



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ECONOMÍA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE ECONOMISTA, MENCIÓN GESTIÓN EMPRESARIAL

TEMA:

ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN EL SALARIO DE LOS
EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO, CONTROLADAS
POR LA SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, EN LA CIUDAD DE
RIOBAMBA EN EL AÑO 2015

Autor:

Darío Fernando Pilco Zula

Tutor

Econ. Mauricio Rivera

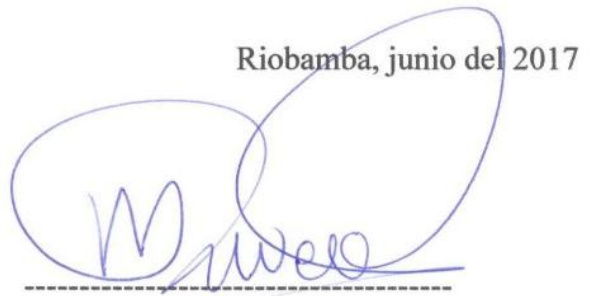
Riobamba - Ecuador

2017

INFORME DEL TUTOR

Econ. Mauricio Rivera en calidad de Docente de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas y como tutor de Tesis certifico que el señor Dario Fernando Pilco Zula, desarrolló el presente trabajo de investigación y luego que han cumplido con los requisitos y reglamentos planteados por la Universidad Nacional de Chimborazo y la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, me permito sugerir su aprobación y su posterior defensa.

Riobamba, junio del 2017



Econ. Mauricio Rivera Poma

C.I:0602177230

CALIFICACIÓN DEL TRABAJO ESCRITO DE GRADO



Los miembros del Tribunal de Graduación del Proyecto de Investigación del título “ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN EL SALARIO DE LOS EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO, CONTROLADAS POR LA SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA EN EL AÑO 2015”, presentado por el señor Dario Fernando Pilco Zula y dirigida por el Econ. Mauricio Rivera Poma.

Una vez revisado el proyecto de investigación con fines de graduación, escrito en el cual se ha constatado el cumplimiento de las observaciones realizadas, se procede a la calificación del informe del proyecto de investigación.

Econ. Mauricio Rivera TUTOR	<u>10</u> Calificación	<u></u> Firma
Econ. Cesar Moreno Miembro del Tribunal	<u>9,3</u> Calificación	<u></u> Firma
Econ. Mauricio Zurita Miembro del Tribunal	<u>9,3</u> Calificación	<u></u> Firma

NOTA: _____ **SOBRE 10**

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, Dario Fernando Pilco Zula; soy el responsable de las ideas doctrinarias, resultados y conclusiones expuestas en el presente trabajo de investigación y los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Dario Fernando Pilco Zula

C.I:0604189480

DEDICATORIA

Al culminar esta etapa en mi vida universitaria dedico este trabajo en primer lugar a Dios, por darme la sabiduría, valor, fuerza y salud en el transcurso de este camino. A mis padres que fueron los pilares fundamentales, quienes supieron guiarme y apoyarme incondicionalmente, dándome la fuerza para cumplir mi sueño de formarme como profesional.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, doy infinitamente gracias a Dios, por haberme dado sabiduría, fuerza y el valor para el desarrollo de este trabajo de investigación, así también el amor y la confianza de mi madre, mi padre y mi familia, porque siempre me han apoyado para cumplir mis objetivos.

De igual manera agradezco a todos mis docentes que me asesoraron con sus amplios conocimientos, porque cada uno, con sus aportaciones me ayudó a crecer como persona, de igual manera un cordial agradecimiento a la Universidad Nacional de Chimborazo, Alma Máter del conocimiento, a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas y a la Carrera de Economía.

Y de manera muy especial al Economista Mauricio Rivera, Tutor de mi Tesis, por su apoyo incondicional demostrado en el desarrollo de este trabajo investigativo.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DERECHOS DE AUTORÍA.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
SUMMARY.....	¡Error! Marcador no definido.
INTRODUCCIÓN.....	16
CAPÍTULO I.....	18
1. MARCO REFERENCIAL.....	18
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	19
1.3 OBJETIVOS.....	19
1.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	19
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	20
CAPÍTULO II.....	21
2. MARCO TEÓRICO.....	21
2.1 ANTECEDENTES.....	21
2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	23
2.2.1 EL SALARIO.....	23
2.2.1.1 Definición de salario.....	23
2.2.1.2 Mercado de trabajo.....	24
2.2.1.2.1 Teoría clásica y neoclásica del mercado de trabajo.....	25
2.2.1.2.2 Teoría Keynesiana del Mercado de Trabajo.....	26
2.2.1.2.3 Teoría de los salarios eficientes.....	26
2.2.1.2.4 El Modelo Insider-Outsider.....	27
2.2.1.3 Demanda de Trabajo.....	28
2.2.1.4 Oferta de Trabajo.....	29
2.2.1.5 Equilibrio en el mercado de trabajo.....	30
2.2.1.6 Clasificación de salario.....	31
2.2.1.7 Factores que inciden en el salario.....	33
2.2.1.8 Fundamentación legal Ecuatoriana.....	34
2.2.1.8.1 Objetivos de la administración de salarios.....	35
2.2.1.8.2 La política salarial.....	36
2.2.1.8.3 El Salario en la Constitución del Ecuador.....	38
2.2.1.9 Sector Empresarial.....	39
2.2.1.9.1 Definición de Empresa.....	39

2.2.1.9.2	Elementos de la Empresa.....	39
2.2.1.9.3	Clasificación de las Empresas.....	40
2.2.1.9.4	Objetivos de la empresa.....	42
2.3	SISTEMA HIPOTÉTICO.....	43
2.3.1	HIPÓTESIS.....	43
2.4	VARIABLES.....	43
2.4.1	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	43
2.4.2	VARIABLE DEPENDIENTE.....	44
2.5	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	44
CAPÍTULO III.....		45
3.	MARCO METODOLÓGICO.....	45
3.1	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	45
3.1.1	MÉTODO HIPOTÉTICO DEDUCTIVO.....	45
3.1.2	DESCRIPTIVO.....	46
3.1.3	EXPLICATIVO.....	46
3.2	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	46
3.2.1	CORRELACIONAL.....	46
3.3	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	47
3.4	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	47
3.4.1	POBLACIÓN DEL SECTOR EMPRESARIAL CONTROLADOS POR LA SUPERCIAS.....	47
3.4.2	MUESTRA DEL SECTOR EMPRESARIAL PRIVADO CONTROLADOS POR LA SUPERCIAS.....	48
3.4.3	POBLACIÓN DE EMPLEADOS DEL SECTOR EMPRESARIAL PRIVADO CONTROLADOS POR LA SUPERCIAS.....	49
3.4.3.1	MUESTRA DE LOS EMPLEADOS DEL SECTOR EMPRESARIAL PRIVADO CONTROLADOS POR LA SUPERCIAS.....	50
3.5	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	51
3.5.1	TÉCNICAS.....	51
3.5.2	INSTRUMENTOS.....	51
3.6	TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	52
3.7	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	52
3.7.1	SALARIO REAL Y SALARIO BÁSICO EN ECUADOR.....	52
3.7.2	Evolución del sector empresarial en el Ecuador.....	54
3.7.3	Sector empresarial en la provincia de Chimborazo.....	56
3.7.4	Sector empresarial en la ciudad de Riobamba.....	58
3.7.5	Sector educativo en la ciudad de Riobamba.....	59
3.8	ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS.....	60
3.8.1	RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS AL EMPLEADOR.....	61
3.8.2	Interpretación de resultados de las encuestas realizadas a los empleados...	72
3.9	Metodología del método de Regresión Lineal Múltiple.....	77

3.9.1	Método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO).....	78
3.9.2	Especificación Matemática del Modelo.....	79
3.9.3	Especificación del modelo econométrico.	80
3.9.5	Estimación de los parámetros del modelo econométrico.	81
3.9.5.1	Análisis del resumen del modelo.....	81
3.9.5.2	Análisis de la Varianza (ANOVA).....	82
3.9.5.3	Análisis de Coeficientes.	83
3.9.5.4	Análisis de las variables excluidas.	85
3.9.5.5	Análisis de las variables de correlación.....	85
3.9.5.6	Prueba de Rachas.....	86
3.9.5.7	Contraste de normalidad: Prueba de Kolomogorov-Smirnov.	87
3.9.6	Comprobación de la hipótesis.....	88
CAPÍTULO IV		93
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	93
4.1	CONCLUSIONES	93
4.2	RECOMENDACIONES	94
BIBLIOGRAFÍA		95
Referencias bibliográficas		95
Linkografía		96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°. 1: Operacionalización de las variables.....	44
Tabla N°. 2: Tipo de empresas en el Ecuador	47
Tabla N°. 3: Número y tipo de empresas en la ciudad de Riobamba.....	48
Tabla N°. 4: Número de personas a encuestar.....	49
Tabla N°. 5: Empleados del sector privado de la ciudad de Riobamba	49
Tabla N°. 6: Muestra estratificada del empleados del sector privado	51
Tabla N°. 7: Evolución del Salario Real y Salario Básico	53
Tabla N°. 8: Empresas en Ecuador.....	54
Tabla N°. 9: Empresas de la provincia de Chimborazo.....	56
Tabla N°. 10: Empresas de Riobamba.....	58
Tabla N°. 11: Instituciones Educativas en Riobamba	59
Tabla N°. 12: Estudiantes matriculados	59
Tabla N°. 13: Estudiantes por deserción	60
Tabla N°. 14: La actividad económica principal de la empresa.....	61
Tabla N°. 15: Sucursales de las empresas.	62
Tabla N°. 16: Destino final del producto o servicio.....	63
Tabla N°. 17: Activos de la empresa	64
Tabla N°. 18: Pasivos de la empresa	65
Tabla N°. 19: Ingresos por ventas de la empresa	66
Tabla N°. 20: Experiencia laboral	67
Tabla N°. 21: Preparación académica	68
Tabla N°. 22: Conocimientos adicionales	69
Tabla N°. 23: Responsabilidad del puesto.....	70
Tabla N°. 24: Cargo a desempeñar.....	71
Tabla N°. 25: Género del empleado	72
Tabla N°. 26: Cargo del empleado	73
Tabla N°. 27: Denominación del empleado	74
Tabla N°. 28: Salario Mensual del empleado.....	75
Tabla N°. 29: Estudios logrados del empleado	75
Tabla N°. 30: Experiencia laboral del empleado.....	76
Tabla N°. 31: Resumen del modelo.....	81

Tabla N° 32: ANOVA	82
Tabla N° 33: Análisis de Coeficientes.....	83
Tabla N° 34: Variables excluidas	85
Tabla N° 35: Correlaciones	86
Tabla N° 36: Prueba de rachas	87
Tabla N° 37: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	88
Tabla N° 38: Análisis de Coeficientes.....	89

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°. 1 Equilibrio de mercado de trabajo	30
Gráfico N°. 2 Equilibrio en el Mercado de Trabajo	31
Gráfico N°. 3: Satisfacción e insatisfacción laboral	37
Gráfico N°. 4: Evolución del Salario Real y Salario Básico	53
Gráfico N°. 5: Evolución del Salario Real y el Salario Básico	54
Gráfico N°. 6: Empresas en Ecuador.....	55
Gráfico N°. 7: Participación de las Empresas en Ecuador	55
Gráfico N°. 8: Empresas de la provincia de Chimborazo	57
Gráfico N°. 9: Participación de la Empresas en la Provincia de Chimborazo	57
Gráfico N°. 10: Empresa de Riobamba	58
Gráfico N°. 11: Participación de la Empresas en Riobamba.....	58
Gráfico N°. 12: La actividad económica principal de la empresa	61
Gráfico N°. 13: Sucursales de las empresas.	62
Gráfico N°. 14: Destino final del producto o servicio.....	63
Gráfico N°. 15: Activos de la empresa.....	64
Gráfico N°. 16: Pasivos de la empresa	65
Gráfico N°. 17: Ingresos por ventas de la empresa	66
Gráfico N°. 18: Experiencia laboral	67
Gráfico N°. 19: Preparación académica	68
Gráfico N°. 20: Conocimientos adicionales	69
Gráfico N°. 21: Responsabilidad del puesto.....	70
Gráfico N°. 22: Cargo a desempeñar.....	71
Gráfico N°. 23: Género del empleado	72
Gráfico N°. 24: Cargo del empleado	73
Gráfico N°. 25: Denominación del empleado	74
Gráfico N°. 26: Estudios logrados del empleado	76
Gráfico N°. 27: Experiencia laboral del empleado.....	77

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N°. 1: Encuesta dirigida a los empleadores del sector privado.....	101
Anexo N°. 2: Encuesta dirigida a los empleados del sector privado.....	103
Anexo N°. 3: Base de datos.....	104
Anexo N°. 4: Variables entrantes/Eliminadas	113
Anexo N°. 5: Empresas controladas por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros en la ciudad de Riobamba.	114

RESUMEN

El proyecto de investigación, “Análisis de los factores que influyen en el salario de los empleados de las empresas del sector privado controladas por la Superintendencia de Compañías en la ciudad de Riobamba en el año 2015”, se centra en los factores que el empleador analiza para definir el salario de los empleados. De manera que, las actitudes y habilidades serán consideradas para determinar el mismo. Para mayor certeza se evidencia información bibliográfica y análisis de resultados. La presente investigación se encuentra dividida en cuatro capítulos detallados de la siguiente forma:

Capítulo I: Marco referencial está detallado por: planteamiento y formulación del problema, objetivo general y específico, justificación e importancia a la presente investigación.

Capítulo II: Marco teórico, está compuesto por dos unidades. La primera unidad se considerara aspectos teóricos tales como: Definición, clasificación y factores que indican en el salario, mercado de trabajo y sus diferentes teorías, oferta, demanda y equilibrio en el mercado de trabajo y su fundamentación legal. En la segunda unidad se desarrolla: definición, elementos, clasificación, objetivos de las empresas, tipo de estructura organizacional y análisis macroeconómico del salario.

Capítulo III: Marco metodológico, describe la metodología de la investigación y el análisis de resultados, estimación del modelo econométrico a través del modelo de regresión lineal por el método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO).

Capítulo IV: Se describe las conclusiones y recomendaciones respectivamente, con base en los resultados obtenidos de la investigación, contribuyendo así un mayor aporte al presente trabajo investigativo.

Palabras claves: Salario, Factores determinantes del salario, Sector empresarial.

Abstract

The research project, "Analysis of the factors that influence on the wages of the employees of the companies of the private sector controlled by the Superintendence of Companies in the city of Riobamba in the year 2015," focuses on the factors that the employer analyzes to define the employees' wages. So, the attitudes and skills will be considered to determine the same. For greater certainty, bibliographic information and analysis of results are evident. This research is divided into four chapters detailed as follows:

Chapter I: Reference framework is detailed by approach and formulation of the problem, general and specific objective, justification and importance to this research.

Chapter II: Theoretical framework is composed of two units. The first unit will consider theoretical aspects such as definition, classification and factors that indicate in the wages, the labor market and their different theories, supply, demand, and balance in the labor market and its legal foundation. In the second unit, we develop definition, elements, classification, goals, and objectives of the companies, type of organizational structure and macroeconomic analysis of wages.

Chapter III: Methodological framework, describes the methodology of research and analysis of results, estimation of the econometric model through the linear regression model by the method of ordinary least squares (OLS).

Chapter IV: The conclusions and recommendations are described respectively, based on the results obtained from the research, thus contributing a greater contribution to the present research work.

Key words: Wages, Determinants of wages, Business sector.



Reviewed by: Pazmino, Luis Mgs.
Language Center teacher



INTRODUCCIÓN

En el Ecuador, el salario de los empleados del sector privado se ha convertido en un problema social demasiado complejo de tratar, creando un debate a lo largo de la historia entre trabajadores y empresas privadas. Según estudios macroeconómicos, los salarios de los empleados del sector privado requieren una investigación exhaustiva, debido a las marcadas diferencias salariales existentes entre un trabajador y otro.

Se enfrenta a la idea de que los salarios no son meramente justos, creando una problemática recurrente entre los trabajadores y el salario, ya que aparentemente existen empleados con mejores aptitudes, cualidades, conocimientos y preparación previa, los cuales no se ven compensadas en el salario. Además, dicha diferenciación salarial no es acorde a las funciones que les toca desempeñar, es decir para las cuales fueron contratados, convirtiéndose obligatoriamente en trabajadores multifuncionales, desempeñando más de una función a la vez.

La investigación se desarrolla dentro de la teoría de Karl Marx en su obra titulada “Trabajo Asalariado y Capital” publicada en 1849 donde menciona que los obreros venden al capitalista su fuerza de trabajo a cambio de un salario y dicha fuerza de trabajo se interpreta como las capacidades, experiencia y educación que tiene el obrero y que las emplea en los medios de producción.

La actual constitución del Ecuador aprobada en Montecristi en el año 2008, protege los derechos laborales de los empleados, sin embargo, existen empresas que no actúan conforme a lo que dispone la ley, en ciertos casos mantienen a sus trabajadores en condiciones inestables, con salarios bajos y muchas de las veces sin los beneficios que la ley exige.

El objetivo principal del presente trabajo es analizar el impacto que tienen los factores (género, nivel de educación, años de experiencia, tipo de cargo), en la determinación del salario mensual de los empleados del sector privado, tomando como periodo de estudio el año 2015, mismo en el que las empresas a nivel nacional registraron información

constitutiva a la plataforma de la Superintendencia de Compañías, acorde a lo dispuesto por la ley.

La investigación en el ámbito macroeconómico referente a las empresas, se desarrolló a través de datos obtenidos de la Superintendencia de Compañías, por otra parte, del Ministerio de Educación, se obtuvo información acerca del número de instituciones educativas, docentes y estudiantes con el propósito de investigar el índice de aumento o disminución de la población en la preparación académica.

Finalmente, la metodología utilizada en el trabajo, fue el modelo de regresión lineal múltiple estimado por el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios, para establecer la relación entre la variable dependiente (salario mensual) y las variables independientes, que influyen en la determinación del salario.

CAPÍTULO I

1. MARCO REFERENCIAL

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Varios analistas destacan en cuanto al nivel salarial del sector privado en el Ecuador que existe una gran desestimación económica en relación a lo que realmente debería percibir el trabajador, para ello existen factores que influyen en el salario de los empleados y su desconocimiento o falta de importancia resulta ser un problema que aqueja a la sociedad en general.

Hace algunos años, el debate que inició en torno al tema del salario digno en el cual el Gobierno Nacional propuso elevar los salarios a un nivel donde los empleados puedan cubrir el costo de la canasta familiar, fue definitivamente un factor clave en cuanto al manejo de la política salarial.

Tomando en cuenta que el salario mínimo en el año 2009 se encontraba en USD \$218 y la propuesta que estudiaba dicha administración establecía parámetros de referencia frente a la suma de USD \$522.38 que era entonces el costo oficial de la canasta básica, como una primera meta pretendió ir nivelando los salarios gradualmente y en el año 2011 dicha administración decretó el nuevo salario mínimo en USD \$240, que representó el 10% de aumento.

Para el año 2012 el incremento en el salario fue de 10,6% respecto al salario del año anterior por lo que se estableció en USD \$292, tomando en cuenta la inflación y la productividad del país. De igual manera en el año 2013, el salario mínimo se estableció en USD \$318 lo que representó un incremento del 8.81% equivalente a US\$26. (INEC, 2014).

Este panorama económico causó inquietud en el sector empresarial, ya que se pronosticaba un impacto económico significativo, especialmente para aquellas empresas que utilizan varios métodos para determinar las remuneraciones entre todos sus

trabajadores que valoran por ejemplo el perfil, género, desempeño, años de experiencia, nivel de educación, entre otras características que posee cada individuo.

Los problemas para los empleados varían entre sí, un ejemplo claro es la experiencia que pueda tener cada uno de ellos, llegando a incidir en el resultado de sus actividades y al final de cada mes en el salario, así como también el género, ya que en algunos casos existe una diferenciación entre los empleados del género masculino y femenino.

En cuanto al nivel de educación, no todo el tiempo juega un papel muy importante en la determinación de salarios puesto que, el tener un nivel de educación superior o una especialización no implica siempre la obtención de un puesto gerencial o laboral en sí, tampoco un salario alto, ya que estas mismas empresas acuden a la experiencia laboral que puede tener el empleado.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los factores que inciden en el salario de los empleados de las empresas del sector privado, controladas por la Superintendencia de Compañías, en la ciudad de Riobamba en el año 2015?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

- Establecer la incidencia de los factores internos que influyen en el salario de los trabajadores del sector privado en la ciudad de Riobamba en el año 2015.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las características económicas y financieras de las empresas del sector privado para caracterizar financiera y económicamente a estas empresas de la ciudad de Riobamba, controladas por la Superintendencia de Compañías.

- Determinar los factores que influyen en el salario de las empresas y la influencia de estas variables en la determinación del salario.
- Desarrollar un modelo cuantitativo para conocer los factores que inciden más en la determinación de salarios.

1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

El presente tema de investigación tiene como fin brindar información de los posibles factores que inciden en el salario del sector privado en la ciudad de Riobamba, mismos que pueden perjudicar o beneficiar a los empleados y por ende a los hogares de cada uno de los riobambeños.

Por ello, es importante entender las variables que explican las fluctuaciones de los salarios en el sector privado.

Además, se pretende aportar un informe científico a la economía del Ecuador sobre el tema de los salarios del sector privado en la ciudad de Riobamba y con ello lograr determinar las diferencias significativas de salarios entre los empleados. Dicha información será de gran utilidad para mejorar las relaciones laborales entre empleados y empleadores.

La investigación brindará un importante aporte como fuente de información a instituciones públicas y privadas, sectores económicos, centros de investigación, estudiantes, etc., ya que podrán conocer los factores más influyentes en la determinación del salario y así establecer nuevas políticas salariales de acuerdo a las capacidades y aptitudes de cada empleado.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

La investigación se desarrolla dentro de la teoría de Karl Marx en su obra titulada “Trabajo Asalariado y Capital” publicada en 1849.

Según, (Fajardo , 2016), Karl Marx menciona que:

“El capitalista les compra con dinero el trabajo de los obreros. Estos le venden por dinero su trabajo. Pero esto no es más que la apariencia. Lo que en realidad venden los obreros al capitalista por dinero es su fuerza de trabajo.”

El capitalista compra la fuerza de trabajo del obrero por un cierto tiempo y una vez comprada, la consume, haciendo que el obrero trabaje durante un determinado tiempo a cambio de un salario.

Para, (Sandoval Vargas, 2009), basada en la teoría de Karl Marx menciona que:

“El dueño del capital no le paga al trabajador por su trabajo, sino por su potencial para trabajar; esto significa que cuando el patrono sale al mercado laboral a comprar mano de obra, lo que encuentra es al trabajador que vende sus capacidades, su experiencia y su educación para poder subsistir” (p. 24)

Por ello, para Karl Marx el salario es la parte de la mercancía ya existente, con la que el capitalista compra una determinada cantidad de fuerza de trabajo. Dicha fuerza de trabajo definida por el mismo Marx es el conjunto de cualidades físicas e intelectuales existentes en una persona y que los utiliza para el proceso de producción. (Gómez Gómez, 2007).

El salario en el mercado de trabajo es muy diferente entre grupos y entre personas. Esta diferenciación salarial implica que existen personas mejores calificadas para diferentes puestos de trabajo.

Según (Tansini, 2003), la diferenciación salarial es:

“Es el resultado de las diferencias entre los puestos de trabajo y las características de las personas. Además, un factor muy relevante para explicar las discapacidades salariales proviene de las diferencias cualitativas entre los individuos, atribuibles a diferencias de capacidades, mentales o físicas, de educación y formación de experiencia.”(p. 109).

En esta teoría, los trabajadores venden su fuerza de trabajo entre ellas sus capacidades físicas y mentales, experiencia, educación y con ello determinar el salario de la clase obrera. Dicho de otro modo, en el proceso de producción, el obrero vende su estado físico, habilidades y cualidades intelectuales al capitalista a cambio de un determinado salario.

Además, durante el desarrollo de la investigación se encontraron trabajos de investigación similares como por ejemplo:

- “EL MERCADO SALARIAL Y LABORAL EN EL ECUADOR”, el cual fue realizado en el Ecuador en el año 2010 por IDE Business School, y su autor Roberto Estrada, cuyo objetivo fue el estudio de sueldos y salarios que realiza anualmente Deloitte, en el cual participaron 330 empresas a nivel nacional.
- Otro tema similar: “FACTORES DETERMINANTES DEL SALARIO DEL SECTOR PRIVADO EN LA CIUDAD DE MACHALA”. Esta investigación fue realizada en el año 2013, por la Escuela Superior Politécnica del Litoral, elaborada por Manuel Andrés Zambrano Monserrate, cuyo objetivo fue establecer cuáles son las variables que influyen en la remuneración salarial de los trabajadores del sector privado en la ciudad de Machala en el año 2013.
- Otro tema similar: “FACTORES QUE INFLUYEN EN LAS DIFERENCIAS DE LOS INGRESOS DEL TRABAJO”. Esta investigación fue realizada en el año 2011,

por la Universidad Complutense de Madrid e Instituto de Análisis Industrial y Financiero, por Laura Vitriago Valdivieso, cuyo objetivo fue aportar algunos de los resultados obtenidos en la estimación de la ecuación de Mincer ampliada para la economía española con datos de la EPF para el año 2011 y puestos en relación con los resultados que aporta el estudio de las relaciones simples de la encuesta EES de 2010.

- Otro tema similar: “ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA BRECHA SALARIAL”. Esta investigación fue realizada en el año 2015, por la Universidad Complutense de Madrid, por María Emilia Casas Baamonde, cuyo objetivo fue aportar un análisis sobre los componentes salariales y retributivos causantes de la brecha salarial.

