Para la empresa SEP 2 que se dedica solo de servicios, para el grupo femenino cuenta con 1 asistente y digitadora, mientras que el grupo masculino tiene cargos como de gerente general, auxiliar, chofer y mensajero. En cambio, para la empresa SEP 1 el grupo femenino es aquel que tiene los cargos superiores de que los hombres. (figura 29-30)

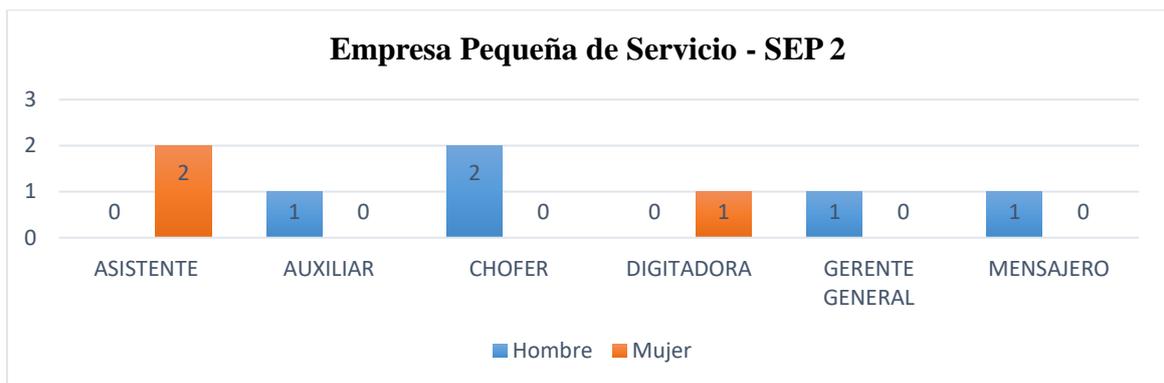


Figura 29. Identificación por cargo de género SEP 2.

Elaborado por: Márquez, N y Pérez, K. (2020)

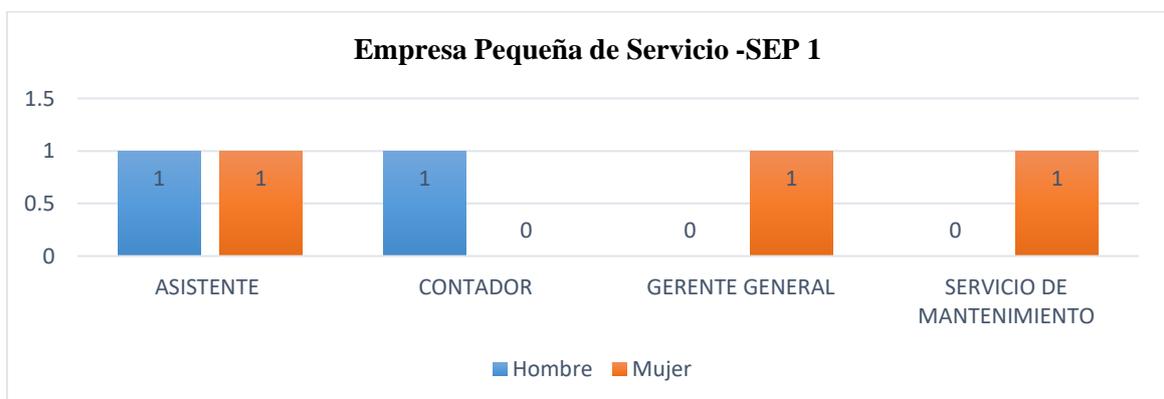


Figura 30. Identificación por cargo de género SEP 1.

Elaborado por: Márquez, N y Pérez, K. (2020)

Mediante la presente investigación, se puede analizar las diferentes conclusiones y percepciones que indicó la entrevistada Jodie Padilla acerca las brechas salariales que existen en el Ecuador, en el cual se realizó por medio virtual por el motivo de la emergencia sanitaria que está atravesando el país.

Una de las preguntas de la entrevista fue, que si existen prácticas salariales discriminatorias con relación al género, en donde se puede evidenciar según la experiencia y trayectoria que tiene Jodie Padilla, que si existen dichas diferencias, si bien es cierto menciona a las organizaciones o actividades que son más relacionadas para el grupo masculino ya que son trabajos de esfuerzo físicos o de productividad.

