



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA ECONOMÍA

Tesis de grado previo a la
obtención del título de
Economista

TEMA:

**DIFERENCIA SALARIAL POR GÉNERO Y SU IMPACTO EN EL
MERCADO DE TRABAJO DEL SECTOR COMERCIAL DEL
CANTON QUEVEDO, PERIODO 2008 – 2012**

AUTOR:

SEETING WASHINGTON CHING SANCHEZ

DIRECTOR:

ECON. HERACLIDES MANUEL WEISSON FIGUEROA, M.Sc.

Quevedo – Ecuador

2015

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Seeting Washington Ching Sánchez, egresado de la carrera de Economía, declaro ser autor del presente trabajo, el cual es de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro y manifiesto conocer y aceptar lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la Normativa Institucional Vigente que la Universidad Técnica Estatal de Quevedo puede hacer uso de los derechos correspondientes de este proyecto.

SEE TING WASHINGTON CHING SANCHEZ

C.I: 092704557-5

AUTOR

CERTIFICACIÓN

El suscrito Econ. Heraclides Manuel Weisson Figueroa, M.Sc., docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que el Sr. Egresado **Seeting Washington Ching Sánchez**, realizó el proyecto de investigación titulado **DIFERENCIA SALARIAL POR GÉNERO Y SU IMPACTO EN EL MERCADO DE TRABAJO DEL SECTOR COMERCIAL DEL CANTON QUEVEDO, PERIODO 2008 – 2012**, bajo mi dirección, cumpliendo con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

ECON. HERACLIDES MANUEL WEISSON FIGUEROA, M.Sc.

DIRECTOR DE TESIS



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA ECONOMÍA

DIFERENCIA SALARIAL POR GÉNERO Y SU IMPACTO EN EL MERCADO DE TRABAJO DEL SECTOR COMERCIAL DEL CANTON QUEVEDO, PERIODO 2008 – 2012

Presentado al Honorable Consejo Directivo como requisito previo a la obtención del título de Economista.

APROBADO

Lcdo. Wilson Cerezo Segovia, M.Sc

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Econ. Lorena Arboleda, M.Sc

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Econ. Roger Yela Burgos, M.Sc

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Quevedo – Ecuador

2015

AGRADECIMIENTO

El autor deja constancia de su agradecimiento.

Primero que nada a Dios por sobre todas las cosas, A mis Padres el Sr. Ching Lee Chi Wai y la Sra. Adelaida Sanchez que bajo su tutela me guieron siempre por el sendero del bien y me han apoyado en mis metas toda mi vida y guiado con sus sabios consejos

A la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, en cuyas aulas los maestros me dieron todo de sí para crecer en conocimientos.

A las autoridades de la Universidad y al Econ. Heraclides Manuel Weisson Figueroa, M.Sc. Director de Tesis.

A cada uno de mis profesores que me brindaron sus conocimientos para mi formación profesional.

A todas y cada una de las personas que de una u otra manera me brindaron su apoyo y ayuda para la realización de esta investigación

See ting Washington Ching Sanchez

DEDICATORIA

A:

Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Mi madre y mi padre por siempre apoyarme, por sus consejos por la motivación que me dieron en el presente estudio para culminar esta importante etapa de vida y por los ejemplos de constancia y perseverancia que influirán en mí como profesional.

Mis además a mis familiares y amigos que por ser quienes siempre me dieron ánimos en los momentos más importantes de mi vida, también a mis demás familiares y a mis amigos que cada uno ha sido la fuente de inspiración y ejemplo para la culminación de mi investigación.

See ting Washington Ching Sanchez

INDICE GENERAL

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA.....	iii
TRIBUNAL.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
INDICE GENERAL	vii
INDICE DE CUADROS.....	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xvi
ABSTRAC.....	xviii
I. MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Introducción	2
1.2. Problematización	3
1.2.1. Planteamiento del problema	3
1.2.2 Diagnóstico del problema (Causas y Efectos).....	3
1.2.3 Formulación del problema	4
1.2.4. Sistematización del problema	4
1.3. Justificación	5
1.4. Objetivo	6
1.4.1. Objetivo General.....	6
1.4.2. Objetivos Específicos.....	6
1.5. Hipótesis.....	6
1.5.1. Hipótesis General.	6
1.5.2. Hipótesis Específica	7
1.5.3. Variables.....	7

II.	MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACIÓN	8
2.1.	Fundamentación Teórica	9
2.1.1	Salario	9
2.1.2	Teorías sobre salario	10
2.1.3	Salario mínimo	11
2.1.3.1	Determinación del salario mínimo	12
2.1.4	Estabilidad Laboral	13
2.1.5	Poder adquisitivo	14
2.1.6.	Empleo	15
2.2.	Fundamentación Conceptual	16
2.2.1	Salario	16
2.2.2	Empleo	16
2.2.3.	Desempleo.....	17
2.2.4.	Subempleo	17
2.2.5.	Estabilidad Laboral	18
2.3.	Fundamentación legal	19
2.3.1.	Constitución del Ecuador	19
III.	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	22
3.1.	Materiales y métodos.....	23
3.1.1	Materiales.....	23
3.1.2.	Métodos de Investigación	23
3.1.2.1.	Inductivo – deductivo	23
3.1.2.2.	Analítico – sistemático	23
3.1.2.3.	Científico	24
3.2.	Tipos de investigación	24
3.2.1.	Observación	24

3.2.2.	La encuesta.....	24
3.3.	Fuentes	24
3.3.1.	Primaria	24
3.3.2.	Secundario	24
3.4.	Población y Muestra	24
3.4.1.	Población.....	25
3.4.2.	Muestra	25
IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	26
4.1.	Resultados.	27
4.1.1.	Encuestas realizadas a las empresas asentadas en el cantón Quevedo.	27
4.1.2.	Encuestas realizadas al género masculino en el cantón Quevedo	35
4.1.3.	Encuestas realizadas al género femenino en el cantón Quevedo.....	43
4.2.	Discusión.....	51
V.	CONCLUSIONES RECOMENDACIONES	52
5.1.	Conclusiones.....	53
5.2.	Recomendaciones.....	54
VI.	BIBLIOGRAFÍA.....	55
6.1.	Literatura Citada	56
VII.	ANEXOS	59

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
1. Números de personas que trabajan en la empresa	27
2. Genero de preferencia.....	28
3. Fijación al contratar el personal	29
4. Parámetros del sueldo.....	30
5. Genero predominante.....	31
6. Salario promedio del género femenino	32
7. Salario promedio del género masculino.....	33
8. Salario promedio del género masculino.....	34
9. Actividad de la empresa	35
10. Tiempo trabajando en la empresa	36
11. Ingreso a laborar a la empresa.....	37
12. Elección de la empresa	38
13. Salario promedio mensual.....	39
14. Factor de conseguir trabajo de acuerdo al género.....	40
15. Impedimento para conseguir un empleo.....	41
16. Género femenino mejor salario	42
17. Actividad de la empresa	43
18. Tiempo trabajando en la empresa	44
19. Ingreso a laborar a la empresa.....	45
20. Elección de la empresa	46
21. Salario promedio mensual.....	47
22. Factor de conseguir trabajo de acuerdo al género.....	48
23. Impedimento para conseguir un empleo.....	49
24. Género femenino mejor salario	50

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
1. Números de personas que trabajan en la empresa	27
2. Genero de preferencia	28
3. Fijación al contratar el personal.....	29
4. Parámetros del sueldo	30
5. Genero predominante	31
6. Salario promedio del género femenino.....	32
7. Salario promedio del género masculino	33
8. Salario promedio del género masculino	34
9. Actividad de la empresa.....	35
10. Tiempo trabajando en la empresa.....	36
11. Ingreso a laborar a la empresa.....	37
12. Elección de la empresa.....	38
13. Salario promedio mensual.....	39
14. Factor de conseguir trabajo de acuerdo al género	40
15. Impedimento para conseguir un empleo	41
16. Género femenino mejor salario	42
17. Actividad de la empresa.....	43
18. Tiempo trabajando en la empresa.....	44
19. Ingreso a laborar a la empresa.....	45
20. Elección de la empresa.....	46
21. Salario promedio mensual.....	47
22. Factor de conseguir trabajo de acuerdo al género	48
23. Impedimento para conseguir un empleo	49
24. Género femenino mejor salario	50

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación se la realizo en el cantón Quevedo, para realizar determinar la diferencia salarial por género y su impacto en el mercado laboral de trabajo el sector comercial del cantón Quevedo

Se utilizaron encuestas para las empresas asentadas en el cantón y también se les realizo una encuetas al género masculino y femenino y así poder conocer su ingreso salarias

Una vez analizados la información se llegó a las siguientes conclusiones

Los propietarios o gerentes de empresas asentadas en el cantón Quevedo que fueron encuestados, expresaron el 47% que al momento de contratar a una personas que se fijan en la experiencia, además el 47% de ellos mismo manifestaron que al momento de establecer el salario lo realizan de acuerdo al puesto o actividad que la persona vaya a tener en la empresa

El 63% de las personas de género masculino que fueron encuestados en sector urbano del cantón Quevedo expresaron que su actual sueldo mensual promedio es de entre 351 a 700 dólares, también el 72% considera que el género es un factor importante para conseguir un empleo debido que en el sector urbano del cantón existen empresas que de preferencia depende del género femenino como ejemplo tenemos, venta de ropa, venta accesorio, atención al cliente, etc

El 53% del género femenino manifestaron que su sueldo mensual promedio es de \$ 351 a 700 dólares, además el 40% de ellas expresaron que unos de los factores que imposibilitan tener un trabajo es el salario debido que las empresas por la sobre oferta de empleo que existen no pagan un salario que vaya de acuerdo a los requerimientos de cada persona

ABSTRAC

This research was conducted in the canton Quevedo, for determining the gender pay gap and its impact on the labor market in the commercial sector work Quevedo Canton

Surveys for companies based in the canton were used and were also performed a enucleates the male and female gender so we can know its Salaries income

(DUBLIN CORE) ESQUEMAS DE CODIFICACIÓN

After analyzing the information was reached the following conclusions

The owners or managers of companies based in the Quevedo canton who were surveyed expressed 47% at the time of hiring a people who are set on experience, plus 47% of themselves stated that when setting the salary is performed according to the position or activity that the person will be in the company

63% of people of male gender who were surveyed in urban areas of Canton Quevedo stated that their current average monthly salary is between 351 to \$ 700, also 72% believe that gender is important to get a job factor due there are companies that preference depends on the female gender as an example we, selling clothing, accessory sales, customer service, etc. in the urban sector of the canton

53% females reported that their average monthly salary is \$ 351 to \$ 700, plus 40% of them expressed that some of the factors that preclude having a job is the salary due to companies by over job there do not pay a salary which is in accordance to the requirements of each person

1.	Título / Title	M	Diferencia salarial por género y su impacto en el mercado de trabajo del sector comercial del cantón Quevedo, periodo 2008 – 2012
2.	Creador / Creator	M	Seeting Washington Ching Sánchez
3.	Materia/Subject	M	Ciencias Empresariales; Economía
4.	Descripción / Description	M	La presente investigación se realizó en el cantón Quevedo, con el objetivo de realizar un análisis de la diferencia salarial por género y su impacto en el mercado de trabajo del sector comercial del cantón Quevedo, periodo 2008 – 2012
5.	Editor / Publisher	M	Facultad de Ciencias Empresariales
6.	Colaborador/Contributo	O	Ninguno.
7.	Fecha / Date	M	07/04/2015
8.	Tipo / Type	M	Proyecto de investigación
9.	Formato/Format	R	Word 2010; .pdf
10.	Identificador/Identifier	M	http://biblioteca.uteq.ec
11.	Fuente / source	O	Recinto la Italia
12.	Lenguaje /Lenguaje	M	Español
13.	Relación/ Relation	O	Ninguno
14.	Cobertura/Coverage	O	Cantón Quevedo
15.	Derechos/ Rights	M	Ninguno
16.	Audiencia/Audience	O	Trabajo de Investigación.

CAPÍTULO I
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. INTRODUCCIÓN

Dentro del mercado laboral en Latinoamérica resulta de gran interés el hecho de que los hombres mantengan una ventaja salarial sobre las mujeres, aun cuando ellas, cada vez tienen una mayor participación en el mercado laboral ya sea porque tienen una mayor aspiración profesional o por necesidades económicas

En el Ecuador durante la crisis de 1999, el crecimiento de la tasa femenina de participación, responde a una estrategia de sobre vivienda de los hogares frente a la crisis, pero que las condiciones precarias de la inserción laboral de la mujer, entendidas como trabajos de menor calidad, menor protección laboral y menores salarios, se mantuvieron después de la crisis

La discriminación salarial se da cuando un hombre recibe un salario mayor al de una mujer aun cuando tengan características similares, en términos de capital humano

Actualmente el gobierno del presidente Econ. Rafael Correa Delgado viene promoviendo que en el sector público exista igualdad de género al momento de contratar personas. Por lo cual el siguiente proyecto de investigación sirve para analizar la diferencia salarial que existe por género y su impacto en el mercado de trabajo del sector comercial del cantón Quevedo

Por este motivo, este trabajo trata de determinar si existe diferencia salarial entre los ingresos de los hombres y mujeres, en caso de existir estimar cuales son las principales variables demográficas y socioeconómicas que influyen o explican esa brecha

El siguiente estudio estará organizado por los siguientes capítulos:

CAPITULO I.- Aquí se describe la problemática de la investigación que llegó a realizar la investigación, así mismo se determinaron los objetivos para realizar la investigación.

CAPITULO II.- Se refiere al marco teórico en donde se divide en tres secciones, fundamentación teórica, conceptual y legal. Además sirve para describir conceptos relacionados al tema de la investigación.

CAPÍTULO III.- Se ubica la metodología de la investigación en donde se exponen los métodos que se van a utilizar para hallar las informaciones y también se muestra la población que va hacer objeto de estudio.

CAPÍTULO IV.- Aquí se muestra los resultados de la investigación, realizada en el sector comercial del cantón Quevedo.

CAPÍTULO V.- Se indica las conclusiones y recomendaciones que fueron encontradas al realizar la investigación sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres en el cantón Quevedo

CAPÍTULO VI.- Se describe los autores utilizados para realizar el marco teórico.

CAPÍTULO VII.- Contiene documentos que respaldan la investigación realizada.

1.2. PROBLEMATIZACIÓN

1.2.1. Planteamiento del problema

La diferencia de los salarios entre hombres y mujeres en el ámbito laboral de las empresas en la ciudad de Quevedo describe campos problemáticos que se los puede indicar a continuación:

En la mayoría de los casos se atribuye a su diferencia de color de piel, región, género y edad

Otra característica es el nivel de educación incompleta recibida, muchas personas se quedan apenas graduadas en el bachillerato o a su vez no culminan sus estudios de nivel superior

La condición social de las familias muchas veces determina el nivel de empleo que se adquiere a través del tiempo

1.2.2. Diagnóstico (Causas – Efecto)

CAUSAS

- Escasa oferta de empleo en el mercado laboral de la ciudad de – Quevedo.
- Educación que no satisface a la demanda laboral.
- Limitados conocimientos y profesionalización.

EFFECTOS

- Incremento de personas dispuestas a trabajar por el salario básico para llevar el alimento a sus casas.
- Los salarios tienden a ser bajos dado su instrucción escolar incompleta
- Imposibilidad de ingresar a laborar por falta educativa.

1.2.3. Formulación del problema

¿De qué manera la diferencia de los salarios por género produce un impacto en el mercado laboral del sector comercial del cantón Quevedo?

1.2.4. Sistematización del problema

- ¿Cuáles son las condiciones salariales del mercado laboral del sector comercial del cantón Quevedo?
- ¿Cuál es el salario recibido por el género masculino en el mercado laboral del cantón Quevedo?
- ¿Cuál es el salario recibido por el género femenino en el mercado laboral del cantón Quevedo?