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1 EL SALARIO

2.2.1.1 Definición de salario

Según el Glosario General de Términos del (Ministerio de Finanzas del Ecuador, 2008) menciona que el salario es: “un gasto por concepto de sueldos, salarios u otras compensaciones de los servidores públicos”. (p. 30).

En el Código de Trabajo, en el artículo 80 (Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, 2015) establece que: “El salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo. El salario se paga por jornadas de labor y se denomina jornal; por unidades de obra o por tareas”. (p. 11).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Artículo 01, señala que el salario es:

“La remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o

verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.” (Organización Internacional del Trabajo, 1952).

Por su parte, (Cevallos Roman, 2011) señala que:

“El salario en la cantidad mínima de dinero que se paga a un empleado por sus servicios prestados en un mes, efectuado en cuarenta horas semanales. El pago se hace en periodos de tiempo, sea esto quincenal o mensual. Dicho pago está en función del cargo que ejerce y de los servicios que presta”. (p.07)

En síntesis, el salario es una valoración monetaria que recibe una persona de forma periódica por un determinado tiempo de trabajo o por la elaboración de un producto o la prestación de servicio, es decir, es el precio del trabajo.

2.2.1.2 Mercado de trabajo

En el mercado de trabajo, se considera la cantidad de oferta y demanda de la capacidad de trabajo que están dispuestos a ofrecer tanto los hogares y las empresas respetivamente a un salario real, en este se determina el tipo de negociación, la ocupación, el precio y el salario. Entendiendo que el factor trabajo operaría igual a los demás mercados, pero según el punto de vista marxista afirma que el mercado de trabajo no es igual a otras mercancías ya que el factor trabajo es el único capaz de generar valor. (Tansini, 2003)

Según, (Torrico Tumaev, 2009), el mercado de trabajo lo define como “un conjunto de trabajadores en busca de un puesto de trabajo y de empresarios de todo tipo que necesitan y requieren fuerza de trabajo” (p.83).

Existen diferentes teorías que explican sobre el mercado de trabajo. Entre las más representativas tenemos las siguientes:

- Teoría clásica y neoclásica del mercado de trabajo.
- Teoría Keynesiana del mercado de trabajo.
- Teoría de salarios eficientes.
- Modelo Insider-Outsider.

2.2.1.2.1 Teoría clásica y neoclásica del mercado de trabajo

La teoría clásica menciona que la tasa salarial se ajusta para equiparar la cantidad de mano de obra demandada con la cantidad ofrecida, lo cual implica que no hay desempleo. Además, consideraban que el funcionamiento del mercado de trabajo era óptimo desde el punto de vista de los hogares y las empresas individuales, así como, desde la perspectiva de la sociedad. Asimismo, creían que el mercado lograría resultados óptimos si se dejaba libre a sus propios medios y que el gobierno no interviniera. (Case & Fair, 2008).

Esta teoría consiste en la aplicación del “laissez faire”, cuyo significado es “dejar hacer”. Dicha aplicación se la denomina la “mano invisible”, es decir, que el Estado no debe intervenir en los problemas económicos. Esta teoría se basa en la competencia perfecta del mercado de trabajo, por lo tanto, está regulado por las leyes de la oferta y demanda donde se busca un equilibrio entre el empleo y el salario. Donde no existe el desempleo involuntario, sino friccional, esto debido a que se considera que el mercado es único y uniforme y el salario en este tipo de mercados viene determinado por un precio de equilibrio que asegura el pleno empleo. (Case & Fair, 2008)

Para los economistas neoclásicos, los salarios son el precio que hay que pagar por los servicios prestados por el factor trabajo. Cuando mayor es el salario, menor será la cantidad de demanda y mayor la cantidad ofrecida. El análisis neoclásico se basa en el supuesto de la flexibilidad del salario. Los desplazamientos que se puedan producir en las funciones de demanda u oferta de trabajo provocarán reajustes salariales que en cualquier caso quedarán determinados en el punto en el que se igualen la oferta y la demanda. (Martínez Coll, 2001).

Existe dos clases de paro, el voluntario e involuntario. Donde el punto de equilibrio es donde todos los trabajadores encuentran un empleo, pero habrá una cierta cantidad de personas que no estarán dispuestas a trabajar por sueldos bajos, a eso se lo denomina desempleo voluntario. Mientras tanto si un factor externo impide el reajuste de los salarios aparecerá el paro involuntario. (Martínez Coll, 2001).

La persona en paro tiene por tanto que realizar una búsqueda de empleo de acuerdo a sus

aspiraciones porque no todos los empleos son adecuados desde el punto de vista de los trabajadores. Conforme pasa el tiempo, si las personas no encuentran un puesto adecuado, los beneficios esperados van disminuyendo y los costos que origina el proceso de búsqueda resultan ser muy altos. Este proceso de búsqueda se prolongará hasta que esos beneficios y costos sean iguales.

2.2.1.2.2 Teoría Keynesiana del Mercado de Trabajo

Esta teoría basada en las ideas de John Maynard Keynes, supone que el mercado de trabajo no está siempre en situación de pleno empleo, sino que puede existir paro. Esto se explica cuando los salarios a corto plazo son rígidos a la baja: aunque haya desempleo los sindicatos no van a aceptar una baja de sueldos, lo que impedirá que aumente la demanda de trabajo.

Keynes difiere de la teoría clásica, ya que abandona el sistema conocido como “laissez faire”, puesto que la misma fue una de las propulsoras a que el Estado no debía intervenir en la economía, mientras que la teoría keynesiana defiende la intervención del Estado proponiendo políticas fiscales y monetarias para conseguir que se pueda evitar la crisis y el desempleo. (Carrasco, Castaño, & Pardo, 2011).

Para que haya una demanda que garantice un aumento del empleo tiene que haber un aumento en la inversión igual a la diferencia entre la renta y la demanda del consumo, porque para los keynesianos la brecha que determina el nivel de desempleo se elimina mediante el incentivo del consumo y la inversión, puesto que, al aumentar estos componentes, también aumentará la demanda global ya que está compuesta por la sumatoria de la demanda del consumo y la de inversión.

2.2.1.2.3 Teoría de los salarios eficientes

La teoría de los salarios eficientes hace referencia a las empresas que tienden a pagar sobre el salario en equilibrio, estos salarios comúnmente son fijados por las empresas para inducir al personal a esforzarse y trabajar mucho más, ya sea para reducir la costosa rotación laboral o conseguir algún objetivo deseable que aumente la productividad de los

trabajadores. (Torrice Tumaev, 2009).

Esta teoría fue desarrollada a finales de la década de los 70 y principios de los 80, manifestando que las empresas podían aumentar sus beneficios al pagar salarios mayores, logrando así el bienestar de los empleados y a la vez hacerlos mucho más productivos, porque asumen que a salarios altos, aumenta la moral de los empleados y por ende aumentaría su productividad. (Ferreiro Aparicio & Bea González, 2010).

Dentro de este marco, Smith hace una asociación entre la paga y el desempeño en el trabajo y sugiere que algunos patrones pagan salarios más altos que los de la bolsa de mercado, con el fin de que los empleados eviten descuidar el trabajo para asegurarse de conservarlos y de esa manera incrementar la productividad de cada trabajador, con ello es menos probable que los empleados que reciben una paga eficiente renuncien a su trabajo para aceptar otros nuevos empleos. (Ferreiro Aparicio & Bea González, 2010).

Además, esta teoría afirma que la productividad de los trabajadores dentro de las empresas está correlacionada positivamente con el salario, es así que un trabajador será más fiel y productivo con un salario relativamente alto, esto para mantener su puesto de trabajo. Las empresas deciden no bajar el sueldo a nivel del equilibrio de mercado ya que afectaría en la productividad de sus trabajadores y en última instancia sobre los beneficios de la compañía. (Méndez Sayago, 2015).

En sí, la teoría de salarios eficientes, determina que a salarios altos, los trabajadores aumentarían su productividad y su desempeño, consiguiendo así, menos errores, accidentes u otros inconvenientes, al mismo tiempo los clientes disfrutarían de estos beneficios ya que los empleados actuarían de manera óptima y servicial.

2.2.1.2.4 El Modelo Insider-Outsider

El modelo de Insider-Outsider, estudia las causas del tiempo de salarios reales superiores al nivel del salario de vaciado de mercado, manifestando que el desempleo no es voluntario sino involuntario, siendo el resultado de la discriminación que sufren las personas y que les impide acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones,

principalmente en lo que se refiere a las condiciones salariales, mismas que disfrutaban los trabajadores activos. (Ferreiro Aparicio & Bea González, 2010).

En este modelo los trabajadores son heterogéneos. Los Insiders son personas calificadas, tienen contratos indefinidos y una alta antigüedad. Mientras los Outsiders son personas menos calificadas, es decir, que se encuentran recién llegados al mercado de trabajo o en paro y que estarían dispuestos a trabajar por un salario menor que el de los insiders. (Ferreiro Aparicio & Bea González, 2010).

En este modelo el desempleo es involuntario, como resultado de los trabajadores parados en el mercado, lo que les impide acceder a un empleo en condiciones iguales a los trabajadores activos.

Este modelo no solo se plantea la existencia de una segmentación en el mercado de trabajo de insiders y outsiders, sino que dentro de la empresa existe un grupo de trabajadores protegidos de amenaza de despido, es decir los insiders, cuyos salarios se establecen con cierta independencia de los desequilibrios que puede existir en el mercado de trabajo. Los que están fuera de la empresa, es decir los desempleados u outsiders, su proceso o capacidad de negociación es nula. Las personas paradas podrían ingresar a las empresas y con el tiempo acceder a la categoría de insiders. Asimismo, los insiders como los entrantes podrían perder su trabajo y convertirse en outsiders. (Ferreiro Aparicio, 2004).

Los insiders tienen poder de mercado en la fijación de los salarios debido a que están mejores representados en la mesa de negociación que los outsiders. Además, existen costos de ajuste para la empresa que hace que sea más caro sustituir a un insider por un outsider por lo costos de despido, costos de búsqueda y formación de las personas entrantes.

2.2.1.3 Demanda de Trabajo

Según, (Torrico Tumaev, 2009), la demanda de trabajo lo define como “la cantidad de trabajo que está dispuesto a ofrecer por una cantidad salarial, los diferentes niveles salariales hacen demandar diferentes cantidades de trabajo. A menor cantidad salarial

requerirá más trabajo y viceversa”. (p. 09).

Para (Tansini, 2003) la demanda de trabajo se define como “la cantidad de trabajadores que están dispuestas a contratar las empresas a cada nivel de salario” (p. 102). Si el salario disminuye y el valor del producto marginal (VPM) es constante, las empresas estarían dispuestas a demandar mayor cantidad de mano de obra. Por el contrario, al aumentar los salarios la demanda de trabajo se reduce, puesto que, resultaría mayor al valor del producto marginal.

Se puede decir que, la demanda de trabajo es la cantidad de personas que están dispuestas a contratar las empresas con un determinado salario. Además, la demanda de trabajo depende de la demanda del producto o servicio en cuya producción se utiliza el factor trabajo. Si existe demanda para una cierta mercancía, por ende, las empresas necesitan contratar trabajadores para producir dicha mercancía. El nivel de demanda de trabajadores dependerá de la productividad de los trabajadores y el precio de contratación.

2.2.1.4 Oferta de Trabajo

La oferta de trabajo está definida como la capacidad de trabajo que ofrece un trabajador de acuerdo a un salario dado, esto varía de acuerdo a las diferentes opciones salariales ya sea en más o en menos de acuerdo al salario propuesto, así mismo un individuo en ocasiones no está en condiciones de elegir las horas a trabajar pero a su vez otros pueden elegir dejar de trabajar si consideran que el salario que recibe es injusto. (Torrico Tumaev, 2009)

La oferta de trabajo, en las diferentes escuelas es distinta, para los clásicos la función de la oferta de trabajo se deriva para cada consumidor – trabajador, de la elección entre el ocio y consumo, en este caso el trabajo se concibe como generador de renta el cual posibilita el consumo. Bajo este enfoque la función agregada de la oferta de trabajo es creciente con el salario real, en el sentido de que los trabajadores estarán dispuestos a ofrecer una cantidad mayor de trabajo cuando el salario real aumente.

Para los Keynesianos, la función de la oferta de trabajo no es creciente con el salario real,

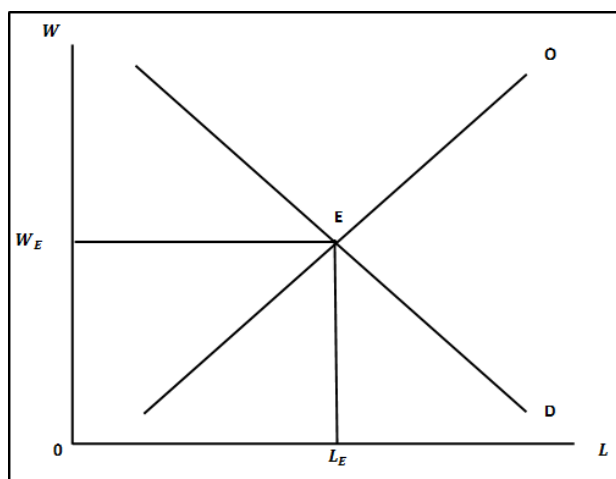
sino con el salario monetario, pues se supone que los trabajadores están sometidos a la ilusión monetaria, su conducta real varía cuando varía el nivel de precios, no alterándose ninguna de las variables reales. Un trabajador actúa bajo ilusión monetaria si solamente se fija en la subida de los salarios nominales y no es los salarios reales. (Mochón Morcillo, 2009).

En la oferta de trabajo se considera al número de personas que desean trabajar, por ello acuden a un lugar llamado mercado de trabajo, desde esta perspectiva, en la curva de oferta de trabajo se determina que, es el número de personas dispuestas a trabajar en un determinado sector en función del salario. La curva será de pendiente positiva, puesto que al incrementarse el salario que pagan las empresas, aumenta el número de personas que desean trabajar en dicho sector. Además, como el tiempo es limitado, un aumento del número de horas de trabajo, significaría un aumento del salario y optarán por disfrutar de menos ocio.

2.2.1.5 Equilibrio en el mercado de trabajo

El equilibrio del mercado de trabajo está determinado por la intersección de la demanda y oferta de trabajo. Solamente en el salario de equilibrio coinciden la demanda de trabajo que realizan las empresas y la oferta de trabajo por parte de los trabajadores. Cuando existe ese punto de equilibrio en el mercado de trabajo, no existe ningún conflicto entre empresas y trabajadores, por lo que será un equilibrio estable. (Tansini, 2003).

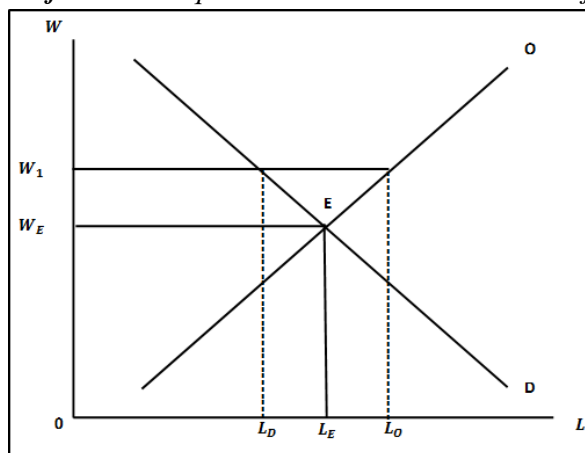
Gráfico N°. 1 Equilibrio de mercado de trabajo



Fuente: Economía para no Economistas (Tansini, 2003)

En el *gráfico No. 1*, se evidencia el equilibrio de mercado de la oferta y demanda en el mercado de trabajo, sin embargo existen efectos donde las curvas de demanda o de oferta se desplazan.

Gráfico N°. 2 *Equilibrio en el Mercado de Trabajo*



Fuente: *Economía para no Economistas* (Tansini, 2003)

Si el salario es superior al punto de equilibrio W_1 habrá una alta oferta de trabajo, es decir, existirá más trabajadores interesados en trabajar L_0 más de los que están dispuestos a contratar las empresas L_D . Los trabajadores desocupados podrían estar dispuestos a trabajar por un salario inferior al vigente, lo que ocasionaría una baja al salario del mercado, mismo que se reducirá hasta que se iguale al salario de equilibrio W_E , y así eliminando el exceso de oferta. Por el contrario, si el salario que paga el mercado fuese inferior al de equilibrio, habría empresas con demanda de trabajo insatisfechas, ya que los trabajadores que están dispuestos a trabajar por ese salario serían menos o casi nulos. (Mochón Morcillo, 2009).

2.2.1.6 Clasificación del salario

Para (Díaz Nieto, Saavedra Uribe, & Valencia Pérez, 2010), el salario se clasifica de la siguiente manera:

a) Por el medio empleado para el pago.- Se puede dividir en:

- Salario en moneda: Se cancela al trabajador en moneda de curso legal.
- Salario en especie: Se cancela con comida, habitación, servicios, etc.
- Pago mixto: Su pago es en moneda y en especie.

b) Por su capacidad adquisitiva.- Se puede dividir en:

- Nominal: Es la cantidad de unidades monetarias que recibe el trabajador a cambio de sus servicios.
- Real: Los bienes que el empleado está en la capacidad de adquirir tomando en cuenta el salario total que percibe.

c) Por su capacidad satisfactoria.- Se puede dividir en:

- Individual: Es aquel que logra satisfacer las necesidades del trabajador.
- Familiar: Es el que logra cubrir el sustento de la familia.

d) Por su límite.- Se puede dividir en:

- Mínimo: La cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, este debe ser suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador.
- Legal: Aquel que es señalado por la ley.
- General: Su pago obligatorio a toda clase laboral.
- Profesional: Se cancela por determinadas actividades, por su alta calificación exige un mayor pago, mismo que se fija por ramas.
- Contractual: Es establecido por la empresa en el contrato.
- Máximo: Permite a la empresa una producción costeable porque es el más alto.

e) Por razón de quien lo produce.- Se puede dividir en:

- Personal: Producido por quien sostiene a la familia.
- Colectivo: Producido por varios miembros de la familia para que puedan sostenerse.
- De equipo: Se paga en bloque a un grupo de trabajo, la distribución del mismo queda a criterio del equipo.

f) Por la forma de pago.- Se puede dividir en:

- Por unidad de tiempo: Pagado en función de números de horas en las cuales el trabajador está a disposición del patrón.
- Por unidad de obra: Es de acuerdo al número de unidades producidas.

2.2.1.7 Factores que inciden en el salario

Las empresas para tener una orientación salarial, realizan una evaluación de puestos nuevos o antiguos dentro de la empresa, donde analizan muchos factores determinantes que incidan en el salario de los empleados.

Para (Pérez Sánchez, 2010) los factores que influyen en la determinación del salario son los siguientes:

- Experiencia laboral
 - Nivel de educación
 - Género del empleado
 - Cargo del empleado
 - Denominación del empleado
- a) **Experiencia Laboral.-** La experiencia es el conocimiento empírico adquirido mediante la práctica de una actividad y es utilizada por el empleado para desempeñar tareas concretas.
- b) **Nivel de Educación.-** Los salarios mejoran si el nivel de educación es superior y esto resulta ser favorable para el empleado. Como muestra de aquello, las empresas buscan que sus colaboradores estén preparados y actualizados para que puedan ejecutar sus tareas con mayor efectividad y eficiencia. Si los empleados cuentan con las herramientas necesarias, es decir un alto nivel profesional tendrán mejores posibilidades de recibir un salario superior, incluso es un mercado laboral muy competitivo y crítico.
- c) **Género del Empleado.-** En ciertas empresas existen una diferenciación por el género de los empleados, según la competencia de la misma, lo que incurre a la contratación del género femenino o masculino, en muchos de los casos de manera preferencial.
- d) **Cargo del empleado.-** Es una función de la cual una persona tiene cierta responsabilidad y el salario dependerá de dicho puesto del empleado.

- e) **Denominación del cargo.-** A este factor se lo denomina pirámide organizacional porque establece la división del trabajo que permite alcanzar los objetivos de la empresa, cuyos niveles son: nivel gerencial, administrativo y operativo.

A diferencia de otros estudios, estos son los factores más relevantes para la determinación del salario en un empleado. Así las empresas tienen una orientación adecuada al momento de pagar los respectivos salarios a cada uno de sus empleados evaluados.

2.2.1.8 Fundamentación legal Ecuatoriana

Según (Cevallos Roman, 2011) los salarios en su forma legal, son de aplicación obligatoria, entre los cuales existen:

- El salario mínimo vital general (SMVG).
- Los salarios mínimos sectoriales (SMS).
- El salario básico unificado.
- Salario digno.

a) **El salario mínimo vital general (SMVG).** Es una figura del esquema legal salarial ecuatoriano, que representa al salario mínimo vital. Su aplicación es general para el sector público y privado, independientemente del sector ocupacional en el que esté laborando el trabajador.

b) **Salario básico unificado (SBU).** Es un valor legal que apareció en nuestro país luego de que se estableció la dolarización. Esto es aplicable a trabajadores privados sujetos al código de trabajo. Dicho salario se lo establece por sectores laborales. Además, ningún trabajador del sector privado podrá percibir como salario básico unificado una cantidad menor a lo establecido en la tabla de salarios sectoriales.

Para fijar el salario se analiza diferentes factores como por ejemplo: el costo de la canasta básica, evolución del índice del precio del consumidor (IPC), la productividad, el empleo, entre otros.

- c) **Salarios mínimos sectoriales (SMS).** El Consejo Nacional de Trabajo y Salarios (CNTS), determinó la tabla de salarios mínimos por sectores definiendo así a los valores mínimos de pago, que incluyen al comercio por mayor y menor, choferes profesionales, contadores, asistentes, auxiliares, ayudantes de contabilidad, guardianía privada, secretarías, talleres de reparación y mantenimiento de automotores, entre otros.
- d) **Salario Digno.** En el artículo 8 del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones menciona:

“El salario digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar. El costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar serán determinados por el organismo rector de las estadísticas y censos nacionales oficiales del país, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales”. (p, 07).

Además, el salario digno tiene varios componentes exclusivamente para fines de cálculo y con ello determinar si un trabajador podría recibir el salario digno. Dichos componentes se mencionan en el artículo 9 del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones.

2.2.1.8.1 Objetivos de la administración de salarios

Según (Cevallos Roman, 2011), la administración de salarios tiene 3 objetivos fundamentales que son: Atraer, Retener y Motivar a los trabajadores:

- a) **Atraer.** - Hace referencia a la búsqueda de candidatos idóneos para que participen en los llamamientos o concursos promocionales que buscan seleccionar a las personas más calificadas y con gran potencial para que formen parte del elemento humano de la empresa.
- b) **Retener.** – Hace referencia a mantener al recurso humano cuyo potencial y

contribuciones hacen que la empresa u organización garantice el crecimiento de la misma. Por el contrario, cuyo personal que no cumpla con las expectativas de la empresa u organización, es el elemento humano que debe salir. Por ello las empresas propondrán y garantizarán el mejoramiento continuo del recurso humano.

- c) **Motivar.** - Es un elemento esencial que fortalece a la empresa y hace que sus trabajadores tengan un ambiente motivacional junto a condiciones laborales positivas, mismas que los incentiven a ser más productivos.

2.2.1.8.2 La política salarial

Para (Cevallos Roman, 2011), los salarios tienen un sustento para que tenga vigencia y aceptación. Entre los elementos están los siguientes:

- Equidad Interna
- Competitividad externa
- Motivación personal
- Administración efectiva

- a) **Equidad interna:** Está relacionado con lo interno del ámbito empresarial, procurando que los salarios sean coherentes dentro de las condiciones primarias que lo caracterizan. Esta coherencia y condiciones primarias tienen como base técnica la valoración de cargos, lo que se concreta en deberes y responsabilidades de cada persona.

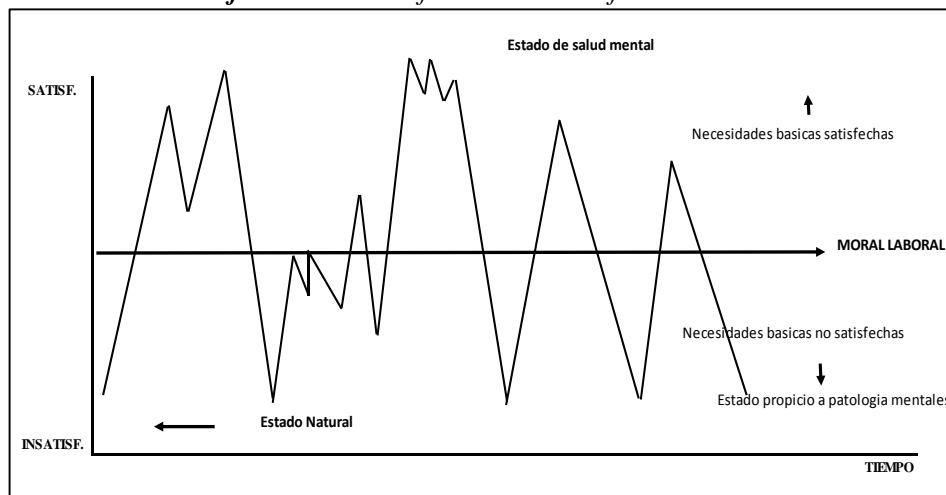
Las empresas se centralizan en jerarquizar y analizar cargos, para los que necesitan ciertos rasgos o exigencias mínimas de formación, capacitación adicional o experiencia, para quien vaya a ocupar dicho cargo lo haga de manera satisfactoria.

- b) **Competitividad externa:** Es la referencia del entorno inmediato de las demás organizaciones, ya que de esta manera comparativa podrán tomar decisiones las empresas.

