UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA DE ECONOMÍA

Trabajo de titulación, previo a la obtención del título de economista

Tema:

"Las Brechas Salariales por Género: Una evidencia para las carreras universitarias más demandadas en el Ecuador, Periodo 2016-2018"

Autora:

Srta. Lidia Coraima Gurumendi Avelino

Tutora:

Econ. Diana Morán Chiquito, MSc.

Abril, 2020

Guayaquil - Ecuador

ANEXO XI.- FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE TITULACIÓN

FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA: ECONOMIA MODALIDAD SEMESTRAL

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE TITULACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	"LAS BRECHAS SALARIALES POR GÉNERO: UNA EVIDENCIA PARA LAS CARRERAS UNIVERSITARIAS MÁS DEMANDADAS EN EL ECUADOR, PERIODO 2016-2018"		
AUTORA:	GURUMENDI AVELINO LIDIA CORAIMA		
REVISOR(ES)/TUTORA:	ECON. MORÁN CHIQUITO DIANA MARÍA		
INSTITUCIÓN:	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL		
UNIDAD/FACULTAD:	FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	ECONOMÍA		
GRADO OBTENIDO:	TERCER NIVEL		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	ABRIL 2020	**No. DE PÁGINAS:**	136
ÁREAS TEMÁTICAS:	Economía y Desarrollo Local y Regional. Población y territorio.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Brechas salariales, Segregación horizontal, Segregación educativa, Segregación ocupacional.		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):
La existencia de una segregación educativa en cuanto a la elección de carreras universitarias de acuerdo con el género del individuo responde a la construcción histórica y cultural de los estereotipos y roles de género, y a partir de esta división se ha originado las brechas salariales. Por lo que, el objetivo del presente trabajo de investigación es determinar las diferencias salariales de las carreras universitarias más demandadas en el Ecuador en función al género. Para cumplir con el objetivo propuesto se recurrió al levantamiento de información tanto cualitativa como cuantitativa, mediante el uso de datos primarios y secundarios y la realización de entrevistas a los estudiantes que cursan las carreras universitarias más demandadas. Entre los resultados obtenidos una clara segregación educativa, donde mayormente las mujeres se inclinan hacia carreras universitarias en ciencias sociales y de cuidado, mientras que los hombres hacia carreras de ciencias duras o exactas. Situación que se traduce en la existencia de una brecha salarial, que perjudica a las mujeres en las carreras universitarias más demandadas en el Ecuador.

ADJUNTO PDF:	■ SI	☐ NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	**Teléfono:** 0980540932	E-mail: lidia.gurumendiav@ug.edu.ec lidiac_gurumendia@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Econ. Natalia Andrade Moreira - Secretaria General.	
	Teléfono: 042-293052 ext-108	
	E-mail: natalia.andradem@ug.edu.ec	

ANEXO XII.- DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y DE AUTORIZACIÓN DE LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA PARA EL USO NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS

FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA: ECONOMIA MODALIDAD SEMESTRAL

LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS

Yo, **LIDIA CORAIMA GURUMENDI AVELINO**, con C.I. No. **0953788080**, certifico que los contenidos desarrollados en este trabajo de titulación, cuyo título es "**LAS BRECHAS SALARIALES POR GÉNERO: UNA EVIDENCIA PARA LAS CARRERAS UNIVERSITARIAS MÁS DEMANDADAS EN EL ECUADOR, PERIODO 2016-2018"** son de mi absoluta propiedad y responsabilidad, en conformidad al Artículo 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN*, autorizo la utilización de una licencia gratuita intransferible, para el uso no comercial de la presente obra a favor de la Universidad de Guayaquil.

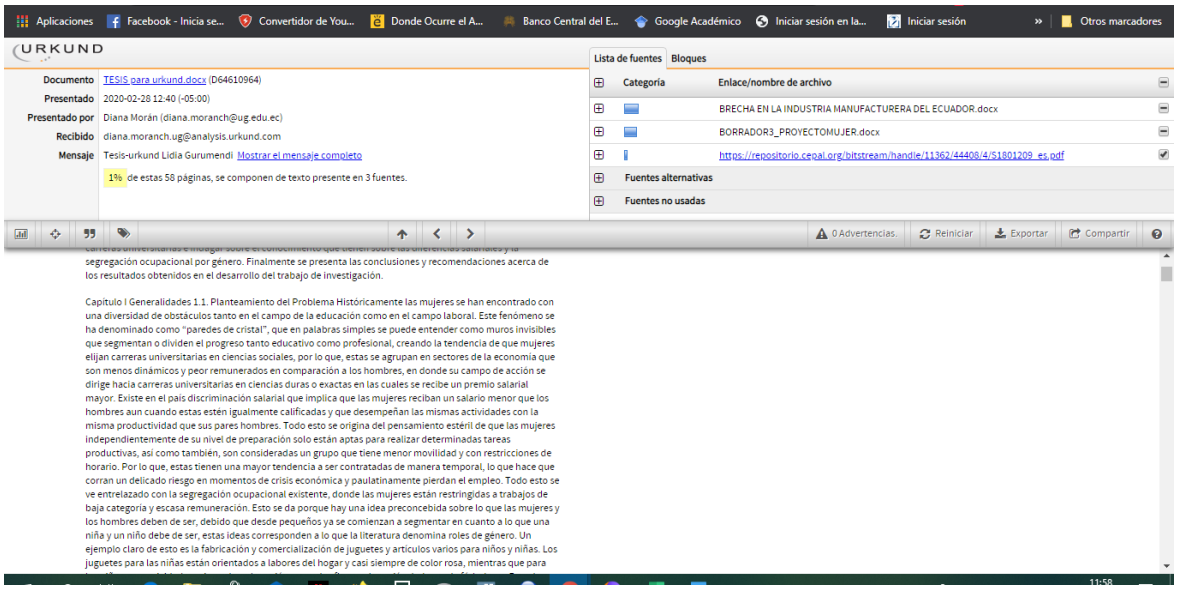
Lidia Coraima Gurumendi Avelino
C.I. No. 0953788080

ANEXO VII.- CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD

FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA: ECONOMIA MODALIDAD SEMESTRAL

Habiendo sido nombrada, **DIANA MORÁN CHIQUITO**, tutora del trabajo de titulación certifico que el presente trabajo de titulación ha sido elaborado por **LIDIA CORAIMA GURUMENDI AVELINO**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **ECONOMISTA**.

Se informa que el trabajo de titulación: "**LAS BRECHAS SALARIALES POR GÉNERO: UNA EVIDENCIA PARA LAS CARRERAS UNIVERSITARIAS MÁS DEMANDADAS EN EL ECUADOR, PERIODO 2016-2018"**, ha sido orientado durante todo el periodo de ejecución en el programa antiplagio URKUND quedando el **1** % de coincidencia.



https://secure.urkund.com/old/view/62647222-906570-456651#q1bKLVayijbUMdYxNtQx0TE10DE1jNVRKs5Mz8tMy0xOzEtOVbIy0DMwMDE3NTY1NTI2NjU3MrGwMKwFAA==

Econ. Diana Morán Chiquito
C.I. 0923031272
FECHA: 03/03/2020

ANEXO VI. - CERTIFICADO DEL DOCENTE-TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA: ECONOMIA MODALIDAD SEMESTRAL

Guayaquil, 03 de marzo del 2020

Economista
Econ. Christian Washburn Herrera, MSc.
Coordinador de Formación
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Ciudad. –

De mis consideraciones:

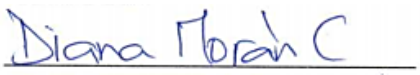
Envío a Ud. el Informe correspondiente a la tutoría realizada al Trabajo de Titulación **"LAS BRECHAS SALARIALES POR GÉNERO: UNA EVIDENCIA PARA LAS CARRERAS UNIVERSITARIAS MÁS DEMANDADAS EN EL ECUADOR, PERIODO 2016-2018"** de la estudiante **LIDIA CORAIMA GURUMENDI AVELINO**, indicando que ha cumplido con todos los parámetros establecidos en la normativa vigente:

- El trabajo es el resultado de una investigación.
- El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.
- El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.
- El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se adjunta el certificado de porcentaje de similitud y la valoración del trabajo de titulación con la respectiva calificación.

Dando por concluida esta tutoría de trabajo de titulación, **CERTIFICO,** para los fines pertinentes, que la estudiante está apta para continuar con el proceso de revisión final.

Atentamente,



Econ. Diana Morán Chiquito
C.I. 0923031272
FECHA: 03/03/2020

ANEXO VIII. – INFORME DEL DOCENTE REVISOR

FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA: ECONOMIA MODALIDAD SEMESTRAL

Guayaquil, 17 de abril de 2020

Economista
Econ. Christian Washburn Herrera, MSc.
Coordinador de Formación
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Ciudad. –

De mis consideraciones:

Envío a Ud. el informe correspondiente a la REVISIÓN FINAL del Trabajo de Titulación **Las Brechas Salariales por Género: Una evidencia para las carreras universitarias más demandadas en el Ecuador, Periodo 2016-2018** de la estudiante **Lidia Coraima Gurumendi Avelino**. Las gestiones realizadas me permiten indicar que el trabajo fue a considerando todos los parámetros establecidos en las normativas vigentes, en el cumplimento de los siguientes aspectos:

Cumplimiento de requisitos de forma:
El título tiene un máximo de 19 palabras.
La memoria escrita se ajusta a la estructura establecida.
El documento se ajusta a las normas de escritura científica seleccionadas por la Facultad.
La investigación es pertinente con la línea y sublíneas de investigación de la carrera.
Los soportes teóricos son de máximo 20 años.
La propuesta presentada es pertinente.

Cumplimiento con el Reglamento de Régimen Académico:
El trabajo es el resultado de una investigación.
El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.
El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.
El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se indica que fue revisado, el certificado de porcentaje de similitud, la valoración del tutor, así como de las páginas preliminares solicitadas, lo cual indica que el trabajo de investigación cumple con los requisitos exigidos.

Una vez concluida esta revisión, considero que el estudiante está apto para continuar el proceso de titulación. Particular que comunicamos a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,

ECON. JENNY TATIANA POAQUIZA CORNEJO
DOCENTE TUTOR REVISOR
C.I. 0920761962

Dedicatoria

A:

Dios por darme la fuerza necesaria para seguir avanzando cuando ya sentía que no podía más, por no dejarme vencer en las batallas que me ponía cada día.

Mi madre Patricia, lo más preciado en mi vida. Le doy gracias a Dios por tenerte a mi lado. Mi triunfo es el tuyo y eso es lo más gratificante para mí. Hacerte feliz es mi propósito principal en esta vida.

Mi abuelo Gerardo, el pilar central de mi vida, gracias por confiar en mí a pesar de que la gran mayoría no lo hacía. Viste algo en mí y me diste la oportunidad de seguir avanzando hasta este gran momento. No estás conmigo de forma corpórea, pero sé que me acompañas en cada paso que doy, en mis triunfos y en mis derrotas y sé que no era solo mi sueño sino el tuyo y el de mi madre. Gracias por haber sido parte de mi vida.

Agradecimiento

A:

Dios por guiarme al camino correcto y no haber permitido que me descarrile del sendero de mis propósitos.

Mi madre Patricia por apoyarme incondicionalmente en todo lo que me proponía, eres uno de los grandes pilares fundamentales de mi vida.

Mi abuelo Gerardo por apoyar a mi madre para que yo pudiera acceder a una educación de calidad. Te fuiste antes de lograr nuestro objetivo, pero lo estoy cumpliendo por los tres, sin tu apoyo incondicional no lo hubiera logrado.

Mis profesores, desde la escuela hasta los de la universidad, gracias por todos los conocimientos que me transmitieron, no solo sobre la academia sino también sobre la vida.

Mi tutora de tesis, Diana Morán, gracias por brindarme su tiempo y sobre todo paciencia y los consejos que me fue brindando a lo largo de la carrera universitaria y en el proceso de la realización de la tesis.

Mis amigos que siempre me brindaron palabras de aliento y por creer en mí cuando yo no lo hacía. La vida nos llevará por caminos distintos, pero siempre los llevaré en mi corazón.

Todos los compañeros que me brindaron su tiempo para realizar las entrevistas, millón gracias, se los agradezco de corazón.

Índice general

Introducción....1
Capítulo I....3
Generalidades....3
1.1. Planteamiento del Problema....3
1.1.1. Formulación del problema.....4
1.2. Justificación....5
1.3. Preguntas de Investigación....6
1.4. Objetivos....6
1.4.1. Objetivo General....6
1.4.2. Objetivos Específicos.....6
1.5. Premisa....6
1.6. Línea de investigación y sublínea de investigación....7
1.6.1. Línea de investigación....7
1.6.2. Línea de investigación.....7
1.7. Delimitación de la investigación....7
1.7.1. Delimitación Temporal.....7
1.7.2. Delimitación Espacial.....7
1.7.3. Delimitación Social.....7
Capítulo II....8
Sustento Teórico....8
2.1. Marco Teórico....8
2.1.1. Teorías sobre segregación.....9
2.1.1.1. Teoría neoclásica del capital humano.....10
2.1.1.1.1. De lado de la oferta.....12
2.1.1.1.2. De lado de la demanda.....12
2.1.1.2. Teorías de la parcelación del mercado de trabajo.....14
2.1.1.2.1. Teoría del mercado de trabajo dual.....14
2.1.1.3. Teorías Feministas y Sociosexuales.....16
2.1.1.3.1. La economía feminista de la conciliación.....21
2.1.1.3.2. La economía feminista de la ruptura.....23
2.2. Marco Conceptual....25
2.2.1. Capital humano....25

2.2.2. Desigualdad o brecha salarial 25
2.2.3. Discriminación 25
2.2.4. Discriminación salarial 26
2.2.5. División sexual del trabajo 26
2.2.6. Enfoque de género 27
2.2.7. Equidad 27
2.2.8. Estereotipos 27
2.2.9. Estereotipos de género 28
2.2.10. Exclusión social 28
2.2.11. Género. 28
2.2.12. Pared de Cristal. 29
2.2.13. Patriarcado 29
2.2.14. Roles de género 29
2.2.15. Segregación ocupacional 29
2.2.16. Sexo. 30
2.2.17. Techo de cristal 30
2.2.18. Trabajo remunerado 30
2.2.19. Trabajo no remunerado 30
2.3. Marco Legal 31
2.3.1. Eje de la no Discriminación 31
2.3.2. Equidad Salarial. 33
Capítulo III 35
Marco Metodológico 35
3.1. Diseño de la investigación 35
3.2. Modalidad de la investigación 35
3.3. Tipos de investigación 36
3.4. Métodos de investigación 36
3.5. Gestión de datos: Técnicas e Instrumento 37
3.6. Tratamiento y procesamiento de la información 38
3.6.1. Fuentes secundarias. 38
3.6.2. Fuentes primarias. 39
3.6.1.1. Depuración de la Base de Datos. 40
3.6.1.2. Tabulación. 45
3.7. Criterios éticos de la investigación 46

Capítulo IV 47
Análisis de Resultados.....47
4.1. Panorama Socioeconómico del Ecuador 47
4.1.1. Educación. 48
4.1.2. Empleo.....51
4.1.3. Salario.....62
4.2. Segregación educativa 67
4.3. Ingreso Laboral Medio 79
4.4. Entrevistas 91
Conclusiones.....96
Recomendaciones 101
Referencias bibliográficas 102
Anexos 118

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables 39
Tabla 2. Especificaciones de las variables que fueron tomadas de la encuesta de ENEMDU. 40
Tabla 3. ¿Por sus estudios obtuvo algún título (p12a)? 40
Tabla 4. Ingreso Laboral ("ingrl"). 41
Tabla 5. Carreras universitarias más demandadas en el Ecuador. Periodo 2016-2018. 42
Tabla 6. Carreras universitarias más demandadas del periodo de estudio. 43
Tabla 7. Categoría de ocupación (“p42”). 44
Tabla 8. Rama de Actividad CIIU 4.0 (población con empleo 15 años y más). 44
Tabla 9. Según Productividad. 45
Tabla 10. Porcentaje de población con educación superior completa. Periodo 2012-2018. 50
Tabla 11. Fuerza laboral con educación avanzada, porcentaje. Periodo 2012-2018. 53
Tabla 12. Estructura de la población ocupada por sector de actividad económica por productividad (Porcentaje sobre el total de la población ocupada). Periodo 2012-2017. ...58
Tabla 13. Porcentaje de la población por tipo de empleo a nivel nacional. Periodo 2014-2018. 60
Tabla 14. Promedio Mensual del Ingreso Laboral a nivel nacional. Periodo 2016-2018. .65
Tabla 15. Participación de la población por sexo en las carreras universitarias más demandas en el Ecuador a nivel Nacional, porcentaje. Periodo 2016-2017.....68
Tabla 16. Participación de la población por sexo en las carreras universitarias más demandadas por Área, porcentaje. Periodo 2016-2018. 70
Tabla 17. Participación de la población en las carreras universitarias más demandadas del Ecuador por las cinco ciudades más representativas, porcentaje. Periodo 2016-2017.....72
Tabla 18. Participación de la población en las carreras universitarias más demandadas en el Ecuador por grupos etarios, porcentaje. Periodo 2016-2018.....75
Tabla 19. Participación de la población por nivel de productividad a nivel nacional, porcentaje. Periodo 2016-2018.....76
Tabla 20. Participación de la población por sexo según nivel de productividad a nivel nacional, porcentaje. Periodo 2016-2018. 77
Tabla 21. Participación de la población según nivel de productividad por cinco ciudades más representativas, porcentaje. Periodo 2016-2018. 78

Tabla 22. Ingreso medio de la población de las carreras universitarias más demandadas a Nivel Nacional. Periodo 2016-2018. 80
Tabla 23. Ratio M/H de las carreras universitarias más demandadas en el Ecuador 2016-2018. 82
Tabla 24. Ingreso medio de la población de las carreras universitarias más demandadas por grupos etarios. Periodo 2016-2018. 84
Tabla 25. Ingreso medio de la población por nivel de productividad a Nivel Nacional. Periodo 2016-2018. 86
Tabla 26. Ratio M/H por nivel de productividad a Nivel Nacional. Periodo 2016-2018…87
Tabla 27. Ingreso medio de la población por nivel de productividad según Área Geográfica. Periodo 2016-2018. 88
Tabla 28. Ratio M/H por nivel de productividad según Área Geográfica. Periodo 2016-2018. 89
Tabla 29. Ingreso medio de la población por nivel de productividad por edad. Periodo 2016-2018. 90

Índice de figuras

Figura 1. Árbol de problemas. 5
Figura 2. Promedio de años de estudio de la población económicamente activa de 15 años y más. 48
Figura 3. Tasa Neta de Matrícula en educación Superior. Periodo 2012-2017 49
Figura 4. Tasa de participación en la fuerza laboral de la población entre 15 – 64 años. Periodo 2012-2018 51
Figura 5. Empleo de Tiempo Parcia. Periodo 2012-2018 54
Figura 6. Empleo Vulnerable. Periodo 2012-2018. 55
Figura 7. Ingreso medio por hora de mujeres y hombres empleados. Periodo 2014-2018. 63
Figura 8. Brecha del ingreso laboral entre hombres y mujeres. Periodo 2014-2018. 64

Índice de anexos

Anexo 1. Formato de Entrevista.....118

Anexo 2. Comandos utilizados en el Programa STATA. 120

ANEXO XIII.- RESUMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN (ESPAÑOL)

FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA: ECONOMIA MODALIDAD SEMESTRAL

"LAS BRECHAS SALARIALES POR GÉNERO: UNA EVIDENCIA PARA LAS CARRERAS UNIVERSITARIAS MÁS DEMANDADAS EN EL ECUADOR, PERIODO 2016-2018"

Autora: Lidia Coraima Gurumendi Avelino

Tutora: Econ. Diana María Morán Chiquito

Resumen

La existencia de una segregación educativa en cuanto a la elección de carreras universitarias de acuerdo con el género del individuo responde a la construcción histórica y cultural de los estereotipos y roles de género, y a partir de esta división se ha originado las brechas salariales. Por lo que, el objetivo del presente trabajo de investigación es determinar las diferencias salariales de las carreras universitarias más demandadas en el Ecuador en función al género. Para cumplir con el objetivo propuesto se recurrió al levantamiento de información tanto cualitativa como cuantitativa, mediante el uso de datos primarios y secundarios y la realización de entrevistas a los estudiantes que cursan las carreras universitarias más demandadas. Entre los resultados obtenidos una clara segregación educativa, donde mayormente las mujeres se inclinan hacia carreras universitarias en ciencias sociales y de cuidado, mientras que los hombres hacia carreras de ciencias duras o exactas. Situación que se traduce en la existencia de una brecha salarial, que perjudica a las mujeres en las carreras universitarias más demandadas en el Ecuador.

Palabras claves: *Brechas salariales, Segregación horizontal, Segregación educativa, Segregación ocupacional.*

ANEXO XIV.- RESUMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN (INGLÉS)

FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA: ECONOMIA MODALIDAD SEMESTRAL

"GENDER PAY GAPS: AN EVIDENCE FOR THE MOST DEMANDED UNIVERSITY CAREERS IN ECUADOR, PERIOD 2016-2018"

Author: Lidia Coraima Gurumendi Avelino.

Advisor: Diana María Morán Chiquito

Abstract

The existence of an educational segregation regarding the choice of university careers according to the individual's gender may, in some cases, responds to the historical and cultural construction of gender stereotypes and roles, and as a consequence a gap has originated a gender wage gap. Therefore, the objective of this research is to determine the wage gap of the most demanded university careers in Ecuador according to gender and interviews with students pursuing the most in-demand university careers. In order to fulfill the proposed objective, quantitative information was collected from official sources. Among the results obtained there is a clear educational segregation, where mostly women are inclined towards university careers in-social and care sciences, while men towards hard or exact science careers. Situation that translates into the existence of a gender wage gap, which harms women in the most demanded university careers in Ecuador.

Keywords: *Wage Gaps, Horizontal Segregation, Educational Segregation, Occupational Segregation.*

Introducción

En sus inicios, el sistema de educación superior no era un espacio reservado para las mujeres situación que contribuyó a la construcción de las desigualdades de género y perpetuación de la división sexual en el trabajo. De esta manera, los hombres eran quienes accedían a la educación superior y tenían acceso a la vida pública; en cambio a las mujeres se las invisibilizó, relegándolas a la vida privada, asignándoles tareas de reproducción y de cuidados.

Con el transcurso de los años las mujeres logran obtener el derecho de acceder a la educación universitaria, y en la actualidad han obtenido una mayor participación en la vida académica universitaria y por consiguiente se han insertado en la vida pública, sin embargo, esta inserción no se ha dado en las mismas condiciones que sus pares hombres, propiciando que estas reciban salarios menores en comparación con la población masculina, aunque ambos posean la misma educación y laboren en ocupaciones homogéneas.

Una de las explicaciones sobre la desigualdad salarial es provista por el fenómeno de la segregación educativa, la cual se revela cuando los hombres y las mujeres escogen distintas carreras universitarias. Un gran contingente de mujeres se perfila hacia carreras de cuidado y ciencias sociales mientras que los hombres en carreras de ciencias exactas o duras, lo cual es evidencia de los estereotipos y roles de género que se han concebido en la sociedad.

En este sentido, el objetivo del presente trabajo de investigación es determinar las brechas salariales por género en las carreras universitarias más demandadas en el Ecuador a través del uso de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo a diciembre en el periodo 2016-2018.

Esta investigación está estructurada en 4 capítulos. En el primer capítulo se presenta el planteamiento del problema de investigación, la premisa, la justificación, así como también los objetivos de la misma. En el segundo capítulo se expone el marco teórico que se tomó en consideración las teorías sobre la segregación ocupacional de género, la teoría del Capital Humano, la teoría de la Parcelación del Mercado de Trabajo, teorías de la Economía de género y de la Economía Feminista y Sociosexuales, así como también los conceptos relacionados con el tema propuesto y una revisión de los instrumentos legales que reglamentan la temática abordada. En el tercer capítulo se presenta la metodología empleada, como los tipos y métodos de investigación, además se detalla la gestión y el procesamiento de la información. Y en el último capítulo se realiza la presentación de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, el cual se dividirá en cuatro secciones. En

la primera sección se analiza el panorama general en el Ecuador en cuanto a la evolución de indicadores fundamentales en el campo educacional, laboral y de salarios por género. En la segunda sección se medirá la segregación educativa universitaria de acuerdo con el género y el ingreso laboral medio de las carreras universitarias más demandadas en la sección tres. En tanto que en la última sección se analizará los criterios de elección de los estudiantes a carreras universitarias e indagar sobre el conocimiento que tienen sobre las diferencias salariales y la segregación ocupacional por género. Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones acerca de los resultados obtenidos en el desarrollo del trabajo de investigación.

Capítulo I
Generalidades

1.1.Planteamiento del Problema

Históricamente las mujeres se han encontrado con una diversidad de obstáculos tanto en el campo de la educación como en el campo laboral. Un ejemplo de ello es el denominado “paredes de cristal”, que en palabras simples se puede entender como muros invisibles que segmentan o dividen el progreso tanto educativo como profesional, creando la tendencia de que mujeres elijan carreras universitarias en ciencias sociales, por lo que, estas se agrupan en sectores de la economía que son menos dinámicos y peor remunerados en comparación a los hombres en donde su campo de acción se dirige hacia carreras universitarias en ciencias duras o exactas en las cuales se recibe un premio salarial mayor.

Paralelamente, se observa en el país discriminación salarial que implica que las mujeres reciban un salario menor que los hombres aun cuando estas estén igualmente calificadas y que desempeñan las mismas actividades que sus pares hombres. Todo esto se origina del pensamiento estéril de que las mujeres independientemente de su nivel de preparación solo están aptas para realizar determinadas tareas productivas, así como también, son consideradas un grupo que tiene menor movilidad y con restricciones de horario. Por lo que, estas tienen una mayor tendencia a ser contratadas de manera temporal, lo que hace que corran un delicado riesgo en momentos de crisis económica y paulatinamente pierdan el empleo.

Todo esto se ve entrelazado con la segregación ocupacional existente, donde las mujeres están restringidas a trabajos de baja categoría y escasa remuneración. Esto se da porque hay una idea preconcebida sobre lo que las mujeres y los hombres deben de ser, debido que desde pequeños ya se comienzan a segmentar en cuanto a lo que una niña y un niño “debe” hacer, estas ideas corresponden a lo que la literatura denomina roles de género.

Un ejemplo claro de esto es la fabricación y comercialización de juguetes y artículos varios para niños y niñas. Los juguetes para las niñas están orientados a labores del hogar y casi siempre son de color rosa, mientras que para los niños son actividades orientadas a la acción, como las figuras de acción, balones de fútbol, etc. Esto da a entender el gran peso de poder que tienen los estereotipos y roles de género que están basados en construcciones sociales y culturales que moldean tanto la conducta y las expectativas que tienen los niños y los adolescentes, y, todo esto impacta en las decisiones del futuro tanto en lo educativo, en lo laboral y en las oportunidades que ésta misma encierra.

A pesar de los significativos progresos que se han obtenido en las últimas décadas, tanto a nivel mundial como en el Ecuador, tanto el sistema educativo como los mercados de trabajo continúan segmentados por géneros y al parecer existe un freno hacia la igualdad de género.

Así, la evidencia revela que la participación femenina en el mercado laboral se ha mantenido por debajo de la participación masculina. Según datos de INEC, las mujeres que contaban con empleo bruto para junio del 2019 era del 52,5% frente a 75,8% de los hombres que contaban con empleo para ese mismo periodo. Mientras que, para junio del 2019 los hombres llegaron a obtener un ingreso laboral mensual promedio de $353,20 frente a las mujeres que ganaban tan solo $279,5.

Las cifras relacionadas con el empleo adecuado/pleno muestran una situación similar, para junio del 2019, el 28,7% de las mujeres tenía un empleo adecuado frente al 44,8% de los hombres. Para el mismo periodo, los hombres llegaron a ganar $550,18 frente a los $539,52 de los ingresos mensuales laborales promedios de las mujeres, observándose una reducción de la brecha salarial.

Por otro lado, en cuanto al trabajo no remunerado las mujeres ocupan la mayor parte de estos (hombres 5,8% frente al 16,7% de las mujeres en junio del 2019). A partir de las cifras presentadas antes se puede observar claramente las brechas salariales en el país en función al género.

1.1.1.Formulación del problema. El problema principal del trabajo de investigación es la diferencia salarial que se hace evidente entre hombres y mujeres, la cual pueda ocurrir por diferentes causas, entre ellas la segregación educativa donde hombres y mujeres eligen distintas carreras, las mujeres se centran mayoritariamente en carreras de ciencias sociales, mientras que los hombres se perfilan a carreras en ciencias duras, esto se debe a varias ideologías como lo son los estereotipos y roles de género e ideas preconcebidas desde el seno del hogar.

Entonces, la segregación educativa se constituye como un detonante de la segregación ocupacional, en el cual, las mujeres mayormente ocupan puestos de menor rango que los hombres; esto genera que los hombres obtengan mejores remuneraciones que ellas o que teniendo el mismo puesto laboral y el mismo nivel educativo que los hombres estas reciben un salario menor que ellos. Esto crea un desincentivo en las mujeres en seguir invirtiendo en su educación llegando a estancarse profesionalmente y, por tanto, se reduce la participación de la mujer en el mercado laboral. A continuación, en la figura 1 se refleja el

árbol de problemas que se ha identificado como problema central: “Las brechas salariales de género” con sus respectivas causas y efectos:

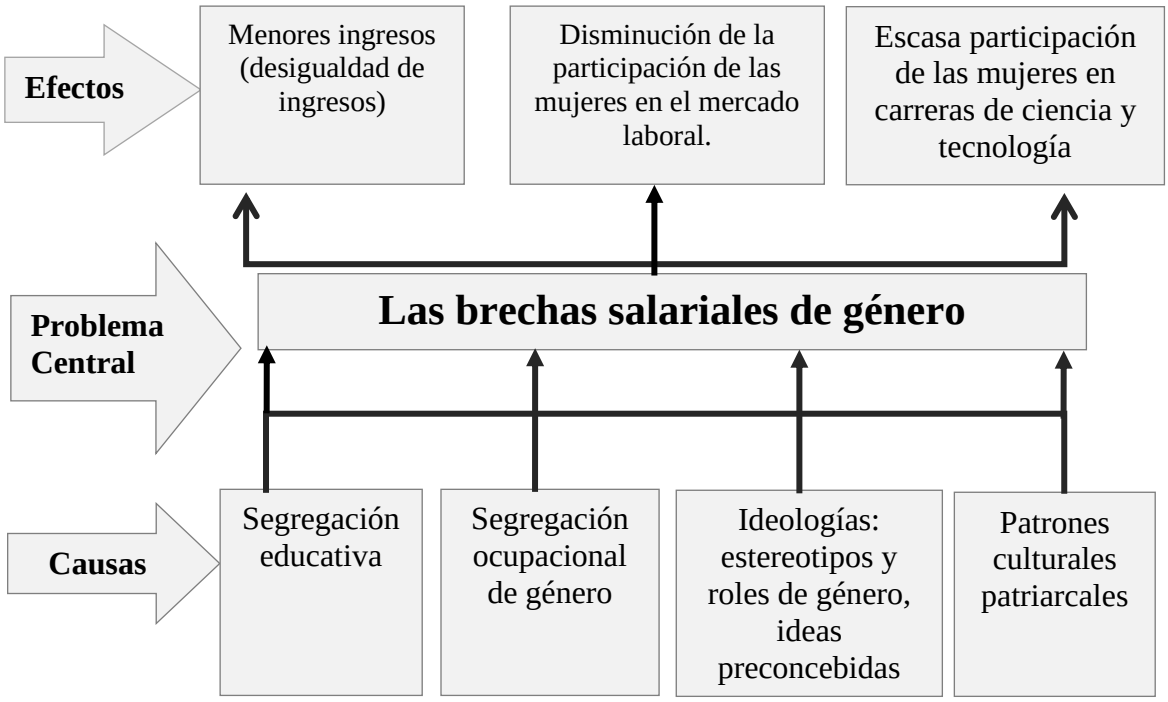


Figura 1. *Árbol de problemas. Elaborado por autora.*

1.2.Justificación

El desarrollo de la presente investigación está orientado a analizar las diferencias salariales que tienen las mujeres y los hombres, partiendo del supuesto de que ambos tienen las mismas capacidades y la misma actividad laboral, pero uno (el hombre) recibe un premio salarial mayor por realizar el mismo trabajo que el otro (la mujer).

Así también, esta investigación permite identificar la participación de mujeres y hombres en las carreras universitarias más demandadas en el Ecuador durante los últimos 3 años, adicionalmente, se mostrará cómo la elección de la carrera universitaria determinará la remuneración una vez que tanto hombres como mujeres se inserten en el mercado laboral.

Es imperioso romper esa pared de cristal en la cual se ha situado a la mujer en el otro lado, encasillándolas en ciertas carreras profesionales que históricamente han sido mal pagadas frente a otras carreras profesionales donde la remuneración es mucho mayor.

Cultural e históricamente se ha establecido que las mujeres deben priorizar el cuidado de los hijos y el trabajo doméstico, y esto ha desencadenado que las mujeres busquen puestos de trabajo donde el tiempo laboral sea menor y consecuentemente menor remunerados.

Es ineludible romper esa opresión que ha existido y sigue existiendo, no solo en el Ecuador sino a nivel mundial, la exclusión de las mujeres a ciertos sectores y su relegamiento en el mercado de trabajo comprometen muy seriamente a sus derechos, a su autonomía y posibilidades de empoderamiento.

1.3.Preguntas de Investigación

La elección del tema de investigación, así como del planteamiento de los objetivos tanto general como los objetivos, se sustentan en las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la magnitud de la brecha salarial entre hombres y mujeres que ostentan el mismo título universitario?

¿Por qué las mujeres eligen carreras en ciencias sociales y no carreras en ciencias duras o exactas?

¿Cuáles son las causas de la segregación ocupacional horizontal?

¿Cuáles son los criterios empleados por los estudiantes al momento de elegir la carrera universitaria a estudiar?

1.4.Objetivos

La investigación que se plantea desarrollar se ha propuesto el cumplimiento de cuatro objetivos, el primero corresponde al objetivo general que guía el desarrollo de la investigación y los tres últimos corresponden a los objetivos específicos que sirven como base para el cumplimiento del objetivo general, los cuales se presentan a continuación.

1.4.1.Objetivo General. Determinar las diferencias salariales de las carreras universitarias más demandadas en el Ecuador en función del género.

1.4.2.Objetivos Específicos.

- Cuantificar la segregación educativa universitaria de acuerdo con el género
- Determinar el ingreso laboral medio de las carreras universitarias más demandadas.
- Identificar los criterios empleados por los estudiantes al momento de elegir la carrera universitaria a estudiar.

1.5.Premisa

Existe una segregación educativa en cuando a la elección de carreras universitarias de acuerdo del género del individuo y esta segregación responde a la construcción histórica de los estereotipos y roles de género, y a partir de esta división se originan las brechas salariales.

La premisa planteada en líneas anteriores se verificará a través del análisis e interpretación de diversos indicadores provenientes de fuentes estadísticas oficiales, así como también de la información recopilada del conjunto de entrevistas realizadas en el campus de la Universidad de Guayaquil. El detalle de la operacionalización de las variables se puede encontrar en la tabla 1 del apartado del marco metodológico.

1.6.Línea de investigación y sublínea de investigación

1.6.1.Línea de investigación. Economía y desarrollo Local y Regional.

1.6.2. Línea de investigación. Población y Territorio.

1.7.Delimitación de la investigación

1.7.1.Delimitación Temporal. La investigación comprende desde el periodo 2016-2018.

1.7.2.Delimitación Espacial. La investigación se sitúa en Ecuador.

1.7.3.Delimitación Social. El enfoque social de la presente investigación será aplicado a todos los hombres y mujeres que cuenten con título de tercer nivel entre las carreras universitarias más demandadas en el Ecuador y que se encuentren laborando en relación de dependencia.

En el presente trabajo de investigación se refiere a las brechas salariales existente entre hombres y mujeres que se encuentren en las carreras universitarias más demandadas en el Ecuador en el periodo comprendido entre el 2016 hasta el 2018, como también que se encuentren en el mercado laboral con relación de dependencia.

