UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

"NUEVAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR PARA EVITAR DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN ASERRADORAS EN EL SECTOR DE MANANTAY 2018"

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

CONTADOR PÚBLICO

GISSELA LIZETH BARTOLO ESTRADA

DARWIN RAMOS GONZALES

PUCALLPA – PERÚ

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año de la Universalización de la Salud"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: CONTADOR PÚBLICO

Siendo las 10:30 Hrs del día martes 14 de enero del 2020, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes; **Dr. Juan Jose Palomino Ochoa (Presidente), Mg. Migues Arevalo Rios (Miembro) y Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada; **"NUEVAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR PARA EVITAR DISCRIMINACION SALARIAL EN ASERRADORAS EN EL SECTOR DE MANANTAY-2018",** por el/la Bachiller en Contabilidad: **Gissela Lizeth Bartolo Estrada,** y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra, dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR MAYORIA

Siendo las 11:48 Hrs. del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los Miembro del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Juan Jose Palomino Ochoa
Presidente

Mg. Migues Arevalo Rios
Miembro

Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Abog. Mg. Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año de la Universalización de la Salud"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: CONTADOR PÚBLICO

Siendo las..10:30 Hrs.. del día martes 14 de enero del 2020, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes; **Dr. Juan Jose Palomino Ochoa (Presidente), Mg. Migues Arevalo Rios (Miembro) y Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada; **"NUEVAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR PARA EVITAR DISCRIMINACION SALARIAL EN ASERRADORAS EN EL SECTOR DE MANANTAY-2018",** por el/la Bachiller en Contabilidad: **Darwin Ramos Gonzales,** y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra, dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

e) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
f) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
g) Aprobado por mayoría
h) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR MAYORÍA

Siendo las..11:48 Hrs..del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los Miembro del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Juan Jose Palomino Ochoa
Presidente

Mg. Migues Arevalo Rios
Miembro

Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Abog. Mg. Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico

ACTA DE APROBACION

La presente Tesis fue aprobada por los Miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, como requisito para optar el Título Profesional de Contador Público.

Dr. Juan Jose Palomino Ochoa

.....
Presidente

Dr. Migues Arevalo Rios

.....
Miembro

Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga

.....
Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz

.....
Asesor

Bach. Gissela Lizeth Bartolo Estrada

.....
Tesista

Bach. Darwin Ramos Gonzales

.....
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N°005-2020

La **Dirección General de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), titulado:

"NUEVAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR PARA EVITAR DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN ASERRADORAS EN EL SECTOR DE MANANTAY 2018"

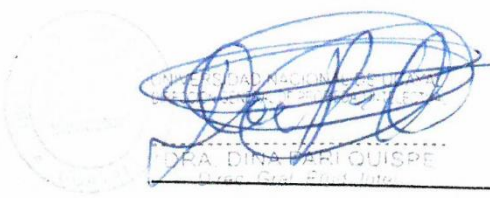
Cuyo autor (es)	:	**BARTOLO ESTRADA, GISSELA LIZETH**
		RAMOS GONZALES, DARWIN
Facultad	:	CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional	:	CONTABILIDAD
Asesor(a)	:	Mg. LOZANO RUIZ, ROGER

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 06 %.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

Fecha: 07/01/2020



REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Gissela Lizeth Bartolo Estrada.
Autor de la TESIS titulada:
Nuevas Obligaciones del empleador para evitar Discriminación salarial en aserradoras en el Sector de Manantay 2018.

Sustentada el año: 2020
Con la asesoría de: MG. ROGER LOZANO RUIZ
En la Facultad de: CS. Economicas, Administrativas Y contables
Carrera Profesional de: Contabilidad

Autorizo la publicación:

PARCIAL ☐ Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL ☒ Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 11 / 10 / 2021

Email: bartolo_unu@hotmail.com

Firma: 

Teléfono: 935061789

DNI: 48510503

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Darwin Ramos Gonzales
Autor de la TESIS titulada:
Nuevas Obligaciones del empleador para evitar Discriminación Salarial en Aserradoras en el Sector de Manantay 2018.

Sustentada el año: 2020
Con la asesoría de: MG. Roger Lozano Ruiz
En la Facultad de: CS. Economicas, Administrativas y contables
Carrera Profesional de: Contabilidad

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 11 / 10 / 2021

Email: darwin.ramos@confianza.com

Firma:

Teléfono: 910632257

DNI: 45872414

DEDICATORIA

En esta fase de mi vida dedico con mucho amor a Dios y a mis queridos padres por su comprensión y apoyo para culminar mis objetivos de ser un profesional.

Darwin Ramos Gonzales.

Al haber cumplido mis sueños en la vida universitaria, quiero dedicar primeramente a Dios, por inmensa bondad por tenerme con salud e inteligencia, asimismo a mis amados padres por su amor y cariño.

Gissela Lizeth Bartolo Estrada.

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento por haberme cumplido nuestras añoradas metas académicas de hacernos profesionales a nuestra Escuela Profesional de Contabilidad de la sede de Aguaytia de nuestra querida Universidad Nacional de Ucayali, asimismo a nuestros apreciados docentes y autoridades.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

Pág.

DEDICATORIA……..……...**viii**
AGRADECIMIENTO…….……...**ix**
ÍNDICE DEL CONTENIDO……**x**
ÍNDICE DE TABLAS……..……**xii**
ÍNDICE DE FIGURAS……...……..**xiii**
RESUMEN……**xiv**
ABSTRAT ……**xv**
INTRODUCCIÓN ……**xvi**

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 Descripción Del Problema ….....**1**
1.2 Formulacion Del Problema……**3**
1.2.1 Problema General……..**3**
1.2.2 Problema Especificos..……..**3**
1.3 Objetivos de la investigación……..**4**
1.3.1 Objetivo general……..……...**4**
1.3.2 Objetivos específicos……**4**
1.4 Justificación e importancia……..……**5**
1.5 Viabilidad……...……..**6**
1.6 Limitaciones……...……...**6**
1.7 Hipótesis y/o Sistema de Hipótesis……**6**
1.7.1 Hipótesis General...……...**6**
1.7.2 Hipótesis General...……...**6**
1.8 Variables……**7**
1.9 Operacionalización de las variables……..**8**

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes……**9**
2.1.1 Antecedentes Internacionales……....**9**
2.1.2 Antecedentes Nacionales……...**11**

2.2 Bases Teóricas……..**13**
2.3 Definiciones Conceptuales……..…….....**17**
2.4 Bases Epistemicos……**19**

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación …..……..……..……**20**
3.2 Diseño y Esquema de la investigación……..……**20**
3.3 Población y muestra……..……..……..**21**
3.3.1 Población……..**21**
3.3.2 Muestra.....**22**
3.4 Definicion Operativa del Instrumento de Recolección de Datos……**22**
3.5 Procesamiento de recolección de datos……**23**

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados ……**24**
4.2 Discusión……**61**

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones……..**62**
5.2 Recomendaciones……**63**
BIBLIOGRAFÍA ……...**64**
ANEXOS ……...**67**
Anexo 1: Matriz de consistencia……..……..……...**68**
Anexo 2: Cuestionario……..……..……**69**

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Puestos de Trabajo……**24**

Tabla 2. Puestos de Trabajo Flexibles……..**26**

Tabla 3. Puestos de Trabajo Jerarquizados……**27**

Tabla 4. Valoración Necesidad de Trabajo ……..**29**

Tabla 5. Puestos de Trabajo Racionalizados……..**30**

Tabla 6. Posesion Personal……..**32**

Tabla 7. Puesto de Trabajo como Nexo..……**33**

Tabla 8. Satisfacción Respecto al Trabajo..……**35**

Tabla 9. Personal Especializado……**37**

Tabla 10. Selección de Personal……**38**

Tabla 11. Funciones de Trabajo……**40**

Tabla 12. Evaluación de Personal……..**42**

Tabla 13. Identidad del Puesto.....**43**

Tabla 14. Actividades del Trabajo……..**44**

Tabla 15. Responsabilidad sobre el Personal……**46**

Tabla 16. Compartimiento Humano……**47**

Tabla 17. Políticas Salariales……..**49**

Tabla 18. Remuneraciones……...**50**

Tabla 19. Remuneración Minima Legal……**52**

Tabla 20. Bonificación Adicional……..**53**

Tabla 21. Gratificaciones……**55**

Tabla 22. Compensación por Tiempo de Servicios……**56**

Tabla 23. Vacaciones.....**58**

Tabla 24. Participaciones de Utilidades……**59**

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Puestos de Trabajo……**25**

Figura 2. Puestos de Trabajo Flexibles……..**27**

Figura 3. Puestos de Trabajo Racionalizados……...**28**

Figura 4. Valoración Necesidad de Trabajo ……**30**

Figura 5. Puestos de Trabajo Jerarquizados……**31**

Figura 6. Posesión Personal…..……..…….....**33**

Figura 7. Puesto de Trabajo como Nexo..……**34**

Figura 8. Satisfacción Respecto al Trabajo..……**36**

Figura 9. Personal Especializado……...**38**

Figura 10. Selección de Personal……**39**

Figura 11. Funciones de Trabajo……..**41**

Figura 12. Evaluación de Personal……..**42**

Figura 13. Identidad del Pago.....**43**

Figura 14. Actividades del Trabajo……..**45**

Figura 15. Responsabilidad sobre el Personal……**47**

Figura 16. Compartimiento Humano……....**48**

Figura 17. Políticas Salariales……..**50**

Figura 18. Remuneraciones…...……..**51**

Figura 19. Remuneración Minima Legal……..……**53**

Figura 20. Bonificación Adicional……..**54**

Figura 21. Gratificaciones……..……**56**

Figura 22. Compensación por Tiempo de Servicios……**57**

Figura 23. Vacaciones……...**59**

Figura 24. Participaciones de Utilidades……..……**60**

RESUMEN

La investigación ha tenido como enfoque principal determinar sobre las nuevas obligaciones del empleador para evitar discriminación salarial en aserradoras en el sector de Manantay, las reformas salariales realizadas han ocasionado cambios estructurales como consecuencia de la discriminación existente en los centros laborales lo que conlleva a la investigación a establecer las causas en cuanto a los sueldos que perciben los trabajadores, lo que varían las remuneraciones a pesar de las condiciones similares de trabajo que realizaban, todo esto ha generado una serie de conflictos en las empresas, en el que los empleadores para evitar ha despedido a los trabajadores, todo ello ha llevado a que se revise las normas laborales, en el cual se han establecido que los trabajadores deben tener una remuneración en igualdad de condiciones por las labores que realiza en una actividad determinada, asimismo se deben tener en cuenta la capacidad y habilidades del trabajador, labores que realiza en la empresa y las condiciones deben estar en buscar la uniformidad de acuerdo a las labores que realizan en el que no exista discriminación en cuanto a sus salarios; la investigacion planteada metodológicamente es básica de enfoque descriptivo y correlacional en el que se describe las obligaciones de empleador, de diseño no experimental transversal, en ese sentido los resultados indican que las nuevas obligaciones del empleador contribuyen de manera significativa a evitar la discriminación salarial en aserraderos del sector de Manantay.

Palabras Clave: Discriminación laboral, Remuneraciones, empleador.

ABSTRACT

The investigation has had as main focus to determine the new obligations of the employer to avoid wage discrimination in sawmills in the Manantay sector, the salary reforms carried out have caused structural changes as a result of the discrimination existing in the workplace which leads to the investigation to establish the causes regarding the salaries that workers receive, which vary the remuneration despite the similar conditions of work they performed, all this has generated a series of conflicts in companies, in which employers to avoid has dismissed workers, all this has led to the revision of labor standards, which have established that workers must be paid on equal terms for the work performed in a given activity, they must also take into account the ability and skills of the worker, work performed in the company and the conditions must be in search of uniformity according to the work they do in which there is no discrimination in terms of their salaries; The methodologically proposed research is basic with a descriptive and correlational approach in which the employer's obligations are described, of a non-experimental cross-sectional design, in that sense the results indicate that the new employer's obligations contribute significantly to avoid wage discrimination in sawmills from the Manantay sector.

Keywords: Labor discrimination, Compensation, employer.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo al propósito de la investigación se determina sobre las nuevas obligaciones del empleado a fin de evitar la discriminación salarial en aserraderos del sector Manantay, siendo necesario la divulgación de las obligaciones del cuadro de categorizaciones por parte del empleador lo que permitirá que los trabajadores conozcan de manera directa ello contribuirá a evitar la discriminación salarial de los trabajadores en los aserraderos, por otro lado las obligaciones de hacer conocer las funciones de los trabajadores es otro elemento fundamental que favorecen a evitar la discriminación salarial en los aserraderos, así como las obligaciones de hacer conocer las políticas remunerativas de los trabajadores ello conlleva de manera eficaz los conflictos al respecto lo que favorecen de manera efectiva a evitar la discriminación salarial en los aserraderos, la investigación describe los aspectos más críticos que delimitan el conocimiento de sus derechos laborales de los trabajadores que están en el sector de Manantay donde existen múltiples aserraderos que demandan la mano de obra, en ese sentido la investigación está estructurada por capítulos que son:

Capítulo I, El problema de investigación

Capitulo II, Marco teórico

Capitulo III, Hipótesis y/o sistema de hipótesis

Capitulo IV, Marco Metodológico

Capítulo V, Discusión de Resultados

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad las reformas salariales han ocasionado cambios estructurales como consecuencia de la discriminación existente en los centros laborales en cuanto a los sueldos que perciben los trabajadores, a pesar de las condiciones similares de trabajo que realizaban, ello ha llevado a que se revise las normas laborales, en el cual se han establecido que los trabajadores deben tener una remuneración en igualdad de condiciones por las labores que realiza en una actividad determinada.

