



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA DE ECONOMÍA

**Trabajo de integración curricular, previo a la
obtención del título de economista**

Tema:

**“Evolución de los niveles de empleo por sexo en el Ecuador,
Periodo 2018-2022”.**

Autora:

Srta. Jennifer Mariuxi Aspiazu Mosquera

Tutora:

Econ. Bella Garabiza Castro del Rocío, MSc.

Febrero, 2024
Guayaquil – Ecuador


ANEXO X.- FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
**FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA: ECONOMIA (REDISEÑO)**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	“Evolución de los niveles de empleo por sexo en el Ecuador, período 2018-2022”.		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Aspiazu Mosquera Jennifer Mariuxi		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Dra. Bella del Rocío Garabiza Castro, MSc.		
INSTITUCIÓN:	Universidad de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Ciencias Económicas		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Economía		
GRADO OBTENIDO:	Economista		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	Febrero, 2024	No. DE PÁGINAS:	73
ÁREAS TEMÁTICAS:	Línea: Desarrollo local y emprendimiento socioeconómico sostenible. Sublínea: Promoción de la calidad de vida laboral en las organizaciones que fortalezcan el desarrollo del potencial humano, individual y social.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Enfoque de género, nivel de empleo, ingresos, discriminación, desigualdad.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): La decisión de desarrollar el presente trabajo de integración curricular radica en que históricamente el estudio sobre el rol de las mujeres en el mercado laboral ha sido de gran relevancia para la sociedad. Dado diferentes factores discriminatorios, los cuales son los responsables de la construcción de una sociedad con restricciones en la generación de oportunidades que permitan desarrollar las aptitudes y destrezas características en la mujer. Por este motivo, el objetivo general planteado consiste en analizar la evolución de los niveles de empleo por sexo en el Ecuador, durante el periodo 2018-2022. Para lo cual, se estableció una investigación cuantitativa y cualitativa de diseño documental, la cual consiste en obtener información de fuentes secundarias empíricas que permitan comprobar la premisa de investigación. Como conclusión se estableció que existe una gran brecha en las condiciones de empleo e ingresos que percibieron los hombres sobre las mujeres en el Ecuador. Sin embargo, dicha brecha se ha reducido con el pasar de los años, debido a las políticas de inclusión aplicadas por el Estado y las empresas tanto públicas como privadas.			
ADJUNTO PDF:	SI (X)	NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0939747538	E-mail: jennifer.aspiazum@ug.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Econ. Natalia Andrade Moreira, MSc.		
	Teléfono: 2293083 Ext.108		
	E-mail: natalia.andradem@edu.ec		



**ANEXO XI.- 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 (REDISEÑO)**

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

Yo, **ASPIAZU MOSQUERA JENNIFER MARIUXI**, con C.I. No. **0941420226**, certifico que los contenidos desarrollados en este trabajo de integración curricular, cuyo título es **“EVOLUCIÓN DE LOS NIVELES DE EMPLEO POR SEXO EN EL ECUADOR, PERÍODO 2018-2022”**.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.

ASPIAZU MOSQUERA JENNIFER MARIUXI
C.I.No.: **0941420226**

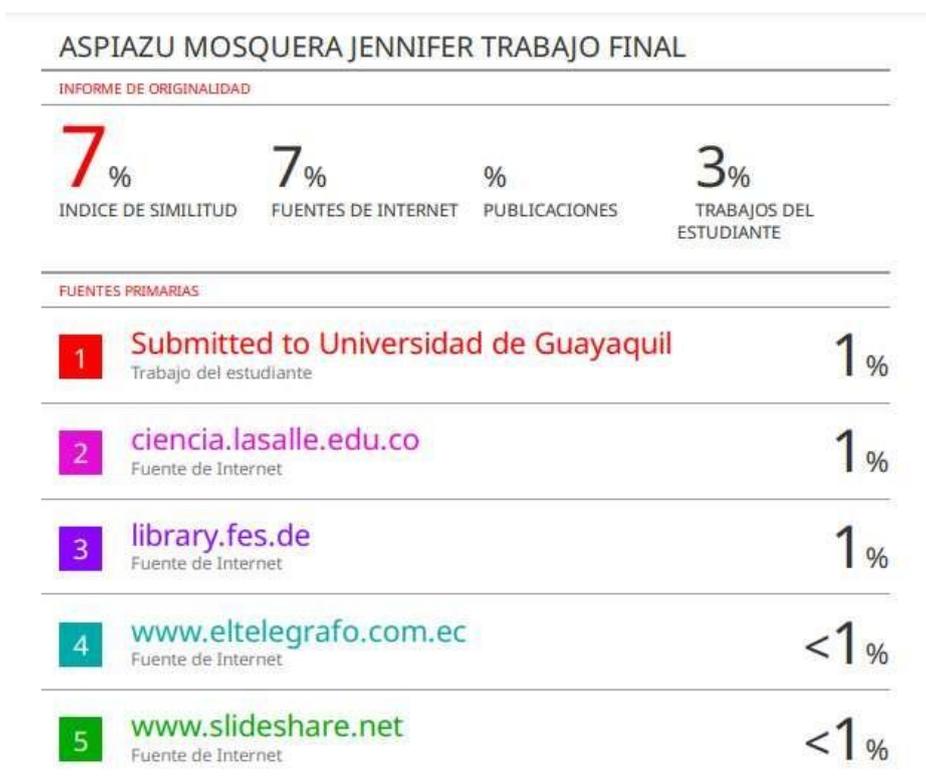


ANEXO VI.- CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD

FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS CARRERA: ECONOMÍA REDISEÑO

Habiendo sido nombrado **GARABIZA CASTRO BELLA DEL ROCIO**, tutora del trabajo de integración curricular certifico que el presente trabajo ha sido elaborado por **ASPIAZU MOSQUERA JENNIFER MARIUXI**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **ECONOMISTA**.

Se informa que el trabajo de integración curricular: “**EVOLUCIÓN DE LOS NIVELES DE EMPLEO POR SEXO EN EL ECUADOR, PERÍODO 2018-2022**” ha sido orientado durante todo el periodo de ejecución en el programa antiplagio TURNITIN quedando el **7%** de coincidencia.



<https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2281565670&u=1133714646&s=1&lang=es>

BELLA DEL
ROCIO
GARABIZA
CASTRO

Firmado digitalmente
por BELLA DEL ROCIO
GARABIZA CASTRO
Fecha: 2024.01.31
23:12:51 -05'00'

DRA. BELLA DEL ROCIO GARABIZA CASTRO
C.I.: 0925171498
FECHA: 30/01/2024

ANEXO V. - CERTIFICADO DEL DOCENTE-TUTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS CARRERA: ECONOMÍA REDISEÑO

Guayaquil, 30 de enero del 2024

Sr. Economista
CHRISTIAN WASHBURN HERRERA, MSc.
DIRECTOR DE CARRERA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Ciudad. -

De mis consideraciones:

Envío a Ud. el Informe correspondiente a la tutoría realizada al Trabajo de Integración Curricular **“EVOLUCIÓN DE LOS NIVELES DE EMPLEO POR SEXO EN EL ECUADOR, PERÍODO 2018-2022”** de la estudiante **ASPIAZU MOSQUERA JENNIFER MARIUXI**, 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 integración curricular con la respectiva calificación.

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

Atentamente,

BELLA DEL ROCIO
GARABIZA
CASTRO

Firmado digitalmente
por BELLA DEL ROCIO
GARABIZA CASTRO
Fecha: 2024.01.31
23:13:16 -05'00'

DRA. BELLA DEL ROCIO GARABIZA CASTRO
C.I.: 0925171498
FECHA: 30/01/2024



ANEXO VII.- INFORME DEL DOCENTE REVISOR



FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS CARRERA: ECONOMIA (REDISEÑO)

Guayaquil, 23 de febrero de 2024

Sr. Economista
VLADIMIR SORIA FREIRE, MSc.
SUBDECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Ciudad. –

De mis consideraciones:

Envío a Ud. el informe correspondiente a la REVISIÓN FINAL del trabajo de integración curricular EVOLUCIÓN DE LOS NIVELES DE EMPLEO POR SEXO EN EL ECUADOR. PERIODO 2018-2022. del o de la estudiante (s) ASPIAZU MOSQUERA JENNIFER MARIUXI. Las gestiones realizadas me permiten indicar que el trabajo fue revisado considerando todos los parámetros establecidos en las normativas vigentes, en el cumplimiento de los siguientes aspectos:

Cumplimiento de requisitos de forma:

El título tiene un máximo de 14 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 5 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 el 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 integración curricular.

Particular que comunicamos a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
HILDA ANNABELLE
CEVALLOS ROMERO

Dra. C. Hilda Cevallos Romero

DOCENTE TUTOR REVISOR

C.I.: 0906025176

FECHA: 23 de febrero de 2024

Dedicatoria

A mis padres Lautaro Aspiazu y Bertha Mosquera, les dedico este logro como un testimonio de gratitud por su inquebrantable apoyo y confianza a lo largo de mi carrera universitaria. Su respaldo ha sido la luz que ha guiado mi camino. Gracias por creer en mí y ser la base sólida de mi éxito académico.

A mis queridos hermanos Aracely y Steeven desde lo más profundo de mi corazón, agradezco ser la fuente constante de ánimo y palabras alentadoras. En cada desafío, su apoyo ha sido mi impulso para seguir adelante. Compartir este logro con ustedes es un privilegio y un reflejo del vínculo fuerte que nos une.

A mis entrañables amigas de la facultad, Angie, Esther, Noelia, Rita y Anabel. A lo largo de nuestra travesía académica, hemos compartido risas, desafíos y momentos inolvidables.

Gracias por ser parte fundamental de mi crecimiento profesional. Juntas hemos construido recuerdos que atesoraré siempre.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme culminar esta maravillosa etapa en mi vida, un viaje lleno de aprendizajes y desafíos que me ha demostrado que puedo alcanzar cualquier meta que me proponga.

A mi amada familia, les agradezco de corazón por su incondicional apoyo y confianza a lo largo de este camino. Su amor ha sido mi fuente de inspiración y fortaleza.

A la Dra. Bella Garabiza Castro quiero expresar mi profundo agradecimiento por su guía invaluable durante todo el proceso del trabajo de investigación. Su sabiduría y apoyo han sido fundamentales para el éxito de este trabajo.

A mis estimados docentes de la facultad Ciencias Económicas, agradezco sinceramente por compartir sus vastos conocimientos. Han sido maestros excepcionales que han contribuido significativamente a mi formación como profesional. Gracias por su dedicación y compromiso.

Índice general

DIRECTOR DE CARRERA.....	V
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS.....	V
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.....	V
ANEXO XII.- RESUMEN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR (ESPAÑOL).....	XIII
ANEXO XIII.- RESUMEN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR (INGLÉS)	XIV
Introducción.....	1
Capítulo I Planteamiento del Problema	
1.1. Descripción del problema.....	2
1.2. Árbol de problemas	3
1.3. Formulación y sistematización de la investigación.....	3
1.3.1. Pregunta general.....	3
1.3.2. Preguntas específicas.	3
1.4. Delimitación espacial y temporal.....	4
1.4.1. Delimitación espacial.....	4
1.4.2. Delimitación temporal.	4
1.5. Línea de investigación.....	4
1.5.1. Sublínea de investigación	4
1.6. Justificación de la investigación.....	4
1.7. Objetivos de investigación	5
1.7.1. Objetivo general.....	5
1.7.2. Objetivos específicos	5
1.8. Premisa de investigación.....	5
Capítulo II Marco Referencial	
2.1. Marco Teórico	6
2.1.1. Teoría sobre la igualdad de género	6
2.1.2. Teoría del techo de cristal.....	8
2.1.3. Teoría de congruencia de rol.....	10
2.1.4. El empoderamiento económico.....	13
2.2. Marco conceptual	
2.2.1. Enfoque de género. “	14
2.2.2. Roles de género.....	14
2.2.3. Igualdad de género.....	14

2.2.4.	Desigualdad de género.....	14
2.2.5.	Mercado laboral ecuatoriano.....	15
2.2.5.1.	Población económicamente activa	15
2.2.5.1.1.	Población con empleo.....	15
2.2.5.1.2.	Desempleo.	16
2.2.5.2.	Población económicamente inactiva	16
2.2.6.	Discriminación laboral.....	16
2.2.7.	Segregación ocupacional por género	16
2.2.8.	Empoderamiento económico de la mujer	17
2.2.9.	Brecha salarial por género	17
2.2.10.	Acción positiva.....	17
2.3.	Marco legal.....	17
2.4.	Marco contextual.....	20
2.4.1.	Empleo en América Latina	20
2.5.	Referentes empíricos	23
Capítulo III Marco metodológico		
3.1.	Enfoque de la investigación	26
3.2.	Modalidad o diseño de la investigación	26
3.3.	Tipo de investigación	27
3.4.	Población y muestra	28
3.5.	Operacionalización de variables o matriz CDIU.....	29
3.6.	Técnicas e instrumentos	29
3.7.	Recolección y procesamiento de información.....	30
Capítulo IV Análisis de resultados		
4.1.	Resultados	31
4.1.1.	Niveles de empleo por sexo en Ecuador	31
4.1.1.1.	<i>Evolución de los indicadores poblacionales de empleo por sexo.....</i>	<i>31</i>
4.1.1.2.	<i>Evolución de los tipos de empleo por sexo.....</i>	<i>38</i>
4.1.2.	Participación del empleo por sexo en las principales instituciones del sector público del Ecuador.	45
4.1.2.1.	<i>Participación política.....</i>	<i>46</i>
4.1.2.2.	<i>Representación del empleo por sexo en las instituciones públicas.....</i>	<i>51</i>
4.1.2.3.	<i>Representación del empleo por sexo en los ministerios de gobierno</i>	<i>52</i>

4.1.2.4. Representación del empleo por sexo en los departamentos de servicios públicos	53
4.1.2.5. Representación del empleo por sexo en la consejería pública	55
4.1.2.6. Representación del empleo por sexo en el sector bancario	56
4.1.3. Políticas aplicadas para disminuir la brecha de género.....	57
4.2. Discusión.....	61
4.3. Limitaciones de la investigación	63
4.4. Futuras líneas de investigación.....	63
Recomendaciones	66
Referencia Bibliográfica	67

Índice de tablas

Tabla 1. Teoría sobre la igualdad de género.....	6
Tabla 2. Teoría sobre el techo de cristal.....	8
Tabla 3. Teoría de la congruencia de rol.....	11
Tabla 4. Teorías sobre el empoderamiento económico.....	13
Tabla 5. Constitución de la República del Ecuador.....	18
Tabla 6. Código de trabajo del Ecuador.....	19
Tabla 7. Ley orgánica para impulsar la economía violeta.....	20
Tabla 8. Operacionalización de las variables.....	29
Tabla 9. Indicadores de empleo por población.....	32
Tabla 10. Evolución de la Población en Edad de Trabajar por sexo.....	33
Tabla 11. Evolución de la Población Económicamente Activa por sexo.....	34
Tabla 12. Evolución de la Población con Empleo por sexo.....	36
Tabla 13. Evolución de la Población Económicamente Inactiva por sexo.....	37
Tabla 14. Indicadores de tipos de empleo en Ecuador.....	39
Tabla 15. Evolución del Empleo adecuado/pleno por sexo.....	40
Tabla 16. Evolución del Subempleo/pleno por sexo.....	41
Tabla 17. Evolución del Empleo no remunerado por sexo.....	42
Tabla 18. Evolución del Otro Empleo no pleno por sexo.....	43
Tabla 19. Evolución del Empleo no Clasificado por sexo.....	44
Tabla 20. Lista de Prefectos electos 2019 y 2023 por sexo.....	47
Tabla 21. <i>Lista de alcaldes electos 2019 y 2023 por sexo.....</i>	49
Tabla 22. Empleo por sexo en los institutos públicos.....	51
Tabla 23. Empleo por sexo en los ministerios de Gobierno.....	52
Tabla 24. Empleo por sexo en los departamentos de servicios públicos.....	54
Tabla 25. Instituciones que fortalecerán con el derecho de las mujeres.....	55
Tabla 26. Empleo por sexo en el sector bancario.....	57
Tabla 27. Políticas para reducir la brecha de género.....	58
Tabla 28. Políticas del Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres ecuatorianas ..	59
Tabla 29. Políticas públicas de Economía Violeta (Parte I).....	60
Tabla 30 Políticas públicas de Economía Violeta (Parte II).....	61

Índice de figuras

Figura 1. Árbol de problemas.....	3
Figura 2. Estructura del mercado laboral ecuatoriano.....	15
Figura 3. Reformas para abordar las brechas de género en ALC.....	22
Figura 4. Modalidades de investigación.....	27
Figura 5. Tipos de investigación.	28
Figura 6. Técnicas de investigación.	29
Figura 7. PET por sexo.....	34
Figura 8. PEA por sexo.	35
Figura 9. Población con empleo por sexo.	36
Figura 10. PEI por sexo.....	38
Figura 11 Participación del sector público y privado en el total del empleo. Periodo 2018-2022.....	46
Figura 12. Listado de Asambleístas por sexo.....	50
Figura 13. Instituciones que se fortalecerán con el derecho de las mujeres.....	60



ANEXO XII.- RESUMEN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR (ESPAÑOL)

FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA: ECONOMÍA (REDISEÑO)

“EVOLUCIÓN DE LOS NIVELES DE EMPLEO POR SEXO EN EL ECUADOR. PERIODO 2018-2022”

Autora Aspiazu Mosquera Jennifer Mariuxi

Tutor: Econ. Bella Del Rocío Garabiza Castro

Resumen

La decisión de desarrollar el presente trabajo de integración curricular radica en que históricamente el estudio sobre el rol de las mujeres en el mercado laboral ha sido de gran relevancia para la sociedad. Dado diferentes factores discriminatorios, los cuales son los responsables de la construcción de una sociedad con restricciones en la generación de oportunidades que aporten a desarrollar las aptitudes y destrezas características en la mujer. Por este motivo, el objetivo de este estudio es analizar la evolución de los niveles de empleo por sexo en el Ecuador, durante el periodo 2018-2022. Para lo cual, se empleó una investigación cuantitativa y cualitativa de diseño documental, la cual permiten obtener información de fuentes secundarias empíricas que sirvan para comprobar la premisa de investigación. Se concluye que existe una gran brecha en las condiciones de empleo e ingresos que percibieron los hombres sobre las mujeres en el Ecuador. Sin embargo, dicha brecha se ha reducido con el pasar de los años, debido a las políticas de inclusión aplicadas por el Estado y las empresas tanto públicas como privadas.

Palabras claves: *Enfoque de género, empleo, ingresos, discriminación y desigualdad.*



ANEXO XIII.- RESUMEN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR (INGLÉS)

FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA: ECONOMÍA (REDISEÑO)

“EVOLUTION OF EMPLOYMENT LEVELS BY SEX IN ECUADOR. PERIOD 2018-2022”

Autora Aspiazu Mosquera Jennifer Mariuxi

Tutor: Econ. Bella Del Rocío Garabiza Castro

Abstract

The decision to develop this work on curricular integration lies in the fact that historically the study of the role of women in the labor market has been of great relevance for society. Given different discriminatory factors, which are responsible for the construction of a society with restrictions in the generation of opportunities that contribute to developing the characteristic aptitudes and skills in women. For this reason, the objective of this study is to analyze the evolution of employment levels by sex in Ecuador, during the period 2018-2022. For this, a quantitative and qualitative research of documentary design was used, which allows obtaining information from empirical secondary sources that serve to verify the research premise. It is concluded that there is a large gap in the employment and income conditions that men perceived over women in Ecuador. However, this gap has been reduced over the years, due to the inclusion policies applied by the State and both public and private companies.

Keywords: *Gender approach, employment, income, discrimination and inequality*

Introducción

En el Ecuador el empleo por sexo ha sido objeto de debate durante mucho tiempo, dado que, los hombres han representado un papel más participativo en el entorno laboral, obstaculizando el rol de las mujeres en varios escenarios, problema que ha sido acrecentado sistemáticamente hasta llegar a niveles significativos. Sin embargo, hace varios años atrás se han elaborado una serie de políticas que han permitido reducir la brecha laboral entre estos dos grupos poblacionales, por lo que, es imprescindible realizar este estudio investigativo, donde se examina el desarrollo de los principales indicadores laborales y la representación que cumplen los hombres y las mujeres en los resultados obtenidos.

En ese sentido, el capítulo I detalla los argumentos que justifican el por qué se escogió este tema para ser tratado como un trabajo de integración curricular. Aquí se detallan los objetivos y la premisa de investigación, las cuales son comprobadas con los datos recabados de fuentes secundarias de información.

Por su parte, el segundo capítulo recaba la información teórica y empírica que está relacionada con la brecha de género, el empleo entre hombres y mujeres y las principales razones históricas del acrecentamiento de esta desigualdad en el mundo.

El capítulo III se encarga de establecer un marco metodológico, capaz de detallar las fuentes bibliográficas donde se recabará información estadística sobre los indicadores de empleo. Para ello, se establece una modalidad de investigación documental, con la finalidad de obtener los datos de fuentes oficiales como el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y los reportes de sueldos y salarios emitidos por las instituciones públicas que se tomaron en consideración para el alcance de los objetivos específicos.

