



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES SOBRE LA
DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos
para optar por el Título de Psicóloga Organizacional

Profesora Guía
Máster Paulina del Carmen Muñoz Villacís

Autora
Nicole Galarza Silva

Año
2018

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido este trabajo, Estudio de la percepción de las mujeres sobre la discriminación salarial a través de reuniones periódicas con la estudiante Nicole Galarza Silva, en el décimo semestre, 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 Villacís
Máster en Gestión de Talento Humano
CC: 170654281-6

DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

“Declaro haber revisado este trabajo, Estudio de la percepción de las mujeres sobre la discriminación salarial, de la estudiante Nicole Galarza Silva, en el décimo semestre dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”

Javier Alexander Navarrete Guerra

MBA

CC: 1716185622

Ximena Alexandra Ramírez Ocaña

Máster en Gestión de Personas
y Dinámica Organizacional

CC: 1716245822

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”

Nicole Galarza Silva

CC: 0201452869

AGRADECIMIENTOS

A mis docentes,

Que compartieron conmigo sus conocimientos y experiencias, e inculcaron en mí el deseo de superarme profesional y personalmente.

A mis compañeras de la vida,

Por su compañía, complicidad y apoyo constante a lo largo de estos cinco años de trabajo en equipo.

DEDICATORIA

A mis padres: Gustavo y Paola,

Mi soporte en cada paso, mi apoyo incondicional y mi mayor motivación para alcanzar cada meta planteada.

A mis ángeles,

Del cielo y la tierra, porque gracias a su amor y a su luz me convertí en lo que soy ahora.

RESUMEN

La discriminación laboral de la mujer es un fenómeno universal asociado a comportamientos sociales y culturales que desencadenan en la existencia de discriminación salarial (Torns y Recio, 2012, pp. 178- 179). Esta problemática ha sido ampliamente estudiada en los países de la región a través de investigaciones cuyas cifras confirman las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

La legislación laboral de los estados de América Latina ampara el derecho de todas las personas a recibir remuneraciones justas y acceder a condiciones de trabajo adecuadas sin importar su sexo. No obstante, pese al posicionamiento laboral que han alcanzado las mujeres durante las últimas décadas no ha sido posible erradicar en su totalidad la existencia de brechas salariales en las organizaciones.

El presente estudio emplea una metodología cualitativa, que recurre a una entrevista semiestructurada para conocer la perspectiva de una muestra de 30 mujeres cuyos puestos de trabajo se ubican entre los mandos medios y altos dentro de cuatro organizaciones pertenecientes a la industria farmacéutica en la ciudad de Quito respecto a la discriminación salarial. Su punto de vista constituye un elemento clave para generar una discusión a nivel organizacional sobre la necesidad de diseñar políticas de compensación antidiscriminatorias basadas en metodologías de valoración de puestos de trabajo que contribuyan a alcanzar la igualdad de género en el trabajo, fortalecer la justicia social y garantizar el respeto a los derechos humanos de hombres y mujeres.

Palabras clave: discriminación salarial, brecha salarial, valoración de puestos de trabajo.

ABSTRACT

Labor discrimination against women is a universal phenomenon associated with social and cultural behaviors that trigger the existence of wage discrimination (Torns & Recio, 2012, pp. 178- 179). This problem has been widely studied in the countries of the region, through research whose results confirm the salary gap between men and women.

The labor law of the Latin American states protects the right of all people to receive fair remunerations and access to appropriate working conditions regardless of their sex. However, despite the job positioning that women have achieved during the last decades, it has not been possible to eradicate the existence of wage gaps in the labor market.

The present study used a qualitative methodology, which uses a non-directed interview to know the perspective of a sample of 30 women whose jobs are among the middle and top management within four chosen organizations of the pharmaceutical industry in Quito regarding wage discrimination. Women´s point of view is a key element to generate a discussion at an organizational level about the need to design anti-discriminatory compensation policies based on job evaluation methodologies that contribute to achieving gender equality at work, strengthen social justice and guarantee respect for the human rights of men and women.

Key words: wage discrimination, wage gap, job valuing

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	1
2.	Formulación del Problema y Justificación	3
3.	Pregunta de Investigación:	7
4.	Objetivos.....	8
4.1.	Objetivo General:.....	8
4.2.	Objetivos Específicos:	8
5.	Marco Teórico Referencial y Discusión Temática	8
6.	Preguntas Directrices:	15
7.	Metodología del Estudio	15
7.1.	Tipo de diseño y enfoque	15
7.2.	Muestreo y Participantes.....	16
7.3.	Recolección de Datos/ Herramientas a Utilizar	18
7.4.	Pre validación del Instrumento	18
7.5.	Procedimiento	19
7.6.	Tipo de Análisis	19
8.	Viabilidad	20
9.	Aspectos Éticos	21
9.1.	Consentimiento Informado	21
9.2.	Tratamiento de la información.....	21
9.3.	Autorreflexividad	21
9.4.	Consecuencia de la investigación	22
9.5.	Derechos de Autor	22

10. Análisis de la estrategia de intervención	22
11. Cronograma.....	29
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	36

1. Introducción

Históricamente el rol de las mujeres en el mercado de trabajo ha sido subvalorado, situación que ha ido perpetuando y reforzando la existencia de marcadas brechas salariales entre hombres y mujeres (Gómez, 2001, p. 124). Numerosos estudios, encuestas e investigaciones que se citarán a continuación determinan empíricamente la existencia de discriminación salarial de género en las organizaciones alrededor del mundo.

En ese sentido, y ante la lucha de los movimientos feministas por alcanzar la igualdad de género, los gobiernos y entidades de control de los derechos laborales de los países a nivel mundial han impuesto medidas para garantizar que hombres y mujeres se encuentren en la posibilidad de acceder a condiciones justas de trabajo en igual medida, planteando este factor como un derecho humano ineludible (Gómez, 2001, p. 126).

Ahora bien, a lo largo del tiempo las mujeres han enfocado sus esfuerzos en alcanzar su desarrollo personal y profesional, lo que las ha incentivado a fortalecer sus conocimientos en diferentes áreas con el fin de abrirse camino y desarrollarse dentro de las organizaciones; tanto es así que hoy en día, las mujeres representan aproximadamente la mitad de la población económicamente activa (PEA) de América Latina, porcentaje que deja en evidencia su gran posicionamiento en el mercado laboral en la región (Abramo y Valenzuela, 2006, pp. 29- 30).

Numerosos estudios realizados en varios países de América Latina y Centro América con base en metodologías estadísticas, análisis de censos y encuestas nacionales de discriminación y empleo ratifican la existencia de discriminación salarial en las organizaciones del territorio, en donde los porcentajes identificados denotan una clara inclinación a subvalorar el trabajo de las mujeres. Cabe aclarar que dicha situación no ha podido justificarse con fundamento en los criterios de selección de personal establecidos dentro de las organizaciones, motivo por el cual han sido atribuidas a la discriminación de género.

Hay que advertir que, pese a que la preparación académica de las mujeres se ha consolidado, no cabe duda de que en la actualidad persisten las desigualdades

salariales en el mercado laboral. Las mismas que, de acuerdo con lo señalado en estudios previos se encuentran vinculadas a la construcción social sexo-género que surge a partir de las incuestionables diferencias entre hombres y mujeres. Esto quiere decir que la existencia de brechas salariales se justifica a través de prejuicios de género que poco o nada tienen que ver con la capacidad o el rendimiento de las trabajadoras (Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo, 2014, 656).

Para simplificar lo señalado en líneas anteriores, se podría decir que queda mucho por lograr en la lucha hacia la igualdad laboral y social de hombres y mujeres. No es fortuito que hoy en día las trabajadoras continúen denunciando haber sido víctimas de discriminación de género en las empresas de América Latina pese a las leyes, reglamentos y políticas internas de las organizaciones que buscan regularizar esta problemática.

Por lo tanto, con base en lo señalado en líneas anteriores, se plantea a la valoración de puestos de trabajo como la metodología más viable para combatir la discriminación de género en las organizaciones. Esta herramienta se emplea con el fin de evaluar los cargos en función de las características, funciones y responsabilidades que éste requiere y no en función de la persona que lo ocupa (Corominas, Coves, Lusa, y Martínez, 2000, p. 5). De esta manera, a través de procedimientos neutrales, empleados por profesionales en gestión del personal, las organizaciones se encontrarán en la capacidad de contar con políticas de remuneración equitativas y contribuir a la suprimir la discriminación de género en el mercado laboral alcanzando equidad interna y competitividad externa.

Llegado a este punto, y teniendo en mente que la evidencia científica revisada aborda al fenómeno objeto de estudio desde una perspectiva puramente estadística con base a metodologías cuantitativas cuya validez ha sido de vital importancia para demostrar la existencia de brechas salariales con datos claros e irrefutables. El presente estudio, en complementariedad con los anteriores, se ha planteado como propósito, conocer el impacto de la discriminación salarial desde el punto de vista de quienes la sufren, la han sufrido o tienen la suerte de no haberla experimentado a lo largo de su experiencia laboral.

Por lo expuesto, la investigación propuesta se plantea como una herramienta cualitativa que contribuirá al campo de la psicología organizacional, empresarial y

social generando conciencia y buscando promover que las organizaciones ecuatorianas valoren justamente el desempeño de sus colaboradores, independientemente de su sexo. Y que, con miras a garantizar la objetividad en este proceso, establezcan políticas y prácticas compensatorias que resguarden los derechos humanos de hombres y mujeres para acceder al mercado de trabajo bajo condiciones justas. A partir de allí, se podrá ir forjando una cultura que respete y valore las diferencias y luche por alcanzar una sociedad igualitaria, ecuánime y de derechos que genere espacios de desarrollo y ofrezca las mismas oportunidades a hombres y mujeres.