En la actualidad las políticas salariales en las empresas son aún muy irrelevantes, ya que tradicionalmente se venía captando al personal de manera directa o por recomendaciones, y en otro casos por convocatorias lo cual era muy incisivo en la parte de la experticia de acuerdo al perfil y su evaluación psicológica a fin de no tomar riesgos con personal conflictivo en las empresas, sin embargo en los aserraderos en el distrito de Manantay, estos parámetros son indiferentes, ya que las empresas de este rubro toman personal no calificado y de manera informal, tienen planillas de ciertos trabajadores que son conocidos y vienen laborando de manera consecutiva.

Los aserraderos tienen problemas en la información a su personal respecto a la política de remuneraciones, por lo que es necesario se regulen con relación a estos aspectos a fin de que los entes reguladores, puedan sancionar a través de multas, a aquellos que realizan una discriminación

en las remuneraciones a sus trabajadores, a pesar que estos realizan las mismas funciones en la empresa, como en caso típico entre varones y mujeres.

El problema también radica en las entidades fiscalizadoras o reguladoras, no cumplen en verificar que los aserradores de madera, cuenten con un cuadro de categorizaciones y funciones de los trabajadores, tampoco las empresas no informan ni alcanzan a sus trabajadores su política remunerativa, donde se detalle las posibilidades con que cuentan los trabajadores a fin de obtener o incrementar su sueldo.

La discriminación remunerativa ha existido siempre en las empresas donde los varones recibían mejores remuneraciones por las labores que desempeñaba, mientras las mujeres recién remuneraciones por debajo de los varanos, a pesar que en muchos casos el desempeño laboral era igual, estos hechos han promovido que se legislen en materia laboral a fin de buscar la equidad remunerativa entre mujeres y varones, en el que se practique la igualdad de oportunidades.

Por todo los inconvenientes en cuanto a la discriminación que aún persiste en las empresas denominados aserradores donde la actividad consiste que los varones se encargan en el proceso de producción de la madera a cortes de precisión, los trabajos son para personal obrero que manipula en toda las etapas grandes volúmenes de madera rolliza, de diferentes especies, sin embargo las empresas de este sector contratan a las mujeres para la parte administrativa y de limpieza, con sueldos por debajo de los varones, lo cual resulta un obstáculo en la práctica de igualdad de oportunidades, siendo importante en la actualidad que los entes reguladores como la

Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral (Sunafil), puedan efectuar fiscalizaciones a fin de compulsar el cumplimiento de las empresas en el distrito de Manantay.

Los problemas respecto a las remuneraciones salariales de los trabajadores en los aserraderos son constantes por la falta de divulgación de sus derechos y funciones que desempeñan lo que originan una discriminación salarial constante.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo las nuevas obligaciones de los empleadores coadyuvan para evitar la discriminación salarial en los aserraderos del sector Manantay-2018?

1.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICOS

a) ¿Cómo las obligaciones de difundir el cuadro de categorizaciones favorecen a evitar la discriminación salarial de los trabajadores en los aserraderos del sector Manantay?

b) ¿Cómo las obligaciones de hacer conocer las funciones de los trabajadores favorecen a evitar la discriminación salarial en los aserraderos del sector Manantay?

c) ¿Cómo las obligaciones de hacer conocer las políticas remunerativas de los trabajadores favorecen a evitar la discriminación salarial en los aserraderos del sector Manantay?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar las nuevas obligaciones de los empleadores coadyuva para evitar la discriminación salarial en los aserraderos del sector Manantay-2018

1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO

a) Establecer las obligaciones de difundir el cuadro de categorizaciones favorecen a evitar la discriminación salarial de los trabajadores en los aserraderos del sector Manantay.

b) Determinar las obligaciones de hacer conocer las funciones de los trabajadores favorecen a evitar la discriminación salarial en los aserraderos del sector Manantay.

c) Establecer las obligaciones de hacer conocer las políticas remunerativas de los trabajadores favorecen a evitar la discriminación salarial en los aserraderos del sector Manantay

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

En la medida que ha ido avanzando el desarrollo empresarial ha tenido siempre ciertas falencias en cuanto a los recursos humanos en el que el personal de preferencia era tomado los varones y en menor grado las mujeres con una remuneración por debajo del básico, sin ningún beneficio laboral y fuera de planilla, lo cual era abierta discriminación en cuanto al monto que establecían las empresas. La investigación tiene como propósito establecer como la discriminación remunerativa es latente en las empresas denominadas aserraderos, para que las empresas puedan incorporar como política remunerativa el principio de equidad entre sus trabajadores, buscando la igualdad de remuneraciones en las labores en que realizan los trabajadores en igualdad de condiciones sea varón o mujer. Porque las empresas de acuerdo a las normativas deben cumplir con obligaciones adicionales en el que la norma regula su cumplimiento tanto en la información de la política laboral a sus trabajadores, dar a conocer en qué medida puede tener acceso a mejores remuneraciones dentro de la empresa.

La presente investigación de acuerdo a la metodología se encuentra en el contexto de diseño no experimental transeccional o transversal, por lo que será estudiada dentro del periodo 2018, de acuerdo al enfoque es descriptivo y correlacional, lo que permitirá dar aportes a fin de que los beneficios logrados puedan responder en un clima laboral adecuado en las empresas en el distrito de Manantay.

1.5. VIABILIDAD

El estudio está orientado a explicar y describir como las nuevas obligaciones de los empleadores está relacionado directamente para evitar la discriminación salarial en los aserraderos del sector Manantay-2018.

1.6. LIMITACIONES

De acuerdo al estudio planteado respecto a las nuevas obligaciones de los empleadores para evitar la discriminación salarial, estas pueden presentar ciertos sesgos en cuanto al recojo de la información por parte de la muestra.

1.7. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.7.1. HIPÓTESIS GENERAL

Las nuevas obligaciones de los empleadores coadyuvan para evitar la discriminación salarial en los aserraderos del sector Manantay-2018.

1.7.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

a) Las obligaciones de difundir el cuadro de categorizaciones favorecen a evitar la discriminación salarial de los trabajadores en los aserraderos del sector Manantay.

b) Las obligaciones de hacer conocer las funciones de los trabajadores favorecen a evitar la discriminación salarial en los aserraderos del sector Manantay.

c) Las obligaciones de hacer conocer las políticas remunerativas de los trabajadores favorecen a evitar la discriminación salarial en los aserraderos del sector Manantay.

1.8. VARIABLES

Variables independientes

Nuevas obligaciones

Variables dependientes

Discriminación salarial

Variables interviniente

Aserraderos en el Sector de Manantay 2018.

Indicadores:

- Cuadro de Categorizaciones.
- Funciones de los trabajadores
- Políticas remunerativas

1.9. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
VARIABLE INDEPENDIENTE Nuevas obligaciones	Las nuevas obligaciones del empleador es como siempre el cumplir con velar la seguridad y la salud laboral del trabajador.	– Cuadro de Categorizaciones. – Funciones de los trabajadores	**Técnica:** Encuesta **Instrumentos:** Cuestionario
VARIABLES DEPENDIENTE Discriminación salarial	la discriminación salarial se puede dar por el género ya que se presenta diversos facetas vinculadas a disciplinas tan diversas como el derecho, la ergonomía, la economía, sociología y también por la organización industrial	– Políticas remunerativas	

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Según, (Escobar Paredes, 2015) en su tesis “Obligaciones del empleador y las personas con discapacidad en las instituciones del sector público de la ciudad de Ambato”.

Tiene como objetivo determinar las obligaciones legales del empleador en relación con la discapacidad de las personas en las instituciones de la ciudad de Ambato. Como muestra se aplicó la formula en donde la población es finita, es decir conoceremos el total de la población y saber cuántos del total tendremos que estudiar. Asimismo, el trabajo de investigación concluye que en ecuador no se aplica el contrato por escrito, pero si se realiza en forma velar siendo así violando los derechos del trabajador por ende no se les brinda la posibilidad de una buena atención medica del seguro social.

Según, (Jáuregui Riquelme, 2016) en su tesis “Efectos de la discriminación salarial por género en pobreza y desigualdad”.

En el presente trabajo de investigación concluye que el salario puede ser considera como una posible acción de avanzar hacia la igualdad, pero las existencias de las brechas salariales no solo

afectan también al género de las mujeres, también al hogar completo, y es así la insuficiencia de ingresos de los hogares afecta la situación de pobreza de estos.

Según, (palacios Ortiz, 2014) en su tesis “Estudio comparativo de los derechos obligaciones y prohibiciones entre las y los servidores públicos permanentes y ocasionales desde octubre 06 de 2010 en el marco de la legislación ecuatoriana”.

El presente trabajo de investigación concluye que lo que dispone la constitución de la republica del ecuador no está en armonía con la ley orgánica del servicio público. Ya que dicha ley divide los derechos y beneficios sociales de los trabajadores, y no se realiza de manera equitativa a todos por igual, ya que dicha ley protege a los servidores regulares o parmente aquellos que hayan ingresado a la carrera administrativa, ocasionando así una discriminación laboral.

Según, (García Bermúdez, 2008) en su tesis “Discriminación salarial por género en México”.

En el trabajo de investigación la base empírica utilizada para la realización se apoya en la encuesta nacional de ocupación y empleo (ENOE) 2006, más específicamente el segundo trimestre, la población considerada entre 14 y 65 años fue tanto la económicamente activa como la población económicamente inactiva. Y concluye que en lo tanto en lo internacional y en México la discriminación de género viene afectando mayormente a las mujeres, teniendo así un análisis de los hombres son los que

perciben, los ingresos de las mujeres son el 74 % del salario promedio mensual que reciben los hombres es decir de 14,657 pesos y 19,892 pesos respectivamente.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Según, (Ramos Quispe, 2017) en su tesis “Cumplimiento de las obligaciones tributarias y no tributarias con el gobierno central y municipal de los comerciantes del mercado internacional de San José de la ciudad de Juliaca periodo 2016”.

Tiene como objetivo analizar el grado de cumplimiento de las obligaciones en que se encuentra los comerciantes del mercado internacional de san José y la municipalidad provincial de san Román en el periodo 2016. Para determinar el tamaño de la muestra, se va tomar una parte de la población la más representativa, la cual nos permitirá obtener información para el desarrollo del presente trabajo de investigación para así poder llegar al resultado y las conclusiones, para ello se utilizará el método de muestreo, con un nivel de confianza del 95% y una estimación de error el 5% siendo el tamaño de la población de 2852 comerciantes. Asimismo, concluye que es demasiado deficiente el cumplimiento de las obligaciones en el mercado internacional ya que no están inscrito en el Ruc y también no se encuentran inscrito en ningún régimen tributario.

Según, (Angeles Solano, 2018) en su tesis “Igualdad salarial por sexo en la alta dirección: determinantes de las diferencias salariales en el sector privado, entre hombres y mujeres, en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana 2007-2016”.

La metodología empleada en la presente investigación es de enfoque cuantitativo en la medida que se basa en el análisis de instrumentos de medición tales como ENAHO del periodo 2016 asi como de EPE del comprendido entre el 2007 al 2016, realizando una investigación de carácter práctico y explicativa donde mediante el método descriptivo y analítico se revisara cómo se comportan los ingresos como variables dependientes. Asimismo, concluye que para Perú y lima metropolitana las fechas se han desarrollado diversas investigaciones dicha información se revela que los hombres perciben más ingresos salariales comparado con lo de las mujeres

Según, (Fabian Muncibay, 2016) en su tesis “Responsabilidad en las obligaciones derivadas de las actividades de intermediación laboral”.

Tiene como objetivo identificar si se garantiza los derechos de los trabajadores a través de la legislación peruana contenida en la ley de intermediación laboral N°27626. Tiene como muestra que se seleccionó utilizando un muestro de juicio, la selección de los elementos de la muestra se realizó utilizando la técnica muestreo intencional, razonado o por juicio, ya que los entrevistados fueron

seleccionado por tener conocimiento del tema. Concluye que la legislación peruana establece con responsabilidad para los derechos laborales o colectivos no cubiertas por la fianza

Según, (Avila Cazorla, 2018) en su tesis “Discriminación y brecha salarial por género en el Perú”.

Tiene como objetivo es identificar cuáles son los factores que influyen en la brecha salarial en los trabajadores dependiendo el género y asimismo establecer la existencia acerca de discriminación salarial. Para determinar el tamaño de la muestra por departamento, se ha considerado a todos los miembros del hogar de 14 y más años de edad, se obtuvo con el nivel de educación máximo alcanzado. El presente trabajo de investigación concluye que el incremento del ingreso se realiza conforme al incremento del nivel educativo de los trabajadores independiente y dependiente por generó.

2.2. BASES TEÓRICAS

Las obligaciones de los empleadores están reguladas en múltiples normas laborales en el cual se precisan la obligación con sus trabajadores en cuanto al horario en el que deben estar empleados, a fin de cumplir de manera satisfactoria su labor, así como el régimen al que deben estar acogidos de acuerdo el contrato suscrito.

Asimismo, se encuentran reguladas las formas como deben ser captadas los potenciales candidatos a ocupar los puesto que se ofertan,

cuáles son las condiciones de empleabilidad y las remuneraciones que deben recibir los trabajadores, por otra parte, se encuentra regulada los beneficios a las cuales tiene derecho en trabajador, horas extras, vacaciones, compensaciones por tiempo de servicios, los cuales permiten que el trabajador conoce sus derechos y obligaciones con el empleador.

A estas obligaciones se ha determinado incluir nuevas regulaciones orientadas a evitar la discriminación salarial de los trabajadores en el mercado laboral, la discriminación laboral en los entes públicos como privados existen, en cuanto al acceso y remuneraciones, por ello muchos trabajadores perciben salarios por debajo del mínimo legal o un mínimo legal remunerativo, a pesar de realizar las mismas funciones en igual condiciones, por tanto no existe la equidad salarial, por ello ante estas deficiencias es necesario una regulación que obligue al empleador hacer conocer a sus trabajadores los siguientes:

a) Cuadro de categorizaciones

Este instrumento es importante a fin de lograr la equidad salarial de los trabajadores, en el que se señale como está compuesto el cuadro de categorizaciones en un área de trabajado, para conocer quienes realizan labores en igual condiciones y como varían los salarios en esta área específica, de esa manera corregir a fin de cumplir con el llamado equidad salarial.

