



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE ECONOMIA**

**TRABAJO DE TITULACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ECONOMISTA**

TEMA

**ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO
LABORAL EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL. PERIODO 2016-2021**

TUTOR

Ph.D. FÉREZ VERGARA JOSÉ LUIS

AUTORES

MARLON STEEVEN MIÑO RONQUILLO

MADELEYNE DAYANA VILLACIS CALDERÓN

GUAYAQUIL

2023



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TÍTULO Y SUBTÍTULO:

Análisis de la inserción de la mujer en el mercado laboral en la ciudad de Guayaquil periodo 2016-2021.

AUTOR/ES:

Miño ronquillo Marlon Steven
Villacis Calderón Madeleyne
Dayana

TUTOR:

Ph.D. Férez Vergara José Luis

INSTITUCIÓN:

**Universidad Laica Vicente
Rocafuerte de Guayaquil**

Grado obtenido:

Economista

FACULTAD:

CIENCIAS SOCIALES Y
DERECHO

CARRERA:

ECONOMÍA

FECHA DE PUBLICACIÓN:

2023

N. DE PÁGS:

156 paginas

ÁREAS TEMÁTICAS: Ciencias Sociales y del Comportamiento

PALABRAS CLAVE: Empleo de las mujeres, Economía del trabajo, Ambiente de trabajo, Condición de la mujer.

RESUMEN:

El presente estudio busca analizar la situación que refiere la inserción de la mujer en el mercado laboral en la ciudad de Guayaquil en la Parroquia pascuales sector “mucho lote 2” durante el periodo 2016-2021.

Se analiza la participación laboral femenina y las variables que han influido a través de los años para que formen parte de la fuerza laboral con el fin de evidenciar la magnitud y el aporte del trabajo que realiza la mujer mismos que contribuyen en el desarrollo económico y social.

En la metodología del presente estudio se analiza la cantidad y forma en que participan las mujeres en el mercado laboral en un determinado lugar asociadas a diversas características socioeconómicas de su población como parte de un

foco de estudio para estudiar la desigualdad de oportunidades según el género como parte de un problema económico y social persistente a nivel mundial.

Como objetivo se analiza la caracterización de la población femenina con empleo y la diferencia de ingresos por género en el sector formal e informal de la ciudad de Guayaquil

El periodo de estudio 2016-2021 se toma como relevancia evidenciando comparativamente que la situación del hombre y la mujer en el mercado laboral aún está lejos de ser equitativa. Sin embargo, la percepción cultural de la posición de la mujer en la familia o participe de actividades domésticas está claramente relacionada a su tasa de fertilidad, y esto condiciona su incidencia de participación en el mercado laboral. Para el análisis de la población y muestra se utilizó la estimación total de mujeres del sector “mucho lote 2” en la urbanización Segovia que laboran en la ciudad de Guayaquil

Durante el análisis de resultados se evidencio que durante el periodo de estudio 2016-2021 la inserción laboral de la mujer no ha tenido una incidencia significativa demostrando que los indicadores económicos de empleo para la mujer siempre estuvieron por debajo de los hombres y la tasa desempleo de la mujer siempre estuvo por encima de los hombres denotando una gran diferenciación significativa en los indicadores.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (Web):		
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR/ES: Miño ronquillo Marlon Steven Villacis Calderón Madeleyne Dayana	Teléfono: 096 100 6302 099 6770 640	E-mail: mminor@ulvr.edu.ec mvillacisc@ulvr.edu.ec
CONTACTO INSTITUCIÓN: EN LA	Decano: Mgtr. Diana Almeida Aguilera Teléfono: (04) 259 6500 Ext.: 250 E-mail: arodriguezf@ulvr.edu.ec Director/a: Mgtr. Rosa Salinas Heredia Teléfono: 2596500 Ext.: 226 E-mail: rsalinash@ulvr.edu.ec	

CERTIFICADO DE SIMILITUD

ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL. PERIODO 2016-2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