Por último, el capítulo IV contiene el análisis y la interpretación de los indicadores laborales del Ecuador, tales como: PET, PEA, empleo adecuado, empleo no pleno, empleo no remunerado, subempleo, entre otras categorías. Así también se identificaron la cantidad de empleo para hombres y mujeres que generaron las instituciones públicas, ministerios, bancos públicos y demás departamentos del Estado.

Capítulo I

Planteamiento del Problema

1.1. Descripción del problema

En un contexto histórico, el rol laboral de los hombres y las mujeres presenta un carácter desigual, tanto en las esferas económicas como en las esferas políticas de las diferentes naciones. Si bien es cierto, se están aplicando correctivos y políticas públicas para reducir estas desigualdades y mitigar los daños causados estructuralmente, pero los esfuerzos no llegan a ser suficientes para otorgarles a las mujeres un rol más participativo en las actividades políticas y económicas de la sociedad.

Partiendo de allí, las féminas se caracterizan por obtener las oportunidades laborales más decadentes, de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017), esto se debe a que el 78,1% de las mujeres en la región, se desempeñan en sectores catalogados como de baja productividad, es decir, sectores donde existen bajas remuneraciones, poca relación con tecnologías e innovación y mala calidad de los empleos.

En Ecuador, la situación no es ajena, donde aún se evidencian desigualdades en las oportunidades y beneficios otorgados a los hombres y mujeres, fijando una remuneración mayor al empleo masculino. De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (2023) el promedio de ingreso laboral de las mujeres en el 2022 es de \$406,3 y de \$503,0 para los hombres. Con una diferencia de \$97 se demuestra la desigualdad en quizás el beneficio laboral más influyente como es el salario. Aquí no se considera el valor real que aportan las mujeres a la productividad del país, por lo que es imprescindible contar con un sistema laboral equitativo para los hombres y mujeres que les otorgue el valor social y económico.

En la actualidad, prevalecen las barreras en la creación de oportunidades y aún se observa la presencia de elementos discriminatorios en las etapas de selección de los nuevos empleados en las empresas. Lo que aumenta la brecha desigual, permitiendo el levantamiento de voz y exigencias de políticas públicas que sean capaces de abolir esta problemática. Así lo confirma Banco Mundial (2022) al señalar que aproximadamente 2.400 millones de mujeres en el mundo carecen de derechos económicos equiparables a los hombres. Lo que aumenta la brecha desigual entre los beneficios económicos y sociales que perciben los hombres por encima del que reciben las mujeres, situación que se observa en una gran parte de las economías a nivel regional y mundial.

Es necesario destacar, que estas desigualdades no se dan particularmente por rasgos distintivos o por capacidad física, según Benería (2019) “a menudo las apoya una base económica definida por la organización de la producción y de la reproducción en una sociedad determinada” (pág. 131). Es decir, que las desigualdades están establecidas estructuralmente, dependiendo de la oferta de mano de obra requerida para alguna actividad específica. Por ejemplo, desde esta perspectiva las mujeres no podrían realizar levantamiento de peso en sacos o fundas como lo podría hacer un hombre.

1.2. Árbol de problemas



Figura 1. Árbol de problemas.

1.3. Formulación y sistematización de la investigación

1.3.1 Pregunta general. ¿Cómo ha evolucionado los niveles de empleo por sexo en el Ecuador, periodo 2018-2022?

1.3.2 Preguntas específicas.

- ¿Qué teorías están relacionadas con el empleo y su normativa legal en Ecuador?
- ¿En qué medida evolucionaron los niveles de empleo por sexo en Ecuador?
- ¿Cuál es la representación del empleo por sexo en las principales instituciones del sector público en Ecuador?

- ¿Cuáles son las políticas, programas o proyectos requeridos para disminuir la diferencia de empleo por sexo?

1.4. Delimitación espacial y temporal

1.4.1. Delimitación espacial. En esta investigación se trabaja con los datos mostrados a nivel nacional, es decir, Ecuador.

1.4.2. Delimitación temporal. Periodo 2018-2022.

1.5. Línea de investigación

Desarrollo local y emprendimiento socioeconómico sostenible.

1.5.1. Sublínea de investigación. Promoción de la calidad de vida laboral en las organizaciones que fortalezcan el desarrollo del potencial humano, individual y social.

1.6. Justificación de la investigación

La decisión de desarrollar el presente trabajo de investigación radica en que históricamente el estudio sobre la participación femenina en el mercado laboral ha sido de gran relevancia para la sociedad. Dado diferentes factores discriminatorios, los cuales son actores en la edificación social con restricciones en la generación de oportunidades que permitan desarrollar las aptitudes y destrezas características en la mujer.

Ecuador no es la excepción en estos casos, ya que según las Naciones Unidas Ecuador, la población económica activa del Ecuador, durante el 2021 fue de 8,4 millones de personas, de las cuales el 57% la representan hombres y el 43% mujeres, mientras que la población económicamente inactiva registró 4,3 millones de personas, donde el 69,8% del total eran mujeres (Naciones Unidas Ecuador, 2022, pág. 10).

Es por esto por lo que, es necesario realizar un estudio comparativo sobre las condiciones e indicadores de empleo de los hombres y mujeres, donde se evidencia una clara desigualdad en variables como el número de empleados e ingreso promedio. Con el análisis de los datos estadísticos sobre el mercado laboral ecuatoriano, se pretende mostrar el papel de la mujer en las organizaciones del país y verificar si existió un acrecentamiento de esta problemática social durante el periodo de estudio 2018-2022.

Por otra parte, este estudio está dirigido a los planificadores y ejecutores de la política pública laboral en el Ecuador, con la finalidad de que cuenten con un precedente científico

sobre el rol que tienen la falta de oportunidades y desigualdades en los actores del mercado laboral en el país.

Se espera que el estudio de los datos procedentes de fuentes de información primarias y secundarias, sirvan de herramienta empírica a los hacedores de la política pública para la identificación y resolución de los problemas sociales y económicos en el país. Considerando que las políticas públicas aplicadas hasta la actualidad han generado un impacto paliativo, ya que aún existen mujeres que sufren casos de discriminación laboral.

1.7. Objetivos de investigación

1.7.1. Objetivo general

Analizar la evolución de los niveles de empleo por sexo en el Ecuador, periodo 2018-2022.

1.7.2. Objetivos específicos

- Revisar el sustento teórico sobre el empleo y su normativa legal en Ecuador.
- Determinar la evolución de los niveles de empleo por sexo en Ecuador, periodo 2018-2022.
- Identificar la participación por sexo en las principales instituciones del sector público del Ecuador.
- Identificar las políticas, programas o proyectos aplicados para disminuir la diferencia de empleo por sexo.

1.8. Premisa de investigación

Existe una gran brecha en las condiciones de empleo e ingresos que perciben los hombres sobre las mujeres en el Ecuador, durante el periodo 2018-2022.

Capítulo II

Marco Referencial

2.1. Marco Teórico

A continuación, se detallarán las diversas teorías que se convertirán en la base teórica para los planteamientos posteriores del presente trabajo investigativo; para ello se desarrolla de manera explicativa las teorías sobre la igualdad de género, teorías sobre el techo de cristal; teorías de la congruencia de rol y teorías sobre el empoderamiento económico.

2.1.1. Teoría sobre la igualdad de género.

Tabla 1.

Teoría sobre la igualdad de género.

Autor	Obra	Teoría
Rubin Gayle (1986)	El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo	El Sistema sexo/género
Martha Minow (1994)	Deconstruir igualdad-versus-diferencia: Usos de la Teoría Posestructuralista para el feminismo	El dilema de la diferencia
Bodelón (1998)	La igualdad y el movimiento de mujeres: propuestas y metodología para el estudio del género	La Teoría política feminista liberal
Enrique Gomáriz y Ana García (2003)	Teoría de género	Género y seguridad democrática

Fuente: Elaborado por la autora.

En relación con el "Sistema sexo/género", se alude a un conjunto de normas mediante las cuales la sociedad convierte la sexualidad biológica en resultados de la actividad humana, y en los cuales estas necesidades sexuales transformadas encuentran satisfacción (Rubin, 1986).

Este sistema se caracteriza fundamentalmente por la generación cultural y social de los roles de género, emergiendo de un complejo proceso de asignación de significados sociales. O, en términos más simplificados y en el contexto del mundo occidental: "una tecnología social que asegura la subordinación de las mujeres a los hombres" (Rubin, 1986).

En el contexto del dilema de la diferencia, surge de la tendencia a ignorar las disparidades experimentadas por los grupos subordinados, en lugar de promover una neutralidad

defectuosa, aunque enfocarse en las diferencias puede intensificar el estigma asociado con la divergencia (Minow, 1994).

Martha Minow, consideraba que tanto enfocarse en la diferencia, como mostrar desinterés total hacia ello provocan que se corra el riesgo de recrearla, a esto es a lo que se refiere como el "dilema de la diferencia". La misma argumentaba que lo que se necesita, es una forma nueva de ver y pensar en las diferencias, y es precisamente eso lo que comprende el rechazo de la idea de que la igualdad-versus-diferencia es realmente una oposición.

La teoría política feminista liberal postula que el tratamiento de las mujeres en la sociedad contemporánea transgrede los fundamentos del liberalismo político, que abogan por la libertad y la igualdad para todos los individuos (Bodelón, 1998).

Sus argumentos se basan principalmente en la injusticia de la discriminación sexual, dado que, consideran que esta evita que las mujeres logren obtener la igualdad de derechos que les permitirían seguir sus propios intereses. Inicialmente, sus propuestas tenían por objetivo lograr la igualdad frente a los hombres y, por lo tanto, toda ley que tuviera en cuenta las diferencias sexuales era completamente rechazada por estas. Con el paso del tiempo estos planteamientos han perdido su fuerza y por ende en la actualidad muchas autoras mantienen la firme creencia de que la igualdad formal no es suficiente.

En cuanto a la "teoría de género", su principal propósito es procurar establecer un enfoque genuinamente integrador entre el género y la seguridad, un enfoque que no se limite a dos vías paralelas (mujeres y seguridad - hombres y seguridad), sino que sea inclusivo en términos de género, permitiendo así un cruce temático entre ambos conceptos (Gomáriz y García, 2003).

Es decir, lo que se busca en realidad es una perspectiva de género que se relacione con los ámbitos de la seguridad, un enfoque que comprenda no solo a la población femenina sino también a la población masculina, la idea es identificar solo en caso de que sea necesario el por qué un determinado tópico puede o no tener una mayor importancia para uno u otro sexo. Este estudio busca discernir la interrelación entre las actitudes de género y las inclinaciones ante el manejo de enfrentamientos.

2.1.2. Teoría del techo de cristal.

Tabla 2.

Teoría sobre el techo de cristal.

Autor	Obra	Teoría
Gary Becker (1971)	“The Economics of Discrimination”	La teoría del gusto por la discriminación
Doeringer y Piore (1971)	Mercados internos de trabajo y análisis laboral	La teoría de la segmentación
Phelps (1972) Arrow (1973)	“The Statistical Theory of Racism and Sexism” “Models of Job Discrimination”	Teoría de la discriminación estadística
Ann Morrison, Ellen van Velsor y Randall p. (1987)	Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America’s Largest Corporations?	Techo de cristal

Fuente: Elaborado por la autora.

La teoría del gusto por la discriminación ha sido extensamente empleada para examinar la discriminación en el ámbito laboral desde una perspectiva de género. La misma se dio a conocer por el economista Gary Becker en 1971, según la teoría, los empleadores pueden tener dificultades para aceptar la presencia de candidatos o empleados con características que ellos consideran negativas, lo que los lleva a priorizar sus prejuicios incluso a costa de la productividad (Becker, como se citó en Meza, 2018).

Si se aplica la teoría al mercado laboral, entonces se comprenderá que dicho gusto por la discriminación provoca consecuencias económicas dobles; el primer efecto se da sobre los grupos minoritarios, pues se considera que reduce los ingresos reales de los mismos, y el otro efecto se da sobre las empresas, esto es debido a que el empleador, con tal de ejercer sus prejuicios, siempre tendrá la predisposición de pagar salarios más altos, de contratar o de otorgar ascensos a su personal basándose únicamente en sus preferencias, aun cuando esto pueda disminuir sus utilidades y productividad marginal.

La teoría de la segmentación, presentada por Doeringer y Piore en 1971, postula la presencia de dos mercados distintos: uno moderno y otro tradicional. El primero se distingue por su carácter innovador y competitivo, con un amplio despliegue de capital, adopción avanzada de tecnología y empleados altamente cualificados. En contraste, el segundo opera con recursos limitados y tecnología obsoleta (Meza, 2018).

Si se analiza la teoría de mercados segmentados desde una perspectiva de género, entonces será posible comprender la persistencia de la discriminación laboral dirigida hacia las mujeres. Considerando los prejuicios de los empleadores respecto a la supuesta menor educación y movilidad laboral de las mujeres, en comparación con lo necesario para ocupar puestos de mayor rango jerárquico, pues, se mantiene la absurda creencia de que estas son incapaces de proporcionar la estabilidad requerida por parte del sector moderno, por lo tanto, terminan recibiendo como castigo su falta de consideración como personal calificado por parte de los altos mandos al momento de la contratación, razón por la cual terminan migrando laboralmente hacia el sector tradicional, con mayor vacilación por su escasa estabilidad y menores niveles de remuneraciones, fomentando así la segregación en el mercado laboral.

Además, la teoría de la discriminación estadística cuenta con Phelps (1972) y Arrow (1973) como sus pioneros, su enfoque se basó en la premisa de que, en un entorno de mercado competitivo, la presencia de información imperfecta puede generar incertidumbre. En consecuencia, el empleador optará por tomar decisiones basadas en la información promedio disponible, lo que le permitirá mitigar los riesgos asociados.

Dicho accionar se convierte en una especie de castigo para el grupo minoritario sobre todo cuando las características de este ni siquiera se acercan a la media del mercado. La teoría de la discriminación estadística, analizada desde un punto de vista de género, implica que las mujeres, al otorgárseles niveles de educación más bajos en comparación a los hombres, además de tener menos experiencia y tiempo para el desarrollo de largas jornadas laborales debido a su doble papel, o simple y únicamente por suponer que mantienen una manera de liderar basada mayormente en sus emociones, entonces no figuran en la media del mercado, es decir, están siendo prácticamente castigadas debido a que no podrán acceder a las mismas oportunidades que el mercado laboral les ofrece a los hombres.

Es necesario recalcar que los puestos de trabajo que confieren un mayor estatus y prestigio son los que suelen atraer a un mayor número de personas interesadas en conseguir dicho puesto, pero esto también significa que se espera que los solicitantes cumplan con todos los requerimientos para poder desempeñar dicho puesto. Por lo tanto, es posible comprender que al considerar que las mujeres son seres más emocionales y basarían sus decisiones en sus sentimientos en lugar de la lógica, razón por la cual, no serían capaces de acceder a dicho puesto, aun cuando estas cumplieran con los demás requerimientos para acceder a este, es decir, no consideran que las mujeres sean capaces de desempeñar un buen papel de líder.

No obstante, el primer esbozo sobre el efecto techo de cristal se hizo en 1987 por Ann Morrison, Ellen van Velsor y Randall P. White quienes demostraron cómo el ambiente ejecutivo para las mujeres dista enormemente del ambiente ejecutivo de los hombres, debido a que estas deben enfrentar diversos obstáculos en su camino para lograr obtener puestos de gran jerárquica en las organizaciones. “Es como si existiera una barrera transparente que les impidiera acceder o ascender por mecanismos no siempre visibles de discriminación, como si hubiera un techo de cristal” (Morrison et al., 1987).

En su libro estos autores detallaban la existencia de dos tipos de discriminación por género, de los cuales el primero era la segregación horizontal con la cual se busca hacer referencia al hecho de que existen ciertas ocupaciones o actividades económicas en donde se concentra el mayor número de mujeres, asociándolas principalmente al sector de servicios y de cuidado debido al otro rol que desempeña la mujer (ama de casa). Para el caso del segundo tipo de discriminación, la segregación vertical, la cual insinúa que existe un gran impedimento que vuelve imposible para las mujeres ascender a cargos de poder en las jerarquías organizacionales, pues se considera que en las organizaciones a las mujeres se las concentra más en cargos inferiores o medios y de poca responsabilidad, manteniéndolas con bajos salarios debido a que se considera tiene menores cualificaciones para desempeñar cargos con mayor responsabilidad.

2.1.3. Teoría de congruencia de rol.

La teoría de la identidad social de Tajfel en 1981 resalta la importancia de la percepción de lo legítimo y lo que no es legítimo en las contraposiciones que existen en la estructura social, dándole la oportunidad de la creación de grupos dominantes en los sectores privilegiados y en los que no lo son (Barberá et al., 2011).

El principal mecanismo psicológico utilizado es obstaculizar cualquier tipo de comparación social entre grupos, lo que lleva a percibir las diferencias entre ellos como algo intrínseco e inmutable. En este proceso de comparación social, son las mujeres las que a menudo continúan sin descubrir cuán injusta es la situación profesional en la que se encuentran, siendo estas objetivamente discriminadas y esto se debe principalmente a que las mujeres no suelen comparar su situación laboral con la de individuos que ocupan puestos laborales similares a los de éstas, sino más bien, lo comparan con la situación laboral de otras mujeres, lo cual favorece enormemente a que no se vea afectada su confianza y autoestima.

Tabla 3.

Teoría de la congruencia de rol.

Autor	Obra	Teoría
Tajfel (1981)	Human groups and social categories	La teoría de la identidad social
Eagly (1987)	Sex differences in social behavior. A social role interpretation	Teoría del rol social
Sidanius y Pratto (1999)	Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression	Teoría de la dominancia social
Eagly y Karau (2002)	Teoría de la congruencia de roles de los prejuicios hacia las mujeres líderes	Teoría de la congruencia de rol de género
Jost, Banaji y Prentice (2004)	Perspectivism in social psychology: The yin and yang of scientific progress	La teoría de la justificación del sistema

Fuente: Elaborado por la autora.

Según Barberá et al. (2011) en cuanto a los roles estereotipados, indudablemente la teoría del rol social de Eagly emerge como la más representativa debido a sus resultados teóricos aplicados en relación con las posiciones de liderazgo de las mujeres. “El punto de partida de esta autora remite a la división sexual del trabajo” (Barberá et al., 2011, pág. 175). En la época de la Revolución Industrial, la distinción entre "trabajo productivo y reproductivo" se amplió, con el traslado de la población rural a las ciudades, la predominancia del trabajo productivo en las fábricas y la segregación del ámbito urbano para las labores reproductivas (Barberá et al., 2011).

El estereotipo de los roles de género se ha definido como una especie de creencia generalizada, una especie de estándar distintivo de los hombres y las mujeres, según el autor de estos supuestos parte dos expectativas, las cuales son las expectativas de rol de género y las expectativas de creencias normativas. Cuando se habla de las expectativas de rol de género se hace referencia a aquellas creencias generalizadas sobre los atributos, conductas y funciones que se espera realicen los hombres y las mujeres.

Por otro lado, respecto a las expectativas normativas se refiere a aquellas creencias que hablan acerca de los atributos, papeles y conductas a las que unos y otros deberán de acogerse de manera tipificada. Ahora, ambas expectativas son consideradas esenciales para la determinación de lo que se denomina comportamientos de género, lo cual favorecería que

el desarrollo del liderazgo o del asertividad eran conductas propias masculinas, mientras que cuando se hablaba de cooperación o dependencia se lo catalogaba como conductas propias femeninas.

Según la teoría de la dominancia social, desarrollada por Sidanius y Pratto en 1992, sostiene que las disparidades de género se originan en una distribución desigual de recursos y responsabilidades, especialmente en el “ámbito institucional” (Barberá et al., 2011).

En concreto, la teoría de la dominancia social hace referencia a las relaciones denominadas “intergrupales”, las autoras de dicha teoría buscaban demostrar la existencia de desigualdades en las relaciones intergrupales las cuales estaban generalmente motivadas por las diferencias de jerarquías de dichos grupos, determinaron que estas desigualdades se mantenían mediante el uso de tres mecanismos esenciales, siendo la primera la discriminación institucional, en segundo lugar tenemos a la discriminación individual agregada y finalmente la asimetría del comportamiento.

Respecto a la teoría de la justificación del sistema, propuesta por Jost, Banaji y Prentice, resalta la influencia de los estereotipos arraigados en la sociedad para preservar la posición de poderío de los grupos más representativos y hegemónicos (Barberá et al., 2011).

Esta teoría nos habla de cómo las personas se justifican y tratan de racionalizar los sistemas sociales a los que estos pertenecen, de manera tal que las decisiones sean estas de carácter político, social o incluso económico puedan llegar a ser percibidas en la sociedad como legítimas y justas, aun cuando estas puedan perjudicar o afectar a la misma. En resumen, los individuos tienen la necesidad de darle legitimación al estatus quo en el que se encuentran, casi como fuera algo natural e inevitable, es decir, quieren hacer ver como natural el orden social existente, de esa forma los grupos a los que podemos considerar como desfavorecidos por esta acción, terminarían aceptando su situación de inferioridad social como algo normal y estable.