1.3. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación es sumamente en el campo de la teoría económico por no existir suficiente investigación del mercado laboral por genero se contribuirá en el desarrollo de una explicación de la diferencia salarial en el cantón Quevedo

El análisis de la diferencia salarial por genero se realizará a cabo debido que en el mercado laboral del cantón Quevedo hay ciertas dificultades por conseguir un salario digno que vaya de acuerdo a los estudio y conocimientos que cada persona tiene, así mismo en este campo se evidencia que las mujeres son las que tienen una mayor dificultad para conseguir un trabajo y este sea correctamente remunerado

Durante muchos años las mujeres han sido un gran potencial en la economía del país generalmente comprenden la reproducción, el mantenimiento del hogar, la producción de bienes y servicios, vendedoras ambulantes, peluqueras, lo cual ha generado que exista una diferenciación al momento que estas quieran incursionar en el mercado laboral

La investigación beneficiaria directamente al mercado laboral, ya que se podrá identificar claramente cuáles son las diferencias salariales por genero existente en el sector comercial y como beneficiarios indirectos serían las personas involucradas ya que podrán tener información que les permitirá saber porque se viene presentando esta situación

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Analizar la diferencia salarial por género y su impacto en el mercado de trabajo del sector comercial del cantón Quevedo, periodo 2008 – 2012

1.4.2. Objetivo específico

- Examinar las condiciones salariales del mercado laboral del sector comercial del cantón Quevedo
- Establecer el salario recibido por el género masculino en el mercado laboral del cantón Quevedo
- Identificar el salario recibido por el género femenino en el mercado laboral del cantón Quevedo

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

La diferencia salarial por género, permite diferenciar el impacto en el mercado de trabajo en el sector comercial del cantón Quevedo

1.5.2. Hipótesis específicas

- Las condiciones salariales del mercado laboral del sector comercial del cantón Quevedo estuvieron dispuesta de acuerdo a la educación y experiencia
- El salario recibido por el género masculino en el mercado laboral del cantón Quevedo estuvo dado por la actividad que se encuentre realizando
- El salario recibido por el género femenino en el mercado laboral del cantón Quevedo estuvo compuesta por la condición de trabajo

1.5.3. Variables

Independiente

Diferencia salarial por género

Dependiente

Impacto en el sector comercial

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1.1. Salario

(Águeda, 2011). La palabra salario proviene del latín *salarium*, que quiere decir "relativo a la sal". Hace referencia a la forma de pago en especie con sal, que era la manera en que se retribuía antiguamente a los servidores domésticos

El salario es la retribución que recibe el empleado por prestar sus servicios. Está constituido por todos aquellos valores que recibe tanto en dinero como en especie como contraprestación directa al servicio. En este sentido lo son: sueldo, sobresueldos, bonificaciones, descansos obligatorios, porcentajes en ventas, comisiones, viáticos, subsidio de transporte y subsidio de alimentación, entre otros

El salario, al igual que la prestación personal del servicio y la subordinación, es un elemento esencial del contrato de trabajo, pues en éste siempre debe haber un ánimo de lucro por parte del trabajador, que se convierte en la principal obligación del empleador. Para saber si un pago que haga el empleador al trabajador se considera salario, éste debe reunir un grupo de requisitos, a saber: crecimiento personal, contraprestación directa por el servicio prestado y que el pago se haga en forma habitual

El salario que recibe el trabajador le debe permitir no sólo su desarrollo y crecimiento personal, sino cubrir sus necesidades y además disponer del mismo como a bien tenga.

Por ejemplo, si al trabajador se le suple una necesidad básica dándole el almuerzo, él puede disponer del monto respectivo para suplir alguna otra necesidad o invertir en alguna otra cosa como más le convenga. La contraprestación directa del servicio que permite el desarrollo del trabajador mide el carácter retributivo del pago, pues se trata de compensar al trabajador en cuanto a la actividad, tiempo y cantidad de trabajo realizados

2.1.2. Teorías sobre salario

(Águeda, 2011). En relación con los salarios Marx encontró cosas interesantes, que plasmó en El Capital; por ejemplo, lo que el patrono le paga al obrero por su actividad o servicio, no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo.

Además halló que la jornada laboral se divide en dos partes; la primera la llamó tiempo necesario de trabajo, donde únicamente se cubren los costos de producción y el obrero obtiene apenas los bienes y servicios necesarios para subsistir. A la segunda la llamó valor adicional, en ésta el capitalista hace sus utilidades, porque esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero. El valor de ese trabajo no remunerado es lo que constituye la plusvalía

Adam Smith tomó la consideración de Cantillon respecto al ajuste de la población provocado por salarios diferentes al de subsistencia. Pero, en contraste con él, la insertó en un modelo de economía dinámica más interesante. Consideró Smith tres estados de la economía caracterizados por diferentes ritmos de acumulación de capital y de crecimiento de la demanda de mano de obra: economía en expansión, en decadencia y estacionaria

La tendencia de los salarios hacia su valor de subsistencia no se daba, entonces, de modo tan automático. Adam Smith situó, de forma más clara que Turgot, su teoría de los salarios en el marco general de su teoría de los precios. El trabajo, como todas las mercancías, tenía para Smith un precio de mercado que dependía de las condiciones momentáneas de la oferta y la demanda, y un precio natural que era igual al coste de producción correspondiente. El coste de producción del trabajo venía dado por el valor de las subsistencias

En el modelo de Smith el nivel de subsistencia sólo se alcanza cuando la economía llega al estado estacionario. Mientras haya crecimiento los salarios se sitúan por encima de dicho nivel. Sólo cuando el proceso de acumulación de capital se detiene y la demanda de trabajo deja de crecer, el mecanismo de

ajuste de la oferta de trabajo actúa: los salarios caen al nivel de subsistencia y la población deja de aumentar. En las economías en expansión, pensaba Smith, los salarios se sitúan por encima del nivel de subsistencia y además cabe esperar que crezcan

Las fuerzas que rigen la acumulación de capital y la división del trabajo, que también gobiernan el crecimiento de la demanda de mano de obra, resultan más fuertes que las que rigen el crecimiento de la población durante largos períodos de tiempo. Por ello, según Smith, las economías en expansión suelen caracterizarse por salarios crecientes. Y esto a su vez se traduce en un crecimiento demográfico acelerado. Para Smith el mejor ejemplo de esta situación lo constituían las colonias inglesas en Norteamérica y la propia Inglaterra de su tiempo

2.1.3. Salario mínimo

(Hernández, 2012). Es el mínimo determinado legalmente, para cada periodo labora (hora, día o mes), que los empleadores deben pagar a sus empleados por sus labores. Los costes y beneficios de los salarios mínimos legales son aún objeto de debate. Universalmente se expresa en unidades monetario por jornada de trabajo

El salario mínimo tiene, en esencia, una doble función: precautela un salario digno para los trabajadores (idea de un ingreso que brinde acceso a bienes y servicios básicos) y es una señal que permite guiar los ajustes sobre la escala salarial

En la mayoría de los países del mundo el salario mínimo de los trabajadores en las ciudades es mucho mayor al salario de los trabajadores del campo que son los que trabajan más, desde la madrugada hasta la noche. Si el salario de los trabajadores del campo fuera remunerado igual que el salario mínimo en las ciudades, no habría migración del campo a las ciudades, habría mayor producción ya que los campesinos tendrían más recursos para comprar más

alimentos, habría más personas trabajando el campo, por lo tanto bajaría el precio de los alimentos

Hay diversas teorías económicas acerca de las consecuencias de salario mínimo. Según ellas, las consecuencias serían positivas o negativas

Consecuencias positivas:

- Reducción del trabajo mal pagado, que puede ser visto como explotación laboral, es decir injusto y de explotación
- Aumento de la productividad, ya que se fomenta la inversión en capital y formación, desincentivando el empleo de mucha mano de obra

Consecuencias negativas:

- Aumento del desempleo para los que perciben sueldos bajos, ya que los costos de los sueldos más altos incentivan la reducción del número de empleados
- Aumento del subempleo o de la economía informal, especialmente en aquellos países donde no existe seguro de desempleo
- Aumento de los precios de los bienes y servicios básicos: gran parte del coste corresponde a mano de obra

2.1.3.1. Determinación del salario mínimo

(Marshall, 2010). La forma más simple de observar el desempleo en una economía, es tratarlo como un desequilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo. Al igual que con cualquier mercado, tal desequilibrio entre oferta y demanda refleja en el precio, y en este caso el precio corresponde es el salario real (entiéndase salario real a la cantidad de bienes que se puede comprar con

la cantidad de dinero pagada por un trabajo). Por ende, la manera en la que se determina el salario real cobra una gran importancia en la teoría moderna de desempleo

Existen variedades de mecanismos para la fijación de los salarios de cierto país y estas pueden ser diferentes en cada país analizado. Por ejemplo, en algunos casos los contratos de trabajo se negocian directamente entre empleados y empleadores, a través de sindicatos y federaciones de trabajadores. En otros casos, los contratos se negocian a nivel nacional y a veces el gobierno se involucra como parte negociadora. También se debe de decir, que las organizaciones de sindicatos o federaciones de trabajadores también varían, así como el poder de negociación de cada grupo

Los nexos entre salario y política fiscal y monetaria también difieren entre país. La razón de pro que son relevantes estas diversas instituciones es porque modifican los incentivos de los oferentes y demandantes de trabajo para buscar salarios altos o más bajos

2.1.4. Poder adquisitivo

(Edna, 2011). Valor de una unidad monetaria específica en término de la cantidad de bienes y servicios que se pueden adquirir con ella Purchasing power. (Poder Adquisitivo)

El poder adquisitivo designa la relación que es posible establecer entre el ingreso y los precios el poder adquisitivo de cierta suma de dinero equivale a la cantidad de bienes que permite adquirir Es conveniente distinguir entre ingreso nominal e ingreso real el primero representa cierta cantidad de signos monetarios y el segundo traduce la eficacia de una suma de dinero más allá del acto adquisitivo.

La progresión aritmética del ingreso y la elevación del poder adquisitivo sólo pueden coincidir en un periodo de estabilidad perfecta de los precios (situación

desconocida en las economías desarrolladas). Con el fin de medir el poder adquisitivo, es necesario relacionar los aumentos de salarios con la evolución del coste de vida. Estas mediciones son favorecidas por la existencia de índices que reflejan el nivel de precios de cierta cantidad de bienes correspondientes a determinadas necesidades.

Pero este sistema de medición por índices se ve complicado por la interferencia de otra noción, la de nivel de vida. En realidad, el poder adquisitivo presupone, en un período dado, una estabilidad de necesidades.

El nivel de vida implica una ampliación del consumo, una extensión de la jerarquía de necesidades hacia formas más complejas.

2.1.5. Empleo

(Freire, 2011). La palabra empleo tiene dos grandes significados; por un lado hacer referencia a la acción y efecto de emplear. Este verbo significa ocupar a alguien (encargándole un negocio o puesto), gastar dinero en una compra o, simplemente, usar algo.

El empleado o trabajador establece un contrato con su empleador, en el que se fija el precio por el cual se venderá la fuerza de trabajo y las condiciones en que será prestado el trabajo. El precio del trabajo se conoce como salario o remuneración, y puede ser pagado en forma diaria (jornal), quincenal (quincena) o mensual (sueldo).

Otras formas de empleo existentes en la actualidad son el trabajo por cuenta propia (cuentapropista o autoempleo) y el trabajo informal en relación de dependencia (también conocido como trabajo no registrado o en negro).

2.1.6. Estabilidad Económica

(Sen, 2010). En general se considera que la estabilidad económica es una situación deseable porque en un período de estabilidad la incertidumbre a la que se enfrentan los agentes económicos es mucho menor. Y dado que en general los agentes económicos tienen aversión al riesgo, la existencia de incertidumbres dificulta la actividad económica, comportando desajustes temporales y en general inseguridad social y una caída de los niveles de renta.

La estabilización del nivel general de precio o contención del grado de inflación constituye uno de los principales objetivos de los programas de políticas económicas de los gobiernos. La inflación encarece las mercancías producidas en el interior del país y abarata las que vienen de fuera, con el consiguiente perjuicio para la producción y el empleo nacionales y el equilibrio de la balanza de pagos.

La estabilidad económica se refleja en la constancia o escasa variación en el tiempo de tres aspectos conceptualmente independientes aunque económicamente relacionados:

- Nivel de empleo
- Nivel general de precios
- Equilibrio en la balanza de pagos

La alta variabilidad del nivel de empleo se traduce en crisis económica cuando el nivel decae, los niveles de precios fuertemente decrecientes comportan deflación que suele ir acompañada de decaimiento de la actividad económica y en general desempleo creciente. Finalmente el desequilibrio en la balanza de pagos puede comportar ataques financieros, devaluaciones de la moneda y alteración de los niveles de precios.

2.1.7. Estabilidad Laboral

(Freire, 2010). La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.

Ciertamente, la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que provoquen inseguridades y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo.

2.1.8. Desarrollo social

(Jeremy, 2010). Es un proceso de mejoramiento de calidad de vida de la sociedad una sociedad tiene una alta calidad de vida, cuando los seres humanos que la integran, dentro de un marco de paz, libertad, justicia, democracia, equidad, tolerancia y solidaridad, tienen amplias y constantes posibilidades de satisfacer sus necesidades y desplegar todas sus potencialidades con miras a lograr su mejoramiento y realización personal y la realización de la sociedad como conjunto.

(James, 2010). El desarrollo social es “un proceso de promoción del bienestar de las personas en conjunción con un proceso dinámico de desarrollo económico”. Este es un proceso que, en el transcurso del tiempo, conduce al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población en diferentes ámbitos: salud, educación, nutrición, vivienda, vulnerabilidad, seguridad social, empleo, salarios, principalmente.

Implica también la reducción de la pobreza y la desigualdad en el ingreso. En este proceso, es decisivo el papel del Estado como promotor y coordinador del mismo, con la activa participación de actores sociales, públicos y privados.

Para algunos autores, el desarrollo social debe conducir a igualar las condiciones de bienestar prevalecientes en las sociedades industrializadas. Si bien actualmente se acepta que el desarrollo social debe adecuarse a las condiciones económicas y sociales particulares de cada país, existen estándares internacionales que se consideran “metas sociales deseables”. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) y sus diferentes organismos asociados son el referente principal en esta materia.

“El desarrollo puede concebirse un proceso de expansión de las libertades reales de que disfrutaban los individuos” Esta interpretación del desarrollo, ha llevado a otorgar una importancia fundamental al concepto de *desarrollo humano*, como un proceso paralelo y complementario al desarrollo social. El desarrollo humano “se refiere a la creación de un entorno en el que las personas pueden desplegar su pleno potencial y tener una vida productiva y creativa, de acuerdo a sus intereses y necesidades”

2.1.9. Población

(Coraggio, 2010). Población humana, es el grupo de personas que vive en un área o espacio geográfico.

La evolución de la población y su crecimiento o decrecimiento no solamente están regidos por el balance de nacimientos y muertes, sino también por el balance migratorio, es decir, la diferencia entre emigración e inmigración esperanza de vida y el solapamiento intergeneracional. Otros aspectos del comportamiento humano de las poblaciones se estudian en sociología, economía, geografía en especial en la geografía de la población y en la geografía humana.

2.1.9.1. La población económicamente activa

(Bastidas, 2010). La definición de este subconjunto varía de acuerdo a la legislación o convención de cada país o región económica con relación a su información demográfica particular y características sociales propias. La realidad demográfica, económica y social hace que la definición de población activa cambie de acuerdo con estas circunstancias y necesidades. **(Bastidas O.**

(PEA) es un término acuñado por la ciencia económica para describir, dentro de cierto universo delimitado de población, a las personas que son capaces de trabajar y trabajan. Se refiere a la fracción perteneciente a la Población activa (también llamada Población en edad económicamente activa o PEEA), que se encuentra trabajando para la fecha del censo.

2.1.9.2. Población Inactiva

(Bastidas, 2010). Es la formada por personas que no tienen trabajo debido a su edad: es el caso de los menores de 15 años y los mayores de 65 (edad más frecuente de jubilación en la mayoría de los países).

Esta es la situación más frecuente en todo el mundo, aunque existen ciertas diferencias entre los países en cuanto a la legislación laboral. Sin embargo hay países y sobre todo situaciones individuales, que se salen de estas edades tope: hay menores de 15 que trabajan en todo el mundo, sobre todo en el medio rural, y muchos mayores de 65 que también trabajan.

En cifras relativas, la población dependiente suele ser mayor en los países pobres que en los desarrollados, lo cual se debe a que en los primeros la natalidad es mucho mayor y, por lo tanto, la población joven es muy abundante, a veces alcanzando el 40 % de la población total (a lo que hay que sumar a la población de mayores de 65).

2.1.9.3. Población desempleada

(Carbonetto, 2011). Es la que, aunque se encuentra en edad de trabajar y por lo tanto, queda incluida dentro de la población activa, no tiene empleo remunerado. Puede expresarse en cifras absolutas o relativas, estas últimas con fines comparativos.

En los países desarrollados se contabiliza mucho mejor la población desempleada, sobre todo con fines de administración de los programas asistenciales. En los países subdesarrollados, estos programas asistenciales, o no existen, o están desvirtuados o corrompidos y el resultado es el crecimiento de la denominada población subempleada que viene a engrosar la creciente marginalidad de las ciudades del llamado tercer mundo.

2.1.10. Reducción de la pobreza

(Marshall, 2010). Muchos de los logros que han tenido los gobiernos en relación a la pobreza han sido en colaboración con el sistema de las Naciones Unidas. Entre los logros que se pueden hacer notar se encuentran los siguientes:

- Aumento de la esperanza de vida en los países en desarrollo de 46 a 64 años
- Reducción de las tasas de mortalidad infantil a la mitad
- 80 % de aumento en los niños matriculados en la escuela primaria
- Duplicación del acceso al agua potable y a los servicios básicos de saneamiento

A pesar de logros tan importantes como los mencionados, la pobreza continua siendo un enorme desafío.

2.1.11. Nivel de vida

(Hernández, 2012). El nivel de vida, en esencia, es el bienestar que un individuo, como integrante de un grupo, aspira o puede llegar a aspirar. Para ello no solamente nos centramos en los bienes materiales que dicho individuo acapara a lo largo de su vida, sino también en los bienes y servicios públicos que provee el estado, como gestor de la circunscripción administrativa dónde este resida.

El Estado en su objetivo de persecución de un buen nivel de vida para sus conciudadanos, al menos en teoría, debería velar por la calidad de vida, las oportunidades, así como el bienestar de los habitantes de un territorio aumente con el paso del tiempo. Cuidando que las diferencias de renta no se acrecienten, es decir, evitando que los ricos sean cada vez más ricos, y que aquéllos poseen menos recursos sean cada vez más pobres.

2.1.12. La mujer como fuerza de trabajo.

(Ríos E, 2010). Existe una forma doble de trabajo de la mujer: la no asalariada y la asalariada.