3%

★ www.slideshare.net

Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo



Firmado electrónicamente por:
**JOSE LUIS FEREZ
VERGARA**

Firma del tutor

PhD. JOSÉ LUIS FÉREZ VERGARA

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

El (Los) estudiante(s) egresado(s) Marlon Steveen Miño Ronquillo y Madeleyne Dayana Villacis Calderón, declara (mos) bajo juramento, que la autoría del presente Trabajo de Titulación, **ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL. PERIODO 2016-2021**, corresponde totalmente a el(los) suscrito(s) y me (nos) responsabilizo (amos) con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo (emos) los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor(es)

Firma:



Miño ronquillo Marlon Steven

C.I. 0927277848

Firma:



Villacis Calderón Madeleyne Dayana

C.I. 0941444747

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL DOCENTE TUTOR

En mi calidad de docente Tutor del Trabajo de Titulación **ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL. PERIODO 2016-2021** designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Trabajo de Titulación, titulado: Titulación **ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL. PERIODO 2016-2021**, presentado por el (los) estudiante (s) Miño ronquillo Marlon Steven; Villacis Calderón Madeleyne Dayana, como requisito previo, para optar al Título de **Economista**, encontrándose apto para su sustentación.



Firmado electrónicamente por:
JOSE LUIS FEREZ
VERGARA

Firma del tutor
PhD. JOSÉ LUIS FÉREZ VERGARA

C.C. 0920335122

AGRADECIMIENTO

Quisiera agradecer a mis padres por todas sus enseñanzas, dándome ejemplos de superación, responsabilidad, sacrificio y humildad, cariño y comprensión que me han brindado a lo largo de mi vida, sin ellos no tuviera la misma fuerza de voluntad de salir adelante en mi vida, agradeciendo a cada docente que forma parte de la universidad por su proceso integral para mi formación como profesional, amigos que han contribuido en procesos de conocimientos para mí para unificarlos junto a mi aprendizaje profesional, a mi compañera de tesis agradecer por ser un apoyo todos estos años de estudios luchando ante toda dificultad, sin olvidarme de todas esas personas que han fomentado directrices que me ha convertido y en lo que soy y en lo que aún me falta por mejorar y transformar para lograr cada uno de mis metas que tenga en la vida.

Marlon Miño

Agradezco a Dios por haberme permitido gozar de salud y vida para poder culminar esta etapa, por otorgarme la perseverancia, paciencia y sabiduría que me ayudaron a no decaer y a ser sabia ante los obstáculos y tropiezos del camino. Agradezco a mis padres Amelia Calderón y Giovanni Villacis, por ser mi pilar fundamental en este largo recorrido, quienes han sabido guiar mis pasos con amor, dedicación y esmero, por haberme inculcado valores y convertirme en la persona que soy. A mi familia en general que siempre ha creído en mí y apoyarme pese a cualquier circunstancia.

Agradezco a mi compañero de tesis por ser parte de mi proceso formativo, haberme ayudado y aportado sus conocimientos y en equipo poder haber llegado hasta este momento. A amigos que fueron de gran apoyo y siempre estuvieron prestos a ayudarme y me motivaron a no rendirme en este proceso hasta culminar. A mi mascota que ha sido mi refugio y una de mis mayores alegrías.

Finalmente agradezco a cada persona que ha sido parte de esta larga trayectoria y que con cada aporte me ayudo a formarme en la persona que soy.

Madeleyne Villacis

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada con todo mi cariño y esfuerzo a Dios por darme la oportunidad de culminar esta maravillosa carrera, a mi mamá que fue uno de los pilares fundamentales para realizar esta investigación enseñándome que una mujer tiene la capacidad de salir adelante sola y con mucho orgullo a mi familia que siempre me apoyo y motivo para seguir adelante a los grandes amigos que siempre han estado ahí para darme motivación y otros para compartir conocimientos.