En la unidad de análisis no se encuentra el cuadro de categorización lo que es una limitante para los trabajadores, donde no conocen como están categorizadas, de ahí que los empleadores cometen una discriminación

salarial, al pagar a algunos trabajadores más por funciones y responsabilidades iguales.

b) Funciones de los trabajadores

Las funciones de los trabajadores generalmente no se encuentran acreditadas tampoco de otorgan información respecto a las funciones lo que complica a los trabajadores que no conocen cual es la función para la que fue contratado, esto conlleva a una discriminación salarial, en el que son sometido los trabajadores, por lo que resulta pertinente la regulación a través de las normas laborales a efectos de corregir las brechas laborales en la actividad privada donde se encuentran la mayor parte de la población económicamente activa.

c) Política remunerativa

esta es una de las obligaciones más importantes en el que debe cumplir los empleadores, que permitirá evitar la discriminación salarial a los trabajadores, por lo que urge su regulación a efectos de que los trabajadores conozcan cuales son las remuneraciones a percibir en el tiempo que permanecerá y los derechos a que tiene de acuerdo a las normas laborales.

Según, (Monereo Pérez, 2016) nos dice:

El trabajo a través de una ETT, una de las formas de empleo atípico y precario, en esta manera de empleo temporal el elemento más

característico en la mutación de la estructura de la relación de trabajo norma, rompiendo con el esquema bilateral.

Discriminación salarial

Según, (Torres & Celton, 2009) dice:

Es importante ya que, si la regresión presenta evidencia que a las personas con más hijos el salario que se les paga es inferior, podría interpretarse que hay discriminación laboral en contra de ellos cuando en realidad la cantidad de hijos no es un factor explicativo el salario del individuo, aunque si se puede tener incidencia de la decisión de trabajar o en el salario de reserva del individuo.

Según, (J. Hernández & Méndez, 2005) dice:

Los controles por tipos de industrias aparecen mucho más significativos en las muestras masculinas, en las muestras femeninas de Gran Bretaña, Holanda, Irlanda, Luxemburgo, Francia y Bélgica no hay diferencias significativas de salarios entre las diferentes ramas de actividad, el sector agrícola y pesquero suele ser el de menor salario, mientras que el mayor salario varia de un país a otro.

Según, (Mora & Arcila, 2014) dice:

Los individuos que se auto reconocen como afro descendientes tiene un bajo nivel de salario mensual, además las personas que están viviendo por las comunas del conglomerado oriente poseen en media un menor salarial mensual lo mismo que pasa en año de educación y experiencia potencial.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Aserradero:** Lugar donde se sierra madera, en especial los troncos. (RAE, 2018)

- **Capacitación:** El conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. (RAE, 2018)

- **Competencia:** La competencia es inherente a las relaciones entre los agentes económicos en el marco de una economía de mercado, constituye el fundamento de la economía liberal. (Papadakis, 2008)

- **Comunicación:** Es el proceso de transmisión e intercambio de mensaje entre emisor y receptor. (RAE, 2018)

- **Desarrollo:** Mejorar o progreso de un producto, empresa o país mediante la investigación o mejor uso de los recursos disponibles, a diferencia del crecimiento, responde a un plan estructurado. (Papadakis, 2008)

- **Discriminación laboral:** Situación en la que a trabajadores que poseen las mismas habilidades se les pagan sueldos diferentes o son diferenciados en el trabajo por cuestión de raza, sexo o edad. (Papadakis, 2008)

- **Economía:** Ciencia que estudia la forma de asignar entre los individuos una serie de recursos, por lo general limitados para la satisfacción de sus necesidades, intenta resolver las cuestiones básicas de que producir, como producirlo y para quien. (Papadakis, 2008)

- **Empleado:** Persona, que generalmente precisa de cierta cualificación, que realiza una actividad laboral por cuenta de un particular, una empresa o el estado y por la que recibe una contraprestación económica. (Papadakis, 2008)

- **Evaluación:** examen o valoración de algo o alguien en función de unos requisitos que debe cumplir lo evaluado. (Papadakis, 2008)

- **Evitar:** Impedir que ocurra una cosa desagradable o molesta, especialmente una desgracia. (RAE, 2018)

- **Obligaciones de empresa:** obligaciones emitidas por empresas con el propósito de captar fondo a un coste inferior al de otras fuentes de financiación, la deuda de la sociedad devengara interese prefijados a los obligacionista y, en general, se amortizaran a un vencimiento determinado, independientemente de los resultados de la empresa. (Papadakis, 2008)

2.4. BASES EPISTÉMICOS

En cuanto a las bases epistémicas respecto a las nuevas obligaciones del empleador para evitar discriminación salarial en aserradoras en el sector de Manantay es que la remuneración monetaria o en especia que recibe los trabajadores por prestar sus servicios personales de una empresa, precio del trabajo, el salario puede fijarse de forma bilateral, por acuerdo entre las dos partes contratantes (empresario y trabajadores). (Papadakis, 2008)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El método utilizado en la presente investigación es la descriptiva y correlacional. De acuerdo (Hernández Sampieri, Fernández collado, & Baptista Lucio, 2014), describir en términos metodológicos consiste en indicar todas las características del fenómeno que se estudia. Precisan aún más esto señalado que desde el punto de vista científico, describir es medir. Esta última definición es importante, por cuando implica por parte del investigador la capacidad y disposición de evaluar y exponer, en forma detallada, las características del objeto de estudio.

Y es correlacional según (Arellano Gonzales, Carballo Mendívil, & Ríos Vásquez, 2017), Porque es información respecto a la relación actual entre dos o más variables, que permita predecir su comportamiento futuro.

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño utilizado en la presente investigación es la descriptivo transaccional correlacional según (Hernández Sampieri, Fernández collado, & Baptista Lucio, 2014), No experimental debido a que no realiza ningún experimento, se observa la realidad y analiza la situación problemática, y transversal porque los datos fueron recogidos en un solo tiempo.

En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables a un tiempo determinado; así mismo, se pretende explicar el comportamiento de la variable 1 en función de la variable 2.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. POBLACIÓN

Según (Tamayo Tamayo, 2003) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado, donde se desarrollara la investigación.

La población está conformada por 18 personas representantes de las empresas aserraderos del sector Manantay 2018.

3.3.2. MUESTRA

La muestra es la que puede determinar la problemática ya que les capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso.

Según (Tamayo Tamayo, 2003), afirma que la muestra es el grupo individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico

La muestra en esta investigación, está conformada por 18 personas representantes de empresas aserraderos del sector Manantay 2018.

Muestreo

No se aplicó ningún tipo de muestreo, ya que el estudio es censal.

Se realizó con un muestreo, ya que el estudio es censal, se realizó con un muestreo censal o poblacional a criterio del investigador, al ser la muestra igual a la población.

3.4. DEFINICIÓN OPERATIVA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La información se va recabar a través del cuestionario auto administrativo, de acuerdo (Hernández Sampieri, Fernández collado, & Baptista Lucio, 2014), significa que el cuestionario se proporciona directamente a los participantes, quienes lo contestan. No hay intermediarios y las respuestas las marcan ellos, pero la forma de autoadministración puede tener distintos contextos: individual, grupal o por

envió (correo tradicional, correo electrónico y pagina web o blog), para el caso fue individual.

Instrumentos de Recolección de datos

Se elaborará 2 instrumentos mediante la técnica de encuestas (cuestionario de preguntas cerradas) de acuerdo a (normas APA, 2017), las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo.

Encuesta: está dirigida a las empresas aserraderos del sector Manantay 2018.

Con la finalidad de medir las nuevas obligaciones de los empleadores con relación a la discriminación salarial.

3.5. PROCESAMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los datos que se recolectaron y fueron procesados a través del programa Excel y el programa estadístico SPSS.

Se elaboraron los cuadros y gráficos correspondientes a cada variable de estudio.

Luego, se determinó las medidas de tendencia central y de dispersión por dimensión y variable.

Finalmente, se realizó la aplicación de la prueba de hipótesis mediante la t de student.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. RESULTADOS

Los resultados como consecuencia de la información procesada de la encuesta respecto a las nuevas obligaciones y evitar la discriminación laboral en aserraderos del sector Manantay, de los datos obtenidos del cuestionario mediante el cuestionario de las variables e indicadores de la investigación:

- **INDICADOR: Puestos de trabajos**

¿Los puestos de trabajo se encuentran agrupadas en categorías que permiten identificar a los trabajadores en el aserradero?

Tabla 1. Puestos de Trabajos

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	14	77.78	77.78
Mediana posibilidad	2	11.11	88.89
Baja posibilidad	1	5.56	94.44
Muy baja posibilidad	1	5.56	100.00
No se ha considerado	0	0.00	100.00
Total	18	100.00	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 88.89% de los encuestados indicaron que las nuevas obligaciones permiten que los puestos de trabajo se encuentran agrupadas en categorías que permiten identificar a los trabajadores en el aserradero que coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el 11.11% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Igualmente, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

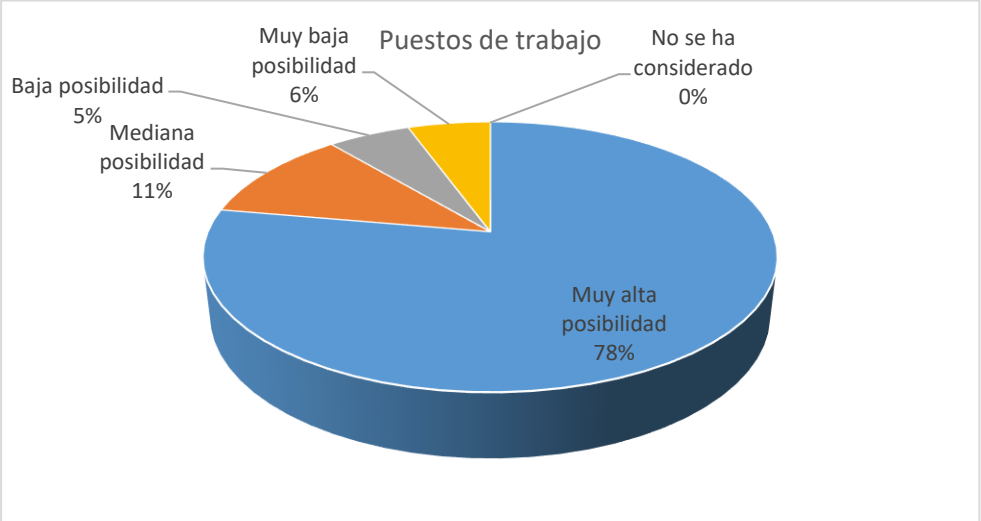


Figura 1. Puestos de Trabajos

- **INDICADOR: Puestos de Trabajo Flexibles**

¿Los puestos de trabajo son flexibles y tienen un orden sobre labores que desempeñan los trabajadores?

Tabla 2. Puestos de Trabajo Flexibles

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	15	83.33	83.33
Mediana posibilidad	1	5.56	88.89
Baja posibilidad	1	5.56	94.44
Muy baja posibilidad	1	5.56	100.00
No se ha considerado	0	0.00	100.00
TOTAL	18	100.00	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 88.33% de los encuestados indicaron que las nuevas obligaciones respecto a los puestos de trabajo son flexibles y tienen un orden sobre labores que desempeñan los trabajadores coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Igualmente, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

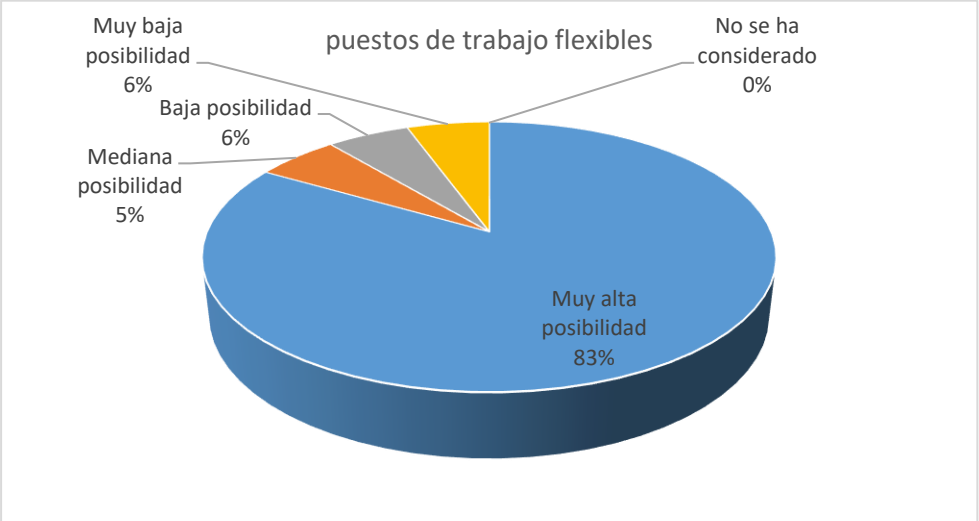


Figura 2. Puestos de trabajo flexibles

- **INDICADOR: Puestos de Trabajo Jerarquizados**

¿Los puestos de trabajo están jerarquizados por categorías?

Tabla 3. Puestos de Trabajo Jerarquizados

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	15	83.33	83.33
Mediana posibilidad	1	5.56	88.89
Baja posibilidad	1	5.56	94.44
Muy baja posibilidad	1	5.56	100.00
No se ha considerado	0	0.00	100.00
Total	**18**	**100**	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 88.33% de los encuestados indicaron que las nuevas

obligaciones de acuerdo a que los puestos de trabajo de trabajo estén jerarquizados lo que coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.