Las mujeres asalariadas son aquellas que reciben una remuneración monetaria a cambio de un trabajo realizado para terceros o percibidos por el ejercicio de su profesión.

Las mujeres no asalariadas realizan su trabajo dentro del hogar y tiene a su cargo su cuidado, para ello cocinan, lavan, cuidan la educación de sus hijos y realizan toda una gama de actividades circunscritas dentro del objetivo primario que es el cuidado del hogar.

Además de estas dos categorías existe una tercera categoría que es ejercida por mujeres que son asalariadas y también cumplen dentro del hogar, sus trabajos domésticos.

La mujer asalariada realiza sus labores generalmente fuera de su hogar, sometida a una rígida disciplina de trabajo y está amparada por las leyes laborales respectivas.

Pero quienes ejercen las dos funciones señaladas anteriormente, tienen una situación realmente dramática, puesto que requieren cumplir con sus obligaciones laborales y, posteriormente, realizar las actividades del hogar, extendiendo su horario de actividades a 12 y 16 horas diarias

Esta situación ha permitido a que dentro de las familias de estrato medio alto y alto el ama de casa tenga que buscar ayuda para disminuir el peso de trabajo y la solución ha sido contratar una empleada doméstica ya que su situación económica lo permite y la necesidad se hace creciente por lo sacrificado que representa las tareas del hogar.

2.1.13. Tipo de trabajo

(Cadena, 2013). El trabajo es el esfuerzo que hace una persona con el fin de generar alguna riqueza y por la que recibe un salario a cambio. El trabajo puede ser clasificado tomando distintos criterios, algunos de ellos son:

Trabajo no calificado: para realizar este tipo de trabajo no se precisa ninguna formación ni un mínimo de aprendizaje, sino que pueden ser realizadas por cualquier persona.

Trabajo poco calificado: para éste, el individuo tiene conocimientos básicos para realizar una determinada actividad pero no tiene aún la experiencia suficiente como para ponerlo en práctica.

Trabajo semicalificado: en estos trabajos se necesitan conocimientos puntuales que son aplicados al manejo de alguna maquinaria.

Trabajo calificado: este alude a la preparación que requiere una persona para hacer un trabajo “no numérico”. También se refiere a trabajos complejos de distintas áreas.

- ✓ **Con educación media:** en este el individuo tiene la capacidad de realizar las tareas que se requieren en el puesto, por lo que aplica los conocimientos adquiridos.
- ✓ **Con educación media superior:** en este, el individuo tiene los conocimientos relacionados con el funcionamiento de las maquinarias y de la realización de las actividades en el sector en el que se desenvuelve.
- ✓ **Con perfeccionamiento científico:** aquí, el sujeto posee la capacidad que se necesita para llevar a cabo un trabajo específico gracias al elevado nivel educativo que posee y que es el que se requiere para desempeñarse correctamente.

Según el **estatuto jurídico:**

- ✓ **Trabajo en relación de dependencia o asalariado:** en esta forma de trabajo la relación entre empleado y empleador se concreta por medio de un contrato en el que se determinan las condiciones de contratación, el salario y sus formas de pago. El empleador es contratado a fin de que participe en actividades productivas organizadas con el objetivo de generar ganancias.
- ✓ **Autoempleo:** en esta forma de trabajo es el mismo trabajador quien se encarga de la organización y dirección de las actividades. El autoempleo puede ejercerse de dos formas: **individual** o **colectivo**. En este último el

trabajador es miembro de una organización en la que tiene la capacidad de tomar decisiones.

2.1.14. Remuneraciones

(Carbonetto, 2011). Se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil.

2.1.14.1. Características de las remuneraciones

- 1) **Igualdad:** Tiene su fundamento en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, que señala igual remuneración por igual tarea.
- 2) **Supervivencia:** Se supone que la remuneración es suficiente para que el trabajador pueda atender sus necesidades y a las del grupo familiar.
- 3) **Conmutatividad:** La remuneración que paga el empleador está directamente proporcionada con la calidad y cantidad de servicios que aporta el trabajador.
- 4) **Continuidad:** La remuneración se produce día a día sin perjuicio de que existen plazos para hacer efectivo su pago, pero el derecho a percibirla se va produciendo día a día.
- 5) **Alimentario:** Para el trabajador tiene este carácter la remuneración ya que cubre necesidades básicas.
- 6) **Intangibilidad:** La remuneración no puede sufrir disminuciones.

2.1.14.2. Tipos de remuneraciones

Hay distintos tipos de remuneración:

Sueldo: Se denomina así cuando la remuneración se paga en relación con el mes de trabajo.

Jornal: Se denomina jornal cuando la remuneración se paga en relación con el día u hora de trabajo.

Por resultado obtenido:

- ✓ **A destajo:** Es la remuneración como ser por unidad de obra o pieza producida.
- ✓ **Comisiones:** En función de operaciones concretadas como ser ventas

2.1.14.3. Beneficios sociales

(Cortez, 2011). Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo. Son beneficios sociales las siguientes prestaciones:

- ✓ Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados
- ✓ La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas;

- ✓ Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta 6 años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones
- ✓ La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar
- ✓ El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización;
- ✓ El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.

2.1.15. Ingresos

(Navarrete, 2010). El ingreso es la variable crítica dentro de una economía, tanto a nivel macroeconómico como microeconómico. El desempeño de una economía, por tanto, puede evaluarse en función de si está ganando o perdiendo ingreso, ya sea que hablemos a nivel agregado de la economía nacional, o a nivel microeconómico de las economías de las empresas y/o de los individuos

Se parte del supuesto de que la realidad es, cuando menos, cuatridimensional, y por lo tanto, al analizar el ingreso debemos encontrar las cuatro dimensiones en que se expresa:

- ✓ Ingreso pasado, también conocido como capital acumulado
- ✓ Ingreso presente o flujo, también conocido como la renta del capital
- ✓ Ingreso futuro, también conocido como financiamiento o crédito

- ✓ Ingreso virtual o potencial, el que puede generarse a partir de una inversión, y que desde la perspectiva de la ciencia económica se conoce como la tasa de retorno

2.1.15.1. Tipos de redistribución del ingreso

(Navarrete, 2010). Existen dos tipos de redistribución del ingreso:

Redistribución política.- Por parte del Estado, de los ingresos resultantes de la operación del mercado capitalista, donde el sistema político corrige y suplanta la operación de la economía

Redistribución de mercado.- Por parte del propio sistema de mercado, como resultado de un cambio en los parámetros del sistema

2.1.15.2. Principios del ingreso

(Navarrete, 2010) El ingreso sólo puede experimentar cuatro posibilidades:

- a) puede aumentar
- b) puede disminuir
- c) puede permanecer sin cambio
- d) puede desaparecer

Lo ideal es que el ingreso aumente, pero eso que se considera una variable necesaria no es suficiente, porque también se busca que el ingreso se distribuya más equitativamente. En la realidad el ingreso ha aumentado, pero conjuntamente con una mayor concentración del mismo

Existe un modelo dinámico del ingreso, el cual se descompone en un stock, dos flujos y una potencia. El stock es el capital acumulado, los flujos son el ingreso presente y el financiamiento, y la potencia equivale al ingreso potencial que puede o debe generar un capital

El stock de capital se puede evaluar en un tiempo específico del tiempo ("tomarle una foto") para determinar su nivel en un momento dado, está reflejado en el balance. Estos stocks todos los días suben, baja o permanece constante, en función de la apreciación o depreciación que sufre el capital

El flujo presente o ingreso, representa la generación o renta que produce determinado volumen de capital y se ve confrontado por un egreso

También tenemos el ingreso futuro que se descompone en crédito o financiamiento y amortización o pago

Finalmente tenemos el ingreso virtual, el cual en términos económicos conocemos como la tasa interna de retorno y a la cual la confrontamos con la tasa de interés o el costo de oportunidad que todo capital tiene en función de si se emplease en otra actividad económica

Sólo cuando:

- a) La apreciación del capital es mayor que la depreciación
- b) El ingreso es mayor que el egreso
- c) el crédito es mayor que la amortización
- d) la tasa de retorno es mayor a la tasa de interés
- a) estamos entonces en un modelo de capitalización

2.2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.2.1. Salario

(Águeda, 2011). La palabra salario proviene del latín *salarium*, que quiere decir "relativo a la sal". Hace referencia a la forma de pago en especie con sal, que era la manera en que se retribuía antiguamente a los servidores domésticos

(Carbonetto, 2011). Salario es la retribución del factor productivo trabajo, incluyendo toda los ingresos provenientes del empleo o del autoempleo, los honorarios profesionales, las cantidades entregadas por las empresas a los fondos de jubilación, etc.

(Tokman, 2011). Precio del trabajo efectuado por cuenta y orden de un patrono. El concepto del salario ha evolucionado con el progreso y hoy constituye uno de los problemas más complejos de la organización económica y social de los pueblos. Los desequilibrios de salarios son capaces de provocar las más graves perturbaciones (huelgas, alzamientos, revoluciones, etc).

2.2.2. Empleo

(Freire, 2011). La palabra empleo tiene dos grandes significados; por un lado hacer referencia a la acción y efecto de emplear. Este verbo significa ocupar a alguien (encargándole un negocio o puesto), gastar dinero en una compra o, simplemente, usar algo.

(Cadena, 2013). El término empleo se utiliza para nombrar una ocupación u oficio en ese sentido, se lo suele utilizar como sinónimo de trabajo, en la actualidad la forma de empleo dominante es el trabajo asalariado (en relación de dependencia).

(Edna, 2011). Hace referencia al hecho de mantener ocupado a un individuo (ya sea, solicitándole un servicio o contratándolo para una determinada función remunerada), invertir dinero en una compra o, simplemente, utilizar algo.

2.2.3. Desempleo

(Ramos, 2011). Ausencia de empleo u ocupación: están desocupadas o desempleadas aquellas personas que, deseando trabajar, no encuentran quien las contrate como trabajadores.

(Rosenbluth, 2010). Situación en la que se encuentran las personas que teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no pueden conseguir un puesto de trabajo viéndose sometidos a una situación de paro forzoso.

(Samuelson, 2010). Desempleo, desocupación, cesantía o paro, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar - población activa- carece de un puesto de trabajo.

2.2.4. Subempleo

(Tokman, 2011). Al conjunto de personas que no trabajan un número mínimo de horas a la semana o que lo hacen sólo de modo esporádico, sin suficiente regularidad. Si el trabajador, sin embargo, por cualquier motivo, desea permanecer en esta situación, no puede hablarse técnicamente de subempleo, pues es sólo una persona ocupada que tiene una función de utilidad ocio/trabajo diferente al promedio existente en la economía.

(Ramos, 2011). Existe cuando la situación de empleo de una persona es inadecuada con respecto a determinadas normas, como lo es la insuficiencia del volumen del empleo (subempleo visible) o los bajos niveles de ingreso (subempleo invisible). A continuación mencionaremos que es la tasa de subempleo visible e invisible.

(Cadena, 2013). El subempleo es la situación que se produce cuando una persona no está capacitada como para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo, está ocupada plenamente y toma trabajos menores en los que generalmente se gana poco. También ocurre en algunas empresas donde

la persona comienza con un cargo menor y después se capacita y vuelve a la misma situación. Uno de los "trabajos del subempleo" es la **venta** de mercados

2.2.5. Estabilidad Laboral

(Freire, 2011). La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.

(Jeremy, 2010). La estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

(Ramos, 2011). La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

2.3.1. Constitución del Ecuador¹

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado

¹ (Constitución del Ecuador, 2008)

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo

Art. 324.- El Estado garantizará la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la propiedad y en la toma de decisiones para la administración de la sociedad conyugal

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario
3. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración
4. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MATERIALES Y METODOS

3.1.1. Materiales y equipos

- Lapiceros
- Marcadores
- Cuadernos
- Hojas A4
- Anillados
- Impresoras
- Computadoras
- Laptop
- Copiadoras
- Tableros

3.1.2. Métodos de la investigación

3.1.2.1. Inductivo – deductivo

Este método se utilizó en la investigación para realizar las respectivas encuestas gráficas y análisis en cuanto a los resultados que se obtuvieron en el sector laboral

3.1.2.2. Analítico – sistemático

En este método analítico – sintético permitió conocer y analizar la importancia de la diferenciación salarial por género en el sector comercial del cantón Quevedo

3.1.2.3. Científico

Permitió conocer el problema y el objeto de la investigación de esta investigación, se utiliza una investigación científica de campo, por ser lo que más beneficia en el cumplimiento de los objetivos planteados

3.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

3.2.1. Observación

Permitió observar fenómenos, hechos, casos, objetos, acciones, situaciones, etc, con el fin de obtener determinada información necesaria para la investigación acerca de la diferenciación salarial por género

3.2.2. La encuesta

Permitió recoger información de una muestra de la población, se utilizaron preguntas estructuradas para determinar la diferenciación salarial por género en el cantón Quevedo

3.3. FUENTES

3.3.1. Primaria

Los datos primarios se los obtuvo mediante las encuestas realizadas a la Población Económicamente activa del cantón Quevedo

3.3.2. Secundario

Las fuentes secundaria fueron mediante libros, revistas, periódicos, internet, etc, que sirvieron como fuente de información para la presente investigación sobre la diferenciación salarial por género en el cantón Quevedo

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población

La población que fue objeto de estudio fue la Población Económica Activa del cantón Quevedo que es de 68324 personas, de acuerdo al último censo realizado en el país y a las 540 MiPyMEs asentadas en el cantón Quevedo

3.4.2. Muestra 1

$$n = \frac{N}{e^2(N - 1) + 1}$$

$$n = \frac{68324}{(0.05)^2(68324 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{68324}{0.0025 (68323) + 1}$$

$$n = \frac{68324}{171.8075}$$

$$n = 400.0058$$

$$\mathbf{n = 400}$$

3.4.2. Muestra 2

$$n = \frac{N}{e^2(N - 1)}$$

$$n = \frac{540}{(0.05)^2(540 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{68324}{0.0025(539) + 1}$$

$$n = \frac{540}{2.3475}$$

$$n = 230.031949$$

$$\mathbf{n = 230}$$

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Encuestas realizadas a las empresas asentadas en el cantón Quevedo

Pregunta 1.- ¿Cuántos personas tiene laborando en su empresa?

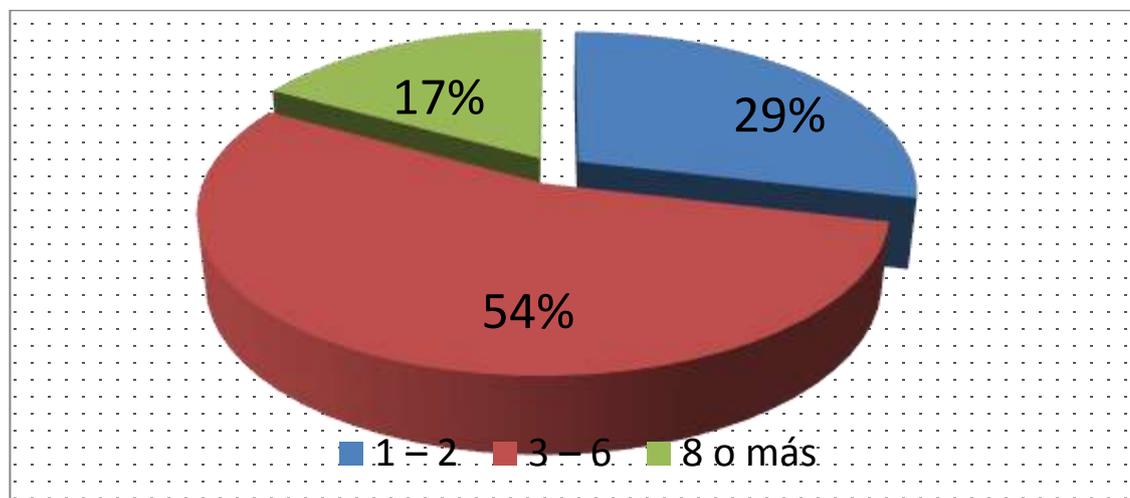
Cuadro 1. Números de personas que trabajan en la empresa

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
1 – 2	66	29
3 – 6	125	54
8 o más	39	17
TOTAL	230	100%

Fuente: Encuesta a propietarios de empresas del cantón Quevedo

Elaborado: Autor

Gráfico 1



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 1 de las encuestas tomadas a los propietarios de empresas del cantón Quevedo el 54% expresaron que actualmente tienen entre 3 – 6 empleados por lo cual se la considera como una pequeña empresa, el 29% de 1 a 2 y el restante 17% tiene 8 o más empleados, ya que son mediana empresas por el total de sus empleados

Pregunta 2.- ¿Cuál es el género de su preferencia al momento de contratar el personal para empresa?