Veinte años más tarde, Eagly y Karau (2002), introdujeron la teoría de la congruencia de rol de género. Esta teoría aborda la concordancia entre los roles típicos del liderazgo y el rol masculino, así como la falta de concordancia entre el liderazgo y el rol de género femenino. Este enfoque mantiene la estructura original de la teoría del rol social.

Las autoras identificaron dos formas de prejuicio de roles de género. El primero, el prejuicio descriptivo, sugiere que las mujeres no pueden desempeñar adecuadamente el rol de líder debido a su género. El segundo, el prejuicio prescriptivo, implica una evaluación negativa de las mujeres que ocupan posiciones de liderazgo, considerando que estas posiciones son incompatibles con la feminidad y que las mujeres son propensas a ser

influenciadas por sus emociones, lo que podría afectar su capacidad de toma de decisiones en roles de poder.

2.1.4. El empoderamiento económico.

Según Schuler (1996), el empoderamiento se describe como la situación donde las mujeres tienen la capacidad de aumentar su incidencia en la toma de decisiones a nivel personal y social. Implica una progresión en la autoconciencia, el estatus y la eficacia en las relaciones sociales.

En su obra de 1996, Schuler aborda el empoderamiento desde tres perspectivas: cognitiva, psicológica y económica. La dimensión cognitiva implica la comprensión de las condiciones y causas de la subordinación por parte de las mujeres. En cuanto al aspecto psicológico, se destaca la importancia del desarrollo de la autoestima y la confianza en sí mismas como requisitos fundamentales para mejorar sus condiciones. Por último, el componente económico se refiere a la capacidad de las mujeres para participar en actividades económicas que les permitan mejorar su estatus en la sociedad.

Tabla 4.

Teorías sobre el empoderamiento económico.

Autor	Obra	Teoría
Margaret Schuler (1996)	Los derechos de las mujeres son derechos humanos: la agenda Internacional del empoderamiento	El empoderamiento en base al aspecto cognitivo, psicológico y económico.
Magdalena León	Poder y empoderamiento de las mujeres	Teoría feminista.

Fuente: Elaborado por la autora.

En conclusión, y tomando en consideración lo antes mencionado, es posible determinar entonces que el empoderamiento es un proceso que les permite a las mujeres mejorar sus capacidades para conseguir los logros que les permitan mejorar su calidad de vida y entorno.

Según León (1997), la teoría económica feminista postula que cuanto mayor sea la capacidad de una mujer para subsistir fuera del hogar, respaldada por ingresos propios y propiedad, más sólida será su posición de negociación dentro del hogar, lo que conlleva un mayor empoderamiento económico y autonomía financiera.

Ahora, el empoderamiento de las mujeres también puede traducirse como empoderamiento de los hombres, pues estos estarían quitándose de encima el peso de ser el

único sostén del hogar, dado que, ahora la mujer podrá actuar en ayuda para el cuidado del hogar desde un punto de vista económico, y no como el rol de que la sociedad impuso sobre estas, dejando de ser amas de casa para también construir de manera sólida su rol en el mundo laboral.

2.2. Marco conceptual

2.2.1. Enfoque de género. “El enfoque de género refiere a observar, analizar y promover transformaciones respecto de las desigualdades e inequidades en la condición, construcción de los roles y posición de hombres y mujeres en la sociedad” (Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, 2017, pág. 6). Es decir, el enfoque de género se basa en identificar las principales desigualdades que se presentan entre los hombres y mujeres en todos los sectores de la sociedad, con la finalidad de elaborar estrategias que promuevan la igualdad de género y la no disparidad entre sexos.

2.2.2. Roles de género. “Los roles de género son conductas estereotipadas por la cultura, por tanto, pueden modificarse dado que son tareas o actividades que se espera realice una persona por el sexo al que pertenece” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007). Según esta definición, los roles de género quedan puestos a interpretación de los actores que los presidan, ya que estos varían dependiendo de la tarea o actividad que se le encomiende a una persona. En ese sentido y bajo una perspectiva patriarcal, generalmente los hombres son los que cumplen el rol de las tareas que requieran fuerza bruta, mientras que las mujeres se dedican a realizar tareas de oficina y del hogar.

2.2.3. Igualdad de género. Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2022): “La igualdad de género significa que las niñas y niños, así como las adolescentes y los adolescentes tienen los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades, y no pueden ser discriminados por ser hombres, mujeres, o personas LGBTI+” (pág. 4). Así pues, el Estado tiene la responsabilidad de diseñar e implementar las políticas que promuevan la igualdad de género en los países y los gobiernos regionales tienen la tarea de asegurar el cumplimiento de estos derechos en los diferentes sectores laborales de su organización territorial.

2.2.4. Desigualdad de género. La desigualdad de género hace alusión a la asimetría social característica entre hombres y mujeres, lo que ha desencadenado las limitaciones en la creación de riqueza y la habilidad de las mujeres para tomar decisiones en los altos mandos (INMUJERES, 2007, pág. 51). Esta problemática social no solo afecta el estado emocional de las mujeres vinculadas a estos casos, sino que también dejan plasmado un precedente

sobre la ideología característica del entramado social y económico de una sociedad específica.

2.2.5. Mercado laboral ecuatoriano. El mercado laboral del Ecuador está jerarquizado por la población en edad de trabajar, ya que es la que comprende a todos los individuos mayores de 15 años (INEC, 2021). Así mismo, dicha PET del mercado laboral ecuatoriano se clasifica en los siguientes componentes:

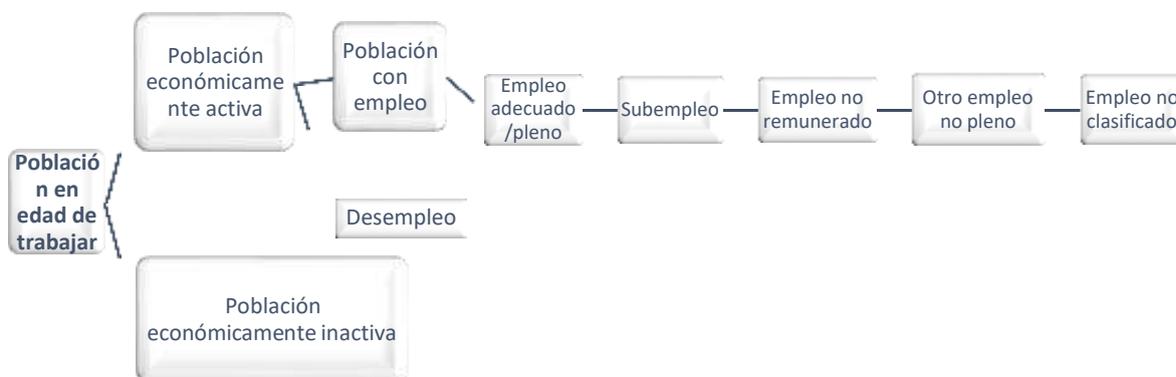


Figura 2. Estructura del mercado laboral ecuatoriano. Adaptado de (INEC, 2021), elaborado por la autora

2.2.5.1. Población económicamente activa. La PEA corresponde a las personas mayores de 15 años que trabajaron mínimo una hora a la semana o se mantuvieron ocupados, también se refiere a las personas que no cuentan con empleo, pero están con la disposición de trabajar (INEC, 2021).

2.2.5.1.1. Población con empleo. En esta categoría se consideran a todos los individuos en edad laboral que durante la semana mencionada realizaron por lo menos una hora de producción de bienes o prestación de servicios con remuneración (INEC, 2021, pág. 21).

Empleo adecuado/pleno: Corresponde a las personas que, con un salario igual o superior al salario mínimo, logran satisfacer sus condiciones laborales en un 40 o más horas trabajadas durante la semana de referencia (INEC, 2021, pág. 21).

Subempleo: “durante la semana de referencia, trabajaron menos de la jornada legal y/o en el mes anterior al levantamiento de la encuesta, percibieron ingresos laborales inferiores al salario mínimo y tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales” (INEC, 2021, pág. 21).

Empleo no remunerado: De acuerdo con el INEC (2021): “En esta categoría están los trabajadores del hogar no remunerado, trabajadores no remunerados en otro hogar y los ayudantes no remunerados de asalariados y jornaleros” (pág. 21).

Otro empleo no pleno: En esta sección comúnmente se destacan los trabajadores que en la última semana ganaron menos del salario mínimo y no pueden trabajar horas extras (INEC, 2021, págs. 21,22).

Empleo no clasificado: Según el INEC (2021): “Son aquellas personas con empleo que no se pueden clasificar como empleados adecuados, inadecuados o empleados no remunerados, por falta de información en los factores determinantes. Se construye como residuo del resto de categorías” (pág. 21).

2.2.5.1.2. Desempleo. Son consideradas desempleadas las personas con más de 15 años que cumplen las siguientes condiciones: “i) no tuvieron empleo, ii) estaban disponibles para trabajar y iii) buscaron trabajo o realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores” (INEC, 2021, pág. 22).

2.2.5.2. Población económicamente inactiva. De acuerdo con el INEC (2021): “Se consideran personas inactivas todas las personas de 15 años y más, no clasificadas como personas con empleo (ocupadas) o desempleadas (desocupados) durante la semana de referencia, como: rentistas, jubilados, pensionistas, estudiantes, amas de casa, entre otros” (pág. 20).

2.2.6. Discriminación laboral. De acuerdo con Pachano y Molina (2022), la discriminación laboral por género se da en las esferas públicas y privadas, la primera se encarga de conducir la estructura organizacional hacia patrones masculinos o patriarcales, mientras que, en el ámbito privado las mujeres desempeñan el rol de amas de casa, y las atenciones que requieren de un cuidado especial femenino (pág. 81). En efecto, la discriminación laboral se relaciona en gran parte con los roles de género, ya que en muchas economías a las mujeres se les asigna el trabajo menos pesado o en el que reciben menor remuneración, dados los estereotipos sociales preestablecidos.

2.2.7. Segregación ocupacional por género. “La segregación ocupacional de género se refiere al fenómeno por el cual los y las trabajadoras acceden al mercado de trabajo de manera diferenciada, esto es, tendiendo a concentrarse en diferentes sectores u ocupaciones en función de su sexo” (Ibáñez et al., 2022, pág. 330). Esta práctica se presenta con total regularidad en algunos países, lo que aumenta la disparidad de géneros, ya que, se considera

la aceptación de empleados basado en un análisis subjetivo de diferenciación por parte de los actores encargados de la contratación de personal para las organizaciones.

2.2.8. Empoderamiento económico de la mujer. Consiste en incentivar la igualdad de género, por medio del aumento en los ingresos de las mujeres que reduzcan los niveles de pobreza y beneficie al crecimiento económico inclusivo (ONU Mujeres, 2023). Estas acciones en búsqueda del empoderamiento económico de la mujer, no hacen otra cosa que enriquecer una economía con buenas bases, sin discriminación laboral y desigualdades por ingreso.

2.2.9. Brecha salarial por género. Se refiere a la discriminación en la obtención de ingresos por el mismo trabajo entre hombres y mujeres, siendo las féminas las más afectadas al negárseles la igualdad de oportunidades y desvalorizar sus habilidades laborales (Cámara de Comercio de Quito, 2023). En otras palabras, la brecha salarial por género explica un nivel superior de ingresos salariales de un género sobre otro, lo que se agudiza con el paso del tiempo si no se toman los correctivos necesarios para transformar las relaciones sociales y de producción en los países.

2.2.10. Acción positiva. De acuerdo con Navarro (2006), la acción positiva se define como “aquellos programas, medidas o mecanismos que se diseñan para lograr la igualdad real de los grupos que han sido históricamente desaventajados, no solamente hombre-mujer, sino algunas étnicas, personas discapacitadas, personas con preferencias sexuales hasta ahora no toleradas, etc.” (pág. 111). Cabe recalcar que este término debe ser uno de los ideales prioritarios de los gobiernos de turno, ya que se debe gobernar para reducir los niveles de desigualdad y eliminar la pobreza de los sectores más vulnerables que han sido perjudicialmente desventajados por las oportunidades desiguales en las esferas empresariales, políticas y sociales de las economías en el mundo.

2.3. Marco legal

En esta sección se detallan las normativas vigentes que están relacionadas con el tema de estudio, en este caso los niveles de empleo y el sexo. Las acciones tomadas por el Estado para prevenir la no desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, económico y social, se determina por medio de las políticas públicas que ha implementado. Para ello, a

continuación, se plantean las siguientes normativas: Constitución de la República del Ecuador, Código de trabajo y la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.

Tabla 5.

Constitución de la República del Ecuador.

N° Artículo	Concepto	Argumentación
Art. 61	Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos:	Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.
Art. 70	Derechos de participación	El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.
Art. 331	Formas de trabajo y su retribución	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.
Art. 333	Formas de trabajo y su retribución	Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares.

Fuente: Información adaptada de la Constitución de la República del Ecuador, año (2008). Elaborado por la autora.

Los artículos detallados en la Constitución de la República del Ecuador reconocen los derechos de participación e inclusión laboral al que se deben someter las empresas que conforman la estructura económica del país, siendo las normas principales a las que se rigen los actores jurídicos y políticos para reclamar el respeto de los derechos laborales de los hombres y mujeres.

Por otra parte, entre los órganos de control y seguimiento de la garantía de los derechos laborales, también se encuentra el Código de Trabajo, el mismo que estipula las sanciones para los empleadores que estén atravesando la línea delgada de lo normativo.

Dicho esto, a continuación, se detallan los elementos clave del Código de trabajo, que están vinculados con la igualdad de género y derechos laborales en el Ecuador.

Tabla 6.
Código de trabajo del Ecuador

N° Artículo	Concepto	Argumentación
Art. 79	Igualdad de remuneración	A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación debido a nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.
Art. 92	Garantía para parturientas	No cabe retención ni embargo de la remuneración que perciban las mujeres durante el período de dos semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo.
Art. 156	Otras sanciones	Las infracciones de las reglas sobre el trabajo de mujeres serán penadas con multa que será impuesta de conformidad con el artículo 628 de este Código, y las violaciones sobre el trabajo de niños, niñas y adolescentes serán sancionadas de conformidad con lo previsto en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

Fuente: Información adaptada del Código de Trabajo, año (2012). Elaborado por la autora

De acuerdo con las normativas del Código de Trabajo, los hombres y las mujeres están en el derecho de percibir el mismo nivel de ingreso salarial por sus actividades, tal como se detalla en el artículo 79. Esta normativa no se exime bajo ningún concepto, por lo que su cumplimiento debe ser a cabalidad y los actores que lo incumplan deberán ser sancionados acorde a lo reglamentario.

Así mismo, es imprescindible considerar la interpretación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta impulsada por el Gobierno nacional, siendo aprobada por el pleno de la Asamblea en el mes de enero del 2023.

Tabla 7.

Ley orgánica para impulsar la economía violeta

N° Artículo	Concepto	Argumentación
Art. 4	Participación económica	El sector ejecutivo determinará incentivos para la participación de las mujeres en los distintos espacios de la sociedad tanto en el sector público como privado, tales como: laboral, profesional, empresarial, directivo y político.
Art. 7	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres	Los programas de inserción laboral comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de formación y capacitación profesional, y programas dirigidos a personas en desempleo.
Art. 8	Corresponsabilidad	El Estado es responsable de garantizar el derecho de las mujeres a una vida digna, libre de violencia, en igualdad de condiciones y no discriminación.
Art. 11	Incentivos para mujeres adolescentes	Se garantizará que el acceso a los programas de incentivo, fortalecimiento formativo y económico sea prioritario para las adolescentes a partir de los 16 años de las casas de acogimiento, posterior a someterse a un proceso de formación, que se encuentre en situación de vulnerabilidad.
Art. 17	Planes de igualdad	Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Fuente: Información adaptada del Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, año (2023).

Elaborado por la autora

Como medida para abolir la discriminación laboral y afianzar las normativas existentes en apoyo a la igualdad de género, se planteó la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. Esta detalla la responsabilidad del Estado en la creación de programas que incentiven la inclusión femenina a las nóminas de las empresas públicas y privadas. Reconociendo la experiencia académica y profesional como un factor que promueve la autonomía económica de las mujeres, para lo cual se necesita de una mayor asignación de recursos en los sectores que fomentan estos progresos sin distinción de sexo.

2.4. Marco contextual

2.4.1. Empleo en América Latina. El mercado laboral en la región latinoamericana presenta recuperaciones en sus niveles de empleo y cantidad de empresas. Con las medidas de reactivación económica aplicadas en algunos países de la región, se ha aumentado el

número de empresas, especialmente las pertenecientes a micros y pequeñas empresas. Este acontecimiento también actúa en consecuencia de la estructura social que poseen los países, ya que actualmente se continúa visualizando síntomas de desigualdades e inequidades en el acceso a un empleo para los hombres y mujeres, en especial para las féminas.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2018) afirma que: “la demanda basada en las preferencias de los empleadores da lugar a diferentes formas de discriminación y segregación laboral horizontal o vertical. La dinámica del contexto internacional también impacta en los mercados laborales y la situación de las mujeres” (pág. 14). Según esto, la discriminación y segregación laboral actúa en consecuencia de la dinámica internacional y de las preferencias de los empleadores que se encargan de aplicar roles para los hombres y las mujeres, dando paso a la desigualdad de género al poner naturalmente a la mujer en desventaja respecto a las posibilidades disponibles para los hombres.

De acuerdo con la CEPAL (2023) América Latina y el Caribe forma parte de las regiones más desiguales, la cual aborda temas como género, ciclo de vida, nivel socioeconómico, etnia o raza y territorio (pág. 18). Es común ver casos de desigualdades e inequidades en las estructuras de los países latinoamericanos dada la cultura y el pensamiento discriminatorio que subyace de la educación y preparación que recibieron los niños y jóvenes.

A pesar de ello, “Los cambios de la inserción laboral de las mujeres históricamente se asocian con transformaciones de la estructura económica, social y cultural, y también son resultado de la incidencia de normativas y políticas públicas, o del comportamiento del sector privado” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2018, pág. 18). En efecto, las inequidades y discriminaciones en una economía la alimentan todos los actores de la sociedad, ya sea por el pensamiento cultural y social, por las políticas públicas que implementa en el Estado o por las acciones que emprende el sector privado en sus procesos de selección de empleados o en las condiciones laborales de sus organizaciones.

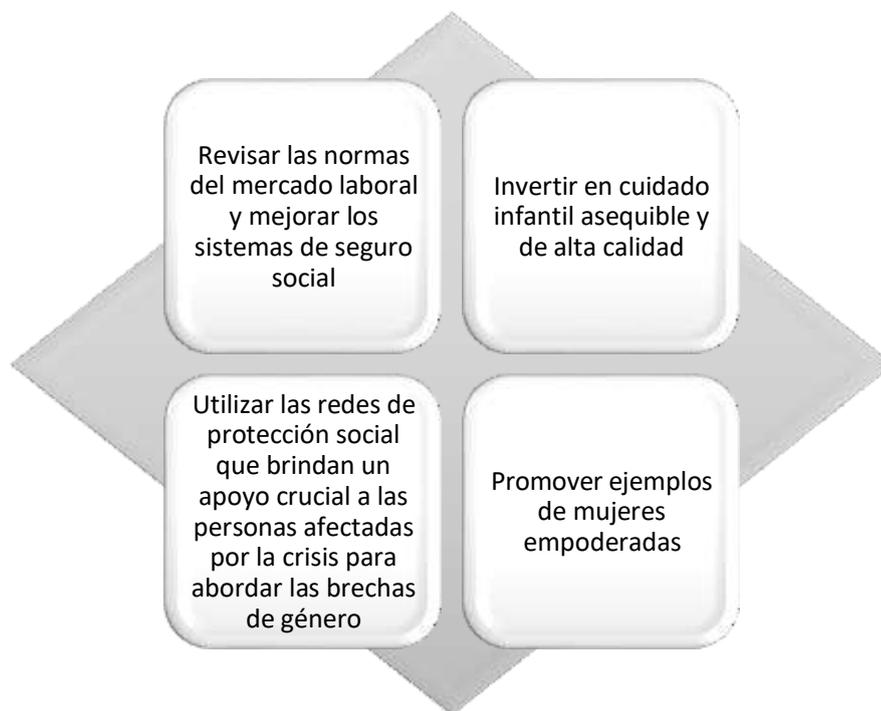


Figura 3. Reformas para abordar las brechas de género en ALC. Información adaptada del (Banco Mundial, 2023). Elaborado por la autora.

Respecto a la primera reforma sobre el mercado laboral y el seguro social, el Banco Mundial (2023) señala que se deben “Establecer normas o leyes que prohíban la discriminación de género en el mercado laboral y fortalecer los endeble sistemas de seguridad social puede mejorar el acceso a los servicios sociales”, esto con la finalidad de fortalecer el sistema laboral y de seguro social que ha presentado síntomas de ineficiencia y limitaciones en el acceso para la población latinoamericana.

Banco Mundial (2023), la segunda reforma destaca a las redes de protección social como un facilitador para las personas afectadas por las brechas de género, por lo que se debe promover las transferencias digitales para una mayor inclusión financiera de género, para fomentar la cultura ahorrativa de las féminas, así como tener más oportunidades de crédito y mejorar el equilibrio en sus fondos.