- De los datos obtenidos se infiere que el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Igualmente, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

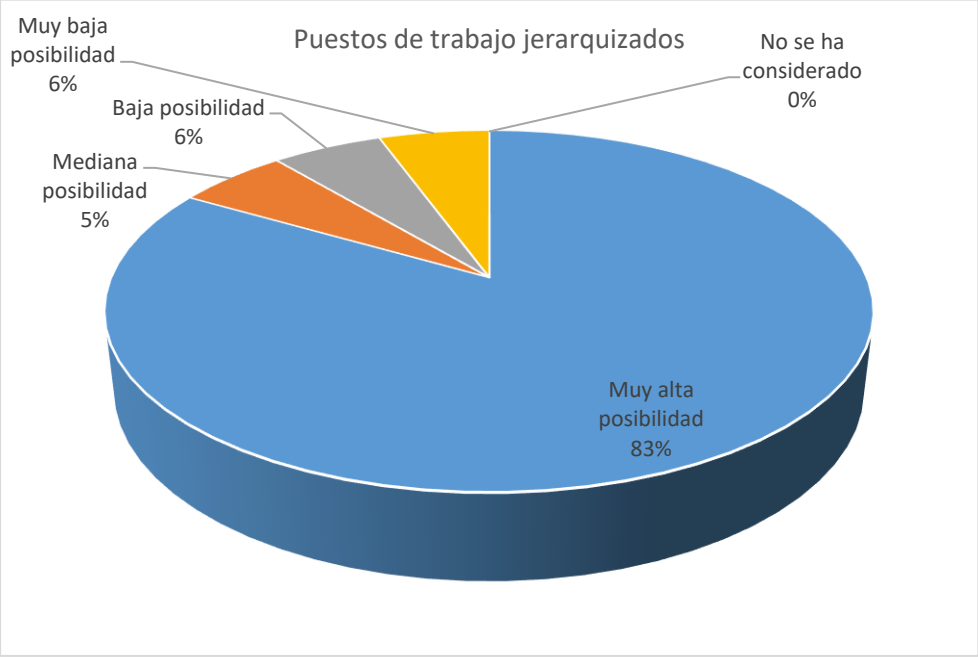


Figura 3. Puestos de Trabajo Jerarquizados

- **INDICADOR: Valoración necesidad de trabajo**

¿Los puestos de trabajo tienen valoración de acuerdo a la necesidad de trabajo?

Tabla 4. Valoración necesidad de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	13	72.22	72.22
Mediana posibilidad	2	11.11	83.33
Baja posibilidad	1	5.56	88.89
Muy baja posibilidad	1	5.56	94.44
No se ha considerado	1	5.56	100.00
Total	**18**	**100**	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 72.22% de los encuestados indicaron que las nuevas obligaciones que los puestos de trabajo tienen valoración de acuerdo a la necesidad de trabajo coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el 11.11% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Igualmente, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

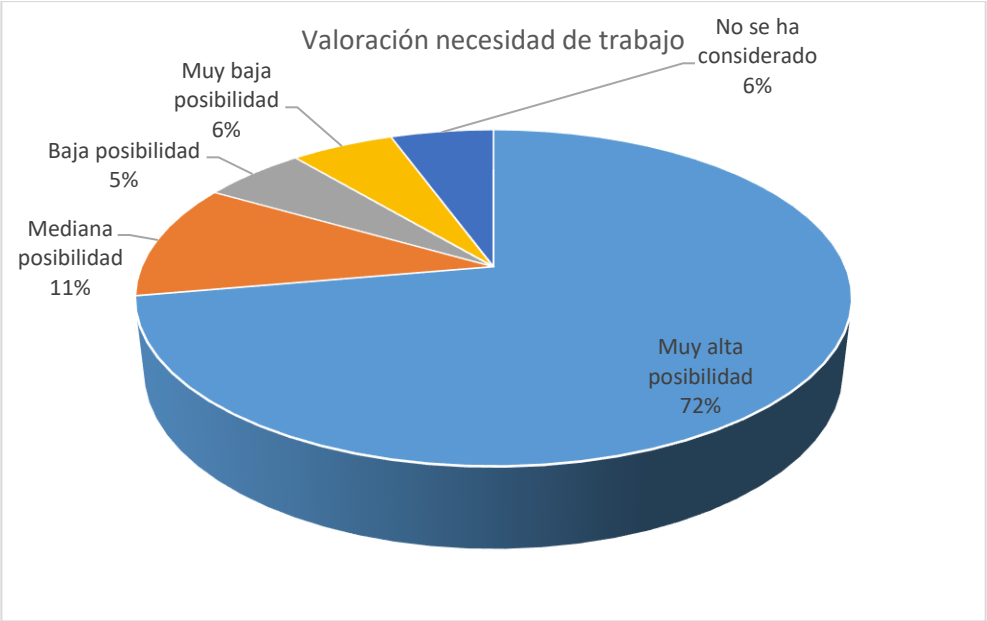


Figura 4. Valoración necesidad de trabajo

- **INDICADOR: Puestos de trabajo racionalizados**

¿Los puestos de trabajo son racionalizados para maximizar el rendimiento de los trabajadores de manera categorizada?

Tabla 5. Puestos de Trabajo Racionalizados

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	14	77.78	77.78
Mediana posibilidad	1	5.56	83.33
Baja posibilidad	1	5.56	88.89
Muy baja posibilidad	1	5.56	94.44
No se ha considerado	1	5.56	100.00
TOTAL	**18**	**100**	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 77.78% de los encuestados indicaron que las nuevas obligaciones con puestos de trabajo racionalizados coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Igualmente, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

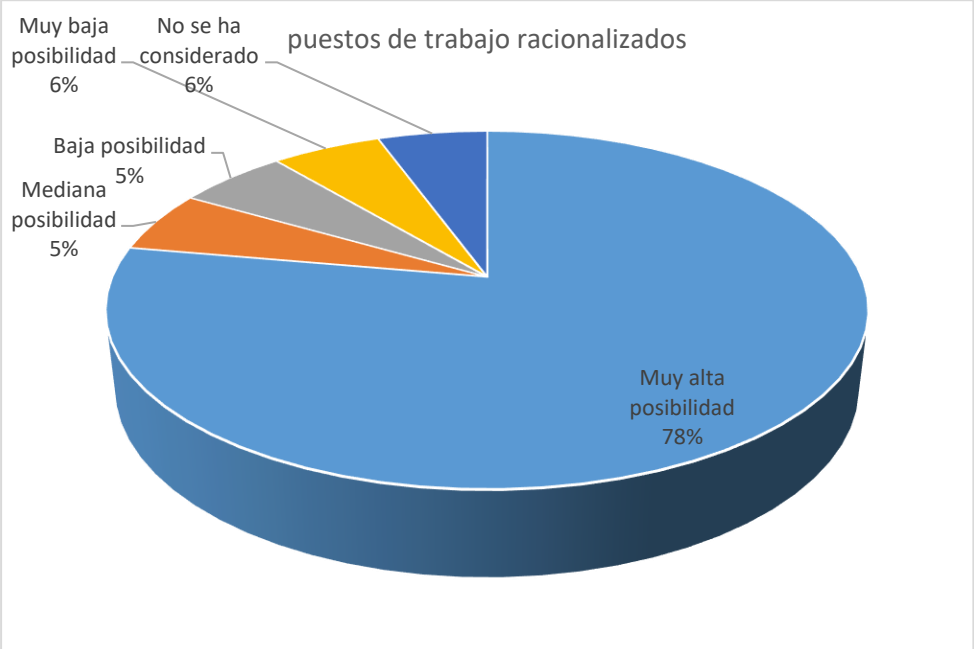


Figura 5. Puestos de trabajo racionalizados

- **INDICADOR: Posesión Personal**

¿Los puestos de trabajo tienen una posesión personal en el que cada trabajador se siente dueño del área en que desempeñan?

Tabla 6. Posesión Personal

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	14	77.78	77.78
Mediana posibilidad	2	11.11	88.89
Baja posibilidad	1	5.56	94.44
Muy baja posibilidad	1	5.56	100.00
No se ha considerado	0	0.00	100.00
Total	**18**	**100**	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 77.78% de los encuestados indicaron que las nuevas obligaciones de Posesión personal del trabajo coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el 11.11% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

- Igualmente, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

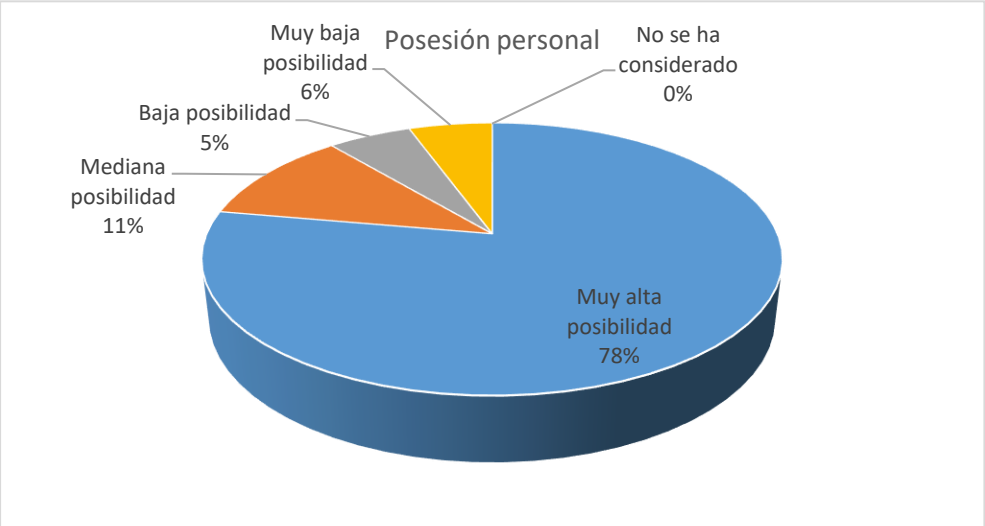


Figura 6. Posesion Personal

- **INDICADOR: Puesto de Trabajo como Nexo**

¿Se consideran a los puestos de trabajo como el nexo entre los trabajadores y la empresa?

Tabla 7. Puesto de Trabajo como Nexo

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	13	72.22	72.22
Mediana posibilidad	2	11.11	83.33
Baja posibilidad	1	5.56	88.89
Muy baja posibilidad	1	5.56	94.44
No se ha considerado	1	5.56	100.00
Total	**18**	**100**	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 72.22% de los encuestados indicaron que las nuevas obligaciones como puesto de trabajo como nexo entre el trabajador y empleador coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el 11.11% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Igualmente, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

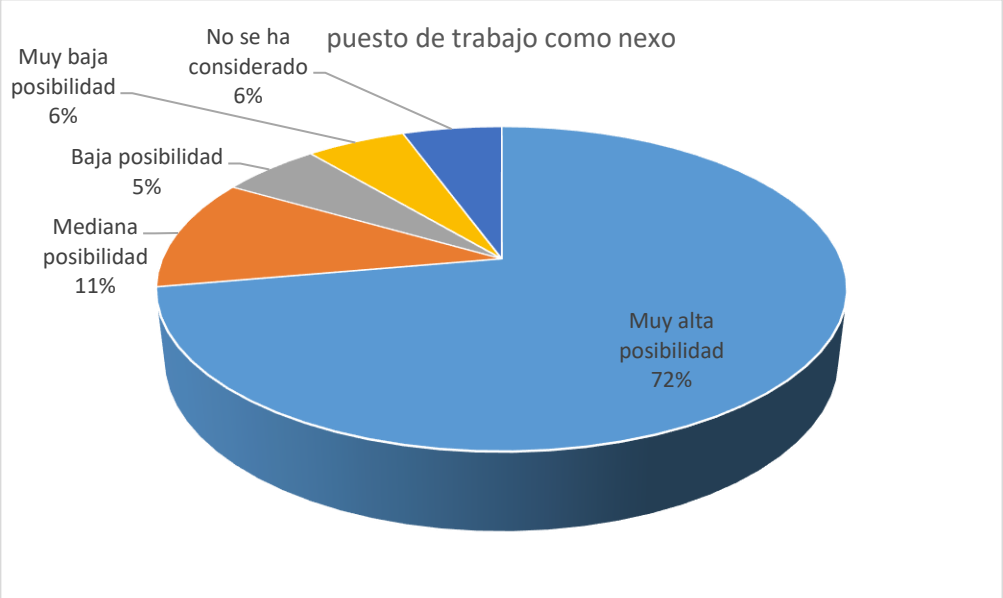


Figura 7. Puesto de Trabajo como Nexo

- **INDICADOR: Satisfacción respecto al trabajo**

¿Los trabajadores sienten una satisfacción respecto al trabajo realizado y estas pueden identificarse de acuerdo a un cuadro de categorizaciones en la empresa?

Tabla 8. Satisfacción Respecto al Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	12	66.67	66.67
Mediana posibilidad	2	11.11	77.78
Baja posibilidad	2	11.11	88.89
Muy baja posibilidad	1	5.56	94.44
No se ha considerado	1	5.56	100.00
Total	**18**	**100**	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 66.67% de los encuestados indicaron que las nuevas obligaciones los trabajadores sienten una satisfacción respecto al trabajo realizado y estas pueden identificarse de acuerdo a un cuadro de categorizaciones en la empresa que coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el 11.11% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

- Asimismo, el 11.11% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Igualmente, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Del mismo modo, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

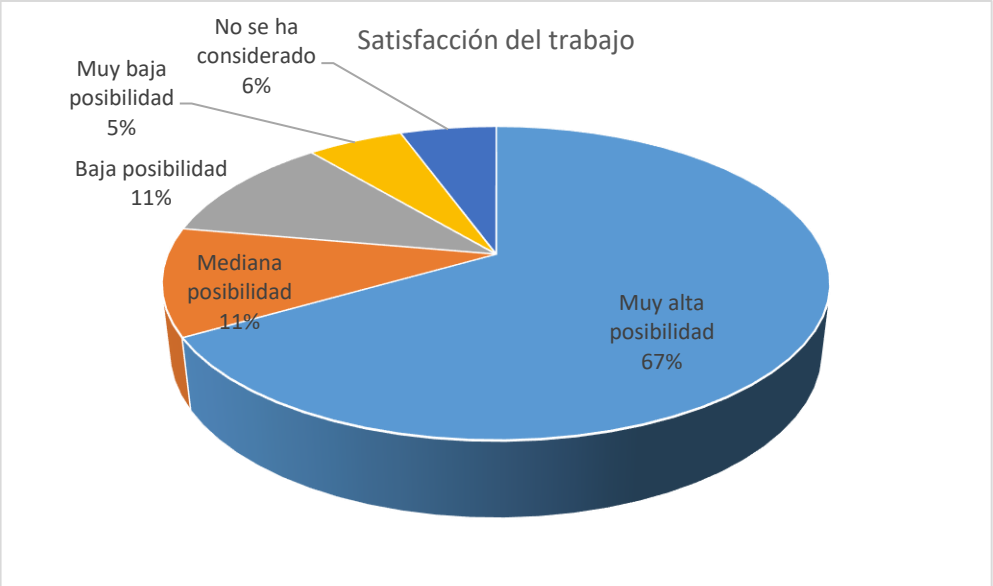


Figura 8. Satisfacción Respecto al Trabajo

- **INDICADOR: Personal Especializado**

¿La empresa tiene personal especializado para calificar a candidatos idóneos para las funciones que realizarán los trabajadores en la empresa?