2. Formulación del Problema y Justificación

Según se desprende de la investigación realizada, la legislación laboral vigente en el Ecuador ampara el principio de igualdad de remuneraciones para hombres y mujeres cuando desempeñen las mismas labores, sin discriminación de ninguna naturaleza.

De esta manera, la Constitución de la República dicta en el artículo 331 que el Estado garantizará la igualdad en el acceso al mercado de trabajo, a la formación, promoción y a la remuneración equitativa para hombres y mujeres. Recalcando a su vez que se tomarán las acciones y medidas pertinentes para eliminar las desigualdades y proteger a las mujeres de la discriminación (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 58).

En la misma lógica el Código de Trabajo ecuatoriano defiende el principio de igualdad de remuneración, señalando en el artículo 79 de dicho cuerpo legal que, a igual trabajo corresponde igual remuneración independientemente del sexo, edad, religión, orientación sexual, estado de salud o distinciones de otra naturaleza; finaliza aclarando que la remuneración se calculará con base a la habilidad, conocimientos y desempeño en el puesto de trabajo, dejando de lado los factores antes mencionados para justificar acciones de discriminación (Código del Trabajo, 2012, p. 29).

De igual manera, la ley orgánica de justicia laboral señala que el Estado ecuatoriano se encuentra en la obligación de garantizar a las mujeres la igualdad en cuanto al acceso al mercado de trabajo, formación, desarrollo profesional y a recibir una remuneración justa. Afirmando además que se emprenderán acciones con el fin de dar de baja las desigualdades vinculadas a cualquier tipo de discriminación, acoso o

violencia hacia las mujeres dentro de sus puestos de trabajo (Ley Orgánica para la justicia laboral y el reconocimiento del trabajo en el hogar, 2015, p. 3).

Mientras que, por su parte, el Ministerio de Trabajo como organismo regulador del cumplimiento de las obligaciones laborales y políticas internas de organizaciones públicas y privadas expide acuerdos para garantizar el trabajo digno y resguardar los derechos laborales de los ciudadanos ecuatorianos basado en la justicia social y la igualdad de oportunidades (Ministerio de Trabajo, s/f).

No obstante, a pesar de las garantías previstas en los códigos, estudios previos han logrado determinar que en los países de América Latina y Centro América persisten en la actualidad amplias brechas salariales entre hombres y mujeres, mismas que no guardan relación con su nivel de formación o la productividad laboral sino, que tienen como base componentes discriminatorios asociados a estereotipos de género (Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo, 2014, 656).

Si bien, la participación laboral femenina en América Latina ha incrementado notoriamente y hoy en día las mujeres representan por lo menos el 40% de la población económicamente activa (PEA), se ha evidenciado que actualmente persisten marcadas restricciones para su inserción en el mercado de trabajo, y de igual manera dificultades para garantizar tanto a hombres como a mujeres la igualdad de condiciones de empleo (Abramo y Valenzuela, 2006, pp. 29- 30).

En Ecuador, de acuerdo con las cifras presentadas en el 2012 por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC, la población femenina representa el 42% de la población económicamente activa, mientras que los hombres representan el 68% restante de dicho porcentaje, datos que guardan relación con la información promedio de otros países de América Latina señalados previamente (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2012, p. 76).

Cabe señalar que, el fenómeno de la discriminación refiere a la diferencia entre la retribución compuesta por el salario y los beneficios existente entre hombres y mujeres. Dichas brechas salariales no han sido explicadas por factores de educación, experiencia laboral, responsabilidades, actividades u otras características inherentes al puesto de trabajo que ocupa la persona, sino que se justifican solamente a partir

de prejuicios y estereotipos de género o con base en las preferencias subjetivas del empleador (Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, 2014, p. 42).

Ahora bien, el fenómeno de la discriminación salarial ha sido ampliamente estudiado a través de la metodología Blinder-Oaxaca que consiste en un procedimiento estadístico empleado para estudiar la discriminación dentro de las organizaciones. Analiza la brecha salarial contrastando el promedio existente entre dos muestras - la primera correspondiente a las características personales de los y las trabajadoras y la segunda que guarda relación con estereotipos asociados a la discriminación de género- para posteriormente identificar las inconsistencias entre los factores justificables y las diferencias no explicadas atribuidas a los estereotipos de género en el mercado laboral otorgando como resultado el porcentaje de brecha que se atribuye al fenómeno (Ospino, Roldán y Barraza, 2010, pp. 240- 262). Históricamente esta técnica ha sido empleada para estudiar las brechas salariales de género, denotando la presencia de marcados contrastes a nivel laboral.

Lo antes señalado lo corroboran estudios realizados en Argentina (Actis di Pasquale y Atucha, 2003) y Colombia (Aguilar y Vera, 2016), desarrollados con base en la metodología Blinder-Oaxaca y el análisis de la información estadística provista de censos y encuestas nacionales que dejan en evidencia la presencia de brechas salariales, mismas que oscilan entre el 20% y el 30% de diferencia a favor de los hombres, y que en concordancia con lo anteriormente señalado se atribuyen a la discriminación de género.

Paralelamente, en México las mujeres se enfrentan a la discriminación laboral, misma que al igual que en otros países ya estudiados limita su acceso a la formación académica y a su desarrollo profesional, lo que a la larga reduce sus posibilidades de acceder a salarios equitativos con respecto a los hombres situación que corroboran los datos de la encuesta de nacional de discriminación en donde un gran número de mujeres manifestó haber sido víctima de discriminación de género desde su inserción laboral. No es una casualidad el hecho de que en México las mujeres reciban remuneraciones aproximadamente un 12.6% menores que las de los hombres (López, 2007, pp. 18- 19).

De igual manera, en Chile, el estudio llevado a cabo por el Ministerio de Desarrollo Social durante el 2011 indicó que las mujeres han ingresado en condiciones precarias

a la fuerza de trabajo, en tanto que su estatus de trabajadoras asalariadas no les garantiza protección social, igualdad de ingresos, ni estabilidad laboral, evidenciando la existencia de una brecha salarial de 26,3% entre mujeres y hombres cuyo desempeño y cargo es el equivalente (Gómez, 2014, p. 42).

Así mismo, el estudio publicado por Freitas en 2015 dejó en evidencia que durante el 2008 en Brasil las mujeres ganaron aproximadamente el 45% del salario de los hombres. La misma investigación de diferencias salariales por género demuestra la realidad que enfrentan las mujeres cuando llega el momento de insertarse en el mercado laboral en donde presentan más del 90% de desigualdad con respecto a sus pares masculinos (Freitas, 2015, pp. 312-313).

A su vez, en una investigación realizada en El Salvador durante el 2017 corrobora la persistencia de la desvalorización del trabajo que realizan las mujeres, situación que da lugar a la existencia de brechas salariales en el mercado laboral en trabajos con iguales responsabilidades en donde los hombres perciben remuneraciones 15% más elevadas que las mujeres (Lara, 2016, p. 30).

Mientras que, por su parte, Vásconez en el 2009 señala a lo largo de su investigación que en Ecuador la brecha salarial alcanza un promedio de 19%, enfatizando en el hecho de que la discriminación salarial y laboral resulta más evidente en el sector urbano y en los sectores agrícolas y de servicios personales, en donde alcanzan el 40% y 50% respectivamente; porcentajes que, según afirma la autora, podrían denotar no sólo la existencia de discriminación salarial de género sino también la presencia de explotación laboral (Vásconez, 2009, pp. 56- 61).

Ahora, si bien es cierto, los estudios previamente expuestos constituyen una base para la investigación propuesta, ya que ratifican la existencia de discriminación salarial en los países de América Latina. No obstante, este conocimiento se encuentra limitado al ámbito estadístico, netamente cuantitativo, y por lo tanto excluye el componente cualitativo con respecto al fenómeno objeto de estudio.

Con relación a lo mencionado en líneas anteriores, Toro en el 2012 manifiesta que el desempeño laboral puede ser entendido como las acciones que lleva a cabo una persona con el propósito de generar un resultado. En el trabajo refiere al cumplimiento de funciones, responsabilidades, políticas y normas inherentes al cargo o a la

organización (Sanín y Salanova, 2014, p. 5). Por lo tanto, una vez que la bibliografía corrobora la existencia de brechas salariales en los países de América Latina y Centro América y dado que no se han hallado evidencias respecto a los efectos del fenómeno de la discriminación salarial sobre el desempeño laboral de las mujeres en estudios previos, la presente investigación se ha planteado como objetivo investigar si la existencia de discriminación salarial en el lugar de trabajo tiene una incidencia en el desempeño laboral de las mujeres que laboran en cargos medios y altos dentro de las organizaciones farmacéuticas.

Por lo expuesto, la pertinencia del presente estudio radica en la posibilidad de conocer a profundidad el impacto del fenómeno de la discriminación salarial desde la visión de las mujeres. Siendo que lo que se espera del estudio es conocer las percepciones de las trabajadoras sobre la remuneración que obtienen por la prestación de sus servicios a las organizaciones del sector farmacéutico en contraposición al salario percibido por sus pares e investigar si la exposición a la discriminación salarial incidiría en su desempeño laboral de las mujeres dentro de sus puestos de trabajo.

De este modo, la investigación planteada contribuirá por medio de los resultados obtenidos al campo de la psicología organizacional y de igual manera al ámbito social y laboral, ya que la evidencia empírica obtenida pretende generar conciencia entre los empleadores a la hora de valorar económicamente el desempeño de sus colaboradoras. Propendiendo a que las organizaciones desarrollen y fomenten prácticas más igualitarias en cuanto a compensaciones salariales como parte de su estrategia corporativa, de esta manera se plantea a la valoración de puestos de trabajo como la metodología más objetiva y empleada para establecer salarios justos dentro de las organizaciones a fin de combatir la discriminación salarial de género.