La información se tomará de fuentes primarias: la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) que está a cargo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), a diciembre en el periodo 2016-2018.

Capítulo II

Sustento Teórico

2.1.Marco Teórico

La segregación está muy extendida y arraigada en muchos ámbitos de nuestras vidas, tanto en la educación como en el mercado laboral y esto conlleva a unas serias consecuencias que afectan a un cierto grupo de la población a nivel mundial, específicamente y con mayor recurrencia a las mujeres.

La segregación en lo referente al campo de los oficios u ocupaciones basadas en el sexo es uno de los rasgos más claros de desigualdad que hay entre los hombres y las mujeres que se ha observado en todo el mundo y de acuerdo con Richard Anker es una clara causa de la ineficiencia económica y de las rigideces en el mercado laboral, ya que no hay una movilidad simétrica entre ocupaciones masculinas y femeninas (Anker, 1997).

No existe un consenso respecto de sus manifestaciones por lo que hay una gran profusión de concepciones sobre la segregación ocupacional. Para Aldaz Odriozola & Eguía Peña (2016), la segregación ocupacional surge "cuando distintos colectivos de trabajadores se distribuyen entre las distintas ocupaciones en una proporción distinta a su porcentaje de participación en el mercado de trabajo" (pág. 4).

Según Reardon y Firebaugh (2002) citado por Montero González (2017), "la segregación surge, si y sólo si, el ratio entre la proporción de personas empleadas de cualquier colectivo, en cualquier ocupación y/o actividad, y la proporción de personas del colectivo considerado en la población ocupada es diferente a uno" (pág. 4).

En cuanto a Arriagada (1997), la segregación ocupacional es la concentración de las mujeres en determinadas actividades, que puede ser en un conjunto reducido de ocupaciones que se definen como típicamente femeninas en términos culturales, a esto se le llama segmentación horizontal. También la misma autora señala que la segmentación vertical es donde las mujeres se concentran en los niveles de menor o inferior jerarquía de cada ocupación o rama laboral, por lo que los puestos de trabajo son inestables y de peor remuneración (pág. 23).

Según Carmuca Gómez Bueno (2001), la segregación horizontal es donde las mujeres y hombres se distribuyen de manera diferente entre los distintos tipos de ocupaciones del mismo nivel, mientras que la segregación vertical es la distribución desigual de mujeres y hombres en la jerarquía ocupacional.

Continuando con este hilo argumental, Espino (2010) refiere que la segregación ocupacional por sexo es la "concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones predominantemente femeninas o masculinas, y la primacía de los hombres en las posiciones jerárquicas al interior de una ocupación" (pág. 19).

En contraste para Siltanen, Jarman, & Blackburn (1995) segregación y concentración no es lo mismo por lo que hacen una diferencia, en la cual ellos sustentan:

> La concentración tiene que ver con la composición sexual de la fuerza laboral en una ocupación o conjunto de ocupaciones, es decir, se refiere a la representación de un sexo dentro de las ocupaciones, mientras que la segregación se refiere a la separación de los sexos a través de las ocupaciones (pág. 4).

Respectivamente Guzmán Gallangos (2002), apunta que la segregación ocupacional por sexo es la propensión a que tanto hombres como mujeres se apliquen en diferentes ocupaciones, separados unos de otros en la distribución ocupacional.

Esto da a entender que las mujeres sufren de exclusión social, ya que de manera general consiguen obtener puestos de trabajo con una remuneración inferior al de los hombres y en algunos casos en condiciones menos favorables y éstas sobre todo aceptan porque necesitan percibir un ingreso, ya que muchas de ellas son madres solteras que deben de velar por el bienestar de sus hijos. Por lo que, de esta manera, la segregación hace accesible el ejercicio del control social como uno los mecanismos de la estratificación genérica[1] (Ariza & De Oliveira, 1999).

Para Montero González (2017), los factores sociales, históricos, culturales y económicos determinan el alcance y los diferentes tipos de segregación en todo el mundo, como por ejemplo: la educación y la formación profesional, las pautas sociales e ideas estereotipadas sobre ciertos colectivos, la vida familiar como la laboral, la estructura del mercado de trabajo, los regímenes fiscales como también la discriminación en el acceso al mercado de trabajo (pág. 32).

2.1.1.Teorías sobre segregación. Durante los últimos años se ha ido tratando de explicar la segregación laboral a través de distintas teorías, por lo que las causas, consecuencias y sus expresiones han sido analizadas desde distintas corrientes de la economía como también desde el punto de vista de otras disciplinas, pero sin que haya un consenso entre los investigadores.

[1] Ampliamente abordado en Ariza & De Oliveira (1999)

Anker (1997) establece que las teorías que hablan sobre la segregación laboral se las puede clasificar en tres categorías: teorías neoclásicas del capital humano, teorías de la parcelación del mercado de trabajo y teorías no económicas o feministas, a las que él denomina "sociosexuales" (pág. 344).

También este autor menciona que la mayoría de los estudios publicados no se refieren solo a la segregación ocupacional en sí, sino a las diferencias en los salarios que causa entre las mujeres y hombres, por lo que muchas teorías tratan a estos dos fenómenos como uno solo, algo erróneo, ya que las diferencias salariales entre los sexos es debido a muchas causas, de la cual, la segregación ocupacional es una de ellas (pág. 344).

2.1.1.1.Teoría neoclásica del capital humano. Trata de explicar las diferencias que se tiene tanto entre la productividad y los salarios que los individuos perciben con características que tienen los agentes que afecta su productividad, como su educación, sus capacidades, como su experiencia laboral. De modo que la disparidad salarial es atribuida a las diferencias en cuanto a la acumulación de capital humano que poseen los distintos individuos.

Hay numerosos estudios que se han dedicado a estimar las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres, como por ejemplo Becker (1985) y Goldin & Polacheck (1987), Fuchs (1989) y Mincer & Polacheck (1974), en los cuales deducen que la principal fuente de las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres son la disparidad de capital humano entre ellos; debido a que las mujeres tienden a poseer un capital humano menor que la del hombre por la responsabilidad que tiene esta con su familia y con el hogar, por lo que no se compromete totalmente con el trabajo.

Esta teoría asume que la educación es una forma de capital sobre la cual hay que invertir, de modo que sostiene que la inversión de las personas en la formación de capacidades y competencias debe de ser intencionada y racional, ya que a mayor inversión en educación mayor será la formación de potencialidades y destrezas y por ende mayor productividad que generará unos beneficios económicos mayores.

Y esto de que el conocimiento que llegue a tener un individuo es una forma de capital se remonta a la "Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones", escrita por Adam Smith a finales del siglo XVIII, en el que Smith señala que:

> Los empleos que ocupan la mayor parte de las personas de determinado rango y fortuna son sumamente complicados, de carácter mental y les absorben día y noche. Por lo común, disponen del tiempo necesario para perfeccionarse en alguna otra rama de conocimientos útiles o de adorno, o en alguna otra hacia la que se sintieron inclinadas en las edades temprana de su vida (Smith, 1776).

Como que también uno de los principales factores que influye de modo significativo en el crecimiento económico es la valoración de la fuerza de trabajo, en concreto sobre la educación:

> La diferencia de talentos naturales entre las personas es en realidad mucho menor de lo que creemos; y las muy diversas habilidades que distinguen a los hombres de diferentes profesiones, una vez que alcanzan la madurez, con mucha frecuencia no son la causa sino el efecto de la división del trabajo. La diferencia entre dos personas totalmente distintas, como por ejemplo un filósofo y un vulgar mozo de cuerda, parece surgir no tanto de la naturaleza como del hábito, la costumbre y la educación (Smith, 1776, pág. 47).

De allí Jean Baptiste Say (1767-1832) destacó en los empresarios de la industria el menester de obtener conocimientos para luego poder realizar un determinado producto. Como también que las habilidades deben ser consideradas como un capital que aumenta la productividad (Martínez De Ita, 1997).

La teoría del "capital humano" surge en la conferencia pronunciada por Theodore W. Schultz en 1960 en la American Economic Association, donde se acuñó por primera vez el término como equivalente de educación y formación. En palabras de Schultz (1961) "al invertir en sí mismos, los seres humanos aumentan el campo de sus posibilidades. Es un camino por el cual los hombres pueden aumentar su bienestar". Dónde este autor hizo énfasis en la educación como una inversión, donde tanto la educación como la salud eran determinados por los ingresos.

Mientras que Becker (1964) menciona que el capital humano es el conjunto de las facultades u potencialidades productivas que una persona obtiene por la acumulación de conocimientos a lo largo de los años. El individuo incide en inversiones en la educación al mismo tiempo que es un costo de oportunidad por mantenerse en la población económicamente inactiva y no receptar u obtener un ingreso.

No obstante, la inversión que se realiza en educación en el futuro le brindará una significativa posibilidad de obtener unos salarios más elevados, aunque la productividad de los empleados no sólo depende de la aptitud y de la inversión que se haya realizado, sino también de su motivación, ganas e intensidad de su esfuerzo. Sin embargo, la educación no es el único elemento para el capital humano, la experiencia es otro componente importante aportado por Jacob Mincer en 1974.

Por lo que esta teoría se basa en las diferencias de inversión de capital humano para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres que se han visto observadas en el mercado laboral.

2.1.1.1.1.De lado de la oferta. Menciona que el capital humano femenino es menor que el de los hombres, ya que tienen menos instrucción, menos experiencia ya cuando están laborando, debido a que su condición de mujer hace que cuando están casadas tengan responsabilidades en el hogar para con sus hijos y su esposo. Por lo que está teoría sostiene que las mujeres eligen ocupaciones específicas según sus necesidades, ya que están limitadas a su doble función: cuidadoras y proveedoras y de esta manera poder combinar sus responsabilidades (García Bermúdez, Rodríguez Pérez, & Azpilcueta Durón, 2018; Maté García, Nava Antolín, & Rodríguez Caballero, 2001; Anker, 1997).

De esta manera según esta teoría, en el caso de las mujeres se pronostica una vida laboral más corta y de forma discontinua que en el de los hombres, como también que estas tienen menos alicientes para seguir invirtiendo en su educación una vez que están dentro del mercado laboral por lo que tienden a estancarse y por lo tanto obtienen menores ingresos por su bajo capital humano (Maté García, Nava Antolín, & Rodríguez Caballero, 2001).

De la misma forma que los empresarios invierten en capital físico como mejores maquinarias, mejores tecnologías para de esta manera poder aumentar la capacidad productiva y consecuentemente aumentar su producción, las familias toman decisiones en cuanto al capital humano que le van a proveer a cada miembro de la familia para que de esta manera, quienes tienen mayor capital humano tenderán a obtener mejores y mayores ingresos, debido a que la educación aumenta la posibilidad del individuo en mejorar sus capacidades cognitivas, técnicas, convirtiéndose de esta manera en una fuerza laboral necesaria para aumentar la productividad (Lagos Peñas, 2002).

De manera que la explicación que se da en esta teoría por el lado de la oferta es la discrepancia que se ha tenido en la cantidad de inversión de los hombres y las mujeres en la educación formal, así como también en el aprendizaje cuando ya se tiene un puesto laboral.

Entre otros factores que se tienen en cuenta para entender las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres por el lado de la oferta son, por ejemplo: “las horas que se destinan a áreas domésticas reducen el esfuerzo que las mujeres ponen en sus trabajos, de modo que decrece su productividad comparando con hombres de su misma cualificación” (Lagos Peñas, 2002, pág. 176).

2.1.1.1.2.De lado de la demanda. Los determinantes de la demanda también influyen en el pensar de los empresarios o los empleadores, los cuales contratan según el nivel de estudio y la experiencia que tengan sobre un campo en particular. Por el lado de la demanda, se señalan otros determinantes o teorías que ayudan a explicar esta división de ocupaciones respecto con el sexo.

Estas son: teoría del "gusto" por la discriminación y la teoría de las diferencias compensatorias. La primera se basa en la idea de Becker (1957) sobre la inclinación de los empleadores a discriminar, esto se da ya que se tiene perjuicios de los trabajadores que se diferencia de otros por su etnia, sexo, edad o quedan alguna minusvalidez física o mental, ya que estos tienen el prejuicio de que si los contratan les genera "gastos". Por lo que en muchas ocasiones el trabajador discriminado tiene que aceptar trabajos menos favorables con menor salario y en condiciones que afectan a su salud (Anker, 1997, pág. 349; Maté García, Nava Antolín, & Rodríguez Caballero, 2001, pág. 81; Montero González, 2017, págs. 35-36).

Los empresarios no contratarían mujeres por estos costes adicionales. Por todo ello, el empresario sólo contratará mujeres cuando pague un salario menor por ellas; porque en la discrepancia respecto a un hombre se resumiría todos los percances que presume emplear a una mujer (Becker, 1957).

La discriminación por razones de género en el mercado de trabajo se da cuando dos individuos con la misma cualificación y educación son tratados de una manera distinta solamente por su sexo y esto no solamente tiene una consecuencia directa sobre un salario menor sobre las mujeres cuando esta tiene la misma productividad que los hombres, sino que también va a tener un efecto a que las mujeres no sigan invirtiendo en capital humano, debido al desincentivo que sienten en el mercado laboral (Blau, Ferber, & Winkler, 1998, pág. 186).

Becker (1957) desarrolló dos versiones de discriminación ejercida por parte de los/as empleadores/as. La primera asumía que todos ellos/as tenían los mismos prejuicios, de manera que la baja demanda del grupo de trabajadores/as discriminados/as sitúa su salario a un nivel muy reducido. Al mismo tiempo, los/as trabajadores/as no discriminados/as ocasionan unos costes laborales más altos. Dado que el modelo trabaja con un mercado de productos altamente competitivo (precios uniformes), el diferencial que se genera por los mayores costes laborales es compensado por el diferencial de los beneficios psíquicos, logrando de esta forma el equilibrio. La segunda versión del modelo permite una variación en los gustos de los/as empleadores/as, lo que implica que aquellos/as con menos prejuicios contratarán a la totalidad de trabajadores/as discriminados/as (Baquero , Guataquí , & Sarmiento , 2000, pág. 9; Montero González , 2017, pág. 36).

Cabe señalar que, aunque los empleadores no tuvieran una actitud discriminatoria contra la mujer, bastaría con que los empleados, que no quieren trabajar con personas del grupo no deseado, o consumidores, que no están dispuestos a adquirir bienes o servicios producidos

y/o distribuidos por estos, la tuvieran para que exista el diferencial de salarios a favor del hombre. Por lo que existe un gusto, prejuicio o preferencia personal por la discriminación hacia la mujer expresada por los empleadores, los compañeros de trabajo o por los consumidores. Esta actitud se refleja en un salario menor que la productividad marginal en el caso de las mujeres, lo cual compensaría a los discriminadores por los costos de aceptarlas como trabajadores (García Cosco, 2003, pág. 68; Ribas Bonet & Sajardo Moreno , 2004, pág. 88).

La teoría de las diferencias compensatorias aduce que "las mujeres prefieren determinadas ocupaciones porque desean evitar condiciones de trabajo desagradables y peligrosas" (Anker, 1997, pág. 350).

Es decir que esta teoría trata de explicar que aquellos empleos que tienen mejores condiciones laborales por lo general pagan salarios más bajos que aquellos que tienen peores condiciones laborales, en los cuales recompensan con salarios más altos para de esta manera motivar a los trabajadores a laborar en un área determinada (García Cosco, 2003, pág. 66).

2.1.1.2.Teorías de la parcelación del mercado de trabajo. Estas teorías parten del supuesto de que las grandes empresas como también los sindicatos tienen un papel fundamental a la hora de contratar, o si se despide, cuál será el salario que se recibirá, entre otros. Además, conjeturan que los mercados de trabajo están segmentados de diversas maneras (Anker, 1997, págs. 350-351).

Hay diversas teorías sobre las que se habla de división de trabajo, una de las más conocidas es la teoría del mercado de trabajo dual.

2.1.1.2.1.Teoría del mercado de trabajo dual. Esta teoría fue propuesta por Doeringer & Piore (1971) que establece que existen dos sectores: primario y secundario, que se diferencia en cuanto a los niveles salariales, el ascenso de puesto de trabajo, estabilidad y condiciones del trabajo. En el sector primario se sitúan los mejores trabajos, en el cual se exige tener un elevado conocimiento en un área en específico, donde el empleo es estable, muy bien remunerado, con mejores condiciones laborales y una gran posibilidad de ascender en el campo profesional; además, estos tendrían un mejor proceso de formación continua con el objetivo de aumentar su productividad, mientras que el sector secundario, es todo lo contrario, se requiere de un reducido nivel de especialización, el trabajo no es fijo, bajos salarios y beneficios sociales, condiciones laborales nefastas, mayor rotación de los trabajadores en comparación con los del sector primario y poca o nula oportunidad de ascender (Maté García, Nava Antolín, & Rodríguez Caballero, 2001, pág. 81; Anker, 1997, pág. 351).

También el mercado dual del trabajo se explica de manera paralela por factores tantos históricos como institucionales (tecnología, costumbres, etc.). Como además que la movilidad de los trabajadores del sector secundario está limitada y están prácticamente aprisionados en este. Otro punto de esta teoría es que las características del capital humano que están asociadas con la productividad, por ejemplo; los años de escolaridad, experiencia, influyen muy poco sobre los sueldos y en los puestos de trabajo de la mayoría de los trabajadores del sector secundario (García Cosco, 2003, pág. 53).

La aplicación de este modelo a la discriminación ocupacional por género lleva a que eminentemente se concentren los hombres en los trabajos en el sector primario y a las mujeres en los trabajos en el sector secundario y esto da como consecuencia las diferencias salariales y de productividad que se dan por las condiciones laborales existentes (Blau, Ferber, & Winkler, 1998).

Ciertos trabajos generalmente han sido restringidos a los hombres; otros a las mujeres. Los salarios en el segmento femenino suelen ser inferiores que en los trabajos masculinos que son comparables; los trabajos femeninos a menudo requieren y alientan un "serving mentality", es decir una orientación hacia la prestación de servicios a otras personas y particularmente a hombres. Estas características son alentadas por la familia y las instituciones escolares (Reich, Gordon , & Edwards, 1973, pág. 360).

Ribas Bonet & Sajardo Moreno (2004) mencionan:

> Según esta teoría, la segregación ocupacional y las diferencias salariales entre diferentes grupos (hombres y mujeres) vienen determinadas por aspectos no competitivos del mercado, en concreto, las mujeres tienden a concentrarse en el sector secundario debido a su posición en la familia que les obliga a interrumpir su carrera laboral y a poseer menos cualificación y menos capital humano que los hombres (pág. 88).

En la segunda versión de Piore (1980) sobre esta teoría, establece que en el sector primario inclusive se puede dividir en dos segmentos; inferior y superior. Los del segmento inferior serían los antes descritos en su teoría sobre el mercado dual de trabajo, mientras los del segmento superior se encontraría formado por los trabajos directos o profesionales, que se distinguen también del segmento inferior por tener un mejor sueldo, mayor estatus social y elevadas posibilidades de obtener un ascenso y sobre la movilidad y rotación y de esta manera se asemeja al sector secundario, pero se diferencia de este, ya que tanto la movilidad y la rotación de los trabajadores del segmento superior están atadas al avance de la carrera profesional.

Osterman (1975) aporta a la teoría del mercado dual del trabajo. Para este autor, el mercado de trabajo está divido no en dos segmentos si no en tres. El sector secundario, definido anteriormente por Doeringer y Piore, un sector primario en el cual el trabajador tiene un alto grado de autonomía y una mayor participación en los asuntos del trabajo y el tercer segmento que es el nivel inferior de participación en asuntos del trabajo, con poca autonomia e ingresos bajos.

En tanto se puede adaptar esta teoría a la segregación ocupacional entre los sexos, que se divide en ocupaciones "femeninas" y "masculinas", centrando o a signando a los hombres en el sector primario y a las mujeres en el sector secundario (Anker, 1997, pág. 351). Por lo que dado que los empleos en el sector primario son más estables, las empresas y los grandes directivos valoran más la experiencia y por lo tanto a los hombres frente a las mujeres, ya que se presupone que los hombres tienen mayor conocimiento, experiencia y que no van a abandonar el puesto de trabajo, siendo excluidas de esta manera del sector primario (Katzkowicz & Querejeta, 2013, pág. 4).

Los dualistas recurren a las características sociales que se centran en las mujeres para explicar su concentración en ocupaciones secundarias, ya que el trabajo para ellas es solo una extensión de sus tareas en el hogar y que no es importante, ya que tienen el sustento que le da el hombre y de este modo dejan a la mujer por debajo del hombre (Martínez, López Martínez, & Riquelme Perea , 2009, pág. 46).

2.1.1.3. Teorías Feministas y Sociosexuales. La discriminación por género ha sido un fenómeno que ha estado presente a lo largo de la historia, la cual ha surgido a partir de la asignación social de roles según la condición biológica, generando así estereotipos con menor valor social hacia las mujeres, difícil de erradicar incluso en sociedades que han alcanzado un alto nivel de desarrollo. En la actualidad el estereotipo de las mujeres como trabajadoras no remuneradas del hogar y encargadas del cuidado de los niños, niñas y adultos mayores, permanece en el imaginario social, lo cual limita una adecuada inserción al mercado laboral. Esto último debido a que deben acceder a trabajos de tiempo parcial y solo logran alcanzar una experiencia laboral menor en relación con los hombres (ONU, 2015; OIT, 2015; OIT, 2019).

La discriminación en el empleo y en la ocupación supone una diferenciación de trato de las personas por razón de su raza, color o sexo, entre otros motivos, independientemente de cuáles sean sus aptitudes o de los requisitos del trabajo que deban desempeñar. Las ideas y los estereotipos subyacentes en esta conducta obedecen en gran medida a condicionantes de orden histórico, económico y social, a los regímenes políticos y al

> contexto cultural de cada país. Las mentalidades y los prejuicios, así como la tolerancia o intolerancia respecto de las prácticas discriminatorias, vienen configurados por los valores prevalecientes en la sociedad en una época determinada. Al propio tiempo, los valores y los principios evolucionan, mientras los movimientos y las instituciones sociales son esenciales para rebajar la tolerancia de los individuos y de las sociedades frente a los comportamientos y prácticas discriminatorios (Organización Internacional del Trabajo, 2003, pág. 7).

Como lo retrata Silvia Federici, en su obra Caliban and the Witch. Women, The Body and Primitive Accumulation, Autonomedia (Calibán y la Bruja: Mujeres, Cuerpo y Acumulación Originaria) publicada en 2004, menciona que en la época feudal se puede evidenciar que las mujeres eran excluidas del cargo de administrar las parcelas de tierra que quedaban en herencia y se asignaba ese cargo a campesinos poderosos debido a que la mujer tenía un status de segunda clase (Federici, 2004, pág. 39). Aunque según la autora "en esta época el trabajo en el feudo estaba organizado sobre la base de la subsistencia, la división sexual del trabajo era menos pronunciada y exigente que en los establecimientos agrícolas capitalistas" (Federici, 2004, pág. 41).

Debido a que las mujeres podían trabajar tanto en los campos, como también hacerse cargo de la crianza de los hijos, cocinar, hilar, entre otros quehaceres domésticos y estos no estaban devaluados y "no suponían relaciones sociales diferentes a las de los hombres, tal y como ocurriría luego en la economía monetaria, cuando el trabajo doméstico dejó de ser visto como trabajo real" (Federici, 2004, pág. 41).

Las mujeres en el siglo XIV tenían ganado el acceso a muchas ocupaciones que luego serían consideradas solo trabajos para hombres, como ocurrió en Frankfurt*:* "doctoras y cirujanas y comenzaron también a competir con los hombres con formación universitaria, obteniendo en ciertas ocasiones una alta reputación" (Federici, 2004, págs. 49 - 50).

Tanto en Francia como en Inglaterra, a partir de finales del siglo XVI, a pocas mujeres se les permitió que practicaran la obstetricia, una actividad que, hasta esa época, había sido su misterio inviolable. A principios del siglo XVII, comenzaron a aparecer los primeros hombres parteros y, en cuestión de un siglo, la obstetricia había caído casi completamente bajo control estatal (Federici, 2004, pág. 252).

Después con la desaparición de "la economía de subsistencia y el aparecimiento del nuevo régimen monetario*"* se relegó a las mujeres de diversas ocupaciones asalariadas, y en el caso en que trabajaran por un pago, ganaban una miseria en comparación con el sueldo masculino medio. En el siglo XIV, las mujeres recibían la mitad del sueldo de un hombre

por hacer igual trabajo; pero a mediados del siglo XVI recibían sólo un tercio del sueldo masculino reducido, por lo que no podían sostenerse con el trabajo asalariado, ni en el sector de la agricultura ni en el sector manufacturero (Federici, 2004, págs. 112 - 117).

Como menciona Silvia Federici (2004):

> La división sexual del trabajo que apareció con ellos no sólo sujetó a las mujeres al trabajo reproductivo, sino que aumentó su dependencia respecto de los hombres, permitiendo al Estado y a los empleadores usar el salario masculino como instrumento para gobernar el trabajo de las mujeres (pág. 112).

Por lo que los bajos salarios que las mujeres llegan a percibir con relación a los hombres y el tipo de ocupaciones desempeñadas por las mismas son la consecuencia de la posición social y familiar sexualmente diferenciada de la mujer en la sociedad patriarcal y no de las características de los trabajos desempeñados en el mercado laboral (Hartmann, 1979).

A pesar de que existen muchas teorías que tratan sobre la segregación ocupacional, tales como las ya anteriormente discutidas no lo hacen de manera efectiva, ya que solo se rigen sobre las particularidades que tienen el mercado en sí pero no van más allá, no ven el trasfondo, la raíz del verdadero problema.

En este sentido, Anker (1997) menciona que:

> A pesar de sus valiosas contribuciones a la comprensión de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, las teorías neoclásicas del capital humano y las teorías de la parcelación del mercado de trabajo son menos útiles cuando lo que se intenta esclarecer es la segregación de las ocupaciones en “masculinas” y “femeninas”. En particular, no integran de manera suficiente una serie de factores ajenos al mercado de trabajo, y de comportamientos no económicos, principalmente porque queda fuera del saber (y en muchos casos de la esfera del pensamiento) de los economistas (pág. 352).

Las teorías feministas y las teorías sociosexuales se centran en variables que son ajenas al mercado laboral y a los comportamientos económicos. En concreto, las teorías feministas, se fundamentan en la estructura patriarcal existente en la familia y en la sociedad que sitúa a las féminas en una condición de desventaja en el ámbito laboral, familiar y social, debido a que se le asigna las responsabilidades de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos exclusivamente a éstas, por lo que éstas no acumulan el capital de trabajo necesario para incorporarse al igual que los hombres al mercado laboral y menos experiencia profesional una vez incorporadas a él (Ribas Bonet & Sajardo Moreno , 2004, pág. 90; Martínez, López Martínez, & Riquelme Perea , 2009, pág. 46).

Mientras tanto las teorías sociosexuales establecen que la problemática que presentan las mujeres referentemente al trabajo viene de determinados estereotipos dominantes en la sociedad aludidos a las aptitudes y las tareas propias de hombres y mujeres y estos son los que determinan la segregación ocupacional. Es decir, que esta teoría pone de manera evidente las desventajas culturales y socioeconómicos que tienen que tolerar las féminas (Anker, 1997, pág. 355; Martínez, López Martínez, & Riquelme Perea, 2009, pág. 46; Maté García, Nava Antolín, & Rodríguez Caballero, 2001, págs. 81-82; Ribas Bonet & Sajardo Moreno , 2004, pág. 90).

Los trabajos "femeninos" se enlazan a un conjunto de estereotipos "positivos", "negativos" y otros como son la disposición natural a ocuparse de los demás, mayor agilidad manual, honradez, aspecto físico atractivo, destreza y experiencia en las tareas del hogar. Como estereotipos "negativos" se consideran, la renuencia a supervisar el trabajo de los demás, menor disposición a viajar, menor aptitud para la ciencia y las matemáticas, menor fuerza física. Existen otros que no son considerados ni como "positivos" ni como "negativos", como lo son la mayor disposición a recibir órdenes, mayor disposición a aceptar un salario bajo, menor necesidad de ingresos y mayor docilidad y menor inclinación a quejar del trabajo o de sus condiciones (Anker, 1997, págs. 354-358).

Para Picchio (2005), la economía feminista ha abordado una amplia temática y aunque no existe un lenguaje analítico común, sí hay una práctica compartida de apreciar la experiencia de las mujeres como sujeto de cambio. Su experiencia también se toma como cimiento para lograr descubrir ciertos aspectos básicos del sistema económico. En cambio, la economía de género estaría centrada en describir y denunciar las desigualdades entre mujeres y hombres, pero dentro de un marco analítico preestablecido, sin cuestionar el marco en sí mismo (pág. 2).

En cuanto para Pérez Orozco (2006), la economía del género es una extensión de dichos paradigmas androcéntricos a una nueva área de análisis, el género y las relaciones de género. Por otro lado, la economía feminista, conjetura una interrogante y transformación de dichos paradigmas; una transformación tampoco uniforme, sino que se muestra como reformulación y compatibilización de una disertación androcéntrica con nuevas concepciones, técnicas e ideas provenientes del feminismo en el caso de la economía feminista de la conciliación; y como una ruptura central con los marcos androcéntricos en el caso de la economía feminista de la ruptura (Pérez Orozco, 2006, págs. 7-8).

Para Amarante & Espino (2004) el enfoque feminista emplea el concepto de "género" como base del análisis de la discriminación, comprende la construcción cultural de un

conjunto de roles y valores correspondientes a uno y otro sexo, dando importancia a su dimensión histórica y social, y se diferencia así del concepto de "sexo", que indica la condición biológica que distingue a mujeres y hombres, que regula las relaciones básicas entre los sexos en el ámbito económico, y por la desvalorización cultural de "lo femenino" en relación con "lo masculino" en el mundo social, político, económico, laboral y en la educación. Por lo que estos fundamentos de la organización social constituyen los impedimentos básicos para equipar las oportunidades de ambos sexos (págs. 168-169).

Para los analistas feministas, la segregación ocupacional por género se explica desde la lógica del patriarcado. En el caso de Brunet Icart & Alarcón Alarcón (2005) indican que el potencial que posee el término patriarcado para analizar la familia, el mercado y la empresa está en el hecho de que hombres y mujeres no son considerados iguales ni en la familia, ni en el mercado ni en la empresa. Este trato desigual está en los modelos de conductas sociales considerados adecuados para cada género, modelos que dan cuenta de la segregación de los empleos por género.

El matrimonio se lo veía como la auténtica carrera para una mujer; incluso se daba por sentado la imposibilidad de las mujeres para mantenerse, que incluso se daban los casos en el cual cuando una mujer que era soltera llegaba a un pueblo cualquiera, se la echaba aún incluso si esta ganaba un salario (Federici, 2004, pág. 143).

> La segregación de empleo por sexo es el mecanismo primario que en la sociedad capitalista mantiene la superioridad de los hombres sobre las mujeres, porque impone salarios bajos para las mujeres en el mercado de trabajo. Los salarios más bajos mantienen a las mujeres dependientes de los hombres porque las impulsan a casarse. Las mujeres casadas deben de realizar trabajos domésticos para sus esposos, de modo que son los hombres que disfrutan tanto de salarios más altos como ventajas en cuanto a la división doméstica del trabajo. Así, el mercado de trabajo perpetúa la división doméstica del trabajo y viceversa (Hartamann, 1994, pág. 258).

Entre las teorías feministas y sociosexuales se tiene las que exponen la economía feminista de la conciliación, la cual supone una doble carga de trabajo para las mujeres (productivo/reproductivo), teniendo un gran impacto en su carrera como profesional como también presentando un cambio en su identidad como mujer, construida en base de la armonía entre lo público y privado, entre el empleo y trabajo reproductivo y la economía feminista de la ruptura requiere análisis específicos, contextualizados y diferenciados de las formas en que las mujeres se ratifican como un grupo sociopolítico, histórico y cultural particular (Brunet Icart & Santamaría Velasco, 2016, págs. 65 - 66).

Para Pérez Orozco (2006) la economía feminista de la conciliación se identifica por creer en la posibilidad de conciliar los elementos nuevos con los anteriores paradigmas; es decir, considera que éstos son legítimos si son suplementados y/o modificados considerablemente. En tanto que la economía feminista de la ruptura defiende por una transformación profunda de (o ruptura con) los anteriores paradigmas (pág. 9).

2.1.1.3.1.La economía feminista de la conciliación. El argumento o idea central de la economía feminista de la conciliación es que "las mujeres han sido relegadas al mundo de lo privado, mientras que los hombres han hecho de lo público su espacio" (Pérez Orozco, 2006, pág. 70).

Es decir que la terminología de economía feminista de la conciliación "intenta conciliar una estructura dicotómica preexistente, desmereciendo lo femenino y, acoplándolo a lo masculino ya valorado, consiguiendo un conjunto más pleno y humano, tanto en términos políticos como teóricos" (Pérez Orozco, 2006, pág. 10).

Según Pérez Orozco (2006) en la economía feminista de la conciliación "los conceptos fundacionales de economía y trabajo se deconstruyen utilizando dos estrategias, cuyos primeros pasos son comunes: visibilizan el otro oculto (el trabajo doméstico, el hogar, la reproducción) y desvelan el desigual reparto por géneros de los trabajos" (pág. 66). "La economía como ciencia se ha organizado en torno a una estructura binaria y jerárquica, valorando sólo aquello asociado a la masculinidad" (pág. 75).

> La economía feminista de la conciliación presenta dos estrategias, que tienen en común el hecho de dejar en pie la estructura dicotómica, aunque transformando el contenido de esta. Una de las estrategias se basa en el descubrimiento del "otro" del discurso económico; se visibiliza el trabajo doméstico y se otorga la misma relevancia analítica al mercado y al hogar, a la producción y la reproducción. En consecuencia, la posición de las mujeres en el sistema económico se califica como de doble presencia. La segunda estrategia, propia de la que se denominará economía emocional, consiste en revertir las jerarquías, otorgando la prioridad analítica al ámbito doméstico. Se centra en la experiencia femenina en lo doméstico (Pérez Orozco, 2006, pág. 50).

Ambas estrategias comparten dos fases: La primera fase radica en encontrar "esos otros ajenos a lo que habitualmente se considera el sistema económico, específicamente, se nombra el trabajo doméstico y la familia como unidad no sólo de consumo, sino también de producción". Simultáneamente se da por señalado "cómo estas áreas eran las esferas históricamente asociadas a las mujeres; es decir, que existía un reparto social de los trabajos

y los espacios que implicaban que todas las actividades ocultadas fueran las femeninas" (Pérez Orozco, 2006, pág. 87).

> Los objetivos que persigue la economía feminista de la conciliación son varios. Entre ellos está la pretensión de revalorizar las actividades femeninas, logrando un reconocimiento público del significado de los trabajos de las mujeres para el sistema económico. Además, hay un interés por explicar las experiencias femeninas, que no pueden entenderse usando únicamente las herramientas y conceptos construidos para comprender lo que pasa en el mercado. Hay quienes van más allá y aseguran que ampliar el concepto de economía no sólo es necesario para entender las experiencias femeninas, sino también las masculinas acercándose ya a lo que será la economía feminista de la ruptura (Pérez Orozco, 2006, pág. 87).

De esta manera se quiere lograr que el trabajo que las mujeres hacen en el hogar también sea reconocido, ya que éstas tienen más carga que los hombres, que van a la oficina solo 8 horas al día, mientras que las mujeres trabajan desde que se levantan hasta que se van a acostar, aquí se ve la doble presencia femenina en lo público/privado, productivo/reproductivo. Y es en este punto, donde el trabajo doméstico o también llamado trabajo de reproducción es esencial para explicar el empleo femenino, ya que este es el principal factor que genera las desigualdades de género. Y consecuentemente conseguir revalorizar las actividades femeninas, alcanzando un reconocimiento público del significado de los trabajos de las mujeres para el sistema económico (Pérez Orozco, 2006, pág. 87)

Para Carrasquer, Torns, Tejero, & Romero (1998) las características primordiales del trabajo de la reproducción son no estar remunerado mediante un salario, ser un trabajo eminentemente femenino y permanecer invisible incluso a los ojos de las personas que lo llevan a cabo (pág. 96).