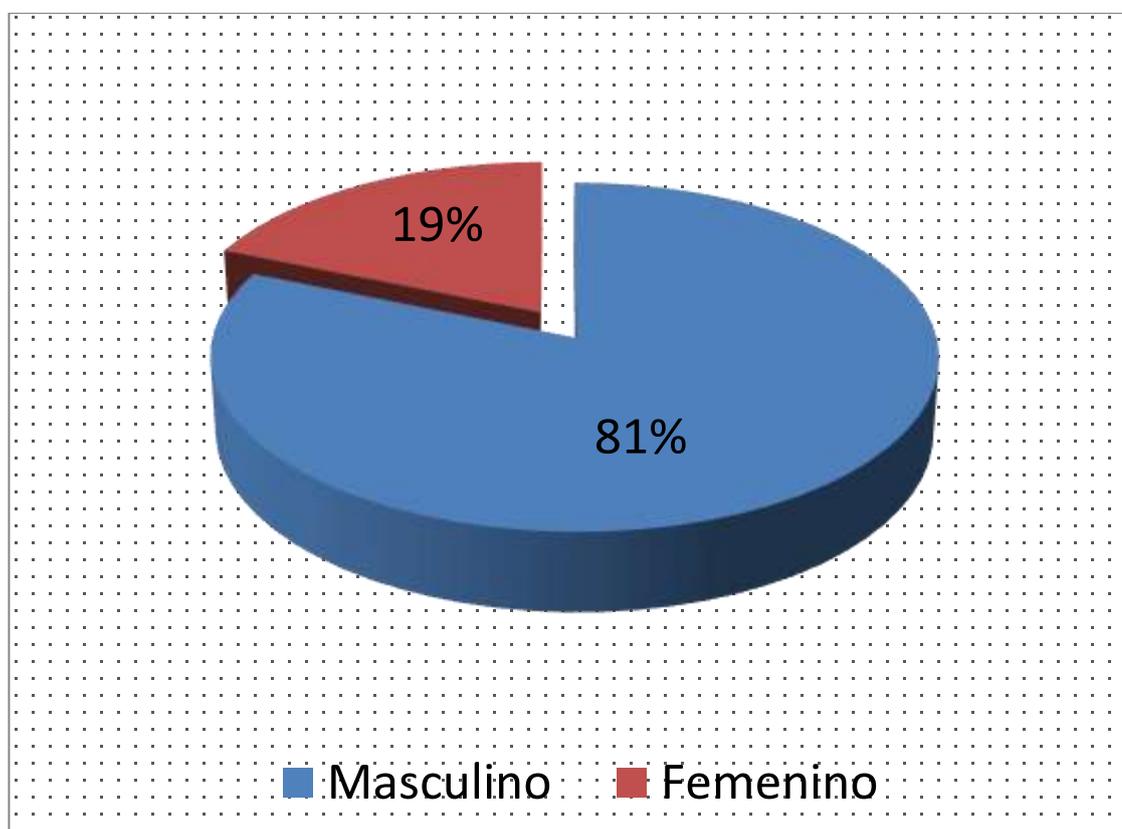
Cuadro 2. Genero de preferencia

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Masculino	187	81
Femenino	43	19
TOTAL	230	100%

Fuente: Encuesta a propietarios de empresas del cantón Quevedo

Elaborado: Autor

Gráfico 2



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 2 de las encuestas tomadas a los propietarios de empresas del cantón Quevedo el 81% expresaron que el género de su preferencia es el masculino, esto se da debido que son actividades como construcción, bodega, etc y el restante 19% en cambio que es el femenino ya que tienen que ver con la parte administrativa

Pregunta 3.- ¿Al momento de que contrato el personal en se fijó?

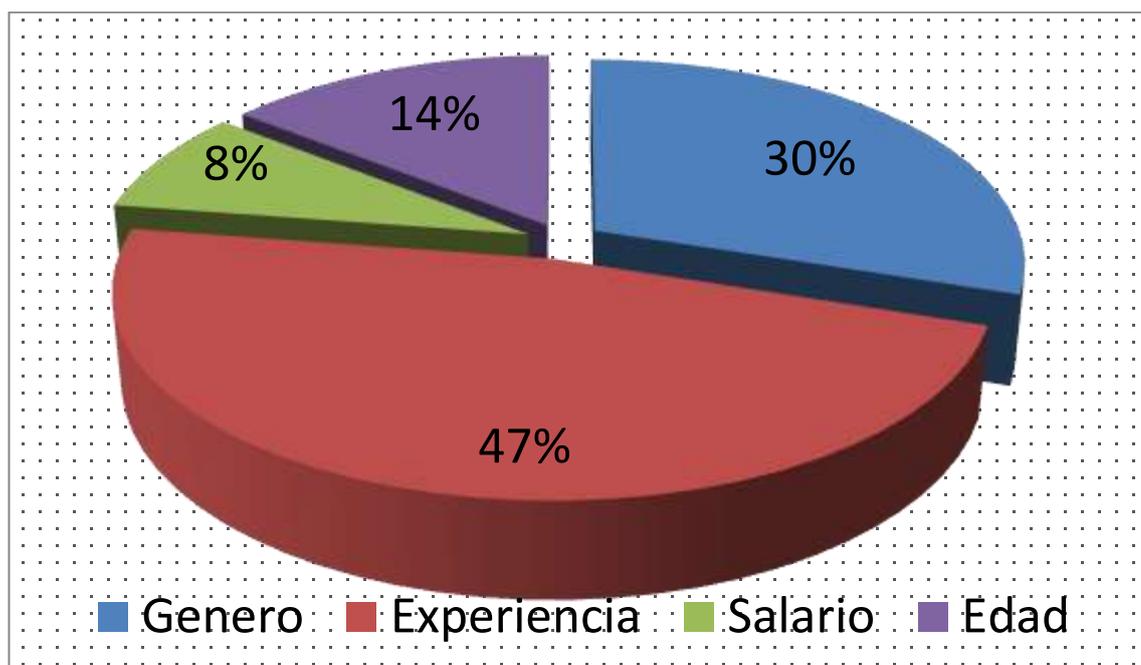
Cuadro 3. Fijación al contratar el personal

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Genero	69	30
Experiencia	109	47
Salario	19	8
Edad	33	14
TOTAL	230	100%

Fuente: Encuesta a propietarios de empresas del cantón Quevedo

Elaborado: Autor

Gráfico 3



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 4 de las encuestas tomadas a los propietarios de empresas del cantón Quevedo el 47% expresaron que al momento de contratar el personal se fijan en la experiencia de las personas, ya que esto les permite contratar personal con conocimientos y no es necesario realizarle una inducción de acuerdo a su puesto de trabajo, el 30% en el género debido al puesto de trabajo, el 14% en la edad y el 8% salario por ser empresas pequeña no se puede realizar pagos muy altos

Pregunta 4.- ¿De acuerdo a que parámetros usted establece el salario de su personal?

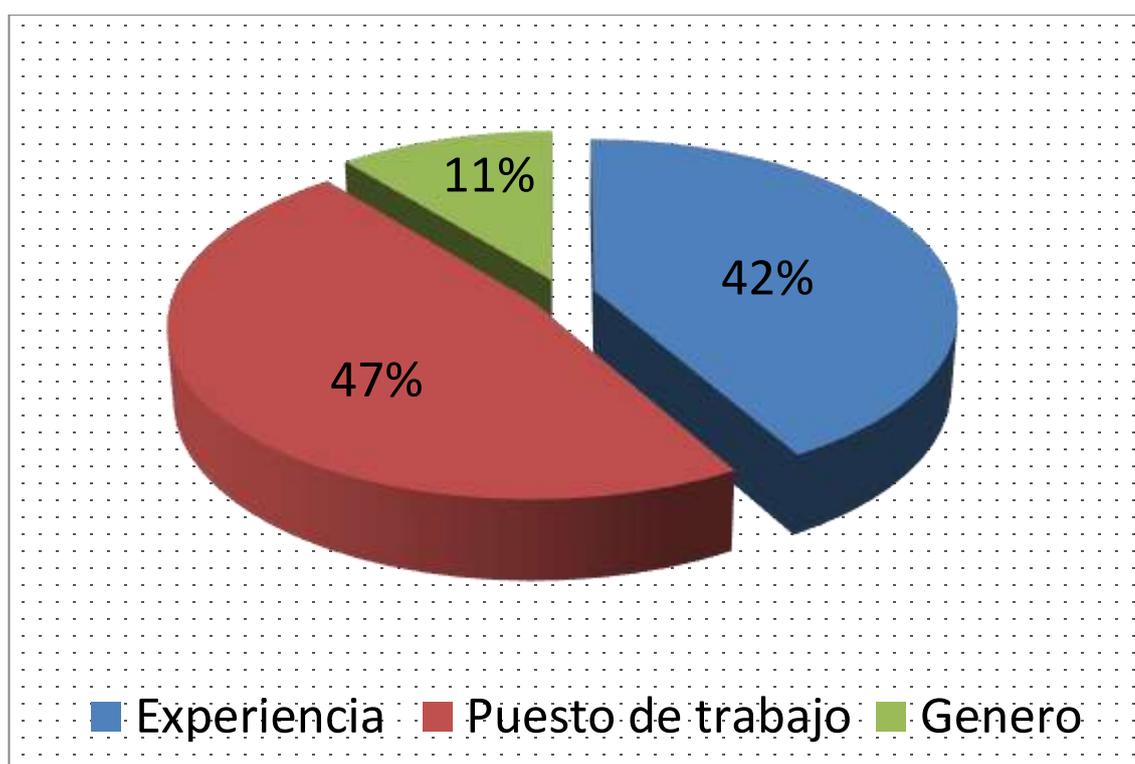
Cuadro 4. Parámetros del sueldo

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Experiencia	96	42
Puesto de trabajo	109	47
Genero	25	11
TOTAL	230	100%

Fuente: Encuesta a propietarios de empresas del cantón Quevedo

Elaborado: Autor

Gráfico 4



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 5 de las encuestas tomadas a los propietarios de empresas del cantón Quevedo el 47% expresaron que los parámetros para determinar el salario del personal se debe al puesto de trabajo de acuerdo al puesto se establece la experiencia de las personas, el 42% a la experiencia que tengan y el 11% al género de las personas

Pregunta 5.- ¿Cuál es el género predominante en su empresa?

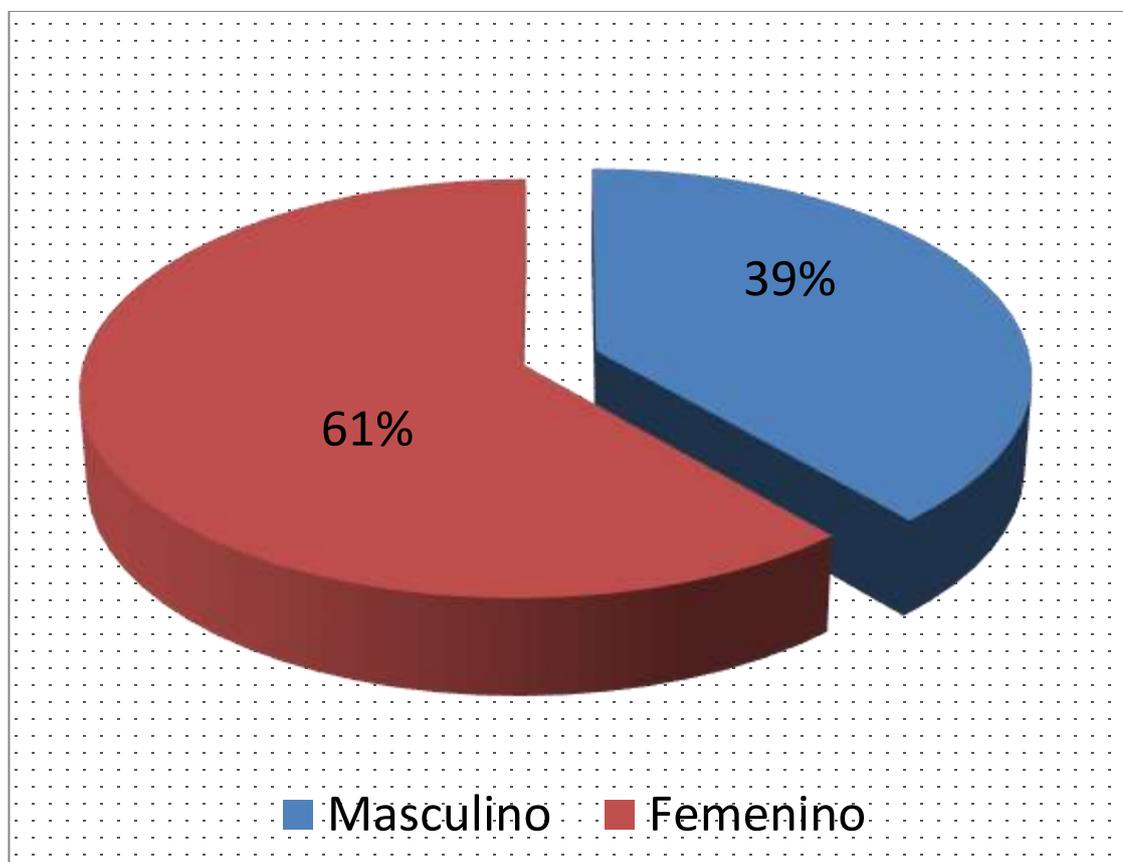
Cuadro 5. Genero predominante

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Masculino	89	39
Femenino	141	61
TOTAL	230	100%

Fuente: Encuesta a propietarios de empresas del cantón Quevedo

Elaborado: Autor

Gráfico 6



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 6 de las encuestas tomadas a los propietarios de empresas del cantón Quevedo el 61% manifestaron que el género predominante en su empresa es el femenino debido a la actividad que desarrollan y el 39% en cambio son masculinos porque son pequeñas empresas dedicadas a la venta de ropa o servicio al cliente

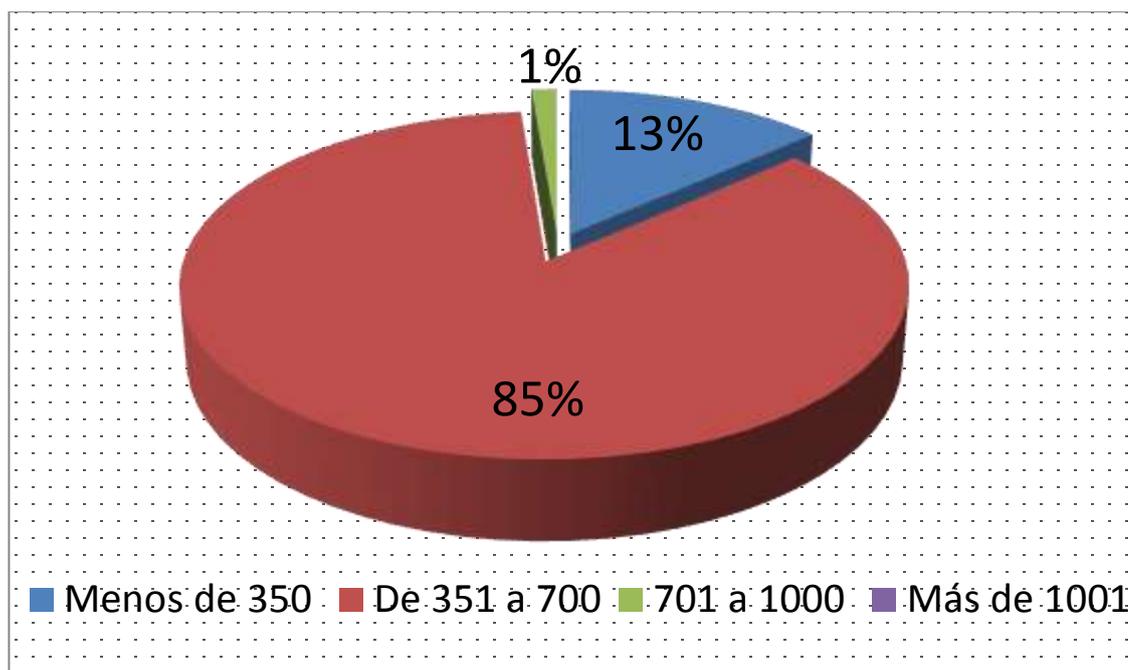
Pregunta 6.- ¿Cuál es el salario promedio que le cancela al género femenino en su empresa?

Cuadro 6. Salario promedio del género femenino

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Menos de 350	31	13
De 351 a 700	196	85
701 a 1000	3	1
Más de 1001	0	0
TOTAL	230	100%

Fuente: Encuesta a propietarios de empresas del cantón Quevedo
Elaborado: Autor

Gráfico 7



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 7 de las encuestas tomadas a los propietarios de empresas del cantón Quevedo el 85% manifestaron que el ingreso promedio que tiene el género femenino en su empresa es de 351 a 700, esto se debe que los puesto de trabajo corresponde a secretarias, atención al cliente, el 13% menos de 350 y el 1% más de 1001 corresponde a mandos altos como administradoras o jefe de departamentos

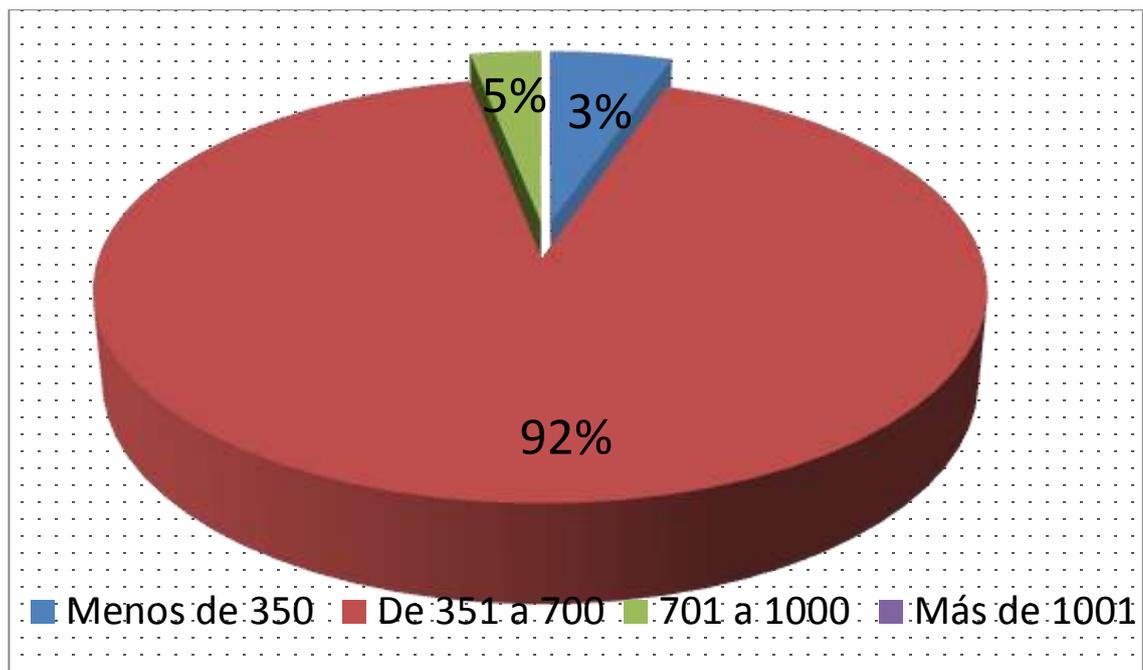
Pregunta 7.- ¿Cuál es el salario promedio que le cancela al género masculino en su empresa?