Además, en cuanto a la preferencia de reclutar a un hombre o mujer dependiendo del cargo, Jodie especifico que hoy en día los sectores que se inclina más a los hombres son producción, manufactura, industria e incluso tecnología, en cambio todo referente a belleza, cosméticos, asistentes y secretaria se inclina más a las mujeres, pero según Jodie el sector de la Educación, es decir los docentes ya sea de bachillerato o universitario, son los únicos que no existen brechas salariales de género, ya sea indistinto al género, la remuneración es igual.

Jodie Padilla considera que las organizaciones deben concientizar para que las mujeres ocupen puestos gerenciales y toma de decisiones, ya que aún existen brechas en cuanto a cargos gerenciales que ocupan los hombres, por otro lado, manifestó que no solo las organizaciones deben equipararse en cuanto a puestos gerenciales, sino cambiar la cultura organizacional es decir que no haya discriminación a las personas especiales, de colores o de otra provincia.

Además, indico que en ciertas organizaciones no le da su respectivo espacio a la mujer para sus necesidades primarias, es decir como la lactancia ya que son muy pocas las empresas que han implementado salas de lactancia, cabe indicar que ya es obligatorio por el Ministerio de Salud, de que las empresas implementen las salas de apoyo lactancia con el objetivo de brindar más seguridad y bienestar a todas las mujeres en el ámbito laboral.

CONCLUSIONES

Por medio de la presente investigación sobre las brechas salariales de género en el Ecuador, tiene como finalidad en cuanto a la hipótesis en determinar que no existen diferencias en el salario que sean atribuidas al género, pero en el transcurso de la investigación mediante a las técnicas e instrumentos y de campo como la entrevista y encuesta se pudo evidenciar de que aún existen brechas salariales el ámbito laboral ya sea en el cargo, área y remuneración, etc.

De acuerdo a los objetivos planteados en la investigación, como primera instancia se buscaba determinar que en la actualidad ya no existen brechas salariales de género, por lo tanto, se analizó diversas percepciones de varias tesis, libros y artículos científicos relacionados a las mismas, en donde mencionan que aún persisten las diferencias salariales de género.

A través de los resultados de la investigación se analizó que la mujer aún sigue siendo afectada a comparación del hombre con relación a las áreas, cargos y sueldo, por la cual se puede determinar de que en la actualidad ya ha disminuido estas diferencias en cuanto a la igualdad de género.

Mediante los resultados obtenidos de la encuesta, se apreció que el 81% del grupo femenino indica que no considera que organización existan brechas salariales atribuidas al género, mientras que un 19% indica lo contrario. Así mismo se puede notar que el 84% del grupo masculino indica que no, mientras el 16% aun reconoce que si existen brechas salariales en las organizaciones.

No obstante, se presenta el sueldo promedio que perciben según el puesto de trabajo, entre el rango de \$400 a \$1000 para el grupo femenino un 47% y para el grupo masculino el 52%, en cambio entre rango de \$1001 a \$3000 el grupo masculino se encuentra con un 55% y para el grupo femenino un 45%, dando como conclusión de que aún existen brechas salariales de género.

Por medio de la entrevista que se realizó a la Ing. Jodie Padilla, se pudo identificar que el sector de educación no existe brecha salarial o no es muy significativa, porque tanto el hombre como la mujer tienen la misma la posibilidad de ocupar el mismo cargo y obtener un mismo sueldo.

RECOMENDACIONES

Mediante el análisis de la presente investigación, concluyeron que si existen brechas salariales atribuidas al género las cuales fueron analizadas con los objetivos planteados de la investigación.

Las organizaciones deben concientizar y buscar la mejor manera de conllevar la relación de los hombres y mujeres en cuanto a las áreas, cargo y sueldo con el fin de que sean recompensados o incentivarlos por el esfuerzo y dedicación que se propone en la asignación de las actividades sea indistinto al género.

En las brechas salariales atribuidas al género en las organizaciones, se debe realizar algún tipo de estrategias departamentales con cada uno de los gerentes a cargo con el propósito de cambiar la ideología de las personas y sobrellevar el trabajo de una buena manera.

En cuanto al sueldo que perciben tanto los hombres como mujeres, es uno de los factores con mayor controversia, ya que algunas indican que por ser mujer le pagan menos a comparación del hombre, es por eso, que es importante mencionar que la persona encargada de la selección y reclutamiento del personal, debe ser consciente y equitativo al momento de ofrecerle el sueldo sin importar el género, ya que hombres y mujeres son capaces de desarrollar y enfrentar cualquier obstáculos que se presenten en las organizaciones y debe ser reconocidos como tal.

Todas las organizaciones deben adaptarse a la igualdad y equitatividad de género en cuanto a las funciones y salariales que perciben con el fin de evitar diferencias en las brechas salariales y promover la equidad de género en el Ecuador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

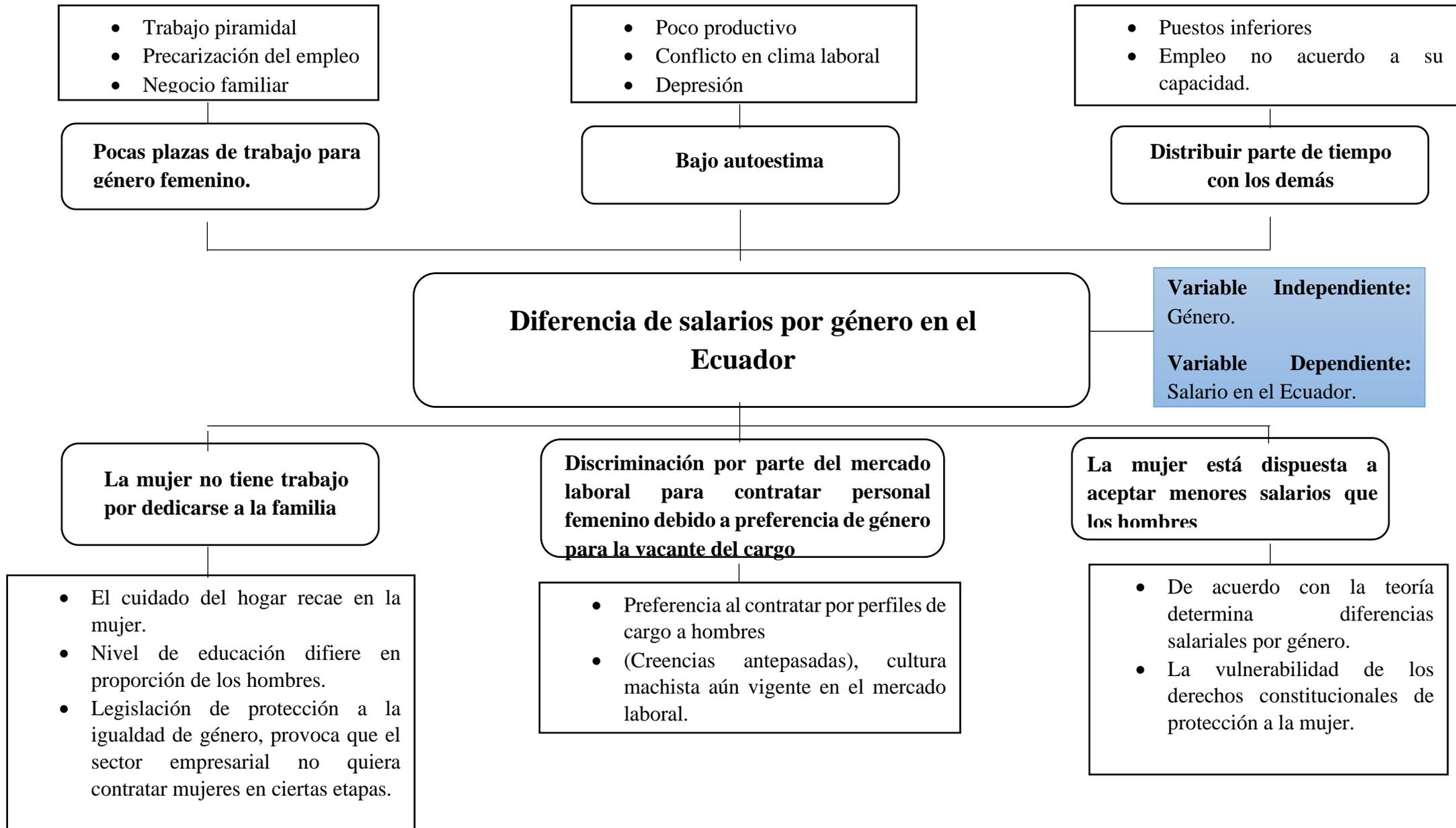
- Arrieta, E. (2017). *Diferenciador*. Recuperado de <https://www.diferenciador.com/sexo-y-genero/>
- Benítez, D., & Espinoza, B. (2018). *Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos*. Recuperado de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.pdf
- Briceño V., G. (2019). *Roles de Género*. Recuperado de EUSTON: <https://www.euston96.com/roles-de-genero/>
- Cárdenas, M. F., & Plaza, N. A. (2010). *La Brecha Salarial entre hombres y mujeres en el Mercado Laboral en la ciudad de Cuenca*. Recuperado de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/1032/1/teco728.pdf>
- Centro de Estudios Económicos Tomillo, S. (2009). *Estudio de la segregación por razón de género en el mercado laboral*. Murcia: Servicio Regional de Empleo y Formación .
- Centro de Estudios Económicos Tomillo, S.L. (2009). *Estudio de la segregación por razón de género en el mercado laboral*. Murcia: Servicio Regional de Empleo y Formación.
- Concepto Definición . (18 de Julio de 2019). Recuperado de Rol de género: <https://conceptodefinicion.de/rol-de-genero/>
- Cortés Aguilar, A., & Flórez Vera, M. (9 de Diciembre de 2015). *Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, Colombia*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cenes/v35n61/v35n61a10.pdf>
- El Tiempo. (7 de Marzo de 2016). *El Tiempo*. Recuperado de La mujer a través de la historia: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16530392>
- FátimaMG . (28 de Abril de 2017). *La Segregación Laboral por Razón de Género*. Recuperado de Género y Economía: <https://generoyeconomia.wordpress.com/2017/04/28/la-segregacion-laboral-por-razon-de-genero/>
- Gasteiz, V. (2012). *Brecha Salarial: Causas e Indicadores*. Recuperado de Emakunde Instituto Vasco de la Mujer: <http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/emakunde-instituto-vasco-de-la-mujer.pdf>