Para Pérez Orozco (2006) "la construcción dicotómica trabajo / no-trabajo, redelineada ahora como trabajo asalariado / trabajo doméstico (o producción / reproducción), va atada a un disímil reparto por géneros de las responsabilidades" (pág. 100)

Por lo que esto revela que las mujeres "están doblemente presentes en la economía: en las esferas monetizadas, al haberse incorporado masivamente al mercado laboral, como apuntaba la economía del género, y en las no monetizadas, debido a su protagonismo histórico en ellas" (Pérez Orozco, 2006, pág. 100).

Por lo que este enfoque dice que "la segregación sexual que existe en el mercado de trabajo se explica desde la lógica del patriarcado" y para que se pueda superar estas desigualdades de género es necesario no sólo transformar el régimen económico actual, sino

también incidir en la división sexual del trabajo en el hogar (Brunet Icart & Santamaría Velasco, 2016, pág. 70).

Pero la economía feminista de la conciliación no ha logrado que la incorporación del trabajo doméstico en las nuevas definiciones de la actividad económica consiga precisamente los objetivos feministas de descentrar a los mercados y revalorizar "el otro" femenino. Alcanzar esto estriba de cómo se origine esa incorporación, si bien ha contribuido a visibilizar algunos aspectos de los trabajos no remunerados, además ha profundizado la invisibilidad de las tareas no equiparables a una noción mercantilista, androcéntrica y etnocéntrica del trabajo (Pérez Orozco, 2006, pág. 137).

2.1.1.3.2.*La economía feminista de la ruptura.* Este enfoque nace de la tentativa de ir proporcionando aciertos a las complicaciones advertidas en la economía feminista de la conciliación y de esta manera "trascender las dicotomías fundacionales del discurso androcéntrico e insertar una noción de las relaciones de género que no esté anclada en ese sujeto mítico de "la mujer"" (Pérez Orozco, 2006, pág. 138).

> Las sociedades capitalistas patriarcales apuestan por el objetivo definición, dándole solo a la actividad que lo materializa; y asignándole dicha actividad al sector masculino de la población (…) Frente a esta situación, la economía feminista es rupturista, en el sentido en que antepone al mercado y al beneficio la vida de las personas, su bienestar, sus condiciones de vida (Carrasco bengoa, 2014, pág. 38).

Para Agenjo Calderón & Pérez Orozco (2017) la economía feminista de la ruptura intenta reubicar el eje analítico a partir los procesos de valorización de capital hacia los procesos de sostenibilidad de la vida, concibiendo la socioeconomía como un circuito integrado producción-reproducción, en el que funcionan múltiples formas de trabajo y agentes económicos; valorando en qué medida genera condiciones para una vida que merezca ser vivida; y comprendiendo cómo las relaciones de poder se rehacen mediante su funcionamiento (pág. 77).

> La economía feminista de la ruptura epistemológicamente pasa del singular al plural, de la definición de la identidad en torno a una sola categoría, a insistir en su multiplicidad. Del género como contradicción fundamental entre hombres y mujeres, a las relaciones de producción del género, clase, sexo, raza, etnia, edad y de la noción de patriarcado como sistema único, monolítico y totalizante explicativo de la opresión de las mujeres (Brunet Icart & Santamaría Velasco, 2016, págs. 71 - 72).

La terminología de economía feminista de la ruptura busca romper con todas las construcciones previas en términos teóricos y políticos, ya que planea revertir la lógica que organiza el sistema socio – económico (Pérez Orozco, 2006, págs. 10 - 11).

Constituye un enfoque alternativo, que pretende dar una reconceptualización de lo económico, que vaya más allá de los marcos que están implícita o explícitamente basados de los mercados, es decir, descentrar a los mercados y que dejen de encarnar la normativa para medir la relevancia económica. En palabras del Grupo Dones i Treballs "el centro de los objetivos sociales, políticos y económicos debiera ser la vida humana y las diversas actividades debieran girar en torno a este objetivo primero y estar al servicio de él" (Grupo Dones i Treballs, 2001, pág. 320).

De acuerdo a Cameron & Gibson-Graham (2003), la economía femenina de la conciliación, al permanecer "dentro de una concepción binaria de las actividades económicas (mercado/masculinizado y hogar/feminizado, etc.), los sectores "añadidos", a pesar de ser reconocidos y contabilizados, siguen estando atrapados en la posición subordinada, minusvalorada/desvalorizada con respecto a la economía "central"" (pág. 151).

> La economía feminista de la ruptura surge para intentar dar respuesta a los problemas percibidos en la economía feminista de la conciliación y, de esta manera trascender las dicotomías fundacionales del discurso androcéntrico e introducir una noción de las relaciones de género que no esté aferrada en ese sujeto mítico de la mujer, ni en el mercado, que es inherentemente androcéntrico, ni en lo que tiene que ver con trabajo, que es esencialmente masculino (Brunet Icart & Santamaría Velasco, 2016, pág. 74).
>
> La economía feminista de la ruptura no busca comprender la verdadera existencia de "la mujer", sino avanzar, en lo posible, en la construcción de un sujeto político "las mujeres" basado en alianzas diversas y cambiantes y que no esconda, sino que se enfrente a sus diferencias. Este enfoque se plantea aprehender la interrelación de las relaciones de género con la economía, entendiendo el género como esa marca de subordinación cualificada por otras variables (Pérez Orozco, 2006, pág. 139).

De manera que esta visión de la economía se centra explícitamente en las personas, pero no en términos de agregación de individuos aislados sino en términos de aprovisionamiento social, impidiendo así caer en un estudio de las acciones y elecciones individuales (Agenjo Calderón, 2012, pág. 437).

2.2.Marco Conceptual

En esta sección se exponen las principales definiciones de los términos que se utilizaron a lo largo del trabajo de investigación, a fin de posibilitar un entendimiento y análisis más profundo sobre la temática.

2.2.1.Capital humano. Corresponde al valor que generan las capacidades de las personas mediante la educación, la experiencia, la capacidad de conocer, de perfeccionarse, de tomar decisiones y de relacionarse con los demás (Navarro Abarzúa, 2005, pág. 4).

Según el modelo Navegator de Skandia, el Capital Humano es el conjunto de las capacidades, conocimientos, destrezas, y la experiencia de los empleados y directivos de la empresa. Pero tiene que ser algo más que la suma simple de estas medidas, ya que debe captar igualmente la dinámica de una organización inteligente en un ambiente competitivo cambiante. El modelo Intelect define el Capital Humano como: el conocimiento (explícito o tácito) útil para la empresa que poseen las personas o equipos de esta, así como su capacidad para requerirlo, es decir, su capacidad de aprender (López Cabarcos & Grandío Dopico, 2005, pág. 59).

2.2.2.Desigualdad o brecha salarial. Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores (Unión Europea, 2014, pág. 2). Dicho, en otros términos, la brecha salarial entre hombres y mujeres se presenta como un porcentaje respecto a los ingresos de la población masculina y representa el promedio de las diferencias entre los ingresos brutos por hora de trabajadores de sexo masculino y femenino (pág. 3).

El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres (o también diferencia o brecha salarial) alude a la distancia existente en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres (Díaz Andrade, 2015, pág. 21).

2.2.3.Discriminación. Todo acto u omisión basado en prejuicios o convicciones relacionados con el sexo, la raza, la pertenencia étnica, el color de la piel, la nacionalidad, la lengua, la religión, las creencias políticas, el origen y la condición social o económica, el estado civil, el estado de salud, la situación real o potencial de embarazo, el trabajo o la profesión, las características físicas, la edad, la preferencia sexual, cualquier forma de discapacidad (o una combinación de éstos u otros atributos), que genera la anulación, el menoscabo o la restricción del reconocimiento, el goce o el ejercicio de los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad real de oportunidades de las personas (Rincón Gallardo, 2001, págs. 264-265).

Se entenderá como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral (Ministerio del Trabajo, 2017, págs. 3-4).

La discriminación se produce tanto en el ámbito familiar como en el público. En el familiar la violencia de género, la sobrecarga de trabajo y las responsabilidades domésticas, las prácticas sexistas en relación con la educación de las niñas y la preferencia masculina para heredar, son algunos de los factores que contribuyen a discriminar a las mujeres en el ejercicio de sus derechos, en el ámbito público, la discriminación ocurre a través de formas directas de violencia en la comunidad, la escuela y el trabajo, y de la ceguera de las políticas públicas que carecen de acciones específicas para procurar la equidad de género (INMUJERES, 2007, págs. 52-53).

2.2.4.Discriminación salarial. La discriminación salarial entre mujeres y hombres sería entonces la parte de la diferencia que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza. En otras palabras la discriminación salarial es cuando las mujeres perciben una retribución distinta a la de los hombres por la realización de trabajos idénticos o de valor equivalente, que exigen un conjunto similar de capacidades o competencias (conocimientos, aptitudes, iniciativa); esfuerzo (físico, mental y emocional); responsabilidades (de mando o supervisión de personas, pertinente a la seguridad de los recursos materiales y de la información, y respecto de la seguridad y bienestar de las personas) y que se ejercen bajo condiciones laborales semejantes en una misma empresa (Díaz Andrade, 2015, pág. 22).

2.2.5.División sexual del trabajo. Es la categoría analítica que permite captar y comprender la inserción diferenciada de mujeres y hombres en el espectro de las responsabilidades y obligaciones productivas y reproductivas que toda sociedad constituye para organizar el reparto de tareas entre sus miembros. En la teoría de género, se hace referencia a la división sexual del trabajo para distinguir la asignación diferenciada de papeles o roles y atribuciones entre mujeres y hombres, dado por un conjunto de factores

culturales que han situado a las mujeres en clara desventaja respecto a los hombres (INMUJERES, 2007, pág. 55).

2.2.6.Enfoque de género. El enfoque de género o también llamado perspectiva de género se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. La perspectiva de género cuestiona los aportes y los beneficios diferenciados de las políticas públicas en la calidad de vida de mujeres y hombres, es decir, busca derribar el mito de la neutralidad de las políticas en su diseño y ejecución. De igual forma, visibiliza a las mujeres como sujetos potenciales del desarrollo superando las visiones fragmentadas que las consideran "grupos vulnerables" o ciudadanas de segunda categoría (INMUJERES, 2007, págs. 104-105).

La expresión "perspectiva de género" apunta hacia la distinción entre la diferencia sexual y los roles sociales que se construyen a partir de dicha diferencia. Su principal objetivo es la consecución de la igualdad de derechos y oportunidades entre varón y mujer, sin homogeneizarlos (Novoa, 2012, págs. 346-347).

2.2.7.Equidad. La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualada sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la "equidad" como "una igualdad en las diferencias", entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por ello, la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades (INMUJERES, 2007, pág. 59).

2.2.8.Estereotipos. Son creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre los grupos dentro de una cultura determinada. Los estereotipos sólo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales (comunidad, sociedad, país, etc.) (INMUJERES, 2007, pág. 62).

Para Casal Madinabeitia (2006) son ideas o creencias que fija la imagen atribuida a un grupo. Se podría añadir que este conjunto de ideas, normalmente compartido o consensuado, se transmite y se aprende naturalmente desde que se nace y socializamos en la familia, en el grupo de amigos, en el colegio, etc. (pág. 137).

Se refieren a las distintas actitudes, ideas y valores preconcebidos que se tienen respecto a una persona o grupo, en función de características como el sexo, la edad o la etnia. Los

estereotipos suelen ser irracionales, simplificadores, generalizadores y rígidos y se presentan como un gran obstáculo para el cambio (Mimbrero Mallado & Navarro Pérez , 2004, pág. 27).

2.2.9.Estereotipos de género. Reflejan las creencias populares sobre las actividades los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres. De esta forma, son las imágenes culturales que se asignan a los sexos, por ejemplo, que los hombres visten de azul y las mujeres de rosa, o que estas son sentimentales y los hombres no tienen derecho a llorar (INMUJERES, 2007, pág. 62).

Son un subtipo de los estereotipos sociales en general. Se lo puede definir como "creencias consensuadas sobre las diferentes características de los hombres y mujeres en nuestra sociedad" (González Gavaldón, 1999, págs. 83-84).

Para González Gavaldón (1999) los estereotipos de género se adquieren en un proceso de aprendizaje en el que, además de los factores culturales comunes a la sociedad, es importante el contexto social más inmediato, sobre todo la familia y la escuela (pág. 87).

2.2.10.Exclusión social. La exclusión social se puede definir como la incapacidad de ejercer los derechos de ciudadanía, incapacidad para el ejercicio de la ciudadanía y la participación, a lo que hay que añadir las carencias materiales (Hernández Pedreño, 2008, pág. 31).

Para G. Room, primer coordinador del Observatorio de Políticas Nacionales de Lucha contra la Exclusión Social, los individuos sufren exclusión social cuando sufren desventajas generalizadas en los ámbitos de educación, habilidades, empleo, vivienda, recursos financieros, etc.; sus oportunidades de obtener acceso a las principales instituciones que distribuyen esas oportunidades de vida son sustancialmente menores que las del resto de la población; esas desventajas y accesos disminuidos persisten a lo largo del tiempo (Abrahamson, 1997, pág. 123).

2.2.11.Género. Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a las personas de forma diferenciada como propias de varones o de mujeres. son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales y a las especificidades que la sociedad atribuye a lo que considera "masculino" o "femenino". esta atribución se concreta utilizando, como medios privilegiados, la educación, el uso del lenguaje, el "ideal" de la familia heterosexual, las instituciones y la religión (UNICEF, 2017, pág. 13).

2.2.12.Pared de Cristal. Este término es usado para referirse a la segregación ocupacional existente en el ámbito laboral, esto quiere decir, la baja tasa de feminización de ciertos sectores de la economía, mayormente suelen ser los más dinámicos y con mejores oportunidades y condiciones laborales.

2.2.13.Patriarcado. Término antropológico usado para definir la condición sociológica donde los miembros masculinos de una sociedad tienden a predominar en posiciones de poder; mientas más poderosa sea esta posición, más probabilidades habrá que un miembro masculino la retenga (INMUJERES, 2007, pág. 103).

Según UNICEF (2017) es la forma de organización social específica basada en la dominación de unos varones con ejercicio de poder sobre mujeres, niñas, niños y adolescentes. también sobre otros varones menos jerarquizados de la misma comunidad (pág. 13).

2.2.14.Roles de género. El papel o rol de género se configura o se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta el estrato generacional de las personas, se puede sostener una división básica que corresponde a la división sexual del trabajo más primitiva: las mujeres paren a los hijos y, por lo tanto, los cuidan: *ergo*, lo femenino es lo maternal, lo doméstico, contrapuesto con lo masculino, que se identifica con lo público. La dicotomía masculino-femenino, con sus variantes establece estereotipos, las más de las veces rígidos, que condicionan los papeles y limitan las potencialidades humanas de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género (Lamas, 1986, págs. 188-189).

El conjunto de aptitudes y conductas que una sociedad atribuye a cada sexo, que es variable en el tiempo y en la cultura. Están directamente relacionados con el reparto de tareas entre mujeres y hombres. Así, por ejemplo, a las mujeres se les asignan unos valores vinculados con el desempeño de tareas en el ámbito doméstico, relacionadas con el cuidado del hogar y con el cuidado de las personas en el entorno familiar, mientras que a los hombres se les asignan roles relacionados con el ámbito público (Mimbrero Mallado & Navarro Pérez , 2004, pág. 26).

2.2.15.Segregación ocupacional. Tendencia que limita a mujeres y hombres a cierta gama de empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones, esto ha significado en la práctica que las mujeres ocupen lugares con un menor estatus, menos responsabilidades y en condiciones

desfavorables de trabajo. Con el proceso de incorporación de las mujeres al mercado laboral, esta división genérica se hizo más evidente y se ha reforzado con los estereotipos sociales existentes, por lo que las mujeres actualmente, en su mayoría, ocupan puestos tipificados como femeninos y los hombres aquellos que son considerados masculinos (INMUJERES, 2007, pág. 118).

2.2.16. Sexo. Es el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas que definen como varón o mujer a los seres humanos. el sexo está determinado por la naturaleza. el reconocimiento de la intersexualidad pone en jaque algunos de estos saberes que sin embargo siguen siendo útiles a la hora de las conceptualizaciones (UNICEF, 2017, pág. 12).

2.2.17.Techo de cristal. Barrera invisible dentro del entramado estructural de las organizaciones que no permite o impide el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad. Esta invisibilidad está dada por la inexistencia de algún mecanismo formal o informal al cual pueda atribuirse esta situación, por lo que las razones son difíciles de detectar (INMUJERES, 2007, pág. 121).

Por lo que este término explica el por qué las mujeres que cuenta que cuentan con un nivel de educación y experiencia igual o mayor que los hombres no llegan a crecer de formar profesional en el mercado laboral a la para que la población masculina.

2.2.18.Trabajo remunerado. actividad por la cual se recibe un salario o ingreso específico (INMUJERES, 2007, pág. 125).

Para Gómez Luna (2010) Comprende el trabajo asalariado, el trabajo independiente que se compensa con ingresos mixtos que son retribución al capital y al trabajo, así como el trabajo auxiliar que se presta por parte de familiares y no familiares a cambio de algún beneficio presente o futuro, y cuya contribución forma parte de la cantidad del trabajo necesario para obtener la producción económica en la que participan (pág. 27).

2.2.19.Trabajo no remunerado. el trabajo remunerado doméstico es el que se realiza en los hogares para sí mismo o para otros miembros del hogar (Durán Heras, 2012, pág. 40). Para Gómez Gómez (2008) es la forma predominante de trabajo en la producción de subsistencia, el trabajo del hogar que incluye cuidados directos a otros y servicios que apoyan esos cuidados, y el voluntariado en la comunidad (pág. 7).

Para Gómez Luna (2010) el trabajo no remunerado incluye: el trabajo que se realiza para los propios miembros del hogar, para otros hogares, para la comunidad, y el trabajo voluntario no remunerado que se presta en instituciones sin fines de lucro. El trabajo no remunerado que se incorpora en las actividades productivas del hogar que

principalmente hacen las mujeres y cuyo destino son los propios miembros del hogar incluye los quehaceres domésticos no remunerados(como preparar y servir la comida, la limpieza de la vivienda y de la ropa, el mantenimiento de la vivienda y la administración del propio hogar), así como también el cuidado de los propios miembros del hogar: niños, adultos y ancianos, miembros del hogar y de otros hogares. Incluye también el trabajo no remunerado que se incorpora en actividades productivas de hogares, quehaceres domésticos y de cuidado de personas, que se llevan a cabo para familiares y no familiares, es decir, para otros hogares (pág. 29).

2.3. Marco Legal

Esta sección del documento se centra en la revisión de los instrumentos legales que reglamentan la temática abordada. Con este fin, se presenta una revisión del marco legal proveniente de la Constitución, El Código de Trabajo, el PND 2017 y en el documento la Política para la Igualdad de género del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana del Ecuador, las cuales apoyarán el tema de estudio. Los cuerpos legales antes mencionados en su conjunto tienen como objetivo común desarrollar una sociedad más justa, equitativa e inclusiva. Para un mejor análisis este apartado se ha dividido en dos ejes: el eje de la no discriminación por género y el eje de la equidad salarial.

2.3.1.Eje de la no Discriminación. Sobre el eje de la no discriminación por género se tiene a varios cuerpos legales que versan sobre el tema en cuestión. En la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional, 2008) se lo recoge en el Título I Elementos Constitutivos del Estado Capítulo primero: Principios Fundamentales en el art. 3 numeral 1; en el Título II Derechos Capítulo primero Principios de aplicación de los derechos en el art. 11 numeral 2; en el capítulo sexto Derechos de libertad, tanto en el art.66 numeral 4 y en el art.70.

> Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de

derechos que se encuentren en situación de desigualdad (Art. 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador (2008)).

La Constitución de la República del Ecuador (2008) prohíbe de manera clara todo tipo de distinciones, segregaciones que se realiza en cuando a la discriminación y exclusión por género, debido a que son injustas, no razonables y atentan contra el ejercicio de los de las personas. La igualdad y la no discriminación por razones de género es el principal soporte de las políticas de igualdad.

En lo que se refiere en el Plan Nacional de Desarrollo del 2017 – 2021 "Toda una vida" (Senplades, 2017) sobre el eje de la no discriminación por género se tiene en el Eje 1: Derechos para todos durante toda la vida, en el objetivo 1. Que menciona sobre "Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas" varias políticas que sustentan en la teoría la igualdad de las mujeres.

Así como también en el documento la Política para la Igualdad de género (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2018), en el segmento de Objetivos de la Política para la igualdad de género se tiene que el Objetivo 2 menciona que es necesario fortalecer e impulsar la igualdad de derechos laborales y profesionales, mediante la reducción de desigualdades que puedan estar existiendo en el campo educacional, como también apoyar la conciliación entre la vida personal, familiar entre hombres y mujeres.

Todos estos cuerpos jurídicos recalcan un valor fundamental: la igualdad y no solo se quedan allí si no que va más allá hacia la igualdad formal, igualdad material y la no discriminación. Por lo que se reconoce en estos cuerpos legales la discriminación que de manera histórica han venido tolerando una agrupación de personas, entre esta las mujeres, como también las luchas sociales que se ha llegado a tener.

La igualdad formal o también llamada la igualdad ante la ley da a entender que tanto el Estado como todas las personas sin distinción de ningún tipo deben de respetar los deberes como también el derecho de ser protegidas por la ley de igual manera. Por lo que este principio prohíbe la discriminación.

La igualdad no material atribuye y exige la intervención de todos tanto en lo económico y social para eliminar la desigualdad y lograr una real igualdad de género y no solo es suficiente que se garantice a la mujer un trato idéntico al del hombre si no que se corrija la poca representación que tiene la mujer como también en la redistribución de los recursos. Y el principio de la no discriminación prohíbe la discriminación tanto directa como indirecta que sea ha tenido en contra de las mujeres y demás grupos en la historia.

Como también que desde el enfoque de género se debe de reconocer que, si bien las mujeres han llegado a tener un mayor acceso a la educación superior, las remuneraciones no han llegado a ser iguales que sus pares los hombres. Por lo que el objetivo 1 del eje 1 sobre los "Derechos para todos durante toda la vida" trata de hacer hincapié una vida digna con oportunidades para todos. Esto quiere decir que todos deben de acceder sin ninguna distinción al agua potable, los servicios de saneamientos, el disfrute de un hábitat seguro, sobre todo en temas como vivienda, salud, educación y empleo. Pero esto va más allá de garantizar la igualdad de oportunidades en la provisión de servicios, sino que también es necesario luchar contra la inequidad y la violencia.

2.3.2.Equidad Salarial. En cuando al eje de la equidad salarial se tiene en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el Capítulo tercero sobre Derecho de las personas y grupos de atención prioritaria: Sección quinta Niñas, niños y adolescentes el art.46 numeral 7 menciona que todos y todas tienen el derecho de desempeñar empleos y funciones de orden pública por sus propios méritos y capacidades, todo esto de modo equitativo y democrático.

> El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo (Art. 331 de la Constitución de la República del Ecuador (2008)).

También se puede recoger en la misma Constitución en el Capítulo séptimo: Administración pública Sección tercera Servidoras y servidores públicos en el art.229, en la Sección tercera sobre las formas de trabajo y su retribución en el art. 330 y art. 331, en la Sección cuarta: Democratización de los factores de producción en el art. 334 numeral 2 y en el Título VII Régimen del Buen Vivir Capítulo primero Inclusión y equidad.

Mientras que en el Código de Trabajo (Congreso Nacional, 2012) recoge sobre la inequidad salarial en el Capítulo VI De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales en el art.79, en el Capítulo VII Del Trabajo de mujeres y menores en el art. 152.

En lo que se refiere en el Plan Nacional de Desarrollo del 2017 – 2021 "Toda una vida" (Senplades, 2017) sobre la inequidad salarial se tiene en el Eje 2: Economía al Servicio de la Sociedad, el objetivo 5 es sobre impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria encierra políticas para

generar empleos dignos aprovechando las infraestructuras construidas y las capacidades instaladas con la participación de todos los actores de la economía.

Todos estos cuerpos legales encierran el eje de la equidad salarial que mencionan entre los artículos anteriormente citados que todos deben de recibir una remuneración justa y equitativa, con relación a sus funciones y que tendrá un gran peso y valor la capacitación, educación, responsabilidad y experiencia sin ningún tipo de discriminación ya sea por sexo, raza o discapacidad. Por lo que se velará por la igualdad de remuneración que se debe dar que igual trabajo concierne igual remuneración sin discriminación de ningún tipo

Por lo ante señalado el Estado debe de garantizar para las mujeres una igualdad de oportunidades para que así puedan acceder al empleo a la formación y promoción tanto laboral como profesional, así como también velar por su integridad en el puesto de trabajo para que no sean víctimas de acoso o violencia de ningún tipo. Como también que el Estado es el encargo de que se dé a cabo el acceso equitativo a los factores de producción como también de desarrollar políticas para erradicar tanto la desigualdad como la discriminación hacia las mujeres productoras.

Los cuerpos legales presentados aquí apoyan los derechos de la mujer de no ser discriminadas, de tener las mismas oportunidades que los hombres y el derecho de recibir una remuneración igual que su par los hombres por realizar el mismo trabajo, teniendo las mismas capacidades, conocimientos y experiencias que los hombres.

Capítulo III

Marco Metodológico

En este apartado se presenta detalladamente los aspectos metodológicos utilizados para la presente investigación en lo referente a los distintos métodos utilizados, el alcance de la investigación, la recopilación de información y de datos como su debido procesamiento para de esta manera poder responder de manera veraz y eficaz los objetivos y premisa planteados anteriormente.

3.1.Diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación es de enfoque mixto; es decir recurre al levantamiento de información tanto cualitativa como cuantitativa, ya que para el caso del enfoque cualitativo se tomó en consideración las teorías sobre la segregación ocupacional de género, la teoría del Capital Humano, teoría de la Parcelación del Mercado de Trabajo, teorías de la Economía de género y de la Economía Feminista y Sociosexuales, así como también se realizó 32 entrevistas a estudiantes de la Universidad de Guayaquil, específicamente de las ocho carreras universitarias más demandas en el Ecuador para conocer cómo fue su proceso de elección de carrera como también que tanto conocimiento tienen sobre el problema de las brechas salariales por género en sus respectivas carreras.

En tanto que Según Del Canto & Silva Silva (2013) menciona que la investigación cuantitativa "tiene su soporte en la indagación a través de elementos cognitivos y en datos numéricos extraídos de la realidad, procesados estadísticamente" (pág. 26). Por lo que se tomó en cuenta datos estadísticos acerca, sobre la educación, el mercado laboral y la remuneración que perciben tanto hombres y mujeres. También se manejó y depuró las bases de datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre en el periodo 2016-2018, en el cual después de la depuración se procedió a tabular los principales indicadores necesarios en el trabajo de investigación.

3.2.Modalidad de la investigación

La modalidad de estudio es documental, ya que se seleccionó y recopiló información por medio de la lectura e información que contiene los diferentes documentos y materiales bibliográficos que ya han sido analizados, desarrollados y estudiados en la que se encuentran contenido confiable para efectuar la fundamentación teórica desde diferentes perspectivas de la segregación por género: la teoría del Capital Humano, teorías de la Parcelación del

Mercado de Trabajo, teorías de la Economía de género y de la Economía Feminista y Sociosexuales (Morales, 2003, pág. 2).

3.3.Tipos de investigación

En el desarrollo del trabajo de investigación se utilizó distintos tipos de investigación como lo son el estudio descriptivo, exploratorio y explicativo. De acuerdo con Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014):

> Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan estas (pág. 92).

Por lo que, mediante la realización de entrevistas y levantamiento de información y el uso de datos estadísticos de diferentes fuentes oficiales se pudo analizar el problema que se estudia en el presente trabajo de investigación.

El estudio exploratorio según Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014) "se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes" (pág. 91). El problema de las brechas salariales por género es un tema poco estudiado en el país y el de medir las brechas salariales por género entre las carreras universitarias más demandadas en el Ecuador a través de teorías no económicas, como lo es la teoría de la Economía de género y la teoría de la Economía Feminista y Sociosexuales.

El estudio explicativo, es el que busca "establecer las causas de los eventos, sucesos o fenómenos que se estudian" (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 95). Por lo que existe una relación causal entre las variables a analizar, el grado de capital humano que poseen tantos los hombres y las mujeres, como también la razón por la que algunos eligen una carrera en vez de otra, la segregación ocupacional que llega a existir a razón de esto y la remuneración que llegan a recibir los individuos.

3.4.Métodos de investigación

Los métodos utilizados en la presente investigación son: Analítico, Deductivo e Inductivo. El método analítico "consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual" (Bernal Torres, 2010, pág. 60). Este método servirá para desmontar las partes de un todo para que se facilita el

análisis y comprensión del trabajo de investigación al momento de tabular los principales indicadores que permitirán visualizar con mayor claridad el problema de las brechas salariales por género.

Según Bernal Torres (2010) el método deductivo "consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares" (pág. 59). Por lo que, mediante las teorías de la segregación por género, de la teoría del Capital Humano, teorías de la Parcelación del Mercado de Trabajo, teorías de la Economía de género y de la Economía Feminista y Sociosexuales poder explicar el problema del presente trabajo de investigación.

El método inductivo en cambio:

> Utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general. El método se inicia con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría. (Bernal Torres, 2010, pág. 59).

Este método es necesario debido a que, por medio de las entrevistas a 32 estudiantes de las distintas carreras universitarias más demandadas se podrá tener un panorama de sus vivencias en cuanto al proceso de elección de carreras universitarias y sus conocimientos en cuanto al problema en estudio y poder a través de sus experiencias particulares obtener conclusiones de manera generalizada.

3.5.Gestión de datos: Técnicas e Instrumento

La información utilizada para el desarrollo de la investigación se tomó de fuentes primarias: la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) cuya elaboración está a cargo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), a diciembre en el periodo 2016-2018. A partir de las bases de datos primarios se procedió con la depuración y posterior tabulación de la información para poder extraer las estadísticas necesarias para sustentar el trabajo de investigación, esta acción se realizó a través del software de análisis estadístico STATA. Luego se tabuló la información en el programa Excel de Microsoft, con el que se obtuvieron las tablas y gráficas que se presentan en el capítulo IV.

Adicionalmente, se obtuvo información estadística respecto a educación, empleo e ingresos de fuentes oficiales tales como: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Banco Mundial (BM) y el Sistema Integrado de Conocimiento y Estadística Social (SICES), que posteriormente se tabularon en el programa Excel.

En cuanto a la técnica de recolección de datos, también se incluyó el uso de entrevistas semiestructuradas que están dirigidas a los estudiantes de las ocho carreras universitarias más demandadas. Este instrumento se constituye como un guion, permitiendo que los entrevistados tengan la oportunidad de expresar sus opiniones. Una entrevista semiestructurada como lo recalca Bernal Torres (2010) es aquella que tiene un cierto "grado de flexibilidad tanto en el formato como en el orden y los términos de realización de esta para las diferentes personas a quienes está dirigida" (pág. 257).

Por lo que, tanto el entrevistado como el entrevistador pueden realizar preguntas que no están dentro del guion inicial para poder explicar conceptos u obtener más información en el caso del entrevistador y los entrevistados tener la oportunidad de expresar sus opiniones.

Se ha escogido esta técnica con el objetivo de saber a través de las entrevistas qué tan informados se encuentran los estudiantes de las ocho carreras universitarias más demandas con respecto a las brechas salariales por género, como también de la segmentación horizontal. También se desea conocer de forma personal como se desarrolló el proceso de elección de las carreras universitarias que cursan actualmente.

Se entrevistó a un total de 32 estudiantes de la Universidad de Guayaquil de ambos sexos de las ocho carreras universitarias más demandas. La elección de estos individuos fue realizada de forma aleatoria dentro de la ciudadela universitaria en el mes de enero del 2020. Una vez realizadas las 32 entrevistas que además fueron grabadas bajo el consentimiento de los estudiantes entrevistados, se procedió a realizar una transcripción fiel de las mismas[2]. El formato de la entrevista se encuentra en el anexo # 1.

3.6.Tratamiento y procesamiento de la información

3.6.1.Fuentes secundarias. Como se ha establecido anteriormente, para el cumplimiento de los objetivos de esta investigación se recurrió tanto a fuentes primarias como secundarias. En este apartado se presenta una explicación sobre la información estadística obtenida de

[2] Las entrevistas realizadas a los 32 estudiantes de las ocho carreras universitarias más demandadas se mantienen en formato digital tanto de audio y de texto que en caso de ser requeridas pueden ser facilidades por la autora de este estudio.

diversas instituciones, información que sirvió de base para el análisis de los fenómenos relacionados con la educación, empleo e ingresos de la población. La tabla 1 presenta un resumen de los indicadores utilizados.

Tabla 1.

Operacionalización de las variables

Variable	Indicador	Unidad de Medida	Fuente
Educación	Promedio de Años de Estudio de la población económicamente activa de 15 años y más	Años	(CEPAL)
	Población de 15 años y más según años de instrucción	Porcentaje	(CEPAL)
	Tasa Neta de Matrícula en Educación Superior (18 – 24 años)	Porcentaje	INEC - ENEMDU - SICES
	Población con educación superior completa	Porcentaje	Banco Mundial
	Tasa de participación en la fuerza laboral de la población entre 15 - 64 años (estimación modelado OIT)	Porcentaje	Banco Mundial
	Fuerza laboral con educación avanzada	Porcentaje	Banco Mundial
Empleo	Empleo de tiempo parcial	Porcentaje	Banco Mundial
	Empleo Vulnerable	Porcentaje	Banco Mundial
	Estructura de la población ocupada por sector de actividad económica por productividad (Porcentaje sobre el total de la población ocupada)	Porcentaje	CEPAL
	Población por tipo de empleo a nivel nacional	Porcentaje	INEC
Salario	Ingreso medio por hora de mujeres y hombres empleados	Dólares	INEC
	Brecha del ingreso laboral entre hombres y mujeres	Porcentaje	INEC
	Promedio mensual del ingreso laboral a nivel nacional	Dólares	INEC

Elaborado por autora.

3.6.2.Fuentes primarias. Para el cumplimiento de los objetivos de la investigación se realizó una revisión de la base de datos ENEMDU, las variables a utilizar y su respectiva codificación en cada año, se presentan en la tabla 2.

Tabla 2.

Especificaciones de las variables que fueron tomadas de la encuesta de ENEMDU.

Variable	**ENEMDU (2016)**	**ENEMDU (2017)**	**ENEMDU (2018)**
Por sus estudios obtuvo algún título	p12a	p12a	p12a
Ingreso laboral	ingrl	ingrl	ingrl
Qué título obtuvo	p12b	p12b	p12b
Categoría de Ocupación	p42	p42	p42
Sexo	p02	p02	p02
Área	area	area	area
Edad	p03	p03	p03
Rama de Actividad CIIU 4.0 (población con empleo 15 años y más)	rama1	rama1	rama1
Cinco Ciudades	ciud5	ciud5	-

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo. ENEMDU (2016-2018). Elaborado por autora.

Para obtener la información deseada, el primer paso consistió en la depuración de cada una de las bases de datos, acción que se realizó en el programa STATA (comandos en el anexo # 2). Se revisó la base de datos, se escogió las variables que se van a requerir y se procedió a depurar y finalmente se realizó la tabulación y cruce de variables.

3.6.1.1.Depuración de la Base de Datos. En la base de datos ENEMDU se tiene que la variable "p12a" hace la pregunta "¿Por sus estudios obtuvo algún título?", variable que se codifica como sigue en la tabla 3:

Tabla 3.

¿Por sus estudios obtuvo algún título (p12a)?

Valor	**Etiqueta**
1	Sí
2	No

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo. ENEMDU (2016-2018). Elaborado por autora.