Tabla 9. Personal Especializado

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	14	77.78	77.78
Mediana posibilidad	2	11.11	88.89
Baja posibilidad	1	5.56	94.44
Muy baja posibilidad	1	5.56	100.00
No se ha considerado	0	0.00	100.00
Total	**18**	**100**	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 77.78% de los encuestados indicaron que las nuevas obligaciones permiten que la empresa tenga personal especializado para calificar a candidatos idóneos para las funciones que realizarán los trabajadores en la empresa que coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el 11.11% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Igualmente, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

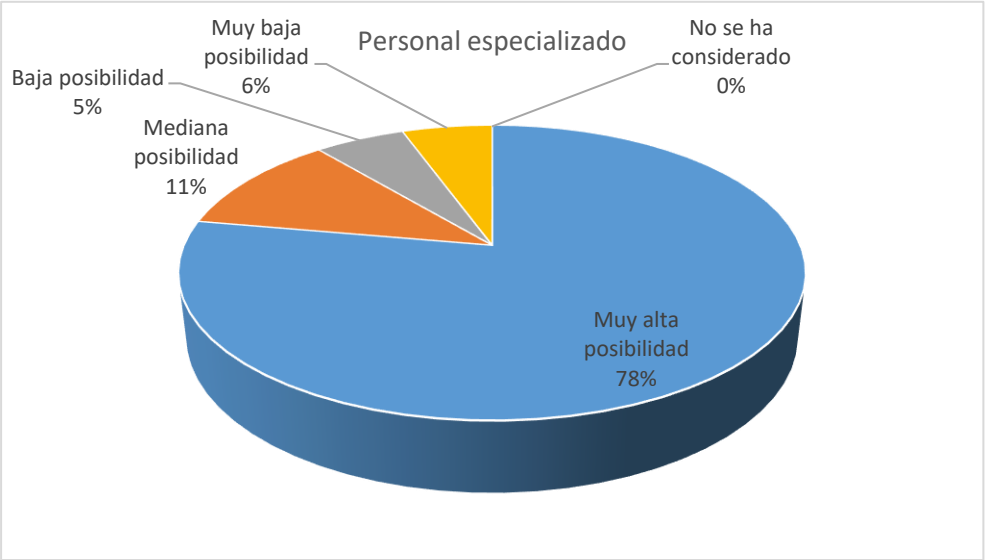


Figura 9. Personal Especializado

- **INDICADOR: Selección de Personal**

¿Cree usted que la selección del personal está orientada en base a las funciones que desempeñaran los trabajadores en la empresa?

Tabla 10. Selección de Personal

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	15	83.33	83.33
Mediana posibilidad	1	5.56	88.89
Baja posibilidad	1	5.56	94.44
Muy baja posibilidad	1	5.56	100.00
No se ha considerado	0	0.00	100.00
Total	**18**	**100**	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 83.33% de los encuestados indicaron que las nuevas

obligaciones de la selección del personal están orientadas en base a las funciones que desempeñaran los trabajadores en la empresa que coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.

- De los datos obtenidos se infiere que el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Igualmente, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

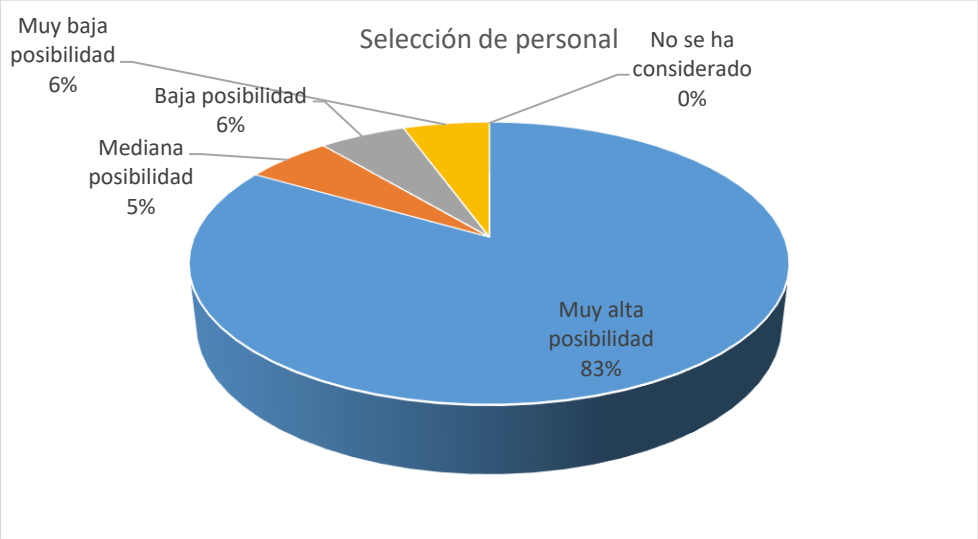


Figura 10. Selección de Personal

- **INDICADOR: Funciones del trabajo**

¿Las funciones del trabajo en la empresa están dadas de acuerdo a las condiciones físicas del trabajo?

Tabla 11. Funciones del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	16	88.89	88.89
Mediana posibilidad	1	5.56	94.44
Baja posibilidad	1	5.56	100.00
Muy baja posibilidad	0	0.00	100.00
No se ha considerado	0	0.00	100.00
Total	**18**	**100**	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 88.89% de los encuestados indicaron que las nuevas obligaciones respecto a las funciones del trabajo en la empresa están dadas de acuerdo a las condiciones físicas del trabajo coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Igualmente, el 0.00% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

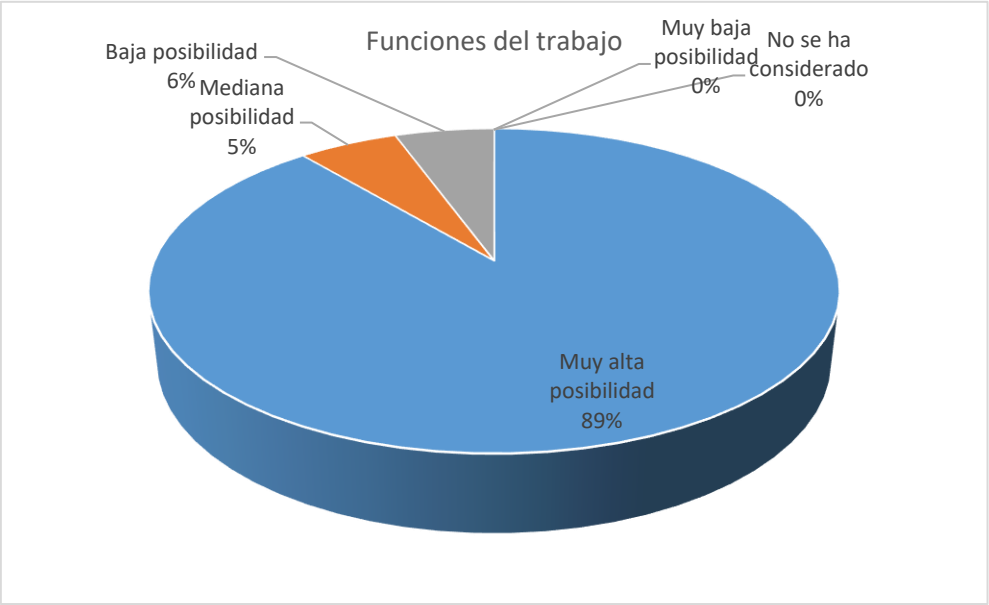


Figura 11. Funciones del Trabajo

- **INDICADOR: Selección de Personal**

¿Se evalúan en la empresa para las funciones de los trabajadores los requerimientos personales para el puesto?

Tabla 12. Evaluación de Personal

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	13	72.22	72.22
Mediana posibilidad	3	16.67	88.89
Baja posibilidad	1	5.56	94.44
Muy baja posibilidad	1	5.56	100.00
No se ha considerado	0	0.00	100.00
Total	**18**	**100**	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 72.22% de los encuestados indicaron que las nuevas obligaciones permiten que se evalúan en la empresa para las funciones de los trabajadores los requerimientos personales para el puesto las mismas que coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el 16.67% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Igualmente, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

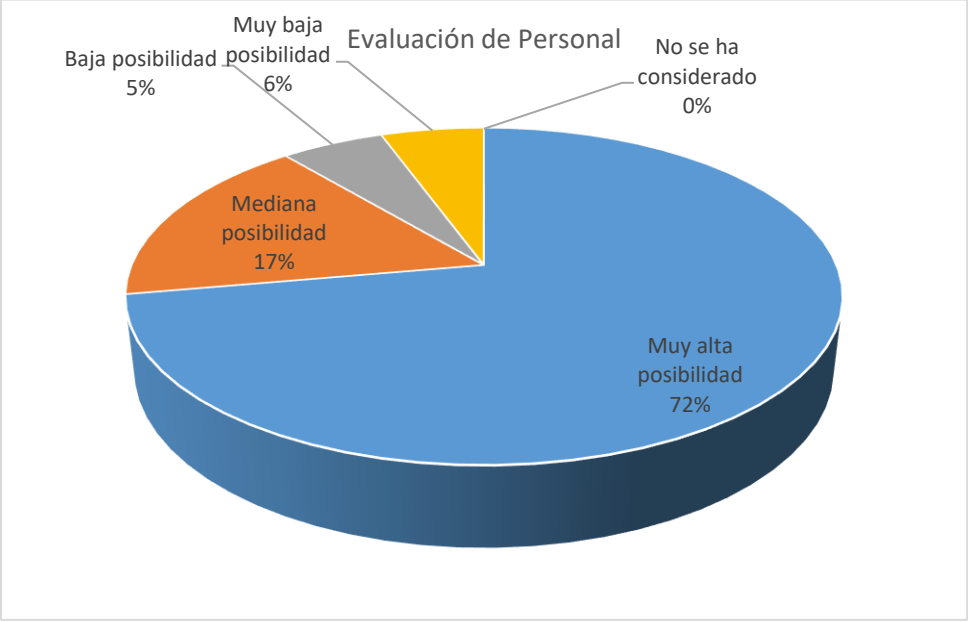


Figura 12. Evaluación de Personal

- **INDICADOR: Identidad del Puesto**

¿Cómo se realizan las funciones de los trabajadores en cuanto a la identidad del puesto en la estructura organizativa?

Tabla 13. Identidad del Puesto

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	14	77.78	77.78
Mediana posibilidad	2	11.11	88.89
Baja posibilidad	1	5.56	94.44
Muy baja posibilidad	1	5.56	100.00
No se ha considerado	0	0.00	100.00
Total	**18**	**100**	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 77.78% de los encuestados indicaron que las nuevas obligaciones permiten que se realizan las funciones de los trabajadores en cuanto a la identidad del puesto en la estructura organizativa las mismas coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el 11.11% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

- Igualmente, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

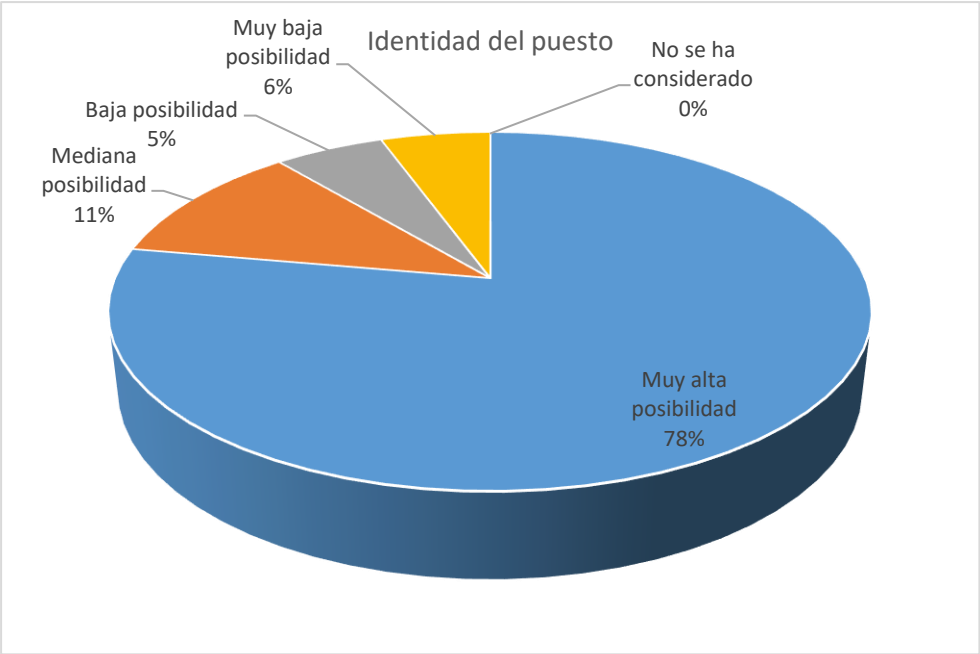


Figura 13. Identidad del Puesto

- **INDICADOR: Actividades del Trabajo**

¿Las funciones del trabajador están relacionadas a las actividades del trabajo en la empresa?

