



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

ESTUDIO DE LAS CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE GÉNEROS
DENTRO DE UNA EMPRESA DE TECNOLOGÍA DE LA CIUDAD DE QUITO



AUTOR

Santiago David Aráuz Chiriboga

AÑO

2019



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

ESTUDIO DE LAS CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE GÉNEROS
DENTRO DE UNA EMPRESA DE TECNOLOGÍA DE LA CIUDAD DE QUITO

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos
establecidos para optar por el título de Psicólogo mención
Organizacional

Profesor Guía

Paulina Del Carmen Muñoz Villacís

Autor

Santiago David Arauz Chiriboga

Año

2019

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

"Declaro haber dirigido el trabajo, Estudio de las causas de la brecha salarial entre géneros dentro de una empresa de tecnología de la Ciudad de Quito, a través de reuniones periódicas con el estudiante Santiago David Aráuz Chiriboga, en el semestre 2019-20, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

Paulina Del Carmen Muñoz Villacis

Magister en Gestión de Talento Humano

CI. 1706542816

DECLARACION DEL PROFESOR CORRECTOR

"Declaro haber revisado este trabajo, Estudio de las causas de la brecha salarial entre géneros dentro de una empresa de tecnología de la ciudad de Quito, del estudiante Santiago David Aráuz Chiriboga, en el semestre 2019-20, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

Andrea Estefanía Vinueza Cabezas
Magister en Estrategias de Empresas
CI.1803182250

Javier Alexander Navarrete Guerra
Master of Business and Administration
CI. 1716185622

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”

Santiago David Aráuz Chiriboga

CI. 1716796329

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis padres, a mis hermanos por su apoyo, sus enseñanzas mientras crecían hasta ser la persona que soy actualmente.

A mis amigos más cercanos por brindarme felicidad, aconsejarme y estar presente en los momentos importantes.

A mi novia por darme todo su apoyo y su amor para poder cumplir esta meta en mi vida.

Por último, a mis compañeros y profesores por haberme ayudado y guiado durante el progreso de mis estudios

DEDICATORIA

La presente investigación se lo dedico a mi familia quien me ha apoyado en mis estudios y a mi novia por siempre apoyarme y guiarme hacia una superación personal.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo, analizar las causas de la brecha salarial entre géneros dentro de una empresa de tecnología de la ciudad de Quito, desde el punto de vista de los empleados con un cargo administrativo medio, en el área de contabilidad y los programadores. La problemática de la investigación es un tema muy controversial que ha existido durante muchos años y es un claro ejemplo de la desigualdad en la que se encuentra el mundo, y el Ecuador más específicamente, en cuanto a la equidad de géneros. La búsqueda de la justicia en el mundo laboral en el contexto ecuatoriano es un tema que progresivamente se ha ido cambiando sin embargo es un futuro que se encuentra lejano en la actualidad.

Con el objetivo de analizar las causas o razones de la brecha salarial también es importante informar sobre la situación actual al respecto de la remuneración en el país, por lo que se detallarán conceptos esenciales para saber qué situaciones son consideradas discriminación, desde el punto de vista legal.

Es fundamental dar a conocer el término brecha salarial, el cual es el enfoque principal de la investigación. Para la creación de un proceso de remuneración ético y adecuado, se debe entender el concepto y la función de las compensaciones dentro del área de Recursos Humanos, ya que mediante la gestión de compensaciones se determina la importancia y la influencia de la edad y la educación del empleado para calcular su remuneración.

La investigación tiene un enfoque cualitativo con una metodología fenomenológica, la cual detalla que el fenómeno será observado en un ambiente natural y se lo analizará para ver su desarrollo sin interferencia por parte del investigador.

Palabras Clave: Brecha salarial, equidad de géneros, desigualdad, discriminación, Recursos Humanos, remuneración.

ABSTRACT

The purpose of this present research is to analyze the causes of the gender pay gap within a technology company in the city of Quito, from the point of view of employees with an average administrative position, in the area of accounting and Programmers. The problem of research is a very controversial topic that has existed for many years and is a clear example of the inequality in which the world, and Ecuador, more specifically, find sits in terms of gender equity. The pursuit of justice in the world of work in the Ecuadorian context is an issue that has gradually changed however is a future that is far away today.

In order to analyse the causes or reasons for the pay gap, it is also important to report on the current status of remuneration in the country, so essential concepts will be detailed to know which situations are considered discrimination, from a legal point of view.

It is essential to raise awareness of the term wage gap, which is the main focus of research. For the creation of an ethical and adequate remuneration process, the concept and function of compensation within the Human Resources area must be understood, since the management of compensation determines the importance and influence of age and employee's education to calculate their remuneration.

The research has a qualitative approach with a phenomenological methodology, which details that the phenomenon will be observed in a natural environment and analyzed to see its development without interference by the researcher.

Key Words: Wage gap, gender equity, inequality, discrimination, Human Resources, remuneration.

ÍNDICE

1. Introducción.....	1
2. Formulación del problema y Justificación.....	4
3. Pregunta de investigación:.....	8
4. Objetivos	8
4.1 General	8
4.2 Específicos:	8
5. Marco Teórico.....	9
6. Preguntas directrices	17
7. Metodología.....	18
7.1 Enfoque, diseño, alcance	18
7.2 Muestreo/participantes	19
7.3 Recolección de datos/herramientas	20
7.4 Pre-validación del Instrumento.....	21
7.5 Procedimiento.....	22
7.6 Tipo de análisis.....	23
8. Viabilidad.....	24
9. Aspectos éticos	25
9.1 Consentimientos o asentimientos informados	25
9.2 Tratamiento de la información	25
9.3 Autoreflexividad.....	26
9.4 Consecuencias de la investigación.....	27

10. Análisis de estrategias de intervención.....	27
11. Cronograma.....	34
Referencias	35
Anexos	39

1. Introducción

En la actualidad, es preciso que cada persona que pertenece a una sociedad trabaje, es necesario para la supervivencia de la comunidad y del individuo. Por esa razón se han ido otorgando roles, trabajos, responsabilidades y profesiones a cada integrante de la sociedad.

Durante mucho tiempo ciertos trabajos solo podían ser realizados por una persona del género masculino o por una del género femenino, pero desde que esa era la realidad a la cual la humanidad tenía que atenerse, se han dado muchos cambios en el mundo, tanto como individuos como sociedad. Actualmente, los puestos de trabajo que fueron considerados sólo para un género o para el otro pueden ser ocupados por cualquier persona que haya conseguido ese puesto, sea a través de méritos, esfuerzo, contactos o cualquier otro tipo de medio. Debido a esto, los trabajos y sus recompensas deberían ir avanzando hasta llegar a un punto de equidad para sus potenciales candidatos, pero por alguna razón los humanos no han llegado a ese punto, siendo ese el origen de la brecha salarial.

La igualdad entre hombres y mujeres es un tema controversial en muchos aspectos, sean sociales, culturales, políticos, religiosos e incluso económicos, es por ello que se tendrá un enfoque en la recompensa monetaria en esta investigación. Por otro lado, la búsqueda de igualdad no sólo brinda beneficios a la sociedad y a las personas que quieren una sociedad realmente equitativa también, tiene una ventaja muy importante para las empresas, una característica que las hará resaltar de otras compañías y contribuirá a sus ganancias como negocio. La presencia de un beneficio laboral notorio y del uso de buenas prácticas tienen una influencia positiva y de manera significativa en el nivel de atracción que tiene una empresa ante sus candidatos y en el nivel de retención con los empleados que se encuentran ya trabajando bajo el nombre de la organización.

Los beneficios y otros incentivos pueden determinar si el ambiente laboral dentro de una empresa es bueno o es lo suficientemente negativo para que sus empleados no crean en un sentimiento de cohesión y decidan buscar nuevas opciones laborales. Para entender los objetivos de una estrategia de beneficios en el documento de Efraín Sierra se detallan las ventajas de tener un buen programa de incentivos.

En su análisis se detalla que al tener beneficios llamativos se reduce la búsqueda de otras oportunidades laborales por parte de los empleados debido a que se sienten apreciados y retados por la remuneración que reciben en comparación a otras empresas, esto se relaciona directamente con la retención de los empleados. Al estar presente la igualdad y la calidad en su remuneración, la empresa tiende a atraer nuevos talentos que se encuentren capacitados y calificados para la vacante, lo cual puede provocar un aumento en la productividad o nuevos puntos de vista para mejorar procesos dentro de la empresa. De igual manera, un manejo correcto de los beneficios y las compensaciones reduce la posibilidad de un mal manejo de los ingresos de la empresa lo cual permite que la economía de la organización se mantenga en orden (Sierra, 2016, p.17-18). Con esta información, se entiende claramente como una empresa se puede beneficiar por mantener la brecha salarial en el mínimo o incluso desaparecer por completo, lo cual debería ser visto como una inversión mas no como un gasto.