Entre las reformas para abolir las disparidades de género en los países de América Latina y el Caribe, se encuentra la del cuidado infantil para todos los sectores con alta calidad, lo que incentivará la cultura participativa de la fuerza laboral femenina y mejoraría el desarrollo infantil a temprana edad (Banco Mundial, 2023). Si se dirigen recursos hacia el cuidado infantil y el fomento de las habilidades sociales de los niños, es de esperar una transformación en el pensamiento de la población, por lo que, es muy probable que se reduzcan las brechas de género o cualquier tipo de discriminación o desigualdad social.

Por último, el promover el empoderamiento de la mujer es otra de las reformas necesarias en ALC, debido a que las ideas preconcebidas de género están profundamente enraizadas en las estructuras económicas de los países (Banco Mundial, 2023). Si bien es cierto, esto es una cultura histórica que se evidencia en los diferentes países no solo de Latinoamérica sino también del mundo, por lo que los gobiernos deben crear más cumbres, programas o conferencias prácticas que ayuden a abolir las discrepancias sociales y las diferencias de género en el ámbito laboral.

2.5. Referentes empíricos

Los referentes empíricos son utilizados en los trabajos de investigación para corroborar la información preestablecida por diferentes autores acerca de un tema determinado. En esta oportunidad, el trabajo de estudio se refiere a los niveles de empleo por sexo en el Ecuador, por lo que es imprescindible revisar las investigaciones que se realizaron en los últimos años y que están vinculadas con la problemática de estudio planteada.

Por tanto, se debe tomar en consideración las publicaciones de artículos científicos, tesis de grado, informes y diferentes documentos que hayan emprendido una ruta metodológica en sus investigaciones que nos permita complementar los objetivos de investigación descritos.

En el artículo investigativo de Pachano y Molina (2022), denominado “La discriminación laboral por género en Ecuador” en el cual sostienen que la discriminación laboral ha estado presente en la gran parte de los países latinoamericanos así como en Ecuador y que a pesar de los intentos por medio de reformas que han buscado la no discriminación laboral, esta problemática aún se mantiene (pág. 180). El objetivo de la investigación es “analizar las causas que determinan la discriminación laboral a causa del género en el ámbito laboral ecuatoriano” (Pachano y Molina, 2022, pág. 180). El método utilizado para el cumplimiento de sus objetivos es “un enfoque metodológico cualitativo y con el empleo de métodos como el histórico- lógico, el analítico-sintético y el inductivo-deductivo”. Los mismos concluyeron que ha existido la intención de integrar a las mujeres en los diferentes sectores de la sociedad, pero, las políticas y esfuerzos dirigidos a la abolición de esta problemática, no son suficientes para reducir la brecha desigual de género en el Ecuador, dándole espacio a la desigualdad salarial y al techo de cristal (pág. 186). Esta situación se debe mejorar con el tiempo, considerando que es un proceso de transformación social a largo plazo lo que va a abolir la ola de sexismo, tanto en el Ecuador como en el resto de las economías.

Ocaña (2022) plantea el estudio de la “Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años” con el objetivo de “determinar las categorías teóricas sobre desigualdad de género en el ámbito laboral, a partir de un estudio bibliométrico” (pág. 5). En ese contexto, la autora planteó un marco metodológico con estudio bibliométrico, para lo cual “se recopiló información de revistas académicas, de bases bibliográficas de América Latina, organizando y sistematizando los estudios realizados por otros autores, totalizando 60 artículos”. Se encontró que “como principales hallazgos, se pudo comprender conceptos y profundizar la discusión de la información sobre como la desigualdad de género está siendo tratada en la región” (pág. 5). Esto se logró gracias a la recopilación de información teórica y cualitativa a cerca de las desigualdades de género en los países que conforman la región. También se puede encontrar que: “el género, la prevalencia por construir y mantener un mundo más equitativo entre hombres y mujeres, minimizando brechas salariales y sin precarización para la mujer haciendo más partícipes del hogar a los hombres” (Ocaña, 2022, pág. 5), de acuerdo con la autora estos nuevos escenarios en las sociedades son sinónimo de igualdad de género, ya que se invertirían los papeles discriminatorios y en base a la experiencia se pueden abolir estas malas prácticas sociales. La autora concluye que se ha observado un aumento en el entorno laboral del rol participativo de la mujer, pero, también resulta complejo generar remuneraciones iguales, debido al acrecentamiento de la discriminación salarial y desigualdades producto de las desigualdades (Ocaña, 2022, pág. 68).

Alarcón y Arroba (2023) en trabajo “Un Ambiente Laboral libre de Discriminación y su relación con el Derecho Laboral Ecuatoriano” tienen como objetivo “elaborar un análisis detallado de la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082 del Registro Oficial N°16, en conjunto con algunos artículos del Ministerio de Trabajo”. Respecto al marco metodológico, según Alarcón y Arroba (2023): “El presente estudio se enmarca en una investigación documental, ya que se basa en la revisión bibliográfica de normativas y leyes ecuatorianas en materia de discriminación laboral y su relación con el derecho laboral”. Los resultados de esta investigación sostienen que: “La Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, así como otras herramientas y recursos del Ministerio del Trabajo, son fundamentales para garantizar este derecho en el contexto laboral ecuatoriano” (pág. 444). Entre otras acciones, el Estado y sus departamentos gubernamentales competentes, deben

continuar ejerciendo el rol de incentivar la igualdad salarial y la no discriminación laboral desde la perspectiva de los autores.

Meneses et al. (2021), en su estudio “Lo más destacado y sobresaliente que caracteriza al mercado laboral ecuatoriano en siete hechos estilizados” señalan que su artículo de investigación “ofrece una fotografía del mercado laboral con la que llegó el país antes de la pandemia, el mismo que ya presentaba desafíos importantes para retomar y mejorar la calidad de vida de las personas” (Meneses et al., 2021, pág. 2). “El documento utiliza cifras oficiales publicadas en las encuestas de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadística y Censo del Ecuador (INEC) hasta diciembre del año 2019” (Meneses et al., 2021, pág. 2). Los resultados clave resumen la identificación de siete patrones observados que resaltan los desafíos derivados de los cambios en la estructura demográfica. Asimismo, señalan las deficiencias en la creación de empleos de calidad y una marcada prevalencia de subempleo en la economía. Además, destacan la persistente disparidad en la participación laboral de grupos vulnerables, subrayando la necesidad de abordar la legislación laboral en un entorno caracterizado por un acceso desigual, un alto subempleo y una sensibilidad a las fluctuaciones del ciclo económico. A modo de conclusión, los autores señalan que la política laboral en el Ecuador debe “promover la formalización y al mismo tiempo garantizar protección y derechos de los trabajadores, lo que a su vez requiere un esfuerzo concertado tanto del gobierno como de los trabajadores y empleadores” (pág. 2). Con los estudios realizados y las evidencias encontradas, se visualiza un escenario de fallas estructurales en el Ecuador, por lo que el empleo debe ser garantizado y con el cumplimiento de las normativas adecuadas en todos sus niveles.

Capítulo III

Marco metodológico

3.1. Enfoque de la investigación

El enfoque cuantitativo “se fundamenta en hallazgos comunes que permitan relacionar las variables en diversas realidades en la sociedad mediante el uso de la estadística, donde otros investigadores sociales pueden fundamentarse para continuar con otros estudios” (Babativa, 2017, pág. 7). Según el autor, se requiere de un enfoque cuantitativo que contribuya a la interpretación de los datos estadísticos.

Monje (2011), señala que: “Su constatación se realiza mediante la recolección de información cuantitativa orientada por conceptos empíricos medibles, derivados de los conceptos teóricos con los que se construyen las hipótesis conceptuales (pág. 13)”. Se opta por un enfoque cuantitativo para elaborar tablas y gráficos que faciliten la comprensión de los datos estadísticos acerca de los niveles de empleo en todas sus categorías, entre ellas, empleo, subempleo y desempleo. El estudio cuantitativo de este trabajo recaba las cifras y porcentajes de la evolución que ha presentado el mercado laboral del Ecuador durante el periodo de estudio.

En el presente trabajo investigativo también se debe plantear una ruta metodológica con enfoque cualitativo para poder desarrollar los objetivos de investigación. Según Sampieri et al. (2014) “utiliza técnicas para recolectar datos, como la observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, registro de historias de vida, e interacción e introspección con grupos o comunidades” (pág. 9). La principal característica del enfoque cualitativo, es la revisión de documentos que otorguen un panorama diverso de la situación que atraviesa el empleo por sexo en el Ecuador. Los documentos empíricos pretenden comprobar la premisa de investigación planteada por medio de la interpretación de los datos bibliográficos.

3.2. Modalidad o diseño de la investigación

Con el diseño investigativo se pretende establecer la forma de obtener los datos para comprobar la premisa de investigación en los siguientes capítulos. Para ello, se toma en consideración las siguientes modalidades metodológicas:

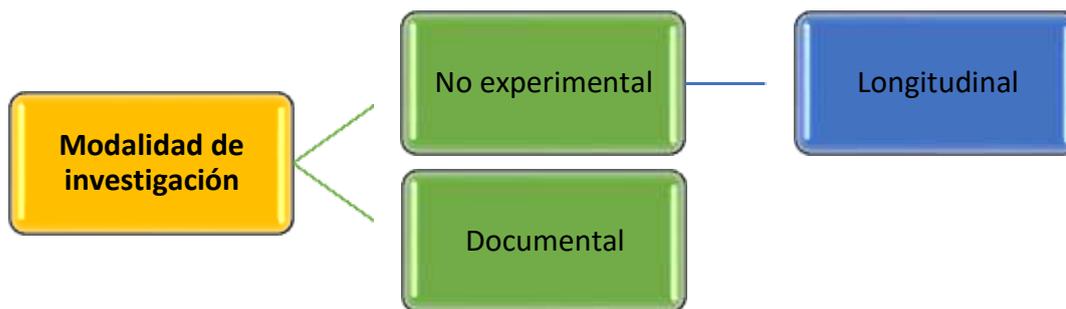


Figura 4. Modalidades de investigación. Elaborado por la autora.

Por su parte, las investigaciones de diseño no experimental, según Sampieri et al. (2014) son: “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (pág. 152). Esto quiere decir que la investigación se basa únicamente en estudiar los datos que intervienen en el problema de estudio (empleo por sexo en el Ecuador), sin alterar las variables deliberadamente.

Según Sampieri et al. (2014), la investigación longitudinal, se caracteriza por contener “estudios que recaban datos en diferentes puntos del tiempo, para realizar inferencias acerca de la evolución del problema de investigación o fenómeno, sus causas y sus efectos”. Se trae a colación este diseño de investigación porque se requiere estudiar un periodo de estudio, en este caso, del 2018 al 2022, por lo cual se aplica una modalidad longitudinal que recabe los datos más importantes suscitados durante cada año del periodo.

Chong (2007), señala que la investigación documental “se ocupa del estudio de los documentos que se derivan del proceso de la investigación científica y de la información preexistente antes de empezar la investigación, y que se publican tanto en fuentes documentales tradicionales (libros, revistas, periódicos, etcétera)” (pág. 183). La recopilación documental de datos debe provenir de fuentes oficiales y confiables que hayan realizado estudios previos sobre el empleo por sexo en el Ecuador. Para ello, se toman en consideración libros, artículos e informes de organismos nacionales e internacionales dedicados a explicar los factores socioeconómicos y coyunturales que están afectando la variable de estudio.

3.3. Tipo de investigación

Los tipos de investigación básicamente determina el modo en que los datos recopilados van a ser analizados durante el trabajo de investigación. Es decir, los datos estadísticos

obtenidos de las fuentes oficiales deben contar con un orden metodológico y una estructura que delimite la finalidad de sus interpretaciones. Por ello, los tipos de investigación requeridos para este trabajo científico sobre el empleo por sexo en Ecuador, son:



Figura 5. Tipos de investigación. Elaborado por la autora.

La investigación descriptiva “consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas” (Guevara et al., 2020, pág. 171). Es decir, la investigación descriptiva plantea un paneo general y particular de las variables que inciden en el problema de estudio. Para este trabajo se planteó el tópico sobre los niveles de empleo por sexo en el Ecuador, por lo que, el estudio descriptivo analiza los factores que inciden en el empleo y que hacen posible las fluctuaciones en sus niveles.

Por su parte, respecto a la investigación analítica, “Los autores desarrollan a profundidad el tema del método analítico como análisis del discurso, con base en los procesos de entender, criticar, contrastar e incorporar, y las actitudes generales de escucha, análisis e intervención (Lopera et al., 2010)”. Con el método analítico la información recopilada tiene espacio a interpretación de sus resultados, así también, cuenta con la capacidad de generar críticas y alternativas para solucionar los problemas detectados.

3.4. Población y muestra

En este caso, la investigación es documental, por lo que no se requiere de población y muestra para la interpretación de los datos nacionales.

3.5. Operacionalización de variables o matriz CDIU

La matriz de operacionalización de variables en la investigación científica, permite estructurar el marco metodológico a utilizar en este trabajo. Se destaca por contener la información que el autor requiere para desarrollar sus objetivos de investigación, por lo que, debe estar bien estructurada y con la mayor claridad posible para conocer de dónde provienen los datos de los indicadores y variables planteados.

A continuación, se detallan las variables y fuentes requeridas para investigar sobre la evolución de los niveles de empleo por sexo en el Ecuador, durante el periodo 2018-2022.

Tabla 8.
Operacionalización de las variables

Categoría	Dimensión	Indicador	Instrumento	Unidad de análisis
Niveles de empleo	Económica Social	PEA, niveles de empleo, subempleo y desempleo.	INEC	Millones de dólares, porcentajes.
Sexo	Social	Pirámide poblacional, encuestas de calidad de vida, desigualdad por sexo.	INEC CEPAL ONU	Millones de dólares, porcentajes.

Fuente: Elaborado por el autor.

3.6. Técnicas e instrumentos

Las técnicas e instrumentos de investigación forman parte de las herramientas metodológicas que hacen posible la consecución de los análisis estadísticos. Se deben ejecutar técnicas que vayan acorde con el enfoque de investigación planteado, en este caso, es cualitativo y cunatitativo. Las técnicas e instrumentos requeridos para la interpretación de los datos documentales y estadísticos, son las siguientes:



Figura 6. Técnicas de investigación. Elaborado por la autora.

La investigación bibliográfica permite recopilar información acerca de las teorías, conceptos y demás indicadores cualitativos que guardan relación con el empleo por sexo en el Ecuador. Mientras que los datos estadísticos corroboran la premisa de investigación por medio de su análisis e interpretación que se realizan gracias a la elaboración de tablas, figuras y gráficos que delimitan la información y permiten un estudio de manera organizada y detallada.

3.7. Recolección y procesamiento de información

3.7.1. Recopilación de información. La investigación bibliográfica requiere del estudio de datos estadísticos que provengan de fuentes oficiales que les den validez a los datos recabados. Para ello, se toman en consideración los siguientes portales e instituciones que comparten información estadística a cerca de los niveles de empleo por sexo en Ecuador:

- Instituto Nacional de Estadística y Censos
- Ministerio de Economía y Finanzas
- Banco Central del Ecuador
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe
- Organización de las Naciones Unidas
- Banco Mundial

3.7.2. Procesamiento de datos. Para el procesamiento de los datos, primero se delimita la información y se utiliza la que realmente guarda relación con el empleo por sexo en Ecuador. Luego de determinar la información se procede a elaborar tablas y figuras sobre los datos recabados. Con esto, se accede a observar de manera clara la evolución de los indicadores de empleo durante el periodo de estudio.

Capítulo IV

Análisis de resultados

4.1. Resultados

El empleo en Ecuador ha sido material de debate para los diferentes organismos y actores que están involucrados en la reclamación de los derechos laborales de los empleados en los diferentes sectores. Con el tiempo se han observado niveles con fluctuaciones constantes, lo que es explicado por los diferentes acontecimientos que se presentan en el país, ya sean factores sociales, económicos, políticos o sanitarios. Estas problemáticas no solo afectan a los indicadores de empleo, sino que también están vinculadas con la alteración de diferentes variables macroeconómicas, terminando por afectar a la economía en su conjunto.

Siendo así, el presente trabajo se destaca por reunir los datos estadísticos recabados en la fase de recolección de la información provenientes de fuentes secundarias. Por ello, se traen a colación varios indicadores de empleo que contengan las cifras estadísticas y tasas sobre la evolución del mercado laboral ecuatoriano. Dichos indicadores de empleo serán analizados por sexo (Hombre y Mujer) con el propósito de resolver los objetivos de investigación y alinear los resultados obtenidos de la investigación documental con el tema planteado para este trabajo de estudio.

4.1.1. Niveles de empleo por sexo en Ecuador. Los niveles de empleo indican las oportunidades que tienen los diferentes grupos poblacionales en cuanto al acceso a un nivel de ingresos. Las personas que deciden no emprender con negocios propios o en la constitución de una empresa, por lo general, son los que se encuentran en búsqueda de un empleo para elevar su bienestar y la de sus familiares. Debido a que este grupo poblacional es mayoritario, se vuelve imprescindible la generación de estrategias en las actividades económicas y entidades públicas para acaparar la mayor cantidad de empleos posibles, con la finalidad de mejorar la situación socioeconómica del país.

Esto ayuda a obtener un panorama amplio sobre la incidencia que tienen los hombres en el empleo, que en teoría son más altos que la cantidad de empleos para las mujeres

4.1.1.1. Evolución de los indicadores poblacionales de empleo por sexo. Antes de iniciar con la interpretación de las variables de empleo por sexo en el Ecuador, es necesario conocer de manera general cuál ha sido la evolución que han presentado los indicadores de empleo por población y los tipos de empleo más representativos para el país.

Esto ayuda a obtener un panorama amplio sobre la incidencia que tienen los hombres en el empleo, que, en teoría, la cantidad de empleos generados para los hombres son más altos que la cantidad de empleos para las mujeres; premisa que se va a corroborar a continuación.

Tabla 9.
Indicadores de empleo por población

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
Población menor de 15 años	4.984.519	5.051.995	5.121.746	5.179.377	5.242.003
Población en Edad de Trabajar (PET)	12.239.023	12.402.565	12.573.799	12.758.438	12.941.480
Población Económicamente activa (PEA)	8.027.130	8.099.030	8.084.191	8.602.937	8.357.837
Población con empleo	7.731.032	7.787.896	7.687.687	8.246.212	8.090.895
Población Económicamente Inactiva (PEI)	4.211.893	4.303.535	4.489.608	4.155.501	4.583.643

Fuente: Información adaptada del INEC, año (2023). Elaborado por la autora.

De acuerdo con la tabla 9, la población que no se encuentra en edad de trabajar, es decir, que tienen menos de 15 años, se fue incrementando durante los años de estudio, obteniendo 4.984.519 personas en el 2018, en el 2019 5.051.995, mientras que, para los años 2020 y 2021 este segmento se incrementó a 5.121.746 y 5.179.377 personas respectivamente, logrando culminar el periodo de estudio en el 2022 con alrededor de 5.242.003 personas menores de 15 años.

La Población que se encuentra en Edad de Trabajar (PET) ha presenciado un crecimiento sostenido en sus niveles, pasando de 12.239.023 en el año 2018 a 12.941.480 individuos en 2022. Cabe señalar que la PET corresponde a las personas que poseen más de 15 años y que legalmente cuentan con la apertura para conseguir un empleo en el mercado laboral ecuatoriano.

La Población Económicamente Activa (PEA) por consiguiente, también ha mostrado un crecimiento en sus cifras, ya que, en el 2018 estaba conformada por 8.027.130 personas que trabajaron en la semana de referencia o se encontraban en búsqueda de empleo, mientras que, en el 2022 la cifra asciende a 8.357.837. Esto significa que los jóvenes mayores de 15

años son el grupo que crece mayormente en el periodo anual porque la densidad poblacional lo permite.

Ahora bien, la población ecuatoriana que realmente posee empleo, ya sea formal o informal era de 7.731.032 en 2018, se incrementó levemente para el 2019 en 7.787.896, no obstante, en el 2021 la cifra creció a 8.246.212 y en el 2022 aumentó a 8.090.89 personas con empleo. Cabe señalar que durante la crisis sanitaria del año 2020 se presencié una leve reducción en el empleo, registrando 7.687.687 empleados a nivel nacional. Debido al cierre de los mercados en el territorio nacional, las empresas optaron por despedir empleados para reducir sus costos y pérdidas que se habían hecho presente por la falta de actividad económica.

Por último, la Población Económicamente Inactiva (PEI) que está conformada por los individuos que no están ni en la capacidad ni en la edad de trabajar o conseguir un empleo en el país reflejó en el año 2018 la cifra de 4.211.893, misma que presentaría un crecimiento sostenido hasta el 2022 a 4.583.643 personas sin trabajo y sin la predisposición de conseguirlo. Sin embargo, el 2021 es el único año del periodo que no refleja un crecimiento, lo que se traduce como los impactos derivados de la reciente pandemia.

Tabla 10.