Cuadro 7. Salario promedio del género masculino

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Menos de 350	12	5
De 351 a 700	211	92
701 a 1000	7	3
Más de 1001	0	0
TOTAL	230	100%

Fuente: Encuesta a propietarios de empresas del cantón Quevedo
Elaborado: Autor

Gráfico 8



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 8 de las encuestas tomadas a los propietarios de empresas del cantón Quevedo el 92% manifestaron que el ingreso promedio que tiene el género femenino en su empresa es de 351 a 700 debido que tienen que ver con actividades de construcción, mensajeros, etc, el 5% menos de 350 y el 3% más de 1001 corresponde a administradores, jefe de departamentos es decir mandos altos

Pregunta 8.- ¿Usted cuál cree que es el género que tiene un mayor ingreso en el mercado laboral del cantón Quevedo?

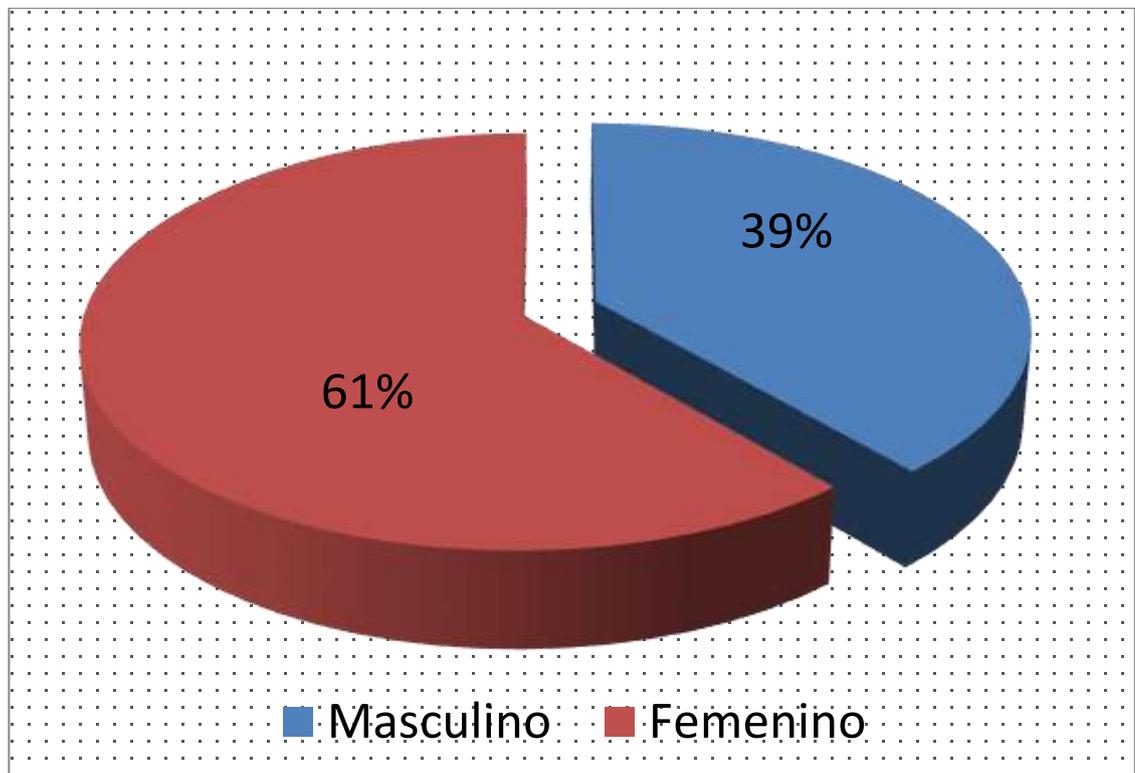
Cuadro 8. Mayor ingreso pro genero

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Masculino	89	39
Femenino	141	61
TOTAL	230	100%

Fuente: Encuesta a propietarios de empresas del cantón Quevedo

Elaborado: Autor

Gráfico 8



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 6 de las encuestas tomadas a los propietarios de empresas del cantón Quevedo el 61% manifestaron que el género que tiene un mayor ingreso es el femenino debido que sector comercial la preferencia son las mujeres para la atención al cliente y el 39 el masculino se dedican a la actividad de construcción o servicio en donde corresponde el pago del sueldo básico

4.1.2. Encuestas realizadas al género masculino en el cantón Quevedo

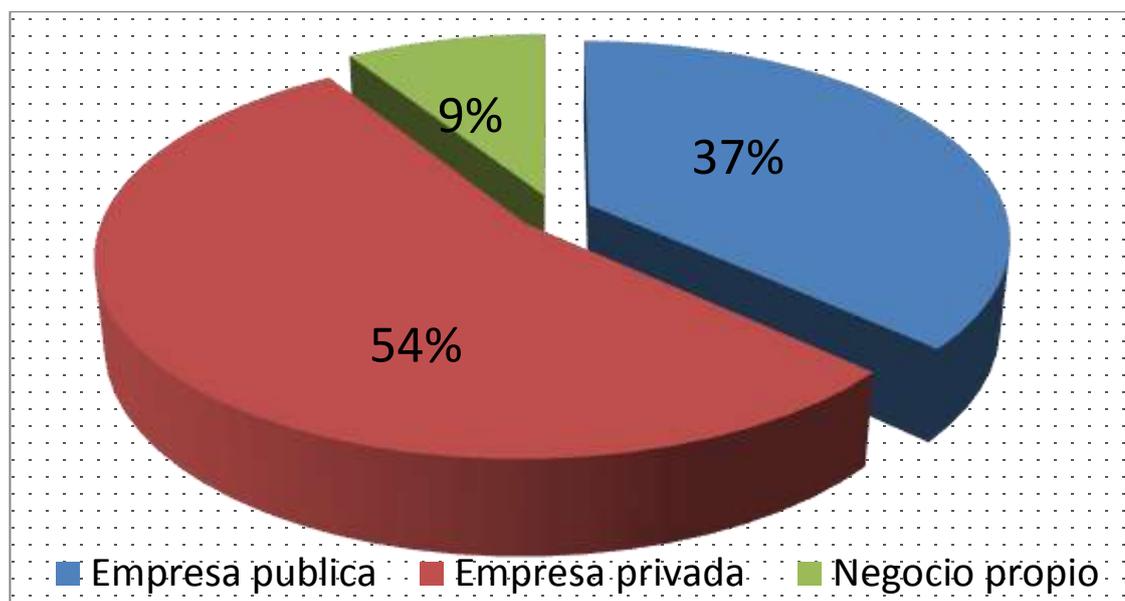
Pregunta 1.- ¿Qué actividad desarrolla la empresa que usted labora?

Cuadro 9. Actividad de la empresa

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Empresa publica	147	37
Empresa privada	217	54
Negocio propio	36	9
TOTAL	400	100%

Fuente: Encuesta al género masculino del cantón Quevedo
Elaborado: Autor

Gráfico 9



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 10 de las encuestas al género masculino del cantón Quevedo expresaron que la actividad que desarrolla su actual empresa es privada esta están relacionadas a la actividad de producción, construcción y comercio, el 37% son empresas públicas y el 9% tienen negocios propios como la venta de prendas de vestir, cabinas telefónicas, puesto de comida, etc

Pregunta 2.- ¿Cuántos años tiene laborando en su actual empresa?

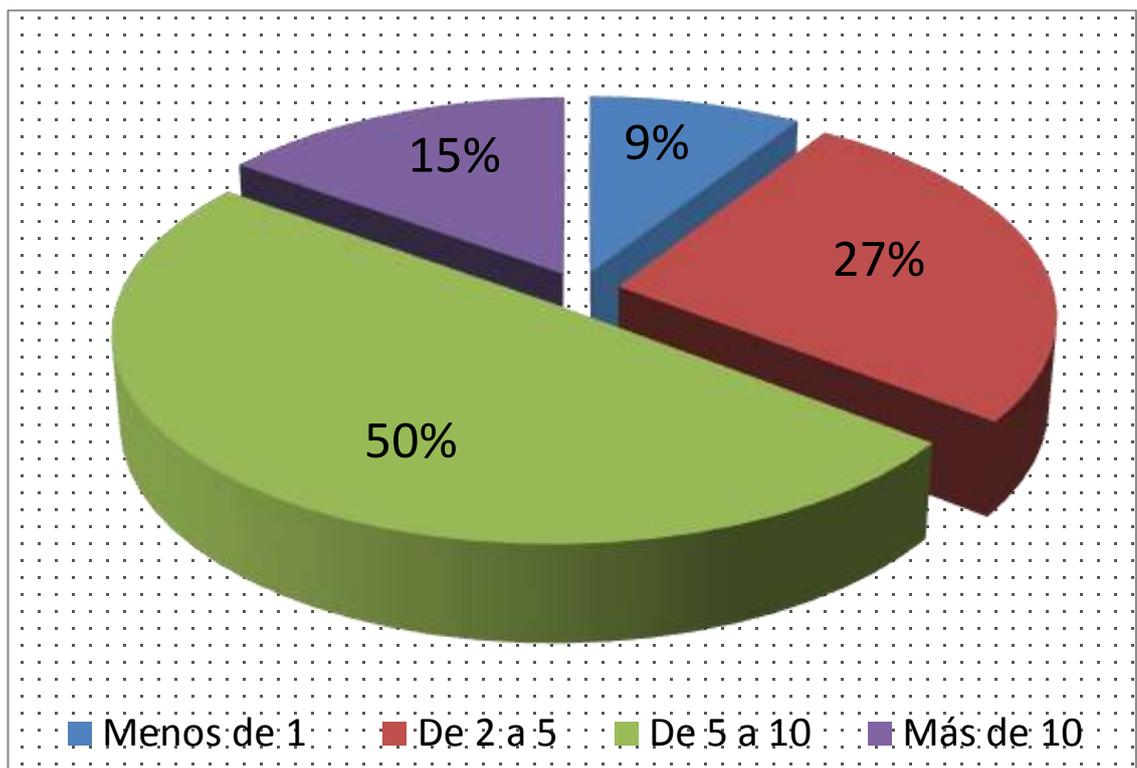
Cuadro 10. Tiempo trabajando en la empresa

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Menos de 1	36	9
De 2 a 5	106	27
De 5 a 10	198	50
Más de 10	60	15
TOTAL	400	100%

Fuente: Encuesta al género masculino del cantón Quevedo

Elaborado: Autor

Gráfico 10



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 10 de las encuestas al género masculino del cantón Quevedo expresaron el 50% que tienen laborando en su actual empresa entre 5 a 10 años, el 27% de 2 a 5 años, el 15% más de 10 años y el 9% menos de 1 año

Pregunta 3.- ¿De qué manera ingreso a laborar en su empresa?

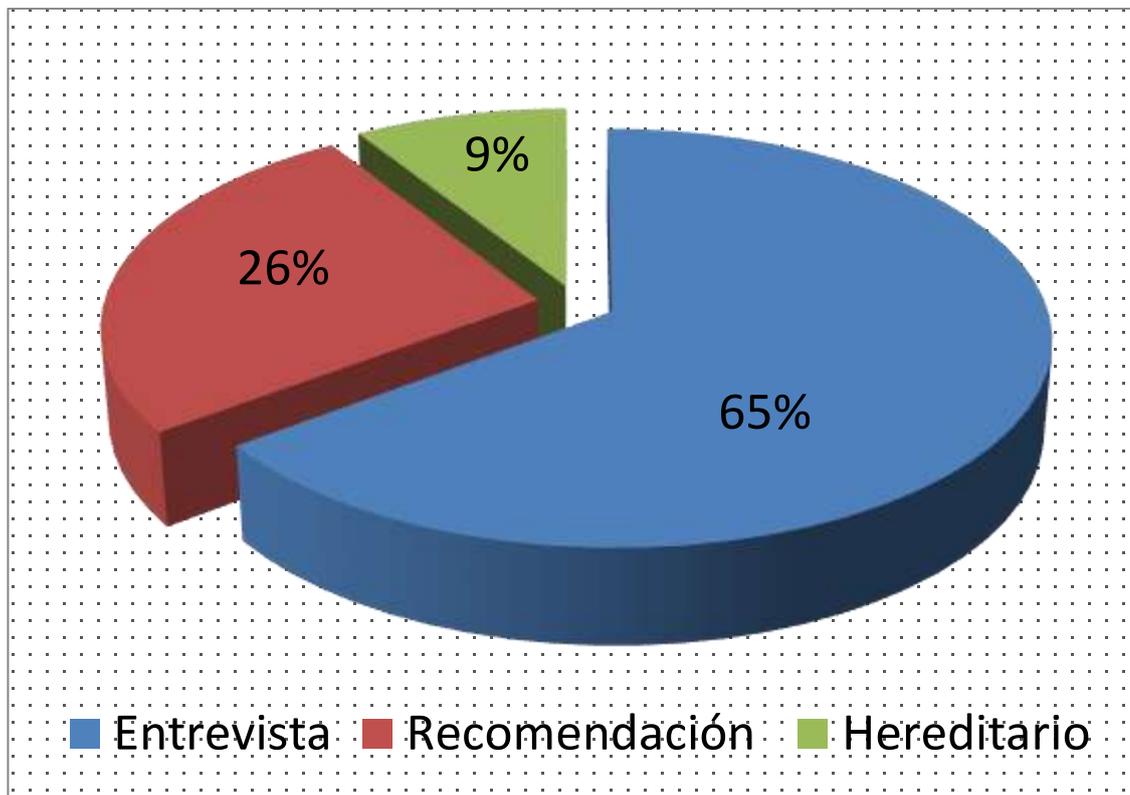
Cuadro 11. Ingreso a laborar a la empresa

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Entrevista	259	65
Recomendación	105	26
Hereditario	36	9
TOTAL	400	100%

Fuente: Encuesta al género masculino del cantón Quevedo

Elaborado: Autor

Gráfico 11



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 11 de las encuestas al género masculino del cantón Quevedo expresaron el 65% que ingresaron a su empresa por medio de un concurso o entrevista, el 26% pudieron por medio de recomendaciones y el 9% por ser negocio familiar, es decir han sido hereditario la empresa que ha sido creada por un familiar

Pregunta 4.- ¿Por qué razón eligió la empresa donde trabaja?