En nuestro contexto ecuatoriano se ha evidenciado muchos comportamientos de machismo lo cual está directamente relacionado con la discriminación de género, explicando que ciertos trabajos o actividades pueden ser realizados por un hombre, como trabajos manuales, relacionados con ciencia e incluso cargos administrativos de nivel alto y que no tienen la misma capacidad de relacionarse con clientes o compañeros ya que no expresan sus emociones de la misma manera que una mujer. Mientras que las mujeres son consideradas mejor enfocadas en trabajos más emocionales en donde tengan contacto con clientes y no tomen decisiones importantes.

Todos estos pensamientos son un claro ejemplo de los estereotipos de género llevados a un punto de ser discriminación, aunque algunas características sean más prominentes o tengan mejores resultados en un género específico, pensar que por esta razón al no ser de ese sexo no tienen la misma capacidad es lo que influye fuertemente en la decisión de contratar a una persona, conseguir un ascenso y eventualmente recibir una recompensa justa por un trabajo realizado.

Como se mencionó previamente, existen muchos obstáculos que ralentizan el progreso hacia un mercado laboral equitativo, como es la discriminación, los estereotipos de género y una cultura con un pensamiento machista. Pero, por otro lado, existe beneficios de tener compensaciones equitativas, pero para lograr eso es importante determinar por qué razón existe esta brecha ya que la diferencia en la remuneración también puede ser basada en hechos que sean justificados. No todos los casos de paga desigual es discriminación, pero entender esa diferencia es la principal razón de esta investigación.

Mediante el proceso investigativo realizado en este estudio, las entrevistas elaboradas con una muestra de empleados de la empresa y los datos recolectados del último censo ejecutado se encontrará información necesaria para concluir el estudio y determinar qué causas son las más prominentes en una diferencia salarial. Una vez determinada las causas de la brecha salarial se podrá entender si la diferencia es injustificada e intentar mejorarla para que sea equitativa o en caso de que sea justificada explicar por qué razón y comprender de qué manera todos los empleados pueden alcanzar los mismos méritos para recibir una remuneración igual a la de sus compañeros.

2. Formulación del problema y Justificación

La diferencia salarial entre hombres y mujeres, puede ser analizada en pequeñas o grandes escalas, es por ello que al momento de realizar un estudio sobre dicho tema se evidencia que, si existe una variación injustificada al momento de compararlas, debido a que el análisis puede estar realizado en una empresa pequeña o en una empresa grande que maneja sistemas referentes a una validación de la remuneración.

Esta temática es vista como un problema que puede tener una repercusión tanto económica como social de alto impacto, debido a que en la actualidad se ha incrementado la búsqueda de igualdad entre hombres y mujeres en varios aspectos, lo cual ha mejorado con el tiempo; pero en el ámbito laboral es un tema muy controversial.

La igualdad en la paga por un trabajo realizado ha sido anhelada desde hace décadas y hasta la actualidad se siguen realizando estudios sobre porqué se da y sobre las posibles soluciones que se pueden sugerir, aunque no existe todavía una solución infalible debido a que ha sido analizado desde varios puntos de vista.

Existe una agenda realizada por Nicole Bidegain Ponte oficial de la CEPAL (2017, p.36) en la cual se detalla un plan para incorporar metas y objetivos que influyan en la percepción de las mujeres alrededor del mundo, afectando muchos aspectos sociales, culturales, médicos, políticos, económicos, entre otros concentrándose específicamente en América Latina y en el Caribe debido a su alto nivel de discriminación y desigualdad ante las mujeres en comparación a otros lugares del planeta. De igual forma, en este proyecto se quiere remover muchas prácticas y conductas que son consideradas incorrectas o injustas contra las mujeres, buscando la garantía de una sociedad en donde exista igualdad en oportunidades para todas las personas. El propósito de la agenda mencionada por la CEPAL en el estudio anterior, es el

de eliminar las formas de violencia y de discriminación ante las mujeres en todo sentido, un plan ambicioso, pero con muchos beneficios en respecto a la equidad. Mediante la implementación de esta agenda se verán afectadas de manera positiva las mujeres, eventualmente influyendo en el mundo laboral.

Por estas razones, es fundamental poder determinar las diferentes causas de esta brecha; además ayudará a establecer el impacto que tiene este problema social en los colaboradores ecuatorianos. En caso de no existir evidencia alguna sobre una brecha salarial este estudio ayudará a conocer qué tipo de acercamientos se han realizado para lograr una reducción en la discriminación laboral, que ha existido desde hace varios años.

El estudio se desarrollará en una empresa de tecnología, que cuenta en su mayoría con más empleados hombres que mujeres. Como un beneficio extra para la compañía, se quiere demostrar si es que está presente en la empresa una inclusión al momento de realizar las diferentes funciones del departamento de Recursos Humanos, ya que otorga a la empresa de reconocimiento como una organización que remunera de forma correcta y justa con sus empleados. Se va a concentrar específicamente en los procesos de selección, el proceso de contratación y el de remuneración para que su metodología sea correcta para sus empleados.

La investigación se concentrará en las causas de la discriminación laboral por género en los ambientes laborales y la diferencia que se observa al momento de recibir una remuneración o una adecuada compensación por realizar un mismo tipo de trabajo. Con esto se pretende lograr un mercado laboral más equitativo para todos sus participantes, tomando en cuenta que esta es una situación que durante los años ha logrado evolucionar y ha sido más factible su logro pero con un largo camino por delante. Como se ha mencionado anteriormente, en la actualidad hay muchos estudios que quieren entender este fenómeno y cómo ir reduciendo esta brecha hasta llegar a un punto de igualdad, pero es un plan que tomará tiempo para poder regular todos los

factores que intervienen en la discriminación, tanto los factores sociales, culturales e incluso políticos y religiosos los cuales en varias partes del mundo tienen una correlación directa con las oportunidades que se les presenta a las mujeres en el mundo laboral.

Durante esta investigación se deberá entender de mejor manera el término de discriminación laboral, pero con mayor profundidad sobre la discriminación de género. Así mismo, se deberá determinar el proceso de valoración de un cargo o dicho de otra manera la compensación establecida de un cargo tomando en cuenta varios factores como lo es la experiencia, educación, entre muchas otras variables. Al entender de mejor manera los términos planteados se podrá establecer si es que hay una brecha salarial y si ésta es causada por una variable razonable o si en verdad se relaciona con alguno de los términos anteriores.

Para la investigación se intentará determinar los casos previos que se han desarrollado en situaciones similares en el Ecuador, en otros países de Latinoamérica y con una explicación de una barrera profesional en el contexto español. Uno de los estudios que sustentan esta problemática es el de Fuentes, Palma y Montero (2005, p.133), que hace referencia a la evolución de la discriminación en cuanto a la remuneración en el país de Chile; concentrándose en las causas y en su magnitud.

El estudio de Galvis (2011, p.3), realizado en Colombia, estudia más profundamente en la diferencia de la remuneración dependiendo de la región, evidenciando una diferencia salarial entre géneros ya que existe una prevalencia positiva hacia los hombres debido al análisis de factores como la educación, la ubicación geográfica, entre otros.

También, con un foco más centrado en la cultura ecuatoriana, la investigación de Rivera (2013, p.7) claramente explica cómo la discriminación laboral dentro del Ecuador se ha reducido en los últimos años.

En España se utilizó un término llamado techo de cristal, que puede ser entendido como una barrera profesional que impide a ciertos empleados alcanzar puestos más altos incluso si cumplen con los requisitos, realizando un enfoque en las mujeres y su dificultad para superar este techo de cristal (Carrancio, 2017, p. 475). Este término apoya la idea de la existencia de desigualdad en el ámbito laboral, demostrando la incapacidad de algunas personas de conseguir un puesto en una empresa o de poder ascender de forma vertical dentro de la misma, lo cual tiene varios efectos adversos en el empleado y su motivación laboral.

De igual forma, se obtuvo información del INEC (2018, p.6) sobre los diferentes factores que causan un efecto en la compensación de un puesto de trabajo, se explica detalladamente en el estudio que los factores tomados en cuenta son la edad de la persona, su estado civil, su nivel de educación, si su empleo es en el sector público o privado, el tamaño de la empresa, la provincia en donde trabaja y el giro de negocio de la empresa. El estudio de la INEC tiene mucha importancia debido a que se toma en cuenta varios factores relevantes para el estudio. Por otro lado, la información es obtenida en el contexto ecuatoriano lo cual hace que la investigación provea datos auténticos y útiles.

Con los estudios previos y la información por parte de la empresa de tecnología se determinará si en esta empresa también se evidencia la discriminación laboral; tomando en cuenta que el giro de negocio de la empresa principalmente es dominado por los hombres. Es importante recalcar que la brecha salarial puede ser afectada por el tipo de servicio o producto que la empresa ofrezca a sus clientes; es por ello que todo esto ayudará a establecer si ha existido un cambio real en la sociedad ecuatoriana últimamente.