Evolución de la Población en Edad de Trabajar por sexo

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
Población en Edad de Trabajar (PET)	12.239.023	12.402.565	12.573.799	12.758.438	12.941.480
Hombres	5.985.669	6.066.275	6.150.028	6.234.913	6.324.161
Mujeres	6.253.354	6.336.290	6.423.771	6.523.525	6.617.319

Fuente: Información adaptada del INEC, año (2023). Elaborado por la autora

La tabla 10 muestra que existe una mayor presencia de mujeres que se encuentran en edad de trabajar, también se refleja un crecimiento sostenido en las cifras obtenidas durante el periodo de estudio. Por ejemplo, en el año 2018 la PET del Ecuador estaba representada por 5.985.669 hombres y 6.253.354 mujeres. Para el año 2022 las cifras de personas mayores a 15 años se incrementaron a 6.617.319 mujeres y 6.324.161 hombres

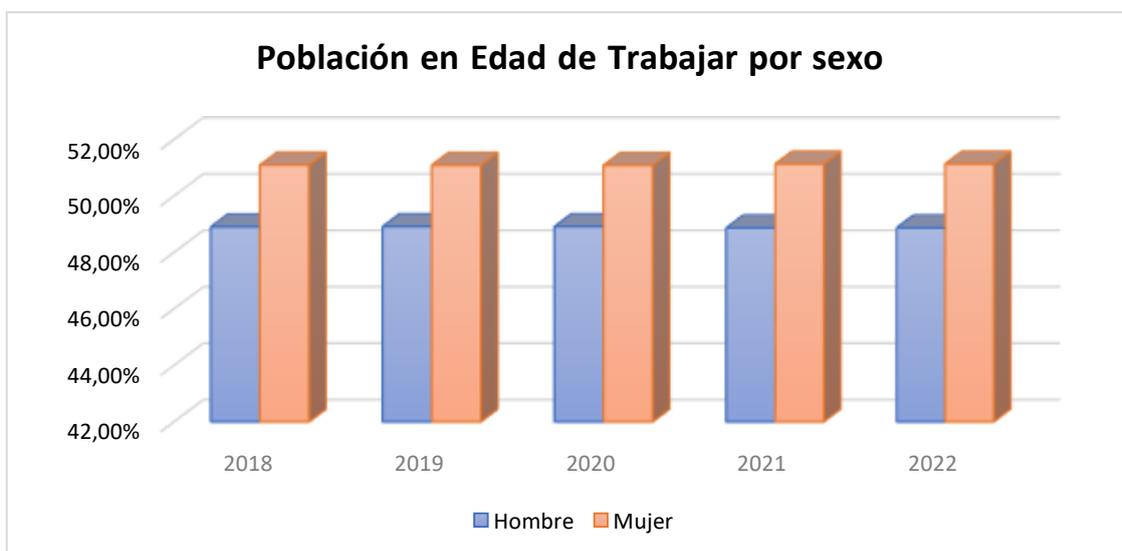


Figura 7. PET por sexo. Adaptado de INEC, año (2023). Elaborado por la autora.

La figura 7 destaca una mayor presencia de mujeres mayores de 15 años que cuentan con la edad suficiente para desempeñar roles laborales en Ecuador. Por ejemplo, en el 2018 las mujeres representaban el 51,09% de la PET y los hombres el 48,91%. En el 2020 la Población en Edad de Trabajar se mantuvo en 51,09% para las mujeres y 48,91% para los hombres, sosteniendo la diferencia entre las mujeres que pueden trabajar sobre los hombres que también pueden conseguir un empleo con 15 años o más.

No obstante, la brecha se mantiene para el resto del periodo hasta llegar al 2022 con 51,13% de mujeres pertenecientes a la PET y 48,87% de hombres. Esto es explicado gracias a que el crecimiento poblacional del Ecuador y de varios países se rige por mayores nacimientos femeninos, lo que les da una mayor presencia a las féminas en la densidad poblacional del país.

Tabla 11.

Evolución de la Población Económicamente Activa por sexo

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
Población Económicamente activa (PEA)	8.027.130	8.099.030	8.084.191	8.602.937	8.357.837
Hombres	4.688.580	4.711.947	4.736.649	4.936.139	4.904.975
Mujeres	3.338.550	3.387.083	3.347.541	3.666.798	3.452.863

Fuente: Información adaptada del INEC, año (2023). Elaborado por la autora

Respecto a la Población Económicamente Activa (PEA), la tabla 11 muestra que la cantidad de individuos que están laborando o en búsqueda de ofertas laborales ha variado durante el periodo de estudio, por ejemplo, en el 2021 la PEA era de 8.602.937 personas y en 2022 se redujo a 8.357.837. Probablemente, se puede esperar que la PEA muestre una tendencia alcista con el pasar de los años, sin embargo, para esta disminución en específico se puede argumentar la presencia del COVID 19, la cual redujo la cantidad de personas ocupadas por el cierre de las empresas, pero también aumentó el número de fallecidos por coronavirus, provocando una reducción en las personas disponibles para ocupar un puesto de trabajo en el mercado laboral ecuatoriano.

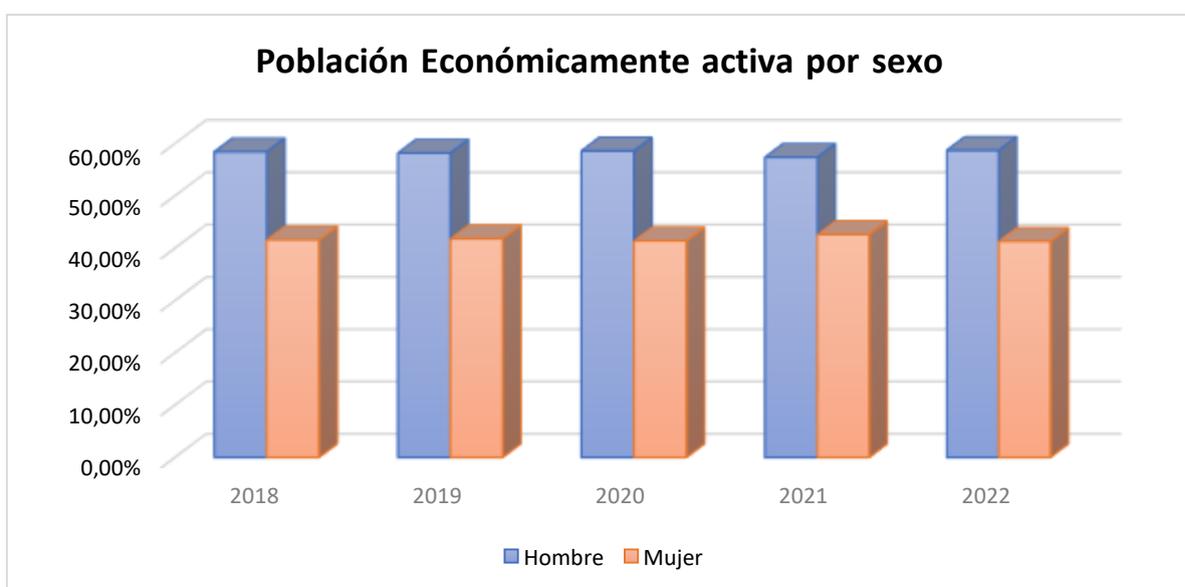


Figura 8. PEA por sexo. Adaptado de INEC, año (2023). Elaborado por la autora.

En ese contexto, la PEA por sexo, está representada en gran parte por el grupo poblacional masculino sobre el femenino, en el 2018 los hombres representaban el 58,41% del PEA y las mujeres el 41,59%. En 2019 los hombres de la PEA redujeron su participación a 58,18%, mientras que, las mujeres sí incrementaron sus niveles levemente a 41,82%. Cuando la población se encontraba en estado de excepción en el 2020, la cantidad de hombres que se encontraban laborando o en búsqueda de trabajo aumentaron a 58,59% y las mujeres disminuyeron a 41,41% respecto al PEA total.

Finalmente, en el 2022 los hombres pertenecientes a la PEA se mantuvieron en 58,69% y el porcentaje de mujeres disminuyó a 41,31%. Si bien es cierto, la diferencia no es tan extensa y en parte esto es porque existe un PET femenino mayor que el masculino (véase la tabla 10), lo que aumenta la participación de las mujeres en el ámbito laboral, es decir, al

existir más mujeres calificadas para trabajar, su participación en el PEA será mayor, ya sea porque se encuentran trabajando o porque están en búsqueda de empleo y no han tenido la oportunidad de obtener uno. Probablemente, se asemeje la creciente presencia femenina con el crecimiento en la cantidad de mujeres que están activas en búsqueda de trabajo y no lo han conseguido. Por ello, es importante revisar las cifras sobre la cantidad de empleo real que se genera tanto para el grupo poblacional femenino como el masculino.

Tabla 12.

Evolución de la Población con Empleo por sexo

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
Población con empleo	7.731.032	7.787.896	7.687.687	8.246.212	8.090.895
Hombres	4.541.320	4.557.924	4.566.470	4.761.585	4.757.364
Mujeres	3.189.713	3.229.972	3.121.217	3.484.627	3.333.531

Fuente: Información adaptada del INEC, año (2023). Elaborado por la autora.

La tabla 12, efectivamente demuestra que los hombres poseen mayores oportunidades de empleo que las mujeres, así también detalla que la población con empleo a nivel nacional ha aumentado en el lapso analizado, pasando de 7.731.032 en 2018 a 8.090.895 en 2022, lo que demuestra un escenario favorable para el mercado laboral.

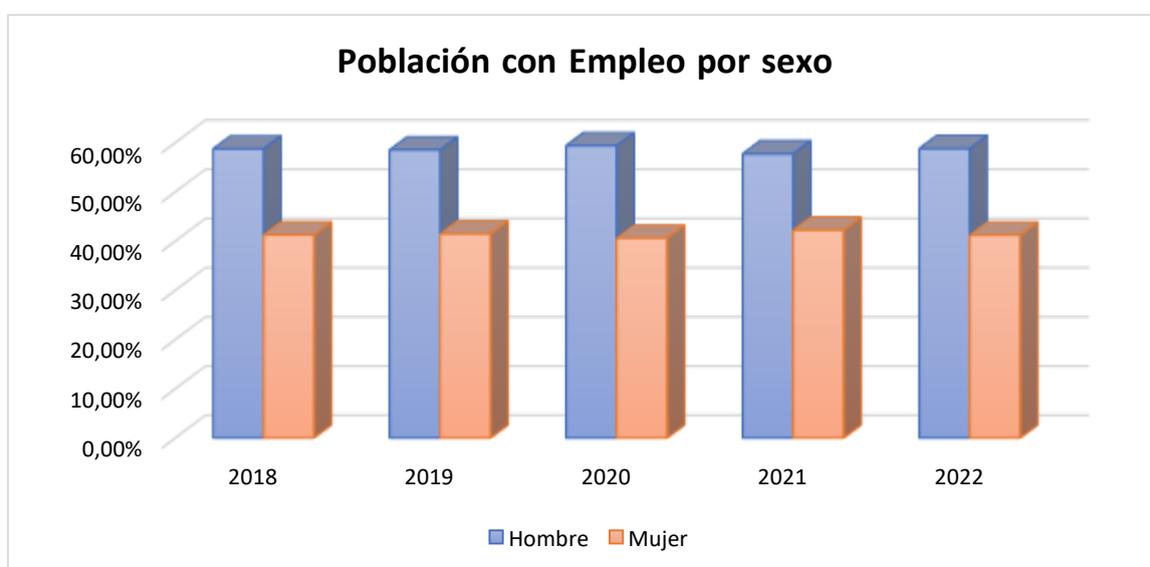


Figura 9. Población con empleo por sexo. Adaptado de INEC, año (2023). Elaborado por la autora.

En este indicador se aprecia una marcada superioridad masculina sobre las mujeres, considerando que el empleo en Ecuador es 58,74% para los hombres y 41,26% para las mujeres en el año 2018, en el 2019 la cifra reduce para los hombres a 58,53% y para las mujeres a 41,47%. Sin embargo, en el 2020 cuando el COVID 19 había paralizado las actividades económicas, el empleo por sexo aumentó para las dos categorías: hombres, 59,40%; mujeres 41,60%.

Ya para el 2022, el contexto se mantiene y la participación masculina asciende a 58,80%, mientras que, la representación de la población con empleo femenino disminuye a 41,20%. Esta situación ha resultado ser un gran tema de debate porque si hay más féminas en el mercado deberían ser el grupo poblacional con mejores niveles de empleo, sin embargo, en la realidad sucede lo contrario, ya que, se registran mayores oportunidades de empleo para los hombres sobre las mujeres.

Tabla 13.

Evolución de la Población Económicamente Inactiva por sexo

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
Población Económicamente Inactiva (PEI)	4.211.893	4.303.535	4.489.608	4.155.501	4.583.643
Hombres	1.297.089	1.354.328	1.413.379	1.298.774	1.419.186
Mujeres	2.914.804	2.949.207	3.076.230	2.856.727	3.164.456

Fuente: Información adaptada del INEC, año (2023). Elaborado por la autora.

Ahora bien, las personas que no están empleadas durante la semana de referencia y que ni están disponibles ni tampoco están buscando empleo, a la cual se les denomina PEI, han presenciado crecimientos sostenidos durante el periodo de estudio. En el 2018 el PEI era de 4.211.893 personas, en 2020 de 4.489.608, en 2021 de 4.155.501 y, por último, en 2022 de 4.583.643. Estas fluctuaciones se deben a los diferentes acontecimientos que generaron un fuerte impacto en el ámbito económico y laboral.

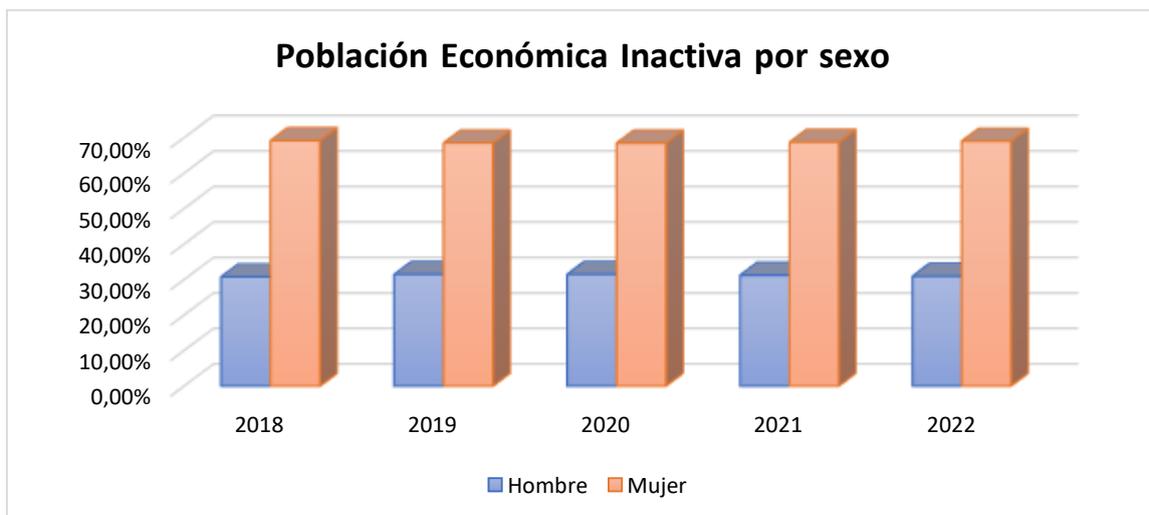


Figura 10. PEI por sexo. Adaptado de INEC, año (2023). Elaborado por la autora.

En este caso, es evidencia una mayor participación femenina en la PEI del Ecuador, en el 2018 era de 30,80% para los hombres y de 69,20% para las mujeres. En el 2019 las mujeres redujeron su participación a 68,53%, mientras que, los hombres aumentaron a 31,47%. Lo propio sucede en el 2020, donde los hombres aumentaron mínimamente a 31,48% y las mujeres de la PEI disminuyeron a 68,53%. Sin embargo, la figura 10 demuestra que para el 2022 la cantidad de mujeres pertenecientes a la categoría PEI se habría reducido a una participación porcentual de 69,04%, mientras que los hombres aumentaron a 30,96%.

Las cifras muestran que existe un panorama alentador para las mujeres en los futuros años, de continuar con un decrecimiento constante en el número de féminas que no se encuentran laborando ni buscando trabajo, es muy probable que aumente la cantidad de emprendimientos liderados por mujeres o que se incremente el número de empleos femeninos en el país.

4.1.1.2. Evolución de los tipos de empleo por sexo. En la presente tabla podemos observar los cambios en los indicadores de los diferentes tipos de empleo en Ecuador a lo largo de los años.

Tabla 14.
Indicadores de tipos de empleo en Ecuador

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
Empleo adecuado/pleno	3.262.079	3.146.297	2.458.516	2.919.910	3.011.800
Subempleo	1.323.724	1.440.983	1.847.631	1.976.088	1.618.846
Empleo no remunerado	798.391	884.617	1.028.848	926.055	893.980
Otro empleo no pleno	2.313.023	2.268.077	2.282.616	2.381.839	2.549.766
Empleo no clasificado	33.814	47.923	70.075	42.320	16.504

Fuente: Información adaptada del INEC, año (2023). Elaborado por la autora.

En comparación al año anterior, en el año 2019, el empleo adecuado/pleno disminuyó ligeramente a 3.146.297, mientras que el subempleo aumentó a 1.440.983, el empleo no remunerado aumentó a 884.617, el otro empleo no pleno se mantuvo relativamente estable en 2.268.077 y el empleo no clasificado aumentó a 47.923.

En el año 2020, el empleo adecuado/pleno disminuyó considerablemente a 2.458.516, mientras que el subempleo aumentó aún más a 1.847.631, el empleo no remunerado también aumentó a 1.028.848, el otro empleo no pleno se mantuvo prácticamente igual en 2.282.616 y el empleo no clasificado aumentó significativamente a 70.075.

En el año 2021, el empleo adecuado/pleno volvió a aumentar a 2.919.910, mientras que el subempleo también aumentó a 1.976.088, el empleo no remunerado disminuyó a 926.055, el otro empleo no pleno aumentó ligeramente a 2.381.839 y el empleo no clasificado disminuyó a 42.320.

Por último, en el año 2022, el empleo adecuado/pleno se mantuvo prácticamente estable en 3.011.800, el subempleo disminuyó a 1.618.846, el empleo no remunerado también disminuyó a 893.980, el otro empleo no pleno aumentó a 2.549.766 y el empleo no clasificado disminuyó aún más a 16.504.

En resumen, se puede observar que el empleo adecuado/pleno ha experimentado fluctuaciones a lo largo de los años, mientras que el subempleo ha tendido a aumentar en general. El empleo no remunerado ha tenido una tendencia ascendente hasta el año 2020 y luego ha disminuido. El otro empleo no pleno se ha mantenido relativamente estable, mientras que el empleo no clasificado ha tenido variaciones significativas a lo largo de los años. Vale la pena resaltar que estos datos nos permiten estudiar y analizar la evolución del mercado laboral en Ecuador.

Tabla 15.*Evolución del Empleo adecuado/pleno por sexo*

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
Empleo adecuado/pleno	3.262.079	3.146.297	2.458.516	2.919.910	3.011.800
Hombres	2.178.216	2.111.339	1.672.464	1.922.485	2.017.090
Mujeres	1.083.863	1.034.958	786.052	997.426	994.710

Fuente: Información adaptada del INEC, año (2023). Elaborado por la autora.

Según los datos proporcionados, se puede observar una disminución en el empleo adecuado o pleno para ambos sexos a lo largo del período de tiempo analizado (2018-2022).

En general, se puede ver que tanto hombres como mujeres han experimentado una disminución en el empleo adecuado o pleno. Sin embargo, los hombres han sido más afectados en términos absolutos, ya que han perdido una mayor cantidad de empleos adecuados o plenos en comparación con las mujeres.

En 2018, había 2.178.216 hombres empleados adecuadamente o en pleno empleo, mientras que las mujeres representaban 1.083.863 trabajos adecuados o empleos plenos. Las mujeres que contaban con empleo adecuado en el 2019 eran 1.034.958 y los hombres 2.111.339. Como es de esperar, en el año 2020 las cifras de empleo se reducen y por ende la participación por sexo, dejando como resultado a 1.672.464 hombres con empleo adecuado y 786.052 mujeres con empleo pleno. Con las medidas de reactivación económica, el empleo pleno se recupera para el 2021, con 1.922.485 empleos para los hombres y 997.426 para las mujeres. Para 2022, había 2.017.090 hombres con empleo adecuado o en pleno empleo y 994.710 mujeres en la misma situación.

En conclusión, los datos demuestran que tanto hombres como mujeres han sufrido una disminución en el empleo adecuado o pleno. Sin embargo, en términos absolutos, los hombres han perdido más empleos adecuados o plenos que las mujeres. Esto sugiere que la situación laboral de los hombres se ha visto más afectada en comparación con las mujeres.

En términos porcentuales, las mujeres también han experimentado una disminución en el empleo adecuado o pleno, pero en menor medida que los hombres. Esto indica que, aunque las mujeres están siendo afectadas por la reducción del empleo adecuado o pleno, están manteniendo un poco mejor su situación en comparación con los hombres.

Tabla 16.*Evolución del Subempleo/pleno por sexo*

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
Subempleo	1.323.724	1.440.983	1.847.631	1.976.088	1.618.846
Hombres	805.920	893.779	1.165.174	1.201.166	1.001.678
Mujeres	517.804	547.204	786.052	774.922	617.168

Fuente: Información adaptada del INEC, año (2023). Elaborado por la autora.