Por lo que se realizó la depuración, eliminando a aquellos que han contestado "No" y aquellos que no han otorgado ninguna respuesta. Se hizo uso del comando "drop" que permite la eliminación de variables u observaciones de los datos en la memoria, es decir de la base de datos de ENEMDU. Este comando va acompañado del comando "if", esta opción restringe el comando a aquellas observaciones para los cuales la expresión condicional es verdadera. Para este caso se depuró solo aquello que se desea, como es el "No" y ".". Se hizo uso de "==" para darle algún valor específico al resultado. Se usa cuando se desea crear una nueva variable o reemplazar una variable.

Por lo que, con "drop if p12a==2" se eliminaron aquellas observaciones que se encuentran en la variable p12a que sean igual a "2", es decir que hayan contestado que "No".

Se realizó el mismo procedimiento para eliminar las observaciones que se encuentran en la variable p12a, los que no contestaron ".":

Se ha depurado una de las variables a utilizar para el trabajo de investigación, la siguiente variable es la del ingreso laboral, que se representa en la ENEMDU como "ingrl". Se necesita depurar o eliminar los que no hayan revelado su información respecto a su salario y aquellos que gastan más de lo que obtienen. Estos están representados de la siguiente manera:

Tabla 4.

Ingreso Laboral ("ingrl").

Valor	Etiqueta
-1	gastan más de lo que ganan
999999	no informa cuánto gana

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo. ENEMDU (2016-2018). Elaborado por autora.

Por lo que se procedió a eliminar aquellas observaciones en la variable "ingrl". Dónde: "drop if ingrl==-1" elimina las observaciones que se encuentran en la variable del ingreso laboral que sean igual al valor "-1" y "drop if ingrl==999999" elimina aquellas observaciones que se encuentran en la variable del ingreso laboral que se igual al valor "999999".

Otra de las depuraciones realizadas, se refería al título obtenido, que en la base de datos se representa como la variable "p12b". Como en este trabajo de investigación se requieren las carreras universitarias más demandadas solo se escogerán estas para cada año, para ello se hizo una investigación en la que se encontró que las carreras universitarias más demandadas son las que se encuentran en la tabla 5.

Tabla 5.

Carreras universitarias más demandadas en el Ecuador. Periodo 2016-2018.

2016			2017			2018		
Orden	**Código**	**Carrera**	**Orden**	**Código**	**Carrera**	**Orden**	**Código**	**Carrera**
1	650903	Enfermería	1	650903	Enfermería	1	650902	Medicina
2	650321	Derecho	2	650902	Medicina	2	650903	Enfermería
3	650405	Administración de Empresas	3	650405	Administración de Empresas	3	650405	Administración de Empresas
4	650735	Ingeniería Civil	4	650321	Derecho	4	650321	Derecho
5	650308	Psicología	5	650735	Ingeniería Civil	5	650308	Psicología
6	650401	Contabilidad y Auditoría	6	650308	Psicología	6	650401	Contabilidad y Auditoría
7	650902	Medicina	7	650401	Contabilidad y Auditoría	7	650103	Educación Inicial
8	650901	Odontología	8	650901	Odontología	8	650104	Educación Básica
9	650319	Comunicación Social	9	650301	Economía	9	650735	Ingeniería civil
10	650736	Arquitectura	10	650319	Comunicación Social	10	650901	Odontología

Información adaptada de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT). Elaborado por autora.

En los 3 años se visualizó que hay 8 carreras universitarias que reinciden, de tal modo que fueron seleccionadas para la realización de este trabajo de investigación, se presentan en la tabla 6:

Tabla 6.

Carreras universitarias más demandadas del periodo de estudio.

Código	Carrera
650903	Enfermería
650321	Derecho
650405	Administración de Empresas
650735	Ingeniería Civil
650308	Psicología
650401	Contabilidad y Auditoría
650902	Medicina
650901	Odontología

Información adaptada de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT). Elaborado por autora.

Luego se procedió a recodificar la variable "p12b" con el comando "recode" que sirve para cambiar los valores de las variables numéricas de acuerdo con las reglas especificadas e "into" que especifica los nombres de las variables que contendrán las variables transformadas o creadas, en este caso se creó la variable llamada "carrera" que abarcará las 8 carreras universitarias más demandas en el Ecuador.

Se procedió a realizar el siguiente comando: "recode p12b (650903=1 "enfermería") (650321=2 "derecho") (650405=3 "admin") (650735=4 "ingcivil") (650308=5 "psico") (650401=6 "contab") (650902=7 "medicina") (650901=8 "odont"), into (carrera)". Donde se recodificó los valores que contiene la variable p12b, donde el valor 6509032 pasa a ser "1" que se refiere a la carrera de enfermería, el valor 650321 es igual a 2 para el caso de la carrera de Derecho, el 650405 es igual a 3 para la carrera de Administración de Empresas, 650735 es igual a 4 para Ingeniería Civil, 650308 es igual a 5 para el caso de la carrera de Psicología Clínica, el valor 650401 es igual a 6 para Contabilidad y Auditoría, 650902 es igual a 7 para Medicina y 650901 es igual a 8 para la carrera de Odontología y estas estarán dentro de la nueva variable que se creó llamada "carrera".

Como solo se requieren las 8 principales carreras universitarias, se eliminaron las demás con el siguiente comando: "drop if carrera>10".

Después de realizar estas depuraciones se procedió a depurar según categoría de ocupación cuya variable está representada de la siguiente manera "p42" que se divide en:

Tabla 7.

Categoría de ocupación (“p42”).

Valor	Etiqueta
1	Empleado de Gobierno
2	Empleado privado
3	Empleado terciarizado
4	Jornalero o peón
5	Patrono
6	Cuenta Propia
7	Trabajador del hogar no remunerado
8	Trabajador no del hogar no remunerado
9	Ayudante no remunerado de asalariado/jornalero
10	Empleado(a) Doméstico(a)

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo. ENEMDU (2016-2018). Elaborado por autora.

Para este trabajo de investigación se tomó en consideración a los empleados con dependencia laboral. Por lo que los valores del 1 al 4 se tomaron en consideración, eliminando los valores restantes con el siguiente comando: drop if p42>4.

Luego se recodificó la variable “p03” que es la edad, donde la edad comprendida entre 21 a 30 se recodificó y será igual a 1, entre 31 y 40 años es igual a 2, la edad entre 41 y 50 años es igual a 3, entre 51 y 60 años es igual a 4 y desde 61 en adelante es igual a 5 y estas estarán dentro de la nueva variable que se ha creado llamada “edad”, quedando de la siguiente manera: “recode p03 (21/30=1 "20-30") (31/40=2 "31-40") (41/50=3 "41-50") (51/60=4 "51-60") (else=5 "+61"), into(edad)”.

Después se procedió a generar variables donde se recopiló los sectores o rama de actividad por productividad: baja, media y alta, haciendo uso de la variable “rama1” que es la “Rama de Actividad CIIU 4.0 (población con empleo 15 años y más)” que se presenta en la tabla 8.

Tabla 8.

Rama de Actividad CIIU 4.0 (población con empleo 15 años y más).

Valor	Etiqueta
1	A. Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca
2	B. Explotación de minas y canteras
3	C. Industrias manufactureras
4	D. Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado
5	E. Distribución de agua, alcantarillado
6	F. Construcción
7	G. Comercio, reparación vehículos

8	H. Transporte y almacenamiento
9	I. Actividades de alojamiento y servicios de comida
10	J. Información y comunicación
11	K. Actividades financieras y de seguros
12	L. Actividades inmobiliarias
13	M. Actividades profesionales, científicas y técnicas
14	N. Actividades y servicios administrativos y de apoyo
15	O. Administración pública, defensa y seguridad social
16	P. Enseñanza
17	Q. Actividades, servicios sociales y de salud
18	R. Artes, entretenimiento y recreación
19	S. Otras actividades de servicios
20	T. Actividades en hogares privados con servicio doméstico
21	U. Actividades de organizaciones extraterritoriales
22	No especificado

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo. ENEMDU (2016-2018). Elaborado por autora.

La cual se agrupó de la siguiente manera:

Tabla 9.

Según Productividad.

Según Productividad	Valor
Productividad Baja	1, 7, 9, 14, 16, 17, 18, 19, 20
Productividad Media	3, 6, 8, 10, 13, 15
Productividad Alta	2, 4, 5, 11, 12

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo. ENEMDU (2016-2018). Elaborado por autora.

Se procedió a generar las variables de productividad baja, media y alta que tomarán los valores de 0, 1 y 2, respectivamente. Por último, se generó una nueva variable que contendrá las últimas tres variables creadas.

3.6.1.2.Tabulación. Una vez que se ha depurado la base de datos y se ha mantenido solo las observaciones necesarias para continuar con la investigación se realizó los cruces entre las variables, a fin de obtener la información que se presentará en el Capítulo IV. El comando utilizado fue “tab”, en algunos casos se procedió a especificar ciertas particularidades con el comando “if”.

3.7.Criterios éticos de la investigación

Desde el momento en que se efectuó la recopilación de la información, la revisión de fuentes bibliográficas y de las bases de datos de instituciones oficiales antes mencionadas hasta el respectivo procesamiento de estas, esta investigación se ha regido por los principios de valor, ética y confiabilidad.

Así, se afirma la autenticidad de los datos presentados, y asume total responsabilidad sobre la misma. No se hará uso de imágenes adquiridas sin consentimiento previo, ni se utilizarán con fines ajemos a los educativos. También se da a conocer que el uso de las normas APA es realizada según lo que estipula el instructivo del proceso de Titulación de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Guayaquil.

Capítulo IV

Análisis de Resultados

La presentación de los resultados se dividirá en cuatro secciones. En la primera sección se analizará el panorama Socioeconómico del Ecuador en cuanto a la evolución de los principales indicadores en lo referente al campo de la educación, del empleo y del salario, a partir de una segmentación por género. En la segunda sección se cuantificará la segregación educativa universitaria de acuerdo con el género haciendo uso de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre en el periodo 2016-2018; posteriormente, en la tercera sección se determinará el ingreso laboral medio de las carreras universitarias más demandadas haciendo uso de las encuestas de ENEMDU mencionadas anteriormente y por último se dilucidará algunos criterios de elección de los estudiantes a carreras universitarias.

4.1.Panorama Socioeconómico del Ecuador

La igualdad de género en el campo educativo y profesional es un tema que aún en pleno siglo XXI no se ha resuelto de manera eficaz. En la actualidad las desigualdades y la discriminación entre la mujer y el hombre continúan poniéndose de manifiesto. Los roles y estereotipos de género histórica y culturalmente construidos se transmiten al ámbito educativo. Desde los primeros años en la escuela, los patrones culturales se refuerzan mediante los currículos educativos y las prácticas institucionales y docentes. Con el tiempo, se observan marcados sesgos en la oferta educativa y en la preferencia de los estudiantes de uno u otro sexo por distintas carreras. Esto repercute de manera significativa en las oportunidades de las mujeres para obtener empleos de mejor calidad, entendiéndose como mejor remunerados (CEPAL, 2019, pág. 208).

Como se menciona en la Declaración de 1998 de la UNESCO uno de sus principios esenciales es el logro de la igualdad de trato o a la no discriminación en el acceso a la educación y a la formación profesional. Así como en el párrafo 6 de la Resolución sobre Desarrollo de Recursos Humanos (OIT, 2000) se indica que:

> (…) La educación y la formación de alta calidad son instrumentos poderosos para mejorar las condiciones sociales y económicas generales y para prevenir y luchar contra la exclusión social y la discriminación, en especial en el empleo. Para ser eficaces han de abarcar a todas las personas, incluidos los grupos desfavorecidos. Por consiguiente, han

de adecuarse estrechamente a las necesidades de las mujeres y de personas con necesidades especiales (…) (pág. 219).

Esta sección se dividirá en tres partes: los principales indicadores en cuanto a la evolución de la educación, el empleo y el salario.

4.1.1.Educación. En la figura 2 se tiene el promedio de años de estudio de la población económicamente activa de 15 años y más. Se observa que para ambos sexos en el año 2012 la población tenía 9,5 promedio de años de educación. En los años posteriores se ha observado un aumento paulatino en los años de estudio estancándose en el año 2015 hasta llegar al año 2017 donde la población económicamente activa de 15 años y más contaba con 9,8 años promedio de años de estudio.

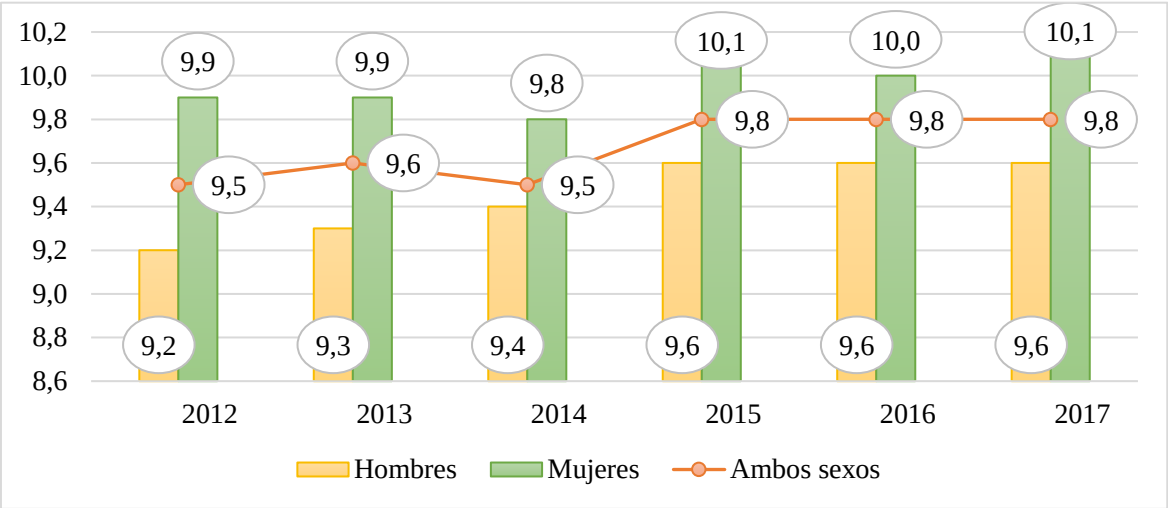


Figura 2. *Promedio de años de estudio de la población económicamente activa de 15 años y más. Información adaptada de la Comisión Económica de América Latina (CEPAL). Elaborado por autora.*

La evolución de los años promedio de estudio de la población económicamente activa de 15 años y más en el Ecuador en los últimos 6 años evidencia que las mujeres son las que cuentan con mayor cantidad de años de estudio en relación con los hombres, para el 2012, los años promedio de estudio de las mujeres económicamente activas de 15 años y más fue de 9,9 años, mientras que los años promedios de estudio de los hombres económicamente activos de 15 años y más fue de 9,2. Esta tendencia siguió en los años posteriores llegando para el año 2017 en 10,1 años promedio para las mujeres económicamente activas de 15 años y más en comparación con los hombres con 9,6 años promedios de estudios.

Por lo que no hay relación posible con la teoría del capital humano, analizada en el capítulo II, se mencionaba que las mujeres en comparación con su par hombres no conseguían acceder a niveles ocupacionales de mayor productividad y con mejor remuneración debido a su escaso capital humano (estudios, educación, capacitación), debido

a que estas se ocupaban de su familia y el hogar por lo que no estaban comprometidas totalmente con la acumulación del capital humano.

Esto se constata con el evidente crecimiento de la brecha salarial y el acceso al empleo, sintomático de la feminización o la masculinización de sectores profesionales tradicionales y un escaso reconocimiento a la formación y a los niveles de cualificación alcanzados por las mujeres trabajadoras.

Por lo que, según la teoría analizada, existe discriminación hacia las mujeres en el mercado de trabajo, ya que ambos (hombres y mujeres) cuentan con la misma educación, y en el caso ecuatoriano, las mujeres, actualmente han acumulado más capital humano y experiencia pero son tratadas de manera distinta repercutiendo tanto en la ocupación laboral como en la remuneración y esto podría generar que las mujeres se desincentiven en seguir invirtiendo en su educación y en perjuicio de sus carreras profesionales.

Durante la última década se ha avanzado significativamente en cuanto al acceso de las mujeres al sistema de educación superior. En la figura 3 se refleja la tasa neta de matrícula en educación Superior (18-24 años), se observa que la matrícula femenina supera a la masculina (Larrea Maldonado, 2015, pág. 225).

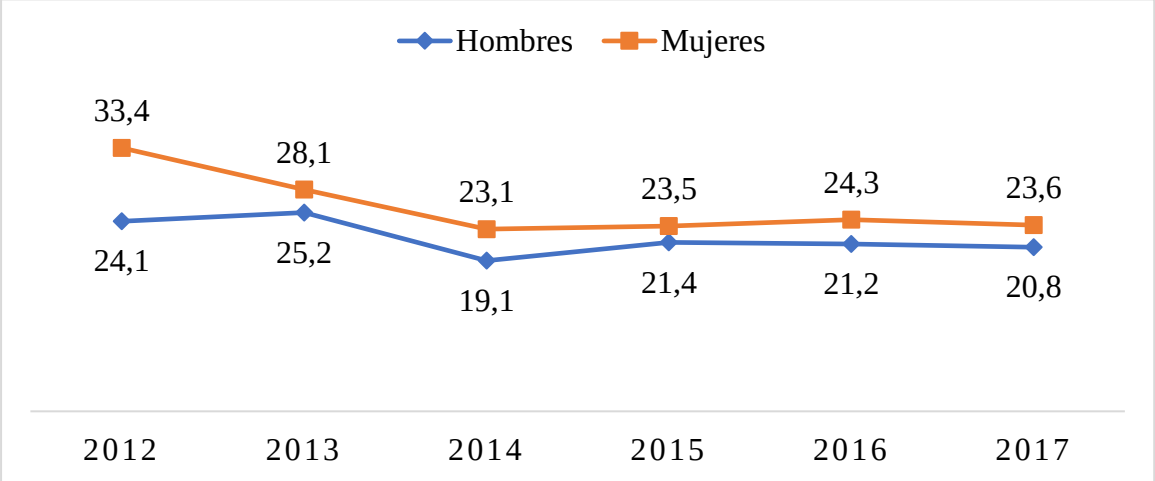


Figura 3. *Tasa Neta de Matrícula en educación Superior. Periodo 2012-2017. Información adaptada del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos - INEC - Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU - SICES – Sistema Integrado de Conocimiento y Estadística Social del Ecuador. Elaborado por autora.*

En el año 2012, el 33,4% de las mujeres se encontraban matriculadas en el nivel de educación superior con relación a un 24,1% de hombres matriculados en educación superior. Para el año 2017 el 23,6% de las mujeres estaban matriculadas en educación superior frente a un 20,8% de hombres matriculados en dicho nivel de educación. “El auge de la matrícula femenina en la educación superior obedece a la evolución de las actitudes de la sociedad y de la familia sobre la educación de las niñas” (OIT, 2016, pág. 45).

Si bien ha habido progresos en la paridad de género en cuanto a la educación, estos avances no han ayudado a reducir la segregación sectorial y ocupacional. Todo ello se puede atribuir a las diferencias de género en los diferentes ámbitos de la educación, más que a diferencias en la matrícula. Aun cuando las brechas de género en la educación superior se están reduciendo, las mujeres están sobrerrepresentadas en las ciencias sociales, los estudios empresariales y el derecho, las mujeres están en cambio insuficientemente representadas en las ciencias duras (OIT, 2016, pág. 45).

En la tabla 10 se tiene el porcentaje de población con educación superior completa. El acceso y la culminación de la educación superior de tercer nivel se mantienen alrededor del 12% para los hombres adultos jóvenes (30 a 49 años) durante el periodo analizado. En el período 2013-2017, el porcentaje de mujeres que han alcanzado a terminar sus estudios superiores de tercer nivel ha variado positivamente, incrementándose del 14,4% al 18,8%, resultando una diferencia de alrededor de 4 puntos porcentuales. Comparando la población femenina y la población masculina entre la edad de 30 a 49 años se puede visualizar que las mujeres son las que ostentan un mayor nivel educativo en relación con los hombres.

Tabla 10.

Porcentaje de población con educación superior completa. Periodo 2012-2018.

	30 - 49 años		**50 - 64 años**	
	Hombres	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
2012	-	-	12,30	11,00
2013	12,10	14,40	13,80	12,40
2014	-	-	12,40	11,50
2015	-	-	13,60	11,30
2016	11,40	15,10	12,20	10,80
2017	11,30	18,80	10,80	11,00
2018	12,50	15,20	10,40	11,50

Información adaptada del Banco Mundial. Elaborado por autora.

La población adulta entre la edad de 50 a 64 años que cuenta con educación de tercer nivel en el caso de los hombres es de un 10% y el 11% en el caso de las mujeres para el año 2018, cifra que no varía de forma importante desde el año 2012, el 12,3% de los hombres y el 11% de las mujeres tenían educación superior completa. Esto evidencia, de alguna manera, que gran parte de la población adulta no tiene especialidades profesionales por lo que posiblemente su participación en el mercado laboral sea menos ventajosa en relación con los adultos jóvenes.

Las desigualdades que afectan a las mujeres interactúan unas con otras. Su origen está en las relaciones disímiles de poder entre hombres y mujeres y los elementos que incurren en su prolongación son de carácter estructural y reproducen exclusiones históricas. Eso explica

por qué, por ejemplo, pese a los avances logrados en el acceso y aprendizajes educativos, las mujeres aún no disfrutan de igualdad de condiciones en el mercado laboral (OXFAM, 2015, pág. 11). Por lo que, en términos de salarios, el mercado de trabajo no compensa la acumulación de capital humano que han realizado las mujeres en comparación con la población masculina. Las mujeres reciben menos ingresos que los hombres en todos los segmentos ocupacionales en contraste a lo señalado por la Teoría del Capital Humano. Las diferencias en las remuneraciones entre hombres y mujeres constituyen un fenómeno mundial persistente, fuertemente relacionado a pautas culturales de género, prejuicios y estereotipos. A pesar de la masiva incorporación de mujeres a la fuerza de trabajo, aún prevalece la imagen de los hombres como los proveedores de la familia y de las mujeres como aportantes de ingresos complementarios (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013, pág. 57).

4.1.2.Empleo. En la figura 4 se tiene el total de la población entre 15 – 64 años que participa en la fuerza laboral en el año 2012 fue de 67,69% y este porcentaje ha aumentado en los últimos años en alrededor de 5 puntos porcentuales para el año 2018.

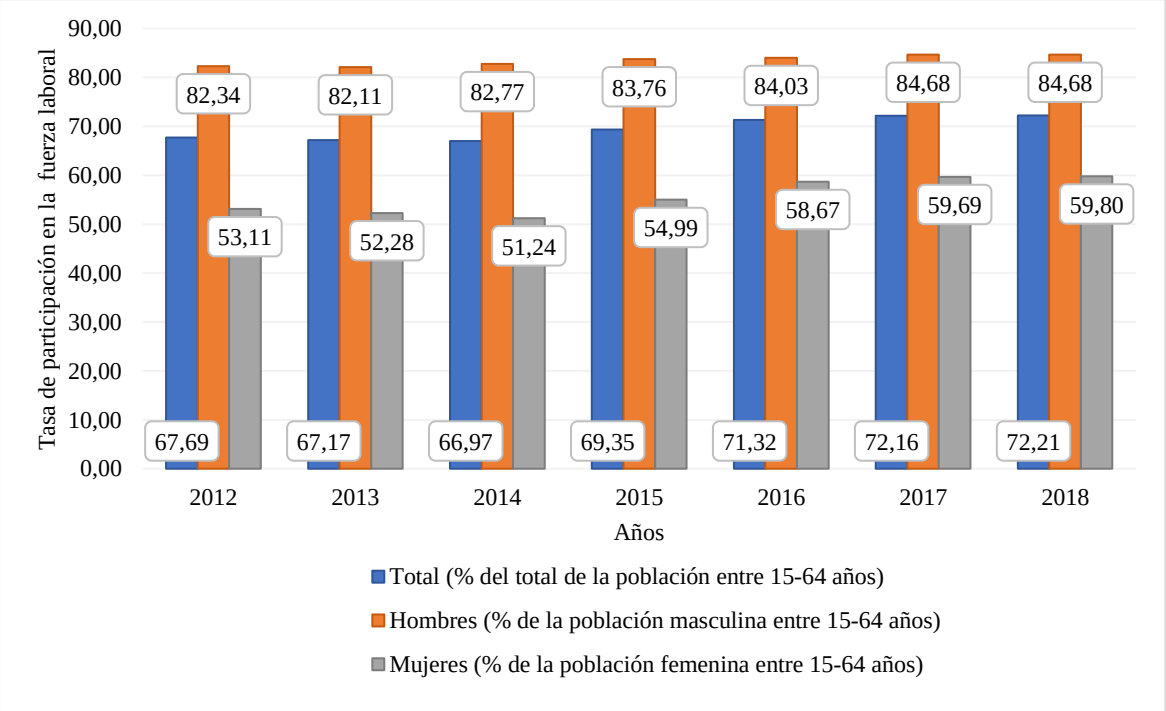


Figura 4. *Tasa de participación en la fuerza laboral de la población entre 15 – 64 años. Periodo 2012-2018. Información adaptada del Banco Mundial. Elaborado por autora.*

Realizando la comparación entre hombres y mujeres se ve que aproximadamente solo el 60% de la población femenina entre la edad de 15 – 64 años participan en la fuerza laboral, mientras que aproximadamente el 85% de la población masculina entre la edad de 15 – 64 años están trabajando. Esto da a entender que el 40% restante de la población femenina está

realizando otros tipos de trabajo, fundamentalmente en el hogar, y que no es remunerado, mientras que el 60% de las mujeres que se encuentran laborando hacen el doble de actividades: el trabajo remunerado y el trabajo doméstico o no remunerado.

En este orden de ideas, las mujeres a más de participar en el mercado laboral continúan haciéndose cargo de la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado. Estos trabajos incluyen la cocina, la limpieza, el cuidado de los hijos y de los ancianos o familiares con discapacidades o atención especial, y otras tareas cotidianas como recoger leña y agua, etc. Para muchas mujeres, estas tareas reducen el tiempo disponible para tener un trabajo remunerado, participar en la vida pública o para disfrutar de un tiempo esencial de descanso y ocio; de hecho, el tiempo que dedican las mujeres a los cuidados no remunerados es uno de los factores que más contribuyen a la brecha salarial (OXFAM, 2016, pág. 9).

Este trabajo doméstico y reproductivo, invisible, no valorado por la sociedad y asumido en su mayoría por las mujeres, generalmente sin remuneración, se erige como trabajo que garantiza las condiciones para el funcionamiento del sistema económico y social pero que no recibe reconocimiento (OXFAM, 2015, pág. 18).

“Los roles tradicionales de género penalizan a las mujeres al colocarlas como únicas responsables de las tareas de trabajo doméstico y reproductivo. Esto limita el avance de las mujeres en su plena autonomía económica” (OXFAM, 2015, pág. 97)

> Las normas sociales tradicionales, que conciben al hombre como el responsable del sustento de la familia y a la mujer como cuidadoras del hogar, hacen que incluso cuando las mujeres aumentan su participación en trabajos remunerados, el trabajo de cuidados siga recayendo sobre ellas. Aunque estos trabajos son esenciales para el bienestar de las familias y las comunidades, y son un pilar de la fuerza laboral, no suelen incluirse entre los indicadores de la economía ni se suelen valorar en la misma medida que se reconoce el trabajo remunerado (OXFAM, 2016, pág. 9; ONU Mujeres, 2017, pág. 36).

Las mujeres que se encuentran en el mercado laboral suelen sobrellevar una triple jornada de trabajo como lo es el trabajo remunerado, el trabajo comunitario y el trabajo doméstico y de cuidado y la mayoría se ven empujadas a realizar actividades terciarias e informales, donde la “flexibilidad de horarios les permite cumplir con todas esas cargas, tornándose de esta manera el doble trabajo para la mujer” (OXFAM, 2015, pág. 18).

En la tabla 11 se tiene el indicador de la Fuerza laboral con educación avanzada. La educación avanzada comprende “educación terciaria de ciclo corto, una licenciatura o nivel de educación equivalente, una maestría o nivel de educación equivalente, o un doctorado o nivel de educación equivalente de acuerdo con la Clasificación Internacional Estándar de

Educación 2011" (UNESCO, 2013, pág. 48). La población en edad laboral con un nivel de educación avanzada que está en la fuerza laboral ha disminuido poco a lo largo de los años. En el 2012 el porcentaje de la población en edad laboral con un nivel de educación avanzado que está en la fuerza laboral era del 79,89%, mientras que en el año 2018 la población en edad laboral fue de 79,38%.

Tabla 11.

Fuerza laboral con educación avanzada, porcentaje. Periodo 2012-2018.

	Fuerza laboral con educación avanzada		
Años	**% del total de la fuerza laboral**	**% de la fuerza laboral masculina**	**% de la fuerza laboral femenina**
2012	79,89	84,75	75,46
2013	79,28	85,09	74,19
2014	78,43	84,46	73,24
2015	80,41	86,47	75,45
2016	80,74	85,59	76,84
2017	80,65	86,15	76,25
2018	79,38	84,21	75,30

Información adaptada del Banco Mundial. Elaborado por autora.

En relación con la fuerza laboral masculina y la femenina se tiene que también ha permanecido estancada en el tiempo, la población masculina que tiene educación avanzada con edad para trabajar y que está laborando era para el año 2012 el 84,75% en relación con el año 2018 en la que el porcentaje de la población masculina disminuyó 0,54 puntos porcentuales. En el caso de las mujeres en edad de trabajar que tienen educación avanzada y se encuentran laborando para el año 2012 era de 75,46% y en el año 2018 disminuyó en 0,16 puntos porcentuales. Comparando entre la población masculina y la población femenina con edad para trabajar con educación avanzada y que está en la fuerza laboral, se observa que las mujeres son las que menos oportunidades tienen para conseguir trabajo teniendo las mismas capacidades y educación que los hombres.

En la figura 5 se tiene el empleo de tiempo parcial que se describe como el empleo constante en el que el tiempo laboral es sustancialmente menor al normal. Para el año 2012 del total de empleo se tiene que el 21,59% de este es empleo de tiempo parcial y este porcentaje ha ido en aumento en los últimos años, siendo el más alto en el año 2017, cuando el 33,19% del empleo total era de tiempo parcial, disminuyendo alrededor de casi 2 puntos porcentuales en el año 2018.

Se observa notoriamente que las mujeres lideran este tipo de empleo donde para el año 2012 el 29,78% del total de mujeres empleadas estaban solo a tiempo parcial y a lo largo de los años ha ido en aumento, se nota un mayor incremento en el año 2017 en el cual el 44,76% del total de las mujeres empleadas trabajan a tiempo parcial, disminuyendo tan solo 2 puntos porcentuales para el año 2018.

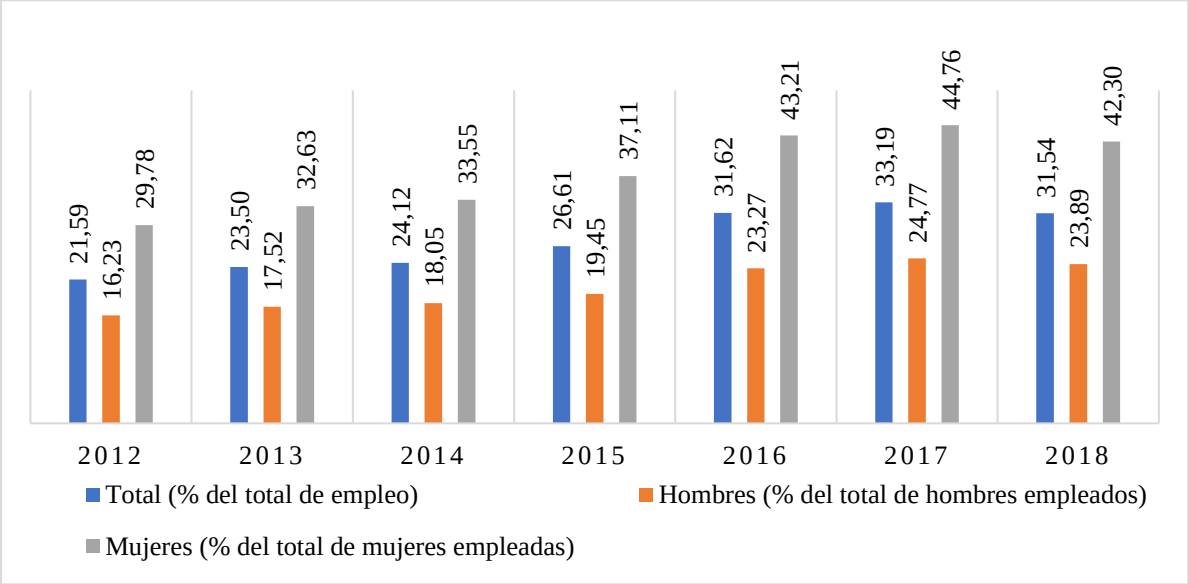


Figura 5. *Empleo de Tiempo Parcial. Periodo 2012-2018. Información adaptada del Banco Mundial. Elaborado por autora.*

Existe una gran proporción de mujeres que laboran a tiempo parcial debido a que lo hacen por necesidad y no por elección, cualquier valoración de la brecha salarial de género que utilice los ingresos mensuales también tiene implícitamente en cuenta el costo que tiene para las mujeres el tener menos oportunidades de trabajo a tiempo completo. Al mismo tiempo, muchas mujeres optan por trabajar a tiempo parcial porque las tareas domésticas y las responsabilidades de cuidado continúan cayendo principalmente sobre sus hombros (OIT, 2018).

La importancia del trabajo a tiempo parcial como mecanismo coadjutor de la brecha salarial de género se hace notorio. Si bien las razones para trabajar a tiempo parcial son abundantes, las evaluaciones recientes apuntan que más de la mitad de todo trabajo a tiempo parcial es involuntario (OIT, 2019, pág. 25).

La mayor participación de la mujer en el mercado laboral no indica esencialmente que haya equidad en términos de calidad de trabajo. Así, se puede observar que las mujeres tienen una mayor probabilidad de acceder a empleos catalogados como vulnerables y, por consiguiente, es baja la posibilidad que “los trabajadores en empleos vulnerables tengan contratos formales de trabajo, por lo que no tendrían acceso a un sistema de seguridad

social". De este modo, el empleo vulnerable se describe por ingresos inadecuados, baja productividad y condiciones de trabajo difíciles (Avolio & Di Laura, 2017, pág. 41).

En la Figura 6 se muestra el empleo vulnerable, el cual se refiere a los trabajadores familiares no remunerados y a los trabajadores autónomos como porcentaje del empleo total. En el año 2012 del total de empleo se tiene que el 42,52% es empleo vulnerable. A lo largo de los años ha empeorado la situación. Para el año 2018 del total de empleo se tiene que el 46,12% es empleo vulnerable, por lo que ha aumentado en alrededor de 4 puntos porcentuales.

La relación del empleo vulnerable entre hombres y mujeres evidencia que estas últimas engrosan las filas de la precariedad laboral. Para el año 2012 el 50,78% de las mujeres empleadas lo hacen en condiciones de vulnerabilidad, situación que ha ido agravándose dado que para el 2018 esta cifra ascendió al 56,61%. Superando en aproximadamente 20 puntos porcentuales al empleo vulnerable masculino.