3. Pregunta de Investigación:

¿De qué manera perciben las mujeres la discriminación salarial dentro de las organizaciones de la industria farmacéutica en la ciudad de Quito?

4. Objetivos

4.1. Objetivo General:

Analizar la discriminación salarial en la industria farmacéutica en la ciudad de Quito desde la percepción de las mujeres que laboran en cargos medios y altos dentro de las organizaciones.

4.2. Objetivos Específicos:

1. Identificar las percepciones más recurrentes de las mujeres respecto a la discriminación salarial.
2. Proponer una metodología de establecimiento de salarios justos dentro de las organizaciones de la industria farmacéutica en la ciudad de Quito.
3. Investigar los efectos de la discriminación salarial en el desempeño de las mujeres dentro de las organizaciones de la industria farmacéutica en la ciudad de Quito.

5. Marco Teórico Referencial y Discusión Temática

A modo de preámbulo, se iniciará poniendo en evidencia aspectos referentes a la situación de las mujeres dentro del mercado laboral y se revisarán investigaciones previas sobre las brechas salariales en América Latina. Estas brechas no guardan relación con el desempeño o la formación académica, sino que se encuentran vinculadas a la discriminación de género.

Tras finalizar la Segunda Guerra Mundial, la economía global se expandió en todas las naciones, registrándose desde 1945 un incremento en la participación femenina en el medio laboral. Así, entre 1950 y 1985 el número de trabajadoras llegó a duplicarse. El autor señala que en América Latina se elevó 32 millones el total de mujeres trabajadoras, que representa un incremento en su participación de aproximadamente el 25%. Al mismo tiempo, las mujeres se integraron al mercado laboral remunerado lo que acarrió el fortalecimiento y la expansión del sector servicios (Sivard, citado en García de Fanelli, 1989, p. 239).

Ahora bien, a pesar de que durante las últimas décadas el nivel de participación laboral femenina en América Latina ha incrementado considerablemente, persisten en la actualidad restricciones para su integración y estabilidad en el mercado de

trabajo, así como obstáculos frente a la posibilidad de garantizar condiciones de igualdad de empleo (Abramo y Valenzuela, 2006, p. 29).

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades publicado en el 2014 señala que fenómeno de la discriminación refiere a la diferencia entre la retribución, compuesta por el salario y los beneficios, existente entre hombres y mujeres. Dichas brechas salariales pueden guardar relación con factores personales, de educación, desarrollo profesional, responsabilidades, funciones y otras características propias del puesto de trabajo, o de la cultura organizacional y actividad en la que se enfoca la empresa en cuestión. Una vez que estos factores han sido identificados, la discriminación salarial en detrimento de las mujeres puede considerarse como una diferencia entre aquellos factores inherentes al giro de negocio y a los requerimientos de los puestos de trabajo que no se justifican sino a partir de estereotipos y discriminación hacia una persona debido a su sexo (Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, 2014, p. 42).

Aun cuando las mujeres representan casi la mitad de la población económicamente activa en América Latina, las desigualdades en su condición laboral perduran. Así, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los ingresos de las mujeres alcanzan el 78% de la remuneración de los hombres por hora de trabajo y el 59% por mes laborado. Mientras que, en las ocupaciones de trabajo más precarias, la brecha era más amplia: en donde los ingresos de las mujeres representan entre un 50 y 60 por ciento menos que los de los hombres (Abramo y Valenzuela, 2006, pp. 29- 30).

Pese a que el nivel de educación de las mujeres ha incrementado, continúan las desigualdades salariales, mismas que, según menciona Rendón (2003) subyacen a la construcción social, conocida como el sistema sexo/género. En la cual el género representa una construcción social sobre las diferencias entre mujeres y hombres reconocidas culturalmente. En ese sentido, investigaciones expresan que la desigualdad salarial por sexo en el mercado laboral guarda consonancia con la discriminación de género, de tal manera que las mujeres perciben una menor compensación económica a causa de prejuicios, más no por su nivel productividad (citado en Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo, 2014, 656).

El estudio de diferencias salariales realizado por Nieto en el 2016 demostró que un 50% de las brechas se encuentran estrechamente vinculadas a la interacción social, el 20% con la posición de las personas en el ámbito laboral y el 30% guarda relación con la discriminación de los empleadores en detrimento de determinados grupos sociales. En ese sentido, de acuerdo con la planteado por el investigador, las brechas salariales surgen a partir de las predilecciones y cánones asociados a la normalización de la discriminación en un entorno social, lo que deja en evidencia que las interacciones sociales desempeñan un papel fundamental a la hora de perpetuar estos estereotipos asociados a la discriminación de género dentro de una sociedad (Nieto, 2016, p. 123).

Así mismo, investigaciones referentes a la discriminación salarial de asociada al género, dejan en evidencia una brecha negativa en menoscabo de las mujeres, misma que se sustenta en la persistencia de discriminación contra las mujeres por parte de los empleadores, todo esto pese a los progresos alcanzados a nivel social, cultural, económico y legal que respaldan los derechos humanos de las mujeres (Nieto, 2016, pp.130).

Sobre la base de las ideas antes expuestas, estudios e investigaciones sobre la discriminación salarial realizadas en varios países de la región ratifican lo señalado en cuanto a la posición de la mujer dentro del contexto laboral.

Un estudio realizado en América Latina, para explicar los factores que determinantes en la distribución salarial empleando las encuestas provistas por la CEPAL correspondientes a 13 países de la región que se llevó a cabo empleando metodologías estadísticas concluyó que, en todos los países estudiados las mujeres se encuentran en una posición menos favorecida en contraposición a sus pares masculinos tanto a nivel de salarios como en las posibilidades de acceso a la formación académica. Cabe señalar que el estudio se realizó con data de los años 90 y que décadas más tarde se evidencia una ligera disminución de la brecha salarial en detrimento de las mujeres (Contreras y Gallegos, 2011, pp. 24-37).

En la misma lógica, llama la atención que el Informe de Desarrollo Humano en Chile manifieste que las mujeres han ingresado con mayor precariedad al trabajo, en tanto que su estatus de trabajadoras asalariadas no les garantiza protección social, ingresos, ni estabilidad laboral. Lo que corrobora el Ministerio de Desarrollo Social al

manifestar que hasta el 2011 existía una brecha salarial del 26,3% entre mujeres y hombres que ocupaban mismo puesto de trabajo y cumplían con las mismas actividades (Gómez, 2014, p. 42).

Así, en su estudio sobre la desigualdad salarial de género realizado en 2015, Freitas señala que durante el 2008 en Brasil las mujeres alcanzaron el 45% de la remuneración percibida por los hombres. Identifica a su vez, que para las mujeres resulta sumamente complicado ingresar al mercado laboral con respecto a sus pares masculinos, lo que deja en evidencia la existencia de techos de cristal, limitando la oportunidad de que las mujeres accedan a salarios justos (Freitas, 2015, pp. 312-313).

Por otro lado, un estudio realizado en Argentina empleando la metodología Blinder-Oaxaca, evidencia la existencia de una brecha de ingresos entre hombres y mujeres de 26% a favor de los hombres, lo que quiere decir que en promedio las mujeres reciben el 74% de la remuneración de los hombres. Así mismo, este estudio reconoce que solo el 31.9% de estas brechas se asocia a factores de capital humano, familiares u organizacionales, siendo que el 68% representa un diferencial discriminatorio dentro del cual el 35.6% se atribuye a la discriminación de género (Actis di Pasquale y Atucha, 2003, pp. 28- 30).

Los datos arrojados por una investigación realizada por Lara desde el 2010 en El Salvador concluyen que continúa existiendo una desvalorización del trabajo que realizan las mujeres versus el trabajo realizado por los hombres, situación que repercute en la remuneración de este trabajo lo que da lugar a la existencia de brechas salariales en trabajos con iguales responsabilidades en donde las mujeres ganan aproximadamente el 15% menos que los hombres. Aun cuando el mismo estudio manifiesta que las mujeres poseen habilidades innatas para desempeñar el trabajo doméstico, aunque paradójicamente, lejos de representar una ventaja competitiva en cuanto al salario que deberían recibir, aquellos hombres que realizan trabajo doméstico ganan casi el 31% más que las mujeres, situación que una vez más denota discriminación y explotación laboral (Lara, 2016, p. 30).

En la misma lógica, con base a un estudio salarial aplicado en México empleando la técnica Blinder- Oaxaca y la Encuesta de Empleo Urbano como fuente de verificación, se determinó que existe un 20% de diferencia a favor de los hombres y que estas

diferencias están asociadas con la discriminación, toda vez que la brecha salarial no guarda relación con el desempeño laboral (Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo, 2014, pp. 656- 657).

Por otra parte, en el estudio de diferencias salariales por género en Santander, Colombia basado en los datos arrojados por la Encuesta Integrada de Hogares del Departamento Nacional de Estadística, y aplicando la metodología Blinder-Oaxaca los resultados confirman que aproximadamente un 25% y 30% de las mujeres devengan un salario menor al de los hombres, situación que guarda relación con un componente discriminatorio no explicado (Aguilar y Vera, 2016, 268).

La investigación realizada en Uruguay sobre la discriminación salarial y segregación laboral realizada por Espino en el 2013 denota la permanencia de las brechas salariales entre hombres y mujeres, la misma que se atribuye al sexo de los y las trabajadoras, sin dejar de lado la existencia de segregación laboral. Adicionalmente, el estudio ratifica que dentro del mercado laboral se evidencia una sobre calificación mayor en la población femenina y de igual manera, de acuerdo con los datos publicados en este estudio se concluye que las mujeres cuentan con una educación superior a la requerida por el puesto de trabajo versus sus pares masculinos, lo cual corrobora la existencia de discriminación salarial de género. El autor afirma así que existen un sinnúmero de factores extrínsecos e intrínsecos que refuerzan la existencia de desigualdades de género (Espino, 2013, p. 112).