En la evolución del subempleo/pleno por sexo en los años 2018 a 2022, se puede observar que tanto para hombres como para mujeres ha habido un crecimiento en la cantidad de individuos en situación de subempleo.

En el año 2018, había un total de 805.920 hombres y 517.804 mujeres en situación de subempleo. En 2019, estos números aumentaron a 893.779 hombres y 547.204 mujeres. Luego, en 2020, hubo un aumento significativo en ambos sexos, alcanzando un total de 1.165.174 hombres y 786.052 mujeres en subempleo.

A pesar de este aumento, en 2021 se observa una pequeña disminución en el número de hombres y mujeres en subempleo, con 1.201.166 hombres y 774.922 mujeres en esta situación. Finalmente, en 2022 se espera una caída más pronunciada en el número de personas en subempleo, con proyecciones de 1.001.678 hombres y 617.168 mujeres.

En cuanto al impacto en ambos sexos, el subempleo implica una falta de acceso a empleos adecuados y con ingresos satisfactorios para atender las necesidades básicas. Esto puede afectar negativamente la calidad de vida de las personas, ya que tienen dificultades para cubrir sus gastos y alcanzar un nivel de bienestar adecuado.

Por otro lado, en cuanto a la fluctuación de los ingresos, se puede inferir que las personas en subempleo tienen ingresos inferiores a los esperados en trabajos regulares de tiempo completo. Esto podría significar que están recibiendo salarios más bajos o que están trabajando una cantidad de horas de trabajo insuficientes para alcanzar un salario adecuado. Esta situación puede tener un efecto adverso en la estabilidad económica de las personas y en su capacidad para cubrir sus gastos y llevar una vida digna.

En resumen, la evolución del subempleo/pleno por sexo muestra un aumento la cantidad de individuos de ambos sexos, en situación de subempleo en los años analizados. Esto tiene un impacto negativo en ambos sexos, ya que implica dificultades para acceder a empleos adecuados y con suficientes ingresos.

Se puede interpretar que no ha habido las mismas oportunidades o fuentes de empleo que existen para los hombres, como para las mujeres en el segmento de subempleo; lo cual si comprende un problema de marginación o conservación del paradigma referente al papel de las féminas frente a la fuerza del hombre para realizar su trabajo.

Por otra parte, a continuación, se realiza la interpretación sobre la evolución que ha presentado el empleo no remunerado en el Ecuador, durante el periodo 2018- 2022, considerando que, es uno de los segmentos más importantes en la dinamización de la economía y sostenimiento de la estructura productiva, pero, no reciben un salario por su fuerza productiva o servicios prestados.

Tabla 17.

Evolución del Empleo no remunerado por sexo

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
Empleo no remunerado	798.391	884.617	1.028.848	926.055	893.980
Hombres	237.736	259.861	364.579	302.118	260.143
Mujeres	560.656	624.756	664.270	623.937	633.837

Fuente: Información adaptada del INEC, año (2023). Elaborado por la autora.

La evolución del empleo no remunerado por sexo muestra un aumento general en los últimos años. En 2018, había un total de 798.391 personas realizando trabajo no remunerado, que se incrementó a 884.617 en 2019, 1.028.848 en 2020, y luego disminuyó a 926.055 en 2021 y 893.980 en 2022.

Si observamos los datos por sexo, vemos que los hombres representan una proporción menor del empleo no remunerado en comparación con las mujeres en todos los años. En 2018, 237.736 hombres estaban involucrados en empleo no remunerado, aumentando a 259.861 en 2019, 364.579 en 2020, y luego disminuyendo a 302.118 en 2021 y 260.143 en 2022.

Por otro lado, las mujeres son quienes experimentan la mayor carga de trabajo no remunerado. En 2018, 560.656 mujeres realizaban empleo no remunerado, aumentando a 624.756 en 2019, 664.270 en 2020, y luego disminuyendo a 623.937 en 2021 y 633.837 en 2022.

El impacto de este empleo no remunerado en la vida de ambos sexos es significativo. Las mujeres tienden a asumir la mayor carga de las tareas domésticas y del cuidado de la familia,

lo que puede limitar sus oportunidades de empleo remunerado o desarrollo profesional. Esto puede llevar a sufrir desigualdades económicas y sociales, menos tiempo para cuidar de sí mismas o para perseguir sus intereses personales y una mayor carga de estrés y agotamiento.

Por su parte, los hombres pueden sufrir las consecuencias de la escasez de tiempo para dedicarse a sí mismos, desarrollar habilidades fuera del trabajo o participar de manera equitativa en el cuidado de la familia. Además, la asunción de la responsabilidad principal de proveedor económico puede generar presión y estrés en su vida.

En general, el empleo no remunerado tiende afectar de manera dispar a hombres y mujeres, perpetuando desigualdades de género y limitando las oportunidades y el bienestar de ambos sexos.

Tabla 18.

Evolución del Otro Empleo no pleno por sexo

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
Otro empleo no pleno	2.313.023	2.268.077	2.282.616	2.381.839	2.549.766
Hombres	1.299.259	1.264.413	1.324.118	1.307.458	1.466.061
Mujeres	1.013.765	1.003.664	958.499	1.074.382	1.083.706

Fuente: Información adaptada del INEC, año (2023). Elaborado por la autora.

Según los datos proporcionados, el número de personas con otro empleo no pleno ha experimentado una leve variación a lo largo de los años analizados. Tanto hombres como mujeres han experimentado cambios en este tipo de empleo, aunque en diferentes magnitudes.

En el caso de los hombres, se nota una leve disminución en la cantidad de individuos con otro empleo no pleno en 2019 y 2020, pasando de 1.264.413 a 1.324.118 respectivamente. Seguida de un aumento en 2021 y 2022 a 1.307.458 y 1.466.061 respectivamente. Esto sugiere una cierta volatilidad en este tipo de empleo para los hombres durante ese periodo de tiempo. Sin embargo, a largo plazo, el número de hombres con otro empleo no pleno se mantiene en un rango similar.

Por otro lado, en el caso de las mujeres, se observa una disminución constante en el número de personas con otro empleo no pleno a lo largo de los años analizados. Esto podría indicar una mayor dificultad para las mujeres para encontrar empleo o una menor demanda de este tipo de trabajo por parte de las mujeres.

A nivel económico, el impacto de este tipo de empleo no pleno puede ser significativo para ambos sexos. Las personas con otro empleo no pleno suelen tener ingresos más bajos y una menor estabilidad laboral, lo que puede llevar a una mayor vulnerabilidad económica. Además, este tipo de empleo a menudo no ofrece beneficios laborales, como seguro de salud o jubilación, lo que puede afectar aún más la situación económica de estas personas.

En el caso de las mujeres, la disminución constante en el número de personas con otro empleo no pleno puede indicar una mayor dificultad para acceder a empleos a tiempo completo o bien remunerados. Esto podría tener un impacto negativo en la independencia financiera de las mujeres y contribuir a la brecha de género en términos de remuneración y oportunidades laborales.

En resumen, tanto hombres como mujeres pueden verse afectados negativamente a nivel económico por tener otro empleo no pleno. Sin embargo, la disminución constante en la cantidad de mujeres en este tipo de trabajo indica una mayor dificultad para las mujeres en encontrar empleos a tiempo completo y bien remunerados, lo que podría tener un impacto más significativo en su situación económica y en la brecha de género.

Tabla 19.

Evolución del Empleo no Clasificado por sexo

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
Empleo no clasificado	33.814	47.923	70.075	42.320	16.504
Hombres	20.190	28.532	40.136	28.359	12.392
Mujeres	13.624	19.390	29.939	13.961	4.112

Fuente: Información adaptada del INEC, año (2023). Elaborado por la autora.

Según los datos proporcionados, el empleo no clasificado ha experimentado un crecimiento significativo de 33.814 en 2018 a 70.075 en 2020. Sin embargo, en 2021 hubo un descenso a 42.320 y disminuyó aún más a 16.504 en 2022. En términos de género, los hombres representan una proporción mayoritaria en el empleo no clasificado en todos los años analizados.

En 2018, los hombres ocupaban 20.190 puestos de trabajo no clasificados, mientras que las mujeres ocupaban 13.624. Estas cifras se mantuvieron en crecimiento hasta el año 2020, consideran que en el 2019 las mujeres con empleo no clasificado eran 19.390 y los hombres

28.532, en el 2020 se aumentaron los empleos no clasificados para los hombres y las mujeres a 40.136 y 29.939 empleos respectivamente. Es decir, en esta categoría la brecha se mantuvo durante el periodo de estudio, con los hombres ocupando alrededor del 60-65% del empleo no clasificado y las mujeres representando el 35-40%.

A nivel económico, el empleo no clasificado puede tener un impacto negativo, ya que indica una falta de categorización y clasificación de los puestos de trabajo. Esto puede dificultar el análisis de la distribución del empleo en diferentes sectores, así como la planificación y toma de decisiones relacionadas con la fuerza laboral.

A nivel social, el empleo no clasificado puede llevar a situaciones de precariedad laboral, ya que estos puestos pueden no contar con los mismos derechos y protecciones que los empleos clasificados. Esto puede afectar tanto hombres como mujeres, sin embargo, es esencial tener en mente las inequidades de género que persisten en el mercado laboral.

En general, es necesario mejorar la clasificación y categorización del empleo para obtener una visión más nítida de la distribución y calidad del trabajo en la economía. Además, se deben abordar las desigualdades de género para promover la equidad de oportunidades y derechos en el mercado laboral para hombres y mujeres.

4.1.2. Participación del empleo por sexo en las principales instituciones del sector público del Ecuador. Para analizar la participación del empleo por sexo en las principales instituciones de Ecuador, observamos en la Figura 11 que el 90% se concentra en el sector privado, mientras que el 8% corresponde al sector público. En este estudio, consideramos como muestra revisar datos estadísticos sobre la participación por sexo en las principales instituciones del sector público. Esto se debe a que estas instituciones, por lo general, comparten accesiblemente la información a través de sus portales o páginas web mediante el icono de transparencia. Para el caso del sector privado, podría ser necesario realizar una investigación de campo adicional, ya que las empresas privadas no suelen proporcionar fácilmente esta información

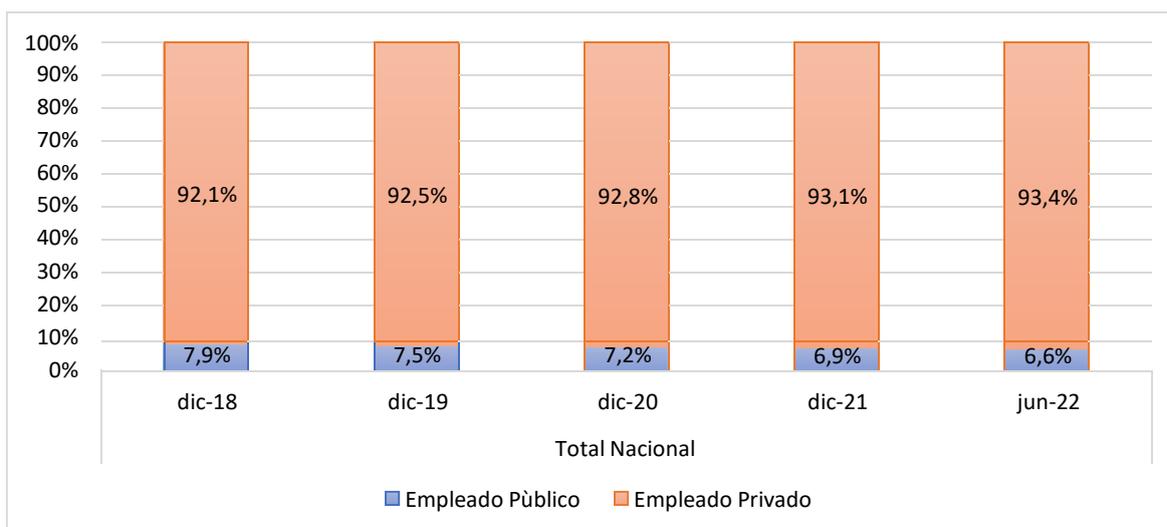


Figura 11 Participación del sector público y privado en el total del empleo. Periodo 2018-2022. Fuente: información adaptada de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del INEC 2022. Elaborado por la autora.

A pesar de la presencia de mujeres dentro de la economía mundial, la brecha para el sexo femenino se presenta sobre todos en los sectores financieros. Para el año 2020, en Latinoamérica la disparidad de género en el sector bancario es de 6%, mientras que para el caso de Ecuador es de 18% representando el triple. En Ecuador, el 31% de la población femenina no tienen acceso a un crédito formal, con lo cual la situación se agrava dentro de las zonas rurales. Lo cual no es causa del comportamiento financiero de las mujeres, si no a los sesgos culturales y sociales.

Referente al comportamiento de las mujeres es porque creen no poder solventar los préstamos, no obstante, las cifras demuestran que tienen un mejor manejo para hacer producir el capital que obtienen (Coba, 2020). La presencia femenina en las actividades económicas del país cada día aporta más al crecimiento. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos las áreas en las cuales la mayoría son mujeres son el sector productivo (turismo, financiero), actividades de salud y educación.

4.1.2.1. Participación política. Con la Constitución de la República del Ecuador se destacaron evidentes cambios en la paridad dentro de las candidaturas electorales, la dirección y toma de decisiones en lo público, la administración de justicia, los organismos de control y los partidos políticos, las mujeres ecuatorianas están ocupando actualmente porcentajes notables de cargos de poder y responsabilidad (Presidencia de la República del Ecuador, 2023).

La paridad es un mecanismo que impulsa la democracia y tiene como finalidad eliminar la marginación sistémica de las mujeres dentro de la participación política. El Índice de

Paridad Política (IPP) tiene objetivo la información sistemática, periódica y comparable de género sobre las mujeres en política. Bajo este análisis, en 2022 Ecuador obtuvo puntaje de 59/100, representando una diferencia de 41 puntos (PNUD, 2023).

Tabla 20.

Lista de Prefectos electos 2019 y 2023 por sexo

Provincia	Prefectos 2019		Prefectos 2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Azuay	1		1	
Bolívar	1		1	
Cañar	1		1	
Carchi	1		1	
Chimborazo	1		1	
Cotopaxi	1			1
El Oro	1		1	
Esmeraldas		1		1
Guayas	1			1
Imbabura	1		1	
Loja	1		1	
Los Ríos	1		1	
Manabí	1		1	
Morona Santiago	1		1	
Napo	1		1	
Orellana		1		1
Pastaza	1		1	
Pichincha		1		1
Santa Elena	1		1	
Santo Domingo de los Tsáchilas		1		1
Sucumbíos	1		1	
Tungurahua	1		1	
Zamora Chinchipe	1			1
Total	19	4	16	7

Fuente: Información adaptada del CNE, año (2024). Elaborado por la autora.

En la tabla 20, se detalla la lista de prefectos electos para el año 2022 en Ecuador, en donde se muestra la participación detallada por sexo. En este caso, las únicas provincias que

cuentan con prefecta en su geografía son: Esmeraldas, Orellana, Pichincha y Santo Domingo de los Tsáchilas. Con esto, de 23 prefectos que hay en el Ecuador, se observa que solo 4 corresponden al género femenino, es decir, únicamente el 17,39% de los puestos políticos provinciales, son ganados por las mujeres.

Entre las mujeres que se encuentran en la prefectura, se puede identificar a Roberta Zambrano Ortiz del Partido Social Cristiano, quien es prefecta de la provincia de Esmeraldas. Por otra parte, Magali Orellana Marquínez prefecta de la provincia de Orellana, es representante de la alianza política entre Unidad Popular - Partido Sociedad Patriótica - Alianza País y Orellanense en Acción. Mientras que, Paola Pabón Caranqui es la prefecta de la provincia de Pichincha y es militante del partido político Fuerza Compromiso Social. Por último, en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas fue electa como prefecta Johana Núñez García, candidata de la alianza Democracia Sí – Construir.

Para el año 2023, el grupo femenino cuenta con 7 participaciones de la totalidad de 23 provincias sin contar Galápagos en donde no se elige prefecto o prefecta, en contraste con el masculino que ocupa 16 cargos doblando la participación de las mujeres. Se eligieron siete mujeres para esta dignidad. Ellas son Lourdes Tibán (Cotopaxi), Roberta Zambrano (Esmeraldas), Marcela Aguiñaga (Guayas), Paola Pabón (Pichincha), Magali Orellana (Orellana), Johana Núñez (Santo Domingo de los Tsáchilas) y Karla Reátegui Encarnación (Zamora Chinchipe). Resaltando que en las dos provincias más grandes con mayor número de habitantes en el cargo de la prefectura esta una mujer, en Pichincha y Guayas.

El prefecto provincial es el encargado del gobierno en las provincias que conforman a Ecuador. Es una entidad administrativa subordinada al gobierno central y su deber es proteger los intereses nacionales frente al riesgo de caos. La prefecta del Guayas Marcela Aguiñaga (2023) expresa que, “ser mujer y hacer política es casi un deporte extremo, al menos en Ecuador. Caminamos sobre campo minado, ni los reinados son tan exigentes a la hora de juzgarnos. Nos critican por todo. Nuestra vida privada es sometida al ojo de quienes no soportan que estemos en espacios de poder”. Para este caso la evidencia empírica demuestra que el cargo representativo de prefectura favorece la participación de hombres.

Tabla 21.
Lista de alcaldes electos 2019 y 2023 por sexo

Provincias	Alcaldes (as) 2019		Alcaldes (as) 2023		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Alcaldías
Azuay	15	0	13	2	15
Bolívar	5	2	4	3	7
Cañar	7	0	5	2	7
Carchi	6	0	6	0	6
Chimborazo	8	2	10	0	10
Cotopaxi	7	0	7	0	7
El Oro	12	2	12	2	14
Esmeraldas	5	2	5	2	7
Galápagos	3	0	2	1	3
Guayas	22	3	20	5	25
Imbabura	5	1	5	1	6
Loja	15	1	15	1	16
Los Ríos	10	3	9	4	13
Manabí	19	3	16	6	22
Morona Santiago	12	0	9	3	12
Napo	5	0	3	2	5
Orellana	4	0	3	1	4
Pastaza	4	0	4	0	4
Pichincha	8	0	7	1	8
Santa Elena	3	0	2	1	3
Santo Domingo de los Tsáchilas	2	0	1	1	2
Sucumbíos	6	1	6	1	7
Tungurahua	9	0	8	1	9
Zamora Chinchipe	9	0	8	1	9
Total	201	20	180	41	221

Fuente: Información adaptada del CNE, año (2024). Elaborado por la autora.

Dicho esto, a continuación, se analizan la lista de alcaldes/as electos/as en los años 2019 y 2023 en el Ecuador, con la intención de identificar las provincias que decidieron ser representadas por hombres o mujeres, así como verificar si se mantuvo la brecha o se incrementó en el 2023, año donde se realizaron las últimas elecciones seccionales en el territorio nacional.

En la tabla 21 se muestran los resultados de las alcaldías electas para el 2022 y 2023 a nivel provincial. Por su parte, el año 2022 contó con 201 alcaldías representadas por hombres y 20 por mujeres, demostrando una brecha muy considerable en uno de los puestos públicos más importantes. Mientras que, para el año 2023, en 41 del total de 221 alcaldías ganaron candidatas mujeres. Lo que representa solo el 18% en donde una mujer estará en dicho cargo. En las provincias de Manabí y Guayas es donde más se evidencia mujeres electas como alcaldesas, en Manabí de 22 cantones en 6 fueron mujeres y en Guayas de 25 cantones en 5 fueron mujeres. En las provincias en donde no hubo electa ninguna mujer fueron las siguientes: Carchi, Chimborazo, Cotopaxi y Pastaza. A pesar de las exigencias actuales para que exista una equidad de género en la representación política de las mujeres no resulta ser suficiente.

En opinión de Virginia Gómez (2023), una defensora de los derechos de las mujeres expresa que la idea de que el poder es para el sexo masculino aún continúa perpetuada en la mente y cultura de los ecuatorianos. El verdadero reto para los alcaldes electos es poder manejar propuesta que tengan una visión de género inclusiva y que logre la paridad de géneros. Ninguno de los candidatos electos detalló alguna Ley para Erradicar y Prevenir la Violencia contra la mujer, ni hubo campañas para dar iniciativas en favor a mejorar la calidad de vida de las mujeres. En la última elección se destacó el triunfo de Diana Caiza, en Ambato quien se convirtió en la primera mujer indígena en llegar a la alcaldía.