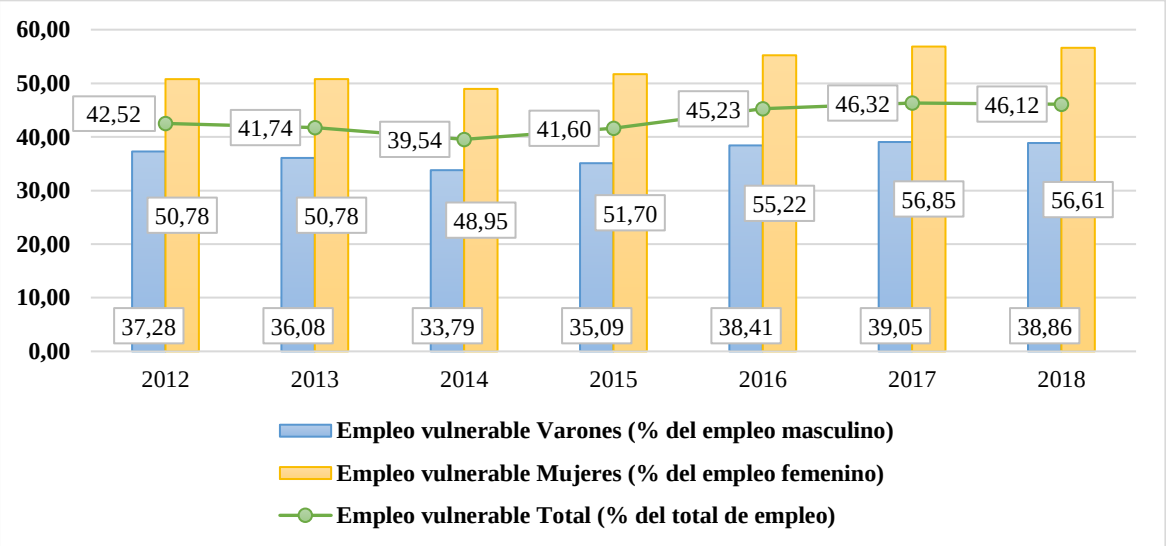


Figura 6. *Empleo Vulnerable. Periodo 2012-2018. Información adaptada del Banco Mundial. Elaborado por autora.*

Como se menciona en el informe publicado por OXFAM (2014) titulado *Iguales. Acabemos con la desigualdad extrema. Es hora de cambiar las reglas* "los trabajadores peor remunerados y que ocupan los puestos de trabajo más precarios son en casi en todos los casos las mujeres" (pág. 48).

En el mundo, las normas sociales, las actitudes y los dogmas infravaloran las facultades de las mujeres y su papel en la sociedad, incluso escudan la violencia y la discriminación contra ellas, al mismo tiempo que mandan qué ocupaciones pueden tener y a cuáles no pueden aspirar (OXFAM, 2018, pág. 15).

Como se menciona en Carrión Mena (2004):

> Por lo que si bien la vida de las mujeres ecuatorianas ha cambiado considerablemente en los últimos años. Si bien se han despuntado ciertas profesiones altamente calificadas y el ingreso de las mujeres a la educación superior ha crecido considerablemente, la mayoría de los trabajos de las mujeres se dan en áreas de alta vulnerabilidad: trabajos inestables, desprotegidos y mal pagados (pág. 89).

Una de las características distintivas de la economía ecuatoriana es la alta heterogeneidad de su estructura productiva; una manera de analizar la heterogeneidad estructural existente es el enfoque sectorial, que resalta las diferencias de productividad existentes entre los sectores o ramas de actividad de la economía. En el país existe una estructura exportadora basada en las materias primas y poco diversificada, con el consiguiente efecto en la estructura productiva, donde las dificultades para la propagación del progreso técnico impiden superar la situación y perpetúan las brechas de productividad.

El sector de actividad económica, según la CEPAL se divide en: el sector de la productividad baja que en este grupo se encuentra las siguientes actividades económicas: la agricultura, el comercio y servicios, el sector de la productividad media, que abarca la industria manufacturera, construcción, transporte y comunicaciones y el sector de la productividad alta, que abarca la minería, electricidad, gas y agua y las actividades financieras e inmobiliarias.

Las diferencias entre hombres y mujeres en términos de participación laboral, empleo, desempleo e ingresos son palpables, incluso cuando las brechas se han amenorado en el último decenio. Las características más estructurales de segregación del empleo femenino y concentración en sectores de baja productividad se mantienen. La disparidad de género se estima también en la calidad de las labores que se concentran las mujeres (OXFAM, 2016, pág. 8).

La tabla 12 refleja la estructura de la población ocupada por sector de actividad económica por productividad (Porcentaje sobre el total de la población ocupada), en la cual se observa que, del total de la población ocupada en el 2012, el 69,6% estaba trabajando en sectores económicos de productividad baja, en actividades relacionadas con el sector agrícola, el comercio y de servicios, en tanto que el 23,2% de la población ocupada está en los sectores cuya productividad es media y tan solo el 7,1% de la población ocupada labora en sectores cuya productividad es alta. Y durante los siguientes años la situación no ha cambiado siendo en los sectores económicos cuya productividad es baja en la cual se aglomera la mayor cantidad de la población que tiene un empleo, con un 68,6%, siguiendo los sectores cuya productividad es media, el 24,9% de la población ocupada se encuentra

laborando en estos sectores y tan solo el 6,6% de la población ocupada tiene empleos en los sectores económicos cuya productividad es alta. Esto se debe mayormente a que nuestro país es netamente un país exportador de materias primas, no está especializado en sectores cuya productividad es media o alta.

La distribución de los ocupados por sexo resulta muy diferente cuando se analiza por rama de actividad y en menor medida por categoría ocupacional, en términos de ramas de actividad la concentración de las mujeres es mucho más marcada que la de los hombres. Las personas ocupadas en sectores de baja productividad en general se caracterizan por tener una inserción laboral precaria e inestable, y se presencia una mayor participación proporcional de mujeres que en los otros sectores.

En los sectores cuya productividad es baja, para el año 2012, el 61,9% de la población masculina ocupada tenía un empleo en los sectores de esta categoría, mientras que el 81,4% de la población femenina que tiene un trabajo está en los sectores de baja productividad. Para los siguientes años la situación no cambia, para el año 2017, el 59,7% de la población masculina ocupada está en los sectores económicos de baja productividad, mientras que el 81,1% de la población femenina ocupada se encuentra en los sectores con productividad baja.

Y esto corrobora lo que se sustenta en el Informe publicado por OXFAM (2015) titulado *Privilegios que niegan derechos: desigualdad extrema y secuestro de la democracia en América Latina y el Caribe* que menciona por tanto que “La creciente inserción laboral femenina se da en tareas con bajo nivel de calificación y en condiciones de alta precariedad y vulnerabilidad laboral. Las mujeres se concentran en los sectores de baja productividad, caracterizados por su inestabilidad laboral” (págs. 97-98). En esta misma línea el informe sugiere que en períodos de alto desempleo o de crisis económica, estos trabajadores tienen una elevada probabilidad de caer en situación de pobreza. Por lo que los datos mostrados corroboran lo que indica y menciona en el informe publicado por el OXFAM (2016) titulado *Mujeres y el 1%: la desigualdad económica extrema y la desigualdad de género deben abordarse conjuntamente* de que “las mujeres que se dedican a la agricultura obtienen ingresos negativos perjudicándolas de esta manera a vivir en precariedad” (pág. 9).

Tabla 12.

Estructura de la población ocupada por sector de actividad económica por productividad (Porcentaje sobre el total de la población ocupada). Periodo 2012-2017.

	Productividad baja (Agricultura, Comercio, Servicios)			**Productividad media (Industria Manufactura, Construcción, Transporte y comunicaciones)**			**Productividad alta (Minería, Electricidad, gas y agua, Actividades financieras e inmobiliarias)**		
	Ambos Sexos	**Hombres**	**Mujeres**	**Ambos Sexos**	**Hombres**	**Mujeres**	**Ambos Sexos**	**Hombres**	**Mujeres**
2012	69,6	61,9	81,4	23,2	30,1	12,7	7,1	7,9	5,9
2013	66,7	58,8	79,1	25,8	33,2	14,0	7,6	8,0	6,9
2014	66,9	57,5	81,1	25,8	34,2	13,1	7,3	8,3	5,8
2015	67,9	58,6	81,8	25,3	34,0	12,4	6,8	7,5	5,8
2016	68,6	58,6	82,9	25,0	34,1	12,1	6,4	7,3	5,0
2017	68,6	59,7	81,1	24,9	33,2	13,2	6,6	7,1	5,7

Información adaptada de la Comisión Económica de América Latina (CEPAL). Elaborado por autora.

Los sectores de productividad media (construcción, manufactura y transporte) son sectores fundamentalmente masculinos. Para el año 2012 el 30,1% de la población masculina ocupada y el 12,7% de la población femenina ocupada tenían puestos de trabajo en los sectores económicos cuya productividad es media. Esta tendencia se ha mantenido en el tiempo, llegando al 2017, donde el 33,2% de la población masculina ocupada y el 13,2% de la población femenina ocupada se encontraban trabajando en sectores de productividad media.

En el caso de la población que tiene un puesto de trabajo en sectores cuya productividad es alta, se tiene que para el año 2012 el 7,9% de la población masculina ocupada y el 5,9% de la población femenina ocupada se encontraban trabajando en sectores con productividad alta, pero para el año 2018 hay un leve descenso, el 7,1% de la población masculina ocupada y el 5,7% de la población femenina ocupada se encontraban en sectores económicos cuya productividad es alta.

Por lo que, de acuerdo con esta información, el fenómeno de la heterogeneidad estructural, tan relevante para comprender los altos niveles de desigualdad de ingresos en el país, está estrechamente vinculado con la inserción laboral de las mujeres y las desigualdades de género del mercado laboral. Las mujeres se concentran en los sectores de productividad baja, mientras que los hombres se concentran en una mayor proporción que las mujeres en los sectores de productividad media y alta.

En la tabla 13 se tiene el porcentaje de la población económicamente activa a nivel nacional que se encuentran laborando y en qué tipo de trabajo se encuentra como puede ser que estén en un empleo adecuado o pleno, o los que se encuentran en el subempleo, en el desempleo o que tengan otro empleo no pleno. El siguiente análisis se centra en el empleo adecuado o pleno y el subempleo. Cuando las condiciones en el mercado de trabajo se agravan, la población femenina es la más afectada, debido a que se encuentra entre la población más vulnerable en el momento de poder conservar un empleo adecuado/pleno, un espacio en el mercado donde como las cifras lo evidencian los hombres tienden a tener un mayor acceso.

Tabla 13.

Porcentaje de la población por tipo de empleo a nivel nacional. Periodo 2014-2018.

	Población con Empleo		**Empleo Adecuado/Pleno**		**Subempleo**		**Desempleo**		**Otro empleo no pleno**	
	Hombre	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**
mar-14	60,7%	39,3%	66,3%	33,7%	63,8%	36,2%	55,6%	44,4%	58,1%	41,9%
jun-14	61,3%	38,7%	66,6%	33,4%	62,5%	37,5%	52,5%	47,5%	58,6%	41,4%
sep-14	61,0%	39,0%	67,2%	32,8%	64,7%	35,3%	50,8%	49,2%	57,3%	42,7%
dic-14	60,2%	39,8%	68,1%	31,9%	59,4%	40,6%	48,5%	51,5%	54,2%	45,8%
mar15	59,5%	40,5%	68,0%	32,0%	60,5%	39,5%	47,8%	52,2%	55,9%	44,1%
jun-15	59,5%	40,5%	68,2%	31,8%	60,7%	39,3%	47,9%	52,1%	54,2%	45,8%
sep-15	58,9%	41,1%	66,7%	33,3%	59,6%	40,4%	46,6%	53,4%	54,6%	45,4%
dic-15	59,9%	40,1%	67,7%	32,3%	59,1%	40,9%	48,3%	51,7%	54,6%	45,4%
mar-16	58,0%	42,0%	66,3%	33,7%	59,0%	41,0%	44,4%	55,6%	55,6%	44,4%
jun-16	58,4%	41,6%	67,4%	32,6%	59,3%	40,7%	43,7%	56,3%	54,5%	45,5%
sep-16	57,5%	42,5%	66,9%	33,1%	58,7%	41,3%	45,6%	54,4%	53,2%	46,8%
dic-16	58,6%	41,4%	67,7%	32,3%	59,8%	40,2%	50,4%	49,6%	52,7%	47,3%
mar-17	57,5%	42,5%	67,1%	32,9%	60,7%	39,3%	46,5%	53,5%	52,5%	47,5%
jun-17	57,8%	42,2%	67,0%	33,0%	60,1%	39,9%	44,2%	55,8%	52,1%	47,9%
sep-17	57,8%	42,2%	67,5%	32,5%	57,6%	42,4%	43,8%	56,2%	52,4%	47,6%
dic-17	58,3%	41,7%	67,6%	32,4%	58,2%	41,8%	44,8%	55,2%	53,3%	46,7%
mar-18	58,7%	41,3%	66,7%	33,3%	61,5%	38,5%	45,2%	54,8%	54,9%	45,1%
jun-18	58,4%	41,6%	68,7%	31,3%	61,7%	38,3%	48,3%	51,7%	52,4%	47,6%
sep-18	57,9%	42,1%	67,9%	32,1%	59,8%	40,2%	49,1%	50,9%	52,9%	47,1%
dic-18	58,7%	41,3%	66,8%	33,2%	60,9%	39,1%	49,7%	50,3%	56,2%	43,8%

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Estadísticas y Censo -INEC; Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo-ENEMDU. Elaborado por autora.

En el empleo adecuado/pleno, la proporción de la población económicamente activa masculina con empleo adecuado/pleno es superior a la de la proporción económicamente femenina activa con empleo pleno, para marzo del 2014, el 66,3% de la población masculina tenían empleo adecuado/pleno en relación con el 33,7% de la de las mujeres que tenían empleo adecuado/pleno. La diferencia entre los hombres y las mujeres es muy amplia, siendo la participación de los hombres en el empleo adecuado mayoritaria que la de las mujeres. Para diciembre de 2018, la situación no ha cambiado, los hombres tienen el doble de participación en el empleo adecuado/pleno que las mujeres. Por lo que del 100% del empleo adecuado/pleno aproximadamente el 70% son ocupados por los hombres, dejando solo el 30% para la población femenina. El mayor descenso de la proporción de las mujeres en empleos plenos se atribuye a la cultura empresarial vigente en el país, que aún sigue viendo a la mujer como un capital humano costoso (INEC, 2017, pág. 34).

Al descenso de la participación laboral se adiciona que muchas de las mujeres que se unen al mercado de trabajo en la búsqueda de empleo no logran acceder a él o se insertan en trabajos de baja calidad. Las mujeres en el empleo asalariado tienden a poseer un nivel de educación más alto que el de los hombres con un equivalente o similar grupo ocupacional, por lo que, un nivel de educación inferior no explica la brecha salarial de género existente (OIT, 2019, pág. xix).

En las naciones desarrolladas y, aún más, en las naciones en desarrollo, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse en una situación de subempleo que los hombres y, ciertamente, la proporción de mujeres subempleadas despunta a la de los hombres (OIT, 2016, pág. 18).

Como lo menciona Larrea Maldonado (2015):

> Sería de esperar que el importante porcentaje de matrícula femenina en el sistema de educación superior se vea reflejado en una mayor equidad de género en el sistema laboral. Sin embargo, esto no ocurre. Las mujeres sufren de mayores niveles de desempleo y subempleo (Larrea Maldonado, 2015, pág. 227).

Por lo que en cuanto al subempleo[3] por sexo la proporción de la población económicamente activa masculina que están en el subempleo es superior a la de la proporción económicamente femenina activa que están en el subempleo, tal que, para marzo del 2014, el 63,8% de la

[3] Personas con empleo que percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de 40 horas/semana y tienen el deseo y la disponibilidad de trabajar horas adicionales (Olmedo M., 2018, pág. 44).

población masculina estaba en el subempleo en relación con el 36,2% de la de las mujeres económicamente activas.

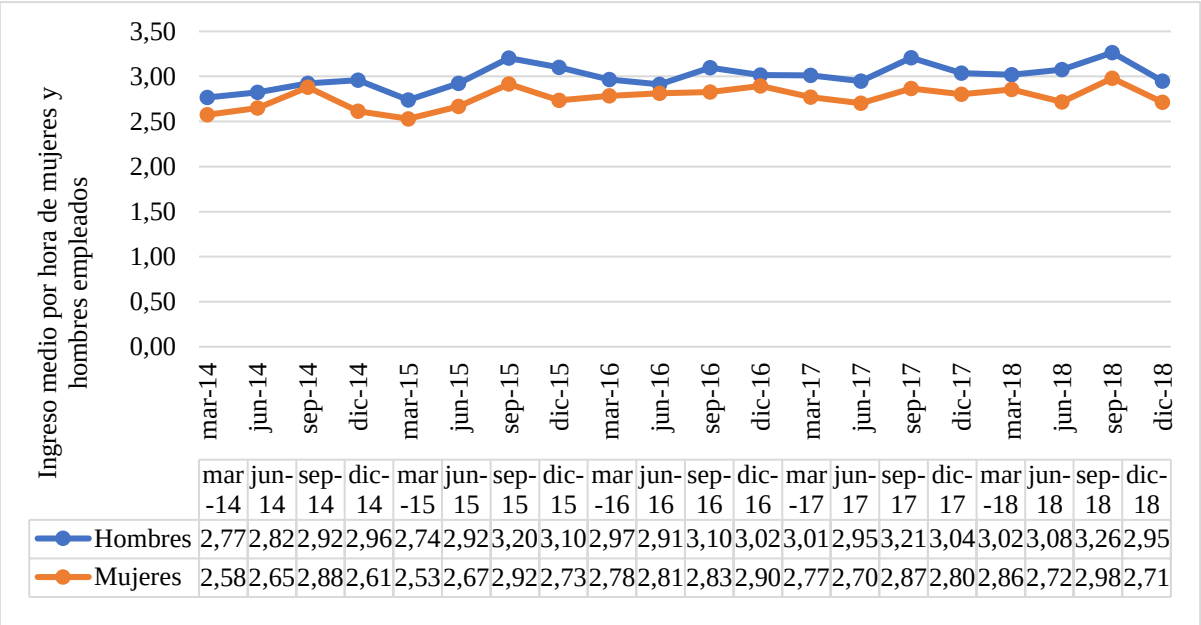
La diferencia entre los hombres y las mujeres es amplia, la participación de los hombres en el subempleo es el doble que el de las mujeres. Para diciembre de 2018, la situación no ha cambiado siendo también que los hombres tienen el doble de participación en el subempleo que las mujeres. Aunque si se analiza del lado de cada sexo, se observa que la participación de la población masculina ha disminuido alrededor de 3 puntos porcentuales a lo largo del 2014 al 2018 y la participación de la población femenina ha aumentado alrededor de 3 puntos porcentuales (Olmedo M., 2018, pág. 6).

4.1.3.Salario. La participación de las mujeres como asalariadas es baja, las mujeres tienden a mostrar características distintas a las de los hombres y a agruparse en torno a salarios por horas específicas (OIT, 2019, pág. 18).

La brecha salarial de género mide la diferencia relativa entre el ingreso laboral promedio por hora para los hombres y la media del ingreso laboral por hora para las mujeres (INEC, 2016).

A pesar de que las mujeres han alcanzado mayores logros educativos que los hombres, como se ha mostrado anteriormente, aún persisten importantes brechas salariales (ONU Mujeres, 2017, pág. 32). En la figura 7 se tiene el ingreso medio por hora de mujeres y hombres empleados, en el que se puede observar que el ingreso medio por hora de hombres es superior al ingreso medio por hora de mujeres que se encuentran laborando entre el 2014 al 2018, para marzo del 2014, el ingreso medio por hora para la población masculina con empleo era de $2,77, mientras que las mujeres tenían un ingreso medio por hora de $2,58. En septiembre del 2014, la diferencia existente no es tan amplia entre los hombres y las mujeres ya que sus salarios medio por hora ronda alrededor de $2,90.

Para diciembre del 2015 la diferencia de ingreso medio por hora de mujeres y hombres empleados es mayor, el ingreso medio por hora de los hombres ocupados fue de $3,20 en relación con el ingreso medio por hora de las mujeres empleadas fue de $2,92. Esto al multiplicar por 8 horas al día, los hombres tienen un ingreso medio diario de $28,8 y el de las mujeres el ingreso medio es de $23,36 diario y la diferencia del salario medio se incrementa a medida en que se calcula para las semanas. Por lo que esto corrobora que las mujeres obtienen un salario menor que los hombres sin importar que realicen el mismo trabajo y tengan los mismos niveles educativos (OXFAM, 2015, pág. 97).



	mar-14	jun-14	sep-14	dic-14	mar-15	jun-15	sep-15	dic-15	mar-16	jun-16	sep-16	dic-16	mar-17	jun-17	sep-17	dic-17	mar-18	jun-18	sep-18	dic-18
Hombres	2,77	2,82	2,92	2,96	2,74	2,92	3,20	3,10	2,97	2,91	3,10	3,02	3,01	2,95	3,21	3,04	3,02	3,08	3,26	2,95
Mujeres	2,58	2,65	2,88	2,61	2,53	2,67	2,92	2,73	2,78	2,81	2,83	2,90	2,77	2,70	2,87	2,80	2,86	2,72	2,98	2,71

Figura 7. *Ingreso medio por hora de mujeres y hombres empleados. Periodo 2014-2018. Información adaptada de la Encuesta Nacional de Estadísticas y Censo -INEC. Elaborado por autora.*

La tendencia se mantiene en los siguientes años, para noviembre del 2018 los hombres ganaban un ingreso medio por hora de $2,95 y las mujeres un ingreso medio por hora de $2,71. Al mes se tiene que los hombres obtienen un ingreso medio de $472 y las mujeres obtienen un ingreso medio de $433,6, obteniendo una diferencia salarial de alrededor de $38. Como lo indica la OIT en el Informe Mundial sobre Salarios 2018/19 ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género? (2019) “los hombres ganan más que las mujeres” (pág. 24).

“Pese a las políticas de igualdad de género que han venido adoptando, la brecha que las separa de los hombres en materia de oportunidades y logros es aún elevada. Las mujeres continúan siendo el colectivo más excluido” (OXFAM, 2015, pág. 28).

> En la región latinoamericana, las brechas económicas y sociales entre hombres y mujeres aún exhiben notables diferencias. A pesar de que se hayan logrado algunos avances en materia de igualdad entre hombres y mujeres, muchas de las estructuras de discriminación y dominación permanecen intactas y otras se han profundizado (OXFAM, 2015, pág. 96).

En la figura 8 se observa que la brecha del ingreso laboral entre hombres y mujeres en los últimos años en el Ecuador en vez de disminuir ha aumentado tal que para marzo de 2014 se tenía que la brecha era de 15,2%, pero para diciembre del 2014, la diferencia salarial alcanzó el 23%, un aumento de 8 puntos porcentuales en tan solo nueve meses. Así en los años siguientes va disminuyendo hasta alcanzar en septiembre de 2017 el 23,9%; lo que significa que los hombres perciben un premio salarial mayor que las mujeres. La disparidad salarial en los años posteriores ha ido disminuyendo, pero sigue siendo elevado comparando entre el marzo de 2014 y diciembre de 2018, donde para este último año, la diferencia era de 17,9%.

Por lo que, durante estos 4 años en vez de disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres ha aumentado en alrededor de 3 puntos porcentuales. Sobre este fenómeno OXFAM (2016) precisa que de cierto modo la brecha salarial de género ha ido reduciéndose modestamente en los últimos años y se ha logrado observar ciertos avances, pero estos son lentos y escasos, consecuentemente "sigue existiendo un gran abismo entre los salarios de los hombres y las mujeres" (pág. 29).

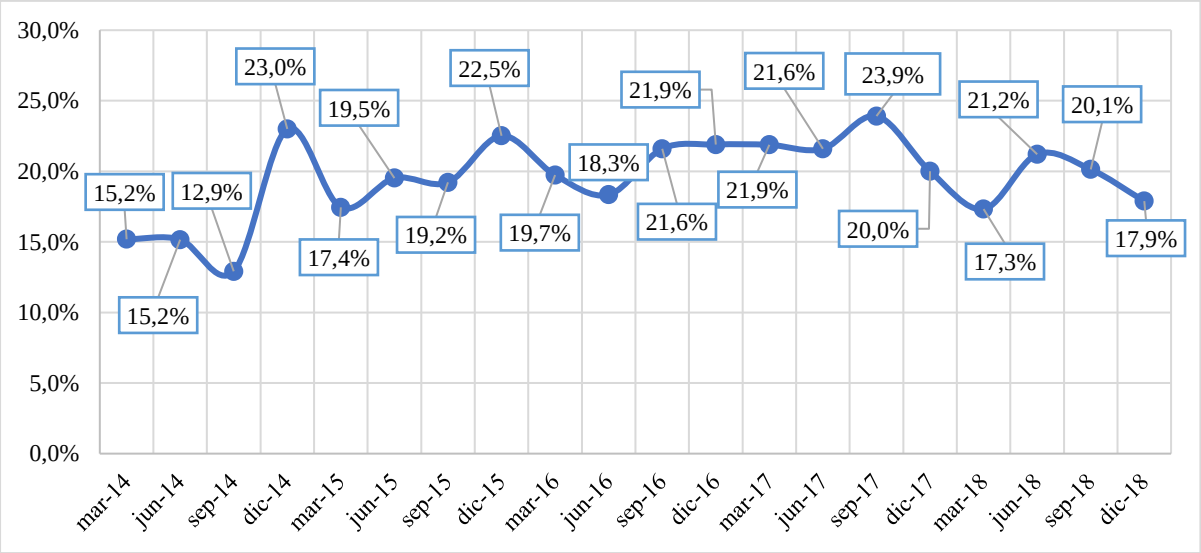


Figura 8. *Brecha del ingreso laboral entre hombres y mujeres. Periodo 2014-2018. Información adaptada de la Encuesta Nacional de Estadísticas y Censo -INEC. Elaborado por autora.*

Las diferencias entre las tasas de participación y las condiciones de empleo de hombres y mujeres se combinan con las diferencias salariales existentes entre ellos, configurando un escenario en que el aporte de los ingresos femeninos a los ingresos del hogar es sensiblemente menor que el de los masculinos. Las brechas entre los salarios de los hombres y de las mujeres son innegables, inclusive si se tiene el mismo nivel educativo y trabajan las mismas horas. "Las mujeres con mayor educación son también las que perciben un salario significativamente menor que los varones en esta misma condición" (Naciones Unidas, 2007, pág. 138).

El promedio mensual del ingreso laboral a nivel nacional de la población que tienen un empleo para marzo de 2016 fue de $ 339,53, para septiembre de 2017 el ingreso laboral mensual promedio a nivel nacional aumentó a $359,84 pero en los siguientes años la situación en vez de mejorar empeoró donde para diciembre de 2018 el ingreso promedio mensual de la población que tiene empleo disminuyó a $333,53, una diferencia de aproximadamente $26 (Tabla 14).

Tabla 14.

Promedio Mensual del Ingreso Laboral a nivel nacional. Periodo 2016-2018.

	Población con Empleo			Empleo Adecuado/Pleno			Subempleo			Otro empleo no pleno		
	Total	**Hombre**	**Mujer**	**Total**	**Hombre**	**Mujer**	**Total**	**Hombre**	**Mujer**	**Total**	**Hombre**	**Mujer**
mar-16	$ 339,53	$ 367,29	$ 294,80	$ 551,24	$ 559,29	$ 535,41	$ 137,24	$ 158,65	$ 104,19	$ 125,79	$ 139,49	$ 109,02
jun-16	$ 331,00	$ 355,69	$ 290,46	$ 526,01	$ 526,05	$ 525,91	$ 146,00	$ 168,16	$ 110,71	$ 128,22	$ 142,43	$ 111,33
sep-16	$ 340,46	$ 371,34	$ 291,14	$ 560,93	$ 567,57	$ 547,46	$ 144,15	$ 165,42	$ 111,05	$ 124,95	$ 141,00	$ 106,69
dic-16	$ 337,12	$ 367,70	$ 287,18	$ 535,54	$ 546,19	$ 513,26	$ 155,81	$ 168,27	$ 135,89	$ 128,13	$ 143,65	$ 110,90
mar-17	$ 325,08	$ 354,69	$ 277,08	$ 532,50	$ 540,79	$ 515,59	$ 151,73	$ 175,50	$ 111,05	$ 125,77	$ 138,43	$ 111,90
jun-17	$ 326,19	$ 355,72	$ 278,89	$ 526,09	$ 533,38	$ 511,26	$ 143,80	$ 163,89	$ 110,73	$ 125,31	$ 140,21	$ 109,38
sep-17	$ 359,84	$ 396,43	$ 301,62	$ 596,53	$ 605,68	$ 577,56	$ 140,60	$ 164,06	$ 105,81	$ 125,32	$ 141,31	$ 107,71
dic-17	$ 341,25	$ 369,34	$ 295,44	$ 536,32	$ 540,27	$ 528,09	$ 148,25	$ 168,24	$ 118,46	$ 132,68	$ 146,42	$116,98
mar-18	$ 342,27	$ 366,21	$ 302,76	$ 539,82	$ 542,92	$ 533,61	$ 154,22	$ 174,66	$ 119,02	$ 136,27	$ 149,99	$ 120,12
jun-18	$ 333,40	$ 362,18	$ 285,37	$ 544,37	$ 550,65	$ 530,60	$ 152,17	$ 167,68	$ 124,21	$ 134,30	$ 144,99	$ 122,74
sep-18	$ 368,01	$ 398,39	$ 318,17	$ 611,28	$ 612,51	$ 608,67	$ 143,32	$ 162,32	$ 112,05	$ 130,55	$ 145,38	$ 114,08
dic-18	$ 333,53	$ 357,53	$ 293,56	$ 535,33	$ 542,91	$ 520,08	$ 146,10	$ 162,60	$ 118,18	$ 138,09	$ 150,68	$ 122,03

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Estadísticas y Censo -INEC; Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo-ENEMDU. Elaborado por autora.

Una característica persistente en el mercado laboral es que los salarios medios que perciben hombres y mujeres difieren sistemáticamente. Se puede observar que las remuneraciones mensuales medias de las mujeres son inferiores a las de los hombres.

Tanto para los hombres y para las mujeres el ingreso promedio mensual ha disminuido. En el caso de la población masculina que tiene empleo ha disminuido alrededor de $6 y para la población femenina que tiene empleo ha disminuido alrededor de $15 del ingreso promedio mensual. “Las mujeres que participan en el mercado de trabajo formal, invariablemente ganan menos que los hombres” (OXFAM, 2016, pág. 8).

De la población que tiene empleo adecuado/pleno el promedio mensual del ingreso laboral a nivel nacional para marzo de 2016 fue de $ 551,20 mientras que el ingreso promedio mensual disminuyó a $ 535,33 en diciembre de 2018. La población masculina que tiene empleo adecuado/pleno para marzo de 2016 el ingreso promedio mensual del ingreso laboral a nivel nacional fue de $559,29 en relación con la población femenina que tiene empleo adecuado/pleno, el promedio mensual del ingreso laboral a nivel nacional fue de $535,41, por lo que las mujeres percibían 4% menos de ingresos que el salario que percibían los hombres. Esto se mantiene para diciembre de 2018.

La desigualdad de género también se aprecia también en la calidad de los trabajos en los que se concentran las mujeres (OXFAM, 2016, pág. 8). De la población que está subempleada el promedio mensual del ingreso laboral a nivel nacional para marzo de 2016 fue de $ 137,24, para diciembre de 2018 hubo un aumento poco significativo de $146,10. La población masculina que está subempleada para marzo de 2016 el ingreso promedio mensual del ingreso laboral a nivel nacional fue de $158,65, mientas que el promedio mensual del ingreso laboral de la población femenina que está subempleado fue de $104,19. Por tanto, se puede inferir que las mujeres perciben solo el 66% de ingreso de lo que reciben los hombres. En tanto que en diciembre de 2018 el ingreso promedio mensual del ingreso laboral para los hombres fue de $162,60 y el de las mujeres fue de $118,18, por lo que las mujeres reciben el 27% menos de ingreso que el salario que obtienen los hombres.

Aunque existen muchos factores que influyen y explican estas discrepancias, y que van más allá de la igual retribución por la misma labor desempeñada, claramente algunos de ellos derivan de la discriminación de la mujer en el lugar de trabajo; que hombres y mujeres tienen diferentes empleos en diferentes sectores y que las mujeres trabajan en sectores peor pagados; el desestimar el trabajo y capacidades de las mujeres; los roles tradicionales de género, o la conciliación de la vida laboral y familiar (OXFAM, 2016, pág. 28).

Las prácticas discriminatorias que establecen el avance de las mujeres en el mercado de trabajo tienen su génesis en las concepciones tradicionales de la labor de ambos sexos en la sociedad. Los roles de género que se le asignan a las mujeres de ser madre y esposa, por lo que la maternidad es un freno para que las mujeres sigan invirtiendo en capital humano ya que deben de velar por el cuidado de sus hijos y de su hogar. Los estereotipos tradicionales de género perduran en el mundo laboral como si no se hubiesen forjado enormes evoluciones en el papel y en los ámbitos de acción de las mujeres. (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013, págs. 90-93).

Por lo que las mujeres reciben un menor retorno a la educación que los hombres. Esto se debe por diversos factores, desde la discriminación salarial en el lugar donde se labora hasta la segregación horizontal, según la cual en el mismo nivel ocupacional (es decir, dentro de las clases ocupacionales como también en las mismas ocupaciones), tanto las mujeres y los hombres tienen diferentes actividades laborales (OIT, 2019, pág. 72).

Como menciona la ONU Mujeres (2017) en su Informe *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos:*

> El estancamiento en la participación de las mujeres de menores ingresos se observa de manera agudizada entre aquellas que tienen hijas o hijos menores de cinco años a su cargo, lo cual refleja las mayores dificultades de estas mujeres para compatibilizar la maternidad con el trabajo remunerado (pág. 42).

4.2.Segregación educativa

A través de las teorías feministas y sociosexuales presentadas en el capítulo II se explica como a lo largo de la historia en las distintas culturas se han establecido las relaciones sociales entre mujeres y hombres y cómo estas han definido tanto sus roles como sus funciones en la sociedad. Mediante la educación es como las sociedades han moldeado tanto a hombres y a mujeres y esto se traslada al campo laboral a través de las profesiones y consecuentemente se van dando origen a los trabajos feminizados y masculinizados (Mosqueda-Díaz, Paravic-Klijn, & Valenzuela-Suazo, 2013).

Existen estereotipos de género los cuales influyen de manera notoria tanto en las expectativas como en los comportamientos de hombres y mujeres y por tanto refuerzan la continuidad de la segregación tanto educativa como laboral, por lo que, los hombres se llegan a interesar en carreras técnicas mientras que estos estereotipos y roles de género refieren a la

mujer como afectiva, empática e intuitiva, perfilándola hacia carreras relacionadas con el cuidado, en algunos casos. (Vázquez-Cupeiro, 2015).

Así, el sexo como variable biológica, se ha convertido en una variable social, donde según los estereotipos y roles de género orientan, en el caso de la mujer, a educar, cuidar y atender tendiendo a que estas elijan su especialización educativa y profesional principalmente hacia carreras orientadas a la salud, lo social y la enseñanza (Rubia, 2013, págs. 47-48).

En la tabla 15 se tiene la participación de la población por sexo en las carreras universitarias más demandadas a nivel nacional, se puede observar de manera notoria que hay una clara feminización y masculinización en varias de las carreras universitarias en estudio que son las que más se demandan en el Ecuador por parte de los jóvenes que ingresan a las universidades. De las ocho carreras universitarias más demandas hay cinco donde más del 60% de la población empleada en relación de dependencia está compuesto por mujeres como la carrera de Enfermería, la mayormente feminizada en promedio para los tres años analizados, el 90,74% de los estudiantes graduados son mujeres y tan solo el 9,26% son hombres (Arranz Lozano, 2004).

En la carrera de Administración de Empresas también hay una mayor presencia femenina, en promedio para el periodo de análisis, el 65,08% son mujeres que eligen esta carrera como profesión y el 34,92% son hombres. En Psicología el 71,00% que eligen esta carrera y obtienen el título son mujeres frente a un 29,00% que son hombres.

Tabla 15.

Participación de la población por sexo en las carreras universitarias más demandas en el Ecuador a nivel Nacional, porcentaje. Periodo 2016-2017.

	2016		2017		2018	
Carrera	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**
Enfermería	9,49	90,51	5,62	94,38	12,67	87,33
Derecho	57,04	42,96	54,48	45,52	62,55	37,45
Administración de Empresas	35,00	65,00	31,49	68,51	38,27	61,73
Ingeniería Civil	90,13	9,87	76,64	23,36	69,42	30,58
Psicología	32,81	67,19	33,48	66,52	20,70	79,30
Contabilidad y Auditoría	23,47	76,53	23,31	76,69	31,41	68,59
Medicina	52,47	47,53	30,71	69,29	38,80	61,20
Odontología	27,41	72,59	44,45	55,55	23,44	76,56

Información adoptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre en el periodo 2016-2018. Elaborado por autora.