- Gomez Bravo, O. (1 de Octubre de 2012). *Historia de los Salarios* . Recuperado de [file:///C:/Users/mercedes/Downloads/1599-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5531-1-10-20120911%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/mercedes/Downloads/1599-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5531-1-10-20120911%20(1).pdf)
- Gutiérrez Cárdenas, P. A. (Septiembre de 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&isAllowed=y>
- Jiménez, W. (01 de 07 de 2014). *El feminismo y los estudios de género*. Recuperado de <file:///C:/Users/lenovo/Downloads/81-Texto%20del%20art%C3%ADculo-233-1-10-20150408.pdf>
- Macías, G., & Parada, L. (2013). *Mujeres, su participación económica en la sociedad*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Martínez Benlloch, I., & Bonilla Campos, A. (2000). *Sistema sexo/género, identidades y construcción de la subjetividad* . Valencia.
- Montero, A. (07 de 2018). La reforma mental del machismo. *Mujeres en Red El Periódico Feminista*, pág. <http://www.mujiresenred.net/spip.php?article2317>.
- Montserrat, B. (07 de 2005). *Mujeres en red - El periódico feminista*. Recuperado de <http://www.mujiresenred.net/spip.php?article272>
- Nieva de la Paz, P. (2009). *Roles de Género y Cambio Social en la Literatura Española del Siglo XX*. Amsterdam - New York: Rodopi B.V., Amsterdam - New York, NY 2009.
- Nieva de la Paz, P. (2009). *Roles de Género y Cambio Social en la Literatura Española del Siglo XX*. Amsterdam - New York: Rodopi B.V., Amsterdam - New York, NY 2009.
- Ortega, O. (17 de Agosto de 2018). *La evolución del Trabajo* . Recuperado de <https://trabajoypersonal.com/la-evolucion-del-trabajo/>
- Ostlin, P. (2011). *Desigualdades por razón de género en la salud Ocupacional*. Pan American Health Org, 2000.
- Pedrosa de Álvarez, S. (2000). Recuperado de Los cambios sociales en los roles genéricos: <http://www.apadeshi.com/cambiossocialesenlosroles.htm>
- Prados de Solís , J. M. (2007). *2000 Soluciones Laborales 2007*. Valencia: Wolters Kluwer España S.A.
- Sanchez , A. (4 de 11 de 2019). Recuperado de <https://conceptodefinicion.de/genero/>