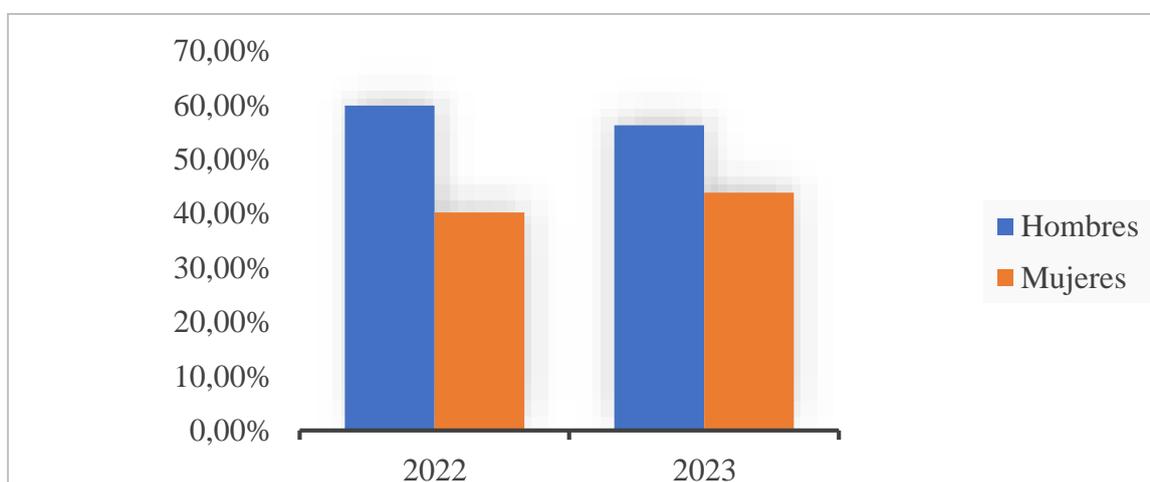


Figura 12. Listado de Assembleístas por sexo. Adaptado de (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023).

Elaborado por la autora.

En la figura 11 se muestra el listado de assembleístas por sexo para los años 2022 y 2023. El 59,85% está representado por hombres y el 40,15% por mujeres en el 2022. Mientras que,

para las últimas elecciones en el año 2023, se eligieron al 56,20% de hombres y 43,80% mujeres. No obstante, aunque las mujeres representan más de la mitad de la población y del padrón electoral, la mayoría de los asambleístas electos son hombres. Desde el 2009 dentro de la Asamblea Nacional han pasado siete presidencias de la asamblea de las cuales tres han sido de mujeres, en 2013 por Gabriela Rivadeneira, en 2017 por Elizabeth Cabezas y en 2021 por Guadalupe Llori.

No obstante, la existencia de puesto políticos ocupados por mujeres logra garantizar el impulso en las leyes o las propuestas que están en pro del feminismo por ejemplo la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Además, las mujeres que están en la política no están exentas de estar involucradas en escándalos de corrupción o incumplimiento de la ley o voluntad popular (Maggi, 2023). Un factor representativo que explica una mayor presencia masculina en la esfera política es debido a que, las organizaciones políticas locales en las que las mujeres lanzan su candidatura son corruptibles, por lo cual no es precisamente la persona con mayor preparación y experiencia la que ocupa las candidaturas, sino que, son los que gozan de más conexiones y capital para invertir en las campañas.

4.1.2.2. Representación del empleo por sexo en las instituciones públicas. Los institutos públicos de investigación responden a ser entidades que cuentan con autonomía a nivel administrativo y financiero, con los cuales se busca promover la investigación científica, innovación, difusión y transferencia de tecnologías, por lo cual representa un foco de atención en cuanto a la importancia de la inclusión de las mujeres en cargos dentro de los institutos públicos.

Tabla 22.
Empleo por sexo en los institutos públicos

Instituciones	2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Instituto de Fomento a la Creatividad y la Innovación	29	39	27	42
Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria	93	71	81	73
Instituto Nacional de Patrimonio Cultural	119	104	136	115
Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros	310	353	307	350

Fuente: Información adaptada de Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria, año (2023); Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, año (2023); Instituto Nacional de Patrimonio Cultural, año (2023); Instituto de Fomento a la Creatividad y la Innovación, año (2023). Elaborado por la autora.

En la tabla 22, se detalla el empleo por sexo en los institutos públicos para el año 2022, por ejemplo: el Instituto de Fomento a la Creatividad y la Innovación contaba con 29 hombres y 39 mujeres, el Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria con 93 hombres y 71 mujeres, el Instituto Nacional de Patrimonio Cultural con 119 hombres y 104 mujeres, por último, la SUPERCIAS contaba con 663 empleados, de los cuales 310 eran hombres y 353 mujeres.

Para el año 2023, partiendo de Instituto de Fomento a la Creatividad y la Innovación participa un total de 25 hombres y 42 mujeres; en el Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria participan un total de 73 mujeres y 81 hombres, en el Instituto Nacional de Patrimonio Cultural participan 115 mujeres y 136 hombres y en la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros es en el único en el cual la mayoría son mujeres siendo de 350 mujeres y 307 hombres. Los datos muestran que las únicas instituciones donde existe una mayoría femenina son la SUPERCIAS y el Instituto de Fomento a la Creatividad y la Innovación. Demostrando que aún existen instituciones públicas que muestran una supremacía masculina en sus organizaciones.

4.1.2.3. Representación del empleo por sexo en los ministerios de gobierno. La representación del empleo en los ministerios de Gobierno también determina los esfuerzos directos del Estado para disminuir la disparidad de género en el Ecuador, por ello, es muy importante analizar el empleo en varios ministerios y en la Presidencia del Ecuador-

Tabla 23.

Empleo por sexo en los ministerios de Gobierno

Instituciones	2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Presidencia de la República	310	237	308	247
Ministerio de Economía y Finanzas	204	236	200	240
Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos	154	244	167	215
Ministerio de Agricultura y Ganadería	1888	1198	1689	1092
Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda	306	244	340	252

Fuente: Información adaptada de Presidencia de la República del Ecuador, año (2023); Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, año (2023); Ministerio de Agricultura y Ganadería, año (2023); Ministerio de Economía y Finanzas, año (2023); Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda, año (2023). Elaborado por la autora.

En la tabla 23 se detalla el empleo por sexo en los ministerios de Gobierno y en la Presidencia de la República del Ecuador. Por su parte, el Ministerio de Economía y Finanzas

contaba con 204 hombres y 236 mujeres para el año 2022, el Ministerio de la Mujer y Derechos humanos con 154 hombres y 244 mujeres para el mismo año, considerando que este ministerio está destinado para reducir la brecha de género y proteger a la mujer ante la vulneración de sus derechos, es de esperar que exista una mayoría femenina en su estructura. Por otro lado, en el Ministerio de Agricultura y Ganadería se observa una clara mayoría de empleados masculinos sobre los femeninas, específicamente 1888 hombres y 1198 mujeres durante el año 2022. Respecto al Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda, se observa que contaban con 306 empleados hombres y 244 eran mujeres.

En el año 2023 para el caso de Presidencia de la República está representada por un total de 247 mujeres y 308 hombres. En el Ministerio de Economía y Finanzas la mayoría está liderada por mujeres siendo de 240 y en el caso de los hombres es de 200. En el Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos también está liderada por mujeres siendo de 215 y de hombres de 167. En el caso del Ministerio de Agricultura y Ganadería está representado por 1092 mujeres y 1689 hombres, en el caso del Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda está representado por 252 mujeres y 340 hombres. En conclusión de las 5 instituciones 2 están lideradas por mujeres siendo el Ministerio de Economía y Finanzas y el Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos.

De acuerdo con los datos de la tabla 23, de manera considerable la inclusión femenina ha ido incrementando. Para entrar en contexto, en el año 2009, entro en vigor la Ley de la Paridad, lo que ha ayudado a mejorar la presencia de las mujeres, aunque aún no se logra alcanzar el 50% de legisladoras. Como se vio en las anteriores tablas la ley en mención no se verifica en las elecciones de los cargos como alcaldías y prefecturas. Lo cual pone a la presidencia en la necesidad de revertir la presencia minoritaria de las mujeres en cargos públicos (Basabe, 2021). En ese sentido, los esfuerzos del Estado han dado frutos paliativos sobre la reducción en la brecha de género, sin embargo, aún se observan sectores e instituciones donde se deben fortalecer los incentivos para que las empresas fomenten el empleo femenino de igual manera que el masculino.

4.1.2.4. Representación del empleo por sexo en los departamentos de servicios públicos.

Los departamentos de servicios públicos son de alta relevancia debido a que constituyen el conjunto de prestaciones que son de interés público del Estado que son otorgados hacia la sociedad para precautelar su bienestar en todos los ámbitos posibles.

Por este motivo, en la siguiente tabla se detalla la participación por sexo dentro de los cargos en los diversos departamentos de servicios públicos.

En la tabla 24 se detalla la participación por sexo de las mujeres en los departamentos de servicios públicos para el año 2022, partiendo del Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores, la participación de los hombres es de 1756 hombres y 1061 mujeres para el 2022. En la SERCOP, para ese mismo año, se registran 173 hombres y 203 mujeres, obteniendo una mayoría en el grupo femenino. Respecto al Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, se puede observar que se encuentran en nómina 190 empleos masculinos y 131 femeninos. Por el lado del ECU 911, se refleja mayor presencia masculina, con 926 empleos y 630 para las mujeres.

Tabla 24.

Empleo por sexo en los departamentos de servicios públicos

Instituciones	2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores	1756	1061	2666	1599
Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP)	173	203	167	219
Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional	190	131	183	145
Servicio Integrado de Seguridad ECU 911	926	630	906	630

Fuente: Información adaptada de Servicio Integrado de Seguridad ECU 911, año (2023); Servicio Nacional de Contratación Pública, año (2023); Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, año (2023); Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad, año (2023). Elaborado por la autora.

Respecto al año 2023, se observa que en el Servicio de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes infractores se aumentó la cantidad de empleo a 2666 hombres y 1599 mujeres. El Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP) está liderado por mujeres siendo un total de 219 y de hombres son 167. Para el caso del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional es un total de 145 mujeres y 183 hombres. Finalmente, para el caso del Servicio Integrado de Seguridad ECU 911 son un total de 630 mujeres empleadas y de 906 hombres. Con lo cual se concluye que en el único departamento de servicio público en donde está liderado por mujeres es el Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP).

Los datos sostienen que el empleo femenino ha sido fomentado especialmente en tres departamentos de servicios del Estado, donde se refleja un crecimiento en el año 2023 en comparación del 2022, los cuales son: el Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores, SERCOP y el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional.

4.1.2.5. Representación del empleo por sexo en la consejería pública.

En la tabla 25, se detallan el empleo por sexo en la consejería pública en Ecuador para los años 2022-2023. Los espacios en la consejería pública están divididos por 4 consejos. A continuación, se detalla los consejos con su función y el número de hombres y mujeres con empleo dentro de los mismos:

Tabla 25.

Instituciones que fortalecerán con el derecho de las mujeres

Instituciones	2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Consejo Nacional para la Igualdad de Género	8	25	10	23
Consejo de Participación Ciudadana y Control Social	160	139	154	148
Consejo de Protección de Derechos del Distrito Metropolitano de Quito	11	15	14	18
Consejo de Educación Superior	56	107	65	115

Fuente: Información adaptada Consejo Nacional para la Igualdad de Género, año (2023); Consejo de Educación Superior, año (2023); Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, año (2023); Consejo de Protección de Derechos del DMQ, año (2023). Elaborado por la autora.

- El Consejo Nacional para la Igualdad de Género (Se encarga de asegurar el pleno ejercicio de los derechos, igual y no discriminación de niños/as, adolescentes, jóvenes y personas adultas) con un total de 8 hombres y 25 mujeres en el 2022 y de 23 mujeres y 10 hombres en el 2023.
- El Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (Se encarga de promover e impulsar los mecanismos que están direccionados a la participación ciudadana) con un total de 160 hombres y 139 mujeres en el 2022, mientras que, en el 2023 obtuvieron 148 mujeres y 154 hombres.
- El Consejo de Protección de Derechos del Distrito Metropolitano de Quito (Se encarga de la ejecución de planes que atiendan de manera digna a las personas

desfavorecidas económicamente, salud mental, educación de calidad, entre otros) con un total de 11 hombres y 15 mujeres para el año 2022 y de 18 mujeres y 14 hombres en el 2023.

- El Consejo de Educación Superior (Se encarga de consolidar el sistema de educación superior, mediante la diversificación académica respondiendo a las demandas del país en los distintos ámbitos) con un total de 56 hombres y 107 mujeres en el 2022, no obstante, la cifra aumenta para el siguiente periodo 2023, donde se registran 115 mujeres y 65 hombres al finalizar el año.

En conclusión, de los 4 consejos solo 1 disponen de mayor empleabilidad hacia el sexo masculino el cual es el Consejo de Protección de Derechos del Distrito Metropolitano de Quito. Lo que significa que la brecha de género prácticamente se está aboliendo en los diferentes Consejos del Gobierno nacional.

4.1.2.6. Representación del empleo por sexo en el sector bancario. La inclusión de la mujer dentro del ámbito laboral en los últimos tiempos ha sido cada vez de mayor énfasis, de manera consecutiva, también es importante su presencia en muchos de los puestos que de manera tradicional han sido ocupados por hombres, para el caso del sector bancario no ha sido la excepción, ya que, implementaron mecanismos de inclusión en el campo laboral para las mujeres.

A continuación, en la tabla 26 se revisan los cambios en las cifras de empleo por sexo presentados por las instituciones financieras públicas más relevantes en la economía ecuatoriana. Esto se realiza con la intención de conocer cuáles son los bancos públicos que han dirigido sus esfuerzos para que las nuevas contrataciones sean prioritariamente femeninas, lo que de alguna u otra manera contribuye con los objetivos sociales y económicos planteados por el Estado, donde se requiere reducir la disparidad entre ambos sexos respecto al campo laboral ecuatoriano.

Tabla 26.

Empleo por sexo en el sector bancario

Instituciones	2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Banco de Desarrollo del Ecuador	307	282	298	259
BanEcuador	1039	1337	1348	1161
BIESS	272	300	297	340

Fuente: Información adaptada de Banco de Desarrollo del Ecuador, año (2023); BanEcuador, año (2023); Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, año (2023). Elaborado por la autora.

En la tabla 26, se detalla el empleo por sexo en las instituciones financieras públicas del Ecuador en el año 2022. Por ejemplo, el Banco de Desarrollo del Ecuador contaba con 307 hombres y 282 mujeres en sus nóminas para este año, mientras que, el BanEcuador supera por completo ésta cifra con 1039 hombres y 1337 mujeres, mostrando una ventaja para el empleo femenino. El BESS por su parte, para ese mismo año registra 272 empleos masculinos y 300 femeninos.

Para 2023, respecto al Banco de Desarrollo del Ecuador, el total de hombres empleados es de 298 y el de mujeres es de 259. En BanEcuador el total de hombres empleados es de 1348 y de mujeres 1161. En el BIESS el total de mujeres empleadas es de 340 y de hombres de 297. Siendo este último la institución pública financiera con mayor presencia en empleabilidad del sexo femenino.

Considerando que el gobierno es el principal protagonista y responsable de fomentar la disminución de la disparidad de género y erradicación de cualquier tipo de vulneración de las personas, se sostiene que están predicando con el ejemplo, ya que, se presencia un crecimiento considerable del empleo femenino en los diferentes departamentos de Estado, en varios casos las féminas en nómina superan considerablemente a los hombres dentro de la misma empresa analizada.

4.1.3. Políticas aplicadas para disminuir la brecha de género. La disparidad de género en el ámbito laboral y la promoción de equidad en las oportunidades laborales es de alta preocupación para la sociedad, por lo cual ha sido reconocido en la historia y por los mecanismos que fomentan la paz global y los derechos humanos a nivel internacional. A nivel internacional el primer mandato referente al principio de igual remuneración, sin discriminación de género, por un trabajo de igual valor, se encuentra en el Tratado de Versalles del año 1919, mediante el cual se estableció la Organización Internacional del

Trabajo (OIT) (Armas Dávila, 2008). A nivel internacional se detallan las siguientes políticas aplicadas para disminuir las brechas de género:

Tabla 27.

Políticas para reducir la brecha de género

1948. La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, artículo 23, todo individuo tiene derecho a empleo en condiciones justas, sin discriminación por sexo y el salario debe ser igual.

1966. La Declaración del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho de todo individuo a disfrutar de condiciones de laborales equitativas, asegurando a las mujeres condiciones iguales y no inferiores a las de los hombres.

1979. La Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer detalla que cada Estado debe tomar medidas adecuadas para erradicar la discriminación contra las mujeres y asegurar condiciones iguales con los hombres, generando igualdad en todos los ámbitos afines al trabajo.

Fuente: Elaborado por la autora.

A nivel nacional, la Constitución del año 2008, lleva consigo incluido el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor y justicia en la compensación para ambos sexos, prohibiendo todo tipo de violencia y discriminación laboral hacia las mujeres. A continuación, se detallan los siguientes artículos:

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

Inciso 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración (Constitucion de la República del Ecuador , 2008).

- **Art. 331.** El gobierno asegurará a las mujeres igualdad en la oportunidad laboral, en la capacitación y progresión profesional, en la compensación justa y en la oportunidad de emprendimiento independiente. Se tomarán todas las acciones necesarias para eliminar cualquier disparidad (Constitucion de la República del Ecuador , 2008).

Con lo cual se prohíbe cualquier tipo de discriminación de manera directa o indirecta que afecte al género femenino en el ámbito laboral.

Se detallan las diferentes políticas y planes implementados en Ecuador para implementar la paridad laboral en Ecuador.

- **El Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres Ecuatorianas (2005-2009)**

El Plan de Igualdad de Oportunidades representa un mecanismo para promover la efectiva implementación de los derechos de las féminas y erradicar la discriminación de género en el país. Con lo cual se complementa a las políticas de desarrollo a nivel nacional, seccional o sectorial, que de manera tradicional ha expuesto las problemáticas que enfrentan las mujeres por etnia, edad, territorio y sexualidad. Por ende, se establecieron las siguientes políticas y objetivos:

Tabla 28.

Políticas del Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres ecuatorianas

-
1. Fomento y salvaguarda de la participación social y política, el ejercicio de la ciudadanía femenina y la gobernanza democrática.
 2. Promoción y defensa del derecho a una vida sin violencia, a la paz, a la salud, a los derechos sexuales y reproductivos y acceso equitativo a la justicia.
 3. Promoción y salvaguarda de los derechos culturales, interculturales, a la educación, calidad de vida y autonomía.
 4. Promoción y defensa de los derechos económicos, ambientales, laborales y acceso a recursos financieros y no financieros. (Constitucion de la República del Ecuador , 2008).
-

Fuente: Información adaptada de la Constitucion de la República del Ecuador, año (2008). Elaborado por la autora.

En el punto 4 se establece la primera política relativa al Derecho al Trabajo en el cual se expresa lo siguiente: El Gobierno de Ecuador suprime la segregación ocupacional de las mujeres y las discrepancias salariales y de ingresos entre mujeres y hombres (Constitucion de la República del Ecuador , 2008). Y sus objetivos estratégicos se detallan a continuación: Fomentar la implementación de programas formativos que faciliten a las mujeres acceder a empleos más destacados dentro del ámbito moderno, garantizando condiciones equitativas y adecuadas. Además, promover la colaboración entre instituciones para capacitar a las mujeres laboralmente y fortalecer su capacidad para reclamar y ejercer sus derechos. Es crucial impulsar el escrutinio social para asegurar la igualdad salarial por trabajo de igual valor. Asimismo, es esencial promover iniciativas a gran escala para mejorar la producción agrícola desde una perspectiva de economía solidaria, con especial énfasis en la

participación de las mujeres rurales. Apoyar planes y políticas públicas locales y nacionales para prevenir y eliminar la explotación laboral de mujeres, adolescentes y niños.

- **Política Pública Economía Violeta: por los derechos económicos y una vida libre de violencia para las mujeres**

Con el impulso económico que promueve el acceso a las mujeres hacia recursos materiales, financieros y de conocimiento, promoviendo su autonomía económica, superando la desventaja en el mercado laboral, con lo cual se busca cerrar las brechas a las cuales se enfrentan las mujeres. Y se busca beneficiar de dicha política pública a las siguientes mujeres:

Tabla 29.

Políticas públicas de Economía Violeta (Parte I)

Mujeres que laboran y son dueñas de negocios en empresas de pequeña y mediana escala (Mipymes).

Mujeres que trabajan en la producción agrícola dentro de la Agricultura Familiar Campesina y en el ámbito de la EPS.

Mujeres cuyos medios de subsistencia se vieron afectados al trabajar, tanto de forma oficial como informal, en los sectores más golpeados por la pandemia, como los servicios sociales, la venta al por mayor y al por menor, así como la industria de restaurantes y hotelería.

Mujeres que se dedican a labores domésticas por las que reciben remuneración, junto con otros sectores menos reconocidos que necesitan ser atendidos.

Fuente: Información adaptada de la Secretaría de Derechos Humanos, año (2020). Elaborado por la autora.

Las instituciones que se fortalecerán promoviendo el derecho de las mujeres serán las siguientes:

Instituciones	
	Entidades del Gabinete Sectorial Económico Productivo: Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca; Ministerio de Agricultura; Instituto de Economía Popular y Solidaria;
	Ministerio de Turismo;
	Corporación Financiera Nacional;
	Banco de Desarrollo del Ecuador;
	BanEcuador;
	Corporación Nacional de Finanzas Populares y Solidarias;

Figura 13. Instituciones que se fortalecerán con el derecho de las mujeres. Tomado de (Secretaría de Derechos Humanos, 2020).

La línea de acción para promover los derechos económicos y una vida libre de violencia para las mujeres es la siguiente:

Tabla 30

Políticas públicas de Economía Violeta (Parte II).