Tabla 14. Actividades del Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	14	77.78	77.78
Mediana posibilidad	2	11.11	88.89
Baja posibilidad	1	5.56	94.44
Muy baja posibilidad	1	5.56	100.00
No se ha considerado	0	0.00	100.00
Total	**18**	**100**	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 77.78% de los encuestados indicaron que las nuevas obligaciones permiten que las funciones del trabajador están relacionadas a las actividades del trabajo en la empresa las mismas que coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el 11.11% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Igualmente, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

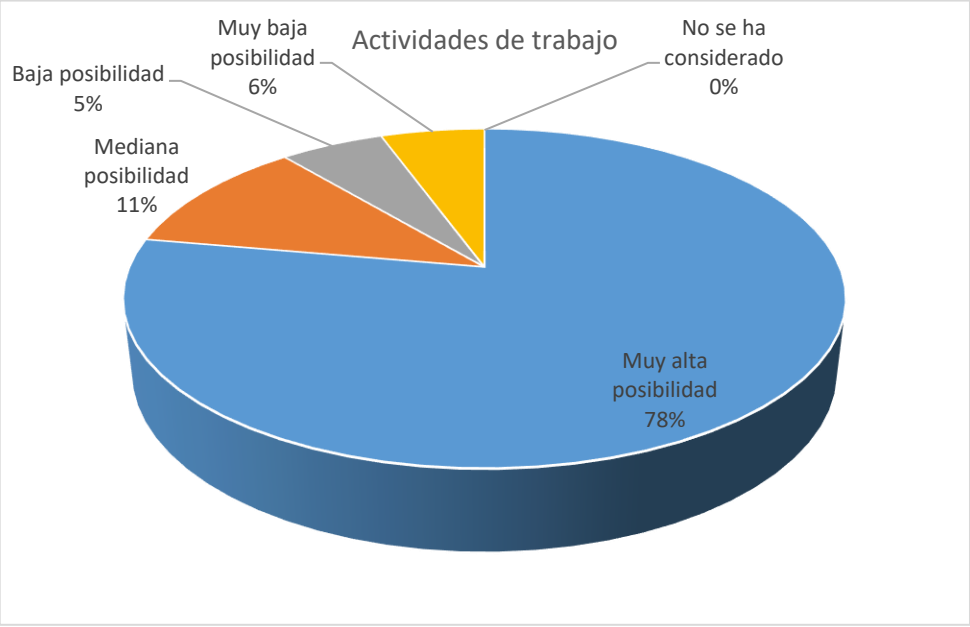


Figura 14. Actividades del Trabajo

- **INDICADOR: Responsabilidad sobre el Personal**

¿La empresa en cuanto a sus funciones del trabajador mantiene responsabilidad sobre el personal de manera directa?

Tabla 15. Responsabilidad sobre el personal

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	14	77.78	77.78
Mediana posibilidad	2	11.11	88.89
Baja posibilidad	1	5.56	94.44
Muy baja posibilidad	1	5.56	100.00
No se ha considerado	0	0.00	100.00
Total	**18**	**100**	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 77.78% de los encuestados indicaron que las nuevas obligaciones permiten que la empresa en cuanto a sus funciones del trabajador mantiene responsabilidad sobre el personal de manera directa las mismas que coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el 11.11% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

- Igualmente, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

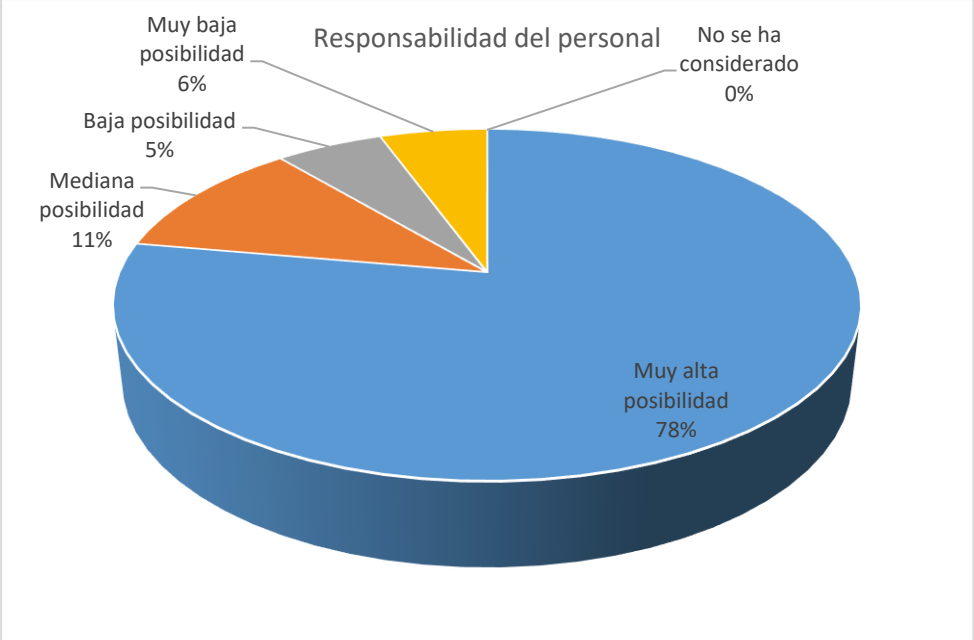


Figura 15. Responsabilidad sobre el Personal

- **INDICADOR: Comportamiento Humano**

¿Cuáles son el comportamiento humano y la comunicación laboral en la empresa con los cuadros jerárquicos?

Tabla 16. Comportamiento Humano

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	16	88.89	88.89
Mediana posibilidad	2	11.11	100.00
Baja posibilidad	0	0.00	100.00
Muy baja posibilidad	0	0.00	100.00
No se ha considerado	0	0.00	100.00
Total	**18**	**100**	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 88.89% de los encuestados indicaron que las nuevas obligaciones permiten que el comportamiento humano y la comunicación laboral en la empresa con los cuadros jerárquicos coadyuvan de muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el 11.11% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 0.00% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Igualmente, el 0.00% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

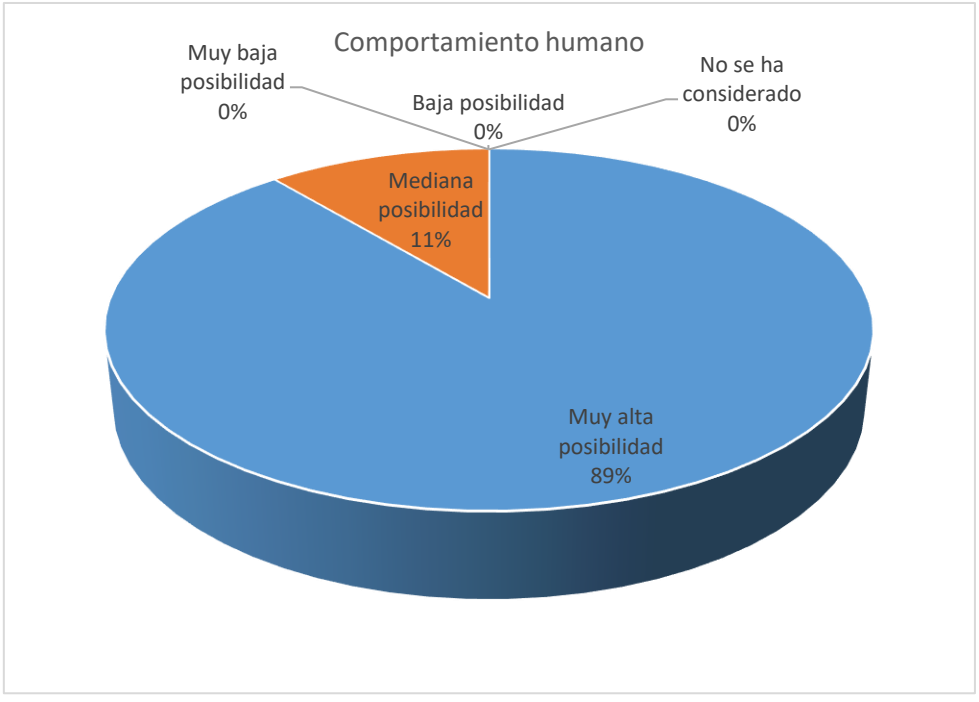


Figura 16. Comportamiento Humano

- **INDICADOR: Políticas Salariales**

¿Las políticas salariales tienen carácter mensual y están registradas en la planilla electrónica de la empresa?

Tabla 17. Políticas Salariales

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	15	83.33	83.33
Mediana posibilidad	3	16.67	100.00
Baja posibilidad	0	0.00	100.00
Muy baja posibilidad	0	0.00	100.00
No se ha considerado	0	0.00	100.00
Total	**18**	**100**	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 88.33% de los encuestados indicaron que las nuevas obligaciones permiten que las políticas salariales tienen carácter mensual y están registradas en la planilla electrónica de la empresa las mismas que coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el 16.67% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 0.00% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

- Igualmente, el 0.00% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

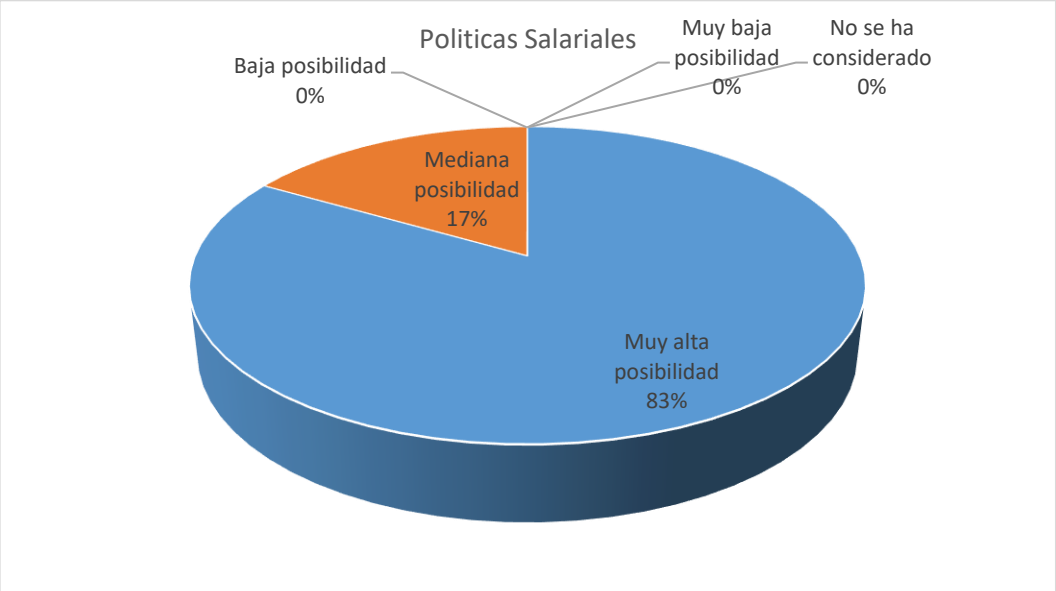


Figura 17. Políticas Salariales

- **INDICADOR: Remuneraciones**

¿Las remuneraciones están en función a la categoría correspondiente al puesto de trabajo en la empresa?

Tabla 18. Remuneraciones

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	14	77.78	77.78
Mediana posibilidad	2	11.11	88.89
Baja posibilidad	1	5.56	94.44
Muy baja posibilidad	1	5.56	100.00
No se ha considerado	0	0.00	100.00
Total	**18**	**100**	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 77.78% de los encuestados indicaron que las nuevas obligaciones permiten en que las remuneraciones están en función a la categoría correspondiente al puesto de trabajo en la empresa coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el 11.11% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Igualmente, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

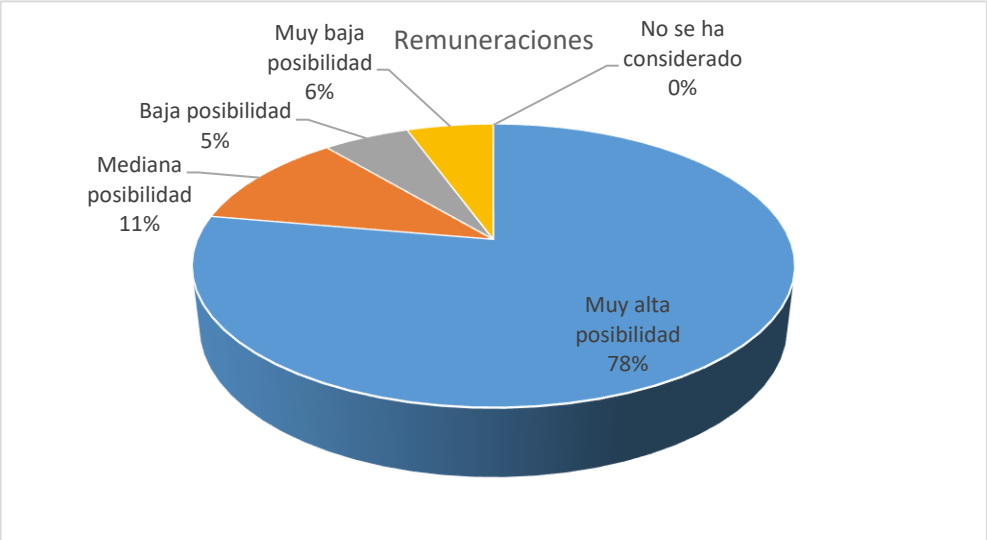


Figura 18. Remuneraciones

- **INDICADOR: Remuneración mínima Legal**

¿Cree usted que la remuneración mínima legal en el que se adiciona la asignación familiar son las que perciben los obreros en la empresa?