3. **Pregunta de investigación:**

¿Cuáles son las causas de la brecha salarial en la remuneración ente géneros dentro de una empresa de tecnología de la ciudad de Quito?

4. **Objetivos**

4.1 General:

- Analizar las causas de la brecha salarial entre géneros dentro de una empresa de tecnología de la ciudad de Quito.

4.2 Específicos:

- Identificar de que manera los criterios utilizados para la valoración del cargo aportan a la creación de una brecha salarial.
- Analizar la influencia del género, la edad o el nivel de educación del trabajador en su remuneración.

5. Marco Teórico

Durante la investigación se mantendrá un paradigma teórico interpretativo debido a que este paradigma se centra en el detalle de nuevo conocimiento mediante un análisis detallado desde el punto de vista del investigador y su interacción con el fenómeno en sí. (Ramírez, Arcila, Buriticá, Castrillon, 2004, p. 68).

Desde que se empezó a buscar la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, tanto en aspectos sociales, personales y económicos, se ha podido evidenciar que existen varias diferencias laborales en relación al género; en la actualidad estas diferencias son vistas en aspectos como la banda salarial, el plan de carrera, las recompensas laborales, entre otras. Dentro de esta investigación se profundizará una de las diferencias que existe en relación al género dentro del ámbito laboral, ésta será las brechas salariales, es por ello que es importante conocer que es una brecha salarial.

Martínez y Acevedo (2004, p.66) afirman que una brecha salarial es la diferenciación entre la remuneración entre un grupo de personas al realizar su trabajo en comparación a otro grupo, en donde las variables observables son la raza o el género. Se han publicado varias investigaciones que se enfocan en este fenómeno, como el estudio de la discriminación salarial en varias áreas metropolitanas de Colombia en donde se utilizó un método de investigación cualitativo con una muestra probabilística con información obtenida de varios hogares mediante encuestas realizadas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística o DANE desde el año 1984 hasta el año 2010, lo que les permitió concluir que las mujeres reciben un trato diferente al momento de recibir una remuneración y al tener un plan de carrera a diferencia de los hombres (Chávez, Ríos, 2014, p.29).

Existen varias causas ante una brecha salarial de hombres y mujeres, según Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer (2012, p.25) en su revista detalla las

diferentes causas de la brecha salarial. Explica que la brecha puede ser causada por un tipo de discriminación de forma directa y sin otros factores, por diferentes tipos de variables o criterios para valorar un cargo; por estereotipos de género; y, por último, por la presencia de una cultura organizacional generada a partir de discriminaciones y de creencias incorrectas.

Estas variables también están presentes en el contexto ecuatoriano; y se las tomarán en cuenta dentro de esta investigación serán:

En primera instancia la discriminación, que se define como:

“Cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral”.
(Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2017, p. 2).

El identificar los aspectos que son considerados discriminación ayudará a entender de mejor manera el contexto ecuatoriano en el aspecto laboral. Las características explicadas previamente no deben tener afectación alguna al momento de postularse para un puesto laboral debido a que no tienen relación a la calidad del trabajo que la persona desempeñará si es que llega a ser contratada.

Es de suma importancia tener claro los factores que afectan a la remuneración, debido a que hay factores que si tienen impacto en la misma; pero no son considerados como parte de la discriminación.

Estos factores son la edad que tiene la persona durante su tiempo dentro de la empresa, el estado civil del colaborador debido a que influye en otros beneficios como las utilidades, el título que el trabajador presentó al momento de ser contratado como evidencia de su nivel de escolaridad, si el empleado pertenece al sector público tiene diferentes beneficios y condiciones de trabajo que en el sector privado, el tamaño de la empresa para entender si la compañía tiene la posibilidad de tener mejores remuneraciones en relación al mercado y la situación económica actual. Y de igual manera, la ubicación también tiene un impacto en los ingresos y egresos de la empresa ya que existe un cambio en los precios entre una provincia en comparación a otra, especialmente si es la capital.

Finalmente, el factor que tiene un impacto en toda empresa es el principal giro de negocio, hay productos o servicios que son más necesarios que otros dependiendo de la necesidad actual de la sociedad lo cual influenciará de manera tanto negativa como positiva dependiendo de la empresa. (INEC, 2018, p. 6). En el resultado de la investigación del INEC se pudo evidenciar una brecha salarial entre géneros con un resultado fuera de lo esperado. Se determinó que existe una brecha, pero con una influencia positiva hacia las mujeres. En el estudio se detalla que la mayoría de diferencias salariales que tienen una inclinación hacia las mujeres, aunque no es un valor significativamente alto y está justificado debido a que las mujeres en general presentan tener mejores características académicas en comparación a sus compañeros del género masculino. (INEC, 2018, p. 18)

Es relevante, explicar que las diferencias salariales que afectan de manera positiva a las mujeres se basan en datos de empresas más generales, sea en su principal producto/servicio o en su manera de ser manejada.

En grupos más específicos, la brecha es negativa y en otras compañías no se detalla ningún tipo de discriminación. Por esa razón, la investigación se llevará

a cabo en una empresa específica para determinar la brecha dentro de una organización de tecnología afecta a sus empleados.

Ante esta variable diferentes autores han realizado estudios como es el caso de, Albuja & Enríquez (2018, p.13) quienes mediante el uso de la fórmula de Mincer, con la cual tratan de realizar un cálculo del ingreso y la experiencia en el trabajo en relación a la escolaridad y otras variables individuales. A través de este análisis, lograron afirmar que en la actualidad existe un mayor porcentaje de mujeres que tienen una instrucción superior en comparación a los hombres, pero a pesar de ello no se ha realizado la corrección en la remuneración de la mujer.

De igual forma, se detallan varios factores que pueden influir en la diferencia de sueldos; estos factores son la raza, la región en donde habitan y el estado civil; pero si bien hay varias brechas, se llegó a la conclusión de que la brecha salarial entre hombres y mujeres es superior en la educación y a los otros factores previamente mencionados. Es por eso que esta variable se relaciona con el impacto de los estudios y la preparación académica en el mundo laboral y su influencia en una remuneración más equitativa.

Otra variable que se debe tomar en cuenta son los tipos de compensaciones que existen. Existe una recompensa que se les otorga a los empleados, la cual puede ser de manera emocional, a través de reconocimiento ante sus compañeros o jefes y también puede darse una recompensa con un enfoque en el aspecto monetario a través de un pago por su labor, teniendo en cuenta que el pago financiero se va a relacionar fuertemente con aspectos del puesto como experiencia, educación, actividades, riesgo del cargo, por mencionar algunos (Sánchez, 2014, p.10).

Con una explicación detallada de las compensaciones se puede entender su importancia dentro del mundo laboral, debido a que puede influir en la productividad y en el humor del colaborador. Deducir que una compensación

con mayor impacto tiene efectos positivos en la empresa y sus empleados demuestra su importancia dirigido a la relación con los empleados y a al ahorro para la empresa ya que mejora el clima laboral, reduce la rotación de los empleados y esto ayuda a ahorrar a la empresa.

Las compensaciones dentro de las industrias son muy importantes, es por ello que muchas de las empresas tienen un área de compensaciones. Estas áreas realizan la valoración de cargos y por ende un análisis de las brechas salariales. De igual forma, para analizar la brecha salarial y cómo funcionan las compensaciones es importante conocer qué es equidad interna y competitividad externa debido a que estos términos forman parte de la causa global que es compensaciones.

La equidad interna según Kerry Chou (2016, p.1) es conocida como “la noción de que los empleados serán pagados de acuerdo al “valor” que la compañía otorga a su puesto dentro de la organización”. Este valor otorgado por la empresa deberá ser analizado y medido de forma metodológica para la realización de un cálculo que determinará el valor monetario de ese cargo para la productividad de la empresa. Tener este concepto claro evita que se creen disputas en los ambientes laborales si un colaborador tiene una remuneración diferente en relación a su compañero que se encuentra en otra área realizando otras funciones, aunque tengan roles similares.

La competitividad externa o referencia sectorial es un término que puede ser comprendido como una fuente de información en la cual se detalla el rango que existe en la remuneración de un cargo, dependiendo del contexto tanto social como económico, en el cual se encuentre refiriéndonos a la ubicación geográfica, la situación económica y el tipo de moneda que se maneja en esa ubicación. También, se da una aproximación de qué tan grande o corto es el rango de salarios que se están ofreciendo en las empresas pertenecientes al mercado laboral quienes hayan emitido algún tipo de información a través de auditorías (Sánchez, 2014, p.10).

El concepto de competitividad externa otorga apoyo a los empleados encargados de las compensaciones ya que da una perspectiva más general y acertada sobre el estado actual de un puesto en el mercado para que sea ubicado en una banda salarial adecuada y evitar un pago inferior o un sobrepago de un cargo.

De igual manera, otra variable a tomar en consideración son los estereotipos de género, los cuales hacen referencia a “la construcción o comprensión de los hombres y las mujeres, en razón de la diferencia entre sus características físicas, biológicas, sexuales y sociales” (Cook, Cusack, 2010, p. 2). Asociando esta variable como una de las causas de las brechas salariales se puede afirmar según el boletín del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2018, p.1) que los estereotipos de género hacen referencia a una segregación que encasilla a las mujeres para la realización de ciertas actividades o acciones específicas en el entorno laboral, limitando y creando categorías de menor importancia para las trabajadoras dando como consecuencia una valoración inferior en su trabajo y una afectación en su desarrollo profesional.

Otra variable que tiene influencia en la remuneración es la edad del empleado. La existencia del prejuicio, sobre los empleados jóvenes con falta de experiencia, quienes son remunerados con un valor menor al de sus compañeros sin tomar en cuenta sus estudios ha sido un punto de vista a tomar en cuenta para buscar la equidad en el pago por un trabajo realizado. En un estudio realizado con información de todo el mundo sobre la diferencia de salarios entre jóvenes y adultos se detalla que en muchos países el salario mínimo de un empleado joven equivale a un porcentaje del salario básico de un empleado adulto y dependiendo del país este porcentaje puede ser de mayor o de menor cantidad, incluso ir variando dependiendo la edad del nuevo colaborador. En los países de Latinoamérica no se ha puesto en marcha esta metodología, a menos que los empleados tengan cargos relacionados a

pasantías o a prácticas dentro de la organización. Esta diferencia salarial puede variar, algunos salarios tienen diferencias debido a la edad hasta cumplir los 18 años, otros hasta 22 años, dependiendo del país, lo cual puede afectar el porcentaje recibido por la edad actual del empleado e ir incrementando progresivamente. Por otro lado, la investigación detalla que los jóvenes que tienen un menor salario son más propensos a ser contratados por esta misma razón, facilitando su ingreso en el mundo laboral a diferencia de su contraparte de mayor edad (Marinakís, 2007, p. 9).

Con esta información, se puede observar que la edad influye fuertemente en la remuneración de un empleado, pero debemos tomar en cuenta que el salario inferior es temporal y no debe ser alargado más del tiempo establecido según el país. Incluso puede ser considerado como un beneficio o una ventaja en comparación a otras personas que han tomado la decisión de renunciar o han sido despedidas ya que serán menos llamativos para las empresas debido a su experiencia y a su edad, lo cual se verá reflejado en su remuneración. Si la edad de un candidato para un puesto es un elemento que afecte su remuneración a largo plazo entonces el proceso es realizado de forma poco ética y la diferencia salarial es considerada como discriminación.

Un estudio realizado en el Ecuador tiene como propósito analizar la heterogeneidad en el trabajo y procesar la desigualdad en salarios; durante el estudio se pudo entender varios puntos importantes. Uno de los puntos fue deducir cómo se genera la dispersión entre los salarios y como, durante los años 2010 al 2015 se ha generado una reducción en la desigualdad de los salarios. Analizando los resultados al inicio demostraban que los empleados con una remuneración mayor se encontraban en empresas con menos recursos, esta premisa con los años se fue igualando hasta llegar a la conclusión que la reducción de la heterogeneidad ha influido en la igualdad de remuneración entre los empleados de empresas tanto grandes como medianas y pequeñas (Tamayo, Palacios, Puebla, 2018, p. 30).

Con este estudio se puede llegar a la conclusión de que en los últimos 10 años ha existido una fluctuación de la remuneración entre hombres y mujeres, pero se ha ido adecuando progresivamente debido a la contratación de personas hasta tener un equilibrio entre empleados masculinos y femeninos. Aunque el estudio fue realizado en un periodo de tiempo relativamente corto para poder analizar de manera apropiada este fenómeno, sigue teniendo un proceso metodológico técnico.

En la investigación se llega a determinar que un 65% de la diferencia salarial es explicada por la diferencia de cantidad entre cuántos hombres y cuántas mujeres se encuentran trabajando en la empresa. Al existir valores similares en cuanto a empleados hombres y mujeres la diferencia se ve reducida, lo cual se encuentra relacionado a la igualdad en la remuneración a pesar de tener cualidades o características que son diferentes. Por otro lado, se detalla que el valor de las remuneraciones en varias empresas se encuentra afectado más por el salario mínimo que por las políticas de la empresa (Tamayo, Palacios, Puebla, 2018, p. 31). Los resultados obtenidos en esta investigación ayudan a determinar la situación actual del Ecuador en cuanto a remuneración por un trabajo realizado. Es por eso importante mencionar que sigue existiendo una brecha entre géneros, pero ha ido disminuyendo con el paso del tiempo, aunque sigue siendo muy prevalente el hecho de que las mujeres sean remuneradas en menor cantidad por realizar el mismo trabajo que realiza uno de sus compañeros masculinos.

Para finalizar, se puede concluir que, gracias a los diversos estudios analizados anteriormente en varios contextos de Latinoamérica, Europa, entre otros, existen varias causas para la diferencia en la remuneración y la creación de una brecha salarial. Es así que las causas más prominentes y relevantes que han sido detalladas son la discriminación directa contra la mujer, la edad del empleado, los estudios que la persona realizó en su vida, los estereotipos de género y las compensaciones de un cargo.

6. Preguntas directrices

Objetivos Específicos:

- Identificar los criterios utilizados para la valoración del cargo aportan a la creación de una brecha salarial.
 - ¿Qué variables se toman en cuenta en la empresa al momento de establecer una remuneración?
 - ¿Qué tan ética es la metodología utilizada para obtener la información sobre las remuneraciones que reciben los empleados?
 - ¿Cuáles son las diferencias en las remuneraciones existentes entre los cargos de diferentes niveles?
- Analizar la influencia del género, la edad o el nivel de educación del trabajador en su remuneración.
 - ¿Qué tipo de influencia tiene el género en la remuneración de un puesto de trabajo?
 - ¿Qué tipo de influencia tiene la edad en la remuneración de un puesto de trabajo?
 - ¿Qué tipo de influencia tiene la educación en la remuneración de un puesto de trabajo?

7. Metodología

7.1 Enfoque, diseño, alcance

El estudio de la brecha salarial será realizado con un enfoque cualitativo debido a que se analizará un evento, en donde no se interferirá de forma alguna con el mismo, sino se construirán ideas relacionadas sobre el fenómeno en sí y como este fenómeno afecta a su ambiente.

El enfoque cualitativo es entendido como un tipo de orientación utilizado en varios tipos de investigaciones en donde el foco de la investigación es el proyecto en sí, con este enfoque se crean opiniones y se llegan a conclusiones sobre lo analizado en vez de compararlo con estudios previos (Hernández, Fernández, Baptista, 2010, p. 10).

El diseño de este estudio será no experimental debido a que no se alterarán las variables establecidas que presente el fenómeno; pero se las analizarán de varias formas para poder llegar a una conclusión. Los diseños no experimentales son un tipo de investigación, en donde, las variables están intactas y se aprecia el fenómeno en un ambiente natural sin alterar para determinar su desarrollo sin algún tipo de interferencia externa sea por parte del investigador u otro participante de la investigación (Hernández et al., 2010, p. 149).

El alcance de la investigación será explicativo ya que en el estudio se determinarán las diferentes causas para la brecha salarial y cómo este fenómeno se desarrolla en una empresa en el contexto ecuatoriano. Este tipo de alcance es utilizado en los estudios que tienen como objetivo establecer las posibles causas de un fenómeno, las varias razones por las cuales ocurre y las diferentes condiciones necesarias para su desarrollo (Hernández et al., 2010, p. 84).

7.2 Muestreo/participantes

El estudio será realizado con un muestreo no probabilístico de 15 personas, pero la cantidad de participantes podría variar debido a que el estudio tomará forma mediante su progreso y posiblemente se necesite más información de más participantes, no se realizarán ni se utilizarán fórmulas para determinar la muestra. Para seleccionar los participantes se tomarán en cuenta a los empleados de la empresa de tecnología que se encuentren en las posiciones de programadores y en posiciones administrativas de nivel medio del área de contabilidad. Se tomará el enfoque cualitativo debido a que en el estudio se centrarán en las razones y las causas de la brecha salarial; en donde no tendrá una relevancia significativa los valores numéricos, sino más bien la razón de por qué la brecha se evidencia en los cargos específicos.

La muestra no probabilística no se basa en la probabilidad del estudio, sino que se centra en la decisión del investigador y en la dirección del estudio. (Hernández et al., 2010, p. 176). A parte, de la facilidad que otorga al investigador y al estudio este tipo de muestra ayuda a obtener más información, lo cual implica más puntos de vista y datos para lograr obtener una conclusión más acertada.

En este caso para la investigación el tipo de muestreo será oportunista o por conveniencia ya que no existen muchas características de exclusión de sus participantes. El muestreo oportunista en un estudio implica la selección de participantes para la investigación de forma espontánea en el momento en que el estudio o el investigador lo necesite. (Hernández et al., 2010, p. 399).

Este tipo de muestreo ayuda al investigador y a la investigación a tener más libertad en cuanto a su fuente de información debido a que es más fácil poder obtener información en caso de que sea necesaria para poder llegar a concluir premisas de forma correcta. Se realizará la investigación a 15 personas, en donde se tomarán en cuenta a 8 mujeres y a 7 hombres de varios cargos, para poder lograr una base variada y suficientemente grande para evitar sesgos.

7.3 Criterios de inclusión y exclusión

Tabla 1.

Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de Inclusión	Criterios de Exclusión
<ul style="list-style-type: none"> - Empleados con mínimo 1 año de experiencia en la empresa. - Cargos administrativos de nivel medio del área de contabilidad. - Programadores 	<ul style="list-style-type: none"> - Personas que no quieran divulgar públicamente su sueldo.

7.4 Recolección de datos/herramientas a utilizar

Para la recolección de datos se utilizará como herramienta la entrevista debido a que se necesita información específica de los empleados y debe ser obtenida de manera confidencial; para no sesgar la información se podrá utilizar entrevistas estructuradas.

En las entrevistas que se van a realizar se debe especificar que serán estructuradas, ya que es necesario la recolección de información específica; esta información será la remuneración que recibe la persona, el tiempo que ha trabajado en la empresa, la escolaridad que ha recibido, entre otros factores y su relación con su remuneración y el método con el cual se calcula las compensaciones en la empresa. Además, por la gran cantidad de entrevistas que se deben realizar es aconsejable evitar ocupar más tiempo del necesario para así evitar mantener a los empleados fuera de sus puestos de trabajo y que se atrasen en sus labores diarias. Las entrevistas son instrumentos con las cuales se organizan pequeñas reuniones en donde los participantes pueden ofrecer información y datos para poder cumplir un objetivo o meta de la investigación. (Hernández et al., 2010, p. 418)

Otra herramienta útil para la obtención de información es el censo realizado por el gobierno ecuatoriano en donde se detalla muchos datos pertinentes. El censo es definido como:

“Un recuento de la población y las viviendas para generar información estadística confiable, veraz y oportuna acerca de la magnitud, estructura, crecimiento, distribución de la población y de sus características económicas, sociales y demográficas, que sirva de base para la elaboración de planes generales de desarrollo y la formulación de programas y proyectos a cargo de organismos de los sectores público y privado” (INEC, 2019, pp. 2).

Al ser una herramienta que otorga información detallada es muy conveniente para encontrar datos informativos sobre los empleados de una empresa y su forma de vida, así como son los ingresos lo cual es relevante para la investigación.

7.5 Pre-validación del Instrumento

En esta investigación se realizará el proceso de pre validación de los instrumentos o de las herramientas utilizadas para la obtención de información.

La entrevista estructurada, una herramienta muy común utilizada en muchos estudios para obtener información específica de una persona de una manera concisa y confidencial para evitar conseguir datos que sean subjetivos. Es definida como:

“una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial” (Díaz, Torruco, Martínez, Varela, 2013, p. 163).

Esta cita explica claramente la función de la entrevista dentro de una investigación. De igual forma, se explica que la entrevista puede ser usada de forma coloquial pero su objetivo es obtener datos que den apoyo al estudio.

La otra herramienta que será utilizada en la investigación es el censo que es una herramienta utilizada comúnmente por el estado para obtener diferentes tipos de antecedentes e información de los integrantes de una ciudad, uno de estos datos podrá brindar una nueva perspectiva en el estudio. El censo es definido como: "conjunto de operaciones que consisten en recopilar, resumir, valorar, analizar y publicar los datos de carácter demográfico, cultural, económico y social de todos los habitantes del país y de sus divisiones político-administrativas, referidos a un momento o período dado" (Quevedo, 1991, p. 5). La definición de censo utilizada previamente detalla que esta herramienta brinda información sumamente precisa sobre el estado actual de los ciudadanos. Los datos estadísticos brindaran una mejor percepción de los empleados de la empresa sobre su situación económica.

7.6 Procedimiento

Para la correcta adquisición de información se continuará con la obtención de los datos de las personas encargadas de las compensaciones en la empresa mediante reportes realizados previamente. Por otro lado, se realizarán entrevistas a cargos administrativos de nivel medio del área de contabilidad, a los programadores y empleados que creen sufrir de la brecha salarial dentro de la empresa.

Las entrevistas se realizarán para determinar su remuneración y realizar una comparación con sus compañeros. De igual forma se obtendrá información por parte de los jefes o supervisores de estas personas para poder justificar la remuneración a través de las funciones, los indicadores de gestión, dimensiones del cargo y otros elementos para la remuneración que tienen en ese momento en donde se buscará justificaciones tanto éticas como legales.

Para las entrevistas con los programadores y los administrativos de nivel medio del área de contabilidad, se usarán consentimientos informados escritos debido a que cierta información que se revelaría en la entrevista puede ser de un ámbito delicado dependiendo del entrevistado. Este consentimiento ayudará a proteger a los participantes. Se proseguirá, con la obtención de la información obtenida del censo más reciente, en donde se detalla los ingresos de los empleados y a continuación, se analizarán estos datos y se realizará una comparación con la información obtenida de las entrevistas a los empleados y a sus respectivos jefes.

7.7 Tipo de análisis

El tipo de análisis para el estudio será de forma cualitativa en donde se realizará una recopilación de datos mediante entrevistas y acceso a documentos de la empresa para determinar la remuneración de los empleados y su debido proceso para llegar al valor actual.

Después, se analizarán los datos y la información que hemos recibido por parte de los empleados para determinar la evidencia de la existencia de la brecha salarial dentro de la empresa y las razones por las cuales ocurre. Para poder organizar esta información de forma correcta se usará el software de Atlas. TI, este software ayudará en la codificación, dará soporte para la organización y ayudará en el manejo de los datos haciendo que el proceso sea rápido y evitando equivocaciones.

Con la información organizada y estructurada se podrán crear códigos para la información más relevante, la cual puede influir y ayudar a la realización de las conclusiones y finalmente se llegará a una teoría o a varias conclusiones en donde se explicará la situación actual de la empresa en el ámbito de brecha salarial.

8. Viabilidad

La realización de este estudio aparte de tener su importancia en un aspecto social, también tiene relevancia debido a la facilidad de acceso de información y procedimiento en general. Para la obtención de información será necesario comunicarse con una persona en un puesto administrativo alto para que se obtenga la autorización de poder hablar con el resto de empleados y que la empresa esté de acuerdo en utilizar información para la realización de este proyecto y una vez obtenido este permiso por parte de la compañía el acceso a los informes por parte de los empleados encargados de compensaciones será entregados.

Por otra parte, para la obtención de la información de los participantes del estudio se deberá organizar con sus debidos supervisores para evitar conflictos con sus horarios de trabajo para que puedan continuar con sus responsabilidades del día a día. Mediante la ayuda del tutor académico se podrá ir avanzando en el proyecto con su debida guía y conocimiento sobre el tema central del plan de titulación; la organización de los horarios de tutorías es determinadas por la disponibilidad tanto del tutor como del autor del proyecto.

En relación a los recursos necesarios para la investigación, debido a que el procedimiento que se va a realizar de entrevistas y de recepción de informes con la información por parte de la empresa no están programados costos significativamente altos aparte de transporte, fotocopias en caso de ser necesario y una grabadora de audio para la correcta transcripción de las entrevistas para el proceso final de la investigación. En recursos humanos debido a la cantidad de entrevistas realizadas y el tiempo que se está estipulando en el cronograma no es necesaria la participación de otra persona y puede ser ejecutado por el autor de la investigación, el único apoyo externo al investigador será el tutor de la investigación para brindar apoyo en conocimiento y en correcciones al procedimiento para que la investigación sea realizada con éxito y de forma ética.

9. Aspectos éticos

9.1 Consentimientos o asentimientos informados

Para que la investigación siga los parámetros éticos establecidos es importante que haya una evidencia de la participación voluntaria por parte de los participantes, una herramienta fundamental es el consentimiento informado que es un método que ha sido usado muchas veces en proyectos e investigaciones anteriores. Con esta herramienta se asegurará la participación voluntaria de la muestra, el modelo del consentimiento se encontrará detallado en el anexo 1.

El consentimiento informado puede ser entendido como un documento que demuestra la aceptación por parte del participante para realizar ciertas actividades o procedimientos para la realización de un estudio o proyecto, así como de sus conclusiones, esta participación es completamente libre y voluntaria (Ortiz, Burdiles, 2010).

Esta herramienta ayuda a confirmar la participación de los integrantes para garantizar que la información obtenida es completamente verdadera y sin ningún tipo de alteración con la intención de que los resultados comprueben el objetivo de la investigación.

9.2 Tratamiento de la información

Una vez recolectada toda la información necesaria, será procesada y usada para llegar a conclusiones, junto con el resto de datos establecidos en la investigación, con fines académicos en donde toda su información personal será completamente confidencial y de forma anónima.

Este objetivo será alcanzado mediante un riguroso análisis de los datos obtenidos en los reportes entregados por parte de los empleados que trabajan en el área de compensaciones del departamento de Recursos Humanos.

El resto de la información será obtenida mediante entrevistas estructuradas realizadas a los varios cargos previamente detallados, haciendo énfasis en los programadores debido a que es el principal giro de negocio de la empresa. Con las entrevistas se resaltarán la información sobre el manejo de las remuneraciones que se obtuvo por parte de la empresa para comprobar las posibles causas de la brecha salarial.

9.3 Autoreflexividad

La investigación tiene una importancia sumamente significativa y ha sido desarrollada con el propósito de entender por qué razón, sea justificada o no, existen brechas salariales entre géneros.

Es un conflicto social sumamente importante que puede afectar de varias formas a los empleados de cualquier empresa y a la imagen de la empresa, dando a entender un ambiente de desigualdad que puede afectar en varios procesos futuros y presentes.

Por esa razón, es necesario este tipo de estudios que ayudan a dar transparencia a la remuneración que entrega la empresa; para que en un futuro se pueda reducir el tamaño de la brecha entendiendo el origen de los mismos.

Por otra parte, este estudio podrá tener una repercusión positiva para la empresa debido a la temática central del estudio, el involucramiento de una organización en este estudio brindará buena publicidad y renombre a la empresa por manejar un sistema de compensaciones correcta lo cual hace que la empresa y cualquier vacante dentro de la misma sea mucho más llamativa y ayudaría a la empresa a formar una marca empleadora y tener más presencia en el mercado laboral.

9.4 Consecuencias de la investigación

Las posibles consecuencias de la investigación serán constructivas debido a que el cambio que se puede hacer en la empresa ayudará a mantener una equidad interna y un clima laboral positivo, ambas son características muy importantes dentro de una empresa que tiene la capacidad de influir en la productividad de los empleados y en los resultados de la empresa, un objetivo que seguramente la compañía apreciara.

Además, se podría otorgar a los empleados una posibilidad de incremento salarial debido a razones justas y correctas en vez de factores discriminatorios. Si al final de la investigación se llega a concluir resultados positivos y el proceso por parte de la empresa es correcto puede traer varios beneficios a la empresa.

10. Análisis de estrategias de intervención

Durante la investigación, se utilizaron diferentes estudios previos tanto en Latinoamérica como en Europa, pero es necesario resaltar la importancia y los objetivos de estos estudios y como los mismos pueden aportar a la solución para la brecha salarial.

En el estudio realizado por Emakunde se detallan muchos datos específicos sobre los empleados y sus diferencias salariales, tomando en cuenta en el continente donde trabajan, su estado civil, su raza, el tipo de empresa, la antigüedad del trabajador, su nacionalidad, entre otras características individuales. Todo esto con el propósito de determinar qué aspecto es el que más resalta en la brecha salarial y cómo contrarrestarlo para conseguir igualdad. Con toda esta información en el estudio se sugieren varias opciones para ayudar a reducir la brecha salarial.

La primera propuesta que se detalla en la investigación, es la implementación de un sistema de indicadores con los cuales se pueda medir datos

identificativos de la empresa, como el tamaño de la compañía. Indicadores generales de los colaboradores, como la proporción de colaboración de las mujeres en la empresa. Indicadores relacionados con la remuneración como el pago de horas extras y el pago variable. Indicadores individuales como la edad, educación, etc. Para su medición objetiva y evitar la paga desigual (Emakunde, 2012, p. 99-102). Estos indicadores establecerán un estándar que al ser seguido al pie de la letra apoyará en la remuneración adecuada de una persona, tomando en cuenta la objetividad para evitar sesgos.

Por otro lado, otra propuesta del Instituto Vasco Emakunde, es la implementación de políticas que busquen la igualdad. Posibles estrategias como un plan de igualdad dentro de la compañía, un convenio colectivo sobre las medidas de reducción de la brecha y otras medidas para la garantía de la igualdad (Emakunde, 2012, p. 103). El uso de estas políticas en las empresas contribuirá en la igualdad debido a que existirán planes para contener y contrarrestar actos de discriminación en caso de que se presenten. Es importante tener políticas para situaciones delicadas en una organización para evitar conflictos entre los empleados y encontrar soluciones con procesos pres establecidos.

Albuja y Enríquez en su estudio estipularon que, si existía una brecha salarial entre géneros con desventaja para las mujeres, aunque hayan tenido un mejor nivel de escolaridad. Este argumento se centra en varios puntos explicando que muchas empresas no toman en cuenta a mujeres para cargos administrativos de alto nivel debido al estereotipo de la predisposición de las mujeres al cuidar más del hogar en vez del trabajo. Al final de su investigación se ofrece una posible solución a nivel más general y concentrado en el gobierno en vez de la empresa. Soluciones como promover la creación e implementación de más leyes y políticas accesibles para todos los ciudadanos que hagan digno el trabajo de sus empleados con reconocimientos por su labor dentro de una organización, demostrando énfasis en las mujeres (Albuja, Enríquez, 2018, p.30).

Esta solución tiene mucha similitud a la propuesta de Emakunde sobre la creación de políticas para buscar la igualdad, tiene una diferencia principal en el sentido de que las políticas deben ser administradas y creadas a nivel nacional mediante la redacción de leyes constitucionales, leyes que, por sí, deben ser cumplidas por todos los ciudadanos y por los propietarios de empresas. Esta propuesta podría tener un efecto beneficioso si es que se mantiene un control y una vigilancia adecuada ante las organizaciones para el cumplimiento de las mismas.

Con respecto a leyes y a la constitución en el Ecuador, se ha dado el proceso de la búsqueda de igualdad a través de medios legales. La creación del Acuerdo Ministerial 0082, tuvo un gran impacto en cómo se daban las relaciones laborales entre empleados y empleadores. En este acuerdo se detallan los aspectos individuales que son considerados como discriminación y si es que afectan en la contratación de una persona. Se estipula que requisitos personales no deben ser tomados en cuenta durante un proceso de selección, creando una capa de protección ante los empleados.

De igual forma, en caso de existir discriminación en el ambiente laboral, se da la opción de poner una denuncia para detener este tipo de conductas por parte de la empresa, la cual llevará a un proceso de sanción por haber incumplido el programa y así buscar un ambiente laboral más equitativo y respaldado por la justicia (Ministerio de Trabajo, 2017, p. 4-6). Toda la gestión realizada por el gobierno ecuatoriano ha traído muchos beneficios tanto a empleados como a empleadores con el establecimiento de leyes que los protegen a ambos, pero todavía es considerado como un proceso lejano a la perfección. Por esa razón, las leyes deben seguir siendo modificadas y actualizadas, para adaptarlas a la evolución de la sociedad y detener el uso de políticas obsoletas.

Por otro lado, la publicación y la comunicación de este tipo de datos ayudan a los ciudadanos a entender qué situaciones o experiencias pasadas eran

consideradas discriminación y cuales fueron verdaderos procesos de selección, que no continuaron por una razón lógica y legal.

Una sugerencia del INEC para reducir la brecha salarial, y brindar apoyo a futuros estudios de la estadística nacional, es la divulgación de los estudios efectuados, las investigaciones realizadas y los proyectos ejecutados con el fin de informar a los ciudadanos, enseñarles sobre el correcto proceso de aplicación, selección y contratación que se dan en las organizaciones, es notificar a los empleados y empleadores sobre las buenas prácticas que pueden ofrecer y anunciar las nuevas leyes o políticas con efecto en el mundo laboral para su apropiado control y su adecuada implementación (INEC, 2018, p.12). La proposición por parte del INEC es compleja, pero si se la realiza de la manera correcta puede ser una de las más efectivas.

La comunicación masiva es una de las herramientas más poderosas que pueden existir, ya que puede brindar información a la población influyendo en su comportamiento y en sus reacciones ante situaciones particulares. De esta forma, se puede incentivar a las buenas prácticas por parte del trabajador y del empleador. La brecha salarial no es un problema solo de la sociedad ecuatoriana, es un fenómeno global que afecta a varios países y a muchas industrias; por esa razón, es una temática muy investigada en el mundo. Esto brinda la oportunidad de escuchar más puntos de vista y encontrar posibles soluciones que han sido de gran utilidad en otros lugares.

En un estudio de México sobre la brecha salarial de igual forma se recomienda la implementación de nuevas políticas para proteger a los ciudadanos de estos actos de discriminación, mediante el aumento de salario. Pero, por otro lado, se da la sugerencia de incentivar y estimular los trabajos e industrias en los cuales las mujeres tienen mejores oportunidades laborales y en donde sobresalen. Según la investigación, la mayor diferencia salarial se presenta en los trabajos que son considerados de menor calificación, los cuales son principalmente dominados por las mujeres.

El establecimiento de un salario igual por un trabajo de valor similar aportaría una mejor solución, en vez de establecer un salario mínimo general. De esta forma se podrá mejorar la industria en general del país y tener un mercado laboral más equitativo (Martínez, Acevedo, 2004, p. 69-70). Si bien la propuesta planteada por México es equivalente a lo enunciado por el Ecuador, en cuanto a la introducción de nuevas políticas, es importante resaltar que la recomendación mexicana tiene un punto de vista diferente, en cuanto a los incentivos de otras industrias como solución al problema de la brecha salarial, lo cual conllevaría a la inclusión de trabajos poco comunes o que son considerados de menor valor consiguiendo así una mejora en la equidad entre hombres y mujeres. Además, la promoción de estas industrias tiene beneficios extras para la sociedad, como la creación de otros empleos, el movimiento de capital, nuevas oportunidades de inversión, entre otros incentivos, para que sea una solución más aceptada públicamente y su implementación sea más fluida con menos resistencia.

Relacionado con la valoración inferior por un trabajo realizado por las mujeres, se encuentra los estereotipos de género. En su estudio sobre los estereotipos Cook y Cusack proponen un plan para reducir este concepto erróneo que se tiene de la mujer. En su estudio proponen varios acercamientos para remover el poder que tienen los estereotipos tanto de hombres como de mujeres. Su principal solución ante esta problemática es la comunicación sobre cómo estos prejuicios afectan a las personas y los efectos adversos que traen en la sociedad y los niños quienes son la próxima generación. Para realizar esta comunicación se detalla el uso de programas para la eliminación de la estereotipación y su divulgación como un tipo de violencia.

De igual forma, para entender cómo deben ser organizados y ejecutados estos programas, se debe analizar el contexto en el cual se quiera aplicar esta solución, con el objetivo de entender los factores de cada individuo, su forma de pensar, actuar y de reaccionar ante situaciones de esta índole y más aún si

tienen relación con aspectos económicos, legales, culturales e incluso religiosos (Cook, Cusack, 2010, p. 229-232). Como se explicó en el estudio, y en esta investigación, la comunicación es de vital importancia ya que otorga poder a la gente y les brinda la oportunidad de querer buscar un cambio, lo cual es esencial para comenzar una gestión de cambio. Pero para lograr una comunicación efectiva se debe entender plenamente al receptor de este mensaje; por esta razón se debe analizar al grupo con el cual se quiera dar el cambio, para encontrar la mejor estrategia de comunicación y hacer una transición beneficiosa con la información dada para buscar una solución.

Durante la investigación de Cook y Cusack, también se enfocan en la importancia de resaltar a los estereotipos de género como una transgresión que debería ser tratada con consecuencias legales. En su estudio proponen: “Denominar el estereotipo de género, identificar sus modalidades y exponer el perjuicio que ocasiona es fundamental para hacerlo reconocible y por lo tanto jurídicamente cognoscible, es decir, capaz de ser examinado judicialmente” (Cook, Cusack, 2010, p. 231). Actualmente, los estereotipos son prejuicios incorrectos y dañinos para el ser humano; pero no son considerados como crímenes o actos con consecuencias legales y ese es el acercamiento de Cook y Cusack, con su idea de implementarlos bajo ese enfoque con el objetivo de que sean implementados con mayor severidad y menor resistencia.

Finalmente, un documento redactado por la CEPAL tiene como meta principal establecer una agenda o un plan sobre la búsqueda de igualdad entre hombres y mujeres. Objetivo que se plantean todos los estudios, artículos e investigaciones mencionadas previamente en este documento.

La CEPAL propone finalizar los varios tipos de discriminación ante la mujer, otorgar reconocimiento al trabajo con una remuneración correspondiente, asegurar que la mujer tenga participación en la toma de decisiones y permitir acceso a una educación y salud sexual de buena calidad, mediante la negociación y el establecimiento de acuerdos regionales se desea hacer

cambios significativos en los próximos años, resaltando la transformación de una cultura patriarcal hacia una más equitativa sin la presencia de privilegios. La prevención, la erradicación y en caso contrario, la sanción de la violencia de género, a través de políticas y la formación de entidad o instituciones que las ejerzan. Estas políticas tendrán una orientación hacia la protección social y la promoción de responsabilidad del hogar, también, la implementación de instituciones que se enfoquen en la enseñanza y en el cuidado de la salud sexual y reproductiva de los ciudadanos para informarlos sobre sus derechos reproductivos (CEPAL, 2017, p. 36-39). Todas las ideas y propuestas mencionadas en este apartado tienen sus beneficios, sus desventajas, sus complicaciones y sus fortalezas, pero con la ejecución progresiva de estas sugerencias se podrá crear una solución e irla moldeando hasta llegar a un punto en donde se pueda exterminar la discriminación ante las mujeres. Por un lado, es un proceso sumamente complejo y llevará muchos años aplicarlo al mundo. Pero, por otro lado, la idea de poder alcanzar una sociedad en donde exista verdaderamente una equidad entre hombres y mujeres es un esfuerzo que vale los riesgos y sacrificios para poder dejar un mundo mejor para futuras generaciones.

Con los estudios anteriores, se pueden proponer varias ideas que ayudarían a la empresa de tecnología para solucionar esta problemática.

Una de estas ideas es la socialización de las leyes en contra de la discriminación y de los derechos de los empleados en cuanto a la discriminación. Realizar capacitaciones o talleres sobre esta temática ayudará a los empleados a tener más conocimiento del tema y estar más preparados en caso de encontrarse con situaciones similares. El entendimiento de la definición correcta de discriminación laboral y estereotipo de género afectará la perspectiva de los empleados de forma positiva. Por otro lado, se pueden establecer políticas nuevas, o actualizar las ya existentes, para que se siga un procedimiento dentro de la empresa que garantice la equidad en la remuneración entre todos sus empleados. Mediante una revisión del cargo que se encuentre justificado de una manera ética.

Referencias

- Albuja-Echeverría, W, Enríquez-Rodríguez, M. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia Revista De Ciencias Sociales*. 13-41. doi:10.29101/crcs.v0i78.9692
- Carrancio, C. (2017). El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad. *Revista Española de Sociología (RES)*. 27(3), 475-489. DOI: 10.22325/fes/res.2018.17
- CEPAL. (2017). La Agenda 2030 y la Agenda Regional de Género Sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe. *Serie Asuntos de Género*. [versión digital]. 1-40. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41016/7/S1700105A_es.pdf
- Chávez, N, Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. *Revista Dimensión Empresarial*. 12(2). 29-45. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v12n2/v12n2a03.pdf>
- Chou, K. (2016). El justo equilibrio entre la equidad interna y la competitividad externa. *People Matters*. 1-2. Recuperado de: https://www.peoplesmatters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/PM_Web/2016/Octubre/01_El_justo_equilibrio_entre_la_equidad_interna_y_la_competitividad_externa.pdf
- Cook, R, S, Cusack. (2010). Estereotipos de Género - Perspectivas Legales Transnacionales. *American Journal of International Law, Profamilia*, 1(2). Recuperado de:

https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf

Díaz-Bravo, L, Torruco-García, U, Martínez-Hernández, M, Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*. 2(7). 162-167. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>

Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer. (2012). Brecha Salarial: Causas e indicadores. Vitoria-Gasteiz. 25-42. Recuperado de: <http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/emakunde-instituto-vasco-de-la-mujer.pdf>

Fuentes, J, Palma, A, Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. *Estudios de economía*. 32(2). 133-157. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/127768>

Galvis, L. (2011). Diferenciales salariales por género y región en Colombia. Una aproximación con regresión por cuantiles. *Revista de Economía el Rosario*. 13(2). 1-43. Recuperado de: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/economia/article/view/2193/1921>

Hernández, R, Fernández, C, Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. 5ta Edición. [versión digital]. Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

INEC. (2018). Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos. [versión digital]. 1-20. Recuperado de: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.p

df

INEC. (2019). ¿Qué es el Censo de Población y Vivienda?. [versión digital]. Recuperado de: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/que-es-el-censo-de-poblacion-y-vivienda-2/>