Otra carrera con una mayor participación femenina es Contabilidad y Auditoría, el 73,94% está compuesto de mujeres y el 27,36% por hombres. Y en la carrera de odontología donde las mujeres tienen una participación del 68,3% en comparación con los hombres que tienen una

participación de 31,7%. A pesar de la incorporación de hombres, estos datos confirman la persistencia de la feminización en carreras de ciencias sociales y de cuidado (Roldán-García, Leyra-Fatou, & Contreras-Martínez, 2012).

Mientras que de las 8 carreras universitarias más demandas se halló que existe una carrera masculinizada, la carrera de Ingeniería Civil, en promedio para los tres años analizados, los hombres tienen una mayor participación en esta carrera en relación con las mujeres, un 78,73% y 22,27% respectivamente. Aunque como se puede notar que, en el 2016, el 90% eran hombres, pero ya en el 2017 eran 76,64%, aún sigue altamente concentrada en cuanto a la población masculina, pero hay una tendencia a disminuir como se puede observar en el año 2018, en el que la participación de la población femenina alcanza el 30,58%. Se observa que las carreras feminizadas son las que tienden al cuidado y a las ciencias sociales, mientras las carreras masculinizadas, en este caso, la carrera de ingeniería civil es una carrera de ciencias exactas.

Así también, se ha evidenciado que entre las ocho carreras universitarias más demandas en el Ecuador existen dos carreras universitarias en las que la población profesional se divide equitativamente, observándose casi en una misma proporción la participación de hombres y mujeres; tal es el caso de la carrera de Derecho y Medicina. En el caso de la carrera de Derecho en promedio para el periodo analizado la participación de los hombres en esta carrera es del 58,02% y de las mujeres un 41,98%. Aunque se puede observar que en los años 2016 y 2017 hay una participación casi homogénea de hombres y de mujeres, pero ya para el año 2018 se distingue que hay una tendencia a aumentar la participación de la población masculina con un 62,55%.

En la carrera de Medicina se tiene que el 40,66% son hombres frente a un 59,34% de mujeres, en promedio para el periodo de análisis. Se puede observar que en el 2016 era claramente mixta, aproximadamente un 50/50, pero ya para los años siguientes ha tendido a feminizarse, donde en el año 2018, la participación de las mujeres en esta carrera era un 76,56%.

Se observa que las carreras universitarias con una mayor participación femenina se centran principalmente en el cuidado, rol asignado esencialmente a las mujeres a lo largo de los años, marcando visiblemente la división sexual del trabajo, por lo que carreras como Enfermería, están influenciadas por el estereotipo de género que la sociedad le ha concedido a cada profesión (Mosqueda-Díaz, Paravic-Klijn, & Valenzuela-Suazo, 2013).

Tabla 16.

Participación de la población por sexo en las carreras universitarias más demandadas por Área, porcentaje. Periodo 2016-2018.

			Enfermería	Derecho	Adm. de Empresas	Ing. Civil	Psicología	Contabilidad y Auditoría	Medicina	Odontología
2016	Hombre	Urbano	93,02	95,57	85,50	92,61	86,66	95,37	94,46	89,01
		Rural	6,98	4,43	14,50	7,39	13,34	4,63	5,54	10,99
	Mujer	Urbano	89,95	97,76	94,25	100,00	90,54	94,22	91,67	100,00
		Rural	10,05	2,24	5,75	0,00	9,46	5,78	8,33	-
2017	Hombre	Urbano	100,00	98,97	94,14	81,72	96,80	94,69	99,00	98,21
		Rural	0,00	0,01	0,06	0,18	0,03	0,05	0,01	0,02
	Mujer	Urbano	87,26	90,64	93,14	79,52	95,65	92,74	91,56	100,00
		Rural	12,74	9,36	6,86	20,48	4,35	7,26	8,44	-
2018	Hombre	Urbano	90,36	94,41	91,66	85,58	100,00	94,60	96,76	100,00
		Rural	9,64	5,59	8,34	14,42	-	5,40	3,24	-
	Mujer	Urbano	87,00	91,41	92,51	100,00	96,07	93,24	94,92	100,00
		Rural	13,00	8,59	7,49	-	3,93	6,76	5,08	-

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre en el periodo 2016-2018. Elaborado por autora.

En la tabla 16 se puede constatar la segregación educativa por área geográfica, donde la población que tiene una de las 8 carreras universitarias más demandas están concentrados en el área urbana del país, representando aproximadamente el 90% de la población tanto femenina como masculina y menos del 10% de la población de ambos sexos se concentran en el área rural. Por lo que la inserción tanto de hombres y mujeres en las ocho carreras universitarias más demandas en el Ecuador no es homogéneo territorialmente. Esto da a entender que los trabajadores más calificados, es decir que cuentan con una carrera universitaria y estudios superiores tienden a concentrarse en zonas geográficas con mayor dinamismo económico y que ofrecen una alta variedad de producción y consumo, como es el caso de la zona urbana (Cueva Masache & Alvarado López, 2017). Esto se debe a varias causas entre estas las más evidentes es la dificultad de acceso a las universidades, así como también, la población rural es la que menos recursos económicos tiene por lo que se obstaculiza obtener una carrera universitaria y la más importante es que los estereotipos y roles de género siguen muy arraigados en esta zona del país, en la cual, las mujeres aún se ven obligadas a realizar labores del hogar y el cuidado de la familia, mientras que los hombres son los que se encargan del trabajo en el campo.

Se observa en la tabla 17 que la participación de hombres y mujeres en las 8 carreras universitarias más demandas del Ecuador se concentran principalmente en dos ciudades: Guayaquil y Quito. Los hombres que tienen un título universitario en la carrera de Enfermería se concentran en el 2016 en las ciudades de Guayaquil y Quito, el 60,48% se concentran en Quito y el restante en la ciudad de Guayaquil. Para el año 2017, la situación es diferente, se observa que es en Quito y Cuenca se concentra la participación de los hombres, donde, el 53,67% son de Cuenca y el restante es de Quito. En el caso de las mujeres, se concentran esencialmente en las ciudades de Guayaquil, Quito y Cuenca tanto en el año 2016 como en el año 2017.

En el caso de la carrera de Derecho, en el 2016 tanto las mujeres y los hombres se concentraban en las ciudades de Guayaquil y Quito; los hombres representaban un 32,72% y 46,30% respectivamente y las mujeres un 43,17% y 39,33% respectivamente. Ya para el 2017, los hombres siguen concentrados en las ciudades de Quito y Guayaquil, en cambio, las mujeres ahora están presentes tanto en la ciudad de Machala, Guayaquil y Quito.

Tabla 17.

Participación de la población en las carreras universitarias más demandadas del Ecuador por las cinco ciudades más representativas, porcentaje. Periodo 2016-2017.

		2016					2017				
Carrera	**Sexo**	**Cuenca**	**Machala**	**Guayaquil**	**Quito**	**Ambato**	**Cuenca**	**Machala**	**Guayaquil**	**Quito**	**Ambato**
Enfermería	Hombre	-	-	39,52	60,48	-	53,67	-	-	46,32	-
	Mujer	14,92	2,22	43,18	38,02	1,66	12,44	4,52	24,69	53,86	4,49
Derecho	Hombre	9,10	0,66	32,72	46,30	11,22	3,54	1,77	33,17	55,86	5,66
	Mujer	7,65	-	43,17	39,33	9,85	2,98	12,76	21,30	56,54	6,42
Adm. de Empresas	Hombre	10,27	7,63	30,05	39,55	12,49	12,56	6,53	28,53	42,53	9,86
	Mujer	8,37	4,23	36,99	45,50	4,91	5,82	5,22	47,53	37,12	4,32
Ingeniería Civil	Hombre	10,58	3,58	47,53	29,83	8,48	7,05	29,72	8,69	42,14	12,39
	Mujer	-	-	81,43	-	18,57	11,79	-	-	-	88,21
Psicología	Hombre	12,58	3,12	30,88	52,86	0,57	20,65	4,11	24,95	37,67	12,62
	Mujer	7,91	1,64	14,48	68,42	7,54	36,15	3,21	28,97	27,99	3,67
Contabilidad y Auditoría	Hombre	12,79	6,96	19,80	52,54	7,91	10,67	2,02	15,43	64,69	7,18
	Mujer	14,66	3,66	22,15	51,25	8,29	15,99	8,85	34,08	34,00	7,08
Medicina	Hombre	1,56	0,86	56,03	35,64	5,92	29,93	20,31	15,81	11,00	22,95
	Mujer	9,64	2,17	64,21	19,64	4,34	7,67	6,56	22,35	54,85	8,57
Odontología	Hombre	-	11,47	88,51	-	-	17,15	2,73	59,98	18,22	1,92
	Mujer	1,97	7,82	62,74	22,46	5,00	13,92	5,79	-	78,25	2,04

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre en el periodo 2016-2017. Elaborado por autora.

Para la carrera de Administración de Empresas tanto en el año 2016 y 2017, los hombres y las mujeres tienen una representación en las 5 ciudades, pero principalmente en las ciudades de Guayaquil y Quito; en promedio para los dos años analizados, los hombres que tienen esta carrera y que se sitúan en la ciudad de Guayaquil es del 29,29% y el 41,04% en la ciudad de Quito. Mientras que en promedio para el periodo analizado el 42,26% de las mujeres que tienen esta carrera son de Guayaquil y el 41,31% de la ciudad de Guayaquil.

En el caso de la carrera de Ingeniería Civil, los hombres tienen una mayor participación en las 5 ciudades tanto en el año 2016 y 2017, mientras que, las mujeres en el año 2016 se concentran en Guayaquil y Ambato con un 81,43% y 18,57% respectivamente, mientras que para el 2017 hay una mayor representación En Cuenca y Ambato con un 11,79% y 88,21% respectivamente.

En la carrera de Psicología y la carrera de Contabilidad y Auditoría tanto los hombres y mujeres se concentran en las ciudades de Cuenca, Guayaquil y Quito en los dos años. En Medicina, en el año 2016, hay una mayor concentración de la participación tanto de hombres y mujeres en las ciudades de Guayaquil y Quito, pero en el año 2017 este patrón se repite solo con las mujeres, mientras que los hombres que tienen la carrera de Medicina están en las ciudades de Cuenca, Ambato y Machala. Mientras que la población masculina que tiene la carrera de Odontología, en el año 2016 se concentraba en las ciudades de Machala y Guayaquil, mientras que, para el año 2017 se concentraban en las ciudades de Guayaquil, Quito y Cuenca. La población femenina que tenía como carrera Odontología para el año 2016 se aglutinaban en las ciudades de Guayaquil y Quito y en el año 2017 tenían una mayor participación en la ciudad de Quito y Cuenca.

Se puede apreciar que en las 8 carreras universitarias más demandas en el Ecuador las ciudades donde se concentra tanto la población masculina y femenina son en las ciudades de Guayaquil, Quito y Cuenca, estas ciudades son las más representativas en el Ecuador, debido a que Guayaquil es el centro económico y financiera del país, altamente comercial, mientras que Quito es la capital del Ecuador y es en la cual se concentra el poder político, en tanto que la ciudad de Cuenca es famosa por su cultura y arquitectura. Como se menciona en Cueva Masache & Alvarado López (2017):

> Las principales provincias del país como Pichincha, Guayas y Azuay no dejan de ser las de mayor número de población, alto movimiento económico y mejores estándares de calidad en la educación; por lo tanto, la atracción del capital humano calificado se ve alterada" (pág. 21).

En la tabla 18 se presenta la participación de hombres y mujeres en las carreras universitarias más demandadas en el Ecuador por grupos etarios. Aquí se puede visualizar la tendencia de los hombres más jóvenes a elegir o a inclinarse por las carreras universitarias en las que hay una mayor presencia femenina y muy pocos de los hombres con mayor edad ostentan esta profesión. Esto se debe mayormente a los estereotipos y roles de género que en su época estaban mayormente arraigados pero que con el paso del tiempo se han ido diluyendo, situación discutida en el capítulo II.

Como es el caso de la carrera de Enfermería donde los hombres entre la edad de 20 a 30 años son los que mayormente se inclinan por esta carrera, quienes representan en promedio para el periodo analizado el 57,8% del total de hombres que tienen esta profesión, los de 31 a 40 años representan el 29,1% y los de 41 a 50 años el 10,4%, mientras que hombres entre la edad de 51 años y más no tienen participación en la carrera de Enfermería. Esta diferencia entre los grupos etarios puede explicarse a partir de las transformaciones sociales respecto al concepto de lo "masculino", transformaciones que han favorecido la incursión de hombres jóvenes en profesiones tradicionalmente destinados para las mujeres. En cambio, las mujeres no muestran diferencias significativas de participación entre grupos etarios. De esta manera se puede visualizar en las demás carreras feminizadas como no hay una gran representación de hombres mayores, sino que son los hombres más jóvenes que tienden a elegir estas carreras.

Y en otra carrera que se puede ver los roles y estereotipos de género es en la carrera de ingeniería civil, de manera global las mujeres tienen poca participación, pero al desglosar por edad, se puede observar notoriamente la segregación existente, las mujeres de 20 a 30 años tienen una representación en esta carrera de 42,4% en promedio para los tres años de estudio, mientras que las mujeres de 31 a 40 años, representan el 28,5%, de 41 a 50 años 26,9% y desde 51 años y más no hay una participación de estas relevante en la carrera, mientras que en el caso de los hombres si existe una presencia en todas las edades.

Tabla 18.

Participación de la población en las carreras universitarias más demandadas en el Ecuador por grupos etarios, porcentaje. Periodo 2016-2018.

Carrera	Sexo	2016					2017					2018				
		20 - 30	31 - 40	41 – 50	51 - 60	61 +	20 – 30	31 – 40	41 - 50	51 - 60	61 +	20 - 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	61 +
Enfermería	Hombre	63,8	12,2	24,0	-	-	46,1	45,7	-	8,2	-	63,5	29,3	7,2	-	-
	Mujer	30,3	39,8	16,8	13,1	-	38,9	32,7	14,3	13,1	0,9	27,4	22,5	20,1	28,2	1,8
Derecho	Hombre	22,0	20,9	33,8	20,2	3,1	20,4	23,3	40,0	13,7	2,7	14,4	44,1	18,5	16,8	6,2
	Mujer	30,0	38,6	21,3	10,2	-	31,1	33,0	26,2	9,7	-	20,8	29,3	16,9	32,9	-
Adm. De empresas	Hombre	30,5	34,2	23,0	11,3	1,1	25,8	35,8	28,9	5,9	3,6	24,2	33,8	30,1	7,9	4,0
	Mujer	34,7	41,4	17,1	6,7	0,1	34,9	38,7	18,2	7,1	1,1	31,0	42,8	20,3	5,9	-
Ingeniería Civil	Hombre	25,5	21,6	10,4	32,3	10,2	16,5	48,4	14,2	14,5	6,4	51,3	14,9	8,0	8,3	17,5
	Mujer	9,7	4,8	78,9	6,6	-	47,4	50,7	1,9	-	-	70,1	29,9	-	-	-
Psicología	Hombre	16,7	40,0	36,8	6,5	-	33,4	9,5	38,6	10,8	7,6	40,1	26,9	-	26,3	6,8
	Mujer	47,8	25,1	20,1	5,8	1,1	30,0	24,2	23,7	17,8	4,3	43,8	31,2	14,7	7,7	2,6
Contabilidad y Auditoría	Hombre	47,3	34,2	8,4	9,5	0,6	49,9	28,5	13,3	6,3	2,0	30,9	31,3	14,1	15,6	8,1
	Mujer	39,2	39,4	11,7	9,5	0,3	40,4	35,6	18,1	5,0	1,0	39,2	41,1	13,8	4,1	1,9
Medicina	Hombre	38,5	43,1	9,4	8,3	0,6	64,4	9,3	5,7	7,7	12,9	29,8	34,5	1,8	26,9	7,0
	Mujer	53,4	38,6	4,9	3,1	-	53,0	32,0	7,4	7,6	-	48,5	18,0	23,0	6,2	4,2
Odontología	Hombre	11,2	42,4	16,1	15,6	14,6	21,4	52,7	5,8	20,1	-	-	43,0	-	57,0	-
	Mujer	26,6	32,9	14,1	26,5	-	64,6	21,5	1,9	9,1	30,3	59,2	24,2	3,1	13,5	-

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre en el periodo 2016-2018. Elaborado por autora.

Por otro, analizando la participación de los profesionales de las 8 carreras universitarias más demandadas por sector y nivel de productividad[4] se observa en la tabla 19 que la participación de las mujeres se concentra en los sectores cuya productividad es baja mientras que los hombres se concentran en los sectores cuya productividad es media. En el año 2016, tanto los hombres como las mujeres se concentran en los sectores cuya productividad es baja, con un 45,63% y 56,04% respectivamente; en el año 2017 en cambio los hombres se concentran en los sectores cuya productividad es media con un 52,98%, mientras que, las mujeres siguen concentradas en los sectores cuya productividad es baja con un 57,42% y esta tendencia sigue en el año 2018, el 48,42% de los hombres se concentran en sectores cuya productividad es media y el 61,45% de las mujeres se concentran en sectores cuya productividad es baja (Rivera, 2013).

Tabla 19.

Participación de la población por nivel de productividad a nivel nacional, porcentaje. Periodo 2016-2018.

	2016		2017		2018	
Productividad	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**
Baja	45,63	56,04	37,44	57,42	42,95	61,45
Media	42,08	36,36	52,98	35,41	48,42	29,29
Alta	12,29	7,60	9,58	7,17	8,63	9,26

Información de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre en el periodo 2016-2018. Elaborado por autora.

Mientras que la participación de la población en los sectores de alta productividad que cuenta con título universitario de las 8 carreras universitarias más demandadas en el Ecuador son minoritaria para el periodo de análisis. Así para el año 2016, la participación de los hombres es del 12,29% y la de las mujeres el 7,60%. En el año 2017 la participación de los hombres disminuye llegando a un 7,60% y las mujeres un 7,17%, mientras que para el año 2018, la participación de las mujeres en los sectores de alta productividad aumenta a 9,26%, mientras que, la participación de los hombres tiende a disminuir en un 8,63%. Por lo que, la mayoría de la población que ostenta un título profesional de las carreras universitarias más demandas en el

[4] Clasificación: "Actividad CIIU 4.0 (población con empleo 15 años y más)" donde se encuentran todas las ramas de actividad y se la ha divido en función a su productividad. Siguiendo la metodología de la CEPAL: productividad baja se encuentran los sectores de Agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca, Comercio, reparación vehículos, Actividades de alojamiento y servicios de comida, Actividades y servicios administrativos y de apoyo, Enseñanza, Actividades, servicios sociales y de salud, Artes, entretenimiento y recreación, Otras actividades de servicios y Actividades en hogares privados con servicio doméstico. En productividad media se encuentran las ramas de actividad de Industrias manufactureras, Construcción, Transporte y almacenamiento, Información y comunicación, Actividades profesionales, científicas y técnicas y Administración pública, defensa y seguridad social y en productividad alta se encuentran: Explotación de minas y canteras, Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado, Distribución de agua, alcantarillado, Actividades financieras y de seguros, Actividades inmobiliarias.

Ecuador se concentran mayormente en los sectores cuya productividad es baja y media, y tienen una escasa presencia en los sectores cuya productividad es alta. Esto se debe a que el Ecuador es un país netamente exportador de materias primas, dedicada al comercio. Como se detalló en la primera sección del Capítulo IV, la economía del Ecuador es muy heterogénea en cuando a su estructura productiva y aunque se ha querido revertir la situación, aún sigue siendo un país poco tecnificado y altamente exportador de *comodities.*

En la tabla 20 se puede observar que son las mujeres con un 71,37%, en promedio para el periodo analizado, tienen una mayor participación en los sectores cuya productividad es baja, mientras que los hombres tan solo representan un 28,63%. En productividad media la participación es casi equitativa, el 44,08% representan a los hombres y el 54,07% representan las mujeres. Y en la participación de hombres y de mujeres en los sectores cuya productividad es alta se cuentan con el 41,26% y 58,74% respectivamente.

Tabla 20.

Participación de la población por sexo según nivel de productividad a nivel nacional, porcentaje. Periodo 2016-2018.

	2016		2017		2018	
Productividad	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**
Baja	32,27	67,73	23,76	76,24	29,84	70,16
Media	40,38	59,62	41,70	58,30	50,15	49,85
Alta	48,62	51,38	38,96	61,04	36,19	63,81

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre en el periodo 2016-2018. Elaborado por autora.

En la tabla 21 se tiene la participación de la población por sexo según el nivel de productividad entre las principales ciudades como lo son Cuenca, Machala, Guayaquil, Quito y Ambato, se tiene que tanto los hombres y las mujeres que se sitúan en los sectores de baja y media productividad tienen mayor participación en las ciudades de Guayaquil y Quito tanto en el año 2016 y 2017 (Carrera Vaca, 2011).

En los sectores de productividad baja, el 42,74% de la población masculina se encuentra en la ciudad de Quito, en promedio para los dos años de estudio y el 29,48% de los hombres se encuentra en la ciudad de Guayaquil. En tanto que el 38,43% de las mujeres que se encuentran en actividades económicas de baja productividad se concentran en Guayaquil y un 36,64% en Quito. Por lo que hay una mayor participación de las mujeres en la ciudad de Guayaquil y una mayor participación de la población masculina en la ciudad de Quito que realizan actividades económicas en sectores de baja productividad.

Tabla 21.

Participación de la población según nivel de productividad por cinco ciudades más representativas, porcentaje. Periodo 2016-2018.

		2016					2017				
Productividad	**Sexo**	**Cuenca**	**Machala**	**GYE**	**Quito**	**Ambato**	**Cuenca**	**Machala**	**GYE**	**Quito**	**Ambato**
Baja	Hombre	6,74	4,54	31,76	48,92	8,03	17,83	8,30	27,20	36,56	10,11
	Mujer	12,55	4,88	39,32	37,22	6,04	12,66	7,41	37,37	38,05	4,51
Media	Hombre	7,67	5,17	36,04	41,57	9,55	6,02	5,32	27,17	53,26	8,23
	Mujer	8,57	1,35	38,76	44,78	6,54	9,12	5,29	31,24	46,89	7,47
Alta	Hombre	14,98	0,84	53,04	23,98	7,17	18,63	4,05	15,73	57,44	4,15
	Mujer	6,28	2,26	11,97	75,17	4,32	11,91	4,12	28,37	44,71	10,89

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre en el periodo 2016-2017. Elaborado por autora.

En tanto que en los sectores de productividad media el 31,61% de la población masculina se encuentra en la ciudad de Guayaquil, en promedio para los dos años de estudio y el 47,41% de los hombres se encuentra en la ciudad de Quito. En tanto que el 35% de las mujeres que se encuentran en actividad económicas de baja productividad se concentran en la ciudad de Guayaquil y un 45,83% en la ciudad de Quito.

Mientras que, en los sectores de productividad alta, en el año 2016 el 53,04% de la población masculina se concentraba en la ciudad de Guayaquil, en el siguiente año se revierte la situación reduciéndose la participación de los hombres en la ciudad de Guayaquil llegando a ser del 15,73%, en tanto que la participación de los hombres en la ciudad de Quito es del 57,44%. Las mujeres en los dos años de estudio tienen una mayor representación en la ciudad de Quito.

En cuanto a los hombres que pertenecen a los sectores de alta productividad, en el año 2016 estaban mayormente concentrados en la ciudad de Guayaquil con un 53,04%, en Quito con un 23,98% y en Cuenca con un 14,98%. Mientras que la situación cambia en el año 2017, donde mayormente se concentran en la ciudad de Quito con un 57,44%, le sigue la ciudad de Cuenca con 18,63% y Guayaquil con un 15,73%.

Y en el caso de las mujeres que laboran en sectores de alta productividad, tanto en el año 2016 y 2017, se concentraban en la ciudad de Quito con un 75,17% y un 44,71% respectivamente, y en la ciudad de Guayaquil con un 11,97% en el año 2016 y un 28,37% en el año 2017.

4.3.Ingreso Laboral Medio

En algunos de los casos analizados las mujeres reciben un salario promedio mayor que el de los hombres ejerciendo la misma profesión u ocupación, como es el caso de la carrera de Enfermería, pero de manera global hay evidentemente un desnivel entre el ingreso medio que percibe la población masculina y femenina y se comprueba que las mujeres son las que obtienen un salario promedio menor los hombres (Robinson, 1998; Valdés & Meller, 2014).

Tabla 22.

Ingreso medio de la población de las carreras universitarias más demandadas a Nivel Nacional. Periodo 2016-2018.

	2016		2017		2018	
Carrera	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**
Enfermería	$ 795,89	$ 1.116,41	$ 1.271,85	$ 1.139,59	$ 895,70	$ 1.056,23
Derecho	$ 1.452,28	$ 1.085,93	$ 1.450,28	$ 1.167,32	$ 1.609,36	$ 1.109,72
Administración de Empresas	$ 1.360,47	$ 1.029,17	$ 1.273,57	$ 774,00	$ 1.087,22	$ 828,28
Ingeniería Civil	$ 1.489,57	$ 1.693,24	$ 1.666,72	$ 1.133,17	$ 1.114,03	$ 883,48
Psicología	$ 1.025,07	$ 1.004,01	$ 860,59	$ 920,82	$ 1.064,81	$ 850,82
Contabilidad y Auditoría	$ 1.250,75	$ 843,00	$ 945,23	$ 856,99	$ 904,01	$ 908,07
Medicina	$ 1.400,90	$ 1.369,13	$ 1.315,89	$ 1.406,56	$ 1.622,13	$ 1.607,63
Odontología	$ 1.387,39	$ 1.282,54	$ 1.183,80	$ 1.518,27	$ 1.228,83	$ 1.026,04

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre en el periodo 2016-2018. Elaborado por autora.

En la tabla 22 se puede observar que, en algunas carreras universitarias con una mayor participación femenina, las mujeres obtienen mayor remuneración que los hombres, pero en otras el panorama es distinto, aunque exista una mayor participación de las mujeres, estas obtienen una menor remuneración que los hombres. En la carrera de enfermería aproximadamente las mujeres reciben un ingreso medio de $1.104 frente a $987 que obtienen los hombres, una diferencia aproximada de $116 a favor para las mujeres. En la tabla 23 se tiene el diferencial salarial por género, para el año 2016, las mujeres perciben un 18% de remuneración mayor que los hombres, pero esto disminuyó en el año 2017, en el cual, las mujeres percibían 10% menos de ingresos que el salario que obtenían los hombres, mientras que, en el 2018, la mujer vuelve a percibir un ingreso salarial mayor que los hombres por un 18%. En Odontología, los hombres reciben en promedio para el periodo de análisis un ingreso medio de $1.266,67 frente a $1275,62 de una diferencia mínima a favor de las mujeres de $8,95. En tanto que para el año 2018, las mujeres reciben el 83% del ingreso que reciben los hombres.

En cambio, se observa que, en la carrera de Administración de Empresas, en la cual la presencia de las mujeres es mayoritaria, son los hombres los que obtienen una mayor remuneración que las mujeres, en donde los hombres llegan a recibir alrededor de $1.240,42 frente a $877,15. Como se observa en la tabla 23, en el año 2018 las mujeres perciben el 76% del ingreso promedio que reciben un hombre, es decir que las mujeres en promedio para el periodo de análisis obtienen un 25% menos de lo que obtiene un hombre.

Otra carrera con mayor presencia femenina y en la cual las mujeres reciben menor remuneración que los hombres es en Psicología, en promedio para los tres años analizados, los hombres reciben un premio salarial de $983,49 frente a $925,22 que reciben las mujeres. Esto se evidencia en la tabla 23, que para el año 2018 el salario promedio para los tres años analizados de las mujeres es 20% menos del salario que reciben un hombre.

Así como también la carrera de Contabilidad y Auditoría, los hombres obtienen un ingreso medio de $1,033.33 y las mujeres reciben un ingreso medio de $869,35 con una diferencia a favor de los hombres de $163,98. Por lo que las mujeres reciben un premio salarial menor que los hombres como se evidencia en la Tabla 14, para el 2016, las mujeres reciben el 67% del ingreso que recibe un hombre, en tanto que en los demás años se ha ido cerrando esta brecha salarial (Cepeda-Emiliani & Barón-Rivera, 2012).

Tabla 23.

Ratio M/H de las carreras universitarias más demandadas en el Ecuador 2016-2018.

	2016	2017	2018
Enfermería	1,40	0,90	1,18
Derecho	0,75	0,80	0,69
Administración de Empresas	0,76	0,61	0,76
Ingeniería Civil	1,14	0,68	0,79
Psicología	0,98	1,07	0,80
Contabilidad y Auditoría	0,67	0,91	1,00
Medicina	0,98	1,07	0,99
Odontología	0,92	1,28	0,83

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre en el periodo 2016-2018. Elaborado por autora.

Ingeniería Civil, cuya carrera está masculinizada, los hombres tienen un ingreso medio superior que las mujeres, en promedio para el periodo analizado los hombres han obtenido $1.423,44 con relación a las mujeres cuyo ingreso medio es de $1.236,63. En la tabla 23 se hace evidente, las mujeres reciben un ingreso aproximadamente 30% menos que el salario que reciben un hombre para el periodo 2017-2018.

Y en las careras mixtas, las mujeres, también obtienen en promedio para los tres años analizados, un ingreso medio inferior a los hombres, en la carrera de Derecho, los hombres obtienen $1.503,97 frente a $1.120,99 que reciben las mujeres. Por lo que, en promedio a los tres años de estudio, la mujer recibe un premio salarial 25% menor que el premio salarial que obtiene un hombre. Es decir que de cada $100 que reciba de remuneración los hombres las mujeres obtienen tan solo $75 de remuneración. Mientras que, en la carrera de Medicina, si se tiene un balance en la remuneración tanto de hombres y de mujeres, en promedio para el periodo analizado, el ingreso medio es de $1.446,30 y $1.461,10 respectivamente, por lo que la variable sexo es significativa y muestra que los hombres reciben un premio salarial mayor que las mujeres teniendo un mismo nivel de instrucción (Capital Humano) y la misma experiencia (Brint, 1992).

Esto da a entender o explicar una de las formas por las cuales se segmenta el mercado de trabajo en el Ecuador generando así una discriminación sexual en el trabajo, por lo que, a través de este análisis se logra determinar que si existe discriminación salarial por género para dos personas que presentan las mismas características (instrucción, experiencia, mismo trabajo y que tienen una relación de dependencia laboral) (Samaniego P., 1995).

En la tabla 24 se tiene el ingreso medio de la población de las carreras universitarias más demandadas por grupos etarios, donde se observa que, en el caso de la carrera de enfermería, la mujer recibe un salario mayor que un hombre en casi todas las edades, hay excepciones claro está, como en el año 2018, los hombres obtuvieron un ingreso medio mayor que las mujeres, $1.322,00 y $1.122,88 respectivamente. En la carrera de derecho, en la que ya se ha evidenciado que tiene una participación equitativa tanto de hombres y mujeres existe brecha salarial, los hombres en promedio para los tres años analizados reciben mayores ingresos que las mujeres. Entre las edades de 20 a 30 años, los hombres obtienen un ingreso medio de $922,27 y las mujeres reciben un ingreso medio de $880,93, lo que se traduciría en que las mujeres obtienen 4% menos de ingreso de lo que reciben los hombres. En tanto que entre 31 a 40 años, los hombres obtienen $1.369,96 frente a $1.219,56, es decir, una mujer recibe solo el 89% del ingreso que percibe un hombre. Los hombres y mujeres en la edad de 41 a 50 tienen un ingreso medio de $1.871,21 y $1082,23 respectivamente y es aquí que se puede observar con mayor notoriedad la presencia de diferencia salarial, una mujer solo obtiene el 58% del ingreso que recibe un hombre y entre la edad de 51 a 60 años, los hombres perciben un ingreso medio de $1699,74 frente a un ingreso medio de las mujeres de $1.350,84, la población femenina obtiene un 21% de ingreso menos que los hombres.

En la carrera de Administración de Empresas se observa en el año 2017, que los hombres en todas las edades perciben un premio salarial mayor que las mujeres siendo esta una carrera feminizada, pero aun así las mujeres no llegan a percibir una remuneración igual o mejor a estos. En promedio a los tres años de estudio, las mujeres son las que obtienen un ingreso medio inferior a los hombres. Se observa mayormente esta brecha salarial en los profesionales de 60 años en adelante, las mujeres obtienen solo el 39% del ingreso que recibe un hombre. En tanto que las mujeres entre la edad de 20 a 30 años obtienen una remuneración mejor que las demás mujeres de otras edades, pero aun así mucho menos de lo que gana un hombre. Las profesionales mujeres de esta edad obtienen un salario promedio 15% menos de lo que reciben un profesional hombre de su misma edad.

Tabla 24.

Ingreso medio de la población de las carreras universitarias más demandadas por grupos etarios. Periodo 2016-2018.

		20-30		31-40		41-50		51-60		60 en adelante	
	Carrera	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**
2016	Enfermería	$ 773,8	$ 916,2	$ 390,3	$1.180,0	$ 937,8	$1.252,3	-	$1.121,9	-	-
	Derecho	$ 909,8	$ 838,6	$1.515,0	$1.226,7	$1.739,7	$1.185,4	$1.560,5	$1.159,7	$ 1.148,9	-
	Adm. de empresas	$1.336,5	$ 700,5	$1.266,1	$1.305,6	$1.366,6	$ 932,8	$1.721,5	$1.042,9	$ 690,3	$ 500,0
	Ingeniería Civil	$1.034,3	$3.160,7	$1.817,9	-	$1.589,5	$1.338,9	$1.383,1	-	$ 2.287,7	-
	Psicología	$ 791,9	$ 875,2	$1.307,1	$1.192,2	$ 816,9	$1.123,9	$1.463,0	$ 850,3	-	$ 930,0
	Cont. y Auditoría	$1.031,5	$ 634,0	$1.151,1	$ 949,1	$2.294,0	$ 929,4	$1.755,7	$1.120,1	$ 1.124,2	$ 491,4
	Medicina	$ 1.221,4	$1.382,7	$1.413,2	$1.305,4	$1.980,9	$1.672,9	$1.493,9	$1.474,9	$ 1.619,9	-
	Odontología	$ 960,6	$ 989,5	$1.464,4	$1.680,4	$2.031,7	$ 874,5	$ 818,2	$1.236,4	-	-
		20-30		**31-40**		**41-50**		**51-60**		**60 en adelante**	
	Carrera	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**
2017	Enfermería	$ 1.386,6	$1.004,9	$1.224,4	$1.240,7	-	$1.278,8	$ 890,0	$1.121,6	-	$ 1.525,0
	Derecho	$ 838,3	$ 931,7	$1.233,3	$1.317,9	$1.797,5	$1.111,0	$1.857,6	$1.558,0	$ 783,6	-
	Adm. de empresas	$ 804,6	$ 700,3	$1.165,3	$ 754,6	$1.672,0	$ 780,2	$1.568,3	$1.170,7	$ 1.683,0	$ 798,3
	Ingeniería Civil	$ 925,7	$1.089,7	$1.758,9	$1.162,7	$1.095,4	$1.500,0	$2.579,5	-	$ 2.004,4	-
	Psicología	$ 852,6	$ 940,8	$ 973,6	$1.033,0	$ 812,6	$ 691,1	$ 828,4	$ 878,3	$ 1.033,6	$ 1.269,3
	Cont. y Auditoría	$ 629,9	$ 719,8	$1.488,7	$ 860,3	$ 936,4	$1.086,5	$1.569,9	$1.044,5	$ 822,2	$ 830,1
	Medicina	$ 1.293,1	$1.293,0	$1.579,9	$1.479,2	$1.726,5	$1.294,9	$1.413,4	$1.998,9	$ 999,7	-
	Odontología	$ 831,2	$1.941,5	$1.113,6	$ 809,2	$1.534,1	$1.940,0	$1.643,2	$1.322,7	-	$ 620,0

		20-30		31-40		41-50		51-60		60 en adelante	
	Carrera	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**
2018	Enfermería	$ 771,6	$ 954,6	$1.075,3	$1.206,2	$1.322,0	$1.122,9	-	$ 939,8	-	$ 1.871,2
	Derecho	$ 1.018,7	$ 872,4	$1.361,6	$1.114,2	$2.076,5	$ 950,3	$1.681,2	$1.334,9	$ 3.020,9	-
	Adm. de empresas	$ 600,6	$ 706,1	$1.193,2	$ 803,9	$1.281,7	$ 980,0	$1.070,3	$1.097,5	$ 1.505,3	-
	Ingeniería Civil	$ 1.018,5	$ 827,7	$1.223,6	$1.014,4	$1.077,3	-	$2.259,7	-	$ 772,6	-
	Psicología	$ 838,4	$ 740,5	$ 914,0	$ 826,7	-	$1.170,0	$1.425,6	$1.076,6	$ 1.600,0	$ 329,0
	Cont. y Auditoría	$ 581,3	$ 741,5	$ 784,9	$ 984,3	$1.223,9	$ 979,4	$1.432,8	$1.288,4	$ 1.069,4	$ 3.300,0
	Medicina	$ 1.145,5	$1.439,9	$1.855,6	$1.623,2	$1.291,9	$1.758,6	$1.599,8	$1.749,2	$ 2.663,0	$ 2.401,9
	Odontología	-	$ 907,8	$ 433,0	$ 775,9	-	$1.200,0	$1.830,0	$1.951,2	-	-

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre en el periodo 2016-2018. Elaborado por autora.