Tabla 19. Remuneración minima Legal

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	14	77.78	77.78
Mediana posibilidad	2	11.11	88.89
Baja posibilidad	1	5.56	94.44
Muy baja posibilidad	1	5.56	100.00
No se ha considerado	0	0.00	100.00
Total	**18**	**100**	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 77.78% de los encuestados indicaron que las nuevas obligaciones permiten que la remuneración mínima legal en el que se adiciona la asignación familiar son las que perciben los obreros en la empresa las mismas que coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el 11.11% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

- Igualmente, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

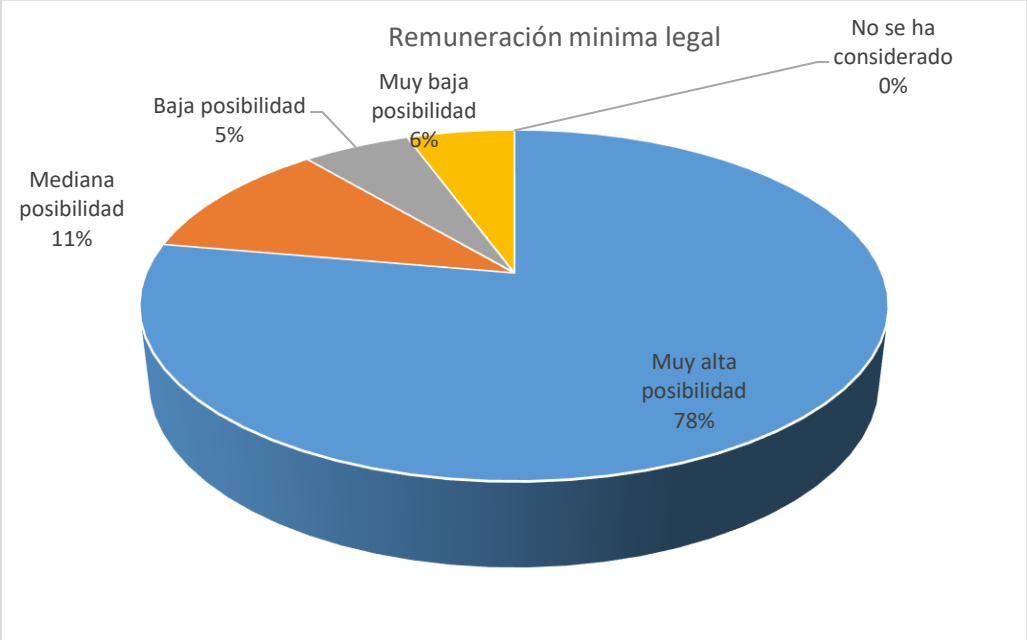


Figura 19. Remuneración Minima Legal

- **INDICADOR: Bonificación Adicional**

¿Está usted conforme con que los trabajadores perciban una bonificación adicional a las remuneraciones?

Tabla 20. Bonificación Adicional

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	14	77.78	77.78
Mediana posibilidad	2	11.11	88.89
Baja posibilidad	1	5.56	94.44
Muy baja posibilidad	1	5.56	100.00
No se ha considerado	0	0.00	100.00
Total	**18**	**100**	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 77.78% de los encuestados indicaron que las nuevas obligaciones permiten que los que los trabajadores perciban una bonificación adicional a las remuneraciones que coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el 11.11% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Igualmente, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

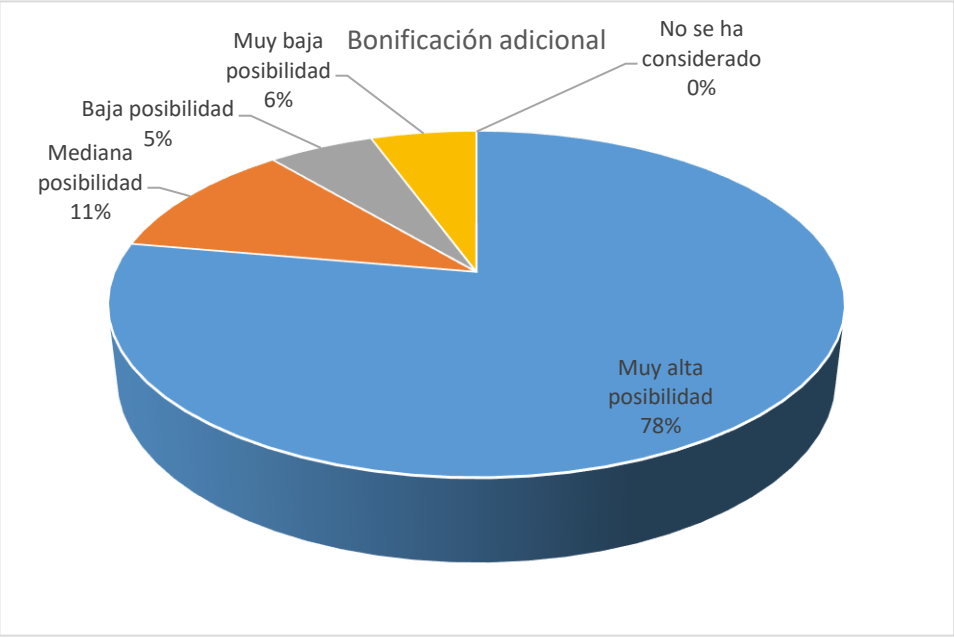


Figura 20. Bonificación Adicional

- **INDICADOR: Gratificaciones**

¿Está usted conforme con que los trabajadores perciban gratificaciones en igualdad por las funciones que realizan en la empresa?

Tabla 21. Gratificaciones

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	14	77.78	77.78
Mediana posibilidad	2	11.11	88.89
Baja posibilidad	1	5.56	94.44
Muy baja posibilidad	1	5.56	100.00
No se ha considerado	0	0.00	100.00
Total	**18**	**100**	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 77.78% de los encuestados indicaron que las nuevas obligaciones permiten que los trabajadores perciban gratificaciones en igualdad por las funciones que realizan en la empresa que coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el 11.11% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

- Igualmente, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.



Figura 21. Gratificaciones

- **INDICADOR: Compensación por tiempo de Servicios**

¿Está usted de conforme que las compensaciones por tiempo de servicios de los trabajadores deben estar calculadas de acuerdo a las normas laborales?

Tabla 22. Compensación por tiempo de Servicios

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	14	77.78	77.78
Mediana posibilidad	2	11.11	88.89
Baja posibilidad	1	5.56	94.44
Muy baja posibilidad	1	5.56	100.00
No se ha considerado	0	0.00	100.00
Total	**18**	**100**	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 77.78% de los encuestados indicaron que las nuevas obligaciones permiten que las compensaciones por tiempo de servicios de los trabajadores deben estar calculadas de acuerdo a las normas laborales coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el 11.11% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Igualmente, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

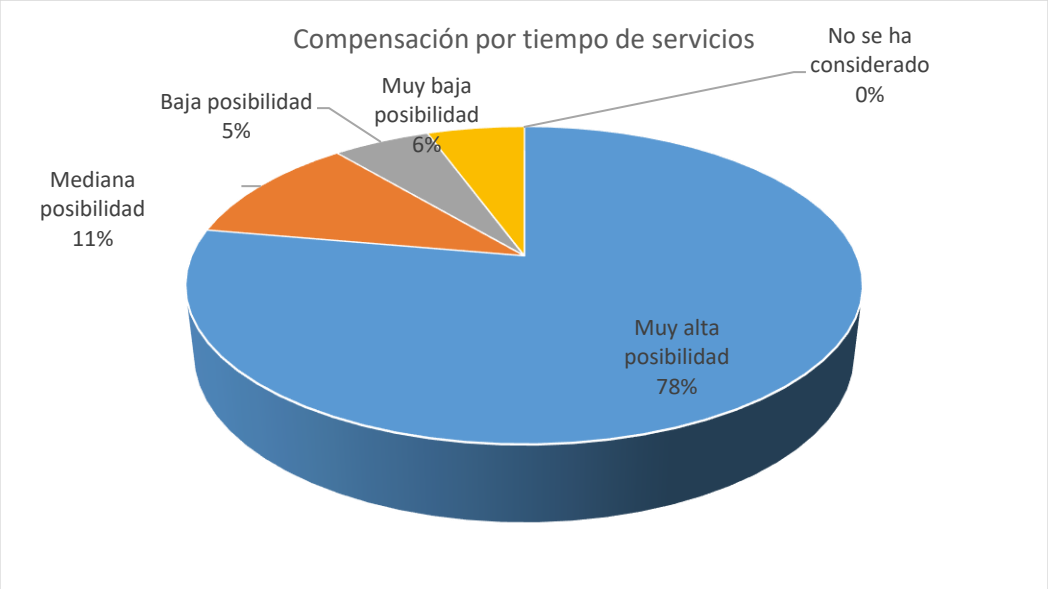


Figura 22. Compensación por tiempo de Servicios

- **INDICADOR: Vacaciones**

¿Está usted conforme que los trabajadores deben gozar las vacaciones sin restricciones tal como señala la norma al respecto?

Tabla 23. Vacaciones

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	14	77.78	77.78
Mediana posibilidad	2	11.11	88.89
Baja posibilidad	1	5.56	94.44
Muy baja posibilidad	1	5.56	100.00
No se ha considerado	0	0.00	100.00
Total	**18**	**100**	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 77.78% de los encuestados indicaron que las nuevas obligaciones permiten que los trabajadores deben gozar las vacaciones sin restricciones tal como señala la norma al respecto que coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el 11.11% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

- Igualmente, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

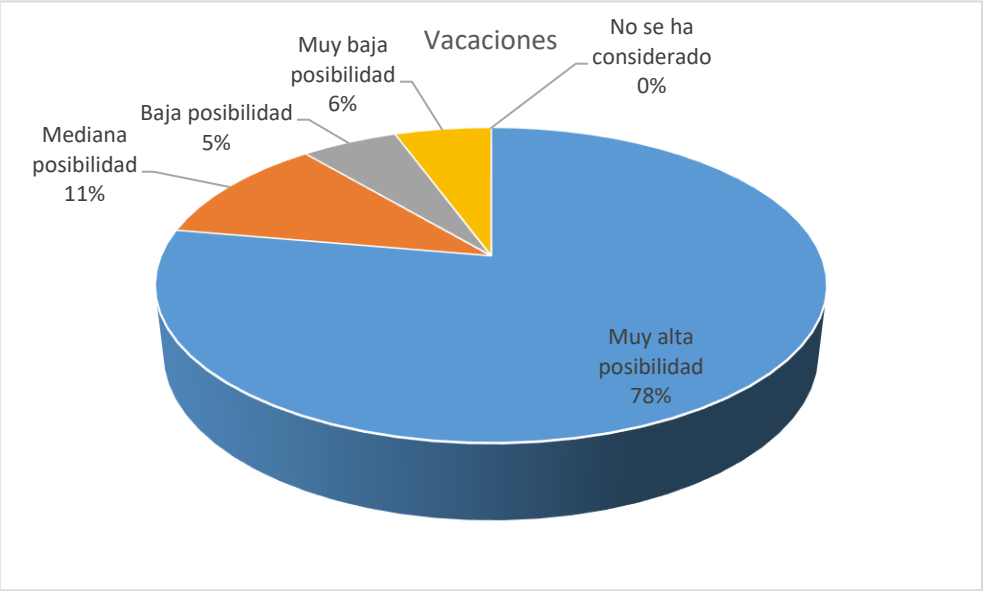


Figura 23. Vacaciones

- **INDICADOR: Participación de Utilidades**

¿Usted considera acertada que los trabajadores tienen derecho a percibir la participación de utilidades en la empresa?

Tabla 24. Participacion de Utilidades

	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado
Muy alta posibilidad	15	83.33	83.33
Mediana posibilidad	2	11.11	94.44
Baja posibilidad	1	5.56	100.00
Muy baja posibilidad	0	0.00	100.00
No se ha considerado	0	0.00	100.00
Total	**18**	**100**	

ANÁLISIS:

- De acuerdo a la información obtenida de un total de 18 colaboradores de la muestra, el 88.33% de los encuestados indicaron que las nuevas obligaciones permiten que los trabajadores tienen derecho a percibir la participación de utilidades en la empresa que coadyuvan en una muy alta posibilidad para evitar la discriminación laboral en los aserraderos del sector de Manantay.
- De los datos obtenidos se infiere que el 11.11% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Asimismo, el 5.56% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.
- Igualmente, el 0.00% de los colaboradores indicaron que los puestos de trabajo permiten evitar la discriminación laboral.

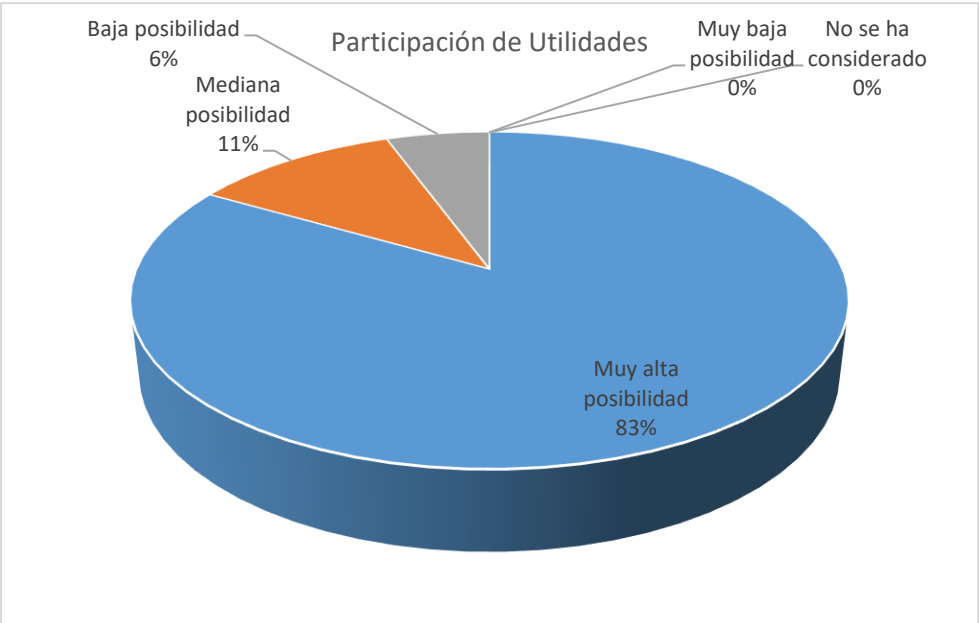


Figura 24. Participacion de Utilidades

4.2. DISCUSICION DE RESULTADOS

El objetivo principal de la investigación ha sido establecer el nivel de incidencia de las nuevas obligaciones y la discriminación laboral en aserraderos en el sector Manantay.