- Sescovich, S. (2009). *La gestión de personas: un instrumento para humanizar el trabajo*. Madrid: Libros en Red.
- Sonya, R. (2012). *¿Qué es historia de género?* Madrid: Alianza Editorial.
- Tasigchana Villegas, T., & Triviño Fuentes, L. (2003). *Determinantes en la participación laboral de la mujer y discriminación salarial por género en el Ecuador: Un análisis Empírico*. Recuperado de <http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/3937/6464.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Veracruzana, U. (8 de 07 de 2015). *Reglamento para la igualdad de Género*. Recuperado de <http://colaboracion.uv.mx/rept/files/2015/11/213/Reglamento-para-la-Igualdad-de-Genero.pdf>
- Zapata, M., & Schütze, S. (2019). *Mujeres y Género en America Latina*. Recuperado de https://www.lai.fu-berlin.de/es/e-learning/projekte/frauen_konzepte/projektseiten/konzeptebereich/ba_feminismo/contexto/index.html
- Zorilla Pantoja, B. (8 de Julio de 2014). *¿De qué forma nos influyen los roles de género*. Recuperado de Generando Igualdad : <http://www.generandoigualdad.com/de-que-forma-nos-influyen-los-roles-de-genero/>

ANEXOS

Anexo 1. Árbol del problema



Anexo 2. Estado de Arte

• LIBROS

AUTOR	TITULO	DESCRIPCIÓN	METODOLOGÍA	CONCLUSIÓN	REFERENCIA
ORGANISATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT (OECD) (2014)	Cerrando las brechas de género. Es hora de actuar: Es hora de actuar	Las brechas de género se encuentran presentes en todas las actividades de la vida económica e implican grandes pérdidas de productividad, en los niveles de vida de las personas y en la economía.	N.A.	Este informe nuevo de la OCDE se centra en cómo cerrar dichas brechas, de la mejor manera, bajo cuatro amplios temas: 1) igualdad de género, normas sociales y políticas públicas; 2) educación; 3) empleo; y 4) emprendimiento.	OECD Publishing, 2014
CLAUDIA PIRAS (2006)	Mujeres y Trabajo en América Latina: Desafíos para Las Políticas Laborales.	Tiene como conjuntos el debate que tiene lugar en la región sobre los éxitos y desafíos de la mujer en el mercado de trabajo, para eso se trata de dos temas, el primero es sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral de América Latina y Caribe y el segundo se centra en los desafíos que aun enfrentan las mujeres cuando entran al mercado de trabajo: las brechas salariales y la segregación ocupacional.	N.A	El propósito es evaluar el progreso alcanzado por las mujeres en el mercado laboral, así como los retos que en este sentido enfrenta la región de las Américas, también se explora las formas de ampliar las oportunidades económicas de las mujeres.	IDB, 2006

ANTONIO VILLAR (2010)	Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral.	Muestran que el salario bruto anual de las mujeres trabajadoras es inferior de los hombres, es un dato llamativo que ocupa un lugar destacado en los medios de comunicación tanto por la magnitud de la brecha salarial.	N.A	Es un análisis elemental del mercado laboral que pone de manifiesto que esta diferencia salarial tan notable esconde una realidad compleja y llena de matices, por otro lado el mercado remunera de manera distinta a los trabajadores que poseen diferentes características laborales (nivel educativo).	Fundación BBVA, 2010
-----------------------	---	--	-----	---	----------------------

• **TESIS**

AUTOR	TITULO	DESCRIPCIÓN	METODOLOGÍA	CONCLUSIÓN	REFERENCIA
MARIA FERNANDA CÁRDENAS NORMA ALEXANDA PLAZA (2010)	La Brecha Salarial entre hombres y mujeres en el Mercado Laboral en la ciudad de Cuenca	Consiste en la estimación de dos ecuaciones de ingresos, una para hombres y otra para mujeres, estas tiene como objetivo cuantificar la diferencia entre el ingreso por trabajo que reciben las mujeres a comparación del hombre.	Cuantitativa y cualitativa con técnicas de entrevista.	En esta investigación permite describir el entorno laboral desde la perspectiva de género en América Latina y las diferentes teorías sobre la discriminación.	Cárdenas & Plaza, (2010)
PAOLA ALEXANDRA GUTIÉRREZ CÁRDENAS (2011)	Desigualdad laboral en Ecuador: brechas salariales entre hombres y mujeres en la escala superior jerárquica.	La carrera laboral femenina ha enfrentado obstáculos que impiden su avance y desarrollo. Algunos de estos obstáculos se presentan en el mercado laboral como comportamiento sociales aprendidos y replicados, en donde la discriminación, segregación laboral, salarios bajos, son algunos factores que desembocan un costo de oportunidad para las mujeres.	Investigación descriptiva, investigación tipo correlacional	En el presente estudio se trata de la desigualdad en el mercado laboral desde la perspectiva de género, la brecha para las distintas características socioeconómicas mostro que los salarios de las mujeres se encuentran, en su mayoría, muy por debajo de los salarios de los hombres.	Gutiérrez Cárdenas, (2011)

TATIANA TASIGCHANA VILLEGAS (2003) LORENA TRIVIÑO FUENTES (2003)	Determinantes en la participación laboral de la mujer y discriminación salarial por género en el Ecuador: Un análisis Empírico	Se ha desarrollado con el objetivo de determinar cuál es la participación de la mujer ecuatoriana en la actividad económica del país y si existe o no discriminación salarial entre hombres y mujeres.	Descomposición Oaxaca Cuantitativa y cualitativa con técnica de la investigación: encuestas	Tiene la finalidad de determinar las diferencias por factores de capital humano y aquellas atribuidas a discriminación, ya que la mujer tiene iguales derechos y oportunidades que el hombre en todos los órdenes de la vida, en lo económico, laboral, civil, político, social y cultura.	Tasigchana Villegas & Triviño Fuentes, (2003)
--	--	--	--	--	---

- **ARTÍCULOS**

AUTOR	TÍTULO	DESCRIPCIÓN	METODOLOGÍA	CONCLUSIÓN	REFERENCIA
DIEGO BENÍTEZ (2018) BORIS ESPINOZA (2018)	Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos.	Presenta un estudio sobre la discriminación salarial por género en el sector formal en el Ecuador usando información de registros administrativos. Se presenta resultados por rama de actividades y tamaño de empresa.	Descomposición Oaxaca Técnica de la investigación: encuestas de hogares	Los registros administrativos acerca del empleo formal en Ecuador muestran evidencias de que existe discriminación en contra de las mujeres, a pesar de que no se observa una brecha salarial en este sentido.	Benítez & Espinoza, (2018)
ALEXANDRA CORTÉS AGUILAR (2016) MARIA ALEJANDRA FLÓREZ VERA (2016)	Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, Colombia	Analiza los factores que influyen en el salario por hora y sus diferencias por género.	Metodología Blinder-Oaxaca Análisis descriptivo.	Detecta discrepancias en el mercado laboral, en relación con la ocupación y remuneración por género, motivaron el interés de investigadores sociales, y su relevancia ha ido en ascenso a medida que la participación femenina en el mercado de trabajo.	Cortés Aguilar & Flórez Vera, (2015)

Anexo 3. Matriz de Reactivo

Género				
Salario				
DIMENSIÓN	INDICADOR	CRITERIO	ÍTEMS	INSTRUMENTO
		En la actualidad, ¿cómo usted considera las brechas salariales en el ámbito laboral en Guayaquil?	<p>Equitativa para ambos géneros</p> <p>Desigualdad para las mujeres</p> <p>Falta de confianza para la asignación de tareas (especificar género)</p>	Encuesta
		¿Cómo considera usted las empresas de Guayaquil en la evolución de igualdad de género?	<p>Valoran por igual las habilidades y visiones de los hombres y las mujeres</p> <p>Valoran más las habilidades y visiones de las mujeres</p>	Encuesta
		Le pedimos nos comente su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes frases:	<p>En Guayaquil, las mujeres ven limitadas su carrera profesional cuando son madres</p> <p>En Guayaquil, los hombres son favorecidos a comparación de las mujeres para acceder a posiciones gerenciales cuando hay dos candidatos con igual calificación</p> <p>Usted considera que los errores cometidos en la empresa es mucho mayor si la persona al mando es una mujer</p>	Encuesta

		¿Usted cree que las empresas con mayor porcentaje de mujeres en posiciones gerenciales aporten en la compañía?	<p>Generan un mayor beneficio económico a los accionistas</p> <p>Generan el mismo beneficio económico en comparación con las compañías donde las mujeres tienen una menor representación</p> <p>Generan un menor beneficio económico a los accionistas</p>	Encuesta
		Según su criterio, que opina usted sobre la remuneración de la mujer en el campo laboral	<p>Gana igual que los hombres por un mismo trabajo</p> <p>Gana más que los hombres por un mismo trabajo</p> <p>Gana menos que los hombres por un mismo trabajo</p>	Encuesta
		En forma general, ¿Quién cree usted que se destacan laboralmente los hombres o las mujeres?	<p>Analiza la información en forma detallada y con paciencia</p> <p>Se esfuerzan por obtener resultados favorables en la organización</p> <p>Son dinámicos y buscan ampliar información obtenida</p> <p>Prefieren diálogos personales para tomar una decisión</p>	Encuesta
		¿Cree usted que el trabajo en equipo es agradable si está conformado por hombres y mujeres respectivamente?	<p>Logran mejores resultados</p> <p>Logran peores resultados</p> <p>No es relevante el género de los participantes para los resultados</p>	Encuesta

Anexo 4. Encuesta

Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil

Facultad de Administración

La presente investigación tiene como finalidad estudiar las brechas salariales de género en el Ecuador como parte de un proyecto de titulación para alcanzar el título de Ingenieras Comerciales.

Esta investigación busca identificar las diferentes percepciones de los ciudadanos en la ciudad de Guayaquil sobre las diferencias salariales de género. Es por eso que se han desarrollado las siguientes preguntas para determinar los resultados y conclusiones del presente proyecto de investigación.

La evaluación es anónima

1. Género al que pertenece

Femenino Masculino

2. ¿Cuántos años tiene trabajando actualmente en la empresa?

- 1-5
- 6-10
- 11-15
- 16-20
- 20-más

3. ¿En qué área se encuentra realizando sus labores?

- Compras
- Comercial
- Finanzas
- Ventas
- Recursos humanos
- Logística
- Administrativa
- Producción
- Informática
- Publicidad
- Otro: _____

4. ¿Qué cargo desempeña actualmente en la empresa?

- Gerencia
- Dirección
- Subdirección
- Coordinación
- Analista
- Asistente
- Auxiliar
- Otro: _____

5. En qué sector se encuentra la organización a la que usted pertenece

- Comercio
- Servicios
- Agricultura
- Manufactura
- Construcción
- Inmobiliaria
- Otro _____

6. Sueldo promedio que percibe según el puesto de trabajo

- \$400 - \$600
- \$601 - \$800
- \$801 - \$1000
- \$1001 - \$1500
- \$1501 - \$2000
- \$2001 - \$2500
- \$2501 - \$3000
- \$3000 - a más

7. Conoce el término de brechas (diferencias) salariales en relación al género.

- Si
- No

8. Considera usted que en la organización existe brechas salariales atribuidas al género

Si

No

9. En la actualidad, ¿cómo usted considera las brechas salariales en el ámbito laboral en Guayaquil?

Equitativa para ambos géneros

Inequitativa para las mujeres

Igualitarias en relación a la preparación y capacidad de género

Discriminatorias en relación a la preparación y capacidad de género

Otros: _____

10. ¿Cómo considera usted que ha sido la evolución de igualdad de género en las empresas de Guayaquil (contratación de mujeres a cargos tradicionalmente asignados a los hombres)?