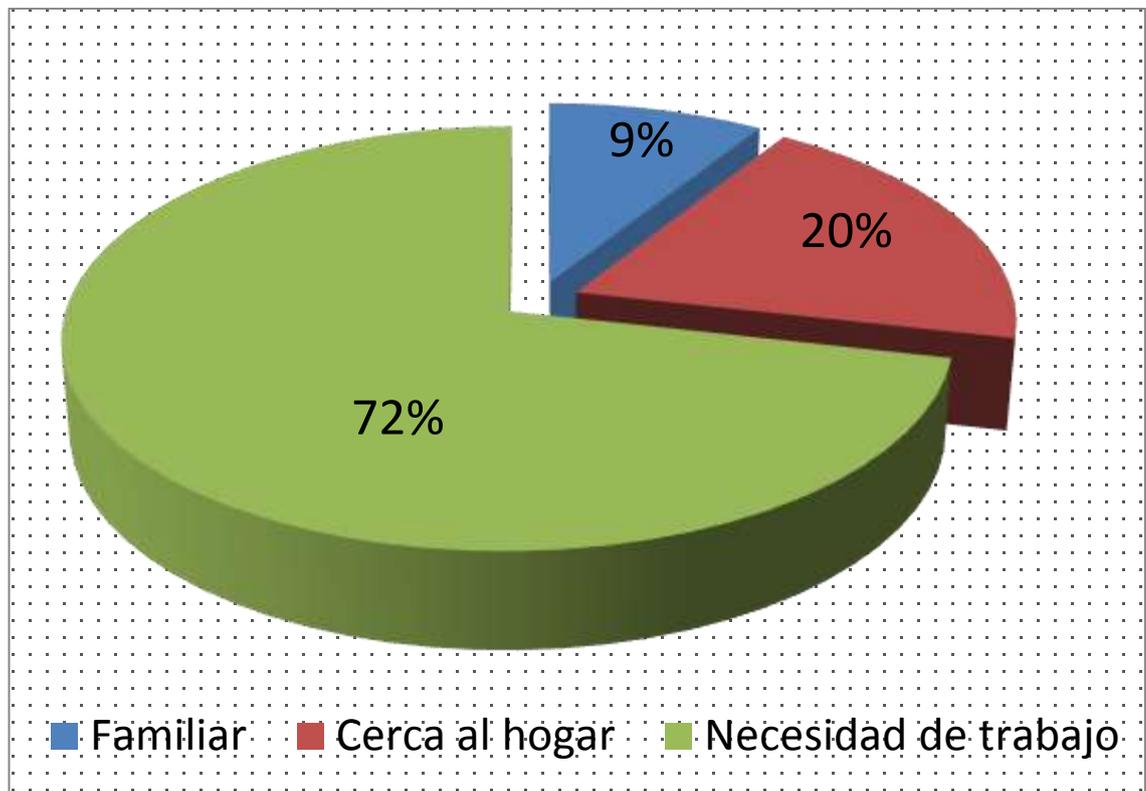
Cuadro 12. Elección de la empresa

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Familiar	36	9
Cerca al hogar	78	20
Necesidad de trabajo	286	72
TOTAL	400	100%

Fuente: Encuesta al género masculino del cantón Quevedo

Elaborado: Autor

Gráfico 12



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 13 de las encuestas al género masculino del cantón Quevedo expresaron el 72% eligieron la empresa donde actualmente trabaja lo hicieron debido a la necesidad de un trabajo entonces tienden a trabajar de acuerdo a las condiciones que fija la empresa y no de acuerdo a su experiencia, el 20% por ser cerca del hogar y el 9% por ser negocio familiar, es decir han sido hereditario

Pregunta 5.- ¿Cuál es su salario promedio mensual?

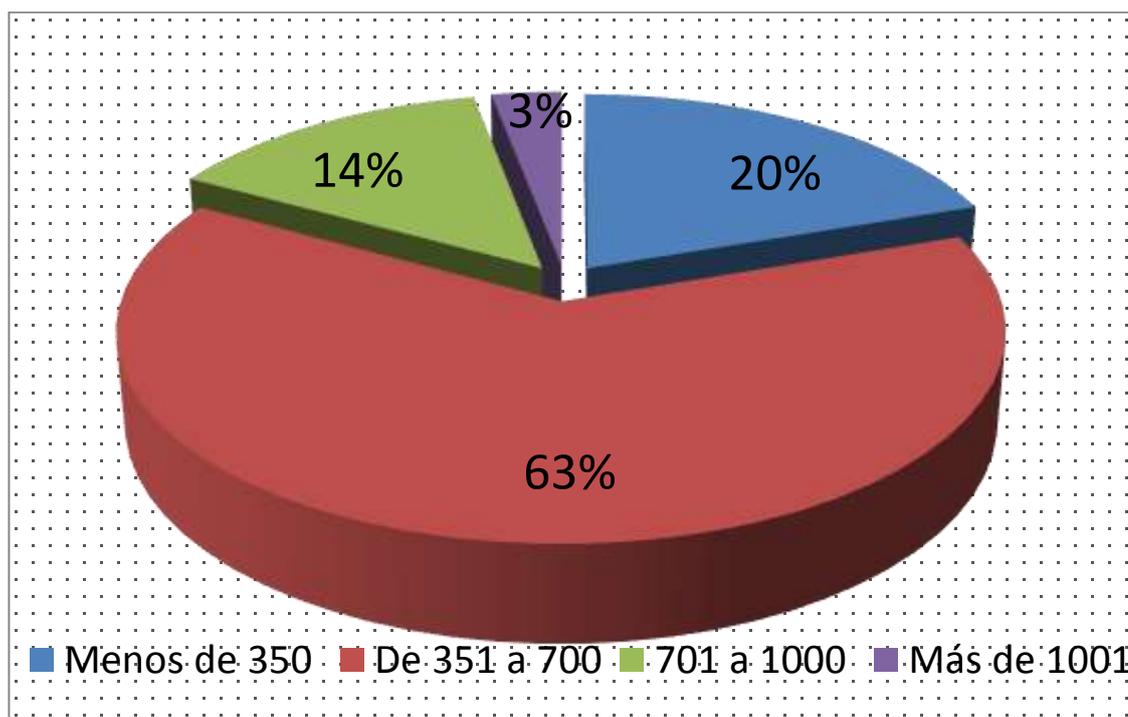
Cuadro 13. Salario promedio mensual

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Menos de 350	79	20
De 351 a 700	253	63
701 a 1000	56	3
Más de 1001	1	14
TOTAL	400	100%

Fuente: Encuesta al género masculino del cantón Quevedo

Elaborado: Autor

Gráfico 13



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 13 de las encuestas al género masculino del cantón Quevedo expresaron el 63% que su ingreso aproximado mensual es de 351 a 700 dólares corresponde a mandos bajos dentro de una organización, el 20% en cambio gana menos de 350 dólares, el 14% de 701 a 1000 dólares y el 3% ganan más de 1001 dólares en su actual trabajo ya que son administradores o responsable de departamentos

Pregunta 6.- ¿Usted cree que el género es muchas veces un factor importante para conseguir trabajo?

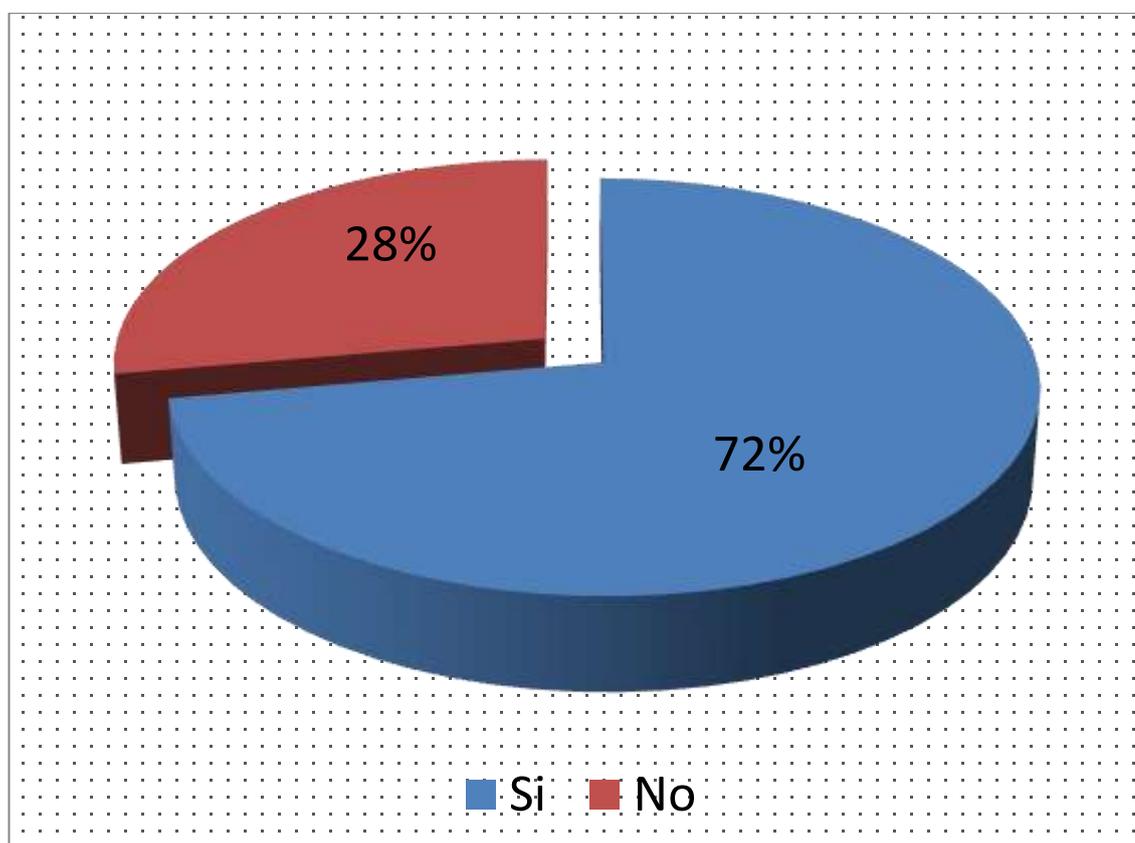
Cuadro 14. Factor de conseguir trabajo de acuerdo al género

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Si	289	72
No	111	28
TOTAL	400	100%

Fuente: Encuesta al género masculino del cantón Quevedo

Elaborado: Autor

Gráfico 14



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 14 de las encuestas al género masculino del cantón Quevedo expresaron el 72% que si es factor importante el género al momento de conseguir un trabajo, debido que el sector urbano se necesita mujeres que vayan relacionadas con la atención al cliente y el 28% en cambio expresaron que no lo es

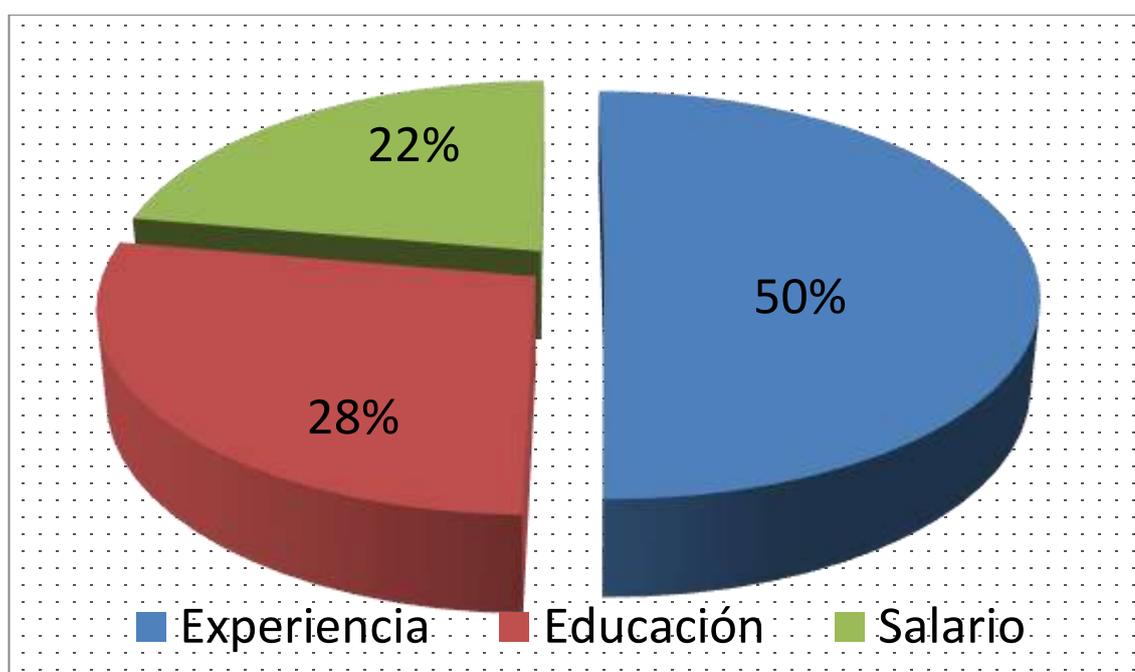
Pregunta 7.- ¿Cuáles son los principales impedimento para conseguir un empleo?

Cuadro 15. Impedimento para conseguir un empleo

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Experiencia	201	50
Educación	110	28
Salario	89	22
TOTAL	400	100%

Fuente: Encuesta al género masculino del cantón Quevedo
Elaborado: Autor

Gráfico 15



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 16 de las encuestas al género masculino del cantón Quevedo expresaron el 50% que uno de los principales impedimento para conseguir trabajo es la experiencia en otro trabajos ya que muchas personas no poseen experiencia de anteriores trabajos, el 28% el nivel de educación de las personas y el 22% el salario que uno demanda, ya que las empresas del cantón Quevedo no están con la suficiente capacidad de cancelar sueldos elevados

8.- ¿Usted cree que el género femenino tiene un mejor salario que el masculino?

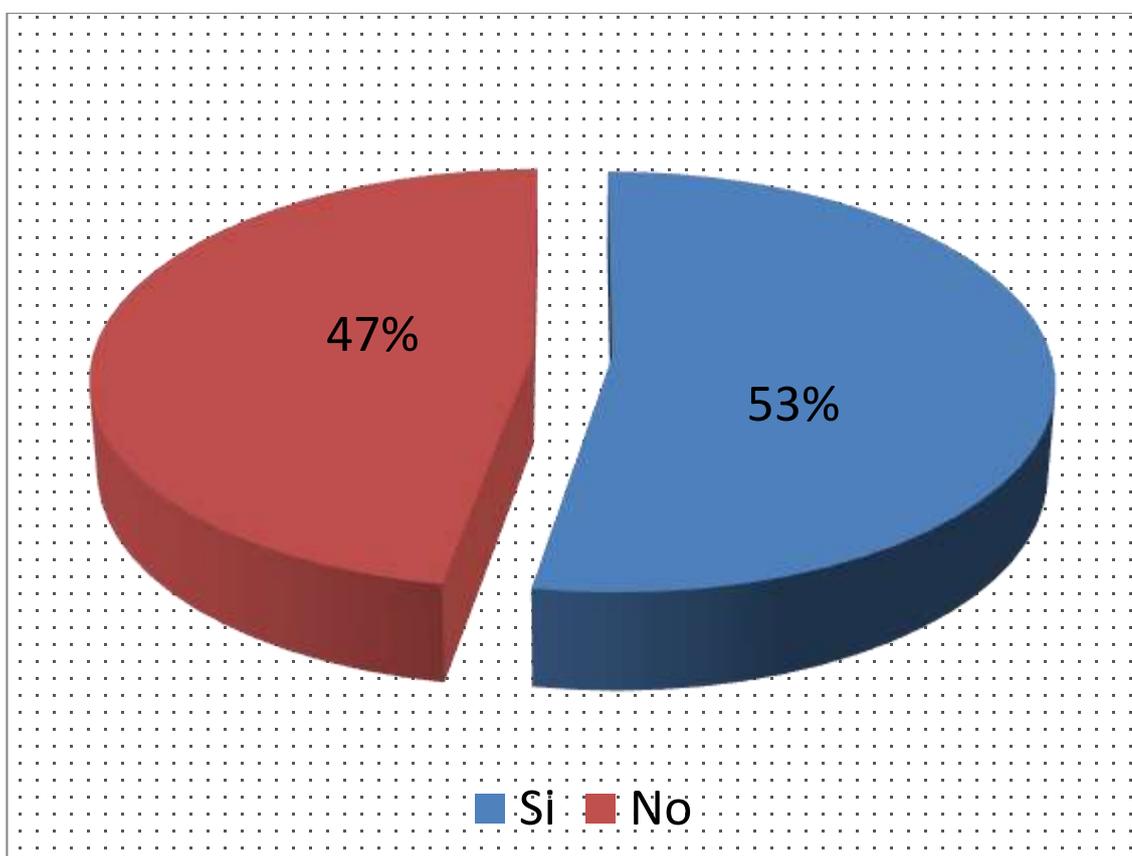
Cuadro 16. Percepción del género masculino con respecto con el salario

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Si	211	53
No	189	47
TOTAL	400	100%

Fuente: Encuesta al género masculino del cantón Quevedo

Elaborado: Autor

Gráfico 16



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 16 de las encuestas al género masculino del cantón Quevedo expresaron el 53% que el género femenino si tiene un mejor sueldo que el género masculino debido que las mujeres trabajan más en el ámbito comercial donde el sueldo más elevado y en cambio el 47% restante expreso que no

4.1.3. Encuestas realizadas al género femenino en el cantón Quevedo

Pregunta 1.- ¿Qué actividad desarrolla la empresa que usted labora?

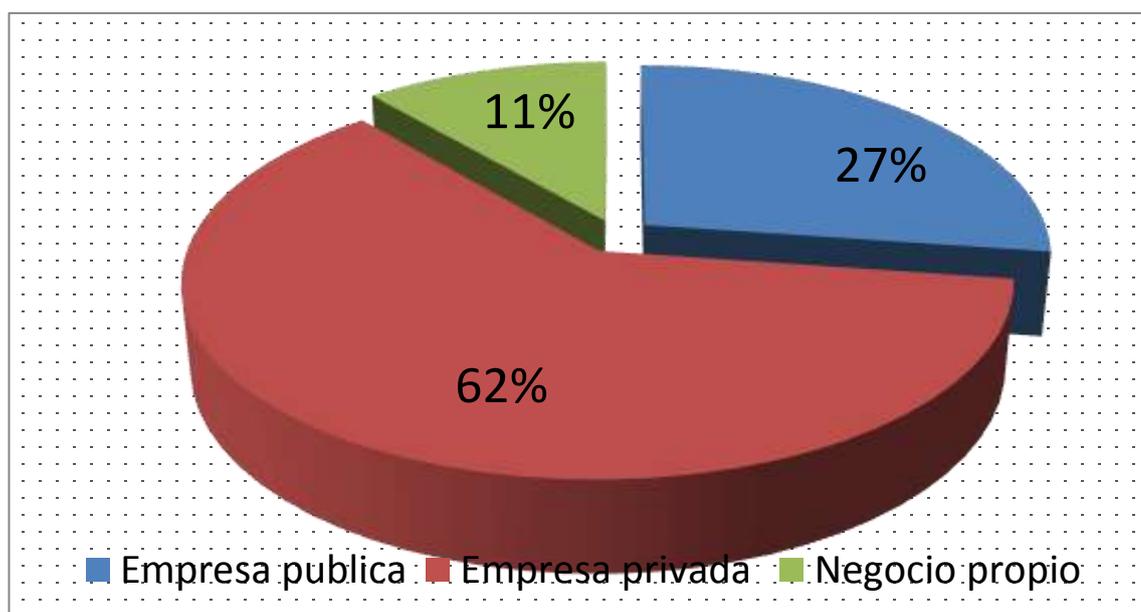
Cuadro 17. Actividad de la empresa

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Empresa publica	109	27
Empresa privada	246	62
Negocio propio	45	11
TOTAL	400	100%

Fuente: Encuesta al género femenino del cantón Quevedo

Elaborado: Autor

Gráfico 17



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 17 de las encuestas al género femenino del cantón Quevedo expresaron el 62% que la actividad que desarrolla su actual empresa es privada ya que están relacionadas a la actividad de producción, construcción y comercio, el 27% son empresas públicas y el 11% tienen negocios propios como la venta de prendas de vestir, cabinas telefónicas, puesto de comida, etc

Pregunta 2.- ¿Cuántos años tiene laborando en su actual empresa?

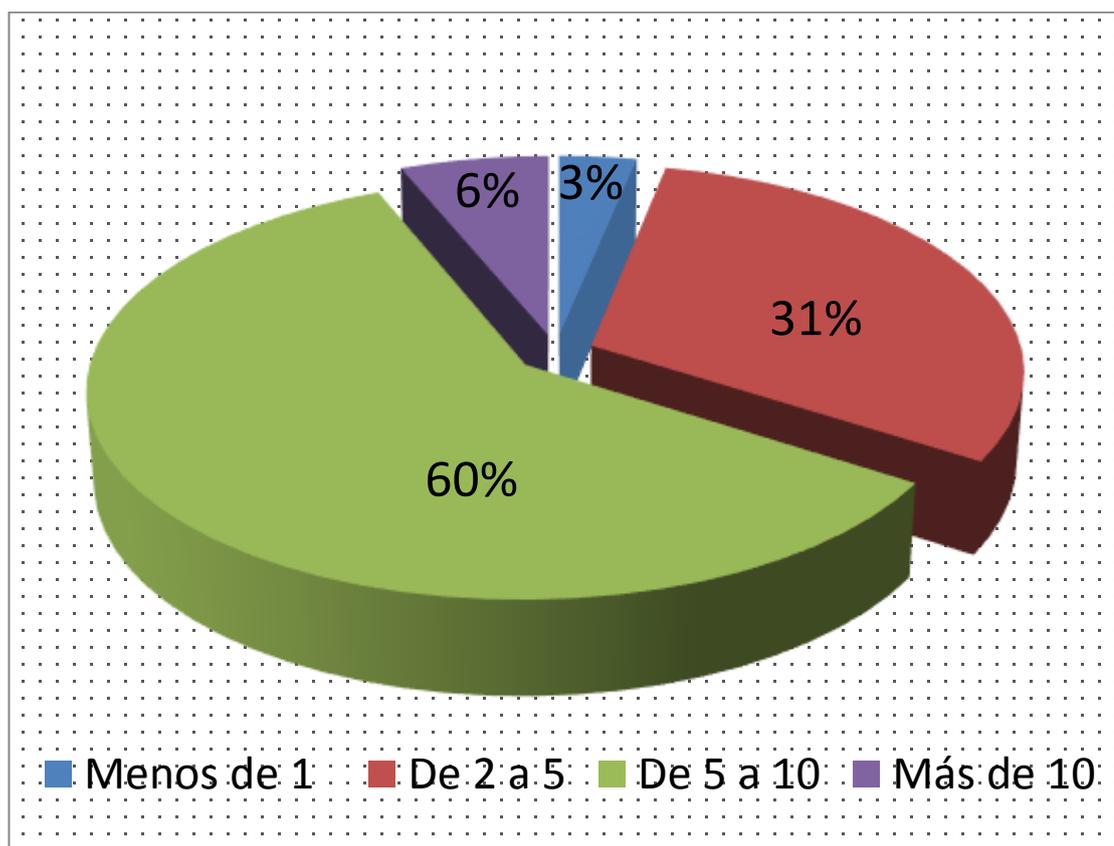
Cuadro 18. Tiempo trabajando en la empresa

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Menos de 1	13	3
De 2 a 5	123	31
De 5 a 10	239	60
Más de 10	25	6
TOTAL	400	100%

Fuente: Encuesta al género femenino del cantón Quevedo

Elaborado: Autor

Gráfico 18



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 18 de las encuestas al género femenino del cantón Quevedo expresaron el 60% que tienen laborando en su actual empresa entre 5 a 10 años, el 31% de 2 a 5 años, el 6% más de 10 años y el 3% menos de 1 año

Pregunta 3.- ¿De qué manera ingreso a laborar en su empresa?

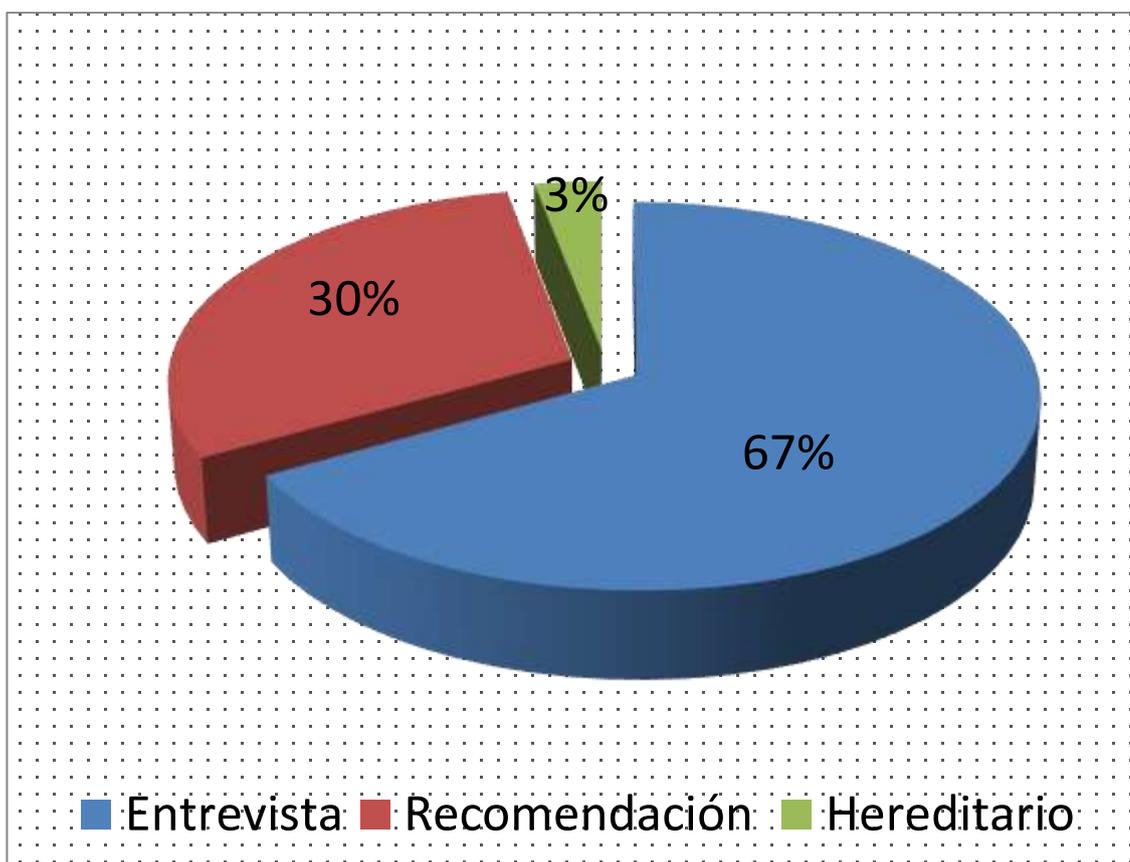
Cuadro 19. Ingreso a laborar a la empresa

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Entrevista	267	67
Recomendación	121	30
Hereditario	12	3
TOTAL	400	100%

Fuente: Encuesta al género femenino del cantón Quevedo

Elaborado: Autor

Gráfico 19



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 19 de las encuestas al género masculino del cantón Quevedo expresaron el 67% que ingresaron a su empresa por medio de un concurso o entrevista, el 30% pudieron por medio de recomendaciones y el 3% por ser negocio familiar, es decir han sido hereditario

Pregunta 4.- ¿Por qué razón eligió la empresa donde trabaja?

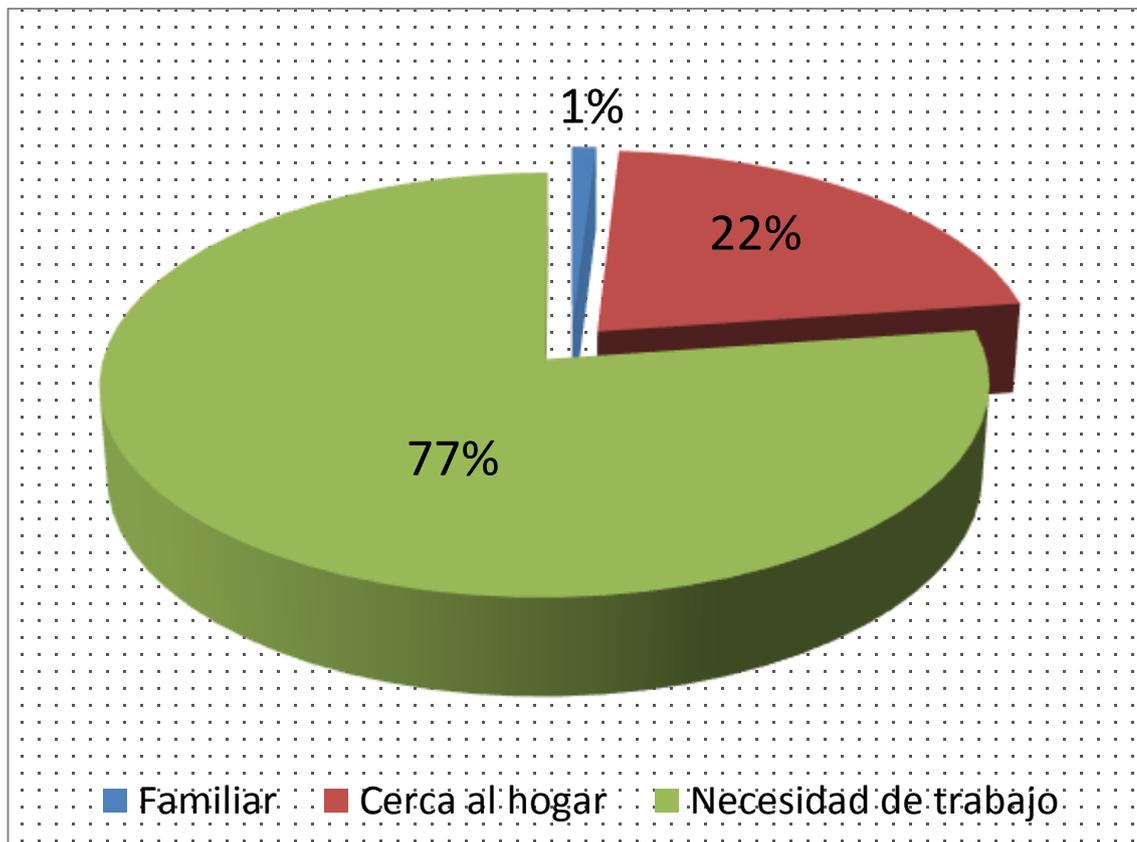
Cuadro 20. Elección de la empresa

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Familiar	4	1
Cerca al hogar	87	22
Necesidad de trabajo	309	77
TOTAL	400	100%

Fuente: Encuesta al género femenino del cantón Quevedo

Elaborado: Autor

Gráfico 20



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 20 de las encuestas al género femenino del cantón Quevedo expresaron el 77% eligieron la empresa donde actualmente trabaja lo hicieron debido a la necesidad de un trabajo, el 22% por ser cerca del hogar y el 9% por ser negocio familiar, es decir han sido 1% hereditario

Pregunta 5.- ¿Cuál es su salario promedio mensual?

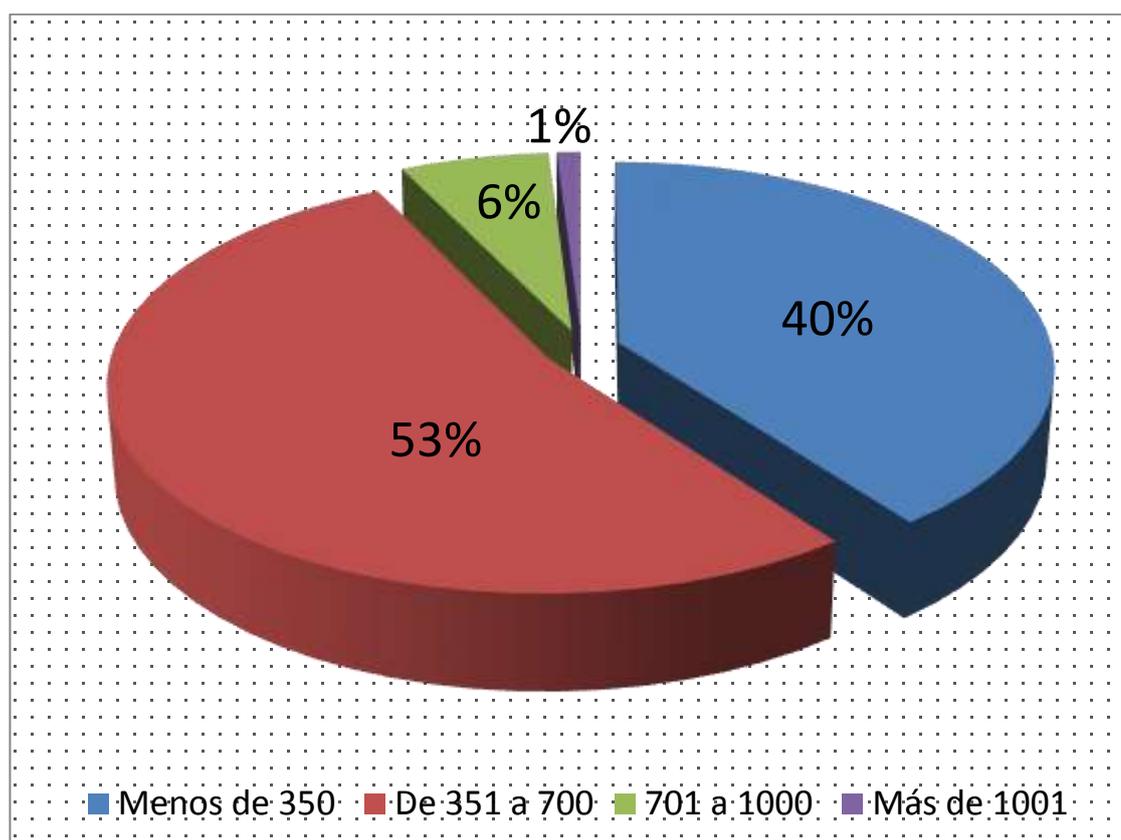
Cuadro 21. Salario promedio mensual

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Menos de 350	159	40
De 351 a 700	212	53
701 a 1000	25	6
Más de 1001	4	1
TOTAL	400	100%

Fuente: Encuesta al género femenino del cantón Quevedo

Elaborado: Autor

Gráfico 21



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 21 de las encuestas al género femenino del cantón Quevedo expresaron el 53% que su ingreso aproximado mensual es de 351 a 700 dólares, el 40% en cambio gana menos de 350 dólares, el 6% de 701 a 1000 dólares y el 1% ganan más de 1001 dólares en su actual trabajo

Pregunta 6.- ¿Usted cree que el género es muchas veces un factor importante para conseguir trabajo?