Así mismo, un estudio de discriminación salarial en Bolivia ratifica la existencia de brechas que perjudican a las mujeres dentro del área urbana lo que implica que la posibilidad de las mujeres de acceder a un salario justo pese a su educación y experiencia se ve limitada. Es evidente que la participación femenina dentro de ciertas industrias es mínima, lo que implícitamente quiere decir que existe una segmentación que restringe la plaza de trabajo de las mujeres. Como se señaló anteriormente, cabe destacar que si bien la intervención intermitente de las mujeres en el campo laboral se ha regulado las trabajadoras continúan enfrentándose a condiciones laborales de discriminación a pesar de su preparación académica y creciente experiencia laboral (Rivero, 1999, p. 27).

De igual manera, un estudio realizado en Perú cuyo objetivo buscaba evidenciar el sesgo de discriminación de género de los encargados del reclutamiento y selección

dentro de las organizaciones de Lima muestra la existencia de discriminación en la contratación en el mercado laboral, ésta discriminación se hace evidente tanto a nivel de sexo en donde los hombres tienen mayores oportunidades de insertarse en el campo laboral como a nivel de origen del apellido en donde la población “blanca” es preferida sobre la población andina (Galarza, Kogan y Yamada, 2011, p. 26).

Adicionalmente, López en su estudio sobre la discriminación en contra de las mujeres del 2007 advierte que en México las mujeres se encuentran expuestas a la discriminación laboral, lo que puede evidenciarse en las limitaciones que experimentan en cuanto al acceso a ciertas posiciones de trabajo pese a su preparación académica. Así mismo, presentan menores oportunidades para desarrollarse profesionalmente al contar con menos opciones de formación y capacitación. A esto se debe que al ingresar al mercado de trabajo reciban remuneraciones menores a las de sus pares masculinos a pesar de ocupar el mismo puesto de trabajo y poseer el mismo nivel académico (López, 2007, p. 18).

Entonces resulta que en México el salario de los hombres es aproximadamente un 13% mayor al de las mujeres. Esto dejando de lado el hecho de que más del 12% de las mujeres no recibe remuneración alguna a pesar de brindar sus servicios dentro del mercado laboral. Así, de acuerdo con los datos arrojados por la encuesta nacional de discriminación alrededor del 7% de las mujeres empleadas afirma haber sufrido discriminación en su trabajo (López, 2007, p. 19).

Mientras tanto, Vásconez (2009) destaca en su estudio que en el Ecuador la brecha salarial alcanza un promedio de 19%, manifiesta así mismo que la discriminación salarial y laboral resulta más evidente en el sector agrícola y de servicios personales, en donde alcanza el 40% y 50% respectivamente; porcentajes que, según afirma la autora, denotan la explotación laboral (2009, pp. 56- 61).

Por su parte, en la investigación realizada por Armas en el 2008 en Ecuador han sido encontradas brechas salariales representativas dentro del mercado laboral, lo que responde a la inobservancia de las leyes y convenios nacionales e internacionales dentro del ámbito de derechos laborales e igualdad de oportunidades (Armas, 2008, pp. 13-14).

En concordancia, la evidencia del análisis empírico de discriminación salarial realizado por Torresano en el 2009 advierte que dentro del mercado de trabajo ecuatoriano se encuentra presente la discriminación por género y por etnia. En efecto, los resultados que arrojó el estudio indican que estas brechas salariales de género se encuentran asociadas a componentes no observables vinculados a la discriminación salarial que favorece a los hombres lo que representa una situación muy compleja para garantizar la igualdad de condiciones de trabajo para hombres y mujeres en el Ecuador (Torresano, 2009, p. 55).

De acuerdo con lo señalado, Rivera (2013, p. 19) menciona que, en Ecuador, las mujeres que se desempeñan dentro del mercado laboral perciben una reducción del 10.1% en el salario durante el 2012; cifra que si bien evidencia un panorama más alentador al contrastarla con el 15.1 % que arrojaban los estudios en el 2007, continúa dejando en evidencia la existencia de la discriminación salarial. El autor señala a su vez que, pese a la participación laboral de la mujer se ha ido acrecentando, persisten estereotipos que refuerzan la discriminación de género.

De igual manera, en el informe presentado el 8 de marzo de 2016 por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) se afirma que la discriminación salarial de género persiste como una barrera para la emancipación económica de las mujeres que perpetúa la desigualdad de género. Así, pese a la disminución de 12,1% de la brecha salarial entre mujeres y hombres desde 1990 al 2014, las mujeres trabajadoras continúan percibiendo salarios 16% menores que los hombres.

Al llegar a este punto, queda claro que los estudios previos han encaminado sus esfuerzos únicamente a la identificación y valoración de las brechas salariales existentes en las organizaciones basándose metodologías cuantitativas. No obstante, dichos trabajos han omitido el estudio del fenómeno de la discriminación salarial en demérito de las mujeres desde su punto de vista.

Al respecto conviene señalar que, la investigación propuesta se ha basado en el paradigma interpretativo ya que se pretende encontrar sentido al fenómeno de estudio a partir de la comprensión de los significados que las personas le otorgan; de tal manera que el propósito de la investigación consiste en constatar la forma en la cual las mujeres, perciben, de ser el caso la existencia de discriminación salarial a partir

de sus experiencias en el mercado laboral (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 10).

6. Preguntas Directrices:

Objetivo 1: Identificar las percepciones de las mujeres respecto a la discriminación salarial.

- ¿Existe discriminación salarial en las organizaciones de la industria farmacéutica de Quito?
- ¿Cómo perciben la valoración de su trabajo en las organizaciones de la industria farmacéutica en Quito?
- ¿Durante su experiencia laboral han experimentado la discriminación salarial en los cargos que ocupan?

Objetivo 2: Proponer una metodología de establecimiento de salarios justos dentro de las organizaciones de la industria farmacéutica en la ciudad de Quito.

- ¿Qué metodología puede emplearse para suprimir la discriminación salarial dentro de las organizaciones?
- ¿Es posible reducir la existencia de discriminación salarial dentro de las organizaciones?

Objetivo 3: Investigar los efectos de la discriminación salarial en el desempeño de las mujeres en las organizaciones de la industria farmacéutica en la ciudad de Quito.

- ¿Cómo influye la remuneración percibida en su desempeño laboral?
- ¿La inclusión de prácticas igualitarias respecto a las compensaciones incide en el desempeño de las mujeres?
- ¿Cómo contribuirían al desempeño la existencia de políticas organizacionales de remuneración igualitaria?

7. Metodología del Estudio

7.1. Tipo de diseño y enfoque

El presente estudio tiene un alcance descriptivo teniendo en consideración que, a partir del mismo, se pretende describir las dimensiones del fenómeno de la discriminación salarial en demérito de las mujeres como un conflicto presente en las

organizaciones y conocer las percepciones de las mujeres en lo relativo a dicha situación en el mercado laboral (Hernández et al., 2006, p. 80).

Por otro lado, el estudio ha sido realizado con base en un diseño transversal, que en los estudios descriptivos facilita conocer el fenómeno a través del estudio de las percepciones de un grupo de mujeres que prestan sus servicios dentro de las cuatro organizaciones seleccionadas que forman parte de la industria farmacéutica en la ciudad de Quito. En ese sentido, al tratarse de una exploración inicial que se concluirá en un período de tiempo establecido por la investigadora (Hernández et al., 2006, pp. 154- 155).

Así mismo, la investigación se basa en la teoría fundamentada, misma que contribuye a la comprensión respecto a la forma en que las mujeres perciben la discriminación salarial en los diversos contextos en los cuales se desempeñan. En ese sentido, Creswell señala que esta teoría resulta de gran utilidad para dilucidar fenómenos que no han sido profundizados a través de estudios y teorías previos (citado en Hernández et al., 2006, p. 493).

De igual manera, el presente estudio plantea a la valoración de puestos de trabajo como la metodología óptima designada para combatir la discriminación de género en las organizaciones. Dicha herramienta se evalúa los cargos en función de las características, funciones y responsabilidades que éste requiere y no en función de la persona que lo ocupa por lo que se propone que la misma sea implementada en las organizaciones de forma rigurosa para contrarrestar la problemática objeto de estudio (Corominas, Coves, Lusa, y Martínez, 2000, p. 5).

7.2. Muestreo y Participantes

7.2.1. Muestreo

De acuerdo con lo manifestado por Hernández, et al., las muestras no probabilísticas permiten al investigador lograr un acercamiento a los casos, personas, contextos o situaciones que son de su interés y que aportan riqueza a la investigación y al análisis de datos (2006, p. 190).

Por lo expuesto, para el presente caso, se ha considerado pertinente emplear una muestra dirigida que estará conformada por 30 mujeres cuyos puestos de trabajo se ubiquen entre los mandos medios y altos dentro de las cuatro organizaciones que han

sido seleccionadas por la investigadora y que pertenecen a la industria farmacéutica en Quito.

A través acercamiento realizado a estas cuatro organizaciones del sector farmacéutico, se logró identificar que en promedio 20 mujeres ocupan posiciones medias y altas dentro de dichas compañías farmacéuticas multinacionales actualmente, por lo que se considera que el número de participantes señalado constituye población representativa para obtener la información requerida. No obstante, de observarse vacíos en la investigación se empleará una muestra confirmatoria para garantizar la objetividad de los resultados. La estructuración de la muestra se realizará en base a los siguientes diseños:

- a) **Muestreo por conveniencia:** Esta modalidad permite extraer información de los voluntarios de la muestra, y facilita a su vez la inclusión de otros métodos para enriquecer el proceso de recolección de los datos (Crespo y Salamanca, 2007). Un total de 20 mujeres han sido seleccionadas a través de esta metodología.
- b) **Muestreo de avalancha o bola de nieve:** Este método consiste en que el investigador solicite a las participantes voluntarias que recomienden a posibles participantes para la investigación (Crespo y Salamanca, 2007). Aproximadamente 10 mujeres será contactadas a través de este diseño de estructuración de la muestra para contribuir a la objetividad del estudio y limitar los sesgos.