Las organizaciones, para establecer los salarios, toman como referencia los ya existentes del mercado, es decir de aquellas empresas similares en tamaño, actividad, capital, etc., y así ser competitivas. Esto conlleva a que los empleados permanezcan en la empresa. Sin embargo existen varias empresas que adoptan salarios superiores para con ello, atraer a trabajadores ya que los mismos siempre buscarán mejores salarios y estabilidad laboral.

- c) **Motivación personal:** Es un elemento crítico en las empresas, puesto que parte de un principio psico-social bastante complejo. En el siguiente gráfico se muestra este principio.

Gráfico N.º 3: Satisfacción e insatisfacción laboral



Fuente: (Administración de Salarios y Gestión de Recompensas, 2011)

En el *gráfico No. 3*, la satisfacción e insatisfacción laboral, los estados motivacionales de los empleados son fruto de un conjunto de recompensas que puede recibir de la organización y la moral de los empleados se fortalecerá si reciben dichas recompensas, esto determinará un buen estado de salud mental, puesto que ve sus necesidades básicas satisfechas.

Por el contrario, si los trabajadores enfrentan una ausencia de dichas recompensas, pueden producir un estado de patología mental por lo que vería sus necesidades básicas insatisfechas.

Los picos del *gráfico No. 3*, muestran el estado emocional que impulsa a las fuerzas productivas del trabajo, luego, los estados de disminución de estos elementos positivos

bajan a los estados naturales de insatisfacción. Cuando esto pasa, las empresas buscan formas de recompensa que impulsen la fuerza motivacional a los trabajadores otorgándoles los denominados premios, bonos, incentivos, etc., y así, impulsar el estado emocional de los trabajadores.

d) Administración efectiva de salarios: Los medios administrativos internos del manejo de la política salarial deben permitir una administración descentralizada en toda la organización y así evitar la centralización que demora la gestión u eficiencia de su manejo.

Las empresas al adoptar dichas exigencias lograrían que la política salarial sea sana, progresiva, motivadora, para los empleados y eficaces para los empleadores.

2.2.1.8.3 El Salario en la Constitución del Ecuador

En la Constitución del Ecuador del año 2008, Sección Tercera artículo 328 menciona que:

“La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley de aplicación general y obligatoria.” (p. 153).

Además, en las disposiciones transitorias vigesimoquinta de la Constitución del Ecuador del año 2008 establece que:

“La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en esta constitución. El salario básico deberá ser equivalente al costo de la canasta familiar. La jubilación universal para los adultos mayores se aplicarán de forma progresiva.” (p. 203).

2.2.1.9 Sector Empresarial

2.2.1.9.1 Definición de Empresa

(Palacios Escriche & Romera Rodríguez, 2015), afirman que:

“En la empresa se combinan recursos humanos, tecnología, recursos financieros y la organización que aporta el empresariado y la dirección. Todo ello con el fin de conseguir un objetivo normalmente económico, y con la necesidad de ser eficiente y rentable”. (p.07)

Según, (Fernández Sánchez, 2010) “La empresa es una organización que persigue obtener beneficios proporcionando bienes (productos o servicios) que demanda el mercado.” (p. 61). En sí, las empresas son buscadoras de beneficios compensatorios que reciben los propietarios por arriesgar al invertir su dinero.

Para (Münch Galindo, 2011), señala que la empresa es:

“Una fuente de ingresos para trabajadores, proveedores, gobierno y empresarios, que promueven el desarrollo económico de la sociedad, contribuyen al sostenimiento de servicios públicos, representan un medio para la realización o satisfacción personal y fomentar la capacidad y el desarrollo de habilidades, así como la inversión y la formación de capital”. (p.26)

Es decir, la empresa es un conjunto organizado de recursos humanos, financieros, tecnológicos, con el objetivo de administrar de la mejor manera posible para lograr los máximos resultados, que en su mayoría son económicos.

2.2.1.9.2 Elementos de la Empresa

La empresa necesita contar con una serie de elementos que le permitan desarrollar sus actividades.

Para (Mur, Muñiz, & San Miguel, 2008), dichos elementos son los siguientes:

- a) **El Factor Humano.** Está conformado por las personas que aportan a la empresa, bien con su trabajo o recursos financieros. En función del tipo de aportaciones, distinguiremos los siguientes grupos:
- El empresario. Es la persona que debe tomar las decisiones necesarias para llevar a cabo las actividades empresariales y es responsable de las mismas, asumiendo los riesgos que puedan derivarse de sus decisiones.
 - El propietario o capitalista. Son los propietarios de las empresas y no necesariamente son los empresarios.
 - Los empleados. Son las personas que aportan a la empresa con su trabajo a cambio de un salario.
- b) **El capital:** Está formado por un conjunto de bienes que integran el patrimonio empresarial.
- Capital Fijo. Son los elementos patrimoniales tangibles caracterizados por su largo tiempo de permanencia en la empresa.
 - Circulante. Son las existencias, la tesorería y los derechos de cobro a clientes y deudores.
- c) **La propia organización.** Son los diferentes factores de la empresa que deben ser adecuadamente organizados, con el fin de garantizar la máxima eficiencia en la consecución de los objetivos empresariales. La propia definición de empresa como unidad económica de producción, indica la estrecha relación que existe entre los diferentes elementos de la organización.
- d) **Mundo Exterior.** Las empresas desarrollan sus actividades dentro de un ámbito social, por la razón de que debe relacionarse con los diferentes agentes que lo integran. El entorno de una empresa se constituye por las personas, las instituciones y organizaciones públicas, con quien las empresas necesitan interactuar para cumplir sus actividades.

2.2.1.9.3 Clasificación de las Empresas

Las empresas según (Sande, 2012), se clasifican por:

a) **Actividad económica**

- **Sector primario.** Crean valor al obtener recursos de la naturaleza: agrícolas, ganaderas, minera.
- **Sector secundario.** Crean valor al transformar unos bienes en otros: constructoras, textiles.
- **Sector terciario.** Crean valor al ofrecer servicios: bancos, dentistas, peluquerías, médicos.

b) **Forma jurídica**

- **Individual:** Persona física y empresa es lo mismo. La actividad empresarial no tiene personalidad jurídica propia.
- **Sociedades mercantiles:** Tienen personalidad jurídica propia y pueden ser de un único propietario o de varios.

c) **Dimensión**

Existen muchos criterios para determinar el tamaño: trabajadores, beneficios, ventas. Según el número de trabajadores se distingue entre:

- PYME: Microempresas menor a 10 empleados
- Empresas pequeñas: 11-49 empleados
- Empresas medianas: 50-249 empleados
- Empresa Grande: más de 250 trabajadores.

d) **Titularidad del capital**

- Públicas. Capital exclusivo del sector público.
- Privadas. Capital exclusivo del sector privado.
- Mixtas. Capital público y privado.

e) **Ámbito geográfico de los mercados a los que atiende**

- Locales.
- Regionales.
- Nacionales.
- Multinacionales.

2.2.1.9.4 **Objetivos de la empresa**

Todas las empresas persiguen una meta u objetivos según sea su fin. Por ejemplo, una empresa privada busca maximizar sus beneficios, una empresa grande buscará aumentar su tamaño a mediano y largo plazo, las empresas pequeñas intentarán mantener su independencia y sobrevivir y las empresas públicas tienden a mejorar la prestación de servicios si se financia con el presupuesto general del Estado.

Para (Mur, Muñiz, & San Miguel, 2008), los objetivos empresariales se clasifican según:

a) **Objetivo económico**

- **Maximizar beneficios.** - Si la empresa se encuentra en un sistema de economía de mercado, ésta persigue la obtención de un resultado por lo menos satisfactorio, el mismo que será el motor de la actividad.
- **Maximizar la rentabilidad.** – Mide la relación entre el beneficio y otras magnitudes, como el activo o los fondos propios.
- **Crecimiento empresarial.** - Se llama también incremento del poder de mercado, que supone incrementar la inversión convenientemente financiera y mantenerla aumentando las ventajas competitivas frente a sus rivales actuales y potenciales.
- **Incremento de la productividad.** - Es expresada como la relación entre lo producido y el costo de los factores empleados.
- **Objetivos financieros.** – Cuando la empresa busca solo la liquidez o el endeudamiento.

b) Objetivos Sociales: En el ámbito social se puede considerar lo siguiente:

- Creación de empleo.
- Estabilización de la tasa de paro en la zona donde desarrolla su actividad.
- Incremento del nivel de industrialización.
- Recuperación de patrimonio.
- Cuidar el medio ambiente de tal manera que se posibilite a largo plazo la continuidad de la empresa.

c) Según el horizonte temporal

- **Objetivos estratégicos.** - Son aquellas metas que se plantean para un largo plazo como por ejemplo el aumento de la participación en el mercado.
- **Objetivos operativos.** - Son aquellos que se plantean para un corto plazo como por ejemplo la reducción del precio de un producto.

Se llega a definir que los objetivos que tienen las empresas son el conjunto de resultados que desea alcanzar toda organización para cada una de sus áreas en un determinado periodo de tiempo.

2.3 SISTEMA HIPOTÉTICO

2.3.1 HIPÓTESIS

Los factores que determinan el salario sí influyen en el salario de los empleados de las empresas del sector privado, controladas por la Superintendencia de Compañías en la ciudad de Riobamba en el año 2015.

2.4 VARIABLES

2.4.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

Factores que influyen en el salario

2.4.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Salario Mensual

2.5 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla N°. 1: Operacionalización de las variables

Variable Independiente	Concepto	Categoría	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
Factores que inciden en el salario	Conjunto de aspectos que logran determinar el salario de un empleado.	Aspectos	Experiencia profesional Nivel de Educación Género del Empleado Cargo del Empleado Denominación	Encuesta Formulario de encuesta
Variable Dependiente	Concepto	Categoría	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
Salario Mensual	Es un conjunto de las percepciones económicas, en dinero en especies que retribuyan el trabajo realizado en un periodo determinado.	Conjunto de percepciones	Sueldo Bonificaciones Horas extras Comisiones Aportes	Encuesta Formulario de encuesta

Elaborado por: Darío Pilco

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

De acuerdo a las características de la investigación, se empleó el método hipotético deductivo, explicativo y descriptivo, el cual sirvió para lograr la obtención de datos reales al mismo tiempo que generó los resultados correspondientes para conocer el comportamiento de los factores que influyen en el salario.

3.1 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 MÉTODO HIPOTÉTICO DEDUCTIVO

Durante el desarrollo de la presente investigación, el método utilizado fue el hipotético deductivo, el cual se basa en distintos pasos esenciales:

- a) **Planteamiento del problema:** Las fluctuaciones de salarios que tienen los empleados del sector privado de la ciudad de Riobamba, es uno de los principales problemas en el ámbito laboral al mantener una conducta de diferenciación salarial a consecuencia de los posibles factores que determinan el salario.
- b) **Creación de hipótesis:** La hipótesis plantea que los factores determinantes del salario tienen una relación directa con el salario mensual de los empleados de las empresas de la ciudad de Riobamba controladas por la Superintendencia de Compañías.
- c) **Deducción de consecuencias de la hipótesis:** En esta fase se determina el efecto de la relación directa existente entre los factores determinantes y su incidencia en el salario de los empleados. Este efecto se mide a través del modelo econométrico de regresión lineal, para determinar la correlación existente entre cada una de las categorías que tiene las variables.
- d) **Contrastada: refutación o aceptada:** En esta parte, el objetivo es obtener el grado de influencia que tiene la variable independiente en la variable dependiente.

3.1.2 DESCRIPTIVO

Se aplica este método debido a que se requiere conocer cuáles son los factores que inciden al momento de determinar el salario a los empleados. Esto permitirá descubrir los datos que componen a las variables y de esta forma determinar la influencia que tienen entre las mismas durante el periodo de análisis.

Para ello se empleó encuestas dirigidas a las empresas del sector privado controladas por la Superintendencia de Compañías, en la ciudad de Riobamba en el año 2015, que permitirá recopilar datos necesarios relacionados con las variables, con el propósito de conseguir información que aporte en el desarrollo de la investigación.

3.1.3 EXPLICATIVO

A partir de los datos estadísticos se requirió utilizar el tipo de investigación explicativa debido a que, al momento de realizar el análisis de las variables se estableció una explicación de los resultados obtenidos.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se consideró que la presente investigación fue de tipo descriptiva y correlacional, puesto que, los factores determinantes del salario de los empleados del sector privado de la ciudad de Riobamba, fueron relacionados con el tipo de investigación detallado anteriormente.

3.2.1 CORRELACIONAL

La investigación fue de tipo correlacional, pues busca determinar la relación que existe entre los factores que inciden en el salario y el salario mensual de los empleados, con esto se determinó el nivel de asociación que tienen para cumplir los objetivos de la investigación.

3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue documental y de campo, ya que se realizó en la ciudad de Riobamba, donde se procedió a utilizar distintas técnicas e instrumentos para la recolección de datos. Además, se utilizó bibliografía y documentos para poder analizar y formular conclusiones y recomendaciones.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

Para el cumplimiento de los objetivos se tomaron en consideración dos poblaciones, de acuerdo a los objetivos de la investigación. La primera población se consideró al sector de empresas del sector privado de la ciudad de Riobamba y la segunda encuesta fue dirigida a los empleados de estas empresas del mismo sector.

3.4.1 POBLACIÓN DEL SECTOR EMPRESARIAL CONTROLADOS POR LA SUPERCIAS

De acuerdo a la Superintendencia de Compañías y Seguros, en el año 2015 existen 508 empresas en la provincia de Chimborazo y 411 empresas en la ciudad de Riobamba que están controladas por dicha entidad.

Las empresas pueden ser clasificadas como grandes, medianas y pequeñas, según el número de empleados que posea.

*Tabla N°. 2: Tipo de empresas en el Ecuador
Año 2015*

Tipo de empresas	Número de empleados
Micro empresas	Entre 1 a 9 trabajadores
Pequeña empresa	Entre 10 a 49 trabajadores
Mediana empresa	Entre 50 a 199 trabajadores
Grande empresa	Más de 200 trabajadores

Fuente: Superintendencia de Compañías Valores y Seguros

Elaboración: El Autor

En el siguiente cuadro se resumirá el tipo de empresas según la cantidad de empleados que tienen las mismas.

Tabla N°. 3: Número y tipo de empresas en la ciudad de Riobamba.
Año 2015

Tipo de empresas	Número de empresas
Micro empresas	269
Pequeña empresa	102
Mediana empresa	26
Grande empresa	14
Total	411

Fuente: Superintendencia de Compañías Valores y Seguros
Elaboración: El Autor

3.4.2 MUESTRA DEL SECTOR EMPRESARIAL PRIVADO CONTROLADOS POR LA SUPERCIAS

Para calcular el tamaño de la muestra se utilizará la siguiente fórmula. Como se mencionó anteriormente existe en la ciudad de Riobamba 411 empresas del sector privado controladas por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

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

En donde:

n = Tamaño muestral.

m = Tamaño poblacional.

e = Error Muestral.

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

$$n = \frac{411}{(0.05)^2(411 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{411}{2,025}$$

$$n = 203$$

Después de aplicar dicha fórmula a las 411 empresas privadas controladas por la Superintendencia de Compañías en la ciudad de Riobamba, se obtuvo como resultado la muestra de 203 empresas a encuestar.

Tabla N°. 4: Número de personas a encuestar
Año 2015

Tipo de empresas	Número de empresas	%	Empresas a encuestar
Micro empresas	269	65%	132
Pequeña empresa	102	25%	51
Mediana empresa	26	7%	14
Grande empresa	14	3%	6
Total	411	100%	203

Fuente: Encuestas SPSS 23

Elaboración: El Autor

En la tabla N° 4 se aplicó una muestra estratificada a cada tipo de empresa del sector privado de la ciudad de Riobamba para determinar cuántas encuestas se realizará a cada tipo de empresa.

3.4.3 POBLACIÓN DE PEMPLADOS DEL SECTOR EMPRESARIAL PRIVADO CONTROLADOS POR LA SUPERCIAS

De acuerdo a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, en el año 2015 existió aproximadamente 3100 empleados trabajando en el sector privado de la ciudad de Riobamba.

Tabla N°. 5: Empleados del sector privado de la ciudad de Riobamba

Año 2015

Tipo de empresas	Número de empleados
Micro empresas	717
Pequeña empresa	537
Mediana empresa	394
Grande empresa	1452
Total	3100

Fuente: Superintendencia de Compañías Valores y Seguros

Elaboración: El Autor

En la tabla No. 5 se determinará el número de empleados por el tamaño de las empresas del sector privado.

3.4.3.1 MUESTRA DE LOS EMPLEADOS DEL SECTOR EMPRESARIAL PRIVADO CONTROLADOS POR LA SUPERCIAS

Para calcular el tamaño de la muestra se utilizará la siguiente fórmula. Como se mencionó anteriormente existe en la ciudad de Riobamba 3100 empleados trabajando en el sector privado controladas por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

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

En donde:

n = Tamaño muestral.

m = Tamaño poblacional.

e = Error Muestral.

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

$$n = \frac{3100}{(0.05)^2(3100 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{3100}{8,7475}$$

$$n = 354$$

Posteriormente de haber aplicado la fórmula al total de los empleados, se obtuvo como resultado una muestra de 354 personas a encuestar.

A continuación se realizará una muestra estratificada para cada uno de los tipos de empresas para determinar el porcentaje y la cantidad de encuestas que se realizará a las empresas del sector privado de la ciudad de Riobamba.

Tabla N°. 6: Muestra estratificada de los empleados del sector privado de la ciudad de Riobamba
Año 2015

Tipo de empresas	Número de empleados	%	Empleados a encuestar
Micro empresas	717	23%	82
Pequeña empresa	537	17%	60
Mediana empresa	394	13%	46
Grande empresa	1452	47%	166
Total	3100	100%	354

Fuente: Encuestas SPSS 23

Elaboración: El Autor

En la tabla No. 6 se aplicó una muestra estratificada, por lo que se determinó el porcentaje y el número de encuestas a realizarse a los empleados de las empresas del sector privado de la ciudad de Riobamba.

3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1 TÉCNICAS

Observación. Permitirá obtener mayor información, puesto que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso y con ello tomar dichos datos y registrarlos para su posterior análisis.

Encuestas. Permitirá recolectar información del problema que se va a investigar y se aplicará de manera directa a la población involucrada en la presente investigación.

3.5.2 INSTRUMENTOS

El instrumento que permitió recabar información como fuente primaria para el proceso investigativo, fue una encuesta dirigida a las empresas y empleados del sector privado controladas por la Superintendencia de Compañías, con esto se obtuvo información que permitirá generar resultados importantes para la investigación.

3.6 TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para la investigación, se aplicó una encuesta que sirvió para caracterizar y revisar los factores que influyen en el salario mensual de cada empleado de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba.

Para el procesamiento de la información de las encuestas, se utilizó diferentes programas informáticos, entre los cuales Microsoft Office Excel, mediante el cual se realizó una base de datos para la tabulación correspondiente. Dicha base de datos fue ingresada en el programa estadístico SPSS 23, el cual arrojó datos estadísticos econométricos para el respectivo análisis.

3.7 ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para el análisis de resultados macroeconómicos se considerará los siguientes indicadores para el respectivo estudio:

3.7.1 SALARIO REAL Y SALARIO BÁSICO EN EL ECUADOR

La lucha por mejorar los salarios de los trabajadores se ha constituido en un aspecto fundamental del conflicto laboral. Esto ha conllevado arrancar parte de las ganancias de los empleadores y beneficiar a los empleados mejorando así las condiciones de vida, pero uno de argumentos más utilizados para oponerse al incremento salarial es el de que produce inflación.

En el Ecuador, la evolución de estos indicadores durante el periodo de estudio 2009 y 2015, muestran un importante crecimiento.

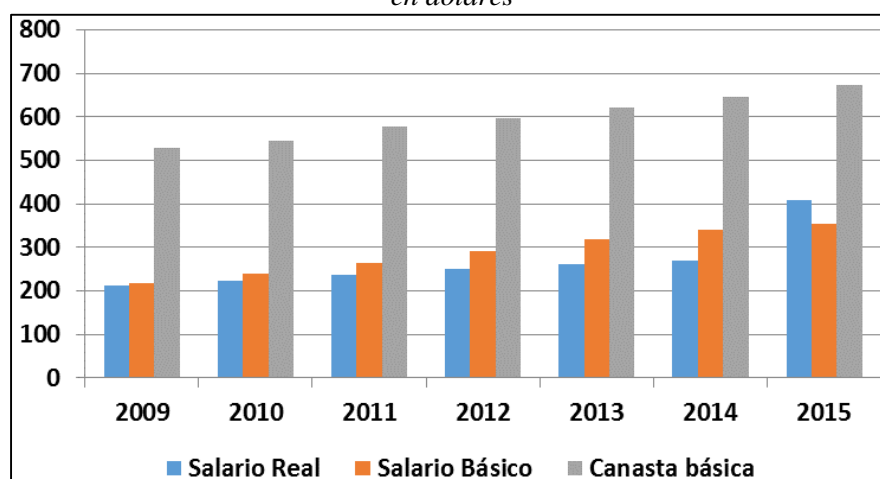
Tabla N°. 7: Evolución del Salario Real y Salario Básico
 Periodo 2009 – 2015
 -en dólares mensuales-

Años	Salario real	Salario básico	Canasta básica	Inflación
2009	210,93	218,00	528,9	4,3%
2010	222,32	240,00	544,71	3,3%
2011	237,04	264,00	578,04	5,4%
2012	248,99	292,00	595,7	4,2%
2013	261,82	318,00	620,86	2,7%
2014	270,65	340,00	646,3	3,7%
2015	407,85	354,00	673,21	3,4%

Fuente: Banco Central del Ecuador

Elaboración: Dario Pilco

Gráfico N°. 4: Evolución del Salario Real y Salario Básico
 Periodo 2009 – 2015
 -en dólares-



Fuente: Banco Central del Ecuador

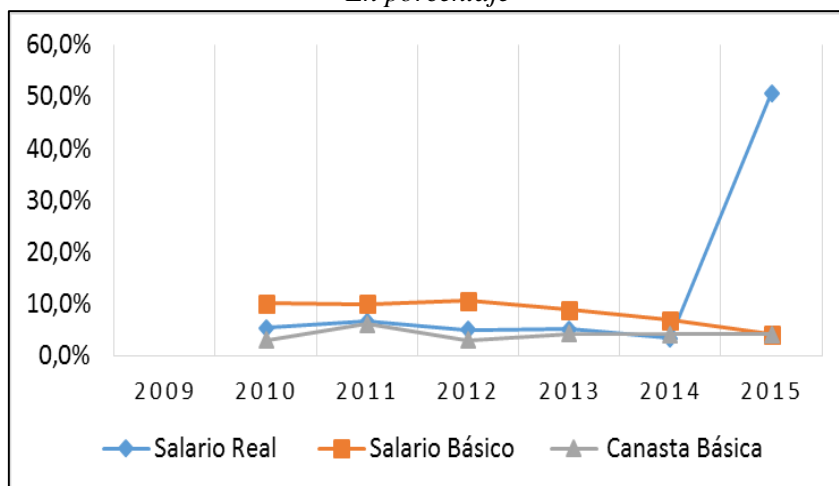
Elaboración: Dario Pilco

El salario real, en relación a la canasta básica en el año 2009 cubrió el 39.9%, hasta llegar a cubrir el 60.6% en el año 2015. Asimismo, el salario real, en promedio durante el periodo de análisis ha sido de 12.71%, mientras el salario básico en promedio fue del 8.44% del 2009 al 2015.

El crecimiento del salario real en dicho periodo de estudio fue del 93.4%, es decir, se duplicó, pues pasó de \$210.93 dólares en el 2009 a \$407.85 dólares en el 2015. Del mismo modo, el crecimiento del salario básico fue del 62.4%, pues pasó de \$218 dólares en el 2009 a \$354 dólares en el 2015. Dicho aumento salarial está establecido por la ley en el art. 328 de la Constitución de Ecuador donde menciona que el Estado fijará y revisará anualmente el salario básico y su aplicación será general y obligatoria.

La inflación en promedio durante el periodo de estudio fue de 3.9%, donde se encontró una leve alza es en el año 2011 del 5.4% a diferencia de años anteriores y posteriores.

Gráfico N°. 5: Evolución del Salario Real y el Salario Básico
 Periodo 2009 – 2015
 -En porcentaje-



Fuente: Banco Central del Ecuador
Elaboración: Dario Pilco.

La canasta básica en promedio durante el periodo de análisis fue del 4.11%, y el salario básico fue del 8.44%, el salario real en un 12.71%, es decir, existe un desbalance del salario real que no permite cubrir la canasta básica, mientras que el salario básico tendió a disminuir hasta el 4.12% en el 2015.

3.7.2 Evolución del sector empresarial en el Ecuador

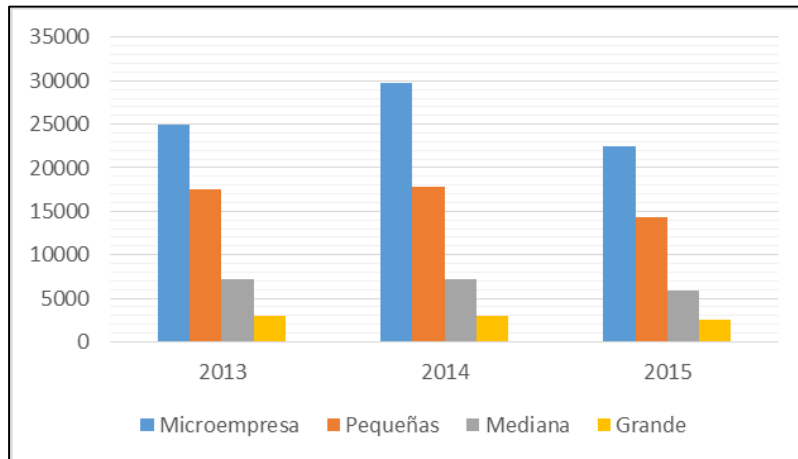
Para el siguiente estudio, se realizó un análisis de las empresas que se encuentran controladas por la Superintendencia de compañías Valores y Seguros en el Ecuador, en la provincia de Chimborazo y en el Cantón Riobamba.

Tabla N°. 8: Empresas en Ecuador
 Periodo 2013– 2015

Años	Empresas en Ecuador				
	Microempresa	Pequeñas	Mediana	Grande	Total
2013	24932	17575	7121	2976	52604
2014	29756	17796	7121	2966	57639
2015	22523	14320	5813	2481	45137

Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.
Elaboración: Dario Pilco

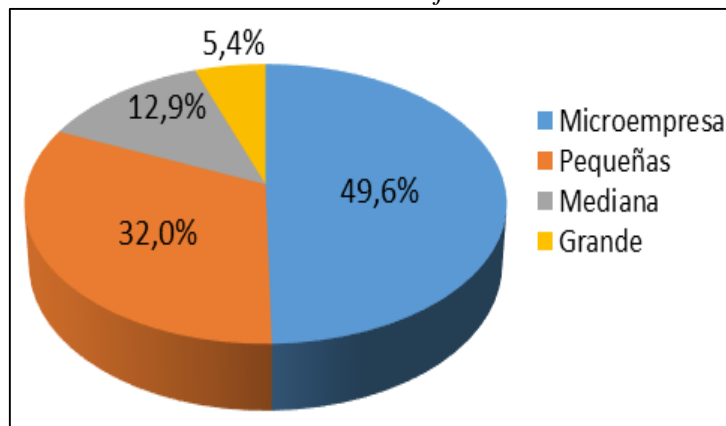
Gráfico N°. 6: Empresas en Ecuador
Periodo 2013– 2015



Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.
Elaboración: Dario Pilco

En el periodo de estudio se evidencia una gran cantidad de microempresas. Sin embargo, en el año 2014 hubo un incremento de micro y pequeñas empresas con relación al año anterior, esto debido a que existió un incremento de la inversión extranjera directa. Por otra parte, la mediana y grande empresa evidencia un notable descenso en el último año.

Gráfico N°. 7: Participación de las Empresas en Ecuador
Periodo 2013– 2015
-En Porcentaje-



Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.
Elaboración: Dario Pilco

En el gráfico No. 7, se puede apreciar que el sector de mayor participación es la microempresa con un promedio del 49.6% durante el periodo de estudio, siendo el año 2014 donde existe una gran cantidad de las mismas. De igual manera, la participación de la pequeña empresa en promedio fue del 32%, la mediana empresa del 12.9%, mientras que la grande empresa fue del 5.4%.

Debido a las políticas complejas emitidas por parte del Gobierno en el año 2015, los procesos para constituir empresas, se volvieron largos y complejos. Con estas dificultades y los problemas que tenían algunas empresas tuvieron como consecuencia que muchas de ellas ahora estén fuera del mercado o en proceso de liquidación. De acuerdo a un estudio del Banco Mundial denominado Doing Business 2015 (Haciendo Negocios) de 185 países el Ecuador ocupa el puesto 166 de dificultad para constituir una empresa.

Además, son pocas empresas que se atreven a publicar sus dificultades económicas, pero en el último ejercicio del 2015, varias empresas reflejaron sus dificultades. En el año 2014 existieron 4149 empresas que declararon pérdidas y en el 2015 existió 4800 compañías que entraron en causal de disolución por pérdidas, es decir un 15.7% más que las del anterior año.

Según (España, 2016), esta situación se la vincula con la descapitalización de las empresas y la dificultad de acceder a un crédito, un insuficiente nivel de ventas, inseguridad y cambios permanentes en las reformas legislativas, provocando que muchas empresas en el Ecuador se encuentren inmersas en crisis desencadenando el cierre de algunas de ellas, y con ello el aumento del desempleo.

3.7.3 Sector empresarial en la provincia de Chimborazo

El sector empresarial de la provincia de Chimborazo se constituye por microempresas, pequeñas, medianas y grandes empresas.

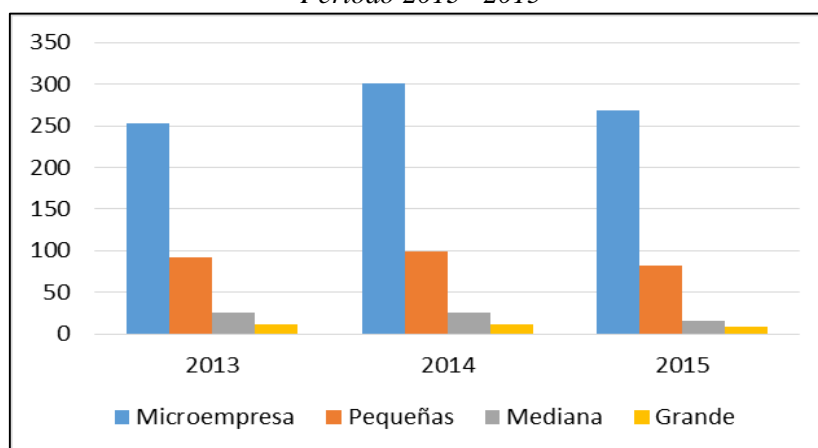
Estas organizaciones tienen una importancia estratégica en el crecimiento de la economía a nivel local y nacional. Además, contribuyen a la disminución de la pobreza por ser generadoras de empleo e ingresos.

*Tabla N°. 9: Empresas de la provincia de Chimborazo
Periodo 2013– 2015*

Años	Empresas de la provincia de Chimborazo				
	Microempresa	Pequeñas	Mediana	Grande	Total
2013	253	92	25	11	381
2014	301	99	25	11	436
2015	269	82	16	9	376

*Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.
Elaboración: Dario Pilco*

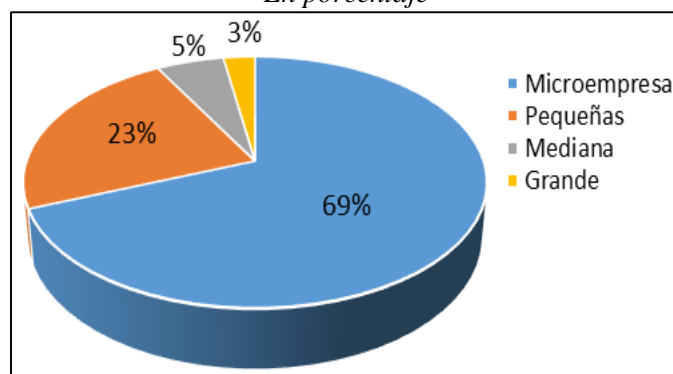
Gráfico N°. 8: Empresas de la provincia de Chimborazo
Periodo 2013– 2015



Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.
Elaboración: Dario Pilco

En el periodo de estudio se evidencia notablemente una cantidad considerable de microempresas en la provincia de Chimborazo. Sin embargo, en el año 2014 existió un incremento de micro y pequeñas empresas con relación al año anterior. Por otra parte, la mediana y grande empresa refleja una disminución en el último año.

Gráfico N°. 9: Participación de las Empresas en la Provincia de Chimborazo
Periodo 2013– 2015
-En porcentaje-



Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.
Elaboración: Dario Pilco

Como se evidencia en el Gráfico N°. 9, durante el periodo de análisis, el sector de mayor participación es la microempresa, con un promedio del 69%, siendo el año 2014 donde existe una gran cantidad de microempresas. De igual manera, la participación de la pequeña empresa en promedio fue del 23%, la mediana empresa del 5%, mientras que la grande empresa fue del 3%.

3.7.4 Sector empresarial en la ciudad de Riobamba

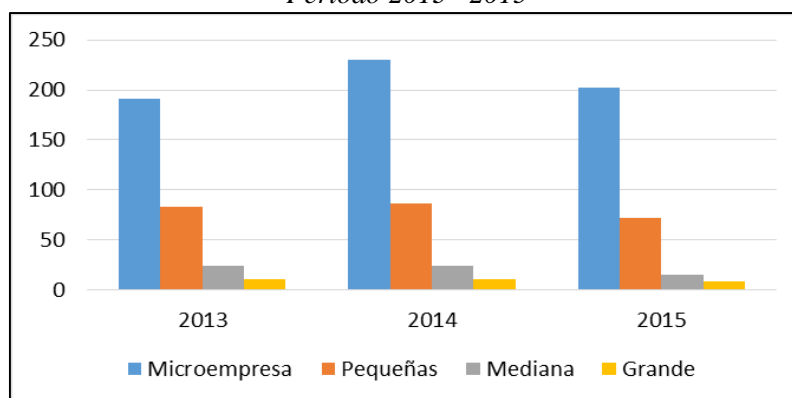
Tabla N°. 10: Empresas de Riobamba
Periodo 2013– 2015

Años	Empresas de Riobamba				
	Microempresa	Pequeñas	Mediana	Grande	Total
2013	191	83	24	11	309
2014	230	87	24	11	352
2015	202	72	15	9	298

Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

Elaboración: Dario Pilco

Gráfico N°. 10: Empresa de Riobamba
Periodo 2013– 2015

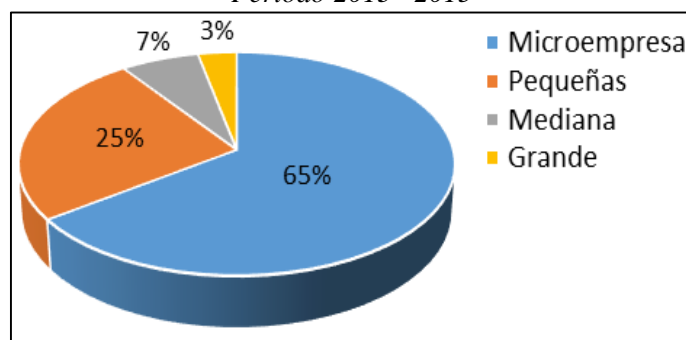


Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

Elaboración: Dario Pilco

En el gráfico No.10, se evidencia una cantidad considerable de microempresas en la ciudad de Riobamba. Sin embargo, en el año 2014 hubo un incremento de micro y pequeñas empresas con relación al año anterior. Por otra parte, la mediana y grande empresa evidencia un notable descenso en el último año.

Gráfico N°. 11: Participación de las Empresas en Riobamba
Periodo 2013– 2015



Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

Elaboración: Dario Pilco

Durante el periodo de análisis, el sector de mayor participación es la microempresa con un promedio del 65%, siendo el año 2014 donde existe una gran cantidad de microempresas. De igual manera, la participación de la pequeña empresa en promedio fue del 25%, la mediana empresa del 7%, mientras que la grande empresa fue del 3%.

3.7.5 Sector educativo en la ciudad de Riobamba.

Tabla N°. 11: Instituciones Educativas en Riobamba
Periodo 2010– 2015

Año	INSTITUCIONES		
	Primaria	Secundaria	Total
2010	324	69	393
2011	311	80	391
2012	296	85	381
2013	267	85	352
2014	216	75	291
2015	162	71	233

Fuente: Ministerio de Educación

Elaboración: Darío Pilco.

Como se evidencia, en la ciudad de Riobamba existe un número elevado de instituciones educativas de nivel primario y secundario. En este sentido se ve reducido del número total de Instituciones Educativas para el año 2015 y debido a políticas del Ministerio de Educación.

Tabla N°. 12: Estudiantes matriculados nivel secundario
Año 2009 - 2015

Periodo	Estudiantes por género matriculados		
	Hombre	Mujer	Total Estudiantes
2009-2010	21113	20376	41489
2010-2011	20604	20236	40840
2011-2012	21419	21366	42785
2012-2013	22022	21950	43972
2013-2014	28324	27945	56269
2014-2015	28880	28020	56900

Fuente: Ministerio de Educación

Elaboración: Darío Pilco

Durante el periodo de análisis, se evidencia que existe un alto número de jóvenes entre hombre y mujeres que se han matriculado en las diferentes instituciones educativas de la

ciudad de Riobamba. En el periodo 2014 – 2015 de análisis se evidencia un incremento de estudiantes con respecto a años anteriores.

Tabla N°. 13: *Estudiantes por deserción nivel secundario*
Año 2009 - 2015

Periodo	Estudiantes por género deserción		
	Hombres	Mujeres	Deserción
2009-2010	1433	964	2397
2010-2011	1134	981	2115
2011-2012	947	809	1756
2012-2013	1162	797	1959
2013-2014	1389	854	2243
2014-2015	1257	789	2046

Fuente: Ministerio de Educación

Elaboración: Darío Pilco

Como se evidencia en la *tabla No. 13*, existe un alto número de jóvenes que han desertado de las diferentes instituciones educativas, siendo el año 2009 como el más alto en tema de deserción estudiantil y el año 2011 como un periodo en donde existe un bajo nivel de deserción. Este problema ocasiona que los estudiantes no puedan seguir aspirando a un nivel académico óptimo y con ello pretender a un cargo donde el empleado pueda negociar su salario.

3.8 ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS

A continuación, se interpretan los resultados obtenidos de cada una de las preguntas planteadas en la encuesta que se aplicó a los empleadores y empleados de las empresas del sector privado del Cantón Riobamba. Dichas preguntas fueron enfocadas a recabar información de las empresas tales como: perfil y características de la empresa, situación económica y financiera, factores que influyen en la determinación del salario. Por parte de los empleados se recabó información como por ejemplo: salario mensual, años de experiencia, estudio, el cargo y el género del empleado.

3.8.1 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS AL EMPLEADOR

A continuación se analiza los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los empleadores con el objetivo de identificar los factores que influyen en la determinación del salario de las empresas del sector privado en la ciudad de Riobamba en el año 2015.

Pregunta No. 1: Actividad económica principal de la empresa.

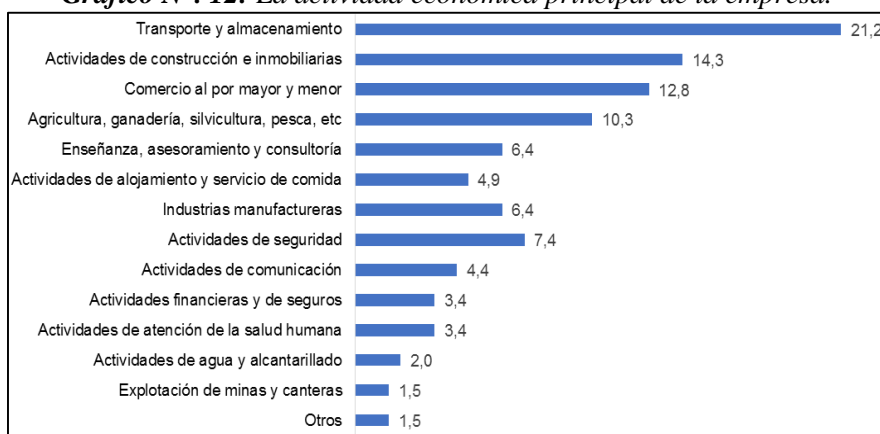
Tabla N°. 14: La actividad económica principal de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Transporte y almacenamiento	43	21,2	21,2	21,2
	Actividades de construcción e inmobiliarias	29	14,3	14,3	35,5
	Comercio al por mayor y menor	26	12,8	12,8	48,3
	Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca, etc.	21	10,3	10,3	58,6
	Enseñanza, asesoramiento y consultoría	13	6,4	6,4	65,0
	Actividades de alojamiento y servicio de comida	10	4,9	4,9	70,0
	Industrias manufactureras	13	6,4	6,4	76,4
	Actividades de seguridad	15	7,4	7,4	83,7
	Actividades de comunicación	9	4,4	4,4	88,2
	Actividades financieras y de seguros	7	3,4	3,4	91,6
	Actividades de atención de la salud humana	7	3,4	3,4	95,1
	Actividades de agua y alcantarillado	4	2,0	2,0	97,0
	Explotación de minas y canteras	3	1,5	1,5	98,5
	Otros	3	1,5	1,5	100,0
Total	203	100,0	100,0		

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Gráfico N°. 12: La actividad económica principal de la empresa.



Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Análisis.

Al clasificar las actividades económicas principales de las empresas encuestadas, se evidencia que la actividad de mayor importancia es el transporte y almacenamiento con una representación del 21,2 %, asimismo la actividad de construcción e inmobiliaria representa el 14,3% y el comercio al por mayor y menor con un porcentaje del 12,8% a nivel local.

Interpretación.

En la ciudad de Riobamba se evidencia que la mayor cantidad de empresas se enfocan a actividades no industriales, pero que generan rentabilidad. De igual manera, existen empresas en menor cantidad que brindan servicios en diferentes áreas para cumplir las necesidades de las personas.

Pregunta No. 2: La empresa tiene sucursales.

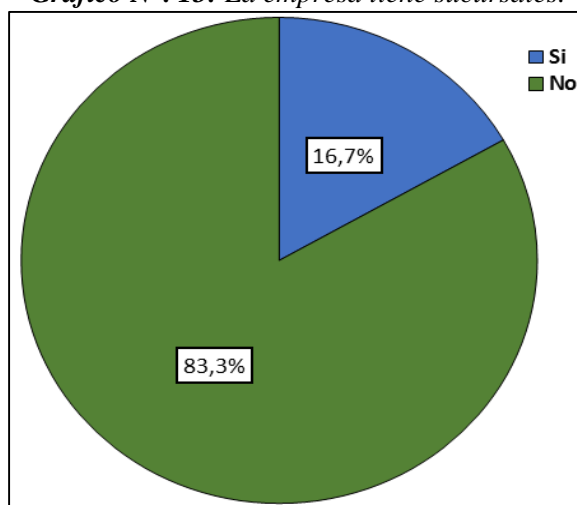
Tabla N°. 15: La empresa tiene sucursales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	34	16,7	22,1	22,1
	No	169	83,3	77,9	100,0
	Total	203	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Gráfico N°. 13: La empresa tiene sucursales.



Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Análisis.

El 83,3% de las empresas encuestadas no cuentan con sucursales, mientras que el 16,7% cuentan con sucursales, sean estos a nivel locales, provinciales, regionales o nacionales.

Interpretación.

La mayoría de empresas del sector privado de la ciudad de Riobamba no cuentan con sucursales, puesto que en su mayor parte son negocios pequeños que no generan muchos ingresos y ganancias.

Pregunta No. 3: El destino final de producto o servicio es:

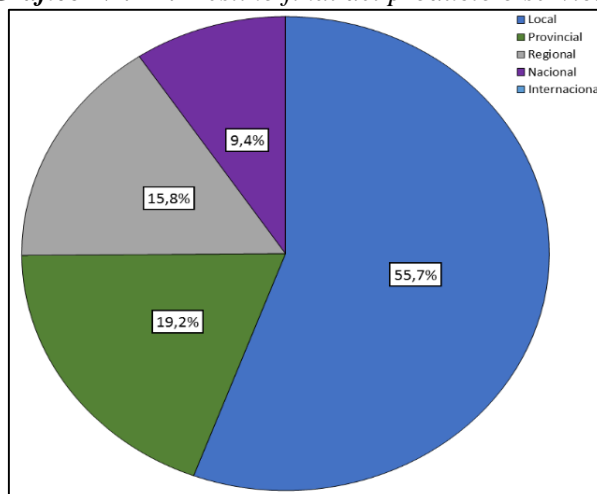
Tabla N°. 16: Destino final del producto o servicio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Local	113	55,7	55,7	55,7
	Provincial	39	19,2	19,2	74,9
	Regional	32	15,8	15,8	90,6
	Nacional	19	9,4	9,4	100,0
	Internacional	0	0,0	0,0	
	Total	203	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Gráfico N°. 14: Destino final del producto o servicio.



Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Análisis.

El destino final del producto en su mayor parte es a nivel local con el 55,7%, el 19,2% pertenece a nivel provincial, el 15,8% a nivel regional, el 9,4% corresponde a nivel nacional y con un porcentaje nulo a nivel internacional.

Interpretación.

Se observa que la mayor parte de empresas destinan su producto o servicios a nivel local, ya que la mayoría de ellos son microempresas o pequeñas empresas familiares y su capacidad instalada solo abastece a nivel local y provincial. Sin embargo las grandes y medianas empresas, en un menor porcentaje se evidencia que tienen la capacidad suficiente para destinar sus productos o servicios a nivel regional y nacional.

Pregunta No. 4: Activos de la empresa.

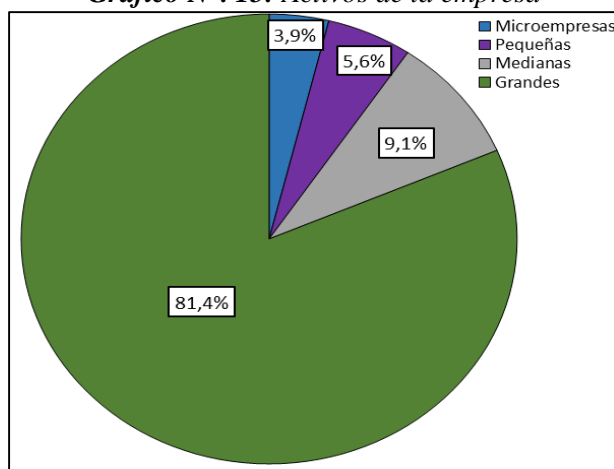
Tabla N°. 17: Activos de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Activos
Válido	Microempresas	132	3,9	3,9	\$29.925.284,00
	Pequeñas	51	5,6	5,6	\$42.963.058,00
	Medianas	14	9,1	9,1	\$70.240.656,00
	Grandes	6	81,4	81,4	\$628.165.732,00
	Total	203	100	100	

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Gráfico N°. 15: Activos de la empresa



Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Análisis.

Según datos obtenidos de las encuestas aplicadas a las empresas del sector privado con respecto al total de activos, el 81,4% pertenece a las grandes empresas, el 9,1% a las medianas empresas, el 5,6% corresponde a las pequeñas empresas y con un porcentaje bajo a las microempresas (3,9%).

Interpretación.

Del resultado total, la mayor cantidad de activos tiene las empresas grandes, ya que las mismas poseen instalaciones, recursos humanos, capacidad instalada en mayor cantidad a diferencia de las microempresas y pequeñas empresas, que carecen de las mismas.

Pregunta No. 5: Pasivos de la empresa.

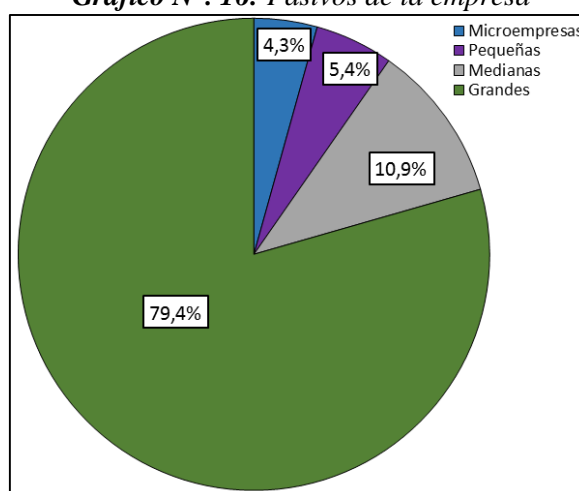
Tabla N°. 18: Pasivos de la empresa

		Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje válido	Pasivos
Válido	Microempresas	132	4,3	4,3	\$397.835,00
	Pequeñas	51	5,4	5,4	\$492.735,00
	Medianas	14	10,9	10,9	\$997.735,00
	Grandes	6	79,4	79,4	\$7.297.735,00
	Total	203	100	100	

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Gráfico N°. 16: Pasivos de la empresa



Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Análisis.

Del total de la población encuestada con respecto a los pasivos de las empresas, el 79,4% corresponde a las grandes empresas, el 10,9% a las medianas empresas y con un bajo porcentaje se encuentran las pequeñas y microempresas con el 5,4% y 4,3% respectivamente.

Interpretación.

Al analizar los resultados de las encuestas aplicadas, se determinó que las empresas grandes tienen mayor endeudamiento, por ser las que tienen mayor capacidad de producción y de infraestructura a diferencia de las pequeñas y microempresas que tienen un menor endeudamiento por ser negocios familiares con menor capacidad instalada.

Pregunta No. 6: Ingresos por ventas de la empresa.

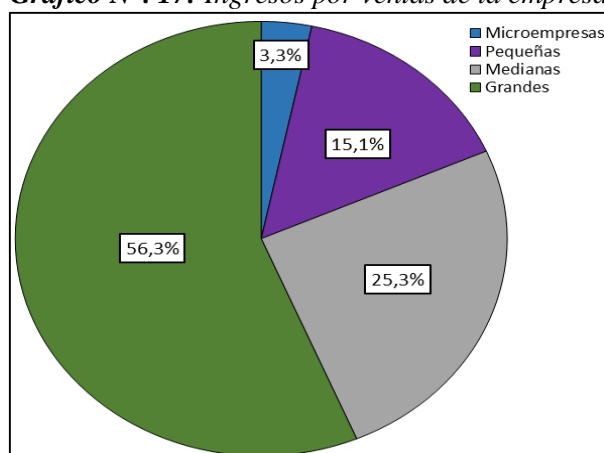
Tabla N°. 19: Ingresos por ventas de la empresa

		Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje válido	Ingresos
Válido	Microempresas	132	3,3	3,3	\$15.966.411,00
	Pequeñas	51	15,1	15,1	\$72.915.294,00
	Medianas	14	25,3	25,3	\$122.009.591,00
	Grandes	6	56,3	56,3	\$272.176.015,00
	Total	203	100	100	

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Gráfico N°. 17: Ingresos por ventas de la empresa



Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Análisis.

De acuerdo a los información obtenida mediante las encuestas a las empresas del sector privado de la ciudad de Riobamba se evidencia que el 56,3% corresponde a las grandes empresas, el 25,3% a las empresas medianas, el 15,1% representa a las pequeñas empresas y con un bajo porcentaje corresponde a las microempresas con el 3,3%.

Interpretación.

Las grandes empresas del sector privado tienen mayores ingresos ya que cuentan con una gran capacidad de instalación y de producción. Por otra parte, las PYMES captan ingresos de acuerdo a su capacidad instalada. Sin embargo las microempresas tiene un nivel bajo de ingreso, ya que son empresas familiares con poca capacidad instalada.

Pregunta No. 7: Califique qué factores son los más importantes para determinar el salario de un empleado. Siendo 1 sin importancia alguna, 2 poco importante, 3 regular, 4 importante, 5 muy importante.

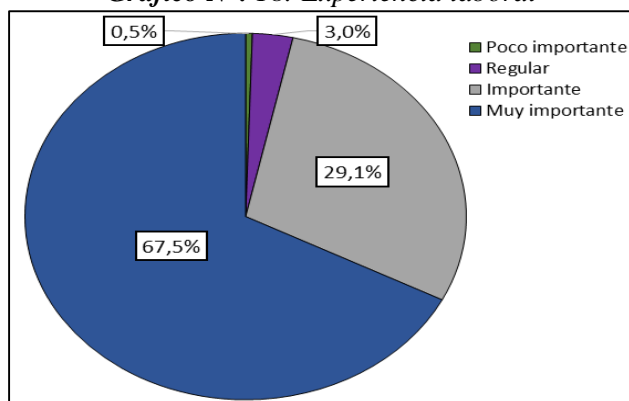
Tabla N°. 20: Experiencia laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco importante	1	,5	,5	,5
	Regular	6	3,0	3,0	3,4
	Importante	59	29,1	29,1	32,5
	Muy importante	137	67,5	67,5	100,0
	Total	203	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Gráfico N°. 18: Experiencia laboral



Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Análisis

Según la información obtenida de las encuestas realizadas a las empresas del sector privado, el 67,5% menciona que es muy importante la experiencia laboral, el 29,1% representa al grupo que alude la importancia existente en la experiencia, el 3,0% indica que la experiencia tiene un nivel regular, mientras que el 0,5% menciona que es poco importante el factor experiencia.

Interpretación.

Existe un gran número de empresas que tienen como política exigir a las personas en busca de trabajo tener experiencia laboral, puesto que hace referencia a un conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes que el individuo ha adquirido. Con ello, evitan las empresas gastar en capacitaciones, curso, etc.

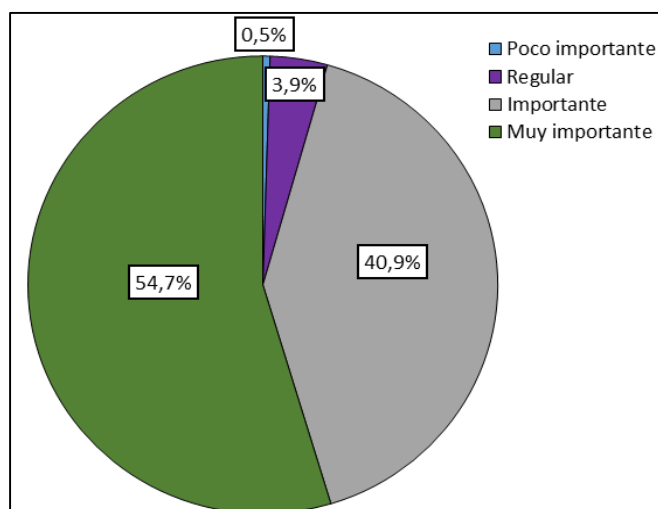
Tabla N°. 21: Preparación académica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco importante	1	,5	,5	,5
	Regular	8	3,9	3,9	4,4
	Importante	83	40,9	40,9	45,3
	Muy importante	111	54,7	54,7	100,0
	Total	203	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Gráfico N°. 19: Preparación académica



Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Análisis.

En cuanto a la preparación académica, el 54,7% de las empresas lo considera muy importante, el 40,9% mencionan que es muy importante y menos del 4% de las compañías encuestadas indican que es regular o poco importante la preparación académica.

Interpretación.

Las empresas en su totalidad mencionan que es muy importante la preparación académica del empleado, ya que dicho factor es una herramienta que ayuda a las personas a ejercer nuevas competencias, donde se pondrán a prueba sus conocimientos y muchos factores más que el empleado necesitara para cumplir sus objetivos.

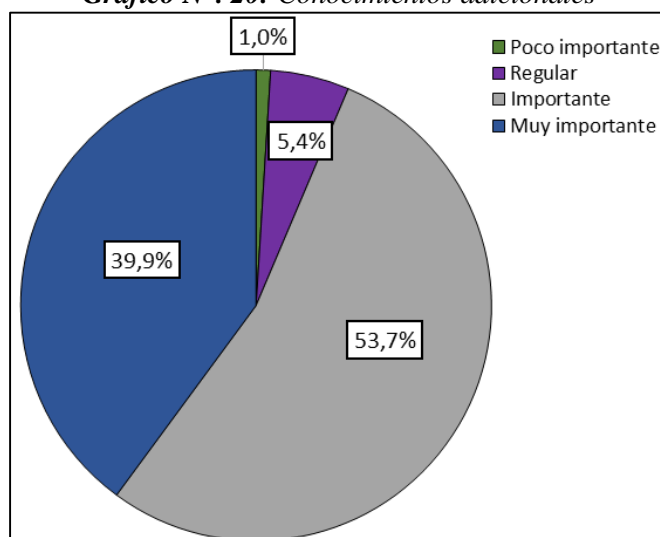
Tabla N°. 22: Conocimientos adicionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco importante	2	1,0	1,0	1,0
	Regular	11	5,4	5,4	6,4
	Importante	109	53,7	53,7	60,1
	Muy importante	81	39,9	39,9	100,0
	Total	203	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Gráfico N°. 20: Conocimientos adicionales



Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Análisis.

De acuerdo a la investigación realizada a las empresas del sector privado con respecto al factor conocimientos adicionales, se puede apreciar que el 53,7% determina que es importante, el 39,9% indica que es muy importante, el 5,4% menciona que es regular y el 1% alude que es poco importante los conocimientos adicionales que tengan los empleados.

Interpretación.

Para las empresas, en el estudio realizado se determinó que es de vital importancia los conocimientos adicionales, puesto que los empleados al realizar sus labores están expuestos a trabajar con paquetes informáticos, manejo de equipos, etc., por ello es de vital importancia tener ciertos conocimientos en diferente áreas.

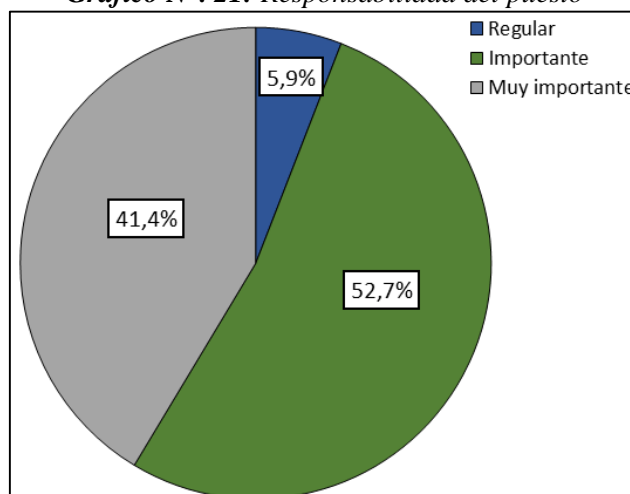
Tabla N°. 23: Responsabilidad del puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	12	5,9	5,9	5,9
	Importante	107	52,7	52,7	58,6
	Muy importante	84	41,4	41,4	100,0
	Total	203	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Gráfico N°. 21: Responsabilidad del puesto



Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Análisis.

Según la información obtenida de acuerdo a la responsabilidad del puesto, el 52,7% menciona que es importante, el 41,4% indica que es muy importante y el 5,9% determina que es regular la responsabilidad del puesto del empleado para la determinación del salario.

Interpretación.

Para las empresas en cuestión, la responsabilidad del puesto es un factor considerable, ya que los empleados aparte de cumplir los requisitos para el puesto de trabajo, deben contar con ética, integridad, compromiso, trabajo en equipo, conocer su puesto de trabajo y tareas asignadas, tener un plan de trabajo, ser puntual, etc., que en otras palabras se resume la responsabilidad del empleado en el puesto de trabajo.

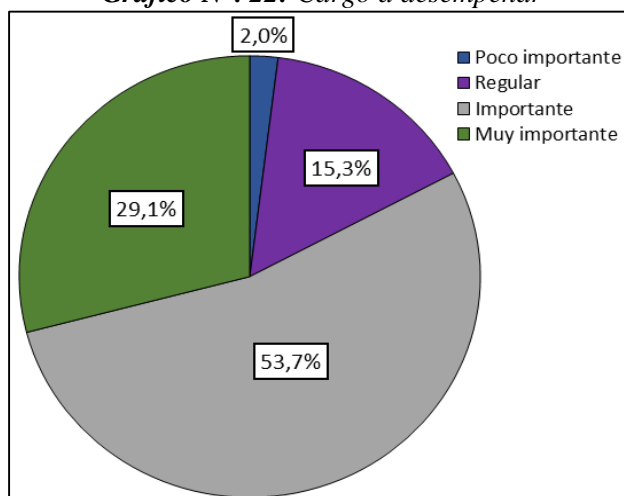
Tabla N°. 24: Cargo a desempeñar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco importante	4	2,0	2,0	2,0
	Regular	31	15,3	15,3	17,2
	Importante	109	53,7	53,7	70,9
	Muy importante	59	29,1	29,1	100,0
	Total	203	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Gráfico N°. 22: Cargo a desempeñar



Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Análisis.

Como se puede apreciar en el *gráfico No. 22* con respecto al tipo de cargo a desempeñar, el 53,7% determina que es importante, el 29,1% que es muy importante, el 15,3% indica que es regular y con un porcentaje del 2% menciona que es poco importante.

Interpretación.

Mediante el análisis se observó que la mayor parte de las empresas lo importante para determinar el salario de los trabajadores es el tipo de cargo, ya que el mismo dependerá el salario del empleado donde a mayor cargo, mayor será el sueldo del trabajador.

3.8.2 Interpretación de resultados de las encuestas realizadas a los empleados.

A continuación se analiza los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados con el objetivo de identificar los factores que influyen en la determinación del salario de los trabajadores del sector privado en la ciudad de Riobamba en el año 2015.

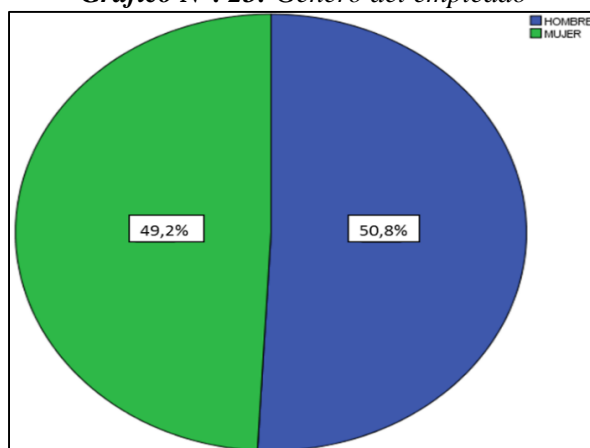
Tabla N°. 25: Género del empleado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hombre	180	50,8	50,8	50,8
	Mujer	174	49,2	49,2	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco.

Gráfico N°. 23: Género del empleado



Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Análisis

Del total de la población encuestada según el género de los empleados en la ciudad de Riobamba, con el 50,8% hombres y con el 49,2% mujeres.

Interpretación.

Al analizar los resultados de las empresas del sector privado de la ciudad de Riobamba, se evidencia que existe un equilibrio en la recopilación de la información para la determinación del modelo.

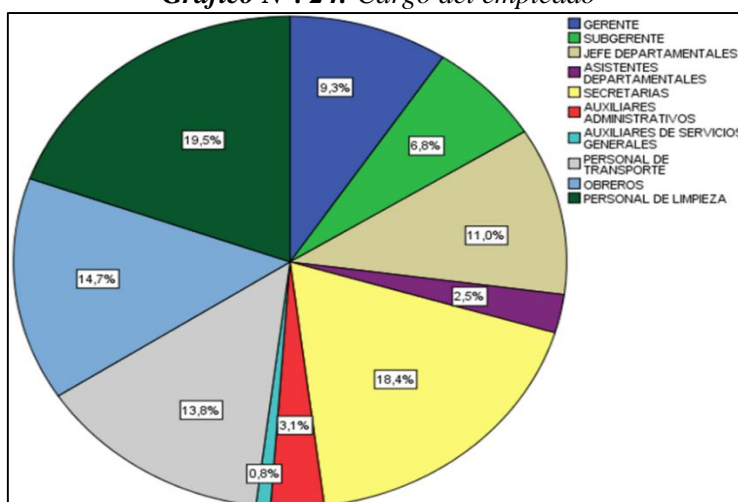
Tabla N°. 26: Cargo del empleado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Gerente	33	9,3	9,3	9,3
	Subgerente	24	6,8	6,8	16,1
	Jefe departamentales	39	11,0	11,0	27,1
	Asistentes departamentales	9	2,5	2,5	29,7
	Secretarias	65	18,4	18,4	48,0
	Auxiliares administrativos	11	3,1	3,1	51,1
	Auxiliares de servicios generales	3	,8	,8	52,0
	Personal de transporte	49	13,8	13,8	65,8
	Obreros	52	14,7	14,7	80,5
	Personal de limpieza	69	19,5	19,5	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Gráfico N°. 24: Cargo del empleado



Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Análisis.

Del total de la población encuestada, el grupo con mayor relevancia es el personal de limpieza, con el 19,5%, el 18,4% corresponde a secretarías, el 14,7% pertenece a obreros, el 11,0% jefes departamentales, el 9,3% gerentes y con un porcentaje menor se encuentran los subgerentes, auxiliares administrativos, asistentes departamentales y auxiliares de servicios generales generando un total del 100%.

Interpretación.

Para el análisis del cargo del empleado se recolectó información de diferentes cargos, con ello se identificarán los factores que inciden en la determinación del salario del empleado.

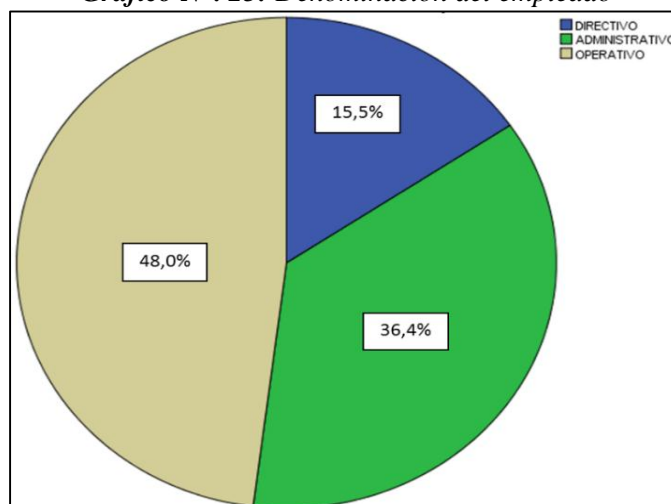
Tabla N°. 27: Denominación del empleado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Directivo	55	15,5	15,5	15,5
	Administrativo	129	36,4	36,4	52,0
	Operativo	170	48,0	48,0	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Gráfico N°. 25: Denominación del empleado



Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Análisis.

Del total de empleados encuestados, de acuerdo a la denominación del empleado, el 48,0% representan a los empleados que se encuentran en el nivel operativo, el 36,4% al nivel administrativo y el 15,5% representan al nivel directivo.

Interpretación.

Del resultado total de las encuestas realizadas se evidencia que el nivel con mayor porcentaje es la operativa, ya que en ella se concentra la mano de obra.

Tabla N°. 28: Salario Mensual del empleado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	\$370 - \$500	233	65,8	65,8	65,8
	\$501 - \$1.000	116	32,8	32,8	98,6
	\$1.000,01 - \$1.500	5	1,4	1,4	100
	Total	354	100	100	

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Análisis.

El 65.8% recibe un salario menor de \$500 dólares, el 35.7% un salario máximo de \$1000 dólares, y el 1,4% recibe un salario superior a los \$1000 dólares.

Interpretación.

Se evidencia mediante la información obtenida de los empleados de las empresas del sector privado, que el gran porcentaje del nivel salarial está en el área operativa, puesto que en la misma se concentra el número de trabajadores.

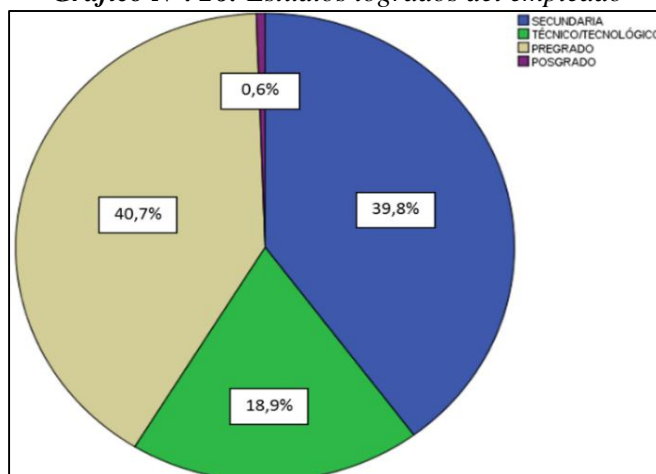
Tabla N°. 29: Estudios logrados del empleado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Secundaria	141	39,8	39,8	39,8
	Técnico/tecnológico	67	18,9	18,9	58,8
	Pregrado	144	40,7	40,7	99,4
	Posgrado	2	,6	,6	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Gráfico N°. 26: Estudios logrados del empleado



Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Análisis.

En la información obtenida en cuanto a los estudios logrados de los empleados, el 40,7% pertenece a pregrado, el 39,8% secundaria, el 18,9% técnico/tecnológico y con un porcentaje mínimo se encuentra posgrado con el 0,6%.

Interpretación.

Existe un gran porcentaje de empleados que tienen un pregrado, puesto que las empresas contratan personas con ese nivel educativo para desempeñar puestos en donde requieren ciertos estudios académicos. De igual manera, existe un alto porcentaje de empleados que tienen un nivel secundario, los cuales las empresas los contratan para desempeñar trabajos donde no requiere conocimientos previos o una preparación académica.

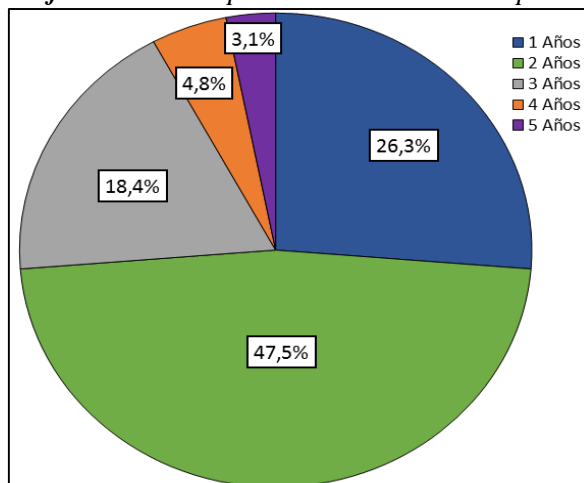
Tabla N°. 30: Experiencia laboral del empleado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	1 Años	93	26,3	26,3
	2 Años	168	47,5	73,7
	3 Años	65	18,4	92,1
	4 Años	17	4,8	96,9
	5 Años	11	3,1	100,0
	Total	354	100,0	100,0

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Gráfico N°. 27: Experiencia laboral del empleado



Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Análisis.

Del total de personas encuestadas, en relación a la experiencia laboral del empleado, el 47,5% representa dos años, el 26,3% un año, el 18,4% tres años, el 4,8% cuatro años y con un bajo porcentaje del 3,1% que representa cinco años de experiencia laboral.

Interpretación.

Se evidencia que los empleados, al momento de buscar trabajo requieren de experiencia laboral entre uno a dos años, para poder así tener una mayor posibilidad de optar por un salario mucho mayor a lo esperado.

3.9 Metodología del modelo de Regresión Lineal Múltiple

Según (Gujarati & Porter, 2010), el modelo de regresión múltiple es idéntico al modelo de regresión lineal simple, con la diferencia en que aparece variables explicativas. Es decir, dicho modelo tiene como objetivo explicar el comportamiento de la variable dependiente utilizando los valores informativos de las variables independientes.

Este modelo relación las variables explicativas con la variable dependiente, mediante una ecuación lineal con la siguiente estructura:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_K X_{Ki} + \mu_i$$

Donde los coeficientes $(\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_K)$, significa la importancia del efecto que las variables explicativas $(X_1, X_{2i} + \dots, X_K)$, tienen sobre la variable dependiente y el término μ_i es el término de perturbación estocástica.

En el análisis, al igual que en la regresión lineal simple, los coeficientes β van a indicar el incremento en la variable independiente, por el incremento unitario de la correspondiente variable independiente. Es decir, estos coeficientes van a tener las correspondientes unidades de medida.

Asimismo, el modelo de regresión lineal múltiple debe cumplir con requisitos tales como:

- **Homocedasticidad:** La varianza del término de error, o de perturbación es la misma sin importar el valor de x.
- **Normalidad:** La distribución de errores sigue una ley normal.
- **Independencia de errores:** Los errores son independientes entre sí, es decir no están relacionados con la variable dependiente.
- **Linealidad:** Las variables respuesta depende linealmente de las variables explicativas.

3.9.1 Método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO)

El Método de Mínimos Cuadrados se atribuye al matemático alemán Carl Friedrich Gauss. Dicho método es el más utilizado y representa propiedades peculiares para el análisis de regresión lineal. (Gujarati & Porter, 2010).

La función de regresión poblacional (FRP) de dos variables:

$$Y_i = \beta_1 + \beta_2 X_i + \mu_i$$

En donde μ_i es el término de error de las observaciones i porque contiene todos los demás factores de X_i que afecta a Y_i (el término de perturbación μ_i es un sustituto de todas las variables que se omite en el modelo, pero que a la vez afecta a Y).

La función de regresión poblacional (FRP) no es observable directamente y se calcula a partir de la función de regresión muestras (FRM).

$$\begin{aligned} Y_i &= \tilde{\beta}_1 + \tilde{\beta}_2 X_i + \mu_i \\ &= \tilde{Y}_i + \tilde{\mu}_i \end{aligned}$$

Donde, \tilde{Y}_i es el valor estimado de Y_i . Pero, para determinar la función de regresión poblacional se procede de la siguiente forma:

$$\begin{aligned} \tilde{\mu}_i &= Y_i - \tilde{Y}_i \\ &= Y_i - \tilde{\beta}_1 - \tilde{\beta}_2 X_i \end{aligned}$$

Donde, $\tilde{\mu}_i$ (los residuos) son simplemente las diferencias entre los valores observados y los estimados de Y .

3.9.2 Especificación Matemática del Modelo.

$$\text{SALARIO} = \text{GENEROE} + \text{DE} + \text{CARGOE} + \text{EL} + \text{AÑOSE} + \text{ESTUDIOSL}$$

Donde:

- **SALARIO:** Valor en unidad del Salario.
- **GENEROE:** Valor en unidad de genero del empleado.
- **DE:** Valor en unidad de la denominación del empleado.
- **CARGOE:** Valor en unidad del cargo del empleado.
- **EL:** Valor en unidad de la experiencia laboral.
- **AÑOSE:** Valor en unidad de los años de estudio.

- **ESTUDIOSL:** Valor en unidad de los estudios logrados.

3.9.3 Especificación del modelo econométrico

La presente investigación se realizó con el modelo de Regresión Lineal Múltiple, estimado a través del Método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), estableciendo así, la relación entre la variable independiente (Cargo, Experiencia, Estudios Logrados, Años de Estudio, Género y Denominación del Empleado), sobre la variable dependiente (Salario Mensual), destacando que tanto el cargo, la experiencia, los años de estudio, Género y denominación del empleado responden a cambios en el salario mensual, por ello se realizó la estimación del modelo.

Para la especificación econométrica, se tomó como referencia un estudio similar que titula “*FACTORES DETERMINANTES DEL SALARIO DEL SECTOR PRIVADO EN EL ECUADOR PARA EL AÑO 2013*” realizado por Manuel Andrés Zambrano Monserrate M. Sc. Publicado en el año 2014.

Asimismo, para este estudio se incrementó dos variables (*Denominación y estudios logrados del empleado*) y la especificación econométrica es la siguiente:

$$\ln y = \beta_0 + \beta_1 D_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \mu_i$$

En donde:

Coefficientes Parciales:

$$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6$$

Variable Dependiente:

- **lny** = Logaritmo natural de Y

Variable Independiente:

- X_1 = Género del empleado
- X_2 = Denominación del empleado
- X_3 = Cargo del empleado
- X_4 = Experiencia laboral
- X_5 = Años de estudio
- X_6 = Estudios logrados
- μ_i = Término de perturbación estocástica

3.9.5 Estimación de los parámetros del modelo econométrico

La estimación para el modelo econométrico se desarrolló con el modelo de Regresión Lineal Múltiple a través del Método de Mínimos Cuadrados Ordinarios utilizando el paquete informático SPSS 23.

Además, se aplica el procedimiento paso por paso, ya que representa grandes ventajas para el desarrollo del modelo como por ejemplo: calcula los indicadores para las variables que van entrando. Asimismo este procedimiento detecta las variables no influyentes, al mismo tiempo realiza diferentes pruebas para resolver problemas de multicolinealidad.

3.9.5.1 Análisis del resumen del modelo

Tabla N°. 31: Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,843 ^a	,710	,710	,19741	
2	,864 ^b	,747	,746	,18467	
3	,872 ^c	,760	,758	,18006	
4	,881 ^d	,777	,774	,17398	
5	,888 ^e	,788	,785	,16985	
6	,889 ^f	,791	,787	,16888	2,176

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Para el modelo de regresión lineal múltiple se selecciona el último modelo, ya que en este se encuentra todas las variables.

- Coeficiente de correlación múltiple o $R=0,889$: indica que existe un alto grado de correlación entre la variable independiente con la variable dependiente.
- El coeficiente de determinación o $R^2=0,791$: indica que el 79,1% de la variación del salario está explicada por las distintas variaciones que puede existir con las variables predictoras.
- Error estándar de estimación $=0,16888$: indica que en 0,16% como promedio, se desvían los valores estimados del salario de sus verdaderos valores.
- El valor de la prueba de Durbin-Watson $=2,176$: indica que existe independencia de errores, ya que se encuentra en su valor óptimo.

3.9.5.2 Análisis de la Varianza (ANOVA)

Tabla N°. 32: ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	33,652	1	33,652	863,547	,000b
Residuo	13,717	352	,039		
Total	47,369	353			
2 Regresión	35,398	2	17,699	518,981	,000c
Residuo	11,970	351	,034		
Total	47,369	353			
3 Regresión	36,021	3	12,007	370,318	,000d
Residuo	11,348	350	,032		
Total	47,369	353			
4 Regresión	36,805	4	9,201	303,976	,000e
Residuo	10,564	349	,030		
Total	47,369	353			
5 Regresión	37,330	5	7,466	258,801	,000f
Residuo	10,039	348	,029		
Total	47,369	353			
6 Regresión	37,472	6	6,245	218,977	,000g
Residuo	9,897	347	,029		
Total	47,369	353			

a. Variable dependiente: lny

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Para llevar a cabo el contraste, se recurre al valor de significancia (Sig.), donde su valor es menos a 0.05, lo que indica que se encuentra en la región de aceptación de la hipótesis alternativa H_1 y de rechazo de la hipótesis nula H_0 , por lo tanto, significa que los factores sí inciden en el salario de los empleados de las empresas del sector privado, controladas por la Superintendencia de Compañías, en la ciudad de Riobamba en el año 2015.

3.9.5.3 Análisis de Coeficientes.

Tabla N°. 33: Análisis de Coeficientes.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	95,0% intervalo de confianza para B	
	B	Error estándar	Beta			Límite inferior	Límite superior
1 (Constante)	6,902	,023		294,615	,000	6,856	6,949
Cargo del empleado	-,099	,003	-,843	-29,386	,000	-,106	-,093
2 (Constante)	6,694	,036		183,678	,000	6,622	6,766
Cargo del empleado	-,082	,004	-,696	-20,580	,000	-,090	-,074
Experiencia laboral	,073	,010	,242	7,157	,000	,053	,093
3 (Constante)	6,345	,087		72,755	,000	6,174	6,517
Cargo del empleado	-,064	,006	-,546	-11,510	,000	-,075	-,053
Experiencia laboral	,060	,010	,200	5,839	,000	,040	,081
Estudios logrados	,085	,019	,212	4,381	,000	,047	,123
4 (Constante)	7,314	,208		35,143	,000	6,904	7,723
Cargo del empleado	-,061	,005	-,521	-11,292	,000	-,072	-,051
Experiencia laboral	,065	,010	,214	6,438	,000	,045	,084
Estudios logrados	,442	,073	1,100	6,089	,000	,299	,585
Años de estudio o	-,142	,028	-,885	-5,090	,000	-,196	-,087
5 (Constante)	7,309	,203		35,977	,000	6,910	7,709
Cargo del empleado	-,063	,005	-,534	-11,832	,000	-,073	-,052
Experiencia laboral empleado	,056	,010	,187	5,635	,000	,037	,076
Estudios logrados	,486	,072	1,208	6,780	,000	,345	,627
Años de estudio	-,152	,027	-,949	-5,566	,000	-,205	-,098
Genero	,084	,020	,115	4,265	,000	,045	,123
6 (Constante)	7,353	,203		36,231	,000	6,954	7,752
Cargo del empleado	-,038	,012	-,326	-3,166	,002	-,062	-,015
Experiencia laboral	,068	,011	,224	6,067	,000	,046	,089
Estudios logrados	,472	,071	1,173	6,599	,000	,331	,612
Años de estudio	-,147	,027	-,920	-5,416	,000	-,201	-,094
Genero	,095	,020	,130	4,714	,000	,056	,135
Denominación	-,103	,046	-,206	-2,235	,026	-,194	-,012

a. Variable dependiente: lny

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

En la tabla N° 33, se analizó los resultados de la estimación del modelo. En la ecuación estimada se observa como las variables independientes muestran una relación directa con la variable dependiente.

A continuación, la ecuación del modelo:

$$\ln y = \beta_0 + \beta_1 D_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \mu_i$$
$$\ln y = 7,353 + 0,095 D_1 - 0,103 X_2 - 0,038 X_3 + 0,068 X_4 - 0,147 X_5 + 0,472 X_6$$

El análisis de las variables muestran el grado de influencia que tiene las variables independientes con respecto a la variable dependiente, es decir con el salario.

- $\beta_0 = 7,353$ Corresponde al valor constante o el intercepto del modelo, lo cual significa que al ser cero, las variables independientes, el modelo tomarán el valor de 7,35%.
- $D_1 = 0,095$ Representa a la variable dicotómica del género del empleado lo que significa que al mantener constantes las variables independientes, la mujer no gana nada porcentualmente cuando toma el valor de cero. Mientras tanto, cuando el hombre toma el valor de uno, este ganará 9,95% más de salario que el de la mujer.
- $X_2 = -0,103$ Representa a la denominación de empleado y tiene un efecto negativo en cuanto al salario mensual, ya que un incremento del 1% el modelo variará en sentido contrario en -10,3%.
- $X_3 = -0,038$ Representa cargo del empleado, con relación al salario, en la que se observa que al mantenerse constante las variables independientes, el modelo variará en sentido contrario en -3,8% ante un incremento del 1% en la tasa salarial.
- $X_4 = 0,068$ Representa a la experiencia laboral y señala que por cada incremento del 1% en la variable salario manteniéndose las demás variables constantes, el factor experiencia incrementará en 6,8%.
- $X_5 = -0,147$ Representa a los años de estudio y señala que por cada incremento del 1% en la variable salarial manteniéndose las demás variables constantes, el modelo variara en sentido contrario en -14,7%.
- $X_6 = 0,472$ Representa a los estudios logrados y señala que por cada incremento del 1% en la variable salarial manteniéndose las demás variables constantes, el factor estudios logrados se incrementará en 47,2%.

Estos resultados arrojados por el modelo econométrico, van de la mano con la evidencia empírica analizada anteriormente, donde se puede apreciar que los factores señalados sí inciden en la determinación del salario.

3.9.5.4 Análisis de las variables excluidas.

Tabla N°. 34: Variables excluidas

Modelo	En beta	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticas de colinealidad
					Tolerancia
1 Genero del empleado	,097b	3,280	,001	,172	,911
Denominación del empleado	,145b	1,605	,109	,085	,100
Estudios logrados del empleado	,290b	5,968	,000	,304	,318
Años de estudio del empleado	,220b	4,643	,000	,241	,345
Experiencia laboral del empleado	,242b	7,157	,000	,357	,630
2 Genero del empleado	,070c	2,473	,014	,131	,892
Denominación del empleado	-,185c	-1,929	,055	-,103	,078
Estudios logrados del empleado	,212c	4,381	,000	,228	,293
Años de estudio del empleado	,138c	2,918	,004	,154	,316
3 Genero del empleado	,102d	3,641	,000	,191	,848
Denominación del empleado	-,139d	-1,477	,141	-,079	,076
Años de estudio del empleado	-,885d	-5,090	,000	-,263	,021
4 Genero del empleado	,115e	4,265	,000	,223	,841
Denominación del empleado	-,097e	-1,052	,293	-,056	,076
5 Denominación del empleado	-,206f	-2,235	,026	-,119	,071

a. Variable dependiente: lny

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Como se evidencia, las variables entrantes son aquellas que tienen un grado de significancia menor a 0.05, por lo que se determina que, para el desarrollo del modelo se consideró a todas las variables independientes.

3.9.5.5 Análisis de las variables de correlación.

En la siguiente tabla, se determina el análisis de homocedasticidad, para ello se utilizó el modelo de Spearman sobre los residuos y con ellos rechazar o no la hipótesis nula de homocedasticidad a partir de la siguiente hipótesis:

- H_0 : Residuos = Homocedasticidad
- H_1 : Residuos \neq Distinto de Homocedasticidad

Tabla N°. 35: Correlaciones

Rho de Spearman		Unstandardiz ed Residual	Género del empleado	Cargo del empleado	Denominació n del empleado	Estudios logrados del empleado	Años de estudio del empleado	Experiencia laboral del empleado
Unstandardized Residual	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1	-0,028	0,03	0,013	0,005	0,015	0,017
		.	0,597	0,58	0,815	0,932	0,782	0,748
Genero del empleado	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-0,028	1	,264**	,411**	-,341**	-,334**	-,182**
		0,597	.	0	0	0	0	0,001
Cargo del empleado	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,03	,264**	1	,925**	-,825**	-,820**	-,675**
		0,58	0	.	0	0	0	0
Denominación del empleado	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,013	,411**	,925**	1	-,810**	-,806**	-,561**
		0,815	0	0	.	0	0	0
Estudios logrados del empleado	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,005	-,341**	-,825**	-,810**	1	,993**	,658**
		0,932	0	0	0	.	0	0
Años de estudio del empleado	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,015	-,334**	-,820**	-,806**	,993**	1	,648**
		0,782	0	0	0	0	.	0
Experiencia laboral del empleado	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,017	-,182**	-,675**	-,561**	,658**	,648**	1
		0,748	0,001	0	0	0	0	.

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

En la *Tabla No.35*, para el respectivo análisis se tomará los resultados de los residuos. De manera que, dichos residuos son mayores al 5% por lo que se puede decir que, se acepta la hipótesis nula de homocedasticidad (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa distinta de homocedasticidad (H_1).

3.9.5.6 Prueba de Rachas.

Esta prueba se basa en datos muestrales que tiene dos características porque analiza dichas características para determinar si las rachas pueden ser el resultado de algún proceso aleatorio, o sugieren que el orden de los datos no es aleatorio.

- H_0 : Residuo = Independencia.

- $H_1 = \text{Residuo} \neq \text{Distinto de independencia.}$

Si el valor de significancia (Sig.) es menor a 0.05, los elementos de la muestra no son aleatorios. En cambio, cuando el valor de significancia (Sig.) es mayor a 0.05, los elementos de la muestra son aleatoriamente.

Tabla N°. 36: Prueba de rachas

	Unstandardiz ed Residual
Valor de prueba ^a	-,01648
Casos < Valor de prueba	172
Casos >= Valor de prueba	182
Casos totales	354
Número de rachas	195
Z	1,826
Sig. asintótica (bilateral)	,068

a. Mediana

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Como se evidencia en la *tabla No. 36*, el valor de significancia (Sig.) es de 0.068, es decir, es mayor a 0.05, por lo que se entiende es que los elementos de la muestras son aleatoriamente, es decir existe independencia de valores.

3.9.5.7 Contraste de normalidad: Prueba de Kolomogorov-Smirnov.

En el análisis o contraste de normalidad se utilizó la prueba de Kolomogorov-Smirnov, para determinar los errores siguen una distribución normal formulando la siguiente hipótesis:

- $H_0: \text{Residuo} = \text{Normalidad}$
- $H_1: \text{Residuo} \neq \text{No normalidad}$

Si el contraste de normalidad es mayor a 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula H_0 . Si el contraste de normalidad de menor a 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla N°. 37: Prueba de Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardiz ed Residual
N		354
Parámetros normales ^{a,b}	Media	,0000000
	Desviación estándar	,16743916
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,096
	Positivo	,096
	Negativo	-,082
Estadístico de prueba		,096
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

En el siguiente gráfico, se puede apreciar que no presenta una distribución normal, sino presenta una distribución con sesgo negativo, es decir, el valor significancia (Sig.) es menos a 0.05 lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula por no presentar una distribución normal.

3.9.6 Comprobación de la hipótesis.

La hipótesis planteada para esta investigación fue: “Los factores sí inciden en el salario de los empleados de las empresas del sector privado, controladas por la Superintendencia de Compañías, en la ciudad de Riobamba en el año 2015”.

Tabla N°. 38: Análisis de Coeficientes.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	95,0% intervalo de confianza para B	
	B	Error estándar	Beta			Límite inferior	Límite superior
1 (Constante)	6,902	,023		294,615	,000	6,856	6,949
Cargo del empleado	-,099	,003	-,843	-29,386	,000	-,106	-,093
2 (Constante)	6,694	,036		183,678	,000	6,622	6,766
Cargo del empleado	-,082	,004	-,696	-20,580	,000	-,090	-,074
Experiencia laboral del empleado	,073	,010	,242	7,157	,000	,053	,093
3 (Constante)	6,345	,087		72,755	,000	6,174	6,517
Cargo del empleado	-,064	,006	-,546	-11,510	,000	-,075	-,053
Experiencia laboral del empleado	,060	,010	,200	5,839	,000	,040	,081
Estudios logrados del empleado	,085	,019	,212	4,381	,000	,047	,123
4 (Constante)	7,314	,208		35,143	,000	6,904	7,723
Cargo del empleado	-,061	,005	-,521	-11,292	,000	-,072	-,051
Experiencia laboral del empleado	,065	,010	,214	6,438	,000	,045	,084
Estudios logrados del empleado	,442	,073	1,100	6,089	,000	,299	,585
Años de estudio del empleado	-,142	,028	-,885	-5,090	,000	-,196	-,087
5 (Constante)	7,309	,203		35,977	,000	6,910	7,709
Cargo del empleado	-,063	,005	-,534	-11,832	,000	-,073	-,052
Experiencia laboral del empleado	,056	,010	,187	5,635	,000	,037	,076
Estudios logrados del empleado	,486	,072	1,208	6,780	,000	,345	,627
Años de estudio del empleado	-,152	,027	-,949	-5,566	,000	-,205	-,098
Genero del empleado	,084	,020	,115	4,265	,000	,045	,123
6 (Constante)	7,353	,203		36,231	,000	6,954	7,752
Cargo del empleado	-,038	,012	-,326	-3,166	,002	-,062	-,015
Experiencia laboral del empleado	,068	,011	,224	6,067	,000	,046	,089
Estudios logrados del empleado	,472	,071	1,173	6,599	,000	,331	,612
Años de estudio del empleado	-,147	,027	-,920	-5,416	,000	-,201	-,094
Genero del empleado	,095	,020	,130	4,714	,000	,056	,135
Denominación del empleado	-,103	,046	-,206	-2,235	,026	-,194	-,012

a. Variable dependiente: lny

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

1.- Género del empleado

- $H_0: D_1 = 0$, La variable género no incide en el salario de los empleados de las empresas del sector privado.

- $H_1: D_1 \neq 0$, La variable género sí incide en el salario de los empleados de las empresas del sector privado.

Como se puede observar en la tabla coeficientes *Tabla No. 38*, la variable género (D_1) tiene un valor de significancia menor al 5%, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna demostrando así que la variable género tiene influencia en la variable dependiente (salario).

2.- Denominación del empleado

- $H_0: \beta_2 = 0$, La variable denominación no incide en el salario de los empleados de las empresas del sector privado.
- $H_1: \beta_2 \neq 0$, La variable denominación sí incide en el salario de los empleados de las empresas del sector privado.

Como se puede observar en la tabla coeficientes *Tabla No. 38*, la variable denominación (β_2) tiene un valor de significancia menor al 5%, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna demostrando así que la variable denominación tiene influencia en la variable dependiente.

3.- Cargo del empleado

- $H_0: \beta_3 = 0$, La variable cargo no incide en el salario de los empleados de las empresas del sector privado.
- $H_1: \beta_3 \neq 0$, La variable cargo sí incide en el salario de los empleados de las empresas del sector privado.

Como se puede observar en la tabla coeficientes *Tabla No. 38*, la variable cargo (β_3) tiene un valor de significancia menor al 5%, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna demostrando así que la variable cargo del empleado tiene influencia en la variable dependiente.

4.- Experiencia laboral del empleado

- $H_0: \beta_4 = 0$, La variable experiencia laboral no incide en el salario de los empleados de las empresas del sector privado.
- $H_1: \beta_4 \neq 0$, La variable experiencia laboral sí incide en el salario de los empleados de las empresas del sector privado.

En la tabla coeficientes *Tabla No. 38*, se puede observar que la variable experiencia laboral (β_4) tiene un valor de significancia menor al 5%, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna demostrando así que la variable denominación tiene influencia en la variable dependiente.

5.- Años de estudio del empleado

- $H_0: \beta_5 = 0$, La variable años de estudio no incide en el salario de los empleados de las empresas del sector privado.
- $H_1: \beta_5 \neq 0$, La variable años de estudio sí incide en el salario de los empleados de las empresas del sector privado.

En la tabla coeficientes *Tabla No. 38*, se puede observar que la variable años de estudios (β_5) tiene un valor de significancia menor al 5%, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna demostrando así que la variable denominación tiene influencia en la variable dependiente.

6.- Estudios logrados del empleado

- $H_0: \beta_6 = 0$, La variable estudios logrados no incide en el salario de los empleados de las empresas del sector privado.
- $H_1: \beta_6 \neq 0$, La variable estudios logrados sí incide en el salario de los empleados de las empresas del sector privado.

Como se puede apreciar en la tabla de coeficientes *Tabla No. 38*, la variable estudios logrados (β_6) tiene un valor de significancia menor al 5%, por lo que se rechaza la

hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna demostrando así que la variable denominación tiene influencia en la variable dependiente.

Después de los resultados se puede llegar a la conclusión que las variables independientes (género, denominación, cargo, experiencia laboral, años de estudio y estudios logrados del empleado) influyen directamente en la variable dependiente (salario).

CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

- En la ciudad de Riobamba, se evidenció una gran cantidad de microempresas y pequeñas empresas que son en su mayoría de tipo familiar. Cabe recalcar que este tipo de empresas carecen de capacidad laboral, productiva e instalada, su tecnología en algunos casos es nula u obsoleta y presentan dificultades para acceder a créditos. Por el contrario, las medianas y grandes empresas cuentan con una estabilidad económica y financiera, dichas organizaciones cuentan con infraestructura, capacidad de producción, tecnología, etc. Sin embargo, cada año se evidencia el cierre de varias empresas o a su vez se encuentran en proceso de liquidación por la falta de atención que presta las autoridades a esta problemática.
- Las empresas del sector privado controladas por la Superintendencia de Compañías en la ciudad de Riobamba mencionan que, el factor que más incide para la determinación del salario en los trabajadores de las empresas del sector privado es el factor estudios logrados incidiendo significativamente en la obtención de un salario superior a comparación de los otros factores.
- La estimación econométrica arrojó como resultado la incidencia de los factores en la determinación del salario. Por ello se demuestra una relación positiva entre el salario de los empleados de las empresas del sector privado y las variables independientes. Lo cual indica que existe una relación de dependencia directa. Dando como resultado que la variable estudios logrados es el factor principal al momento de establecer el salario de los empleados de las empresas del sector privado.

4.2 RECOMENDACIONES

- En la investigación que se realizó a las empresas del sector privado en el año 2015, se evidenció la poca ayuda que recibe el sector empresarial por parte de las autoridades. Los excesivos impuestos, el alto costo de las materias primas, entre otros problemas impiden a las empresas crecer y salir a otros mercados, puesto que a la fecha de la investigación se encontraron muchas compañías fuera del mercado o en proceso de liquidación. Por ello se recomienda a las autoridades adoptar políticas donde fomenten y fortalezcan las pequeñas empresas y microempresas, porque es allí donde nace las empresas. Asimismo se recomienda que el Gobierno elimine el largo papeleo para formar nuevas empresas, ya que esto causa muchas dificultades a los nuevos emprendedores.
- Mediante los resultados de la investigación que se realizó a las empresas del sector privado, se comprobó que el factor estudios logrados es el que más incide en la determinación del salario. Se recomienda a las empresas del sector privado que se siga tomando en cuenta dicho factor al momento de reclutar personal y al momento de establecer el salario, ya que los recién graduados de las universidades cuentan con los conocimientos necesarios para desempeñar las actividades acordes a su área profesional.
- Se recomienda a las empresas tomar otros aspectos importantes al momento de determinar el salario como es el caso de la experiencia laboral, ya que las personas que cuentan con dicho factor cuentan con el conocimiento empírico para realizar actividades concretas lo cual aportaría significativamente para los intereses de las empresas del sector privado de la ciudad de Riobamba.

BIBLIOGRAFÍA

Referencias bibliográficas

- Blanchard, O., & Pérez Enri, D. (2011). *Macroeconomía Aplicaciones para Latinoamérica*. Buenos Aires, Argentina.
- Brand, S. O. (1999). *Diccionario de Economía*. Bogota: Editores Colombia.
- Cevallos Roman, C. (2011). *Administración de Salarios y Gestión de Recompensas* (Tercera ed.). Quito, Ecuador.
- Díaz Nieto, E. S., Saavedra Uribe, L. P., & Valencia Pérez, H. F. (2010). *Sueldos y Salarios Guía Práctica y Metodología*. México, México.
- Ecuador Legal On Line. (12 de Enero de 2015). *Tabla de sueldos mínimos sectoriales 2015*.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. (2010). *Econometría* (Quinta ed.). (P. C. Villarreal, Trad.) Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Gujarati, D., & Porter, D. (2010). *Econometría* (Quinta Edición ed.). México, México.
- Minaya Villao, M. V. (2011). La política salarial y la restricción en el consumo de los hogares en el Ecuador 2008-2009. Guayaquil.
- Mochón Morcillo, F. (2009). *Economía, Teoría y Política* (sexta ed.). Madrid, España.
- Münch Galindo, L. (2011). *Fundamentos de la Administración*. México, México. Recuperado el 01 de 05 de 2016
- Mur, A., Muñiz, E., & San Miguel, J. (2008). *Economía y Organización de Empresas*. Aragón, España. Recuperado el 01 de 05 de 2016
- Palacios Escriche, C., & Romera Rodríguez, I. (2015). *Economía de la Empresa* (2015 ed.). Zaragoza, España. Recuperado el 01 de 05 de 2016
- Tansini, R. (2003). *Economía para no Economistas*. Montevideo, Uruguay: Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Linkografía

- Cabrera Sánchez, J. M. (1996). Universidad de la Laguna. Recuperado el 01 de 05 de 2016, de Universidad de la Laguna: <http://publica.webs.ull.es/upload/REV%20ANALES/131996/02%20%28Juan%20Manuel%20Cabrera%20S%C3%A1nchez%29.pdf>
- Carrasco, I., Castaño, M. S., & Pardo, I. (2011). *Tendencias y Nuevos Desarrollos de la Teoría Económica*. Madrid, España. Obtenido de http://www.revistasice.com/CachePDF/ICE_858_89-102__E0DE963B6B9F3A416BED00CB9066796D.pdf
- Definicion ABC. (2007). *Definicion ABC*. Obtenido de Definicion ABC: <http://www.definicionabc.com/economia/empresarial.php>
- Emprendices. (31 de 03 de 2012). *Emprendices*. Recuperado el 01 de 04 de 2016, de Emprendices: <https://www.emprendices.co/irving-frederick-herzberg-y-sus-teorias-de-motivacion-en-el-trabajo/>
- España, S. (28 de Junio de 2016). Crecen casi un 16 % las empresas en pérdidas. Expreso. Recuperado el 20 de 01 de 2017, de <http://www.expreso.ec/economia/crecen-casi-un-16-las-empresas-en-perdidas-LG448692>
- Estrada, R. (Junio de 2010). *IDE Business School*. Obtenido de IDE Business School: <http://investiga.ide.edu.ec/index.php/el-mercado-salarial-y-laboral-en-el-ecuador>
- Fernández Sánchez, E. (2010). *Administración de Empresas* (2010 ed.). Madrid, España. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=HgnZlxbpJY0C&pg=PR4&lpg=PR4&dq=Administraci%C3%B3n+de+Empresas:+Un+enfoque+interdisciplinar.+Madrid&source=bl&ots=2ShXrLzdVZ&sig=wzWmnE0Ega2khoCz3fbZOmoJDNo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjZvcGe64rNAhUi7IMKHV3cDnkQ6AEIPDAF#v=on>
- Ferreiro Aparicio, J. (2004). Teoría insider-outsider y temporalidad en el mercado de trabajo español. Fundación Dialnet. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=929676>