-
- Mejorar las habilidades de las mujeres para potenciar su empoderamiento en términos de derechos y para establecer sus planes de vida. Además, fortalecer su capacitación en habilidades blandas y adquisición de conocimientos técnicos en áreas como la planificación de negocios, la organización de procesos, la gestión administrativa y financiera, y la sostenibilidad.
 - Potenciar las capacidades institucionales del sector económico productivo con el fin de promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y garantizar sus derechos económicos.
 - Mejorar y fortalecer las competencias dentro de las instituciones financieras públicas y cooperativas del sector popular y solidario, con el objetivo de impulsar la inclusión financiera desde una perspectiva de género y fomentar el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia.
 - Fomentar la inclusión financiera de las mujeres mediante la creación de un amplio catálogo de créditos dirigidos específicamente a mujeres, asociaciones, organizaciones de la economía popular y solidaria, así como a micro, pequeñas y medianas empresas. Además, desarrollar un perfil financiero especializado para mujeres emprendedoras.
 - Proporcionar asistencia técnica especializada a las mujeres para facilitar su acceso a créditos, fortalecer sus empresas, estimular la innovación y garantizar su viabilidad a largo plazo.
 - Crear mecanismos que faciliten a las mujeres que viven en zonas rurales el acceso a insumos productivos, maquinaria y seguros agrícolas.
 - Expandir la implementación de tecnologías de la información para facilitar la transición digital de micro, pequeñas y medianas empresas, así como de asociaciones de mujeres productoras.
 - Potenciar y mejorar los procedimientos relacionados con la comercialización y el mercadeo. (Secretaría de Derechos Humanos, 2020)
-

Fuente: Información adaptada de la Secretaría de Derechos Humanos, año (2020). Elaborado por la autora.

4.2. Discusión

Según la información proporcionada, se puede deducir que la participación de las mujeres en el ámbito laboral de Ecuador ha mostrado variaciones a lo largo del período analizado.

Si bien existe una mayor cantidad de mujeres en edad de trabajar en comparación con los hombres, la cantidad de empleos generados para las mujeres es considerablemente menor. Esto puede ser atribuido a diversos factores como la falta de oportunidades laborales, la discriminación de género y los clichés de papeles de género enraizados en la sociedad.

En cuanto a la Población Económicamente Activa (PEA), se observa que la participación masculina en el ámbito laboral es predominante en comparación con la participación femenina. Aunque la brecha entre hombres y mujeres en términos de participación en la PEA no es tan amplia, se puede notar que los hombres tienen mayores oportunidades de empleo en comparación con las mujeres.

Este fenómeno se puede evidenciar en el indicador de la población con empleo, donde se observa que la representación de los hombres es mayor que la de las mujeres. Aunque el número de personas con empleo ha aumentado en el lapso de estudio, la proporción de empleo masculino sigue siendo significativamente mayor que la proporción de empleo femenino.

Por otro lado, en cuanto a la Población Económicamente Inactiva (PEI), se observa una mayor presencia femenina en esta categoría. Esto puede estar relacionado con barreras como la falta de oportunidades laborales, responsabilidades familiares y el desempleo estructural. Sin embargo, se observa una disminución en la participación femenina en la PEI hacia el final del periodo de estudio, indicadores de una posible modificación en la evolución y una mayor presencia de mujeres en el mercado laboral en el futuro.

En cuanto a los tipos de empleo, se observa que el empleo adecuado/pleno ha experimentado fluctuaciones a lo largo de los años, mientras que el subempleo ha tendido a aumentar. Esto puede estar relacionado con la vulnerabilidad laboral y la falta de empleos formales y de calidad para las mujeres. Además, el empleo no remunerado también ha tenido una tendencia ascendente, lo que podría indicar la persistencia de roles de género tradicionales en el trabajo doméstico y el cuidado de la familia.

En conclusión, los datos presentados reflejan la brecha de género en el mercado laboral ecuatoriano, donde las mujeres enfrentan mayores desafíos y barreras para acceder a empleos formales y de calidad. La implementación de políticas y programas que fomenten la equidad de oportunidades en el trabajo y busquen erradicar la discriminación y los estereotipos de género en el entorno laboral es imperativa. Esto favorecería el incremento de la presencia femenina en el mercado laboral, generando así un impacto positivo en el desarrollo económico y social del país.

4.3. Limitaciones de la investigación

Las mayores limitantes de esta investigación fueron la falta de acceso a estos portales o páginas web donde se podrían encontrar los datos del empleo en el sector privado, debido a que, las empresas de este segmento no publican sus nóminas de empleados por sexo, ya que los sectores privados tienen el mayor peso respecto al sector público, por lo que se procedió con la interpretación de los puestos de trabajo en los sectores públicos y las categorías de empleo por sexo a nivel nacional.

También se encuentra como restricción los factores externos que influyen en el empleo, debido a que, el análisis de la evolución de los niveles de empleo por sexo debe considerar los factores externos que pueden impactar en estos datos. Estos factores pueden incluir cambios demográficos, avances tecnológicos, políticas laborales, entre otros. No tener en cuenta estos factores pueden llegar a inducir una interpretación equivocada de los resultados.

4.4. Futuras líneas de investigación

Algunas posibles líneas de investigación basadas en el presente trabajo investigativo "Evolución de los niveles de empleo por sexo en el Ecuador, período 2018-2022" podrían incluir:

- Análisis de las causas de las disparidades de género en los niveles de empleo en Ecuador.
- Estudio comparativo de políticas y programas de empleo implementados en Ecuador y su impacto en la evolución de los niveles de empleo.
- Evaluación de las barreras y desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el acceso y mantenimiento del empleo.
- Análisis de los factores socioeconómicos y demográficos que influyen en la evolución de los niveles de empleo para hombres y mujeres.
- Las oportunidades de empleo en sectores específicos de la economía y su impacto diferencial en hombres y mujeres.
- Análisis de los efectos de la migración laboral en la evolución de los niveles de empleo.
- Análisis del empleo por sexo en el sector privado del Ecuador, periodo 2018-2022.

Conclusiones

Los datos recopilados de fuentes secundarias sobre los indicadores de empleo por sexo en el Ecuador, durante el periodo 2018-2022, así como la interpretación de estos, permiten plantear las siguientes conclusiones:

- Se concluye con el cumplimiento de la premisa de investigación, la cual indica que existe una gran brecha en las condiciones de empleo e ingresos que perciben los hombres sobre las mujeres en el Ecuador, durante el periodo 2018-2022. Sin embargo, dicha brecha se ha disminuido con el transcurso de los años, debido a las políticas de inclusión aplicadas por las entidades gubernamentales y corporativas, tanto del sector público como del privado.
- El objetivo II, determina que la evolución la PEA por sexo, pasó de estar representado por el 58,41% de hombres y el 41,59% de mujeres en el 2018 a 58,69% de hombres en 2022 y 41,31% de mujeres. Por consiguiente, el empleo adecuado/pleno por sexo muestra una gran brecha entre hombres y mujeres, ya que en el 2018 los hombres representaban el 66,77%, las mujeres el 33,22%, no obstante, en el 2022 la brecha se agudiza a 66,97% hombres y 33,02% mujeres.
- Respecto al objetivo III, los datos mostraron que en los sectores públicos donde se registra mayor presencia de las féminas, se destacan las siguientes empresas : Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 307 hombres y 350 mujeres; Ministerio de Economía y Finanzas, 200 hombres y 240 mujeres; Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, 167 hombres y 215 mujeres; SERCOP, 167 hombres y 219 mujeres; Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 10 hombres y 23 mujeres; Consejo de Educación Superior, 65 hombres y 115 mujeres; BIESS, 297 hombres y 340 mujeres.
- En el objetivo IV, se encontró que el Estado por medio del artículo 331 de la Constitución de la República, ha determinado que agotarán todas las acciones para disminuir las desigualdades en el Ecuador, donde se garantice igualdad para los hombres y mujeres en cuanto a la búsqueda de empleo, formación académica, participación laboral y profesional. Así mismo, se deben generar sueldos y salarios equitativos de acuerdo con su experiencia y aporte a las organizaciones, ya sean de carácter público o privado.
- Respecto a la participación en la esfera política del Ecuador, se encontró que de los 23 prefectos (Galápagos no elige prefectos) ganadores en las urnas del 2023,

7 son mujeres y 16 hombres. Así mismo, de los 221 cantones del Ecuador, 180 son alcaldes y únicamente 41 son alcaldesas. Mientras que, en la asamblea nacional la brecha es menor, contando con 61 mujeres y 76 hombres.

Recomendaciones

Luego de haber revisado los aspectos más importantes del empleo por sexo en el Ecuador y de haber identificado los principales factores que contribuyen a la disparidad de género en varios indicadores, se plantean las siguientes recomendaciones:

- Las empresas deben brindar mayores oportunidades a la mano de obra cualificada femenina, con experiencia en el campo profesional y que posean habilidades tecnológicas e informáticas para innovar los procesos productivos en los sectores agrícolas.
- El Estado debe incentivar con beneficios tributarios a las empresas que practiquen estrategias de no discriminación de género y decidan contratar más personal femenino para llevar a cabo sus actividades económicas.
- El Estado debe proponer la generación de más concursos de mérito y oposición, únicamente para las mujeres profesionales sin empleo. El concurso debe realizarse para todos los departamentos e instituciones del Estado donde se identifique la existencia de una disparidad laboral entre hombres y mujeres, con la intención de reducir la misma.
- El Ministerio de Educación y el Consejo de Educación Superior deben dictar capacitaciones a los educadores encargados de elaborar la malla curricular en los centros educativos de todas las etapas, para que se establezcan asignaturas y valores éticos y morales que fomenten el no prejuicio de género en los niños y jóvenes del país.
- Las instituciones financieras públicas y privadas deben aumentar los créditos destinados para la producción y crecimiento de las empresas lideradas por mujeres, particularmente aquellas que se hallan en condiciones de fragilidad. Esto permitirá que las mujeres tengan más oportunidades de crecer en el ámbito emprendedor y generen mayores probabilidades de éxito en el corto y largo plazo.
- El Ministerio de Telecomunicaciones y sociedad de la información debe generar más espacios de comunicación, donde intervengan en su mayoría mujeres activas en la esfera política, que a su vez le den un botón participativo de las decisiones que se tomen en las instituciones y que la población en general pueda escuchar las propuestas de las féminas y entender su postura acerca de los niveles de discriminación que existen en el Ecuador.

Referencia Bibliográfica

- Aguiñaga, M. (27 de 10 de 2023). *Prefecta Aguiñaga: “Ser mujer y hacer política es casi un deporte extremo, al menos en Ecuador”*. <https://guayas.gob.ec/prensa/prefecta-aguinaga-ser-mujer-y-hacer-politica-es-casi-un-deporte-extremo-al-menos-en-ecuador/>
- Alarcón, M., y Arroba, D. (2023). Un Ambiente Laboral libre de Discriminación y su relación con el Derecho Laboral Ecuatoriano. *Digital Publisher*, 8(2-1), 443-455. <https://doi.org/doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1738>
- Armas Dávila, A. (2008). *EMPLEO PÚBLICO EN EL ECUADOR: UNA MIRADA DESDE EL GÉNERO*. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/06816.pdf>
- Arrow, K. J. (1973). *La teoría de la discriminación*. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-349-07239-2_14#citeas
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Manabí, Ecuador: s.e. <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente. (20 de enero de 2023). Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. *Registro Oficial - Suplemento N° 234*. Quito, Pichincha, Ecuador: s.e. <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro-supl-234-de-20-01-2023.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (26 de septiembre de 2012). Código de Trabajo. *Registro Oficial Suplemento 167 de 26-sep-2012*. Montecristi, Manabí, Ecuador: LexisFinder. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (28 de Diciembre de 2023). *Pleno - Asambleístas*. <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/pleno-asambleistas>
- Babativa, C. A. (2017). *Investigación cuantitativa*. Bogotá D.C., Colombia: Fundación Universitaria del Área Andina. <https://doi.org/https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf>
- Banco Mundial. (01 de marzo de 2022). *Aproximadamente 2400 millones de mujeres en el mundo no tienen los mismos derechos económicos que los hombres*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men>
- Banco Mundial. (27 de julio de 2023). *Promover el empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*. <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/promover-el-empleo-de-las-mujeres-en-america-latina-y-el-caribe>
- Barberá, E., Ramos, A., y Candela, C. (2011). *Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres*. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/727/72717169002.pdf>

- Basabe, S. (2021). *Participación política de mujeres en legislatura, ministerios y Gobiernos seccionales. Flacso Ecuador*. <https://grupofaro.org/analisis/participacion-politica-mujeres-legislatura-ministerios-gobiernos-seccionales/>
- Becker, G. (2018). Teoría del gusto por la discriminación. En M. Martínez, *Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. Equidad y Desarrollo* (págs. 11-31). <https://doi.org/https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Bell, J. (2005). *Cómo hacer tu primer trabajo de investigación*. España: Gedisa.
- Benería, L. (2019). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. *Revista de Economía Crítica*(28), 129-152. <https://doi.org/https://revistaeconomicritica.org/index.php/rec/article/view/245/229>
- Bodelón, E. (1998). *La igualdad y el movimiento de mujeres: propuestas y metodología para el estudio del género*. Barcelona. <http://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/19841.pdf>
- Cámara de Comercio de Quito. (10 de marzo de 2023). *Brecha salarial por género sigue siendo alta en Ecuador*. <https://ccq.ec/brecha-salarial-por-genero-sigue-siendo-alta-en-ecuador/>
- CEPAL. (08 de Marzo de 2017). *Mercado laboral, la llave para igualdad de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Asuntos de género: <https://www.cepal.org/es/articulos/2017-mercado-laboral-la-llave-igualdad-mujeres-america-latina#:~:text=En%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe%2C>
- CEPAL. (2023). *Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina*. Naciones Unidas. <https://doi.org/https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6f70e3dc-ed90-469c-ad1e-be78a9ce25cd/content>
- Chong, I. (2007). *Métodos y técnicas de la investigación documental*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/10391/4716>
- CNE. (4 de Enero de 2024). *Elecciones Seccionales, CPCCS Y Referéndum 2023 - 5 Febrero - 2023*. <https://app01.cne.gob.ec/resultados2023>
- Coba, G. (27 de 01 de 2020). *PRIMICIAS*. Las mujeres son mejores sujetos de crédito que lo que la banca cree: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/mujeres-credito-oportunidad-banca-finanzas/>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2022). *Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025*. ONU Mujeres. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2023/02/ANIG-NNA-OK.pdf>
- Constitucion de la República del Ecuador . (2008). https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

- Eagly, A., y Karau, S. (2002). *Role congruity theory of prejudice*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0033-295x.109.3.573>
- El Telegrafo. (06 de 02 de 2023). *En 40 de las 221 alcaldías ganaron mujeres, hasta este lunes 6 de febrero de 2023 (12:00)*.
<https://www.eltelgrafo.com.ec/noticias/elecciones-2023/1/en-40-de-las-221-alcaldias-ganaron-mujeres-hasta-este-lunes-6-de-febrero-de-2023-12-00>
- Gomáriz, E., y García, A. I. (2003). *Género y seguridad democrática*.
[https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/603/1/RAA-06-Gom%
 c3%a1riz%20y%20Garcia-G%
 c3%a9nero%20y%20seguridad%20democr%
 c3%a1tica.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/603/1/RAA-06-Gom%c3%a1riz%20y%20Garcia-G%c3%a9nero%20y%20seguridad%20democr%c3%a1tica.pdf)
- Guevara, G. P., Verdesoto, A. E., y Castro, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7591592.pdf>
- Ibáñez, M., García, E., y Aguado, E. (2022). Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina. *Sociología del trabajo*(101), 329-343.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5209/stra.81673>
- INEC. (2021). *Metodología de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. s.e. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Febrero-2021/202102_Metodologia_ENEMDU.pdf
- INEC. (s.f. de s.f. de 2023). *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo*.
<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNGUxZjQyMDUtMzg0Zi00MzI0LTk5NWEtY2JiMWUzM2YyYjdlIiwidCI6ImYxNThhMmU4LWNhZWMTNDQwNi1iMGFiLWY1ZTI1OWJkYTExMiJ9>
- INMUJERES. (2007). *Glosario de género*. s.e.
https://doi.org/http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
- Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria. (2023). *c) La remuneración mensual por puesto y todo ingreso adicional, incluso el sistema de compensación, según lo establezcan las disposiciones correspondientes*. s.e.
<https://www.economiasolidaria.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/03/Literal-c-Remuneracion-mensual-por-puesto-1.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *El impacto de los estereotipos y los roles de género en México*. s.e.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf
- León, M. (1997). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Bogotá.
<https://regionysociedad.colson.edu.mx/index.php/rys/article/download/769/943>

- Lopera, J. D., Ramírez, C. A., Zuluaga, M. U., y Ortiz, J. (2010). El método analítico. *Revista de Psicología*, 2(4).
<https://doi.org/http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpsua/v2n2/v2n2a8.pdf>
- Maggi, D. (25 de 08 de 2023). *Elecciones Asamblea 2023: en el Legislativo habrá más mujeres que en periodos anteriores, aunque todavía son la minoría*.
<https://www.ecuavisa.com/noticias/politica/elecciones-asamblea-2023-en-el-legislativo-habra-mas-mujeres-que-en-periodos-anteriores-aunque-todavia-son-la-minoria-ML5850284>
- Meneses, K., Córdova, G., y Aguirre, K. (2021). Lo más destacado y sobresaliente que caracteriza al mercado laboral ecuatoriano en siete hechos estilizados. *Economía y Política*(33), 1-33. <https://doi.org/https://doi.org/10.25097/rep.n33.2021.01>
- Meza, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*. *Revista Equidad y Desarrollo*, 11-31.
<https://doi.org/https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2017). *Guías sobre el enfoque de igualdad de género y derechos humanos en la evaluación*.
<https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2017/06/Guide%202%20-%20MIDEPLAN-compressed.pdf>
- Minow, M. (1994). DECONSTRUIR IGUALDAD-VERSUS-DIFERENCIA: USOS DE LA TEORÍA POSESTRUCTURALISTA PARA EL FEMINISMO*. En N. Domínguez, S. Flores, A. Genovese, A. Guillot, E. Guyot, A. Miramontes, . . . S. Tieffemberg, *Feminaria* (pág. 50). <http://tierra-violeta.com.ar/wp-content/uploads/2020/07/Feminaria13.pdf>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Neiva, Colombia: Universidad Surcolombiana.
<https://doi.org/https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Morrison, A., Blanco, R. P., y Van Vels, E. (1987). *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Make It to the Top in America's Largest Corporations?*
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/lia.4070070201>
- Naciones Unidas Ecuador. (2022). *Perfil de País según Igualdad de Género*. ONU Mujeres.
https://doi.org/https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-09/perfil_nacional_sobre_igualdad_de_genero_ecuador.pdf
- Navarro, B. (2006). Acción positiva y principio de igualdad. *Revista de Ciencias Jurídicas*(112), 107-122.
<https://doi.org/https://www.corteidh.or.cr/tablas/R22613.pdf>
- Ocaña, G. (2022). *Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8599/1/T3760-MGTH-Oca%C3%B1a-Desigualdad.pdf>

- ONU Mujeres. (16 de octubre de 2023). *Empoderamiento económico*. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment>
- Pachano, A. C., y Molina, M. V. (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 179-186. <https://doi.org/https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/484/499>
- Pachano, A., y Molina, M. (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. *REMCA*, 5(1), 179-186. <https://doi.org/https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/484>
- Phelps, E. S. (1972). *La teoría estadística del racismo y el sexismo*. The American Economic Review. <http://www.jstor.org/stable/1806107>
- PNUD. (27 de 10 de 2023). *Dos estudios dan a conocer la participación efectiva de las mujeres en la política en Ecuador*. <https://www.undp.org/es/ecuador/comunicados-de-prensa/dos-estudios-dan-conocer-la-participacion-efectiva-de-las-mujeres-en-la-politica-en-ecuador>
- Presidencia de la República del Ecuador. (2023). *Mujeres alcanzan mayor participación política y económica en Ecuador (AUDIO)*: <https://www.presidencia.gob.ec/mujeres-alcanzan-mayor-participacion-politica-y-economica-en-ecuador-audio/>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2018). *El mercado laboral femenino en América Latina: Análisis de sus características por Estrato Social y Desafíos en Materia de Política Pública*. PNUD. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/latinamerica/1a478be26f1405ab6c232f0576a2e83dfe3495c7e60fc74172eea962cfc6503b.pdf>
- Quecedo, R., & Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*(4), 5-39. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>
- Rubin, G. (1986). *El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo* (Vol. VIII). Nueva Antropología. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15903007>
- Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación. Sexta Edición*. Ciudad de México, México: McGRAW-HILL /INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. https://doi.org/https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Schuler, M. (1996). *Los derechos de las mujeres son derechos humanos: la agenda Internacional del empoderamiento*. <https://searchlibrary.ohchr.org/record/19327>

Secretaria de Derechos Humanos. (2020). *POLITICA PÚBLICA ECONOMIA VIOLETA: por los derechos económicos y una vida libre de violencia para las mujeres.* POLÍTICA PÚBLICA 2021-2025: <https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/Politica-Publica-Economia-Violeta-2021-2025.pdf>