7.2.2. Participantes

- c) **Muestreo por criterio de inclusión:** Se plantea como requisito que las participantes cuenten con las siguientes características:

Criterios de Inclusión

- Mujeres que cuentan con dos o más años de experiencia laboral
- Mujeres que se desempeñan en las organizaciones seleccionadas pertenecientes del sector farmacéutico en la ciudad de Quito
- Mujeres que hayan obtenido como mínimo un título de tercer nivel.
- Mujeres que ocupen posiciones en mandos medios y altos de la organización en la cual laboran.
- Mujeres entre los 25 y 50 años.

7.3. Recolección de Datos/ Herramientas a Utilizar

El instrumento que se emplea como medio para recabar información es la entrevista en la cual, se entabla una comunicación que favorece la construcción conjunta de significados respecto a un tema (Janesick, 1998, en Hernández et al., 2006, p.18).

Para este caso, los datos han sido recogidos a través de una entrevista semiestructurada que contiene los aspectos más significativos de la temática estudiada que permitan evidenciar los significados, experiencias y percepciones de las mujeres sobre la discriminación salarial a lo largo de su experiencia laboral, se abordan aspectos referentes a la situación laboral de la mujer dentro de las organizaciones del sector farmacéutico ecuatoriano, los retos que han enfrentado en sus trabajos, y la influencia que podría tener la discriminación laboral sobre su desempeño. El instrumento se basa en una guía de preguntas a partir de las cuales el entrevistador cuenta con la flexibilidad para incluir preguntas de modo que le sea posible profundizar sobre los temas de interés (Hernández et al., 2006, p. 18). (Anexo 2).

La presente investigación tiene la finalidad de comprender el fenómeno de la discriminación salarial en la industria farmacéutica quiteña desde la perspectiva de las mujeres. Por lo tanto, la entrevista semiestructurada que ha sido diseñada por la investigadora con el apoyo de la docente guía y validada a través de un panel de expertos en conjunto con docentes de la Escuela de Psicología de la Universidad de Las Américas, este instrumento se empleó para indagar sobre las percepciones de las trabajadoras respecto a la temática durante una entrevista con cada voluntaria.

7.4. Pre validación del Instrumento

Dada la importancia de contar con un instrumento cuya validez sea comprobada por técnicos en el tema, la validación de la entrevista semi estructurada se llevó a cabo a través de un panel de expertos integrado por la investigadora y docentes calificados de la Escuela de Psicología de la Universidad de Las Américas que cuentan con amplios conocimientos respecto al fenómeno de estudio. Dicha técnica fue empleada como precedente para verificar la eficacia de la herramienta y realizar las correcciones pertinentes en caso de que fuera necesario (Anexos 2 y 3).

7.5. Procedimiento

Posterior a la validación del instrumento, se realizó un primer acercamiento a los participantes de la muestra para proceder a señalar una fecha y hora para llevar a cabo las entrevistas en un contexto adecuado; una vez ahí, posterior a una conversación inicial con cada una de las participantes como preámbulo para la entrevista se firmó el consentimiento informado para garantizar la ética del proceso y la confidencialidad de la información otorgada a la investigadora durante el estudio. Más adelante, los datos recabados fueron codificados, categorizados y analizados para concluir el proceso con la elaboración del reporte de resultados.

Cabe insistir en que, a las voluntarias se les solicitó recomendar a participantes para conformar la muestra confirmatoria de investigación, esto como un requisito planteado para garantizar la objetividad a la hora de estructurar la muestra del estudio.

Una vez finalizada la investigación, los resultados encontrados se encontrarán a disposición de los departamentos de Talento Humano, para que, de ser necesario se promueva a nivel organizacional la creación de políticas que garanticen la igualdad de condiciones y oportunidades de desarrollo y crecimiento para los y las trabajadoras dentro de las compañías.

7.6. Tipo de Análisis

Para realizar el análisis de datos se continuó sobre la base de la teoría fundamentada, de acuerdo con la cual, una vez realizadas las entrevistas semiestructuradas a la población de la muestra la información fue transcrita para categorizar los datos a través de la codificación abierta, para proceder a estructurarlas estableciendo interrelaciones a partir de las definiciones otorgadas por los sujetos de estudio, identificando los aspectos más relevantes de su discurso y destacando la información que contribuirá a sustentar la importancia del estudio propuesto (Hernández et al., 2006, p. 496).

De igual manera, cabe señalar que para facilitar el proceso anteriormente descrito la investigadora se apoyó en el uso de la séptima versión del Atlas. Ti, que consiste en un programa desarrollado para segmentar datos en significados, codificar la información otorgada a partir de la recolección de datos y proceder a construir teorías relacionando conceptos y significados descritos por los participantes de la investigación (Hernández et al., 2006, p. 470).

8. Viabilidad

El presente estudio cuenta con la viabilidad requerida para alcanzar los objetivos que fueron planteados al inicio de la investigación. En ese sentido las integrantes de la muestra laboran dentro de cuatro organizaciones farmacéuticas con las cuales se ha establecido un primer contacto. Las organizaciones contactadas han demostrado gran interés por el fenómeno objeto de estudio.

Así mismo, las participantes seleccionadas han convenido voluntariamente participar en la investigación conociendo claramente las características de la misma, las cuales constan en el documento de Consentimiento Informado en el cual consta su firma previa al inicio de la entrevista. La presente investigación implicó un gasto mínimo que comprendía transporte, impresiones de los consentimientos informados y guiones de entrevistas. Esta inversión fue cubierta en su totalidad por la investigadora.

En la misma lógica, cabe destacar que a lo largo del proceso de investigación se contó con el soporte de la docente guía, Máster Paulina Muñoz Villacís, cuya experiencia y amplios conocimientos sobre la temática constituyen un gran valor agregado para el presente estudio.

De igual manera, cabe señalar que el instrumento de recolección de información que consiste en una entrevista semiestructurada ha sido previamente analizada y validada por la docente guía y los docentes correctores de acuerdo con los reglamentos establecidos por la Universidad de Las Américas.

Las principales limitaciones evidenciadas para la investigación guardan relación con la disponibilidad de tiempo de las participantes ya que, al ocupar puestos medios y altos dentro de sus organizaciones, éstas se encuentran obligadas a cumplir con varias exigencias en su día a día que representan gran parte de su tiempo. En ese sentido, las entrevistas se agendaron de acuerdo con su disponibilidad, y se llevaron a cabo en un espacio privado como sus oficinas o salas de reuniones dentro de sus establecimientos de trabajo según sea el caso, propendiendo generar espacios en donde las participantes se sientan cómodas para exteriorizar sus percepciones con la seguridad de que la información brindada será tratada de forma confidencial.

9. Aspectos Éticos

El proyecto de investigación está fundamentado en estándares éticos que apuntan a proteger a las participantes del estudio. Para lo cual, se emplea el documento de consentimiento informado que certifica que los datos recabados durante el proceso son confidenciales y serán empleados exclusivamente para fines académicos. En ese sentido, los nombres de las voluntarias han sido salvaguardados, a través de la utilización de codificaciones a través de los últimos dígitos del número de cédula de identidad de las participantes.

9.1. Consentimiento Informado

Se adjunta el consentimiento informado que especifica las particularidades de la presente investigación y asegura que la misma no implicará ningún perjuicio para las participantes. Dicho documento garantiza que la colaboración de las voluntarias en el estudio es facultativa por lo que pueden negarse a participar en cualquier momento del proceso (Anexo 1).

9.2. Tratamiento de la información

Se garantiza que la información obtenida durante la investigación es de carácter confidencial, los nombres de los participantes han sido resguardados a través de la asignación de códigos que garantizan su derecho al anonimato. No obstante, en caso de evidenciarse la posibilidad de que alguna de las participantes pudiera dañar la integridad de otros o a sí misma se romperá el secreto profesional.

9.3. Autorreflexividad

A lo largo de mi experiencia he podido evidenciar que socialmente el aporte de la mujer ha sido subvalorado, situación justificada por una cultura machista que asigna altos cargos y mayores salarios a los hombres –proveedores de hogar- y minimiza las capacidades de las mujeres dentro de las organizaciones, en donde muchas veces su papel es poco protagónico y con bajos niveles de autonomía. He escogido este tema porque dentro de la lucha por la igualdad de género se deben contemplar los aspectos que refieren al desarrollo personal, académico y laboral de las mujeres que día a día se preparan para aportar a la sociedad. Así, considero que al evidenciar la existencia de discriminación salarial desde la percepción de las mujeres se puede llegar a generar una conciencia corporativa, que favorezca la implementación de

políticas de igualdad de género y ofrezca a las mujeres la posibilidad de posicionarse dentro de las mismas, accediendo a compensaciones que valoren su esfuerzo.

9.4. Consecuencia de la investigación

Si bien, se pretende que la investigación conlleve resultados positivos a nivel de la implementación de políticas compensatorias que garanticen la igualdad de condiciones respecto al trabajo realizado por hombres y mujeres dentro de las organizaciones. Ésta, podría a su vez dejar en evidencia para las mujeres participantes el hecho de que su desempeño laboral ha sido históricamente infravalorado dentro de las organizaciones, generando frustración respecto a su trabajo y frente a sus empleadores.

Tal como se plantea a lo largo de la investigación, los resultados podrán servir como un precedente para que las empresas tanto del sector farmacéutico como aquellas pertenecientes a otras industrias fomenten políticas de antidiscriminatorias que contribuyan a alcanzar la igualdad de género tanto a nivel laboral por lo que los resultados coadyuvarán a generar condiciones más justas de trabajo para hombres y mujeres dentro de las organizaciones ecuatorianas

9.5. Derechos de Autor

La propiedad intelectual del presente trabajo pertenece en su totalidad a la Universidad de las Américas según el Reglamento de titulación de la misma. En caso de que se hiciera uso de la información de este proyecto de forma parcial o en su totalidad es necesario se reconozca los derechos del autor mediante la respectiva citación de la presente investigación.

10. Análisis de la estrategia de intervención

La discriminación salarial en detrimento del género femenino es un fenómeno que se ha podido evidenciar no solo en Ecuador sino en varios países alrededor del mundo, según se desprende de la revisión bibliográfica realizada.

En ese sentido, y tomando en consideración que gran parte de las investigaciones previas ya sintetizadas en líneas anteriores abordan esta problemática a partir del ámbito financiero, netamente cuantitativo se ha planteado para el presente estudio la utilización de una herramienta, entrevista semi-estructurada, que permitirá evidenciar

desde lo cualitativo las perspectivas de mujeres que ocupan mandos medios dentro de la industria farmacéutica a sabiendas que dichas mujeres cuentan con la instrucción académica adecuada para desempeñarse en dichas posiciones y han logrado gracias a sus capacidades, posicionarse en dichos cargos gracias a su experiencia y capacidades demostradas.

Según lo señalado en los estudios previos la discriminación salarial en contra de las mujeres atañe a la mayoría de naciones, siendo así que los autores estudiados ponen en evidencia que, en promedio, las mujeres en América Latina acceden a salarios menores que los de sus pares masculinos. Situación que deja en evidencia la falta de políticas de remuneración igualitaria y anti discriminación de género dentro de las organizaciones de la industria.

En concordancia con lo antedicho, cabe aclarar que la revisión bibliográfica se centró, casi en su totalidad, en estudios realizados en países América del Sur y Centro América, dadas las similitudes que podían encontrarse en Ecuador y adicionalmente debido a que a lo largo del proceso de investigación ha sido posible evidenciar que existen pocos estudios basados en la realidad del mercado laboral ecuatoriano en lo que respecta al fenómeno objeto de estudio.

Continuando con lo mencionado se conoce que la presencia laboral de la mujer durante las últimas décadas ha incrementado vertiginosamente. No obstante, los estudios realizados continúan denotando la existencia de brechas salariales que favorecen notablemente a los hombres.

Así, de acuerdo con el Informe Global de la Brecha de Género para el año 2016 provisto por el Foro Económico Mundial que estudia las brechas de género existentes en educación, salud, economía y política en 144 países, Ecuador ocupa el puesto número 40 del ranking global de índice de brecha salarial, tal como se puede evidenciar en la figura 1. Así mismo, el país se sitúa en la posición 48 del ranking correspondiente a logros educativos y en primer puesto, junto con otros países en el ítem de salud y supervivencia. No obstante, según se desprende de los datos arrojados por el organismo mencionado, el país se ubica en la posición 93 en el ranking de participación y oportunidad económica; hecho que una vez más confirma las limitaciones ante las cuales las mujeres ecuatorianas se ven expuestas al

insertarse laboralmente y aspirar a una remuneración justa (Foro Económico Mundial, 2016).



Figura 1. Informe Global de la Brecha de Género 2016. Tomado de Foro Económico Mundial.

No obstante, las políticas propuestas desde el gobierno para controlar todas las formas de empleo y la presencia de brechas salariales que subyacen a la discriminación de género, esta problemática continúa siendo un reto para los organismos que defienden la igualdad de derechos dentro del ámbito laboral, ya que hilando más fino todas las divergencias e injusticias que se evidencian en el trabajo tienen como trasfondo las desigualdades sociales presentes en muchos países de América Latina (Carrasquer, 2013, p.34).

Cabe señalar que la discriminación salarial se constituye como una de las desigualdades de género más evidentes dentro del mercado laboral. En ese sentido debería constituirse como uno de los factores clave de análisis para las organizaciones a la hora de promover y diseñar las políticas en contra de la discriminación e igualdad. Sin embargo, de acuerdo con Encarna y Barcons muchos de los planes emprendidos dentro de las organizaciones no cuentan con apartados

que respalden la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres (Encarna y Barcons, 2013 p.95).

Autores critican el hecho de que el factor de discriminación de género no sea diagnosticado previo al diseño de planes organizacionales ya que bajo esta premisa no se implementarían medidas correctivas ante esta situación que implica la vulneración de los derechos de las mujeres contribuyendo de esta manera a negar la existencia de discriminación y perpetuando este fenómeno (Encarna y Barcons, 2013 p.96).

Varias organizaciones a nivel mundial han enfocado sus esfuerzos en generar y promover políticas de igualdad salarial con el objetivo de erradicar la discriminación de origen étnico y de género dentro del ámbito laboral. Dichas políticas plantean que el salario debe ser otorgado al trabajador en función de sus conocimientos, competencias, aptitudes y desempeño en el puesto de trabajo siendo así que como lo señala la legislación a igual trabajo corresponde igual remuneración y beneficios. No obstante, y pese a los esfuerzos de las organizaciones ha sido realmente complicado llegar a un acuerdo sobre una normativa de valoración de puestos que erradique definitivamente la existencia de brechas salariales (Castilla, 2010, p. 42).

Ahora bien, en un estudio publicado en el 2005 los autores Tenjo, Ribero y Bernat hacen hincapié en la posibilidad de las diferencias salariales que se evidencian en las organizaciones no guarden relación exclusivamente con la existencia de prácticas discriminatorias. Así, indican que esta situación podría estar vinculada con otras componentes como el grado de productividad, características personales que encajan de manera más óptima con el perfil deseado. O, por otra parte, estas brechas podrían estar dadas por las condiciones de trabajo que implican exposición a riesgos, situación que suele ocasionar que las organizaciones ofrezcan una mayor cantidad de beneficios a quienes acceden a trabajar bajo dichas circunstancias y que generalmente son hombres (Tenjo, Ribero y Bernat, 2005, p. 8). Por lo tanto, existen ciertos factores de discriminación, no necesariamente negativa que podrían significar un mayor ingreso para los hombres.

Así, queda en evidencia que muchas de las discrepancias salariales encontradas entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral guardan relación con componentes de educación, socialización y culturización de los colaboradores. De

acuerdo con ello, los factores de riesgo, inestabilidad y falta de disponibilidad para realizar viajes reflejan la existencia de contrastes personales de los potenciales empleados, por lo que deberían ser considerados como componentes neutros (Tenjo et al., 2005, p. 9).

En la misma lógica, en el estudio realizado en Ecuador sobre la relación entre la maternidad y los salarios la data encontrada demuestra que las mujeres madres de infantes, ganan en promedio un 10% menos que aquellas que no tienen hijos, para las madres con hijos mayores de 5 años la brecha va disminuyendo de forma significativa. De igual manera, se evidencia que esta brecha salarial no es homogénea, sino que se evidencia una mayor afectación en las provincias de Pichincha, El Oro y Guayas en donde los salarios de las mujeres son un 14% menores (Botello y López, 2015, p. 97).

De igual manera, el Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades publicado en el 2014 por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de España determina que la desigualdad salarial guarda relación con las complicaciones que atraviesan las mujeres para compatibilizar de manera óptima su vida laboral, familia y vida social, dadas las responsabilidades que acarrea la maternidad. Lo mencionado, implica a su vez, que los estereotipos al respecto se perpetúen, perjudicando el desarrollo profesional de las mujeres y limitando su acceso al mercado de trabajo. En ese sentido, lo ideal sería impulsar acciones que coadyuven a la conciliación de los compromisos laborales, familiares y sociales de hombres y mujeres; solamente a partir de una redistribución de responsabilidades dentro de los hogares será posible conseguir la igualdad de oportunidades de desarrollo personal y profesional (Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, 2014, p. 84).

Con base a los estudios revisados, y una vez que se conoce la existencia de brechas salariales, resulta indispensable continuar promoviendo campañas de igualdad de género que fortalezcan el posicionamiento de las mujeres dentro de las organizaciones y refuercen la noción de que el trabajo debe ser remunerado de forma justa tanto para las mujeres como para los varones.

De igual manera, la presente investigación tiene por objeto generar conciencia dentro de las organizaciones y sindicatos para que con base en los resultados busquen generar políticas compensatorias que valoren el trabajo de hombres y mujeres a

través de indicadores objetivos de desempeño, competencias y conocimientos y que dejen de lado el componente discriminatorio a la hora de establecer paquetes compensatorios.

Conviene aclarar que la valoración de puestos representa una herramienta viable para combatir la discriminación, al ser un procedimiento basado en técnicas que permiten conocer el valor de cada cargo dentro de la organización con respecto a los otros puesto de trabajo existentes (De Nieves, García, y Ros, 2008, p. 89). Por lo tanto, a partir de ahí será posible establecer sistemas y políticas de remuneración justos.

Como es de esperarse, la valoración de puestos de trabajo representa la herramienta más idónea para reducir la subjetividad al valorar los cargos. Sin embargo, al ser manejado por personas carentes de experiencia y conocimientos existe el peligro de incorporar en el análisis factores que impliquen discriminación, afectando la neutralidad del procedimiento (Corominas, Coves, Lusa y Martínez, 2001, pp. 12-13).

Con esto en mente, cabe destacar la importancia de contar con profesionales dentro de las compañías que se encarguen de implementar procedimientos de valoración de cargos, teniendo en consideración que esta herramienta se encarga de evaluar cargos netamente, se constituye como un instrumento antidiscriminatorio al no basar la valoración en la persona ocupante del puesto (Corominas et al., 2000, p. 5). De ahí que el procedimiento de valoración de cargos seleccionado para cada organización deberá ser lo más neutro posible para garantizar la objetividad del proceso, la implementación de estos procedimientos a nivel organizacional deberá reforzarse a través de campañas de comunicación efectiva que contribuyan a incrementar el alcance de los esfuerzos realizados por las organizaciones en favor de la lucha contra la discriminación laboral de género.

No obstante, los reglamentos y esfuerzos realizados a lo largo del tiempo en la lucha hacia el reconocimiento de los derechos de hombres y mujeres, se evidencian hoy en día varas disparidades dentro del área laboral. A pesar de que las mujeres hoy en día cuentan con la preparación académica adecuada para desempeñarse en cargos dentro de las organizaciones, persisten las desigualdades y limitaciones de inserción laboral y desigualdades en cuanto a las condiciones de trabajo. Si bien, han existido avances durante las últimas décadas, el fenómeno de la discriminación salarial

continúa siendo un motivo de preocupación para los defensores de los derechos humanos (Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, 2014, p. 44).

Es mandatorio que los poderes públicos y organizaciones gubernamentales regulen las circunstancias de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, emitiendo políticas para resguardar los derechos de todas las personas para acceder al mercado laboral y obtener remuneraciones justas. En ese sentido, cabe destacar que estos organismos requerirán de mecanismos adecuados para integrar efectivamente el principio de igualdad en la elaboración e implementación de sus reglamentos y políticas públicas; mismas que deberán estar sujetas a una evaluación y seguimiento rigurosos de modo que permitan alcanzar erradicar las desigualdades dentro de las organizaciones (Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, 2014, p. 46).

Para encarar de forma definitiva las desigualdades a las que nos enfrentamos diariamente, y en varios ámbitos de la vida, es indispensable construir una sociedad más justa y consistente, que genere espacios de desarrollo tanto para hombres como para mujeres con las mismas oportunidades y retribuciones. Una sociedad que fomente el emprendimiento y genere espacios de desarrollo personal y profesional, que valore las diferencias y promueva el respeto a la igualdad de derechos.

Queda claro que el análisis de la discriminación salarial debe ser estudiado a profundidad y desde varias aristas, esto debido a que la comprensión de un fenómeno tan complejo demanda el conocimiento de otras disciplinas que permitan obtener una visión más clara acerca de las dinámicas que refuerzan día a día el fenómeno de la discriminación salarial y de los posibles efectos que éste fenómeno podría conllevar.

Finalmente, sobre la base del estudio realizado se recomienda que futuros estudios se enfoquen en ampliar el estudio, comprendiendo que el género no constituye una dimensión binaria, sino que esta categoría incluye no solo a personas heterosexuales sino también a miembros de la comunidad LGBTI, cuya participación en el mercado laboral debe ser estudiada de igual modo ya que, como es lógico cada género vive una experiencia distinta en cuanto a su inserción laboral. De igual manera se sugiere que futuros estudios profundicen en otras variables asociadas a la discriminación de género dentro de las organizaciones, abriéndose a la posibilidad de investigar fenómenos como la segregación vertical y horizontal o el acoso laboral.

Tabla 1

Cronograma

Actividades	Semanas/mes	Descripción
Revisión del proyecto de investigación	Semana 1	Se realizó una revisión del estado de la investigación a cargo de la docente tutora, Paulina Muñoz quien brindó la retroalimentación y correcciones iniciales.
Presentación del alcance de la investigación	Semana 2	Se presentó el alcance de la investigación realizada para concluir la formulación del problema y justificación del proyecto de titulación
Presentación del segundo alcance de la investigación	Semana 3	Se presentó el alcance de la investigación que incluyó la finalización del marco teórico.
Pre-validación del Instrumento de Recolección de datos	Semana 4	Se realizó el panel de expertos para la validación de la entrevista semiestructurada en conjunto con el docente tutor y los docentes validadores.
Presentación del tercer alcance de la investigación	Semana 5	Se revisaron junto con la docente tutora aspectos de viabilidad del estudio y el análisis de estrategias de intervención.
Primer acercamiento a las organizaciones.	Semana 6	Se realizó el acercamiento a las compañías farmacéuticas multinacionales para explicar el tema y el propósito de la investigación a realizarse y facilitar el acceso a las participantes.

Acercamiento a las participantes	Semana 7	Se realizó el contacto con las potenciales participantes, para explicarles el propósito de la investigación e invitarlas a participar en la misma.
Reunión con la docente tutora	Semana 8	Se revisaron las correcciones del consentimiento informado y el alcance de la investigación.
Entrevista con las participantes de la investigación	Semana 9	Se da inicio al proceso de las entrevistas.
Codificación de las entrevistas	Semana 10	Transcripción y codificación de la información recabada en las entrevistas.
Análisis de datos	Semana 11	Análisis de los datos con base a los objetivos de la investigación para generar conclusiones respecto al fenómeno estudiado con base en las perspectivas identificadas en las entrevistas
Reunión con la docente tutora	Semana 12	Revisión de las conclusiones del estudio con base a la información obtenida y se presentarán las correcciones finales del proyecto de titulación
Entrega del proyecto de Titulación	Semana 13	Entrega del trabajo final del proyecto de Titulación.

REFERENCIAS

- Abramo, L., & Valenzuela, M. E. (2006). *Inserción Laboral y Brechas de Equidad de Género en América Latina*. En Abramo, L. (Eds.). Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina, 29. Recuperado de http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21571/1/12_oit-trabajo_decente_y_euidad_de_genero.pdf#page=26
- Actis di Pasquale, E., & Atucha, A. J. (2003). Brechas Salariales: Discriminación o Diferencias de Productividad. *Momento Económico*, (126), 23-33. Recuperado de <http://nulan.mdp.edu.ar/385/1/00315.pdf>
- Aguilar, A. C., & Vera, M. A. F. (2016). Diferencias Salariales por Género en el Departamento de Santander, Colombia. *Apuntes Del CENES*, 35(61), 267-301. Recuperado de <https://search-proquest-com.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/docview/1768608193?accountid=33194>
- Armas, A. (2008). *Empleo Público en el Ecuador: Una mirada desde el Género*. Estudio realizado para CONAMU/FES-ILDIS/ISP/SENRES. Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/06816.pdf>
- Botello, A. H., & López A, A. (2015). EL EFECTO DE LA MATERNIDAD SOBRE LOS SALARIOS FEMENINOS EN ECUADOR. *Tendencias: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 16(1). Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932015000100005&lang=pt
- Carrasquer, P. (2013). Los planes de igualdad en las empresas: un impulso necesario. En Encarna. B & Noelia, I. (Eds.). *Los planes de igualdad en tiempos de crisis. Problemas de aplicación y carencias conceptuales*. Madrid, España: Dykinson. Recuperado de <http://www.digitaliapublishing.com.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/a/24286/los-planes-de-igualdad-en-tiempos-de-crisis>
- Castilla, E. (2010). Mérito y discriminación dentro de las organizaciones: diferencias en la evaluación y retribución de empleados/as según género y origen étnico. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 129(1), 61-105. Recuperado de

<http://www.ingentaconnect.com/content/cis/reis/2010/00000129/00000001/art00003>

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2016). *Persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres*. Madrid. Recuperado de <http://www.cepal.org/es/comunicados/pese-avances-nivel-educacional-mujeres-persiste-brecha-salarial-genero-la-region>.

Código de Trabajo. (2012). Quito, Ecuador. Registro Oficial Suplemento N°167. Recuperado de http://cnel.gob.ec/lotaip/links_a2/codigo_trabajo.pdf

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito, Ecuador. Registro Oficial Suplemento N° 449. Recuperado de https://www.corteconstitucional.gob.ec/images/contenidos/quienes-somos/Constitucion_politica.pdf

Contreras, D., & Gallegos, S. (2011). Desigualdad salarial en América Latina: una década de cambios. *Revista Cepal*. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4761/S0700731_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Corominas, A., Coves, A. M., Lusa, A., Martínez, M. C., & Ortega, M. A. (2000). Against gender discrimination in pay structures: equal pay for equal value and job evaluation. *Gender and Organization –Exploring the Reality*, 76-90. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Albert_Corominas2/publication/268337735_AGAINST_GENDER_DISCRIMINATION_IN_PAY_STRUCTURES_EQUAL_PAY_FOR_EQUAL_VALUE_AND_JOB_EVALUATION/links/5649afa608ae9f9c13ec5c56.pdf

Corominas, A., Coves, A. M., Lusa, A., & Martínez, C. (2001). La discriminación en materia salarial. IOC-DT-2001-15. Recuperado de https://recerca.upc.edu/giopact/ca/publicacions/Documents/1ivis-uia-2001-arial-rev_amc.pdf

Crespo, C., & Salamanca, A. (2007). *El muestreo en la investigación cualitativa*. 27. Recuperado de <http://www.sc.ehu.es/plwllumuj/ebalECTS/praktikak/muestreo.pdf>

De Nieves, C., García, M. R., & Ros, L. (2008). Gestión y valoración de los puestos de trabajo dentro de la organización. *Capital Humano*, 217, 88-93. Recuperado de

- https://factorhuma.org/attachments_secure/article/2031/c205_gestion_valoracion_puestos_088_a_Carmen%20de%20Nieves_217_2.pdf
- Espino, A. (2013). Brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación. *Problemas del desarrollo*, 44(174), 89-117. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/prode/v44n174/v44n174a5.pdf>
- Foro Económico Mundial. (2016). Informe Global de la Brecha de Género. Colonia, Suiza: World Economic Forum. Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf
- Freitas, A. A. (2015). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: El impacto del capital humano, cultural y social/Gender wage inequality measured using quantile regression: The impact of human, cultural and social capital. *Revista Mexicana De Ciencias Políticas y Sociales*, 60(223), 287-315. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1649789124?accountid=33194>.
- Galarza, F., Kogan, L., & Yamada, G. (2011). *¿Existe discriminación en el mercado laboral de Lima Metropolitana?: un análisis experimental*. Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/375/DD1115.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García de Fanelli, A. (1989). Patrones de Desigualdad Social en la Sociedad Moderna: Una Revisión de la Literatura sobre Discriminación Ocupacional y Salarial por Género. *Desarrollo Económico*, 29(114), 239-264. doi:10.2307/3466964
- Gómez, C. (2001). Mujeres y trabajo. *Papers: revista de sociología*, (63/64), 0123-140. DOI: 10.5565/rev/papers/v63n0.1210
- Gómez, C. (2014). Trabajo y flexibilidad Laboral en el Estado Chileno: Experiencias de Mujeres a la Luz del Feminismo Liberal. *Psicoperspectivas*, 13(3), 41- 51. doi:10.5027/PSICOPERSPECTIVAS VOL 13-ISSUE3-FULLTEXT-452
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. (6ta Edición). México: The Mc Graw Hill. Recuperado de <http://upla.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2017/01/Hern%C3%A1ndez-R.-2014-Metodologia-de-la-Investigacion.pdf.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2012). Hombres y Mujeres del Ecuador en cifras III. *Serie de información estratégica*. Quito: Editorial Ecuador.