En la carrera de Ingeniería Civil, las mujeres perciben para el periodo de análisis una remuneración mayor que los hombres en el rango de edad de 20 a 30 años, 68% de ingreso más de lo que recibe un hombre. Este ingreso es alto, debido a que, en el año 2016, las mujeres en este rango de edad obtuvieron un ingreso de $3.160,74 pero en los años siguientes su ingreso medio fue de $931,71 para el año 2017 y $827,65. En el año 2018, las mujeres obtuvieron un premio salarial menor que los hombres, menos del 30% de lo que obtuvieron en el 2016. Mientras que las mujeres entre el rango de edad de 31 años y más obtuvieron un ingreso medio menor que los hombres. Las profesionales mujeres entre la edad de 31 a 40 años es la que obtiene un premio salarial menor entre los profesionales hombres de este grupo etario, siendo así que llega a percibir solo el 49% de ingreso que perciben los hombres.

En la carrera de Contabilidad y Auditoría las mujeres desde 60 años en adelante son las que perciben un 51% de ingreso más que los hombres, pero en los demás grupos etarios son las mujeres las que perciben un ingreso medio inferior a lo que obtienen los hombres. Las mujeres entre la edad de 51 a 60 años reciben solo el 73% del ingreso que obtienen los hombres. En tanto que las mujeres entre 41 a 50 años reciben un premio salarial 22% menor que el premio salarial que reciben los hombres. Por lo que, de manera general, los hombres son los que obtienen una remuneración mayor que las mujeres en cualquier grupo de edad entre las 8 carreras universitarias más demandas en el Ecuador (Atal, Ñopo, & Winder, 2009).

En la tabla 25 se puede evidenciar la notoria brecha salarial existente, tanto en los sectores cuya productividad es baja, media y alta son las mujeres que reciben una remuneración inferior a los hombres en los tres años de estudio (Díaz-Chao, 2008).

Tabla 25.

Ingreso medio de la población por nivel de productividad a Nivel Nacional. Periodo 2016-2018.

	2016		2017		2018	
Productividad	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**
Baja	$1.160,73	$ 974,68	$1.129,10	$ 926,65	$ 1.093,93	$ 942,51
Media	$1.548,07	$1.122,26	$1.356,16	$1.003,9	$ 1.384,93	$1.030,4
Alta	$1.337,48	$ 943,69	$1.425,68	$ 955,88	$ 965,17	$ 920,97

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre en el periodo 2016-2018. Elaborado por autora.

En la tabla 26 se tiene el diferencial salarial por género según nivel de productividad en el que, en promedio para los tres años de estudio, en el nivel de productividad baja las mujeres solo reciben el 84% del ingreso salarial que obtienen los hombres. Mientras que, en el nivel de

productividad media la población femenina obtiene un premio salarial 26% menor del premio salarial que perciben los hombres. En tanto que, en el nivel de productividad alta, las mujeres solo perciben el 78% del salario que reciben los hombres. Se hace evidente la brecha salarial en todos los niveles de productividad.

Tabla 26.

Ratio M/H por nivel de productividad a Nivel Nacional. Periodo 2016-2018.

Productividad	**2016**	**2017**	**2018**
Baja	0,84	0,82	0,86
Media	0,72	0,74	0,74
Alta	0,71	0,67	0,95

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre en el periodo 2016-2018. Elaborado por autora.

En la tabla 27 se puede observar notoriamente la brecha salarial existente según el nivel de productividad según área geográfica, donde en promedio para los tres años de estudio, en el área urbana, las mujeres que laboran en los sectores de baja productividad obtienen un ingreso medio de $949,02, mientras que los hombres obtienen un ingreso medio de $1.118,39, es decir, la población femenina recibe solo el 85% del premio salarial que percibe la población masculina. (Tabla 28). En tanto que, en el área rural se repite el patrón llegando a obtener las mujeres un 30% menos de ingresos de lo que reciben los hombres.

En tanto que, en los sectores de productividad media, en el área urbana, los hombres perciben un ingreso medio de $1.433,59 mientras que las mujeres perciben un ingreso medio de $1.066,89. Por lo que las mujeres obtienen un 25% menos de premio salarial de lo que reciben los hombres. En el área rural, las mujeres obtienen un ingreso medio de $869.10 y los hombres perciben un ingreso medio de $1.403,19, la población femenina recibe el 66% del ingreso salarial que percibe un hombre. Es decir, de $100 que gane un hombre, una mujer solo recibe $66.

En los sectores de alta productividad, en el área urbana, los hombres son los que perciben una remuneración más alta que las mujeres, la población femenina percibe el 76% del premio salarial que recibe la población masculina. Mientras que, en el área rural, las mujeres obtienen un ingreso medio de $821,90 y los hombres perciben un ingreso medio de $845,40.

Tabla 27.

Ingreso medio de la población por nivel de productividad según Área Geográfica. Periodo 2016-2018.

		2016		2017		2018	
Productividad	**Sexo**	**Urbana**	**Rural**	**Urbana**	**Rural**	**Urbana**	**Rural**
Baja	Hombre	$ 1.156,12	$ 1.204,88	$ 1.121,19	$ 1.321,64	$ 1.077,85	$ 1.433,72
	Mujer	$ 984,25	$ 845,18	$ 921,82	$ 976,19	$ 941,01	$ 964,11
Media	Hombre	$ 1.568,52	$ 1.288,47	$ 1.309,50	$ 1.960,39	$ 1.422,77	$ 960,72
	Mujer	$ 1.143,51	$ 773,02	$ 1.006,64	$ 972,68	$ 1.050,51	$ 861,60
Alta	Hombre	$ 1.350,02	$ 1.226,16	$ 1.467,44	$ 572,81	$ 989,74	$ 737,22
	Mujer	$ 945,02	$ 924,19	$ 969,62	$ 745,80	$ 923,47	$ 795,72

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre en el periodo2016-2018. Elaborado por autora.

Tabla 28.

Ratio M/H por nivel de productividad según Área Geográfica. Periodo 2016-2018.

	2016		2017		2018	
	Urbana	**Rural**	**Urbana**	**Rural**	**Urbana**	**Rural**
Baja	0,85	0,70	0,82	0,74	0,87	0,67
Media	0,73	0,60	0,77	0,50	0,74	0,90
Alta	0,70	0,75	0,66	1,30	0,93	1,08

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre en el periodo 2016-2018. Elaborado por autora.

En la tabla 29, se observa que, para el sector de baja productividad para todos los grupos etarios, los hombres reciben un premio salarial superior al que recibe su contraparte femenina. En los sectores de media y alta productividad se repite el patrón observado anteriormente.

En el nivel de productividad baja las mujeres que tienen entre 31 a 40 años son las que obtienen una remuneración inferior en comparación con la población que se sitúan en los demás grupos etarios, siendo que estas reciben 24% menos de ingreso de lo que perciben los hombres que tienen la misma edad. En tanto que para el nivel de productividad media y alta, las mujeres que tienen entre 41 a 50 años son las que perciben un ingreso salarial menor que la población de los demás grupos etarios, tal es así que la población femenina recibe solo el 64% del premio salarial que recibe la población masculina en el nivel de productividad media, en tanto que, en el nivel de productividad alta, las mujeres obtienen 40% menos de ingreso de lo que perciben los hombres, es decir, de $100 que obtengan los hombres, las mujeres reciben solo $60.

Tabla 29.

Ingreso medio de la población por nivel de productividad por edad. Periodo 2016-2018.

Año	Productividad / Sexo / Edad	Baja		Media		Alta	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2016	20 - 30	$ 926,27	$ 811,65	$ 1.364,12	$ 864,32	$ 970,64	$ 733,86
	31 - 40	$ 1.349,39	$ 1.024,76	$ 1.446,06	$ 1.399,59	$ 1.247,37	$ 1.299,14
	41 - 50	$ 1.370,77	$ 1.039,82	$ 1.617,29	$ 1.087,64	$ 1.746,21	$ 937,99
	51 - 60	$ 981,85	$ 1.207,76	$ 1.894,59	$ 957,27	$ 1.568,02	$ 1.276,93
	61 +	$ 1.354,09	$ 679,28	$ 1.450,41	-	$ 3.080,00	-
2017	20 - 30	$ 997,93	$ 899,42	$ 738,34	$ 840,80	$ 884,04	$ 947,41
	31 - 40	$ 1.143,70	$ 898,54	$ 1.409,10	$ 1.066,95	$ 1.640,26	$ 899,48
	41 - 50	$ 918,12	$ 896,88	$ 1.768,13	$ 1.064,58	$ 1.947,37	$ 1.166,31
	51 - 60	$ 2.064,20	$ 1.171,76	$ 1.549,35	$ 1.243,60	$ 1.999,05	$ 1.327,09
	61 +	$ 920,12	$ 1.217,96	$ 1.621,56	$ 892,62	$ 1.417,93	$ 441,37
2018	20 - 30	$ 741,65	$ 863,24	$ 816,90	$ 746,88	$ 879,19	$ 844,42
	31 - 40	$ 1.175,83	$ 871,41	$ 1.342,70	$ 1.045,12	$ 730,85	$ 963,25
	41 - 50	$ 1.206,51	$ 1.128,44	$ 1.627,26	$ 1.084,95	$ 1.250,46	$ 831,25
	51 - 60	$ 1.333,00	$ 1.010,72	$ 1.685,64	$ 1.381,68	$ 1.770,48	$ 1.241,13
	61 +	$ 1.510,89	$ 1.679,30	$ 1.838,93	$ 2.220,73	-	-

Información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre en el periodo 2016-2018. Elaborado por autora.

4.4.Entrevistas

En esta sección se presenta un extracto de los resultados obtenidos tras la ejecución de las entrevistas realizadas a los estudiantes de las 8 carreras universitarias más demandadas, realizadas en la ciudadela universitaria de la Universidad de Guayaquil. Se realizó un total de 32 entrevistas, 4 entrevistas por cada carrera, teniendo 2 hombres y dos mujeres por carrera. Las entrevistas se realizaron en el mes de enero del 2020 a estudiantes elegidos de manera aleatoria. Después de la presentación e información del motivo de la entrevista, se obtuvo la respectiva autorización por parte de los estudiantes para realizarla.

El formato de la entrevista se encuentra en el anexo 1, donde en primera instancia se realiza una breve presentación del motivo de la entrevista y posterior a ello se realizan preguntas relacionadas con la identificación de los entrevistados como su nombre, edad, género, ciudad de residencia, la carrera que estudia y el semestre que está cursando.

Como se ha mencionado anteriormente, se realizó la entrevista a 32 estudiantes, 16 mujeres y 16 hombres de las 8 carreras universitarias más demandas, como lo son la carrera de enfermería, derecho, administración de empresas, ingeniería civil, psicología, contabilidad y auditoría, medicina y odontología. La edad de los entrevistados fluctúa entre 18 a 28 años. Muchos de los entrevistados no viven en Guayaquil; de los 32 estudiantes, 21 de ellos informaron que su domicilio de residencia es la ciudad de Guayaquil, mientras que 11 de ellos mencionaron que su domicilio de origen son cantones cercanos como Durán, Samborondón, Daule y otros cantones no tan aledaños como Milagro y Pedro Carbo pertenecientes a la provincia del Guayas.

La estructura de la entrevista cuenta con diez preguntas de las cuales las seis primeras están relacionadas con el proceso de elección de la carrera que en la actualidad están estudiando los estudiantes, los motivos de su elección, si se sienten satisfechos con la carrera y su perspectiva a futuro tanto en lo académico como en lo laboral. En términos generales las carreras universitarias que han elegido la mayoría ha sido su primera opción, sin embargo, para el caso de los entrevistados que no están estudiando su primera opción, supieron manifestar que la carrera que cursan en la actualidad si fue su segunda alternativa, como es el caso de Willian Veloz, estudiante de la carrera de odontología de 24 años, que su primera opción era veterinaria, pero mencionó que "*no era algo que no me gustara, me llamaba la atención también, lo relacionado al área de la salud, entonces odontología lo veía como una posible opción".*

Adicionalmente también se ha identificado que la decisión en cuanto a la carrera universitaria que han elegido acaece de la influencia que han tenido de su entorno a lo largo

de su vida, influencias en el entorno familiar, del entorno educativo, así como también en algunos casos del entorno laboral.

En algunos casos la decisión sobre qué carrera estudiar se ha tomado por recomendación de familiares, por tradición o por problemas familiares.

"*La escogí por costumbre familiar. Tengo familia que son abogados*" (Richard Proaño, 21 años, estudiante de la carrera de derecho).

En otros casos la decisión se dio en el colegio como es el caso de Diana Jiménez, estudiante de la carrera de Contabilidad y Auditoría de 24 años, la escogió debido que *"…en el colegio siempre me hablaron sobre la carrera, que era súper sencillo, súper metodológico, solo seguir pasos".*

Otro caso dentro del entorno educativo es motivado o inspirado por los docentes de los planteles educativos.

"…desde que entre al colegio yo tenía una profesora que me inspiró, en pocas palabras ser como ella…" (Valeria Aguirre, 18 años, estudiante de la carrera de Psicología).

Uno de los casos que resultó interesante fue el de los estudiantes varones de la carrera de enfermería quienes indicaron que no era su primera opción pero que la carrera de enfermería fue su segunda alternativa debido a que se relacionada al área de la salud.

"*Escogí esta carrera porque en esencia viene a ser una carrera de la salud, así que fue mi segunda opción*" (John Smith, 20 años, estudiante de la carrera de enfermería).

Como se ha determinado en la sección 2 del Capítulo IV la carrera de enfermería es una carrera con una mayor participación femenina, en promedio para los tres años de estudio, el 90,74% de los graduados son mujeres y tan solo el 9,26% son hombres. Así lo recalca Jairo López, estudiante de la carrera de enfermería de 20 años: *"en lo que es el curso de quirúrgica solo somos cuatro varones".*

En lo que respecta a su satisfacción con la carrera que estudian casi todos los entrevistados mencionaron que estaban muy satisfechos con la carrera elegida, aunque en algunos casos no haya sido su primera alternativa pero que se han ido acoplando a su carrera y muchos de ellos no se arrepienten de su elección a más de pequeños factores que los pueden hacerse sentir agobiados.

En cuanto a sus expectativas sobre qué ocurrirá después de graduarse tanto en el campo educativo como laboral, muchos mencionaron que les gustaría estudiar otra carrera, principalmente la carrera en la que no obtuvieron cupo, en tanto que otros no ven factible estudiar otra carrera, más bien les gustaría especializarse en la carrera que están estudiando para de esta manera tener mayores oportunidades de obtener un alto puesto laboral en la

carrera que están estudiando y consiguientemente mejor remuneración y algunos de los entrevistados mencionaron que si tenían la oportunidad de emigrar lo harían debido a la situación actual que atraviesa el Ecuador.

> *"Yo espero y aspiro poder sacar una especialización en otro país y si tengo la oportunidad quedarme allí, me gustaría emigrar. La situación de aquí está muy difícil"* (Yulissa, 22 años, estudiante de la carrera de odontología).

Otros en cambio quieren conseguir un trabajo en su lugar de residencia para de esta manera estar junto a su familia. *"Me gustaría conseguir un trabajo, pero de la ciudad que yo vengo. Me llego a especializar y trabajar allá y así poder estar con mi familia…" (*Emiliana Paredes, 20 años, estudiante de la carrera de medicina).

En cuanto que la pregunta 7, se centra en la interrogante: *"¿Tienes alguna idea sobre el salario promedio actual de un profesional de tu área de estudios?",* los entrevistados de manera general manifestaron que desconocían el salario promedio de un profesional de su área de estudios, eso demuestra un desconocimiento, lo que significa que al momento de elegir una carrera no consideraron la futura retribución laboral y aquellos que sí tienen una idea en cuanto al salario manifiestan un salario en términos generales y cuando se le preguntaban si creían que podría existir una diferencia salarial en cuanto a género, algunos no sabían la existencia de esta problemática y a otros no les cabía la posibilidad de que aún existiera.

> *"No, ahorita no, lo que es medicina, si eres doctor o doctora, el género no importa lo que vale es tu título"* (José Lema, 28 años, estudiante de la carrera de medicina).

Para William Veloz, estudiante de la carrera de odontología de 24 años, cuando se le realizó la pregunta sobre si conocía el salario promedio, él contestó: *"Sí más o menos $800 en promedio para un profesional. No creo que haya una diferencia entre un hombre y una mujer".*

En tanto que las preguntas 8, 9 y 10 que se centran en saber si los entrevistados conocen sobre la brecha salarial por género y si piensa que en el Ecuador pudiera existir, los factores o las causas que la originarían, como también si creen o piensan que en determinadas profesiones o carreras universitarias la brecha salarial es mayor que en otras.

La pregunta 8: *"¿Sabes que es Brecha Salarial? ¿Sabías que, en el Ecuador, existe una brecha de género en cuánto a salarios?".* La mayoría de los entrevistados no tenían referencias de lo que era brecha salarial por lo que se procedió a aclarar la duda y al momento de hacerlo y proseguir con la entrevista quedaba anonadados al saber que podría estar

existiendo una brecha de género en cuánto a salarios. *"No pensaba que existiera una brecha salarial en cuanto a género"* (Mateo García, 20 años, estudiante de la carrera de medicina).

Por otro lado, algunos entrevistados manifestaron algún conocimiento respecto a la brecha de género como es el caso de Joseph de 23 años, estudiante de la carrera de Psicología: *"Supongo que es la diferencia entre el valor monetario entre el género masculino y femenino".*

En cambio, otros entrevistados no admitían la posibilidad de que una mujer recibiera un salario menor de lo que recibe de salario un hombre con todos los esfuerzos que se han estado realizando para darle a la mujer la igualdad que merece. *"No sabía que existiera una brecha salarial en cuanto al género, no sabía que un hombre ganaba más que las mujeres, peor aún ahora con la igualdad y los derechos para todos que tiene que ser por iguales*" William Veloz, 24 años, estudiante de la carrera de odontología.

Otros entrevistados comentaban que esto no debía de suceder ya que se debe de ganar según sus estudios y capacidades, como lo menciona Benjamín, estudiante de la carrera de ingeniería civil de 24 años: *"…ni siquiera había pensado en ese tipo de brechas, para mí concierne debe de ganar según sus capacidades más no por su género porque en sí te pagan por lo que haces, no por quién eres, entonces no debería de existir esa brecha salarial".*

La pregunta 9: *"¿A qué factores le atribuyes esa diferencia salarial?"* dado que la mayoría de los entrevistados desconocían sobre la existencia de esta diferencia salarial, por consiguiente, no contestaban, en tanto que los demás comentaban que se debía esa diferencia salarial por diversos factores o motivos como el machismo, estereotipos y roles de género. Como menciona Emiliana Paredes, estudiante de la carrera de medicina de 20 años: *"Por los estereotipos de género yo creo, que las mujeres dedican su tiempo al hogar y a los hijos y los hombres son los que han trabajado. No dan mucho trabajo a las mujeres cuando tienen hijos o salen embarazadas. Comienzan a pedir permisos y a faltar por eso los empleadores prefieren a los hombres en ciertos casos".*

Otros entrevistados seguían aun cuestionando la posibilidad de que exista una brecha salarial en cuanto a género:

> *"Pero está mal porque en sí tenemos la misma educación y tenemos la misma igualdad en pleno siglo XXI, me sorprende escucharte decir eso. O sea, estamos luchando las mujeres por la igualdad"* (Jennifer Macías, 18 años, estudiante de la carrera de Administración de Empresas).

En tanto que, otros entrevistados comentan que no había un justificante realmente válido para que una mujer reciba un ingreso menor que los hombres teniendo la misma educación

y capacidades que los hombres: *"La sociedad que está acostumbrada a ser un poco machista por así decirlo. Y este es básicamente el problema porque no hay otra razón por la que una mujer pueda ganar menos que un hombre. Ya que ellas tienen las mismas cualidades, las mismas aptitudes y hace lo mismo que hace un hombre."* (Alejandro Ponce, 21 años, estudiante de la carrera de derecho).

"…Pero no sé porque exista diferencia de género en cuanto a salario, cuando de verdad los dos hacen el mismo trabajo" (Karen, 23 años, estudiante de la carrera de derecho).

Otros entrevistados creen que esta diferencia salarial entre hombres y mujeres es por la discriminación que puede existir hacia la mujer en el campo laboral. *"Yo creo que es por discriminación porque un tío me dijo que el jefe de él no contrata a mujeres solo a hombres"* (Katiuska Valle, 19 años, estudiante de la carrera de ingeniería civil).

Mientras que la última pregunta "*¿Crees que en determinadas profesiones/carreras la brecha salarial es mayor que en otras? ¿A qué se debe este fenómeno?".* De manera general, los entrevistados no tenían conocimiento sobre este tema, en tanto que un grupo de estudiantes mencionaron que puede deberse este fenómeno principalmente a la condición física de hombres y mujeres.

"Sí yo creo que sí. En todas las carreras y todo ámbito. Por ejemplo, una carrera que tenga que ver con la agricultura y esas cosas, obviamente los hombres como que tienen por decir así un mayor campo, o sea, ellos van a trabajar mucho más rápido, tienen mayor fuerza que una mujer, allí es que se ve una brecha…" (William Veloz, 24 años, estudiante de la carrera de odontología).

Entretanto otros entrevistados mencionaban que también podría ser por cómo la sociedad ve tanto a los hombres y mujeres. "*Se ven a los hombres como más exitosos y a las mujeres se las ve un poco abajo que los hombres*" (John Smith, 20 años, estudiante de la carrera de enfermería).

Así como también que algunas carreras son feminizadas y otras masculinizadas.

"Me imagino que sí y este fenómeno depende mucho de la carrera que se escoja porque, por ejemplo, en enfermería se les atribuye esta profesión a las mujeres" (Yulissa, 22 años, estudiante de la carrera de odontología).

Por lo que a manera general se puede evidenciar un desconocimiento sobre el problema de las brechas salariales por género como también se puede observar notoriamente como el entorno influye en las decisiones de los jóvenes al momento de elegir una carrera universitaria.

Conclusiones

El presente trabajo de investigación se ha propuesto como objetivo determinar las diferencias salariales de las carreras universitarias más demandadas en el Ecuador en función al género. En el Ecuador, de acuerdo a las cifras oficiales, se puede observar el fenómeno de la discriminación salarial hacia las mujeres, en este sentido, la brecha salarial entre hombres y mujeres era del 17,9% a diciembre del 2018. La teoría económica feminista aporta con una explicación sobre este fenómeno, y para este marco analítico el mismo está fuertemente relacionado con la cultura subyacente a la sociedad, los prejuicios y los estereotipos que posan sobre las mujeres. A pesar de la masiva incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo, aún prevalece la imagen de los hombres como los proveedores de la familia y de las mujeres como aportantes de ingresos complementarios.

A través del análisis de la evolución de indicadores tanto en el campo educativo como en lo laboral, se arriba a reflexiones interesantes: en cuanto al campo de lo educativo, son las mujeres las que cuentan con mayor cantidad de años de estudio en comparación con su par hombres, por lo que no se cumple lo que señalado por la teoría del capital humano, la cual sugiere que a mayor educación mayor posibilidad de obtener un salario más alto, empero, las mujeres no consiguen acceder a niveles ocupacionales de mejor calidad ni mejor remunerados. Esto podría generar que las mujeres se desincentiven en seguir invirtiendo en su educación y no sigan avanzando en sus carreras profesionales. En cuanto al campo laboral, aunque las mujeres ostenten más años de estudio que los hombres, no tienen una amplia participación en la fuerza laboral. Solo el 60% de la población femenina entre la edad de 15 a 64 años participan en la fuerza laboral, mientras que aproximadamente el 85% de la población masculina tienen participación en el mercado de trabajo. Esto sugiere que el 40% restante de la población femenina está realizando otros tipos de trabajos, fundamentalmente en el hogar y que no es remunerado, mientras que el 60% de las mujeres que se encuentran laborando hacen el doble de actividades: el trabajo remunerado y el trabajo doméstico o no remunerado. En este mismo orden de ideas, las mujeres se concentran en los sectores de productividad baja, mientras que los hombres se concentran en una mayor proporción que las mujeres en los sectores de productividad media y alta.

En cuanto al análisis de la segregación educativa de acuerdo con el género, se evidenció que de las ocho carreras universitarias más demandas hay cinco carreras universitarias donde más del 60% de la población que labora en relación de dependencia está compuesto por mujeres como es el caso de las carreras de enfermería, administración de empresas,

psicología, contabilidad y auditoría y odontología. A pesar de que con el transcurso del tiempo se ha visto una mayor incorporación de hombres en carreras tradicionalmente feminizadas, estos datos confirman la persistencia de la feminización en carreras de ciencias sociales y de cuidado, sobre todo. Un análisis más detallado revela que la carrera universitaria mayormente feminizada es enfermería, en la que en promedio para los tres años analizados, el 90,74% de los estudiantes graduados son mujeres y tan solo el 9,26% son hombres; en la carrera de Administración de Empresas también hay una mayor presencia femenina, en promedio para el periodo de análisis, el 65,08% son mujeres que eligen esta carrera como profesión y el 34,92% son hombres. En Psicología el 71% que eligen esta carrera y obtienen el título son mujeres frente a un 29% que son hombres. En Contabilidad y Auditoría, el 73,94% está compuesto de mujeres y el 27,36% por hombres. Y en la carrera de odontología donde las mujeres tienen una participación del 68,3% en comparación con los hombres que tienen una participación de 31,7%. En contraposición, a la par de la existencia de carreras feminizadas, se ha podido observar que dentro de las 8 carreras universitarias más demandadas en el Ecuador, existe una carrera donde los hombres tienen una mayor participación en relación con las mujeres, tal es el caso de la carrera de Ingeniería Civil, con un 78,73% y 22,27% de participación promedio, respectivamente; aun cuando la participación de las mujeres en esta carrera universitaria ha ido en aumento, en el 2016, el 90% eran hombres, pero ya en el 2017 eran 76,64%, aún sigue altamente concentrada en cuanto a la población masculina, empero, se observa una tendencia creciente en cuanto a la participación de las mujeres, así, en el año 2018 la participación de la población femenina alcanza el 30,58%. Así también, existen dos carreras universitarias en la que hay una equilibrada participación tanto de hombres como mujeres, tal es el caso de la carrera de derecho y medicina. En el caso de la carrera de Derecho en promedio para el periodo analizado la participación de los hombres en esta carrera es del 58,02% y de las mujeres un 41,98% y en la carrera de Medicina se tiene que el 40,66% son hombres frente a un 59,34% de mujeres. Por lo que, se evidencia que las carreras universitarias con una mayor participación femenina se centran principalmente en el cuidado, rol asignado esencialmente a las mujeres a lo largo de los años, marcando visiblemente la división sexual del trabajo, por lo que carreras universitarias, como por ejemplo, enfermería, están influenciadas por el estereotipo de género que la sociedad le ha concedido a cada profesión.

Existe una inclinación de los hombres más jóvenes a elegir o a inclinarse por las carreras universitarias en las que hay una mayor presencia femenina y muy pocos de los hombres con mayor edad ostentan esta profesión. Como es el caso de la carrera de Enfermería donde

los hombres entre la edad de 20 a 30 años son los que mayormente se inclinan por esta carrera, quienes representan en promedio para el periodo analizado el 57,8% del total de hombres que tienen esta profesión, los de 31 a 40 años representan el 29,1% y los de 41 a 50 años el 10,4%, mientras que hombres entre la edad de 51 años y más no tienen participación en la carrera de Enfermería. Esto se debe mayormente a los estereotipos y roles de género que en su época estaban mayormente arraigados pero que con el paso del tiempo se ha ido disminuyendo, situación discutida en el capítulo II, mientras que, en la carrera masculinizada hay una mayor participación de mujeres jóvenes que mujeres adultas. Las mujeres de 20 a 30 años tienen una representación en esta carrera de 42,4% en promedio para los tres años de estudio, mientras que las mujeres de 31 a 40 años representan el 28,5%, de 41 a 50 años 26,9% y desde 51 años y más no hay una participación de estas relevante en la carrera, mientras que en el caso de los hombres si existe una presencia en todas las edades.

La mayor parte de la población que ostenta un título profesional de las carreras universitarias más demandas en el Ecuador se concentran mayormente en los sectores cuya productividad es baja y media, y tienen una escasa presencia en los sectores cuya productividad es alta, aunque al segregar por género, las mujeres son las que se concentra en los sectores cuya productividad es baja, en promedio a los tres años de estudio el 58,30% las mujeres se concentran en sectores cuya productividad es baja, el 33,68% en sectores cuya productividad es media y el 8,02% en sectores cuya productividad es alta. Mientras que los hombres se concentran en los sectores cuya productividad es media (como ya se había corroborado en la primera sección del capítulo IV), en promedio a los tres años de estudio, aproximadamente el 48% de los hombres se concentran en sectores cuya productividad es media, el 42% en sectores cuya productividad es baja y el 10% en sectores cuya productividad es alta.

En cuanto el ingreso salarial medio, en algunas de las carreras universitarias analizadas son las mujeres quienes reciben un salario promedio mayor que el de los hombres ejerciendo la misma profesión u ocupación, como es el caso de la carrera de Enfermería, donde en promedio para los tres años de estudios, las mujeres reciben un ingreso medio de $1.104 frente a $987 que obtienen los hombres, una diferencia aproximada de $116 a favor de las mujeres. No obstante, de manera global existe un desnivel entre el ingreso medio que percibe la población masculina y femenina comprobándose que las mujeres son las que obtienen un salario promedio menor que los hombres. Y esto se hace notorio aún más en las carreras feminizadas (exceptuando la carrera de enfermería) que, aunque exista una mayor participación de mujeres, estas obtienen una menor remuneración que los hombres. En la

carrera de odontología para el año 2018, las mujeres reciben el 83% del ingreso que reciben los hombres, en la carrera de Administración de Empresas, en el año 2018 las mujeres perciben el 76% del ingreso promedio que reciben un hombre, es decir que las mujeres en promedio para el periodo de análisis obtienen un 25% menos del ingreso que obtiene un hombre. En la carrera de Psicología el salario promedio para los tres años analizados las mujeres perciben un 20% menos del salario que recibe un hombre, en la carrera de Contabilidad y Auditoría las mujeres reciben un premio salarial menor que los hombres, en el 2016, las mujeres reciben el 67% del ingreso que recibe un hombre, en tanto que en los demás años se ha ido cerrando esta brecha salarial pero aún es persistente. En la carrera de ingeniería civil las mujeres reciben un ingreso aproximadamente 30% menos que el salario que reciben un hombre para el periodo 2017-2018. También obtienen en promedio para los tres años analizados, un ingreso medio inferior a los hombres, en la carrera de Derecho, la mujer recibe un premio salarial 25% menor que el premio salarial que obtiene un hombre. Es decir que de cada $100 que reciba de remuneración los hombres las mujeres obtienen tan solo $75 de remuneración. Mientras que, en la carrera de Medicina, se observa un equilibrio en la remuneración tanto de hombres y de mujeres, en promedio para el periodo analizado, el ingreso medio es de $1.446,30 y $1.461,10 respectivamente, por lo que en términos generales no se visualiza una discriminación salarial por género en la carrera de medicina.

En lo que se refiere a los factores que determinan la elección de la carrera se concluye que estos responden a la influencia que han tenido, tanto hombres como mujeres, de su entorno a lo largo de su vida, influencias en el entorno familiar, en el entorno educativo, así como también en algunos casos en el entorno laboral. En algunos de los casos estudiados la decisión sobre la elección de la carrera estudiar se ha tomado por recomendación de familiares, por tradición o por problemas familiares, en otros la decisión se dio en el entorno educativo a partir de una motivación o inspirados por sus docentes. Se ha podido advertir que, al momento de elegir la carrera universitaria a estudiar, los estudiantes no consideraron la futura retribución laboral que les iba a proporcionar sus respectivas carreras. Así también, se pudo advertir un desconocimiento por parte de los encuestados de la existencia de diferencias salariales en cuanto al género en sus respectivas carreras.

En síntesis, se ha podido constatar la existencia de la segregación educativa en las ocho carreras universitarias más demandadas, de acuerdo del género del individuo, segregación que responde a la construcción histórica de los estereotipos y roles de género, y es a partir de esta división educativa que se originan las brechas salariales. A pesar de que se han alcanzado algunos avances en materia de igualdad entre hombres y mujeres, muchas de las

estructuras de discriminación y dominación permanecen intactas y otras se han profundizado. Las mujeres están sobrerrepresentadas en carreras de ciencias sociales, de estudios empresariales y derecho e insuficientemente representadas en carreras de ciencias exactas o duras.

Recomendaciones

Es imperativo reducir y posteriormente eliminar los estereotipos y roles de género. Esto se puede lograr a través del sistema educativo, por lo que se recomienda al Gobierno, en particular al Ministerio de Educación que se realicen reformas curriculares y pedagógicas para que los niños y niñas tengan la oportunidad de elegir la carrera que deseen y no lo que la sociedad "piensa" deben de escoger. Es necesario que se eduquen tanto a niñas y niños desde edad temprana para que en el futuro ellos no tengan prejuicios de ningún tipo y así se pueda ir construyendo una sociedad más justa y equitativa. Es necesario un esfuerzo en conjunto, no solo el gobierno, si no la sociedad como tal, para eliminar los estereotipos y roles de género.

Siguiendo con la anterior recomendación es imperativo que se reformule la formación de los docentes hacia un enfoque de género para que la política anterior se pueda lograr, ya que, el docente puede influir tanto en el desempeño como en las creencias que el/la alumno/a pueda tener.

También se recomienda que el Gobierno debe de garantizar el derecho a la igualdad de remuneración, es decir, los niveles salariales no pueden ser condicionales al género. a través del Ministerio del Trabajo. Este control sobre el salario debe de darse antes de comenzar la relación de trabajo entre el/la empleador/a y el/la trabajador/a.

En cuanto a la academia se recomienda que se realice un estudio más profundo sobre el problema planteado en el presente trabajo de investigación, en el cual se desarrolló el estudio sobre las diferencias salariales entre las carreras universitarias más demandadas en el Ecuador en función al género, para la cual se escogió a la población que trabaja en relación de dependencia, pero a más de esto, sería importante incluir las brechas salariales entre el sector público y privado en función al género.

Referencias bibliográficas

Agenjo Calderón, A. (2012). Análisis feministas en torno a la crisis: economía feminista de la conciliación y economía feminista de la ruptura. *Ponencia presentada en XIII Jornadas de Economía Crítica, Sevilla.*, 428-447. Recuperado el 5 de Noviembre de 2019, de https://www.researchgate.net/publication/309056912_Analisis_feministas_en_torno_a_la_crisis_economia_feminista_de_la_conciliacion_y_economia_feminista_de_la_ruptura

Abrahamson, P. (1997). Exclusión social en Europa: ¿vino viejo en odres nuevos? En L. Moreno Fernández, *Unión Europea y Estado del Bienestar* (Compilación ed., págs. 117-142). Madrid, España: Consejo Superior de Investigaciones Científicas, CSIC, Instituto de Estudios Sociales Avanzados. Recuperado el 16 de Noviembre de 2019, de https://www.researchgate.net/publication/310799608_Union_Europea_y_Estado_del_Bienestar

Agenjo Calderón, A., & Pérez Orozco, A. (2017). Economía Feminista. *Economía sin Fronteras*, 51-97. Recuperado el 5 de Noviembre de 2019, de https://www.researchgate.net/publication/318240662_Economia_Feminista

Aigner, D. J., & Cain, G. G. (January de 1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review, 30*(2), 175-787. Recuperado el 6 de mayo de 2019, de https://www.jstor.org/stable/2522871?read-now=1&refreqid=excelsior%3Ac664f01e838d4b0d40f2fe875c383dba&seq=1#page_scan_tab_contents

Aldaz Odriozola, L., & Eguía Peña, B. (2016). Segregación ocupacional por género y nacionalidad en el mercado laboral español/Gender and Nationality Based Occupational Segregation in the Spanish Labor Market. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 3-20. doi:10.5477/cis/reis.156.3

Amarante, V., & Espino, A. (abril-junio de 2004). La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados. Uruguay, 1990-2000. *Desarrollo Económico, 44*(173), 109-129. Recuperado el 02 de mayo de 2019, de https://www.jstor.org/stable/3455869?read-now=1&seq=2#page_scan_tab_contents

Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres: repaso de las teorías. *Revista internacional del trabajo, 116*(3), 343-370. Recuperado el 25 de abril de 2019, de http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/media/f01_r2_SegregacionProfesional_ANKER.pdf

Ariza, M., & De Oliveira, O. (abril de 1999). Inequidades de género y clase. *Nueva sociedad, 1*(164), 19-23. Recuperado el 3 de mayo de 2019, de http://investigacion.cephcis.unam.mx/generoyrsociales/wp-content/uploads/2015/01/Inequidades-de-g%C3%A9nero-y-clase.-Algunas-consideraciones-anal%C3%ADticas.pdf

Arranz Lozano, F. (2004). Las mujeres y la universidad española: estructuras de dominación y posición de las mujeres en el profesorado universitario. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*(5), 19-47. Recuperado el 2 de Enero de 2020, de http://dspace.uces.edu.ar:8180/jspui/bitstream/123456789/262/1/Las_mujeres_y_la_universidad_espa%c3%b1ola.pdf

Arriagada, I. (agosto de 1997). *Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina.* Santiago de Chile, Chile: Naciones Unidas. Recuperado el 4 de mayo de 2019, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5863/S9700709_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito, Ecuador: Asamblea Nacional. Recuperado el 18 de Noviembre de 2019, de http://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf

Atal, J. P., Ñopo, H., & Winder, N. (2009). http://www.comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2013/01/New_Century_Old_Disparities-_Gender_and_Ethnic_Wage_Gaps_in_Latin_America.pdf. *IDB Working Papers*. Recuperado el 5 de Enero de 2020, de http://www.comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2013/01/New_Century_Old_Disparities-_Gender_and_Ethnic_Wage_Gaps_in_Latin_America.pdf

Avolio , B. E., & Di Laura, G. F. (Agosto de 2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista CEPAL*(122), 35-62. Recuperado el 20 de Noviembre de 2019, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42031/1/RVE122_Avolio.pdf

Baquero , J., Guataquí , J. C., & Sarmiento , L. (Junio de 2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, Modalidades y Estudios. *Borradores de Investigación*(8), 2-31. Recuperado el 24 de Noviembre de 2019, de https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf

Barraza Narváez, N. M. (2010). Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. *Serie documento IEEC*(31). Recuperado el 2 de mayo de 2018, de http://guayacan.uninorte.edu.co/publicaciones/upload/File/Documentos_IEEC_31.pdf

Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination.* Chicago, EE.UU: University of Chicago press. Recuperado el 5 de mayo de 2019, de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=50qHcSNVVEMC&oi=fnd&pg=PP7&dq=The+economics+of+discrimination&ots=ERjZLhcmBq&sig=KM60hqqWE8-gYqfbrQvVs6aNGqM#v=onepage&q=The%20economics%20of%20discrimination&f=false

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference* (Tercera ed.).

Becker, G. S. (Enero de 1985). Human Capital, Effort, and the sexual Division of Labor. *3*(1, Parte 2), S33 -S58. Recuperado el 25 de Octubre de 2019, de http://www.jstor.org/stable/2534997

Berger, S., & Piore, M. J. (1980). *Dualism and discontinuity in industrial societies* (primera ed.). Cambridge: Cambridge University Press. Recuperado el 31 de Octubre de 2019, de https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=ifmqgjF3jNcC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Dualism+and+Discontinuity+in+Industrial+Societies+piore&ots=XRbHp2BPDR&sig=AJ2YQvvMneb8-KUGcdMKKHnw3e0#v=onepage&q=Dualism%20and%20Discontinuity%20in%20Industrial%20Societies%20p

Bergmann, B. R., & Irma, A. (September de 1973). The 1973 Report of President's Council of Economic Adverser. The Economic Role of Women. *The American Economic Review, 63*(4), 509-514. Recuperado el 6 de mayo de 2019, de https://www.jstor.org/stable/1808844?seq=1#page_scan_tab_contents

Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed.). Colombia, Colombia: PEARSON EDUCACIÓN. Recuperado el 2019 de Diciembre de 12, de http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf

Blau, F. D., Ferber, M. A., & Winkler, A. E. (1998). *The Economics of Women, Men, and Work* (tercera edición ed.). Ypper Sadle River: Prentice - Hall.

Botello, H. A., & Guerrero Rincón, I. (enero-marzo de 2017). Efectos de las características físicas en los ingresos laborales en Ecuador, 2012. *Semestre Económico, 20*(42), 127-142. doi:10.22395/seec.v20n42a5

Brint, S. (1992). Profesiones y mercado. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*(59), 161-293. Recuperado el 27 de Diciembre de 2019, de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=250120

Brunet Icart, I., & Alarcón Alarcón, A. (2005). Mercado de trabajo y familia. *RIPS. Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas, 4*(2), 115-129. Recuperado el 4 de mayo de 2019, de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38040208

Brunet Icart, I., & Santamaría Velasco, C. A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales, 4*(1), 61-86. Recuperado el 5 de mayo de 2019, de http://www.scielo.org.mx/pdf/cultural/v4n1/2448-539X-cultural-4-01-00061.pdf

Cameron, J., & Gibson-Graham, J. K. (june de 2003). Feminizing the economy: metaphors, strategies, politics. *Gender, Place and Culture: A Journal of Feminist Geography, 10*(2), 145-157. Recuperado el 6 de mayo de 2019, de https://www.researchgate.net/publication/29457315_Feminising_the_Economy_Metaphors_Strategies_Politics

Carrasco bengoa, C. (2014). La economía feminista: ruptura teórica y propuesta política. *Con voz propia. La economía feminista como apuesta teórica y política,*, 25-48. Recuperado el 5 de Noviembre de 2019, de https://issuu.com/laovejaroja/docs/c_carrasco

Carrasquer, P., Torns, T., Tejero, E., & Romero, A. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers*(55), 959-114. Recuperado el 7 de mayo de 2018, de https://www.raco.cat/index.php/Papers/article/viewFile/25507/25340

Carrera Vaca, C. A. (12 de Octubre de 2011). *Factores determinantes de la dinamia de los ingresos por trabajo de los habitantes de las tres ciudades con mayor número de habitantes en el Ecuador.Período 2003-2009.* Quito: Escuela Politécnica Nacional.

Recuperado el 5 de Enero de 2020, de https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/4251/1/CD-3896.pdf

Carrión Mena, F. (2004). La mujer y el país, un cambio de siglo ambiguo. En FLACSO, & F. Carrión Mena (Ed.), *Memoria de una Gestión FLACSO 1996-2004* (págs. 67-129). Quito, Pichincha, Ecuador: FLACSO. Recuperado el 21 de Noviembre de 2019, de https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/40895.pdf

Casal Madinabeitia, S. (2006). Los estereotipos y los prejuicios: cambios de actitud en el aula de L2. *ELIA: Estudios de Lingüística Inglesa Aplicada*, 135-149. Recuperado el 14 de Noviembre de 2019, de http://institucional.us.es/revistas/elia/6/art.7.pdf

CEPAL. (2019). *Panorama Social de América Latina, 2018.* Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina. Recuperado el 20 de Noviembre de 2019, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44395/11/S1900051_es.pdf

CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. (2013). *Trabajo decente e igualdad de género: políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe.* Santiago: CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. Recuperado el 22 de Noviembre de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf

Cepeda-Emiliani, L., & Barón-Rivera, J. D. (2012). Segregación educativa y la brecha salarial por género entre los recién graduados universitarios en Colombia. *Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional y Urbana*(162), 1-19. Recuperado el 2 de Enero de 2020, de http://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/3080/dtser_162.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Congreso Nacional. (2012). *Código de Trabajo.* Pichincha, Quito, Ecuador: Congreso Nacional. Recuperado el 18 de Noviembre de 2019, de http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf

Cueva Masache, K., & Alvarado López, R. (enero-junio de 2017). Concentración espacial de capital humano calificado y desigualdad regional de ingresos en Ecuador. *Paradigma económico, 9*(1), 5-26. Recuperado el 2 de Enero de 2020, de https://www.researchgate.net/profile/Rafael_Alvarado5/publication/318381242_Concentracion_espacial_de_capital_humano_calificado_y_desigualdad_regional_de_i

ngresos_en_Ecuador/links/5966a8c6458515e9af9918a1/Concentracion-espacial-de-capital-humano-calificad

Del Canto, E., & Silva Silva, A. (2013). Metodología cuantitativa: abordaje desde la. *Revista de Ciencias Sociales, III*(141), 25-34. Recuperado el 14 de septiembre de 2019, de https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/12479/11722

Del Río, C., & Alonso-Villar, O. (31 de Mayo de 2007). Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios. *"Economía e igualdad de Género: retos de*, 1-41. Recuperado el 31 de Diciembre de 2019, de https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/coral/diferencias.pdf

Díaz Andrade, E. (Mayo de 2015). La desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Alcances y limitaciones de la Ley N 20.348 para avanzar en justicia de género. *Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.*, 120. Recuperado el 13 de Noviembre de 2019, de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105461_recurso_1.pdf

Díaz-Chao, Á. (2008). Las diferencias salariales en la economía del conocimiento: un análisis empírico para España. *UOC papers*(6). Recuperado el 31 de Diciembre de 2019, de http://uocpapers.uoc.edu/uocpapers/6/dt/esp/diaz.pdf

Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis.* Lexington, Massachussets, EE.UU: Heath Lexington Books and D.C. Heath and Company. Recuperado el 6 de mayo de 2019, de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=a8s5YyWkaCwC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Internal+Labor+Markets+and+Manpower+Analysis+Internal+Labor+doeringer&ots=qnJrzLHDQ_&sig=Zw-0UD3et4gPxm9T3jmwh34QC0M#v=onepage&q=Internal%20Labor%20Markets%20and%20Manpower%20Analysi

Durán Heras, M. Á. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global* (Primera ed.). Bilbao: Fundación BBVA. Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de https://digital.csic.es/bitstream/10261/76517/3/Duran_Trabajo_No_Remunerado.pdf

Espino, A. (octubre de 2010). Economía feminista: enfoques y propuestas. *Serie Documentos de Trabajo DT 5 /10* , 44. Recuperado el 2 de mayo de 2019, de http://www.obela.org/system/files/000004019.pdf

Federici, S. (2004). *Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria.* (M. Sepúlveda Sánchez , Ed., V. Hendel , & L. S. Touza, Trads.) Madrid: Traficantes de

Sueños. Recuperado el 29 de Octubre de 2019, de https://dspace-libros.metabiblioteca.com.co/jspui/bitstream/001/299/4/978-84-96453-51-7.pdf

Fuchs, V. R. (1989). Women's Quest for Economic Equality. (A. E. Association, Ed.) *The Journal of Economic Perspectives*, *3*(1), 25 - 41. Recuperado el 25 de Octubre de 2019, de http://www.jstor.org/stable/1942963

García Bermúdez, K. J., Rodríguez Pérez, R. E., & Azpilcueta Durón, E. (2018). Determinantes de la segregación ocupacional por sexo en México en el año 2016. En *DESIGUALDAD REGIONAL, POBREZA Y MIGRACIÓN* (págs. 828-852). México: UNAM. Recuperado el 5 de mayo de 2019, de http://ru.iiec.unam.mx/3903/1/182-Garc%C3%ADa-Rodr%C3%ADguez-Azpilcueta.pdf

García Cosco, J. C. (2003). *Segmentación, Diferencias Compensatorias y Discriminación Salarial en el Mercado de Trabajo: El caso de los trabajadores de le Educación en México, 1991 - 1999.* Universidad autónoma Metropolitana Iztapalapa , División de Ciencias Sociales y Humanidades. Iztapalapa - México: Universidad autónoma Metropolitana Iztapalapa . Recuperado el 27 de Octubre de 2019, de http://148.206.53.84/tesiuami/UAMI10831.pdf

Goldin, C., & Polacheck, S. (May de 1987). Residual Differences by Sex: Perspectives on the Gender Gap in Earnings. *The American Economic Review, 77*(2), 143 - 151. Recuperado el 25 de Octubre de 2019, de https://www.jstor.org/stable/1805442?seq=1#page_scan_tab_contents

Gómez Bueno, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers: revista de sociologia*, 123-140. Recuperado el 3 de mayo de 2019, de https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n63-64/02102862n63-64p123.pdf

Gómez Gómez, E. (2008). Capítulo 1: La valoración del trabajo no remunerado: una estrategia clave para la política de igualdad de género. En OPS, *La economía invisible y las desigualdades de género. La importancia de medir y evaluar el trabajo doméstico no remunerado* (págs. 3-19). Washington, D.C., EE.UU. Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de http://mueveteporlaigualdad.org/publicaciones/economiainvisibleydesigualdadesdegenero_CEPAL.pdf

Gómez Luna, M. E. (2010). *Directrices y referentes conceptuales para armonizar las encuestas sobre uso del tiempo en América Latina y el Caribe.* México D.F.: CEPAL. Recuperado el 16 de Noviembre de 2019, de

https://studylib.es/doc/8173996/directrices-y-referentes-conceptuales-para-armonizar-las-...

González Gavaldón, B. (Marzo de 1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Grupo Comunicar*(12), 79-88. Recuperado el 14 de Noviembre de 2019, de https://www.redalyc.org/pdf/158/15801212.pdf

Grupo Dones i Treballs. (2001). Repensar desde el feminismo los trabajos y los tiempos en la vida cotidian. *Asamblea de Mujeres de Córdoba Yerbabuena, Jornadas 'Feminismo es... y será': ponencias, mesas redondas y exposiciones. Córdoba: Universidad de Córdoba*, 317 - 324. Recuperado el 30 de Octubre de 2019, de baristas-de-la-vida-DONES-I-TREBALLS.pdf

Guzmán Gallangos, F. (2002). Segregación ocupacional por género: Cambios y persistencias. *DemoS*, 27-28. Recuperado el 24 de abril de 2019, de http://revistas.unam.mx/index.php/dms/article/viewFile/6786/6306

Hartamann, H. (1994). Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos. En C. Borderías, C. Carrasco , & C. Alemany, *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (págs. 253-294). Barcelona: Icaria.

Hartmann, H. I. (1979). The unhappy marriage of Marxism and feminism: Towards a more progressive union. *ECapital & Class,, 3*(2), 1 - 33. Recuperado el 27 de Octubre de 2019, de https://web.ics.purdue.edu/~hoganr/SOC%20602/Hartmann_1979.pdf

Hernández Pedreño, M. (2008). Capítulo 1: Exclusión social y desigualdad. En M. Hernández Pedreñoō, *Pobrea y Exclusión en las sociedades del conocimiento* (Primera ed., pág. 416). Murcia: Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones. Recuperado el 14 de Noviembre de 2019, de https://www.um.es/documents/1967679/1967852/Libro-Exclusion-social-desigualdad-08.pdf/b3392fe8-ca07-44d4-8833-2a2124a3b190

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición ed.). México, México, México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA. Recuperado el 14 de septiembre de 2019, de https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

INEC. (2016). *Indicadores de los objetivos de desarrollo sostenible.* Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos. Recuperado el 3 de Noviembre de 2019, de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Sistema_Estadistico_Nacional/Objetivos_Desarrollo_Sostenible_ODS/Objetivo_8/Meta_8.5/Indicador_8.5.1/RES_ing_medio_por_hora_hombres_mujeres.pdf

INEC. (2017). *Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador 2017.* Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos . Recuperado el 22 de Noviembre de 2019, de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panorama%20Laboral%202017.pdf

INMUJERES. (2007). *Glosario de género* (Primera ed.). México, México: INMUJERES. Recuperado el 14 de Noviembre de 2019, de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos - INEC. (2015). *Indicadores Laborales Marzo 2015.* Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos - INEC. Recuperado el 22 de Noviembre de 2019, de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Marzo-2015/Informe_Ejecutivo_Mar15.pdf

Katzkowicz, S., & Querejeta, M. (2013). Evolución de la segregación ocupacional y su impacto en las brechas salariales de género. *Serie Documentos de Investigación Estudiantil*(13-01). Recuperado el 3 de mayo de 2019, de https://ideas.repec.org/p/ulr/tpaper/die-01-13.html#download

Lagos Peñas, I. (2002). La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España. *Reis*(98), 171 - 196. doi:10.2307/40184443

Lamas, M. (Noviembre de 1986). La antropología feminista y la categoría "genero". *Nueva Antropología. Revista de Ciencias Sociales, VIII*(30), 173-198. Recuperado el 12 de Noviembre de 2019, de https://www.redalyc.org/pdf/159/15903009.pdf

Larrea Maldonado, A. M. (2015). De la inclusión social a la justicia económica: El papel de la educación superior. En FLACSO, *Calidad de la educación superior y género en América Latina. Ponencias Presentadas en el Seminario Internacional* (pág. 498). Quito, Pichincha, Quito: FLACSO. Recuperado el 21 de Noviembre de 2019, de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/49514504/RESG__CALIDAD_DE_LA_EDUCACION_SUPERIOR_Y_GENERO__13-01-2016_1.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTensiones_productivas_en_la_transversali.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-

LOEI. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. 102. Recuperado el 2 de Noviembre de 2019, de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Ley-Organica-Educacion-Intercultural-Codificado.pdf

López Cabarcos, M. Á., & Grandío Dopico, A. (2005). *Capital humano como fuente de ventajas competitivas: algunas reflexiones y experiencias.* (C. Iglesias, Ed.) España:

Gesbiblo, S.L. Recuperado el 13 de Noviembre de 2019, de https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/11793

Martínez De Ita, M. E. (1997). El papel de la Educación en el Pensamiento Económico. *Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, En Revista Aportes, 3 y 4*. Recuperado el 22 de octubre de 2019, de ftp://ftp.puce.edu.ec/Facultades/CienciasEducacion/Maestria/CienciasEducacion/Econom%C3%ADa%20de%20la%20Educaci%C3%B3n/Martinez.doc

Martínez, C. N., López Martínez, M., & Riquelme Perea , P. J. (2009). La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España. *Proyecto social*, 38-62. Recuperado el 4 de mayo de 2019, de https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/21985/1/LA%20SEGREGACI%C3%93N%20OCUPACIONAL.pdf

Maté García, J. J., Nava Antolín, L. Á., & Rodríguez Caballero, J. C. (2001). La segregación ocupacional por razó de sexo en la economía española, 1994-1999. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*(36), 79-94. Recuperado el 5 de mayo de 2019, de http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/36/informes4.pdf

Mimbrero Mallado, C., & Navarro Pérez , P. (2004). *Género y Exclusión social. Guía para la incorporación del enfoque de género en programas y proyectos.* Instituto Andaluz de la Mujer. Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de https://www.siis.net/documentos/ficha/199114.pdf

Mincer, J., & Polacheck, S. (1974). Family investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy, 82*(2), S76 - S108. Recuperado el 25 de Octubre de 2019, de http://www.jstor.org/stable/1829993

Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (2018). *Política para la igualdad de género.* Quito, Ecuador: Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. Recuperado el 18 de Noviembre de 2019, de https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2018/02/politica_para_la_igualdad_de_genero_2018.pdf

Ministerio del Trabajo. (2017). *Normativa Erradicación de la Discriminación en el ámbito laboral.* Quito: Ministerio del Trabajo. Recuperado el 18 de Noviembre de 2019, de http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-

ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf

Montero González , B. (2017). *Juventud y mercado laboral: La segregación ocupacional y sus consecuencias económicas.* España: Universidad de Granada. Recuperado el 1 de mayo de 2019, de http://digibug.ugr.es/handle/10481/48040

Morales, O. (2003). *Fundamentos de la Investigación Documental y la Monografía.* Mérida, Venezuela. Recuperado el 14 de septiembre de 2019, de http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/16490/fundamentos_investigacion.pdf;jsessionid=949A787B68D10B9AC24254D7B35F8F18?sequence=1

Mosqueda-Díaz, A., Paravic-Klijn, T., & Valenzuela-Suazo, S. (Junio de 2013). División sexual del trabajo y Enfermería. *Index Enferm, 22*(1-2). doi:10.4321/S1132-12962013000100015

Naciones Unidas. (2007). *Estadísticas para la Equidad de género. Magnitudes y tendencias en América Latina.* Santiago de Chile: Naciones Unidas. Recuperado el 22 de Noviembre de 2019, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/27843/1/LCG2321P_es.pdf

Navarro Abarzúa, I. (21 de Agosto de 2005). Capital Humano: Su Definición y Alcances en el Desarrollo Local y Regional. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas, 13*(35), 1-36. Recuperado el 14 de Noviembre de 2019, de https://www.redalyc.org/pdf/2750/275020513035.pdf

Navarro-Guzmán , C., & Casero-Martínez, A. (2012). Análisis de las diferencias de género en la elección de estudios universitarios. *ESE. Estudios sobre educación, 22*, 115-132. Recuperado el 28 de Diciembre de 2019, de https://dadun.unav.edu/handle/10171/22628

Novoa, M. M. (Diciembte de 2012). Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género. *Díkaion, 21*(2), 337-356. Recuperado el 14 de Noviembre de 2019, de http://www.scielo.org.co/pdf/dika/v21n2/v21n2a02.pdf

OIT. (2000). *Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 2 de Noviembre de 2019, de http://www.oitcinterfor.org/livedrupal/sites/default/files/file_articulo/oit_1.pdf

OIT. (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 20 de Noviembre de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

OIT. (2018). *Care work and care jobs for the future of decent work.* Geneva: International Labour Organization. Recuperado el 19 de Noviembre de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf

OIT. (2019). *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19 ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 2019 de Noviembre de 20, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712957.pdf

Olmedo M., P. (2018). El empleo en el Ecuador-Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. *Friedrich Ebert Stiftung–Ecuador. ILDI*, 48. Recuperado el 22 de Noviembre de 2019, de https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf

ONU Mujeres. (2015). *El progreso de las mujeres en el mundo 2015 - 2016: Transformar las economías para realizar los derechos.* EE.UU. Recuperado el 4 de noviembre de 2019, de https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/poww-2015-2016-es.pdf?la=es&vs=0

ONU Mujeres. (2017). *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos.* Panamá. Recuperado el 21 de Noviembre de 2019, de http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Divulgaci%C3%B3n/Comunicaci%C3%B3n/11_17_UN16017_web.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2003). *La hora de la igualdad en el Trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.* Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo. 91ª reunión 2003. Informe I (B). Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado el 31 de Octubre de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando Impulso.* Informe Mundial, Ginebra, Suiza. Recuperado el 4 de Noviembre de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_356969.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Panorama Laboral 2017.* Lima: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 27 de Noviembre de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_613957.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La mujer en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio.* Informe mundial, Ginebra, Suiza. Recuperado el 4 de Noviembre de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf

Osterman, P. (July de 1975). An Empirical Study of Labor Market Segmentation. *Industrial and Labor Relations Review, 28*(4), 508 - 523. doi:10.2307 / 2521648

OXFAM. (2014). *Iguales. Acabemos con la desigualdad extrema. Es hora de cambiar las reglas.* OXFAM. Recuperado el 21 de Noviembre de 2019, de https://d1tn3vj7xz9fdh.cloudfront.net/s3fs-public/file_attachments/cr-even-it-up-extreme-inequality-291014-es.pdf

OXFAM. (2015). *Privilegios que niegan derechos: desigualdad extrema y secuestro de la democracia en América Latina y el Caribe.* OFAM. Recuperado el 19 de Noviembre de 2019, de https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/reporte_iguales-oxfambr.pdf

OXFAM. (2016). *Bajan los salarios, crece la desigualdad. El impacto de las diferencias salariales en los hogares.* OXFAM . Recuperado el 20 de Noviembre de 2019, de https://oxfamintermon.s3.amazonaws.com/sites/default/files/documentos/files/bajan-salarios-crece-desigualdad.pdf

OXFAM. (2016). *Bajan los salarios, crece la desigualdad. El impacto de las diferencias salariales en los hogares.* OXFAM. Recuperado el 20 de Noviembre de 2019, de https://oxfamintermon.s3.amazonaws.com/sites/default/files/documentos/files/bajan-salarios-crece-desigualdad.pdf

OXFAM. (2016). *Mujeres y el 1%: la desigualdad económica extrema y la desigualdad de género deben abordarse conjuntamente* . OXFAM. Recuperado el 18 de Noviembre de 2019, de https://oi-files-d8-prod.s3.eu-west-2.amazonaws.com/s3fs-public/file_attachments/bp-women-and-the-one-percent-110416-es.pdf

OXFAM. (2018). *Premiar el trabajo, no la riqueza.* OXFAM. doi:10.21201/2017.1350

Pérez Orozco, A. (2006). *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados.* Consejo Económico y Social. Recuperado el 30 de Octubre de 2019, de https://www.researchgate.net/profile/Amaia_Orozco/publication/309669736_Persp

ectivas_feministas_en_torno_a_la_economia_El_caso_de_los_cuidados/links/581c65bf08aeccc08aec5ac0/Perspectivas-feministas-en-torno-a-la-economia-El-caso-de-los-cuidados.pdf

Phelps , E. S. (September de 1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review, 62*(4), 659-661. Recuperado el 06 de mayo de 2019, de https://www.jstor.org/stable/1806107?seq=1#page_scan_tab_contents

Picchio, A. (2005). *La economía política y la investigación sobre las condiciones de vida.* Recuperado el 30 de Octubre de 2019, de https://www.researchgate.net/profile/Antonella_Picchio/publication/228434690_La_economia_politica_y_la_investigacion_de_las_condiciones_de_vida/links/0912f50ea895b07fc2000000/La-economia-politica-y-la-investigacion-de-las-condiciones-de-vida.pdf

Reardon, S. F., & Firebaugh, G. (17 de December de 2002). Measures of multigroup segregation. *Sociological Methodology, 32*(1), 33-67. Recuperado el 1 de mayo de 2019, de https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-9531.00110

Reich, M., Gordon , D., & Edwards, R. (May de 1973). Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation. *American Economic Review., 63*(2), 359-365. Recuperado el 27 de Octubre de 2019, de https://www.researchgate.net/publication/4721732_Dual_Labor_Markets_A_Theory_of_Labor_Market_Segmentation

Ribas Bonet, M. A., & Sajardo Moreno , A. (noviembre de 2004). La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*(50), 77-103. Recuperado el 3 de mayo de 2019, de https://www.redalyc.org/pdf/174/17405005.pdf

Rincón Gallardo, G. (Mayo-Diciembre de 2001). Presentación al Informe General de la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación intitulado La discriminación en México: por una nueva cultura de igualdad. . *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales, 44*(183), 261-319. Recuperado el 14 de Noviembre de 2019, de https://www.redalyc.org/pdf/421/42118312.pdf

Rivera, J. (Marzo de 2013). Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012). *Analítika: Revista de análisis estadístico, 5*(1), 7-22. Recuperado el 5 de Enero de 2020, de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4646507.pdf

Robinson, D. (1998). Diferencias de remuneración entre los sexos según la profesión. *Revista Internacional del Trabajo, 117*(1), 3-36. Recuperado el 31 de Diciembre de 2019, de http://oit.org/public/spanish/revue/download/pdf/robinson.pdf

Roldán-García, E., Leyra-Fatou, B., & Contreras-Martínez, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia, XII*(2), 43-56. Recuperado el 2 de Enero de 2020, de https://www.redalyc.org/pdf/1610/161024690004.pdf

Rubia, F. A. (Noviembre de 2013). La segregación escolar en nuestro sistema educativo. *Forum Aragón: Revista Digital de FEAE-Aragón sobre organización y gestión educativa*(10), 47-52. Recuperado el 30 de Diciembre de 2019, de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4688639.pdf

Samaniego P., P. (Marzo de 1995). El ingreso y la educación en el Ecuador: análisis por niveles de instrucción. *Cuestiones económicas*,(24), 135-155. Recuperado el 31 de Diciembre de 2019, de https://www.bce.fin.ec/cuestiones_economicas/images/PDFS/1995/No24/No.24-1995PabloSamaniego.pdf

Schultz, T. W. (marzo de 1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review, 21*(1), 1-17. Recuperado el 22 de octubre de 2019, de http://la.utexas.edu/users/hcleaver/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf

Senplades. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida.* Quito, Ecuador: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - Senplades. Recuperado el 18 de Noviembre de 2019, de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

Siltanen, J., Jarman, J., & Blackburn, R. M. (1995). *Gender inequality in the labour market: occupational concentration and segregation; a manual on methodology.* Geneva: International Labour Organization. Recuperado el 4 de mayo de 2019, de https://www.researchgate.net/publication/44819777_Gender_Inequality_in_the_Labour_Market_Occupational_Concentration_and_Segregation_a_Manual_on_Methodology

Smith, A. (1776). *Investigación de la naturaleza y causas de las riquezas de las naciones.* Recuperado el 5 de mayo de 2019, de http://pdfhumanidades.com/sites/default/files/apuntes/194-Smith%2C%20Adam%20-

%20La%20riqueza%20de%20las%20naciones%20%28Alianza%29%20818%20pag%20IMPRIMIR%20EN%20AHORRO.pdf

UNESCO. (2013). *Clasificación Internacional Normalizada de la Educación CINE 2011.* Instituto de Estadística de la UNESCO. Recuperado el 2 de Noviembre de 2019, de http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-sp.pdf

UNICEF. (2017). *Perspectiva de género. Comunicación, infancia y adolescencia. Guía para periodistas.* Argentina. Recuperado el 14 de Noviembre de 2019, de https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf

Unión Europea. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea.* Luxemburgo: Unión Europea. doi::10.2838/48278

Valdés, G., & Meller, P. (diciembre de 2014). Análisis de los diferenciales salariales según género entre profesionales chilenos. *Interciencia, 39*(2), 836-842. Recuperado el 2 de Enero de 2020, de https://www.redalyc.org/pdf/339/33932786002.pdf

Vázquez-Cupeiro, S. (mayo-agosto de 2015). Ciencia, estereotipos y género: una revisión de los marcos explicativos. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales, 22*(68), 177-202. Recuperado el 2 de Enero de 2020, de http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v22n68/1405-1435-conver-22-68-00177.pdf

Anexos

Anexo 1. *Formato de Entrevista.*

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Carrea Economía Modalidad Semestral

Presentación del entrevistador:

Buenos días/tardes mi nombre es Lidia Gurumendi, egresada de la carrera de economía. Actualmente estoy realizando mi trabajo de titulación, que es una investigación sobre las carreras universitarias más demandadas en el Ecuador. Me gustaría hacerte unas preguntas, ¿me permites grabar la entrevista?

Nombre del Entrevistado/a: _____
Edad: _____ Género: _____
Ciudad de residencia (preguntar si es de otra ciudad): _____
Carrera que estudia: _____ Semestre: _____

1. ¿La carrera que estudias fue tu primera opción? (¿si responde no preguntar qué carrera quería estudiar?
2. ¿Por qué escogiste esa carrera?
3. ¿Siempre quisiste estudiar esa carrera?
4. ¿Te sientes satisfecho/a con la carrera que estudias? (explique por qué SI o por qué NO)
5. ¿Una vez que te gradúes te gustaría estudiar otra carrera? ¿Por qué? ¿Cuál?
6. ¿Qué expectativas tienes sobre tu futuro laboral en la carrera que estudias?
7. ¿Tienes alguna idea sobre el salario promedio actual de un profesional de tu área de estudios?

Sí: ¿cuánto? _____

No: Ver tabla

8. ¿Sabías que, en el Ecuador, existe una brecha de género en cuánto a salarios? En promedio una mujer recibe un salario entre un 20 y 30% menos de lo que recibe un hombre.
9. ¿A qué factores le atribuyes esa diferencia salarial?

10. ¿Crees que en determinadas profesiones/carreras la brecha salarial es mayor que en otras? ¿A qué se debe este fenómeno?

Tabla 1 Ingreso medio de las carreras universitarias más demandadas en el Ecuador Periodo 2018.

Carrera	Hombre	Mujer	Ratio M/H
Enfermería	$ 895,70	$ 1.056,23	**1,18**
Derecho	$ 1.609,36	$ 1.109,72	**0,69**
Administración de Empresas	$ 1.087,22	$ 828,28	**0,76**
Ingeniería Civil	$ 1.114,03	$ 883,48	**0,79**
Psicología	$ 1.064,81	$ 850,82	**0,80**
Contabilidad y Auditoría	$ 904,01	$ 908,07	**1,00**
Medicina	$ 1.622,13	$ 1.607,63	**0,99**
Odontología	$ 1.228,83	$ 1.026,04	**0,83**

Anexo 2. *Comandos utilizados en el Programa STATA.*

```
drop if p12a==2
drop if p12a==.
drop if ingrl==-1
drop if ingrl==999999
recode p12b (650903=1 "enfermería") (650321=2 "derecho") (650405=3 "admin")
(650735=4 "ingcivil") (650308=5 "psico") (650401=6 "contab") (650902=7
"medicina") (650901=8 "odont"), into (carrera)
drop if carrera>10
drop if p42>4
tab carrera p02 [iweight= fexp]
sort area
by area: tab carrera p02 [iweight= fexp]
sort p02
tab carrera p02 [aweight= fexp], sum (ingrl)
by p02: tab carrera area  [aweight= fexp], sum (ingrl)
by p02: tab carrera ciud5 [iweight= fexp]
by p02: tab carrera ciud5 [aweight= fexp], sum (ingrl)
recode p03 (21/30=1 "20-30")  (31/40=2 "31-40")  (41/50=3 "41-50") (51/60=4 "51-
60") (else=5 "+61"), into(edad)
by p02: tab carrera edad [iweight= fexp]
by p02: tab carrera edad [aweight= fexp], sum (ingrl)
gen pbaja=0 if
rama1==1|rama1==7|rama1==9|rama1==14|rama1==16|rama1==17|rama1==18|rama1
==19|rama1==20
gen pmedia=1 if rama1==3|rama1==6|rama1==8|rama1==10|rama1==13|rama1==15
gen palta=2 if rama1==2|rama1==4|rama1==5|rama1==11|rama1==12
replace pbaja=0 if pbaja==.
replace pmedia=0 if pmedia==.
replace palta=0 if palta==.
gen productividad=pbaja+palta+pmedia
tab productividad p02 [iw=fexp]
tab productividad p02 [aw=fexp], sum (ingrl)
sort p02
by p02: tab productividad area [iw=fexp]
by p02: tab productividad area [aw=fexp], sum (ingrl)
by p02: tab productividad edad[iw=fexp]
by p02: tab productividad edad[aw=fexp], sum (ingrl)
by p02: tab productividad ciud5 [iweight= fexp]
by p02: tab productividad ciud5 [aweight= fexp], sum (ingrl)
sort area
by area: tab productividad p02 [iw=fexp]
by area: tab productividad p02 [aw=fexp], sum (ingrl)
```

Elaborado por autora