Valoran por igual las habilidades destrezas y conocimientos de los hombres y las mujeres

Valoran más las habilidades destrezas y conocimientos de las mujeres

Otros: _____

11. Le pedimos nos comente su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes frases:

	Acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Desacuerdo
En Guayaquil, las mujeres ven limitadas su carrera profesional cuando son madres			
En Guayaquil, los hombres son favorecidos a comparación de las mujeres para acceder a posiciones gerenciales cuando hay dos candidatos con igual calificación			
Usted considera que los errores cometidos en el desempeño de las actividades en la empresa es mucho mayor si la persona al mando es una mujer			
Se toleran más los errores cometidos por los hombres en las actividades desarrolladas dentro de las organizaciones			

12. ¿Usted cree que las empresas con mayor porcentaje de mujeres en posiciones gerenciales aportan A la compañía, de acuerdo a: (puede seleccionar más de una)

- Generan un mayor beneficio económico a los accionistas
- Generan el mismo beneficio económico en comparación con las compañías donde las mujeres tienen una menor representación
- Generan un menor beneficio económico a los accionistas

13. ¿Usted cree que las mujeres hoy en día ganen menos que los hombres?

- Sí
- No

14. En base a las siguientes proposiciones, ¿Quién cree usted que se destaca laboralmente?

	Hombres	Mujeres	Hombres y mujeres por igual
Analizan la información en forma detallada y con paciencia			
Se esfuerzan por obtener resultados favorables en la organización			
Son dinámicos y buscan ampliar información obtenida			
Prefieren diálogos personales para tomar una decisión			

15. Cree usted que el ambiente del trabajo en equipo conformado por hombres y mujeres permite:

- Lograr mejores resultados
- Lograr peores resultados
- No es relevante el género de los participantes para los resultados

16. Desde su experiencia laboral, puede indicar que porcentaje de mujeres ocupan cargos gerenciales en la empresa

- 0% - 25%
- 26% - 50%
- 51% - 75%
- 76% - 100%

17. Según sus conocimientos, toda organización selecciona personal en base a políticas establecidas para ocupar un puesto de trabajo determinado por hombres o mujeres.

- Si
- No
- No lo sé

18. Ha notado quienes ocupan los puestos gerenciales en una empresa son:

Hombres

Mujeres

19. De forma personal, prefiere que su jefe sea:

Hombre

Mujer

Es indistinto el género

20. Actualmente en su lugar de trabajo le permiten prepararse profesionalmente

Si

No

Anexo 5. Entrevista

Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil Facultad de Administración

La presente investigación tiene como finalidad estudiar las brechas salariales de género en el Ecuador como parte de un proyecto de titulación para alcanzar el título de Ingenieras Comerciales.

Esta investigación busca identificar las diferentes percepciones de los ciudadanos en la ciudad de Guayaquil sobre las diferencias salariales de género. Es por eso que se han desarrollado las siguientes preguntas para determinar los resultados y conclusiones del presente proyecto de investigación.

- 1. ¿En qué tipo de género usted se define?**
- 2. Nos puede comentar, lo que conoce sobre las brechas salariales en relación al género.**
- 3. Considera usted que existen prácticas salariales discriminatorias con relación al género en el Ecuador.**
- 4. De acuerdo a su experiencia, que género está dispuesto a aceptar vacantes de tiempos parciales y por qué razón considera que accedería a tomar la propuesta laboral.**
- 5. Considera que la remuneración en los trabajos a nivel de las mujeres, es igual que el de los hombres para una misma función.**

6. Ante dos currículos, completamente iguales de candidatos de diferentes géneros, con cuál usted considera que el reclutador de Recursos Humano, se inclinaría según las diferentes áreas detalladas a continuación y por qué.

ÁREA	HOMBRE	MUJER	POR QUÉ
Gerencia General			
Gerencia Financiera			
Contable			
Administrativa			
Ventas			
Publicidad			
Producción			
Finanzas			
Informática			

7. Considera usted que hoy en día existen las condiciones igualitaria para que las mujeres accedan a los principales puestos gerenciales en las empresas.
8. Considera usted que existen diferencias salariales en las empresas para un cargo dependiendo del género.