- Recuperado de [file:///C:/Users/galarzan/Downloads/Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras III.pdf](file:///C:/Users/galarzan/Downloads/Mujeres_y_Hombres_del_Ecuador_en_Cifras_III.pdf)
- Lara, E. L. (2016). Panorama general de las desigualdades de género en la economía salvadoreña. *Teoría y Praxis*, (22), 3-41
DOI: <http://dx.doi.org/10.5377/typ.v0i22.2808>
- Ley Orgánica para la justicia laboral y el reconocimiento del trabajo en el hogar. (2015). Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento N°483. Recuperado de <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/62dafcef-b77e-4a62-b063-9dcc5482dd84>
- López, M. (2007). *La discriminación contra las mujeres: una mirada desde las percepciones*. México: CONAPRED. Recuperado de <http://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/670/1/CONAPRED-006-Discriminaci%C3%B3n%20mujeres.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (s/f). Valores / Misión / Visión. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/>
- Nieto, F. D. (2016). Discriminación y diferenciales de salarios en el mercado laboral. *Revista de Economía Institucional*, 18(34), 115-134. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rei/v18n34/v18n34a08.pdf>
- Ospino Hernández, C., Roldán Vásquez, P., & Barraza Narváez, N. (2010). La descomposición salarial de Oaxaca-Blinder: Métodos, críticas y aplicaciones. Una revisión de la literatura. *Revista de Economía del Caribe*, (5). Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/economia/article/viewFile/1258/798>
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. (2014). Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Recuperado de https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjy_tK1i67XAhWLPCYKHZ6dBdkQFgggtMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.unav.edu%2Fmatrimonioyfamilia%2Fobservatorio%2Fuploads%2F31876_Espana_Plan_PEIO2014-2016.pdf&usg=AOvVaw1WoFayzq6H0CFhXSqaBgkT.

- Rivera, J. (2013). Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012). *Analítika*, 5(1), 7-22. Recuperado de http://www.numericaiid.com/pdf/vol5/ANAJun2013_7_22.pdf
- Rivero, R., & Jiménez, W. (1999). Diferencias salariales en el mercado de trabajo urbano en Bolivia, 1981-1997. *Revista de Análisis Económico*, 17, 24-59. Recuperado de http://www.udape.gob.bo/portales_html/analisiseconomico/analisis/vol17/ART02.pdf
- Rodríguez-Pérez, R. E., & Castro-Lugo, D. (2014). Discriminación Salarial de la Mujer en el Mercado Laboral de México y sus Regiones. *Economía, Sociedad y Territorio*, 14(46), 655-686. Recuperado de <https://search-proquest-com.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/docview/1628574141?accountid=33194>
- Sanín, J. A., & Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1). DOI:10.11144/Javeriana.UPSY13-1.slcp
- Tenjo, J., Ribero, R., & Bernat, L. F. (2005). *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina: un intento de interpretación*. CEDE, Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico, Facultad de Economía, Universidad de los Andes. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/6395238.pdf>
- Torns, T., & Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de economía crítica*, 14, 178-202. Recuperado de <http://revistaeconomicacritica.org/sites/default/files/revistas/n14/Semimonografico-4.-Torns-Recio.pdf>
- Vásconez, A. (2009). *Mujeres, mercado laboral y trabajo precario en Ecuador*. *Documentos de Trabajo* (Fundación Carolina), (32), 55-65. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3049440.pdf>

Anexos

Anexo 1**Universidad de Las Américas
Escuela de Psicología
Consentimiento Informado**

Yo, _____, he sido invitada para participar en un proyecto de investigación sobre la discriminación salarial.

Esta investigación se realiza como requisito para la obtención del título de Psicóloga Organizacional de la escuela de psicología de la Universidad de Las Américas.

El estudio en el que acepto participar tiene por objeto conocer mi percepción respecto a la discriminación salarial en demérito de las mujeres con base a mi experiencia dentro del mercado laboral.

Mi participación en la presente investigación contemplará una entrevista de aproximadamente 45 minutos que será respaldada a través de una grabación de audio para posteriormente ser transcrita. Entiendo que la información que proporcione a la entrevistadora será de carácter confidencial y solo se utilizará con fines académicos para el desarrollo del proyecto de investigación. De igual manera se respetará mi derecho al anonimato durante todo el proceso del estudio.

En caso de considerarlo conveniente tengo derecho a suspender mi participación dentro del estudio sin que mi decisión implique repercusiones.

Comprendo que en caso de evidenciarse una situación que pudiera implicar un riesgo para mi persona o mi entorno cercano, la investigadora tendrá la obligación de reportar dicha situación a un profesional competente.

He leído esta hoja de consentimiento informado y acepto libre y voluntariamente participar de esta investigación.

CC:

Anexo 2

Instrumento de Recolección de Datos Guion de la Entrevista Semi-estructurada

Pregunta rompe hielo: *¿Cómo ha estado su día?*

Explicación inicial: *la presente entrevista en la cual ha aceptado participar constituye un instrumento de recolección de información diseñado para responder a los objetivos de la investigación y comprender su percepción y la de otras mujeres sobre la discriminación salarial durante su experiencia laboral.*

Para comprender lo que esto significa me permito señalar que entendemos como discriminación salarial a una de las desigualdades de género más evidentes dentro del mercado laboral, que implica que hombres y mujeres reciban remuneraciones distintas por un realizar un trabajo con las mismas características

En virtud estándares de reserva de información, garantizo que todo aquello que menciones durante la entrevista será manejado confidencialmente y bajo ningún aspecto representará un perjuicio para ti. La entrevista tendrá una duración de 45 minutos aproximadamente.

1. *¿Hace cuánto tiempo ingresó a la organización?*
2. *¿En qué área de la organización se desempeña?*
3. *¿Qué posición ocupa actualmente dentro de la organización?*
4. *¿Cuánto tiempo lleva desempeñándose en esa posición?*
5. *¿Ha participado en procesos de selección internos? ¿Cuál ha sido el resultado?*
6. *¿Cuáles son sus razones para trabajar en esta compañía?*
7. *¿Qué expectativas tenía cuando inició su trabajo en la organización?*
8. *¿Qué expectativas de crecimiento tiene ahora?*
9. *¿Se siente satisfecha con el salario mensual que recibe?*
10. *¿Qué tipo de beneficios adicionales al salario mensual le ofrece la empresa?*
11. *¿Qué significa para usted la discriminación salarial?*
12. *A lo largo de su experiencia en el trabajo ¿Ha sentido que su trabajo se ha valorado distinto al de otra persona (hombre) con las mismas responsabilidades?*
13. *¿Piensa que una situación así afectaría su desempeño en el trabajo?*

14. *¿Piensa que una situación así afectaría su deseo de permanecer en la empresa?*
15. *¿Cómo lo manejaría? (En caso de que la respuesta a la pregunta anterior fuera positiva)*
16. *¿Considera que si dentro de la organización existen políticas de remuneración igualitaria?*
17. *¿Qué conoce acerca de esas políticas?*
18. *¿Considera que la organización respeta estas políticas?*
19. *¿Conoce si la organización utiliza metodologías para fijar remuneraciones en equidad?*
20. *¿Considera que dentro de la organización existen mecanismos para asegurar la igualdad y no discriminación? ¿Son eficaces?*
21. *¿Qué estrategia emplearía para garantizar la desaparición de la discriminación salarial hacia las mujeres?*

Cierre: *Quisiera darle las gracias por el tiempo que me ha facilitado durante esta entrevista y por el aporte que ha brindado para conseguir los objetivos planteados de la presente investigación académica. Reitero que la información encontrada será tratada de forma confidencial. Muchas gracias por su colaboración.*

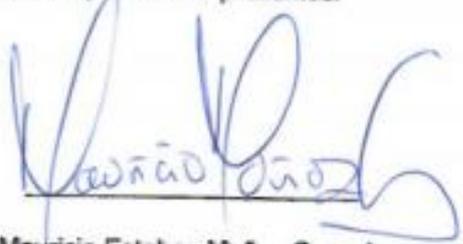
Anexo 3

Quito, 28 de noviembre 2017

PRÉ-VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

La presente tiene por objeto certificar la pré-validación del instrumento "Guion de la Entrevista Semi-estructurada", mismo que ha sido propuesto en el estudio denominado: Estudio de la percepción de las mujeres sobre la discriminación salarial, el cual será presentado como trabajo de titulación para optar por el título de Psicólogo/a por el/la estudiante Nicole Galarza Silva

A continuación, firman los presentes:



Mauricio Esteban Muñoz Guzmán

Prevalidador/a



María Fernanda Pozo Ayala

Prevalidador/a



Paulina del Carmen Muñoz Villacís

Tutor/a



Nicole Galarza Silva

Estudiante