Marinakís, A. (2007). ¿Un salario mínimo específico para los jóvenes? *Oficina Internacional del Trabajo Oficina Regional para América Latina y el Caribe*. [versión digital]. Recuperado de: http://white.lim.ilo.org/tdj/docs/marinakis_salariomin.pdf

Martínez, I, Acevedo, G. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral. *Revista Ciencia UANL*. 7(1). 66-71. Recuperado de: http://eprints.uanl.mx/1521/1/brecha_salarial.pdf

Ministerio de trabajo del Ecuador. (2017). Acuerdo Ministerial No. Mdt-2017-0082, Expedir la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2018). Brecha salarial y científica de género. *Boletín Igualdad empresa*. 44. 1-44. Recuperado de: http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/BIE_44_Brecha_salarial_y_cientifica_de_genero.pdf

Ortiz, A, Burdiles, P. (2010). Consentimiento informado. *Revista médica clínica condes*. Vol 21(4). p. 644-652. Recuperado de: http://www.clc.cl/Dev_CLC/media/Imagenes/PDF%20revista%20m%C3%A9dica/2010/4%20julio/19_Dr_Burdiles-18.pdf

Quevedo, J. (1991). Aspectos básicos de los Censos de Población y

Viviendas 1991. [versión digital]. Recuperado de:
<https://www.ine.es/metodologia/t20/t203024366.pdf>

Ramirez, L, Arcila, A, Buritica, L, Castrillon J. (2004). Paradigmas y modelos de investigación. *Fundación Universitaria Luis Amigó*. 2da Edición. [versión digital]. Recuperado de:
<http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/repositorioarchivos/2011/02/0008paradigmasymodelos.771.pdf>

Rivera, J. (2013). Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012). *Analitika, Revista de análisis estadístico*. 5(1). 7-22. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4646507.pdf>

Sánchez, J. (2014). Fundamentos de auditoría de recursos humanos: 101 indicadores clave. Editorial: McGraw-Hill España. ISBN: 9788448190835

Sierra, E. (2016). Análisis de las ventajas y desventajas de las estrategias de incentivos, compensación y beneficios y su impacto en las organizaciones. [versión digital]. Recuperado de:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15608/SierraRodriguezEfrain2016.pdf;jsessionid=B6539E003F8354786AF970C7C0962981?sequence=3>

Tamayo, D, Palacios, J. Puebla, D. (2018). Heterogeneidad en los puestos de trabajo y la reducción de la desigualdad salarial en Ecuador. *Analitika. Revista de análisis estadístico*. 15(1). 1-31. Recuperado de:
http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Revistas/Analitika/Anexos_pdf/Analit_15/1a.pdf

ANEXOS

Anexo 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a Señor/a:

Usted ha sido invitado/a a participar en la investigación “Estudio de las causas de la brecha salarial entre géneros dentro de una empresa de tecnología de la ciudad de Quito”, dirigido por el Sr. Santiago Arauz, estudiante de la Universidad de las Américas. El objetivo de esta investigación es determinar cuáles son las causas de la brecha salarial.

Por intermedio de este documento se le está solicitando que participe en esta investigación, porque usted es un empleado de una empresa de tecnología quien tiene al menos un año de experiencia dentro de la empresa y ocupa un cargo operativo o un cargo administrativo de nivel medio.

El propósito de esta investigación es determinar las causas de la brecha salarial dentro de la empresa de tecnología, para poder establecer porque razón se inicia este tipo de desigualdad en una empresa.

Este estudio permitirá identificar las variaciones que existen para una remuneración y determinar si es que estos factores que afectan son realizados por razones justas y éticas.

Su participación es voluntaria, consistirá en participar dentro de una entrevista en la cual se realizarán preguntas sobre su puesto y la remuneración que recibe actualmente, que se realizará en las oficinas de la empresa. Se le pedirá que responda preguntas y que entregue información sobre su puesto la cual usted considere necesaria durará aproximadamente 30 minutos.

El que Ud. decida participar de esta investigación no conlleva riesgos para su salud ni su persona debido a que es información laboral la cual será manejada con fines académicos.

Su participación en esta investigación no involucra ningún daño o peligro para su salud física o mental y es voluntaria. Usted puede negarse a participar o dejar de participar total o parcialmente en cualquier momento del estudio sin que deba dar razones para ello ni recibir ningún tipo de sanción. Su participación en este estudio no contempla ningún tipo de compensación o beneficio. Cabe destacar que la información obtenida en la investigación será **confidencial y anónima**, y será guardada por el investigador responsable en dependencias de la Universidad y sólo se utilizará en los trabajos propios de este estudio.

Una vez finalizado la investigación los participantes tendrán derecho a conocer los resultados del mismo para lo cual se realizarán presentaciones en el mismo establecimiento con los principales resultados a los participantes.

La participación es totalmente confidencial, ni su nombre ni su RUT ni ningún tipo de información que pueda identificarla aparecerá en los registros del estudio, ya que se utilizarán códigos. El almacenamiento de los códigos estará a cargo del investigador Responsable.

Usted no se beneficiará de participar en este estudio, sin embargo, la información que pueda obtenerse a partir de su participación será de utilidad para mantener una remuneración más justa y legal dentro de la empresa.

El participar en este estudio no tiene costos para Usted y no recibirá ningún pago por estar en este estudio. Si Ud. desea, se le entregará un informe con los resultados de los obtenidos una vez finalizada la investigación.

Ud. puede negarse a participar en cualquier momento, lo cual no la perjudicará ni tendrá consecuencias para Usted, tampoco le afectará en física ni emocionalmente. El retirarse del estudio no le representará ninguna consecuencia negativa a usted o a su posición dentro de la empresa.

Una vez concluida la investigación Usted tendrá derecho a conocer los resultados, los que recibirá si lo desea. Los resultados del estudio serán utilizados con fines científicos y su divulgación solo será en aspectos académicos.

Su colaboración en esta investigación es muy importante pues permitirá hacer más eficientes y efectivas las actividades planificadas.

Si tiene dudas o consultas respecto de la participación en la investigación puede contactar a los investigadores responsables de este estudio, Santiago Arauz, quien estudia en la Universidad de las Américas, al fono: 099392673,

Parte del procedimiento normal en este tipo investigación es informar a los participantes y solicitar su autorización (consentimiento informado). Para ello le solicitamos contestar y devolver firmada la hoja adjunta a la brevedad.

Agradezco desde ya su colaboración, y le saludo cordialmente.

Quedando claro los objetivos del estudio, las garantías de confidencialidad y la aclaración de la información, acepto voluntariamente participar de la investigación, firmo la autorización.

ACTA CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, con cedula, miembro de la empresa de tecnología, acepto participar voluntaria y anónimamente acepto en la investigación “Estudio de las causas de la brecha salarial entre géneros dentro de una empresa de tecnología de la ciudad de Quito”, dirigida por el Sr. Santiago Aráuz, de la Universidad de las Américas.

Declaro haber sido informado/a de los objetivos y procedimientos del estudio y del tipo de participación que se me solicita. En relación a ello, acepto participar en una serie de entrevistas que se realizarán durante el transcurso del estudio. Declaro además haber sido informado/a que la participación en este estudio no involucra ningún daño o peligro para mi salud física o mental, que es voluntaria y que puedo negarme a participar o dejar de participar en cualquier momento sin dar explicaciones o recibir sanción alguna.

Declaro saber que la información entregada será **confidencial y anónima**. Entiendo que la información será analizada por los investigadores en forma grupal y que no se podrán identificar las respuestas y opiniones de modo personal. Por último, la información que se obtenga será guardada y analizada por el equipo de investigación, resguardada en dependencias de la Universidad de las Américas y sólo se utilizará en los trabajos propios de este estudio. Este documento se firma en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada una de las partes.

_____	_____
Nombre Participante	Nombre Investigador
_____	_____
Firma	Firma
Fecha:	Fecha:

Cualquier pregunta que desee hacer durante el proceso de investigación podrá hacerla a la siguiente persona y dirección: **Sr. Santiago Arauz**, Universidad de las Américas, Fono 099392673, Correo electrónico: sarauz@udlanet.ec

Anexo 2

Guía de preguntas para Entrevista Estructurada

Entrevistas a empleados de cargos administrativos medios y a programadores

1. ¿En qué cargo se encuentra actualmente dentro de la empresa?
2. ¿Qué funciones y responsabilidades tiene en este cargo?
3. ¿Conoce cuáles son los indicadores de gestión de su puesto actual?
4. ¿Sabe de qué forma se estructura su sueldo actualmente?
5. ¿Conoce los criterios con los cuales se remunera su puesto?
6. ¿Sabe si sus competencias afectan a la remuneración que usted recibe?
7. ¿Considera que la cultura organizacional de la empresa busca la equidad en sus trabajadores? ¿Por qué?
8. ¿Tiene conocimiento si su experiencia laboral afecta a la remuneración que usted recibe?