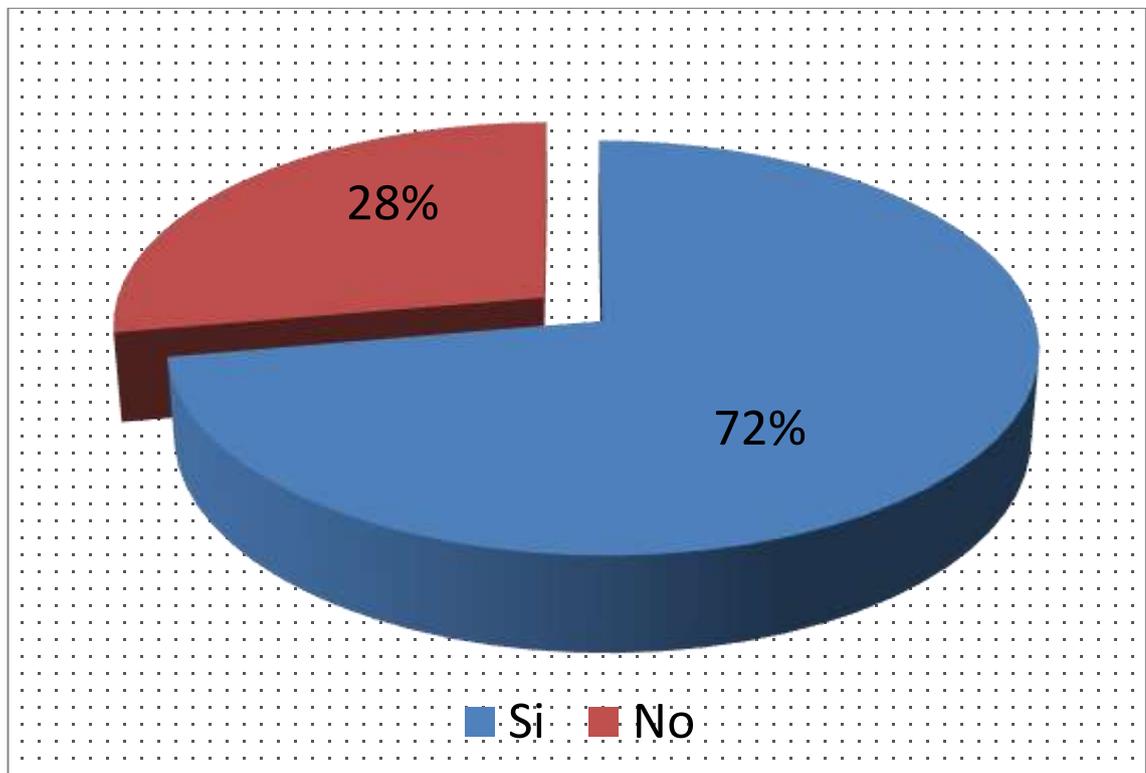
Cuadro 22. Factor de conseguir trabajo de acuerdo al género

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Si	289	72
No	111	28
TOTAL	400	100%

Fuente: Encuesta al género femenino del cantón Quevedo

Elaborado: Autor

Gráfico 22



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 22 de las encuestas al género femenino del cantón Quevedo expresaron el 72% que si es factor importante el género al momento de conseguir un trabajo debido que corresponde a la actividad que mayor realicen las empresas en el sector comercial que son actividades relacionadas a la venta de un producto y el 28% en cambio expresaron que no lo es

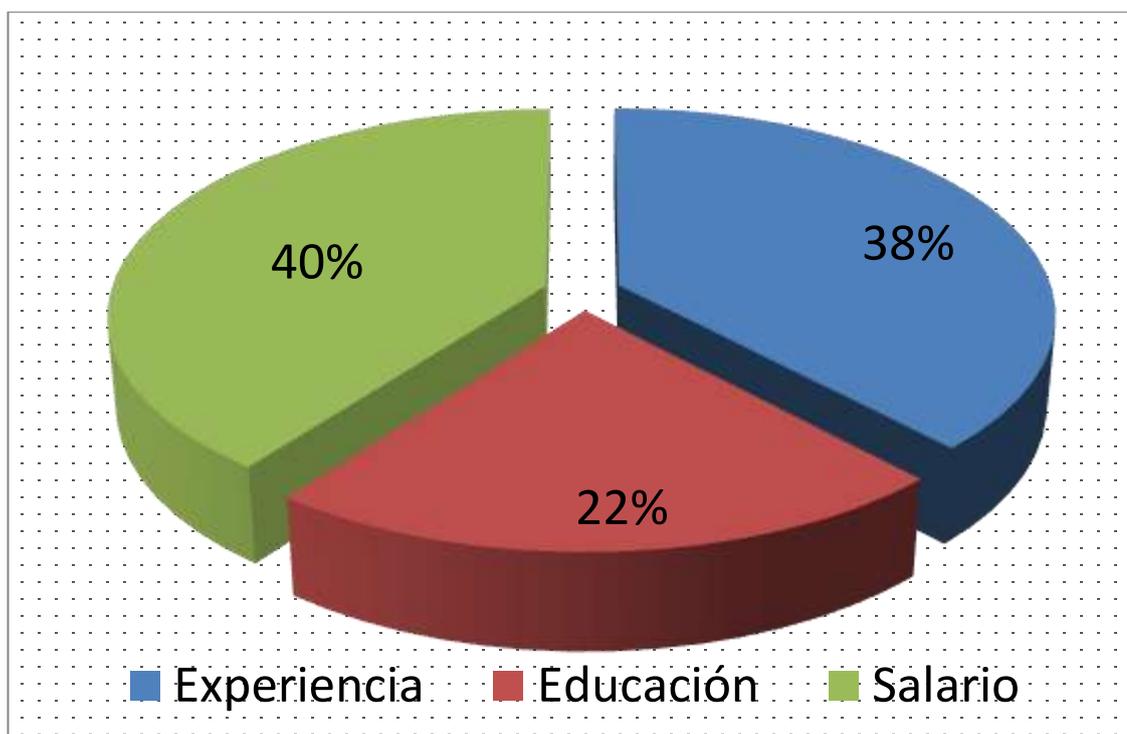
Pregunta 7.- ¿Cuáles son los principales impedimento para conseguir un empleo?

Cuadro 23. Impedimento para conseguir un empleo

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Experiencia	152	38
Educación	89	22
Salario	159	40
TOTAL	400	100%

Fuente: Encuesta al género femenino del cantón Quevedo
Elaborado: Autor

Gráfico 23



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 23 de las encuestas al género femenino del cantón Quevedo expresaron el 40% que uno de los principales impedimento para conseguir trabajo es el salario debido que no pagan un alto valor, el 38% la experiencia y el 22% la educación ya que muchas veces las mujeres no han tenido la posibilidad de completar sus estudios con lo cual no les permite poseer una experiencia necesaria

Pregunta 8.- ¿Usted cree que el género masculino tiene un mejor salario que el femenino?

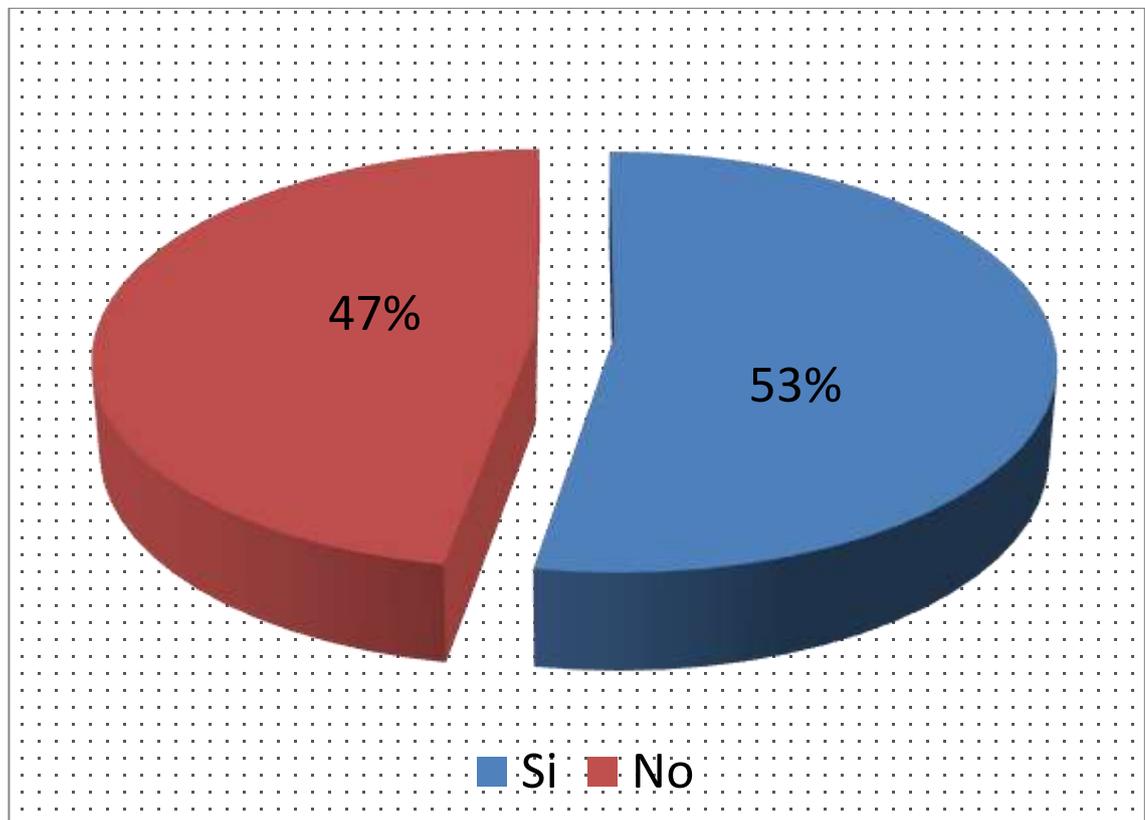
Cuadro 24. Percepción del género femenino respecto al masculino mejor

ALTERNATIVAS	RESPUESTA	%
Si	211	53
No	189	47
TOTAL	400	100%

Fuente: Encuesta al género femenino del cantón Quevedo

Elaborado: Autor

Gráfico 24



Interpretación.- De acuerdo al gráfico 24 de las encuestas al género femenino del cantón Quevedo expresaron el 53% que el género masculino si tiene un mejor sueldo que el género femenino debido que la empresas prefieren contratar para los puestos superiores a hombres el 47% restante expreso que no

4.2. DISCUSIÓN

Las empresas asentadas en el cantón Quevedo, realizan un pago mensual o quincenal a sus empleados por la actividad que ellos realizan dentro de las empresas, estos valores son en forma de dinero, lo que concuerda con lo expresado por **(Tokman, 2011)**, quien expresa que precio del trabajo efectuado por cuenta y orden de un patrono. El concepto del salario ha evolucionado con el progreso y hoy constituye uno de los problemas más complejos de la organización económica y social de los pueblos. Los desequilibrios de salarios son capaces de provocar las más graves perturbaciones (huelgas, alzamientos, revoluciones, etc). La hipótesis planteada. Las condiciones salariales del mercado laboral del sector comercial del cantón Quevedo están dispuestas de acuerdo a la educación y experiencia. Se acepta

Actualmente las personas que fueron encuestas manifestaron que se encuentra realizando diferentes actividades en el ámbito comercial, de los cuales tienen un salario cada mes, además la principal actividad, lo que concuerda con lo manifestado por **(Cadena, 2013)**, quien expresa que el término empleo se utiliza para nombrar una ocupación u oficio en ese sentido, se lo suele utilizar como sinónimo de trabajo, en la actualidad la forma de empleo dominante es el trabajo asalariado (en relación de dependencia). La hipótesis planteada. El salario recibido por el género masculino en el mercado laboral del cantón Quevedo está dado por la actividad que se encuentre realizando. Se acepta

Las personas que fueron encuestas en el cantón Quevedo tienen un promedio de 2 a 10 años trabajando en sus empresas, lo cual se considera que han tenido una estabilidad laboral, por lo cual pueden tener una estabilidad, lo que concuerda con **(Ramos, 2011)**, quien expresa que la estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación La hipótesis planteada. El salario recibido por el género femenino

en el mercado laboral del cantón Quevedo está compuesto por la condición de trabajo. Se acepta

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Los propietarios o gerentes de empresas asentadas en el cantón Quevedo que fueron encuestados, expresaron el 47% que al momento de contratar a una personas que se fijan en la experiencia, además el 47% de ellos mismo manifestaron que al momento de establecer el salario lo realizan de acuerdo al puesto o actividad que la persona vaya a tener en la empresa
- El 63% de las personas de género masculino que fueron encuestados en sector urbano del cantón Quevedo expresaron que su actual sueldo mensual promedio es de entre 351 a 700 dólares, también el 72% considera que el género es un factor importante para conseguir un empleo debido que en el sector urbano del cantón existen empresas que de preferencia depende del género femenino como ejemplo tenemos, venta de ropa, venta accesorio, atención al cliente, etc
- El 53% del género femenino manifestaron que su sueldo mensual promedio es de \$ 351 a 700 dólares, además el 40% de ellas expresaron que unos de los factores que imposibilitan tener un trabajo es el salario debido que las empresas por la sobre oferta de empleo que existen no pagan un salario que vaya de acuerdo a los requerimientos de cada persona

5.2. RECOMENDACIONES

- Implementar un cronograma de visitas periódicas a las empresas asentadas en el cantón Quevedo para determinar si están cumpliendo en lo estipulado en la Ley de Trabajo y que esta sea por medio de personal del Ministerio de trabajo
- Categorizar los sueldos de las personas por actividad que realice las empresas, para que no exista una diferencia salarial por género y por actividad de trabajo
- Incentivar a la inversión privada para generar nuevas empresas en el cantón de Quevedo, con ello creando plazas de trabajo tanto para el género femenino y masculino

CAPÍTULO VI
BIBLIOGRAFÍA

6.1. LITERATURA CITADA

- Águeda, M. H. (2011). EL salario integral. Bogotá - Colombia: Ecoe ediciones.
- Cadena, F. (2013). De la economía popular a la economía de solidaridad (primera edición). México: Colegio de Tlaxacala A.C.
- Carbonetto, D. (2011). El sector informal urbano en los países andinos. Ecuador: ILDIS.
- Edna, J. (2011). Informalidad y subdesarrollo. Colombia: Ediciones Cal y Arena.
- Freire, S. (2011). El empleo en América Latina y el caribe: Causas, consecuencias y recomendaciones políticas. Venezuela: Editorial IESA.
- Hernández, G. A. (2012). Aspectos institucionales, determinantes y negociación del salario mínimo. Bogotá - Colombia: Dirección de estudio económicos.
- Jeremy, R. (2010). El fin del trabajo. Buenos Aires: Prentice Hill.
- Marshall, A. (2010). Salario mínimo, mercado de trabajo y pobreza. Argentina: Mc Graw Hill.
- Ramos, A. (2011). La desigualdad de ingreso y el papel del sector informal. México: Oaxaca.
- Rosenbluth, J. (2010). Informalidad y pobreza en América Latina. Santiago de Chile: CEPAL.
- Samuelson. (2010). Economía . Mexico : Mc Graw Hill.
- Tokman, v. (2011). Dinámica del mercado de trabajo urbano: El sector informal urbano en América Latina. Quito - Ecuador: Ecoe ediciones.

LINKOGRAFÍA

Constitución del Ecuador. (21 de Agosto de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 21 de Marzo de 2015, de Asamblea Nacional : <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion-20081.pdf>

CAPÍTULO VII
ANEXOS

Encuestas realizadas a las empresas asentadas en el cantón Quevedo

1.- ¿Cuántos personas tiene laborando en su empresa?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
1 – 2	
3 – 6	
8 o más	

2.- ¿Cuál es el género de su preferencia al momento de contratar el personal para empresa?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Masculino	
Femenino	

3.- ¿Al momento de que contrato el personal en se fijó?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Genero	
Experiencia	
Salario	
Edad	

4.- ¿De acuerdo a que parámetros usted establece el salario de su personal?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Experiencia	
Puesto de trabajo	
Genero	

5.- ¿Cuál es el género predominante en su empresa?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Masculino	
Femenino	

6.- ¿Cuál es el salario promedio que le cancela al género femenino en su empresa?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Menos de 350	
De 351 a 700	
701 a 1000	
Más de 1001	

7.- ¿Cuál es el salario promedio que le cancela al género masculino en su empresa?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Menos de 350	
De 351 a 700	
701 a 1000	
Más de 1001	

8.- ¿Usted cuál cree que es el género que tiene un mayor ingreso en el mercado laboral del cantón Quevedo?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Masculino	
Femenino	

Encuestas realizadas al género masculino en el cantón Quevedo

1.- ¿Qué actividad desarrolla la empresa que usted labora?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Empresa publica	
Empresa privada	
Negocio propio	

2.- ¿Cuántos años tiene laborando en su actual empresa?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Menos de 1	
De 2 a 5	
De 5 a 10	
Más de 10	

3.- ¿De manera ingreso a laborar en su empresa?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Entrevista	
Recomendación	
Hereditario	

4.- ¿Por qué razón eligió la empresa donde trabaja?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Familiar	
Cerca al hogar	
Necesidad de trabajo	

5.- ¿Cuál es su salario promedio mensual?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Menos de 350	
De 351 a 700	
701 a 1000	
Más de 1001	

6.- ¿Usted cree que el género es muchas veces un factor importante para conseguir trabajo?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Si	
No	

7.- ¿Cuáles son los principales impedimento para conseguir un empleo?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Experiencia	
Educación	
Salario	

8.- ¿Usted cree que el género femenino tiene un mejor salario que el masculino?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Si	
No	

Encuestas realizadas al género femenino en el cantón Quevedo

1.- ¿Qué actividad desarrolla la empresa que usted labora?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Empresa publica	
Empresa privada	
Negocio propio	

2.- ¿Cuántos años tiene laborando en su actual empresa?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Menos de 1	
De 2 a 5	
De 5 a 10	
Más de 10	

3.- ¿De qué manera ingreso a laborar en su empresa?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Entrevista	
Recomendación	
Hereditario	

4.- ¿Por qué razón eligió la empresa donde trabaja?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Familiar	
Cerca al hogar	
Necesidad de trabajo	

5.- ¿Cuál es su salario promedio mensual?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Menos de 350	
De 351 a 700	
701 a 1000	
Más de 1001	

6.- ¿Usted que el género es mucha veces un factor importante para conseguir trabajo?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Si	
No	

7.- ¿Cuáles son los principales impedimento para conseguir un empleo?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Experiencia	
Educación	
Salario	

8.- ¿Usted cree que el género masculino tiene un mejor salario que el masculino?

ALTERNATIVAS	RESPUESTA
Si	
No	