En ese contexto los objetivos específicos han sido establecer las nuevas obligaciones de difundir el cuadro de categorizaciones favorecen a evitar la discriminación salarial de los trabajadores, ya que están coadyuvan a que los trabajadores en los aserraderos por ser asalariados no tienen los conocimientos para reconocer sus derechos y obligaciones que en general son subordinados que cumplen los mandatos de sus jefes jerárquicos en los aserraderos del sector Manantay.

Por otro lado, ha sido determinar las obligaciones de hacer conocer las funciones de los trabajadores favorecen a evitar la discriminación salarial ya que con ello los trabajadores están más dispuestos a cumplir a cabalidad considerando que no existen discriminaciones en los aserraderos del sector Manantay.

En ese contexto entre los objetivos específicos ha sido establecer las obligaciones de hacer conocer las políticas remunerativas de los trabajadores favorecen a evitar la discriminación salarial, siendo este aspecto el que ocasiona una serie de discriminación salarial al haber las mismas condiciones de trabajo y asignaciones a efectuar en los aserraderos del sector Manantay.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. De los datos obtenidos se puede inferir que las nuevas obligaciones de difundir el cuadro de categorizaciones favorecen a evitar la discriminación salarial de los trabajadores, ya que están coadyuvan a que los trabajadores en los aserraderos tengan los conocimientos para reconocer sus derechos y obligaciones que en general cumplen los mandatos de sus jefes jerárquicos en los aserraderos del sector Manantay.

2. De los datos obtenidos se puede inferir que las obligaciones de hacer conocer las funciones de los trabajadores favorecen a evitar la discriminación salarial ya que con ello los trabajadores están más dispuestos a cumplir a cabalidad considerando que las remuneraciones que perciben son iguales las que desempeñan en ciertas áreas que impide que existan discriminaciones en los aserraderos del sector Manantay.

3. De los datos obtenidos se puede inferir que las obligaciones de hacer conocer las políticas remunerativas de los trabajadores favorecen porque permite las asignaciones que reciben por la labor efectuada en una determinada área de trabajo y por otro lado evita la discriminación salarial, siendo este aspecto el que ocasiona una serie de discriminación salarial al haber las mismas condiciones de trabajo y asignaciones a efectuar en los aserraderos del sector Manantay.

5.2. RECOMENDACIONES

a) Las nuevas obligaciones de los empleadores de difundir el cuadro de categorizaciones favorecen a evitar la discriminación salarial de los trabajadores, por lo que deben cumplir con las normas laborales al respecto ya que están coadyuvan a que los trabajadores en los aserraderos tengan los conocimientos para reconocer sus derechos y obligaciones que en general cumplen los mandatos de sus jefes jerárquicos en los aserraderos del sector Manantay.

b) Las obligaciones de los empleadores de hacer conocer las funciones de los trabajadores favorecen a evitar la discriminación salarial por ello deben de difundir en sus instalaciones en concordancia con las normas laborales ya que con ello los trabajadores están más dispuestos a cumplir a cabalidad considerando que no existen discriminaciones en los aserraderos del sector Manantay.

c) Las obligaciones de los empleadores deben hacer conocer las políticas remunerativas de los trabajadores ya que estas favorecen a evitar la discriminación salarial, considerando que este aspecto es el que ocasiona una serie de discriminación salarial a pesar de haber las mismas condiciones y asignaciones laborales a realizar por los trabajadores en los aserraderos del sector Manantay.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Angeles E. (2018). *Igualdad salarial por sexo en la alta dirección: determinantes de las diferencias salariales en el sector privado, entre hombres y mujeres, en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana 2007-2016.* Grado academico de Magíster en relaciones laborales, Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de posgrado, Peru.

Arellano A., Carballo B., & Ríos N.(2017). *Análisis y diseño de procesos.* México: Pearson Educación de México S.A.

Avila Y. (2018). *Discriminación y brecha salarial por genero en el Perú.* Doctor en Ciencias sociales Gestión Pública y desarrollo territorial, Universidad Nacional del Altiplano, Escuela de posgrado, Puno.

Escobar P. (2015). *Obligaciones del empleador y las personas con discapacidad en las instituciones del sector público de la ciudad de ambato.* Título de Abogada de los Juzgados y tribunales de la República del Ecuador, Universidad Técnica de ambato, Facultad de Jurisprudencia y ciencias sociales, Ambato.

Fabian, J.(2016). *Responsabilidad en las obligaciones derivadas de las actividades de intermediacion laboral.* El grado de Maestro en derecho, Universidad Nacional de Trujillo, Escuela de Posgrado, Trujillo.

García K. (2008). *Discriminación salarial por género en Mexico.* Maestra en Economía aplicada, El colegio de la Frontera Norte, Tijuana.

Hernández Sampieri, R., Fernández collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación.* Mexico: McGraw Hill Interamericana Editores SA.

J. Hernández, P., & Méndez, I. (2005). La correccion del sesgo de selcción en los analisis de corte transveral de discriminación salarial por sexo: estudio comparativo en los paises de la Unión Europea. *Estadística Española*, 190.

Jáuregui Riquelme, A. J. (2016). *Efectos de la discriminación salarial por género en pobreza y desigualdad.* Magíster en políticas públicas, Universidad de Chile, Postgrado de economía y negocios, Santiago.

Monereo Pérez, J. L. (2016). Las empresas de trabajo temporal en el marco de las nuevas formas de organización empresarial. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 40.

Mora, J. J., & Arcila, A. M. (2014). Brechas Salariales por etnia y ubicación geográfica en Santiago de Cali. *Revista de Métodos cuantitativos para la Economía y la empresa*, 50.

palacios Ortiz, G. V. (2014). *Estudio comparativo de los derechos obligaciones y prohibiciones entre las y los servidores públicos permanentes y ocasionales desde octubre 06 de 2010 en el marco de la legislacion ecuatoriana.* Maestrá en desarrollo del talento humano, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Quito.

Papadakis, A. (2008). *La gran Enciclopedia de Economía.* Alexandias street: theodakis publishing ltd.

RAE. (2018). *Diccionario de la lengua.* España: Edición del tricentenario.

Ramos Quispe, L. M. (2017). *Cumplimiento de las obligaciones tributarias y no tributarias con el gobierno central y municipal de los comerciantes del mercado internacional de San José de la ciudad de Juliaca periodo 2016.*

Título profesional de Contador Público, Universidad Nacional del Altiplano - Puno, Facultad de ciencias contables y administrativas, Puno.

Tamayo Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigacion Científica.* México: Editorial Limusa S.A.

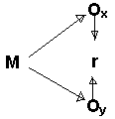
Torres, V. E., & Celton, D. E. (2009). Discriminación salarial en Argentina entre nativos y paraguayos. *Cuaderno Geográficos*, 266.

ANEXOS

ANEXO 1.

Matriz de Consistencia

NUEVAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR PARA EVITAR DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN ASERRADORAS EN EL SECTOR DE MANANTAY 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	INVESTIGACIÓN
PROBLEMA GENERAL	**OBJETIVO GENERAL**	**HIPOTESIS GENERAL**			
¿Cómo las nuevas obligaciones de los empleadores coadyuvan para evitar la discriminación salarial en los aserraderos del sector Manantay-2018?	Determinar las nuevas obligaciones de los empleadores coadyuva para evitar la discriminación salarial en los aserraderos del sector Manantay-2018.	Las nuevas obligaciones de los empleadores coadyuvan para evitar la discriminación salarial en los aserraderos del sector Manantay-2018.	**VARIABLE INDEPENDIENTE** NUEVAS OBLIGACIONES		**Población (N):** 18 personas representantes de las empresas aserraderos del sector Manantay 2018 ▪ **Muestra (n):** 18 personas representantes de las empresas aserraderos del sector Manantay 2018 ▪ **Tipo de Investigación** Descriptivo correlacional ▪ **Diseño de Investigación:** No experimental  ▪ **Técnicas Para Acopio de datos:** ▪ Cuestionarios **Instrumentos de Recolecta de datos:** ▪ Guía de Observación **Técnicas el Para Análisis e Interpretación de Datos:** ▪ Estadística descriptiva e inferencial para cada variable ▪ **Para el Informe Final:** ▪ Reglamento general de Grados y Títulos de la FCEAyC de la UNU.
PROBLEMAS ESPECIFICOS	**OBJETIVOS ESPECIFICOS**	**HIPOTESIS ESPECIFICAS**			
a) ¿Cómo las obligaciones de difundir el cuadro de categorizaciones favorecen a evitar la discriminación salarial de los trabajadores en los aserraderos del sector Manantay? b) ¿Cómo las obligaciones de hacer conocer las funciones de los trabajadores favorecen a evitar la discriminación salarial en los aserraderos del sector Manantay? c) ¿Cómo las obligaciones de hacer conocer las políticas remunerativas de los trabajadores favorecen a evitar la discriminación salarial en los aserraderos del sector Manantay?	a) Establecer las obligaciones de difundir el cuadro de categorizaciones favorecen a evitar la discriminación salarial de los trabajadores en los aserraderos del sector Manantay. b) Determinar las obligaciones de hacer conocer las funciones de los trabajadores favorecen a evitar la discriminación salarial en los aserraderos del sector Manantay. c) Establecer las obligaciones de hacer conocer las políticas remunerativas de los trabajadores favorecen a evitar la discriminación salarial en los aserraderos del sector Manantay.	a) Las obligaciones de difundir el cuadro de categorizaciones favorecen a evitar la discriminación salarial de los trabajadores en los aserraderos del sector Manantay. b) Las obligaciones de hacer conocer las funciones de los trabajadores favorecen a evitar la discriminación salarial en los aserraderos del sector Manantay. c) Las obligaciones de hacer conocer las políticas remunerativas de los trabajadores favorecen a evitar la discriminación salarial en los aserraderos del sector Manantay	**VARIABLE DEPENDIENTE** DISCRIMINACIÓN SALARIAL **VARIABLE INTERVINIENTE** Aserraderos en el Sector de Manantay 2018.	X1: Cuadro de Categorizaciones. X2: Funciones de los trabajadores X3: Políticas remunerativas	

Anexo 2.

Cuestionario

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Sírvase marcar los ítems de la presente encuesta, de acuerdo a lo que considere pertinente de la investigación desarrollada **"NUEVAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR PARA EVITAR DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN ASERRADORAS EN EL SECTOR DE MANANTAY 2018"**

5	4	3	2	1
Muy alta Posibilidad	Mediana Posibilidad	Baja Posibilidad	Muy baja Posibilidad	No se ha considerado

Encuesta

Dimensiones	5	4	3	2	1
Cuadro de categorizaciones					
1. ¿Los puestos de trabajo se encuentran agrupadas en categorías que permiten identificar a los trabajadores en el aserradero?					
2. ¿Los puestos de trabajo son flexibles y tienen un orden sobre labores que desempeñan los trabajadores?					
3. ¿Los puestos de trabajo están jerarquizados por categorías?					
4. ¿Los puestos de trabajo tiene valoración de acuerdo a la necesidad de trabajo?					
5. ¿Los puestos de trabajo son racionalizados para maximizar el rendimiento de los trabajadores de manera categorizada?					

6.	¿Los puestos de trabajo tienen una posesión personal en el que cada trabajador se siente dueño del área en que desempeñan?					
7.	¿Se consideran a los puestos de trabajo como el nexo entre los trabajadores y la empresa?					
8.	¿Los trabajadores sienten una satisfacción respecto al trabajo realizado y estas pueden identificarse de acuerdo a un cuadro de categorizaciones en la empresa?					
Funciones de los trabajadores						
9.	¿La empresa tiene personal especializado para calificar a candidatos idóneos para las funciones que realizarán los trabajadores en la empresa?					
10.	¿Cree usted que la selección del personal está orientada en base a las funciones que desempeñaran los trabajadores en la empresa?					
11.	¿Las funciones del trabajo en la empresa están dadas de acuerdo a las condiciones físicas del trabajo?					
12.	¿Se evalúan en la empresa para las funciones de los trabajadores los requerimientos personales para el puesto?					
13.	¿Cómo se realizan las funciones de los trabajadores en cuanto a la identidad del puesto en la estructura organizativa?					
14.	¿Las funciones del trabajador están relacionadas a las actividades del trabajo en la empresa?					
15.	¿La empresa en cuanto a sus funciones del trabajador mantiene responsabilidad sobre el personal de manera directa?					
16.	¿Cuáles son el comportamiento humano y la comunicación laboral en la empresa con los cuadros jerárquicos?					

Políticas remunerativas					
17. ¿Las políticas salariales tienen carácter mensual y están registradas en la planilla electrónica de la empresa?					
18. ¿Las remuneraciones están en función a la categoría correspondiente al puesto de trabajo en la empresa?					
19. ¿Cree usted que la remuneración mínima legal en el que se adiciona la asignación familiar son las que perciben los obreros en la empresa?					
20. ¿Está usted conforme con que los trabajadores perciban una bonificación adicional a las remuneraciones?					
21. ¿Está usted conforme con que los trabajadores perciban gratificaciones en igualdad por las funciones que realizan en la empresa?					
22. ¿Está usted de conforme que las compensaciones por tiempo de servicios de los trabajadores deben estar calculadas de acuerdo a las normas laborales?					
23. ¿Está usted conforme que los trabajadores deben gozar las vacaciones sin restricciones tal como señala la norma al respecto?					
24. ¿Usted considera acertada que los trabajadores tienen derecho a percibir la participación de utilidades en la empresa?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN