

UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA
SEDE CUENCA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Trabajo de titulación previo a la obtención
del título de Ingeniera Comercial

ARTÍCULO ACADÉMICO:

**“ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS OPORTUNIDADES LABORALES SEGÚN
GÉNERO EN LA CIUDAD DE CUENCA”**

AUTORA: VALERIA DE LOS ÁNGELES VILLACÍS CARABAJO

TUTOR: ING. SAÚL ORLANDO ORTIZ SANTACRUZ

CUENCA-ECUADOR

2018

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Valeria de los Ángeles Villacís Carabajo, con documento de identificación N° 0105286785, manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora del trabajo de titulación “ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS PORTUNIDADES LABORALES SEGÚN GÉNERO EN LA CIUDAD DE CUENCA”, mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de: Ingeniera Comercial, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la Ley de Propiedad Intelectual, en mi condición de autor me reservo los derechos morales dela obra antes citada. En concordancia, suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, diciembre del 2018



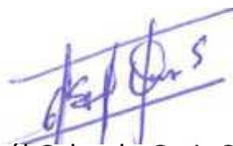
Valeria de los Ángeles Villacís Carabajo.

C.I. 0105286785

CERTIFICACIÓN

Yo declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación "ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS OPORTUNIDADES LABORALES SEGÚN GÉNERO EN LA CIUDAD DE CUENCA", realizado por, Valeria de los Ángeles Villacís Carabajo obteniendo el Artículo Académico, que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, diciembre del 2018



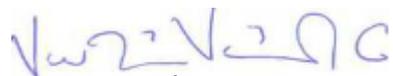
Ing. Saúl Orlando Ortiz Santacruz

C.I 0301935037

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Yo, Valeria de los Ángeles Villacís Carabajo con C.I. 0105286785, autor del trabajo de titulación "ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS OPORTUNIDADES LABORALES SEGÚN GÉNERO EN LA CIUDAD DE CUENCA" certifico que el total del contenido del Artículo Académico es de mi exclusiva responsabilidad y autoría

Cuenca, diciembre del 2018



Valeria de los Ángeles Villacís Carabajo

C.I. 0105286785

DEDICATORIA.

A Dios por permitirme llegar a este momento tan importante en mi vida. A mi hijo Ismael por ser mi motor y motivación para superarme cada día. A mis padres quienes con sus consejos y ejemplo han sabido guiarme para culminar mi carrera profesional. A mis hermanos por su apoyo, cariño y por estar en los momentos más importantes de mi vida. Este logro también es de ustedes.

AGRADECIMENTOS

Agradezco a la Universidad Politécnica Salesiana por abrirme las puertas para ser parte de ella, a mis docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo en este largo proceso.

A mi tutor el Ingeniero Saúl Ortiz, por haberme brindado la oportunidad de recurrir a sus conocimientos que gracias a su paciencia y dedicación logre concluir con éxito.

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS OPORTUNIDADES LABORALES SEGÚN GÉNERO EN LA CIUDAD DE CUENCA.

Autor 1: Valeria de los Angeles Villacís Carabajo.

Egresada de la carrera Administración de Empresas.

Autor 2: Saul Ortiz-Santacruz.

Docente Investigador de la Universidad Politécnica Salesiana Ecuador.

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo analizar las diferencias y las oportunidades laborales que, en relación al género, se presentan en la ciudad de Cuenca entre los años 2006 y 2016. En base a un estudio descriptivo y correlativo de datos oficiales de las empresas activas en el periodo 2006-2016. Para el análisis se empleó el Software SPSS 22, que permitió la construcción de estadísticos descriptivos e inferenciales. Se concluye que, en la ciudad de Cuenca se evidencia diferencias de género en el ámbito laboral, hecho observado en la contratación de personal, así como en la remuneración recibida y apuntalada por condiciones contextuales propias del género femenino

Palabras claves: Oportunidades laborales, género, discriminación laboral, brecha salarial.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the gender differences and employment opportunities in the labor force between the years 2006-2016 in Cuenca, Ecuador. This descriptive and correlational research is based on official data from active companies between 2006-2016. This study used the software SPSS 22 to analyze the descriptive and inferential statistics from the previously obtained data.

The findings reveal that in Cuenca a gender occupational segregation exists not only in the process of recruitment but also in the remuneration for woman and men, which reflects different traits and preferences in the market

Key words: Labor opportunities, gender, employment discrimination, wage gap.

INTRODUCCIÓN

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), a través de su Programa para el Desarrollo planteó la adopción de ciertas medidas, las que se tradujeron en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (Sanahuja, 2015), uno de los cuales, el quinto, está dirigido hacia la igualdad de género. Este objetivo busca que la mujer pueda desarrollar su vida con plenos derechos y en igualdad de remuneración laboral, una finalidad que ha sido perseguida por la mayoría de los países latinoamericanos, aunque todavía existan ciertas dificultades en su consecución.

Algunos estudios, como los de Macías y Cedeño (2014), demuestran que los cargos de dirección en el Ecuador son ocupados por hombres en más del 76% de los casos. Un informe para la ONU de Vásquez (2015), indica que si bien hay un interés por el estado en la igualdad de género, se aprecia que este enfoque no existe, ni en el diseño de las políticas, ni en un conjunto de programas o intervenciones. Así mismo, Espinoza y Sánchez (2009) investigaron la brecha de género sobre los salarios en el Ecuador, ante lo cual concluyen que los hombres ganan más en toda la distribución por cuantiles.

Un estudio retrospectivo de García y Cortez (2012) al período 1990 - 2011, evidenció que la participación laboral de la mujer es mayor en las regiones de la Sierra. El cantón Cuenca, al igual que las otras ciudades importantes, tendió a una evolución estable hacia la participación de la mujer lo que indica que no se aplican políticas para el mercado laboral. Existen intentos de romper este paradigma discriminatorio con empresas concienciadas donde se contrata con prioridad a mujeres con hijos, pero son la excepción (Astudillo, 2013).

Los datos ofrecidos por Ecuador en Cifras (2014) evidencian que la ocupación de la mujer está en el 39,8%, frente al 62,8% de los hombres, siendo los datos mejores en la Sierra (46,8%) que en las otras dos regiones; el subempleo también es crítico, con una tasa del 49,7%, siendo más favorable para los hombres 40,8%; la tasa de desempleo es 6,4%, frente al masculino de un 5%. Estos datos demuestran la brecha existente entre el trabajo de la mujer y del hombre, con mayores posibilidades para hombres e índices de subempleo para mujeres.

MARCO TEÓRICO

Las Naciones Unidas en su Programa para el Desarrollo plasmó los denominados Objetivos de Desarrollo Sostenible, cuyo quinto objetivo está dirigido hacia la igualdad de género, buscando una realidad donde la mujer desarrolle sus opciones de vida con plenos derechos, libre de violencia, y donde se asegure su educación, su salud sexual y reproductiva e igualdad en la remuneración laboral (INEC, 2016). Objetivos asimilados por los 149 países que conforman esta organización, sobresaliendo Suecia, Dinamarca, Noruega, Finlandia, Los Países de Europa Occidental, Canadá, República Checa. (World economic forum, 2017).

Para el caso del Ecuador, estos objetivos han sido aplicados hasta el año 2015 mediante políticas, planes y programas enmarcados en el Plan Nacional del Buen Vivir (Plan Nacional Buen Vivir, 2015) y en la actualidad en el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, buscando impulsar la paridad de género, promoviendo iniciativas para corregir las desigualdades y alcanzar el bienestar de la población (SENPLADES, 2017). Lo aplicado y según (Posso, 2016), ha mejorado los índices con respecto a los resultados globales de la Región, pero, aun así, las disparidades entre hombres y mujeres siguen siendo altas en comparativa con los estándares exteriores.

Como contexto y según datos oficiales de la (ONU, 2015), la participación laboral de las mujeres a nivel global varía en función del desarrollo humano, así en países como Noruega, Canadá, Nueva Zelanda, Suecia, Suiza, Islandia, los Países Bajos, Dinamarca o Finlandia, el índice de desigualdad de género en el mercado laboral está entre los 0.04 y los 0.08, mientras que países africanos como Chad, Níger o la República Centroafricana, que también están en los puestos más bajos de la escala de desarrollo humano, sobrepasan los 0.6 puntos, el Ecuador, por su parte, alcanza un puntaje de 0.3. A nivel mundial la mujer gana \$ 0,77 por cada dólar que gana un hombre haciendo el mismo trabajo, como referencia, a fines de los 90 las mujeres representaban menos de la mitad de la población económicamente activa, la inserción laboral, ha experimentado un cambio positivo aunque insuficiente con tasas de participación que han aumentado en la última década (INEC, 2016). La Organización Internacional del Trabajo (OIT), considera que el número de mujeres en situación de vulnerabilidad laboral excede a la de los hombres, 50,5% y 48,2%, respectivamente. Además, el empleo femenino siempre se recupera más tarde de las crisis que el masculino (Madroño, 2012). En 2017, por primera vez se registró una tasa de participación laboral de las mujeres superior al 50 % (OIT, 2018). A nivel de

todos los países, la participación de las mujeres en los órganos legislativos parlamentarios es muy reducida, sigue siendo considerada una actividad solo para hombres; en el 2017 alcanzó el 23,4% en el índice de participación, solo un 10% más que en 2000. Revela la necesidad de un mayor compromiso político, y de medidas y cupos más ambiciosos, para aumentar la participación política de la mujer (Sanahuja, 2015). Una estrategia aplicada en todo el Continente ha sido la aplicación de leyes de cuotas dirigidas hacia la defensa y apoyo de la mujer. Como indican (Archenti & Tula, 2014), los países sudamericanos son los que más han aplicado este dispositivo. Estas diferencias de género se manifiestan en brechas salariales, en mayor desempleo por parte de las mujeres, mayores tasas de subempleo o empleo informal (Rubio Campos, 2014).

La discriminación laboral femenina se explicaría por un conjunto de normas culturales y sociales, individuales y colectivas, que influyen en las conductas de trabajadores y empleadores (Pallarés, 2012), parte importante de estas normas son derivados de una visión empresarial que es, bajo muchos aspectos, poco favorable a esa inserción (Barriopedro, Muniesa, & López, 2015). A más de la discriminación laboral, la percepción del desempeño laboral de mujeres, sumado a las supuestas diferencias de productividad según el género, son factores que inciden en las posibilidades de acceso al empleo, en las condiciones de trabajo, en las remuneraciones, en las capacitaciones y promociones (Fischer & Chávez, 2015). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo encuentran en el tipo de jornada laboral y en la duración de los contratos laborales dos factores que afectan la calidad del empleo femenino. El tiempo parcial es uno de los rasgos que mejor señalan las desigualdades de género (Escribá & Fons, 2014). Existen empleos en los que el género influye directamente, por ejemplo, los relacionados a las tecnologías de la información y la comunicación (TICs). Al respecto, (Dueñas, Iglesias, & Llorente, 2015) evidenciaron que el empleo en las áreas de las TIC comparte ciertos patrones de desigualdad salarial por género con las restantes ocupaciones laborales, al tiempo que reafirman las dificultades salariales de las mujeres.

La desigualdad la sufren también regiones desarrolladas como Europa. Un estudio de (González Pijuan, 2016) indica que las mujeres en España cobran un 26% menos que los hombres; las mujeres tienen más problemas para conciliar la vida laboral y la familiar; las mujeres se concentran en puestos de trabajo de baja calificación y menos en los puestos de responsabilidad. Como subrayan (Díaz, y otros, 2017): “en contadas ocasiones las mujeres llegan a la cima”. Una de las principales consecuencias de la crisis fue el crecimiento del desempleo en las mujeres (Escribá & Fons, 2014). Algunos estudios

como los de Arrollo, Merino, Romero y Llopis (2010) o Martín, Fouassier y Moreno (2017), indican que la crisis no afectó tanto a las mujeres como a los hombres, pero esto es debido a que se agudizó más en el sector de la construcción con más empleo masculino.

Tal como expresa (Caamaño Rojo, 2010), en las últimas cuatro décadas se han constatado importantes cambios en las tasas de inserción laboral mundial, entre los que se enfatizan el aumento de la intervención de las mujeres en los empleos antes reservados solo para hombres, y las mejoras en sus niveles educativos que favorecen la ocupación a cargos de mayor importancia y la disminución de las diferencias salariales (Stuven, 2013). Sin embargo, la discriminación sigue siendo una realidad y se caracteriza por la concentración de mujeres en un reducido número de ocupaciones (Ferreiro, 2015) (Carranza & Peralta, 2012). (Abramo, 2014), indica que en las últimas décadas hay un crecimiento sostenido del incremento laboral femenino en Hispanoamérica, ritmo alcista que se coloca por encima del masculino, aunque los niveles de educación siguen siendo un obstáculo para la inclusión de la mujer. Sobre este aspecto, en los accesos a la educación a las niñas les afecta más las condiciones socioeconómicas (Cervini, Dari, & Quiroz, 2015). Para (Dueñas, Iglesias, & Llorente, 2015) los avances en Europa sobre las TIC favorecen la reducción de las diferencias laborales por género que aún existen en la actualidad. No obstante, esta investigación pudo constatar que las mujeres dentro de empleos TIC, soportan diferencias salariales.

La presencia de la mujer en los empleos cualificados es creciente, pero todavía no hay un balance equitativo observándose que conforme se aumenta el nivel de responsabilidad hay un descenso proporcional de mujeres (Castaño & Caprile, 2010).

En los EE.UU., en el informe del Ministerio de Empleo (2013) se indica que, a pesar de los esfuerzos realizados en las tres últimas décadas, en el país no se consigue eliminar la brecha de género en relación a los salarios. El estudio señala, además, que la diferencia es más clamorosa en puestos que requieren niveles educativos muy altos. Otro factor discriminatorio que caracteriza la práctica laboral en los EE.UU., es la carencia de apoyo a la maternidad (OIT, 2016).

En América Latina y el Caribe hay 117 millones de mujeres que forman parte de la fuerza de trabajo, resultado de un fenómeno imparable de aumento persistente en las tasas de participación. La proporción de mujeres sin ingresos propios se redujo de más del 40% en 2002 a menos del 30% en 2014, la tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral llegó a 49.5%, y la tasa de ocupación a 45.5%, aunque aún son inferiores a las de

los hombres que tienen tasas de 71,3% y 67,3% respectivamente (Itzkowich, 2017). En el trabajo informal la tasa femenina es de 53,7% frente al 47,8% de los hombres (CEPAL, FAP, PNUD, ONU y OIT, 2013; Moctezuma, Navarro, & Orozco, 2014). Se encontró que las mujeres tienen una probabilidad mayor de trabajar sin contratación en un 6%; hay una propensión del 40% de no encontrar empleo (Posso, 2016). Todo ello demuestra que en el Continente los sesgos por género son muy amplios (Aparicio Castillo, 2014).

La actualización de las reformas políticas estructurales que se llevaron a cabo en Sudamérica en la última década del siglo XX, afectó el espacio social en el mercado laboral, tal como indica (Aparicio Castillo, 2014). Desacreditadas las postulaciones neoliberales se están dando propuestas para corregir un “mercado de trabajo segmentado y plagado de empleos informales e improductivos”, y que afecta especialmente a las mujeres más pobres.

En el contexto ecuatoriano, el mercado laboral mantiene características más consistentes con un campo laboral abierto para todos los géneros, aspecto amparado por el Artículo 11 de la Constitución (2008) basado en el principio de Igualdad y no Discriminación, el cual establece que la correspondencia entre todas las personas con las mismas oportunidades.

Ecuador se ha destacado por realizar un gran esfuerzo institucional. Las estrategias encaminadas a la defensa de la mujer trabajadora quedaron plasmadas con la Política para la Igualdad de Género, que proyectó el Ministerio de Exteriores y de Movilidad Humana (2018). Su primer objetivo es la prevención de actos discriminatorios de género en el trabajo. Esta iniciativa está relacionada con la aprobación de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2018). Una novedad legal es la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015). El trabajo doméstico continúa sin tener valor económico en nuestra sociedad, por esta razón esta ley es de vital importancia, dado que el trabajo doméstico lo realizan prácticamente el cien por cien de las mujeres.

Estas iniciativas legales y pioneras en la Región permiten a la mujer avanzar en su visibilización y en su reconocimiento social. El hogar, como espacio de la familia es donde tradicionalmente la mujer tiene asignado su trabajo, uno de los puntos fuertes de esta Ley, tal como lo explica (Andrés, 2015), es precisamente el reconocimiento como «trabajo» a la labor realizada principalmente por las mujeres en este espacio. El hecho que el Ecuador tenga esta Ley demuestra que hay un esfuerzo institucional y de concienciación de la sociedad que avanza hacia estados de igualdad.

En la ciudad de Cuenca se siguen los mismos esquemas de trabajo en las mujeres que en el resto del país, se puede destacar, que según la Dirección Municipal de Mercados (GAD Cuenca, 2018) de la ciudad, la fuerza laboral o comercial de los puestos en los seis mercados es mayoritariamente femenino (3.600 trabajadoras, frente a los 6.000 censados). El informe añade que entre las ferias y recintos feriales sumaron 2.200 comerciantes de los que 1.760 eran titulares las mujeres. Estos datos aportan luz sobre la conducta del trabajo de la mujer y se desmarcan de otros datos, como los sesgos por sueldo referidos por (Posso, 2016).

Un análisis realizado por (Merchán Brito, 2017), sobre la distinción de género sobre los sectores tomando como base los datos del Régimen Impositivo Simplificado del Ecuador (RISE), dio como resultado que las actividades laborales y comerciales de las mujeres en Cuenca están enfocadas mayoritariamente en las tareas domésticas y de cuidados. Vemos en estos resultados, entonces, un estigma característico de nuestra sociedad impregnada de comportamientos machistas. La superioridad de las mujeres en los datos ofrecidos por el GAD, sobre el trabajo en los mercados y en las ferias, se correlaciona con los anteriores, dado que el comportamiento del hombre es de proveedor, y de ocupar los trabajos duros del campo y la confección, mientras la mujer se ocupa de brindarlos en los puestos de venta, trabajo más liviano, pero que entraña también su esfuerzo y de una prolongación mayor en el día, fuera de las ocho horas establecidas, muchas veces sin opción a descanso o recesos.

A partir del sustento teórico, se procede a analizar las diferencias y las oportunidades laborales que, en relación al género, se producen en la ciudad de Cuenca, entre los años 2006 y 2016, ello con el fin de caracterizar las diferencias que en la actualidad existen en el país y en concreto en la ciudad de Cuenca, determinando las características en cuanto a género para el cantón Cuenca. Resultados basados en datos oficiales que revelan una desigualdad según género.

METODOLOGÍA

El estudio fue de carácter descriptivo y correlativo se realizó mediante el análisis de datos oficiales del INEC. Se usaron dos bases de datos: la primera corresponde a El Directorio de Empresas y Establecimientos (DIEE), que registra a las empresas y establecimientos, instituciones u organizaciones con y sin fines de lucro privados y públicos del país. (censos, 2017), y la segunda la encuesta ENEMDU 2016 (Instituto Nacional de

Estadísticas y Censos. INEC, 2017), encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo desarrollada por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC).

La base de datos nacional fue segmentada al cantón Cuenca, considerando las variables que influyen directamente en el campo laboral respecto al género: inicialmente se determinan aspectos generales relacionados al tema laboral y por género: ¿porque no continua con los estudios?, titulación obtenida, la actividad que desarrolla si no trabaja formalmente, ¿cómo se siente en el trabajo?, el descontento por bajos ingresos, así como el empleo pleno, subempleo y desempleo. Se complementa el análisis con los datos relacionados a contratación, aspectos salariales y diferencias por género, se generaron promedios de personal ocupado de acuerdo a sexo, promedio de empleados que trabajan jornada completa, promedio de empleados por trimestre, promedio de remuneración que pagan las empresas a los empleados, promedio de remuneración que pagan las empresas a los empleados de acuerdo al género, así como remuneración anual en dólares promedio de acuerdo a género.

Para la construcción de estadísticos descriptivos e inferenciales se presentan datos descriptivos como frecuencias (n) y porcentajes (%), así como medias. Se muestran los resultados descriptivos señalando las principales diferencias entre los hombres y las mujeres. También se presenta un análisis bivariado comparando a hombres con mujeres.

Para el análisis se empleó el Software SPSS 22.

RESULTADOS

1. Aspectos generales

Tabla 1 Razón por la que no asiste a continuar los estudios según sexo.

	Hombre	Mujer
Falta de recursos económicos	6,2%	8,9%
Por fracaso escolar	0,2%	0,7%
Por trabajo	42,2%	22,9%
Por asistir a nivelación SENESCYT	0,4%	0,6%
Por enfermedad o discapacidad	0,9%	1,1%
Por ayudar en quehaceres del hogar	0,0%	5,8%
La familia no le permite estudiar	0,1%	0,2%
No hay establecimientos educación	0,0%	0,5%
No está interesado en estudiar	1,8%	3,1%

Fuente: INEC.

Elaborado por: Los autores.

La Tabla 1, indica la razón por la cual no se continua los estudio, se evidencia principalmente que los hombres lo hacen a causa del trabajo (42,2%) o porque han terminado sus estudios (25,2%); las mujeres por la edad (27,1%) o porque señalan haber alcanzado el nivel de estudios que querían (23,9%), mujeres que señalan no hacerlo por cuanto tienen trabajo (22,9%).

Tabla 2 Obtuvo algún título por los estudios según sexo

	Hombre	Mujer
Si	57,8%	61,7%
No	42,2%	38,3%
Total	100,0%	100,0%

Fuente: INEC.

Elaborado por: Los autores.

En la tabla 2, se evidencia que el 57,8% de hombres alcanzó la titulación en sus estudios mientras que las mujeres en un 61,7%.

Tabla 3 Trabajó la semana pasada según sexo

	Hombre	Mujer
Si	54,1%	41,9%
No	45,9%	58,1%
Total	100,0%	100,0%

Fuente: INEC.

Elaborado por: Los autores.

En la tabla 3, observamos que el 54,1% de los hombres manifiesta que sí ha trabajado la semana pasada, mientras que, el 41,9% señala que no lo ha hecho.

Tabla 4 Si no trabaja formalmente, qué realiza según sexo

	Hombre	Mujer
Rentista	3,5%	2,5%
Jubilado pensión	13,6%	12,0%
Estudiante	73,7%	53,0%
Ama de casa	0,9%	28,0%
Incapacitado	5,3%	3,2%
Otro	3,0%	1,3%
Total	100,0%	100,0%

Fuente: INEC.

Elaborado por: Los autores.

En la tabla 4, evidenciamos principalmente que los hombres un 73,7% son estudiantes, mientras que las mujeres un 53,0%. Las mujeres, en un 28% no trabajan porque son amas de casa, lo cual ocurre únicamente en el 0,9% de los hombres.

Tabla 5 Cómo se siente en el trabajo según sexo

	Hombre	Mujer
Contento	87,7%	86,8%
Poco contento	7,5%	8,3%
Descontento pero conforme	4,4%	4,2%
Totalmente descontento	0,4%	0,6%
No sabe, no responde	0,0%	0,1%
Total	100,0%	100,0%

Fuente: INEC.

Elaborado por: Los autores.

En la tabla 5, se evidencia principalmente que en un 87,7% los hombres y un 86,8% las mujeres dicen sentirse contentos. Poco contentos están el 7,5% de hombres y el 8,3% de mujeres.

Tabla 6 Descontento por ingresos bajos según sexo

	Hombre	Mujer
Si	84,8%	90,0%
No	15,2%	10,0%
Total	100,0%	100,0%

Fuente: INEC.

Elaborado por: Los autores.

En la tabla 6, observamos que las mujeres tienen un mayor descontento con el 90%, mientras que, los hombres únicamente el 84,8% de los casos.

Tabla 7 Empleo pleno, subempleo y desempleo de acuerdo al sexo

	Hombre	Mujer
Empleo Adecuado/Pleno	61,8%	47,3%
Subempleo	5,8%	7,7%
Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo	3,6%	6,9%
Subempleo por insuficiencia de ingresos	2,2%	0,8%
Otro empleo no pleno	10,1%	18,4%
Empleo no remunerado	1,5%	5,9%
Desempleo	5,0%	4,4%
Desempleo abierto	4,5%	3,8%
Desempleo oculto	0,4%	0,6%
Desempleo cesante	4,3%	3,2%
Desempleo nuevo	0,6%	1,1%

Fuente: INEC.

Elaborado por: Los autores.

En la tabla 7, se evidencia principalmente que los hombres en un 61,8% tiene empleo pleno, mientras que únicamente el 47,3 de mujeres tiene este tipo de empleo. Las mujeres, en un 18,4% tienen un empleo que no es pleno.

2. Mercado laboral

Características de los consultados

Tabla 8 Actividad económica de las empresas evaluadas entre el 2012 y 2016

	2012	2013	2014	2015	2016	Promedio
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1,8	2,1	2,4	2,4	2,9	2,3
Explotación de Minas y Canteras	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3
Industrias Manufactureras	8,4	9,1	10,0	10,0	11,9	9,9
Comercio	27,7	29,6	31,4	31,4	35,7	31,2
Construcción	2,2	2,4	2,8	2,8	3,2	2,7
Servicios	35,3	37,6	39,6	39,6	45,5	39,5

Fuente: INEC.

Elaborado por: Los autores.

En la Tabla 8, observamos que las organizaciones de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca representan el 1,8% llegaron al 2,9%. Minas y canteras registra un incremento del 0,2 al 0,3%. Industrias manufactureras se incrementa del 8,4% a un 11,9%. El comercio incrementó del 27,7% al 35,7%. La construcción del 2,2 al 3,2%, los servicios muestran variaciones del 35,3% a 45,5%, incrementándose al 39,5.

Tabla 9 Forma institucional de las empresas evaluadas en el período 2009-2016

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Promedio
Régimen simplificado RISE	10,9	15,2	18,4	20,8	23	24,9	25,9	27	20,76
Persona Natural no obligado a llevar contabilidad	34,7	36,9	39,3	41,6	45,1	48,3	52,2	58,5	44,57
Persona Natural obligado a llevar contabilidad	2,9	2,9	2,9	4,1	4,3	4,8	4,5	4,6	3,9
Sociedad con fines de lucro	3,6	4	4,4	4,8	5,3	5,7	6,1	6,5	5,05
Sociedad sin fines de lucro	1,2	1,3	1,5	1,7	1,8	2	2,1	2,3	1,73
Economía Popular y Solidaria	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,25

Fuente: INEC.

Elaborado por: Los autores.

Tabla 9, observamos principalmente que el Régimen simplificado (RISE) fue de 10,9% llegando hasta el 27% para el 2016. Las personas naturales que no están obligadas a llevar contabilidad registraban un 34,7% en el año 2009, teniendo como promedio en los años 2009 al 2016 el 44,57%, las empresas naturales obligadas a llevar contabilidad, las sociedades sin fines y las empresas de economía popular y solidaria subieron mínimamente acorde al número de ellas.

3. Empleo generado

Tabla 10 *Promedio de personal ocupado plenamente por empresas en el período 2006-2016*

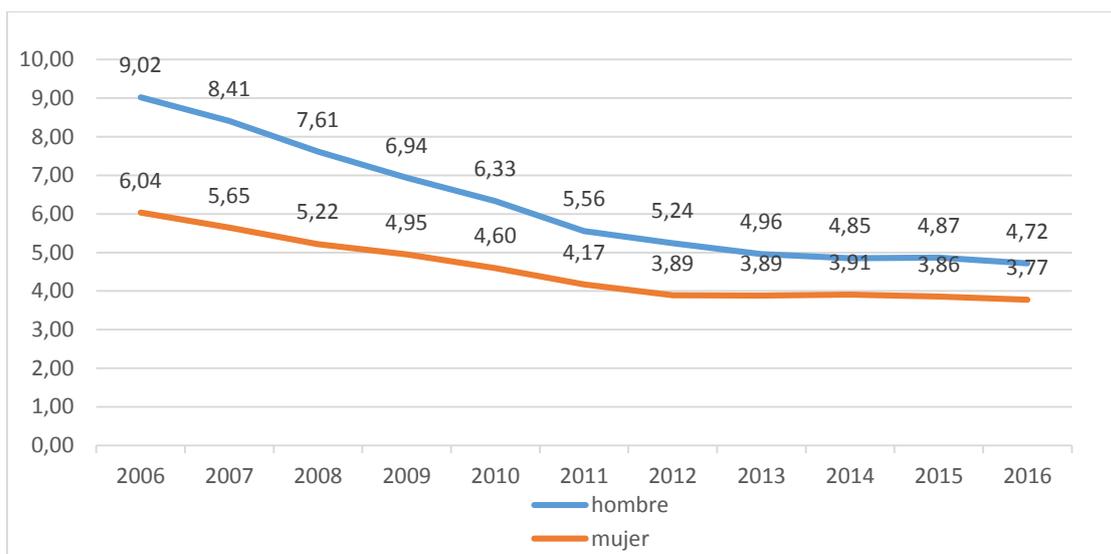
	Percentiles			
	Media	25	50	75
2006	11,63	1,00	3,00	6,00
2007	10,74	1,00	3,00	6,00
2008	9,77	1,00	2,00	5,00
2009	8,96	1,00	2,00	5,00
2010	8,11	1,00	2,00	4,00
2011	7,06	1,00	2,00	4,00
2012	6,57	1,00	2,00	4,00
2013	6,27	1,00	2,00	4,00
2014	6,15	1,00	2,00	3,00
2015	6,11	1,00	2,00	3,00
2016	5,94	1,00	2,00	3,00

Fuente: INEC.

Elaborado por: Los autores.

En la tabla 10, observamos que, en el año 2006, el promedio de empleados fue de 11,63 empleados, el 25% de las organizaciones disponían de hasta 1 trabajador, el 50% hasta 3 y el 75% hasta 6 trabajadores. En el año 2016 disminuyó a 5,94 empleados. el 25% de las empresas se mantuvieron con 1 empleado, el 50%, 2 empleados, y el 75% tenían 4 empleados.

Gráfico 1 Personal ocupado hombres, mujeres 2006-2016

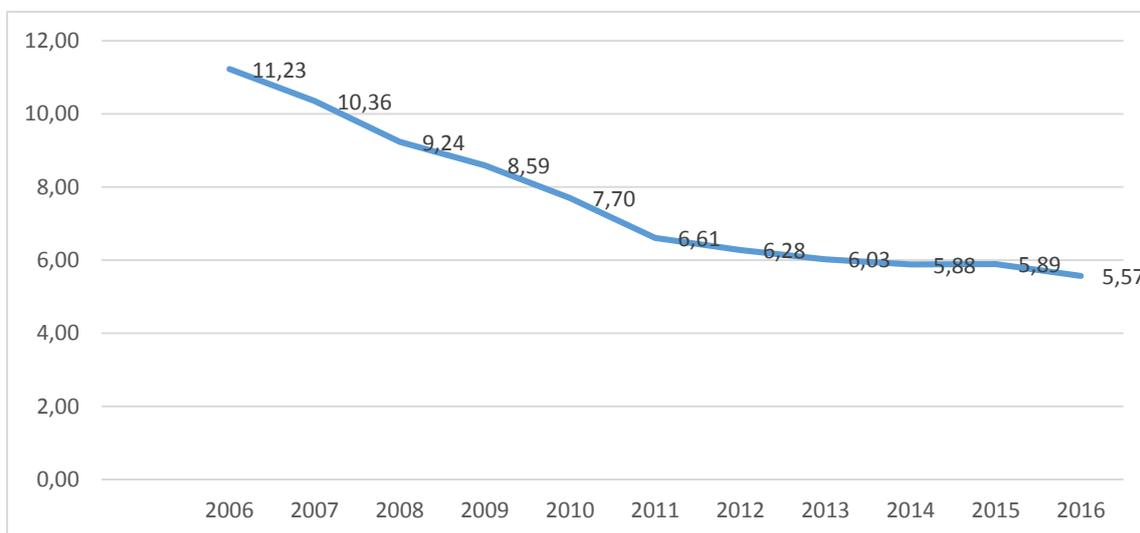


Fuente: INEC.

Elaborado por: Los autores.

Observamos que el personal ocupado hombres, mujeres. En el año 2006 los hombres tienen un 9,02% mientras que las mujeres un 6,04% llegando al año 2016 con 4,72 los hombres y 3,77 las mujeres. (Gráfico1).

Gráfico 2 Promedio de empleos equivalentes a horas completas 2006-2016

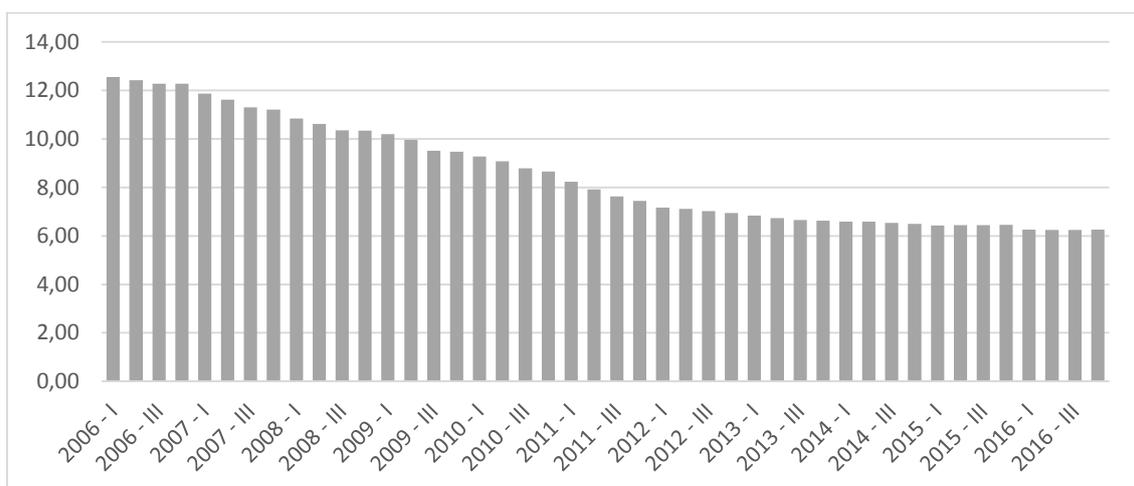


Fuente: INEC.

Elaborado por: Los autores.

Evidenciamos que, de acuerdo al promedio de empleos equivalentes a la jornada laboral completa, en el año 2006 fue de 11,23 empleos, mientras que, en el año 2016 llegó a 5,57 empleos. (Gráfico 2).

Gráfico 3 Promedio de empleados por trimestre desde el año 2006 hasta el año 2016.



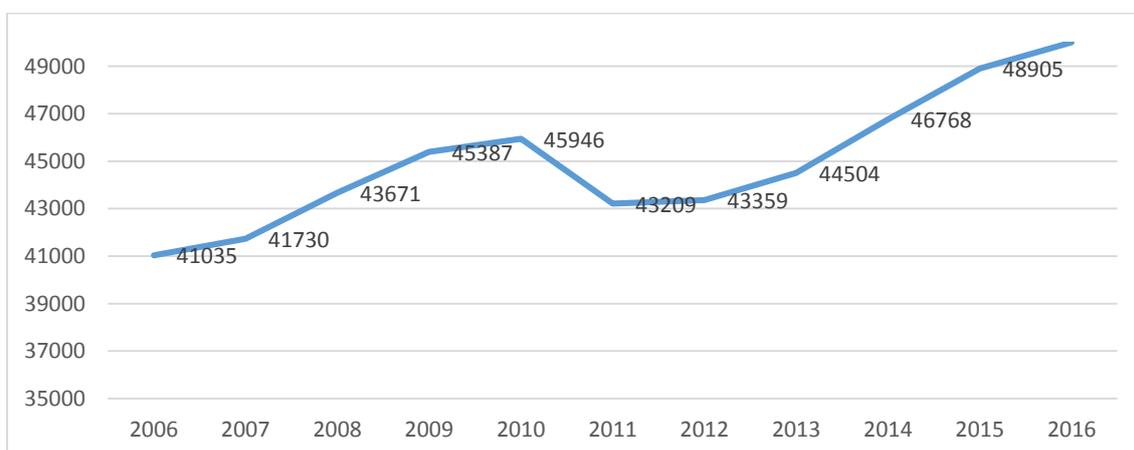
Fuente: INEC.

Elaborado por: Los autores.

En el gráfico 3, aducimos que el promedio de empleados reportados trimestralmente, la reducción del personal es continúa yendo de 12,56 en el primer trimestre del año 2006 a 6,24 al primer trimestre del año 2016.

4. Remuneración

Gráfico 4 Promedio de remuneración que pagan las empresas a los empleados 2006-2016

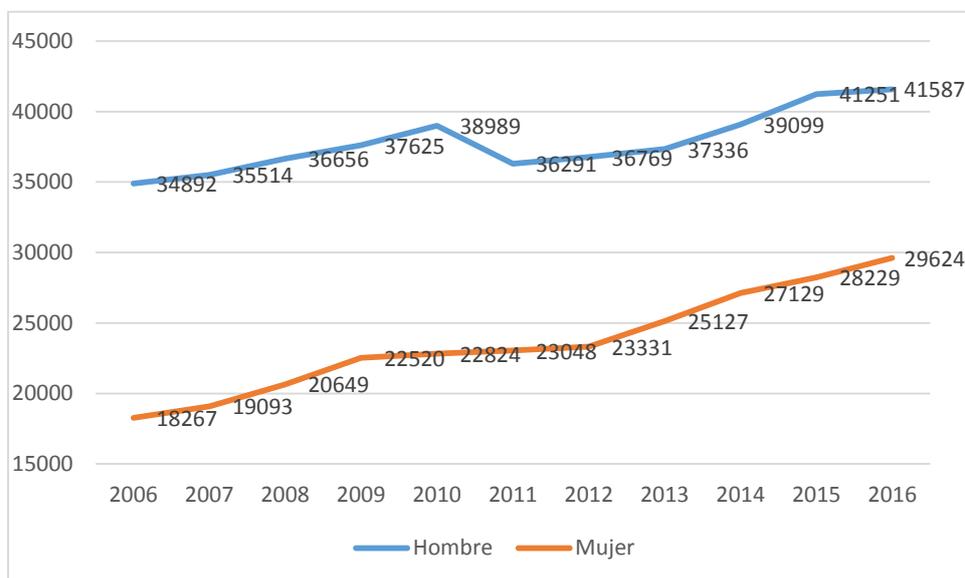


Fuente: INEC.

Elaborado por: Los autores.

En las remuneraciones promedio por empresa, Originalmente era de \$41.000 hasta \$46.000 en el 2010. Sin embargo, en el 2011 existe un declive llegando a \$43.000 manteniéndose hasta el 2012, en el 2013 al 2016 se incrementa sobrepasando los \$49.000 (Gráfico 4).

Gráfico 5 Promedio de remuneración que pagan las empresas a los empleados de acuerdo al género 2006-2016



Fuente: INEC.

Elaborado por: Los Autores.

En el Gráfico 5, observamos que el promedio de remuneración que pagan las empresas a los empleados de acuerdo al género, en el año 2006 las empresas invierten \$35.500 en los hombres mientras que, en las mujeres \$19.000. los hombres el 2010 con \$39.000 al 2011 con \$36.000.

Tabla 111 Diferencia de salarios

	2006	2016	
Remuneración hombre total	162283519,04	791073710,24	
Remuneración mujer total	86183065,42	488500203,66	
Personal ocupado hombre	41972	89755	
Personal ocupado mujer	28480	62238	
Remuneración destinada por empresa hombre	3866,47	8813,70	
Remuneración destinada por empresa mujer.	3026,09	7848,90	

Fuente: INEC.

Elaborado por: Los autores.

En la Tabla 11, se observa que en promedio las empresas destinaron \$76100453,62 en el 2006 y \$302573506,58 en el 2016 más a salarios de personal masculino, este valor

depende del número de hombres y mujeres contratados, teniendo como tendencia a contratar más hombres que mujeres.

Tabla 122 Remuneración promedio por organización.

ESTADISTICOS

	Salario mujer 2016	Salario hombre 2016	Salario hombre 2006	Salario mujer 2006
Media	4723,3399	4970,0311	2261,4963	2114,7195
Percentil25	3873,5100	4080,2942	1451,7325	1385,3333
50	4435,9400	4500,3000	1920,0000	1920,0000
75	4785,6300	5118,3045	2413,1550	2330,4000

Fuente: INEC.

Elaborado por: Los autores.

En la Tabla 12, observamos que en promedio cada empresa destina alrededor de 200 dólares más para cada trabajador hombre.

ANALISIS BIVARIADO.

Se rechazó la hipótesis de que los valores correspondientes a las remuneraciones de hombres como mujeres correspondan a una distribución normal mediante la prueba de Kolmogorov, evidenciándose que se trata de datos no paramétricos. La diferencia salarial establecida en la Tabla 13, se corrobora mediante la prueba estadística de Wilcoxon lo que respalda lo manifestado en los datos descriptivos.

Tabla 13. Estadísticos de prueba^a

	Salario mujer 2016	Salario hombre 2016
Z	-18,206 ^b	
Sig. (bilateral)	asintótica ,000	

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

ANÁLISIS.

Luego de analizar los resultados de las variables que influyen en el mercado laboral, la formación educativa evidencia que los hombres tienen una mayor tasa de culminación de estudios que las mujeres, no así la obtención de un título en el que predomina las mujeres, también el 42,2% de los hombres fundamentalmente aducen no continuar sus estudios por razones de trabajo mientras que la razón más importante en las mujeres es la edad un 27,1%. En la tabla 4 vemos que el 73,7% de los hombres son estudiantes mientras que solamente el 53,0% de mujeres estudian, las mujeres en un 28% no trabajan porque son amas de casa lo cual ocurre únicamente el 0,9 en los hombres, también se encontró que son las mujeres quienes están más descontentas con el trabajo. Es importante señalar que los hombres en su mayoría tienen un empleo pleno, mientras que las mujeres el porcentaje es menor, la estructura de trabajo, deja ver que los hombres tienden a emplearse plenamente con un 61,8%; mientras que, en el caso de las mujeres, se advierte que luego de empleo adecuado tienen una gran variedad de ocupación laboral en el subempleo 7,7% dedicándose a actividades a tiempos parciales y desempleo 4,4%.

Con respecto a los empleadores, se advierte que la mayoría de actividades comerciales vigentes en el periodo 2012 al 2016 en promedio se dedican al comercio el 31,2% y a los servicios el 39,5% en el cantón Cuenca. En promedio en el periodo 2009 al 2016, los empleadores son mayormente personas naturales no obligadas a llevar contabilidad con un 44,57%, seguidos del Régimen Simplificado con 20,76%; ello implica que sean los micro negocios los generadores de empleo. Aquellas personas naturales y compañías que están obligados a llevar contabilidad apenas cubren el 3,9% del formato institucional de los empleadores.

Con respecto al empleo que se ha generado, se encontró que el empleador registrado en la ciudad de Cuenca, tiene un promedio de seis mujeres y nueve hombres en el 2006 mientras que al 2016 cuenta con 3 mujeres y 4 hombres. Se advierte además que, en una década el número de empleados promedio por empleador se ha reducido a casi la mitad, cuestión que se advierte cuando se analiza por empleo pleno, equivalente, empleo último y también por trimestre.

Finalmente, en el campo remunerativo, se encontró que, los empleadores invierten alrededor de 50 mil dólares en empleados anualmente, invirtiendo alrededor de un 20% más de dinero en los hombres que en las mujeres, siendo consecuencia de contar en nómina con más personal masculino que femenino, se encontró que el ingreso anual per

cápita fue de aproximadamente un 6% mayor en los hombres que en las mujeres para los años 2006 y 2016, sin embargo, se puede sostener también que, en la década analizada, se ha reducido porcentualmente esta diferencia pasando de un 7% a un 5%.

CONCLUSIONES

En base a los objetivos y metodología planteada, se concluye que:

Los aspectos relacionados al tema laboral, tales como: educación tanto en culminación de estudios como en interés por estudiar, recursos económicos, enfermedad o discapacidad y aspectos familiares, presenta un escenario menos favorable para las mujeres.

El empleo pleno, subempleo, descontento por ingresos bajos presentan nuevamente un escenario menos favorable para las mujeres.

El mercado laboral de la ciudad de Cuenca, esta generado principalmente por actividades relacionadas al Comercio y al Servicio (70%), se evidencia una disminución general del personal ocupado entre los periodos 2006 a 2016 lo que haría suponer un mayor impacto en las mujeres a razón de las condiciones propias del género.

Para todos los años analizados, el número de trabajadores hombres, supera al número de trabajadores mujeres significando una mayor inversión en cuanto a salarios destinados a hombres que a mujeres por parte de las organizaciones productivas.

El punto anterior no refleja la relación que debería existir entre la clasificación de las organizaciones productivas en su mayoría comercio y servicios con la contratación de personal femenino.

En promedio la remuneración recibida por trabajador hombre es mayor que la recibida por las mujeres que laboran en la misma organización.

En la ciudad de Cuenca, se evidencia diferencias de género en el ámbito laboral, hecho observado en la contratación de personal, así como en la remuneración recibida y apuntalada por condiciones contextuales propias del género femenino, lo que hace suponer que las políticas nacionales en este tema aún no han alcanzado los resultados esperados en función de las directrices mundiales.

Sera necesario profundizar el presente estudio que tiene el carácter de genérico, mediante un análisis que determine causas básicas, relaciones específicas y aspectos puntuales a fin de mejorar las políticas públicas en el tema.

Bibliografía

- Abramo, L. (mayo-agosto de 2014). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Scielo*, 12(2), 224-235.
- Andrés, L. (diciembre de 2015). Las mujeres y el derecho laboral ecuatoriano desde el enfoque de género. Una mirada a la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo del Hogar. *CÁLAMO Revista de Estudios Jurídicos*(4), 18-31.
- Aparicio Castillo, P. (junio de 2014). Inestabilidad y precariedad: Análisis y perspectivas sobre la situación educativa y laboral de los jóvenes en Latinoamérica. *Aape*, 22(39), 1-32.
- Archenti, N., & Tula, I. (enero-junio de 2014). Cambios normativos y equidad de género. De las cuotas a la paridad en América Latina: los casos de Bolivia y Ecuador. *América Latina Hoy*(66), 47-68.
- Arroyo, L., Merino, A., Romero, M., & Llopis, E. (2010). *Los efectos de la crisis sobre las mujeres*. Madrid (España): Fundación 1º de Mayo.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial 449.
- Asamblea Nacional. (2015). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Quito: Registro Oficial Suplemento 483.
- Asamblea Nacional. (2018). *Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*. Quito: Registro Oficial Suplemento 175.
- Astudillo, K. (2013). *Trabajo y género: caso de las mujeres que laboran en Continental Tire Andina SA, en el cantón Cuenca, en los años 2010-2013*. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Barriopedro, M., Muniesa, C., & López, C. (2015). Perspectiva de Género en la Inserción Laboral de los Deportistas Olímpicos Españoles. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 16(1), 339-350.
- Caamaño Rojo, E. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*(34), 179-209.
- Carranza, J., & Peralta, P. (2012). Empleo y género: análisis de las preferencias de los empleadores como determinantes del acceso al empleo. El caso de la Ciudad de Córdoba, Argentina. *Revista Nomadias*(16), 137-163.
- Castaño, C., & Caprile, M. (2010). Marco conceptual sobre género y tecnología. En C. Castaño, *Género y TIC. Presencia, posición y políticas* (págs. 21-82). Barcelona, España: Universitat Oberta de Catalunya.
- censos, I. n. (2017). *Directorio de empresas Cuenca*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>

- CEPAL, FAP, PNUD, ONU y OIT. (2013). *Trabajos Decentes e Igualdad de Género*. Suiza: Organización Internacional del Trabajo,.
- Cervini, R., Dari, N., & Quiroz, S. (2015). *Revista Iberoamericana de Educación*, 68(1), 99-116.
- Díaz, F., Castro, E., Mestre, J., González, L., Torres, I., & Castro, M. (septiembre-octubre de 2017). La mujer cubana: evolución de derechos y barreras para asumir puestos de dirección. *SciELO*, 39(5).
- Dueñas Fernández, D., Iglesias Fernández, C., & Llorente Heras, R. (2015). Abordando la desigualdad de género. Empleo en tecnologías de la información y la comunicación y diferencias salariales por género en España. *Elsevier*(33), 207-219.
- Dueñas, D., Iglesias, C., & Llorente, R. (2015). Abordando la desigualdad en género. Empleo en tecnologías de la información y la comunicación y diferencias salariales por género en España. *Ensayos sobre política económica*, 33, 207-219. Recuperado el 3 de Septiembre de 2018
- Ecuador en cifras. (2014). *Indicadores del mercado laboral por regiones naturales y sexo*. Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- Escribá, V., & Fons, J. (2014). Crisis económica y condiciones de empleo: diferencias de género y respuesta de las políticas sociales de empleo. Informe SESPAS 2014. *Gac Sanit*, 28(s1), 37-43.
- Espinoza, N., & Sánchez, L. (2009). *Estimación de la brecha salarial entre hombres y mujeres: un análisis por cuantiles para el Ecuador*. Guayaquil: Escuela Superior Politécnica del Litoral.
- Ferreiro, M. (2015). *La revolución laboral de las mujeres: luces y sombras*. Valencia (España): Universitat Jaume I.
- Fischer, L., & Chávez, D. (febrero de 2015). Percepción del rol que desempeñan las mujeres en puestos a nivel directivo del mercado laboral. *European Scientific Journal*, 3(Especial), 78-86.
- GAD Cuenca. (2018). *Dirección Municipal de Mercados* . Obtenido de <https://web.whatsapp.com/>
- García, J., & Cortez, P. (2012). Análisis de la participación laboral de la mujer en el mercado ecuatoriano. *Analítika*, 4(2), 27-53.
- González Pijuan, I. (2016). *Desigualtat de gènere i pobresa energètica : un factor de risc oblidat*. Barcelona (España): Associació Catalana d'Enginyeria Sense Fronteres.
- INEC. (2016). *Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo*. Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. INEC. (20 de Marzo de 2017). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU. Quito. Obtenido de Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU.

- Itzkowich, C. y. (2017). *El progreso de las mujeres en América Latina*. Millan: Blossrn.
- Macías, N., & Cedeño, R. (2014). La inserción de las mujeres en el mercado laboral. *Revista ECA Sinergia. Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. U.T.M.*, 5(5), 1-8.
- Madroño, L. G. (2012). Empeoramiento de las condiciones de trabajo y retraso. *La desigualdad de género en las crisis económicas*, 120, 122.
- Martín, M., Fouassier, M., & Moreno, G. (2017). El impacto de la recesión económica sobre la situación y la discriminación de la mujer inmigrante trabajadora en España. Estudio de caso de la región del País Vasco. *REMHU, Rev. Interdiscip. Mobil. Hum.*, 25(49), 153-174.
- Merchán Brito, W. (2017). *Participación de hombres y mujeres en el Régimen Impositivo Simplificado Ecuatoriano (RISE), desde un enfoque de género, en el cantón, Cuenca, durante el periodo 2011-2014*. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2013). *Actualidad Internacional Sociolaboral, La brecha de género en los Estados Unidos*. Madrid (España): Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Ministerio de Exteriores y de Movilidad Humana. (2018). *Política para la Igualdad de Género*. Quito: Gobierno de la República del Ecuador.
- Moctezuma, D., Navarro, J., & Orozco, L. (enero-abril de 2014). La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia. *Scielo*, 59(220.).
- OIT. (2016). *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*. Ginebra (Suiza): Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2018). *OIT: La participación laboral de las mujeres aumenta pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe*. Ginebra (Suiza): Organización Internacional del Trabajo.
- ONU, O. d. (FEBRERO de 2015). Obtenido de <https://actualidad.rt.com/actualidad/167479-organizacion-naciones-unidas-onu>
- Pallarés, M. (2012). La cultura de género en la actualidad: actitudes del colectivo adolescente hacia la igualdad. *Tendencias Pedagógicas*(19), 189-209.
- PNUD. (2016). *Informe sobre desarrollo humano 2016*. Recuperado el 1 de Septiembre de 2018, de http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2016_report_spanish_web.pdf
- Posso, A. (2016). Hay discriminación en contra de las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano. *Cuadernos de Economía*, 1-11.
- Rubio Campos, J. (2014). Retos y estrategias para el cuidado infantil de las madres trabajadoras en la industria maquiladora de Apodaca, Nuevo León. *Nova Scientia*, 7(13), 374-410.
- Sanahuja, J. A. (2015). De los Objetivos del Milenio al desarrollo sostenible: Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI). Obtenido de Objetivo 5:

igualdad de género: <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>

SENPLADES. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida*. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.

Stuven, A. (2013). La mujer ayer y hoy: un recorrido de incorporación social y política. *Centro de Políticas Públicas UC*, 8(61), 1-22.

Torns, T. (2012). La desigualdad de genero en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de economía crítica*, 193.

Vázquez, L. (2015). *Ecuador: Mapeo las para la inserción laboral de las mujeres*. Santiago (Chile): ONU Mujeres. América Latina y el Caribe.

World economic forum. (abril de 2017). Obtenido de <https://es.weforum.org/agenda/2017/04/que-paises-estan-logrando-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-de-la-onu-con-mas-rapidez/>