- Ferreiro Aparicio, J., & Bea González, E. M. (13 de 04 de 2010). *Revista Universitaria de Ciewncias del Trabajo*. Obtenido de Revista Universitaria de Ciewncias del Trabajo: <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%203/34105.pdf>
- INEC. (10 de 01 de 2014). *Ecuador en Cifras*. Recuperado el 01 de 03 de 2016, de Ecuador en Cifras: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/boletin-254.pdf>
- INEC. (01 de 01 de 2016). *Base de datos de los resultados de los ceso Nacional Economico*. Recuperado el 26 de 02 de 2016, de <http://redatam.inec.gob.ec/cgi-bin/RpWebEngine.exe/PortalAction?BASE=CENEC>
- Iñiguez Recatalá, L., Ortega Fernández, M., & Herrero Machancoes, F. (14 de 10 de 2013). *Repositori Universitat Jaume I*. Obtenido de Repositori Universitat Jaume I: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77766/forum_2009_34.pdf?sequence=1
- La Prensa Chimborazo. (09 de 1 de 2015). *Proyecciones en el 2015 en el área económica*.
- Martínez Coll, J. C. (21 de 04 de 2001). *Eumed*. Recuperado el 24 de 05 de 2016, de Eumed: http://www.eumed.net/cursecon/14/modelo_neoclasico_del_desempleo.htm
- Méndez Sayago, J. A. (2015). Salarios de eficiencia en un contexto de agentes heterogéneos y racionalidad limitada. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 203 - 232. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99639245010>
- Ministerio de Finanzas del Ecuador. (Diciembre de 2008). *Ministerio de Finanzas del Ecuador*. Recuperado el 01 de 03 de 2016, de Ministerio de Finanzas del Ecuador: http://clasev.net/v2/pluginfile.php/61318/mod_resource/content/1/glosario.pdf
- Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. (2015). *Codigo de Trabajo*. Recuperado el 01 de 03 de 2016, de Codigo de Trabajo: <http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Olmedillas, B., & García, M. (13 de 01 de 2011). *Universidad Autonoma de Madrid*. Recuperado el 01 de 05 de 2016, de Universidad Autonoma de Madrid: <https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=>

1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj88vLAnITNAhVDMj4KHdAdBJ0QFggaMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.uam.es%2Fpersonal_pdi%2Feconomicas%2Fjmen
doza%2Fpdf%2FMICRO_II%2Ftema%25204%2520mercado%2520de%2520factor
e

- Organización Internacional del Trabajo. (24 de 09 de 1952). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 01 de 04 de 2016, de Organización Internacional del Trabajo:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312240
- Pérez Sánchez, A. (23 de 07 de 2010). *Finanzas y Economía*. Recuperado el 01 de 05 de 2016, de Finanzas y Economía:
<http://www.finanzas.com/cuales-son-los-factores-que-influyen-en-el-salario>
- PERÚ, B. C. (Marzo de 2011). *BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERÚ*. Obtenido de BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERÚ:
<http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Glosario/Glosario-BCRP.pdf>
- Recursos Humanos. (03 de 09 de 2007). *Compensaciones Laborales*. Obtenido de <http://recursoshumanosperu.blogspot.com/2007/09/compensaciones-laborales.html>
- *Recursos Humanos al Día*. (14 de Julio de 2010). Obtenido de Recursos Humanos al Día:
http://www.rrhhpress.com/index.php?option=com_content&view=article&id=3654:tu-salario-una-nueva-funcionalidad-de-randstad-para-saber-si-te-pagan-adecuadamente&catid=80:tecnologia&Itemid=176
- Sanchez Robles, B. (27 de 03 de 2012). *Universidad de Cantabria*. Recuperado el 01 de 05 de 2016, de Universidad de Cantabria:
<http://personales.unican.es/sanchezb/web/Modelos%20neok%202.pdf>
- Sande, J. (06 de 2012). *Compartiendo Conocimiento*. Recuperado el 01 de 05 de 2016, de [Compartiendo Conocimiento](http://www.librosdetextogratis.com/fotos/1345404394_XtxA.pdf):
http://www.librosdetextogratis.com/fotos/1345404394_XtxA.pdf
- Simple Organization. (2012). *TiposDe.Org Portal Educativo*. Recuperado el 01 de 03 de 2016, de TiposDe.Org Portal Educativo: <http://www.tiposde.org/empresas-y-negocios/410-tipos-de-salarios/>
- Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (09 de 05 de 2016). *Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros*. Recuperado el 09 de 05 de 2016,

de Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros:
[http://181.198.3.71/portal/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=%2fcontent%2ffolder\[%40name%3d%27Reportes%27\]%2ffolder\[%40name%3d%27Compa%C3%B1ia%27\]%2freport\[%40name%3d%27Directorio_Companias_NETEZZA%27\]&ui.name=Directorio_Com](http://181.198.3.71/portal/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=%2fcontent%2ffolder[%40name%3d%27Reportes%27]%2ffolder[%40name%3d%27Compa%C3%B1ia%27]%2freport[%40name%3d%27Directorio_Companias_NETEZZA%27]&ui.name=Directorio_Com)

- Torrico Tumaev, A. S. (2009). Salarios de Eficiencia y Gestión de Recursos Humanos. Perspectivas 2009, 73-100. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942159006>
- Universidad de la República Uruguay. (05 de 04 de 2003). *Economía para no Economistas*. (R. Tansini, Ed.) Montevideo, Uruguay. Recuperado el 01 de 05 de 2016, de Universidad de la República Uruguay: <http://cienciassociales.edu.uy/departamentodeeconomia/>
- Valera, M. (01 de 03 de 2012). *FLACSO*. Recuperado el 01 de 04 de 2016, de FLACSO: http://www.flacsoandes.edu.ec/web/imagesFTP/1335194287.Analisis_de_Coyuntura_Capitulo_4_Salarios_e_Inflacion_2011.pdf

Anexos



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CHIMBORAZO
CARRERA DE ECONOMÍA**



ANEXO N°. 1: ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO

OBJETIVO: IDENTIFICAR LAS CARACTERÍSTICAS ECONÓMICAS, FINANCIERAS Y FACTORES QUE INFLUYEN EN LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA EN EL AÑO 2015.

INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada aspecto y escriba su respuesta.
- Favor responder con toda sinceridad ya que la encuesta tiene fines investigativos.

I. INFORMACIÓN.

Nombre del entrevistado: _____.

Nombre de la Empresa: _____.

II. CARACTERÍSTICA DE LA EMPRESA.

1. Actividad económica principal de la empresa es: _____.

2. La Empresa tiene sucursales:

Si ()

No ()

3. El destino final del producto o servicio es:

Local () Provincial () Regional () Nacional () Exportación internacional ()

III. SITUACIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA DE LA EMPRESA.

En cuanto a la situación financiera, indique un estimado de activos, pasivos e ingresos por ventas de la empresa.

4. ACTIVOS DE LA EMPRESA

Activos	Año 2015
Activo fijo (Terrenos, Edificios, Vehículos y Maquinaria, etc.)	
Activo circulante (Dinero disponible, Cuentas por cobrar, Bancos)	
Total de activos	

5. PASIVOS DE LA EMPRESA

Pasivos	Año 2015
Pasivo corriente (obligaciones a pagar a corto plazo)	
Pasivos a largo plazo	
Otros pasivos	
Total de pasivos	

6. INGRESOS DE LA EMPRESA

Ingresos	Año 2015
Ingresos por ventas	

IV. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA DETERMINACION DEL SALARIO PARA LA EMPRESA.

7. Califique qué factores son los más importantes para determinar el salario de un empleado. Siendo 1 sin importancia alguna, 2 poco importante, 3 regular, 4 importante, 5 muy importante.

Características del empleado	Calificación				
	1	2	3	4	5
Experiencia laboral					
Preparación académica					
Conocimientos adicionales					
Responsabilidades del puesto					
Cargo a desempeñar					

Gracias por su colaboración.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CHIMBORAZO
CARRERA DE ECONOMIA



ANEXO N°. 2: ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS DEL SECTOR PRIVADO

OBJETIVO: IDENTIFICAR LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA EN EL AÑO 2015.

INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada aspecto y escriba su respuesta.
- Favor responder con toda sinceridad ya que la encuesta tiene fines investigativos.

1. Por favor llene la siguiente cuadrícula con la información requerida

Nombre y Apellido	Salario Mensual	Años de Experiencia Laboral	Estudios logrados	Años de estudio	Sexo	Denominación del empleado	Tipo de cargo	Estado civil

Anexo N°. 3: Base de datos

No. De Encuestas	Género (D1)	Cargo (X1)	Denominación (X2)	Estudios Logrados (X3)	Años de Estudio (X4)	Experiencia Laboral (X5)	Nivel Salarial (Y)
1	1	1	1	3	15	2	800
2	1	5	2	3	15	2	500
3	1	1	1	4	17	1	1500
4	0	5	2	4	17	2	500
5	1	2	1	4	17	2	1000
6	1	10	3	2	12	0	370
7	0	5	2	4	17	1	500
8	1	9	3	3	15	0	500
9	0	9	3	2	12	2	600
10	0	7	2	3	15	2	500
11	0	5	2	4	17	2	800
12	1	3	2	5	20	3	1500
13	0	7	2	4	17	2	800
14	1	9	3	3	15	2	500
15	0	6	2	4	17	2	700
16	1	9	3	2	12	0	380
17	1	3	2	4	17	5	900
18	0	5	2	3	15	2	450
19	0	10	3	2	12	0	380
20	0	1	1	4	17	2	900
21	0	5	2	4	17	1	450
22	0	5	2	2	12	0	400
23	1	4	2	2	12	2	500
24	1	9	3	2	12	1	400
25	0	10	3	2	12	2	400
26	0	2	1	4	17	1	550
27	1	8	3	3	15	2	500
28	0	1	1	4	17	1	800
29	1	8	3	3	15	2	400
30	1	10	3	2	12	0	380
31	0	5	2	3	15	1	450
32	0	9	3	2	12	1	400
33	1	8	3	2	12	1	400
34	1	8	3	2	12	0	400
35	1	10	3	2	12	0	400
36	0	5	2	3	15	2	500
37	0	4	2	4	12	3	900

38	0	2	2	5	20	4	1200
39	1	9	3	3	15	1	500
40	1	2	2	4	17	2	1000
41	1	9	3	4	17	1	800
42	0	7	2	4	17	1	500
43	1	9	3	2	12	1	400
44	1	1	1	2	12	1	700
45	0	2	1	4	17	3	1000
46	1	8	3	3	15	1	400
47	0	3	2	4	17	2	900
48	0	10	3	2	12	0	400
49	1	3	2	4	17	2	1000
50	1	8	3	3	15	1	400
51	0	6	2	4	17	2	700
52	1	9	3	2	12	0	380
53	1	3	2	4	17	5	900
54	0	5	2	3	15	2	450
55	0	10	3	2	12	0	380
56	0	1	1	4	17	2	900
57	0	5	2	3	15	2	450
58	0	10	3	2	12	0	380
59	0	1	1	4	17	2	900
60	1	9	3	2	12	0	380
61	1	3	2	4	17	5	900
62	1	8	3	3	15	2	500
63	0	1	1	4	17	1	800
64	1	8	3	3	15	2	400
65	1	10	3	2	12	0	380
66	0	5	2	4	17	2	500
67	1	2	1	4	17	2	1000
68	1	10	3	2	12	0	370
69	0	5	2	4	17	1	500
70	0	3	2	4	17	2	900
71	0	3	2	4	17	2	900
72	0	10	3	2	12	0	400
73	1	3	2	4	17	2	1000
74	1	8	3	3	15	1	400
75	0	5	2	4	17	1	500
76	1	9	3	3	15	3	500
77	0	9	3	2	12	2	600
78	0	2	1	4	17	3	1000
79	1	8	3	3	15	1	400
80	0	3	2	4	17	2	900

81	1	8	3	3	15	2	500
82	0	1	1	4	17	1	800
83	1	8	3	3	15	2	400
84	1	10	3	2	12	0	380
85	1	9	3	2	12	0	380
86	1	3	2	4	17	5	900
87	0	5	2	3	15	2	450
88	0	10	3	2	12	0	380
89	0	1	1	4	17	2	900
90	0	5	2	4	17	1	450
91	0	5	2	2	12	0	400
92	1	1	1	4	17	1	1500
93	0	2	1	4	17	3	1000
94	1	8	3	3	15	1	400
95	0	3	2	4	17	2	900
96	1	8	3	3	15	2	500
97	0	1	1	4	17	1	800
98	1	8	3	3	15	2	400
99	1	10	3	2	12	0	380
100	1	4	2	2	12	2	500
101	1	9	3	2	12	1	400
102	0	10	3	2	12	2	400
103	0	2	1	4	17	1	550
104	1	8	3	3	15	2	500
105	0	1	1	4	17	1	800
106	1	8	3	3	15	2	400
107	1	10	3	2	12	0	380
108	0	5	2	3	15	1	450
109	0	9	3	2	12	1	400
110	1	8	3	2	12	1	400
111	1	8	3	2	12	0	400
112	1	10	3	2	12	0	400
113	1	1	1	4	17	1	1500
114	1	8	3	3	15	2	500
115	0	1	1	4	17	3	800
116	1	8	3	3	15	2	400
117	1	10	3	2	12	0	380
118	1	4	2	2	12	2	500
119	1	9	3	2	12	0	380
120	1	3	2	4	17	5	900
121	0	5	2	3	15	2	450
122	0	10	3	2	12	0	380
123	0	1	1	4	17	2	900

124	0	5	2	4	17	2	500
125	1	2	1	4	17	2	1000
126	1	10	3	2	12	0	370
127	0	5	2	4	17	1	500
128	1	9	3	2	12	0	380
129	1	3	2	4	17	5	900
130	0	5	2	3	15	2	450
131	0	10	3	2	12	0	380
132	0	1	1	4	17	2	900
133	0	5	2	4	17	1	450
134	1	2	1	4	17	2	1000
135	1	10	3	2	12	0	370
136	1	9	3	2	12	0	380
137	1	3	2	4	17	5	900
138	1	10	3	2	12	0	380
139	0	6	2	4	17	2	700
140	1	9	3	2	12	0	380
141	1	3	2	4	17	5	900
142	0	5	2	3	15	2	450
143	0	10	3	2	12	0	380
144	0	1	1	4	17	2	900
145	0	5	2	4	17	1	500
146	1	9	3	2	12	0	380
147	1	3	2	4	17	5	900
148	1	8	3	3	15	1	400
149	0	3	2	4	17	2	900
150	0	5	2	4	17	2	500
151	1	2	1	4	17	2	1000
152	1	10	3	2	12	0	370
153	0	5	2	4	17	1	500
154	0	6	2	4	17	2	700
155	1	9	3	2	12	0	380
156	1	3	2	4	17	5	900
157	0	5	2	3	15	2	450
158	0	10	3	2	12	0	380
159	1	8	3	3	15	2	500
160	0	1	1	4	17	1	800
161	1	8	3	3	15	2	400
162	1	10	3	2	12	0	380
163	0	5	2	3	15	1	450
164	1	9	3	3	15	0	500
165	0	9	3	2	12	2	600
166	1	9	3	2	12	0	380

167	1	3	2	4	17	5	900
168	0	5	2	3	15	2	450
169	0	10	3	2	12	0	380
170	0	1	1	4	17	2	900
171	0	5	2	4	17	1	450
172	0	5	2	2	12	0	400
173	1	4	2	2	12	2	500
174	1	9	3	2	12	1	400
175	0	10	3	2	12	3	400
176	0	2	1	4	17	1	550
177	1	8	3	3	15	2	500
178	1	4	2	2	12	2	500
179	1	8	3	3	15	2	400
180	1	10	3	2	12	0	380
181	0	5	2	3	15	1	450
182	0	9	3	2	12	1	400
183	1	8	3	2	12	1	400
184	1	8	3	2	12	0	400
185	1	10	3	2	12	0	400
186	0	3	2	4	17	2	900
187	0	5	2	4	17	2	500
188	1	2	1	4	17	2	1000
189	1	10	3	2	12	0	370
190	0	5	2	4	17	1	500
191	0	9	3	2	12	2	600
192	0	6	2	4	17	2	700
193	1	9	3	2	12	0	380
194	1	3	2	4	17	5	900
195	0	5	2	3	15	2	450
196	0	10	3	2	12	0	380
197	0	1	1	4	17	2	900
198	1	10	3	2	12	0	380
199	0	6	2	4	17	2	700
200	1	9	3	2	12	0	380
201	1	3	2	4	17	5	900
202	0	5	2	3	15	2	450
203	0	10	3	2	12	0	380
204	0	1	1	4	17	2	900
205	0	5	2	3	15	2	450
206	0	10	3	2	12	0	380
207	0	1	1	4	17	2	900
208	1	9	3	2	12	0	380
209	1	3	2	4	17	5	900

210	0	5	2	3	15	2	450
211	0	10	3	2	12	0	380
212	1	10	3	2	12	0	370
213	0	5	2	4	17	1	500
214	0	9	3	2	12	2	600
215	0	1	1	4	17	1	800
216	1	8	3	3	15	2	400
217	1	10	3	2	12	0	380
218	0	5	2	4	17	2	500
219	1	2	1	4	17	2	1000
220	1	10	3	2	12	0	370
221	0	5	2	4	17	1	500
222	0	9	3	2	12	2	600
223	1	4	2	2	12	2	500
224	1	9	3	2	12	1	400
225	0	10	3	2	12	0	400
226	0	2	1	4	17	1	550
227	1	8	3	3	15	2	500
228	0	1	1	4	17	1	800
229	1	8	3	3	15	2	400
230	1	10	3	2	12	0	380
231	0	5	2	3	15	1	450
232	0	9	3	2	12	1	400
233	1	8	3	2	12	1	400
234	1	8	3	2	12	0	400
235	1	10	3	2	12	0	400
236	1	3	2	4	17	3	900
237	0	5	2	3	15	2	450
238	0	10	3	2	12	0	380
239	0	1	1	4	17	2	900
240	0	9	3	2	12	1	400
241	1	8	3	2	12	1	400
242	1	8	3	2	12	0	400
243	1	10	3	2	12	0	400
244	0	3	2	4	17	2	900
245	0	5	2	4	17	2	500
246	1	2	1	4	17	2	1000
247	1	10	3	2	12	0	370
248	1	8	3	2	12	0	400
249	0	5	2	4	17	2	500
250	1	2	1	4	17	2	1000
251	1	10	3	2	12	0	370
252	0	5	2	4	17	1	500

253	0	9	3	2	12	1	400
254	1	8	3	2	12	1	400
255	1	8	3	2	12	0	400
256	1	10	3	2	12	0	400
257	0	3	2	4	17	2	900
258	0	5	2	4	17	2	500
259	1	2	1	4	17	2	1000
260	1	10	3	2	12	0	370
261	1	10	3	2	12	0	380
262	1	10	3	2	12	0	370
263	0	5	2	4	17	1	500
264	1	9	3	2	12	0	380
265	1	3	2	4	17	5	900
266	1	4	2	2	12	2	500
267	0	5	2	4	17	1	500
268	1	9	3	3	15	0	500
269	0	9	3	2	12	2	600
270	1	10	3	2	12	0	370
271	0	5	2	4	17	1	500
272	1	8	3	3	15	2	400
273	1	10	3	2	12	0	380
274	1	8	3	3	15	1	400
275	0	3	2	4	17	2	900
276	0	5	2	4	17	2	500
277	1	2	1	4	17	2	1000
278	1	10	3	2	12	0	370
279	0	5	2	4	17	1	500
280	0	9	3	2	12	2	600
281	0	6	2	4	17	2	700
282	1	9	3	2	12	0	380
283	1	3	2	4	17	3	900
284	0	5	2	3	15	2	450
285	0	10	3	2	12	0	380
286	0	1	1	4	17	2	900
287	0	3	2	4	17	2	900
288	0	5	2	4	17	2	500
289	1	2	1	4	17	2	1000
290	1	10	3	2	12	0	370
291	0	5	2	4	17	1	500
292	0	9	3	2	12	2	600
293	0	6	2	4	17	2	700
294	1	9	3	2	12	0	380
295	1	3	2	4	17	5	900

296	0	5	2	3	15	2	450
297	0	10	3	2	12	0	380
298	0	1	1	4	17	2	900
299	0	9	3	2	12	1	400
300	1	8	3	2	12	1	400
301	1	8	3	2	12	0	400
302	1	10	3	2	12	0	400
303	0	3	2	4	17	2	900
304	0	5	2	4	17	2	500
305	1	2	1	4	17	2	1000
306	1	10	3	2	12	0	370
307	1	2	1	4	17	2	1000
308	1	10	3	2	12	0	370
309	0	5	2	4	17	1	500
310	1	8	3	3	15	2	500
311	0	1	1	4	17	1	800
312	1	8	3	3	15	2	400
313	1	10	3	2	12	0	380
314	0	6	2	4	17	2	700
315	1	9	3	2	12	0	380
316	1	3	2	4	17	5	900
317	0	5	2	3	15	2	450
318	0	10	3	2	12	0	380
319	0	1	1	4	17	2	900
320	1	10	3	2	12	0	370
321	0	5	2	4	17	1	500
322	1	8	3	3	15	2	500
323	0	1	1	4	17	1	800
324	1	10	3	2	12	0	380
325	1	8	3	3	15	2	400
326	1	10	3	2	12	0	380
327	0	5	2	4	17	2	500
328	1	2	1	4	17	2	1000
329	1	10	3	2	12	0	370
330	0	5	2	4	17	1	500
331	0	3	2	4	17	2	900
332	0	3	2	4	17	2	900
333	0	10	3	2	12	0	400
334	1	3	2	4	17	2	1000
335	1	8	3	3	15	1	400
336	0	3	2	4	17	2	900
337	0	6	2	4	17	2	700
338	1	9	3	2	12	0	380

339	1	4	2	2	12	2	500
340	0	5	2	3	15	2	450
341	0	10	3	2	12	0	380
342	0	1	1	4	17	2	900
343	1	10	3	2	12	0	380
344	0	3	2	4	17	3	900
345	0	6	2	4	17	2	700
346	1	8	3	3	15	1	400
347	0	5	2	4	17	1	500
348	1	9	3	3	15	0	500
349	0	9	3	2	12	2	600
350	1	9	3	2	12	0	380
351	1	8	3	2	12	1	400
352	1	9	3	2	12	0	380
353	0	1	1	4	17	2	900
354	0	9	3	2	12	1	400

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Anexo N°. 4: Variables entrantes/Eliminadas

Modelo	Variables entradas	Variables eliminadas	Método
1	Cargo del empleado		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar \leq ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar \geq ,100).
2	Experiencia laboral del empleado		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar \leq ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar \geq ,100).
3	Estudios logrados del empleado		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar \leq ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar \geq ,100).
4	Años de estudio del empleado		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar \leq ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar \geq ,100).
5	Género del empleado		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar \leq ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar \geq ,100).
6	Denominación del empleado		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar \leq ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar \geq ,100).

a. Variable dependiente: lny

Fuente: Encuestas, Base de datos SPSS 23

Elaboración: Dario Pilco

Anexo N°. 5: Empresas controladas por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros en la ciudad de Riobamba.

No.	Nombre de Empresas	Región	Provincia	Ciudad	Tamaño
1	UNIÓN CEMENTERA NACIONAL, UCEM C.E.M.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	GRANDE
2	EMPRESA ELECTRICA RIOBAMBA SA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	GRANDE
3	CONSTRUCTORA OVIEDO PALACIOS COVIPAL CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	GRANDE
4	TUBASEC C.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	GRANDE
5	INPAPEL PATRIA C LTDA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
6	JARA SEGURIDAD JARASEG CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	GRANDE
7	FABRICA DE EMBUTIDOS JORGE JARA VALLEJO LA IBERICA C.L.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	GRANDE
8	ELECTROVENTAS LA BAHIA ELECTROBAHIA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	GRANDE
9	SUPERMERCADO Y COMISARIATO HORTENCIA VARGAS DE JARA E HIJOS C.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	GRANDE
10	MENDOGAS S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
11	PUEBLA CHAVEZ Y ASOCIADOS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
12	L&M DE SEGURIDAD PRIVADA CIA. LTDA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	GRANDE
13	HOSPITAL DE ESPECIALIDADES SAN JUAN HOSPIESAJ S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
14	EMPRESA IMPANDI DE IMPORTACIONES S. A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
15	RIOEMPRES TOURS S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
16	PROGRESRIO CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
17	B&V BRIONES Y VILLAGRAN CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
18	METRISA METROPOLITANA RIOBAMBA CLINICA DE SERVICIOS MEDICOS ESPECIALIZADOS S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
19	PROVEEDORES DE MARCAS PROVEEMARCAS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	GRANDE
20	ALMACENES UNIHOGAR CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
21	SUMAKDREAM S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
22	ALBERGUE TURISTICO ABRASPUNGO COMPAÑIA LIMITADA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
23	EMPRESA HOTELERA ARGUELLO ALTAMIRANO COSTALES C.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
24	DONOSO CONSTRUCTORES CIA. LTDA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
25	BRITO-VACA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
26	CAMPO SANTO CIUDAD ESPERANZA CASACES S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
27	"MEGA INMOBILIARIA" "MEGAVIP" CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
28	TRANSPORTE PESADO RICAURTE & HIJOS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
29	ESTRUCTURAS METALICAS Y CONSTRUCTORA TAPIA HERMANOS ESMEICOTH CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
30	HOTEL CHIMBORAZO INTERNACIONAL CA HOCHICA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
31	AGRICOLA RIVERA HEREDIA S.A. AGRORIVHERSA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
32	AUTOMOTORES ANTONIO LARREA CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
33	LPADAR CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
34	PRODUCTOS ORGANICOS CHIMBORAZO SUMAKLIFE CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
35	LA MERCED PLAZA HOTEL MERPLAZHOTEL CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
36	ECOALCHIMBORAZO S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
37	DE - HOWITT - ENRIQUEZ CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
38	MINABRADEC CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
39	INDUSTRIAL CUERDAS ANDINAS INDUCUERDAS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
40	ECUAMAJO CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
41	LINEAS Y REDES ELECTRICAS DEL CENTRO LYREC CIA LTDA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA

42	IRCOSTEL CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	GRANDE
43	ANDESEG ANDES SEGURIDAD CIA. LTDA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	GRANDE
44	PRICHSOUTH TECNOLOGIAS DEL SUR S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
45	PISMADE S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
46	HIDALGO BRONCANO CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
47	INGINOST CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
48	MEGA INMOBILIARIA VILEMA VILEMA CIA. LTDA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
49	FERKONSA S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
50	ECUADOR VILLAREAL G. E HIJOS C.L.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
51	DICOALMACO CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
52	RIOBAMGAS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
53	ECUABAMBA TECHNOLOGIES S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
54	FUNERALES GONZALO MENDOZA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
55	MICRO HITEC COMPUSYSTEMS MHC-CORDOVA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
56	TAXIS HOSPITAL HOSPITAXI S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
57	EMPRESA COMERCIAL FAMILIAR MORALES CARRANZA ECOFAMOC CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
58	NANOMADERAS S. A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
59	INTERANGELES TOURS CIA. LTDA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
60	EMPRESA DE LOTIZACION, CONSTRUCCION Y COMERCIO EMLOTICONS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
61	NOVA CLINICA SAN MARCOS NOVACLIMA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
62	BIOHUMANETIC CIA.LTDA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
63	GALAN Y MIÑO EXPRESS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
64	TRANSPORTES CONDORAZO CIA LTDA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
65	MEDICOS Y ASOCIADOS CLINCHIMBORAZO COMPANIA LIMITADA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
66	MERINO MONTOYA E HIJOS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
67	PRIMETIME COMUNICACIONES CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
68	ESTACION DE SERVICIOS GASARUQUIES CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
69	BRITO CABEZAS BRITOCABE CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
70	LOGROÑO ROJAS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
71	INOX COMERCIAL XOMER CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
72	JARA ALARMAS JARALARM CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
73	OLEAS SEGURIDAD OLEASSEG CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
74	CUPIDO VIAJERO TOUR CUPVIATOUR S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
75	GLOFFICE GLOBAL OFFICE CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
76	TELEVISORA RIOBAMBEÑA TVECUAVISIÓN CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
77	MUNDITOP CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
78	CONSTRUCTORA MUÑOZ PAEZ CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
79	SERVICDENTAL CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
80	AYALA & AYALA CONSULTORES CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
81	INDUPELETS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
82	VIZUETE MACHADO IMPORTACIONES, VIZMAIMPORT CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
83	DISTRIBUIDORA-PROVICENTRO CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
84	THE ELENES SPRINGS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
85	TVSULTANA T.V.S S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
86	SERVIOIL CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
87	SUPERTAPI SERVICIOS C LTDA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
88	LAS COLINAS DE RIOBAMBA LACORBAM CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA

89	ELITEGROUP CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
90	UNITRASEEP UNIDADES DE TRANSPORTE SELECTIVO Y EJECUTIVO EL PRADO SOCIEDAD ANONIMA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
91	DEL ALBA CONSTRUCCIONES CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
92	GORGE WASHINGTON CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
93	COMPANIA DE TAXIS RUTAS DEL CHIMBORAZO S.A. COTRACHSA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
94	TRANSPORTE PESADO GRUASCHIMBORAZO TRANSGRUASCH CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
95	PUENTE & ASOCIADOS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
96	KCER S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
97	TRIBCONSER CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
98	TELLO BURBANO CONSTRUCTORA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
99	HARNISTH ANDINO CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
100	PRESTACION DE SERVICIOS MANDATO Y REPRESENTACIONES PRESEMYR CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
101	AGROBIOTEC BIOTECNOLOGIA AGRICOLA PRODUCTIVA S.A	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
102	PORTUGAL M.H. DE SEGURIDAD PRIVADA COMPANIA LIMITADA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
103	CONSTRUCTORA ECUATORIANA GALARBE S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
104	AROSTEGUI & AROSTEGUI CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
105	THE GOURMET PIZZERIA LEONHOLMES CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
106	CIRCULO DE SERVICIOS CHIMBORAZO CIRSERVICH CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
107	LUIZATOURS S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
108	EMPRESA NACIONAL CONSTRUCTORA OVIEDO MOREANO ENCOM S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
109	CONCARENA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
110	CONSTRUCTORA SANTILLAN RIVERA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
111	AGENCIA DE VIAJES JULIO VERNE JUVER CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
112	SEGUCENTAURO CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
113	LIBERTADORES LIBERTAXIS S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
114	INSERMADERA S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
115	COMPANIA DE TAXIS WILSON MOROCHO S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
116	TECNOVERDE CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
117	ERFAST CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
118	SERVICIOS MEDICOS PAZMINO & MENDEZ CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
119	BUSES DE SERVICIO DE TRANSPORTE PURUHA, BUSTRAP C.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
120	TRANSPORTES QUISIGUINA QUISITRANS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
121	JAMI & COBA SERVICIOS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
122	BIENES RAICES S.A. LOLOCALLE	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
123	APICARE CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
124	DISCONTRED CONSTRUCCIONES CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
125	COMPANIA DE TRANSPORTE NACIONAL E INTERNACIONAL NATIONALTRAVEL C.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
126	LECTUMAS C.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
127	COSMACOR S.A	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
128	TRANSGAVILANEZ CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
129	TELEHISPANA DE SERVICIOS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
130	ALMACENES ALVILGAV CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
131	CIRCULO DE NEGOCIOS CHIMBORAZO CIRNEGOCH CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
132	TRANSPORTES PESADOS TRAILEROS DE CHIMBORAZO TRAICHIMB S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA

133	S.O.S. SISTEMAS ELECTRONICOS FEPAC CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
134	CONSTRUCTORA COTRASIERRA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
135	WICONSBA CONSTRUCCIONES & SERVICIOS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
136	SERVI TRANS NEVADO EMPRES NEVAEMPRES S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
137	DURAN PINOS CONSTRUCTORES COMPANIA LIMITADA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
138	INDUVEST S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
139	BC-3 INGENIEROS S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
140	RIVAS LABORATORIO FARMACEUTICO RIVALAV CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
141	COMPANIA DE TRANSPORTE PESADO UNIFRONTERAS INTERNACIONAL S.A	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
142	ASQUI & ASOCIADOS CONSTRUCTORA Y CONSULTORA S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
143	NOMADATRAVEL CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
144	PENTAGONOSEG CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
145	PURUHA RAZURKU CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
146	COMSOLTV S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
147	CACHAMSI S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
148	ANDIFREIRE CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
149	UNICEPRI UNICOS ESPECIALIZADOS EN GUARDIANIA PRIVADA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
150	EL MARQUEZ DE RIO MARQUEZRIO CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
151	SERVICIO DE TAXIS PAZ SETAXPAZ S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
152	COMPANIA DE TRANSPORTE RIOBSETAS S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
153	PRODUCTOS FARMACEUTICOS PRONTOFARMA C.A	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
154	GOYPITRANS S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
155	INNOVASSUR CONSTRUCTORA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
156	ABARVIN ABARCA VINTIMILLA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
157	COMPANIA DE TRANSPORTE PESADO TRANSSUCUY S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
158	CONSTRUCTORA RIOMUÑOZ CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
159	TRANS AVEPA S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
160	AGRONUTRICION CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
161	TRANSPORTES DE CARGA MINERA SHOBOL S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
162	ECUACONSTRUEPSE & INGENIERIA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
163	INFINITYECUADOR S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
164	TRANSPORTES TENEMAZA INTERNACIONAL C.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
165	CONSULTORIA & CONSTRUCTORA ACEROVID-GARCIA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
166	COMPANIA DE TRANSPORTE PESADO	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
167	DISALDAZLOPEZ CIA LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
168	HOSTERIA Y CENTRO DE CONVENCIONES LA PRIMAVERA-RBBA CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
169	COMPANIA DE TRANSPORTE PESADO CHIMBORAZO ALTIVO COPECHIB S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
170	COMPANIA JARASERVICES CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
171	ENCOMIENDAS CONDORACITO S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
172	CORSEDULVI S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
173	SOSSECURITY CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
174	TELCOMEXPERT EXPERTOS EN TELECOMUNICACIONES S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
175	JUCACHIMA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
176	AGRICOLA ANGAS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
177	PRODUCTOS ORGANICOS SUPERALIMENTOSNUTRYLIFE S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA

178	COMPANIA DE TAXIS TAXIALICAN S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
179	CONSTRUCTORA SEFORTCONS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
180	BIKINGSPIRIT CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
181	TRANSPORTE SALAZAR VALVERDE AVALOS TRANSCONSAVAL CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
182	COPALAUZA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
183	AGRICOLA FASSLER METTLER COMPANIA LIMITADA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
184	NUEVO AMANECER DONOVILSA S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
185	TRANSLAURELES S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
186	GPDATA SERVICIOS AMBIENTALES Y SEGURIDAD INDUSTRIAL CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
187	IVCRIS PINTA ROBALINO CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
188	INDUSTRIAS ALIMENTICIAS LA UNIVERSAL UNISWEETS S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
189	CICLOTUR CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
190	ECOLOGICO TRANSPORTE URBANO Y SERVICIOS AUTOMOTRICES ECOTURISA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
191	ANDEAN ADVENTURES TOUR OPERATOR & TRAVEL AGENCY LANDVERTOURS. CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
192	TRANSPORTES LACTEOS TRANSLACPRASOL CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
193	COMPANIA DE TAXIS ASODITAX S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
194	NEW BLESSINGS CORPORATION TEXTIL NEWBLESSINGS CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
195	COMPANIA DE SEGURIDAD PRIVADA VG VITERI - GUAMAN & ASOCIADOS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
196	LOS ANDES EQUIPO CAMINERO TRACTOUNION S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
197	VALLEJO MINACA Y ASOCIADOS GUI&EME TOUR OPERATOR CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
198	ALL-MAINT MANTENIMIENTO TOTAL S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
199	RIOCONSULTORES CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
200	CONSULTORES Y ASISTENCIA EMPRESARIAL GRUAEM CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
201	CONVERLINSEG CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
202	CESIMUS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
203	COMPANIA DE COBROS SERVICOBROS S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
204	INSUMOS BIO TECNOLOGICOS AGRITECHBIO CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
205	DAVIFAB CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
206	COMPANIA DE TRANSPORTE PESADO RIOBAMBA CIUDAD BONITA RIOCIB S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
207	COMPANIA DE TAXIS EL CHIBUNGA S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
208	COMPANIA DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA ARIZONA EXPRESS S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
209	COMPANIA DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA ZUÑIGA & ZUÑIGA FOZUL S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
210	SAN PEDRO DE RIOBAMBA SERVICIOS DE TRANSPORTES SANPERTRANS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
211	CONSTRUCCIONES FERRIHOGAR CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
212	COMPANIA DE TRANSPORTE SANTILLANTRUCK S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
213	RUTAS CHIMBORACENSES S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
214	AGENCIA DE VIAJES Y OPERADORA DE TURISMO SUMAK TOURISMRIO CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
215	MAVALMACO RENTA CAR CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
216	INMOBILIARIA VILEMA & COLCHA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
217	UVIARGU CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
218	VOLQUETES LA VASIJA VOLQUEVAS S.A	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
219	COMPANIA DE TRANSPORTE PESADO CENTINELA DE LOS ANDES TRANSCENANDES S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA

220	CONSTRUFRENCID S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
221	MULTICOMEXIPOR DEL ECUADOR CIA LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
222	SILVA&SILVA GRÚAS Y TRANSPORTE PESADO CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
223	REPRESENTACIONES SANCHEZ SERVICES REPRESANSER C.L.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
224	COMPANIA DE TRANSPORTE PESADO VIRGENDELAPEÑA S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
225	LABCESTTA S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
226	CONSTRUCCIONES PETROLERAS VIAL CONSPETROVIAL S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
227	COMPANIA DE TAXI EJECUTIVO FRENATEM CHIMBORAZO S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
228	CAPITALCONST CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
229	TEGMER CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
230	TRANSCAPALCO CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
231	OLITEN CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
232	COMPANIA DE TRANSPORTE SERVIFERRETERA S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
233	ALLIANCE SERVICES SOLUCIONES INTEGRALES CIA.LTDA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
234	COMPANIA DE TRANSPORTE PESADO RIOBAMBA UNION Y PROGRESO RIOUNPRO S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
235	GAMATRAFFIC CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
236	AUDITORES AUDIT WHOLE AW C.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
237	COMPANIA AGRICOLA AGROMAGNA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
238	CAMPO IMPORTACIONES CAMPOIMPORT CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
239	COMPANIA DE TAXIS EJECUTIVOS TAXMOVILENLACE S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
240	COMPANIA DE TAXIS ELMADRIGAL S.A	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
241	GRUPCAMITEC CONSTRUCTORES Y CONSULTORES CAMINOS&MORENO S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
242	COMPANIA DE TRANSPORTES PESADOS RAFANLEVI S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
243	OPTIMIZING CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
244	CONSTRUCTORES ASOCIADOS FATVIZA COMPANIA LIMITADA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
245	COMPANIA DE TRANSPORTE PESADO TRANSGIRASOL S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
246	COMPANIA CONSTRUCTORA Y EJECUTORA DE TRABAJOS GENERALES EJECONSTRUCTORA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
247	TERRACABLE CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
248	AGENCIA DE VIAJES INTERNACIONAL MUNDODESTINOS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
249	SERVICIO DE TRANSPORTE PESADO Y DE COMBUSTIBLE SETPESAC S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
250	URPIKU PUBLICIDAD CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
251	CONSULTORES Y ASOCIADOS EN GESTION DE CALIDAD AMBIENTAL ALIMENTARIA E INDUSTRIAL CAGESCAI CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
252	TRANSPORTE URBANO ESPECIAL URBESP CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
253	CONSTRUCTORA Y CONSULTORA INCHIGLEMA & ASOCIADOS IPROBINGER CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
254	OPERADORA TURISTICA KACHAOPTUR S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
255	MAJABYAN SERVICIOS DE AUDITORIA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
256	PROMAGNUS CONSTRUCCIONES CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
257	CONSTRUCTORA "RCCONS" CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
258	JUMIPUERTAS CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
259	INOX HORNOS Y EQUIPOS XONI CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA

260	COMPANIA DE TRANSPORTE PESADO ESTRELLA DEL CHIMBORAZO ESTRECHIMBOR S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
261	PUBLICIDAD ESCOBAR & CASTRO CASTESCO CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
262	MANUFACTURERA ANDINA DE MAQUINARIAS FANAQ CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
263	AGENCIA Y OPERADORA DE TURISMO	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
264	COLOSANDES TRANSPORTE PESADO S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
265	COMPANIA DE TRANSPORTE INTERNACIONAL DE CARGA PESADA TRANSMARVISUC S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
266	ANDES ECUADOR SPANISH INSTITUTE ANDESPANISH S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
267	MARTINEZ DURAN & ASOCIADOS CIA.LTDA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
268	CONSULDAYME CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
269	COMPANIA DE SERVICIOS INSTITUCIONALES Y COURIERS SAN PEDRO DE RIOBAMBA SANPERIO ASOCIADOS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
270	CONSTRUCTORA TORRES VELASCO CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
271	COMPANIA DE TRANSPORTE PESADO "TRANS - COMPACUJIS S.A."	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
272	LUNA MACHADO CONSTRUCCIONES CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
273	CIUDADUNIDO S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
274	COMPANIA DE TRANSPORTE PESADO CHIMBOLEMA S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
275	VASCONEZIMPORT CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
276	FOSPACIFIC S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
277	COMPANIA DE TRANSPORTE EN WINCHAS Y CAMIONES WINCAMRIO S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
278	COMPANIA DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA TRANSGLOBAL EXPRES S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
279	COMPANIA DE TRANSPORTE PESADO DE MINERALES DE LA SIERRA TRANPESMINESI S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
280	COMPANIA DE TRANSPORTE CAMIONETAS MIXTAS DOBLE CABINA CALPIUNIDOS S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
281	GOURMETLOG S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
282	INDUSTRIAL COMERCIAL-REDMARKET CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
283	LOPEZ & VASCONEZ CONSULTORIA AMBIENTAL CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
284	CORPORACION INDUSTRIAL ECUATORIANA, CORPINDUSTRIAL S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
285	DISTRITRANS JIMENEZ S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
286	COMPANIA DE TRANSPORTE PESADO GUERREROS DEL CAMINO "TRANSGUERRECAM S.A."	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
287	SALAZARTOURS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
288	COMPANIA DE TAXIS EJECUTIVOS VALLE DE LOS SHYRIS VALLSHYRIS S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
289	CONSTRUCTORA TECNIVELI CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
290	PAZMIÑO OLIVO CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
291	AGROORGANIC CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
292	VELASCO & VELASCO CONSTRUCTORA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
293	GOURMETFRANQ S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
294	CAMPO SANTO TIERRA DE PAZ TERRAPAZ S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
295	COMPANIA DE TRANSPORTES PESADOS ILIJAMAS TRANSILIJAMAS S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
296	CONSULTORES JOHANNA FERNANDA ORTEGA AVILA IDTEK C.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
297	S&M EXPERTOS TRIBUTARIOS CONSULTORES ASOCIADOS TRIBUEXPRT COMPANIA DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
298	COMPANIA DE CARGA PESADA SAN PEDRITO COMSANPEDRI S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
299	COMPANIA DE TRANSPORTES "CUMBRES DE CHIMBORAZO" CTCPCCH SOCIEDAD ANÓNIMA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA

300	INDUSTRIA SUSANA BELEN SHANTY SUBESSHA CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
301	CONSULTORA INGENIERIA ELÉCTRICA, TELECOMUNICACIONES Y CONTROL IETELC C.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
302	CONSTRUCTORA COROSMA CIA LTDA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
303	AMERICAN SHOWS, AMERICANSHOWS S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
304	COMPANÍA DE TRANSPORTE PESADO SANGRE ECUATORIANA COTRASAE S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
305	COMPANÍA DE TRANSPORTE PESADO RELAMPAGOTRANS S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
306	COMPANÍA DE TRANSPORTE PESADO Y LOGÍSTICA ARELLANO "ARELLANOUNIDOSCOM" COMPANÍA DE TRANSPORTE ARELLANO & ARELLANO S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
307	AGRICOLA COMPANÍA LIMITADA ECOPALLANA COMPANÍA DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
308	RIOCOMPU CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
309	COMPANÍA DE TRANSPORTE PESADO Y EXTRA PESADO FÉNIX INTERNACIONAL COMTRAFÉNIN S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
310	COMPANÍA DE CARGA TRANSMUCO S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
311	GLOBAL VINSEF CONSTRUCCIONES COMPANÍA LIMITADA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
312	TRANSPORTE DE CARGA PESADA TRAPEGUS S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
313	TRANXBAT S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
314	CPREL S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
315	TRANSPORTE PESADO HERNANDEZ S.A. TRANSPHERSA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
316	TRANSPORTE PESADO INTERNACIONAL TRANSCARGUERO S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
317	COMPANÍA DE EQUIPO CAMINERO TRACALTAR S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
318	COMPANÍA DE TRANSPORTE PESADO RUTAS DEL FLORECER TRANSFLORECER S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
319	COMPANÍA DE TRANSPORTE PESADO RIOTRUCKS S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
320	LARA VASCONEZ INGENIEROS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
321	TRANSPORTES MILEY QUISIGUIÑA TRANSMILEY S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
322	CLINICA DE ESPECIALIDADES QUIRURGICAS SAN MARCOS CLEQSAMA S. A	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
323	COMPANÍA DE TRANSPORTE PESADO BENZOR S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
324	COMPANÍA DE CAMIONETAS DE CARGA LIVIANA MERCADO MAYORISTA ZONA CENTRO MERZOCENTRO S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MEDIANA
325	TAXAMANECER S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
326	COMPANÍA DE TRANSPORTES PESADOS SACYTRANS S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
327	CONSTRUCTORA COLCHA AUCANCELA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
328	CONSTRUCTORA HIDROESTRUCT S.A	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
329	COMPANÍA DE TRANSPORTE PESADO RUTAS TIXANEÑAS S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
330	CONSTRUCTURA SILVA-MIRANDA INGENIERIA Y SERVICIOS SMCONSTRUING&SERV S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
331	EQUIPAMIENTO SANCHEZ & MEJIA VOLKOVA S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
332	PRIMICIA DE LOS ANDES MILODES S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
333	DAVALOS AREVALO DAVAREV CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
334	EUROTRANSRIO CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
335	SEMALVE S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
336	BIT&MAK CONSTRUCCIONES CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
337	L&V-ASESORES EN COMUNICACIÓN POLITICA Y PUBLICA S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
338	TRANSPORTES EN TAXIS EJECUTIVO ELAMANECER S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
339	INFORMACIÓN DIARIO DE RIOBAMBA DIDARMARDA CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA

340	COMPANIA DE FURGONETAS DE TRANSPORTE ESTUDIANTEL Y TURISMO TRANSCORDAN S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
341	MEGACOMEXPORT CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
342	UNIVERSAL CENTER TRAVEL CENTERTRAVEL S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
343	WORKCONSTRUC CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
344	CONSTRUCTORA RAYHER CONSTRUCTORA RAYHERCOM COMPANIA DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
345	ETERNALFOREST INDUSTRIA MADERERA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
346	COMPANIA PEÑAMARTINC ASOCIADOS CONSTRUCTORA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
347	COMERCIALIZADORA "ASOCIADOSARRIETA" CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
348	TRANSPORTE PESADO CHIMBORAZO REY CHIMREY CIA S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
349	CONSTRUCTORA GUAMBO VILLA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
350	KUNAQONSULTORES CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
351	CONSULTORA CIDH CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
352	BULLCANDLE COMPANY CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
353	ALTERNATIVA EMPRESARIAL CORTEZ TAMAYO CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
354	EMPRESA DE PRODUCCION DESARROLLO Y CAPACITACION CAMPESINA CIA. LTDA. EMPRODECA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
355	CONSULTORA DE PRODUCCION, DESARROLLO Y CAPACITACION COPRODECA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
356	CONSTRUCTORA ESCALANTE NARANJO CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
357	AAC ANDES AMBIENTE CONSULTORA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
358	SORIA CONSTRUCCIONES CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
359	IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES RUIZ SALGADO CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
360	AWANKAY ADVENTURES & EXPEDITIONS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
361	VEVAFAR SERVICIOS INTEGRALES PARA LA CONSTRUCCION CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
362	ALMACENES ESTRELLA IMPORESTRELLA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
363	COLOMA & DELGADO CONSTRUCTORA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
364	POLTAVA INDUSTRIAL SERVICIOS S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
365	COMPANIA DE TRANSPORTE PESADO TRANSRUCHICELA S. A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
366	PRODUCTORA DE AUDIO & VIDEO PILKAZO CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
367	ECONOMYSALUD ASOCIADOS ESPINOZA & LOPEZ CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
368	"COMERCIALIZADORA" CERAMICAS "GONZALEZ" "CERAMTIXI" CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
369	MONTECARLO-TRANSVIP CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
370	COMPANIA DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA BYPASS CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
371	IMPORTADORA IBEMMTECHNOLOGY MACRO NEGOCIOS CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
372	COMPANIA BIOCONED TECHNOLOGIES PDMA CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
373	COMPANIA INSTITUTO DE NEUROCIENCIA EAMM CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
374	ESTACION DE SERVICIO Y GASOLINERA LOS ALTARES CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
375	SANTILLAN MUÑOZ IMPORTACIONES CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
376	FREEDOM NOW EC ONLINE STORE SERVICIOS DE ENSEÑANAZA PARA DESARROLLO PERSONAL FREEDOMNOWEC COMPANIA D	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
377	PROTEGER FOUNDATION INTERNATIONAL P.F. S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
378	COMPANIA DE CARGA PESADA IZUPON CIA. LTDA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA

379	IMPORTADORA SUPPORT & TRADING NOVATELIER CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
380	ASISTENCIA JURIDICA INDIVIDUAL Y EMPRESARIAL AJURIEM CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
381	IMPORTADORA GALLEGOS MORA C LTDA	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
382	COMPANIA DE TRANSPORTES SAN MIGUEL DE PUNGALA S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
383	COMPANIA DE TRANSPORTE ESTUDIANTIL Y TURISMO PADREMENSI S. A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
384	INCAÑAN ECOTOURISM S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
385	MOCEPROSA S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	GRANDE
386	NUVINAT S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	GRANDE
387	TALLERES Y SERVICIOS BROCHAS SANTIAGO CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
388	RUMBOTRAVEL CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
389	DITELPRO CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
390	EDBRIDYC CONSTRUCTORA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
391	FASTNET CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
392	LA CASA ANDALUZA CASANDALUZ CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
393	RECAUDACION Y CORTES RECYCORT CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
394	JOMACH SEGURIDAD Y CUSTODIA EMPRESARIAL CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
395	VOLCANO TRAIL TOUR OPERATOR GGO VOLTRAILGGO S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
396	SANTANITANOR S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
397	COMISARIATO DEL CALZADO S.A. JCALLE	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
398	COMPANIA DE TAXIS EJECUTIVOS PEDRETAXI S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
399	AGENCIA DE VIAJES SICOSGAM TOURS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
400	EXPEANDIN EXPEDICIONES ANDINAS CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
401	CONSTRUCTORA SOCOFER CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
402	SERVICIOS DE COMUNICACION RADILATINA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
403	AGENCIA DE VIAJES GUILLEN & ANDRADE CIA .LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
404	DESARROLLO DE SISTEMAS ALTESALDATA CIA. LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
405	ITCONTROLSECURITY S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
406	VIAJES LARIOS VIAJESLARIOS C.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
407	MPR CONSULTORES INGENIERIA & CONSTRUCCION CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
408	SINLIMITES-ESEM CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
409	ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS MOROCHO MCA& CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA
410	COMPANIA DE TRANSPORTE MIXTO MARGOYAL S.A.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	PEQUEÑA
411	COMPANIA DE TRANSPORTE LOS LAURELES "AROMUNIDOSCOM" TRANS DOMICILIO CIA.LTDA.	SIERRA	CHIMBORAZO	RIOBAMBA	MICROEMPRESA

Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.