Marlon Miño

DEDICATORIA

El presente trabajo de titulación está dedicado a mis padres Amelia Calderón y Giovanni Villacis quienes con esfuerzo y amor cuidaron de mí y aportaron significativamente a mi desarrollo y crecimiento personal para convertirme en la persona que soy, quienes creyeron en mí desde un inicio y me alentaron a continuar y no desistir, por ser mi principal ejemplo de constancia y perseverancia, agradezco por su paciencia, apoyo y su sacrificio sin el hoy no estuviera por incorporarme y ser profesional.

A mis hermanos por estar presentes y compartir buenos y malos momentos conmigo y siempre sacarme una sonrisa.

A mi familia paterna que siempre creyó en mí, me alentaron y estuvieron prestos a ayudarme, apoyarme, brindarme consejos y darme ánimos. A mi tía quien me instruyó y me aportó sus conocimientos académicos, experiencias y con paciencia y con amor me enseñó.

De manera especial a mi abuelo Juan Villacis, por sus enseñanzas y los recuerdos que dejó en mi corazón, mismos que ayudaron a forjar mi carácter, y aunque ya no estes con nosotros, este logro también es tuyo porque siempre quisiste verme triunfar y soñaste en verme convertida en una profesional y donde estes estoy segura te encuentras orgulloso de mí.

A personas especiales que estuvieron desde el inicio de mi formación apoyándome y ayudándome didáctica y emocionalmente, por ser ese apoyo incondicional cuando más lo necesite, me acompañaron en este recorrido y nunca perdieron la confianza y fe puesta en mí.

Madeleyne Villacis

RESUMEN

El presente estudio busca analizar la situación que refiere la inserción de la mujer en el mercado laboral en la ciudad de Guayaquil en la Parroquia pascuales sector “mucho lote 2” durante el periodo 2016-2021.

Se analiza la participación laboral femenina y las variables que han influido a través de los años para que formen parte de la fuerza laboral con el fin de evidenciar la magnitud y el aporte del trabajo que realiza la mujer mismos que contribuyen en el desarrollo económico y social.

En las últimas décadas se han producido una serie de cambios sociodemográficos que han generado diversas etapas de transición en el país y en el mundo entre ellos está la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral a través del tiempo incidiendo en la poca presencia que aborda la mujer en el mercado laboral a comparación de los hombres, la mujer se ubica en plazas de empleo más vulnerables y son las más propensas al trabajo informal y sin una remuneración adecuada.

El periodo de estudio 2016-2021 se toma como relevancia evidenciando comparativamente que la situación del hombre y la mujer en el mercado laboral aún está lejos de ser equitativa. Sin embargo, la percepción cultural de la posición de la mujer en la familia o participe de actividades domésticas está claramente relacionada a su tasa de fertilidad, y esto condiciona su incidencia de participación en el mercado laboral.

Así mismo se centra la mira en el género, mismo que hace referencia a la desigualdad habiente entre hombres y mujeres en el mercado laboral y la forma en que esta incide para el desarrollo y crecimiento personal de las mujeres limitando las oportunidades.

Palabras claves: Empleo de las mujeres, economía del trabajo, ambiente de trabajo, condición de la mujer.

ABSTRACT

This study seeks to analyze the situation regarding the insertion of women in the labor market in the city of Guayaquil in the Pascuales Parish in the sector "mucho lote 2" during the period 2016-2021.

It analyzes female labor participation and the variables that have influenced over the years so that they become part of the labor force in order to demonstrate the magnitude and contribution of the work done by women, which contribute to economic and social development.

In recent decades there have been a series of socio-demographic changes that have generated various stages of transition in the country and in the world, among them is the massive incorporation of women into the labor market over time, affecting the low presence of women in the labor market compared to men, women are located in more vulnerable employment positions and are the most prone to informal work and without adequate remuneration.

The 2016-2021 study period is taken as relevant, showing comparatively that the situation of men and women in the labor market is still far from equal. However, the cultural perception of the position of women in the family or participating in domestic activities is clearly related to their fertility rate, and this conditions their incidence of participation in the labor market.

It also focuses on gender, which refers to the existing inequality between men and women in the labor market and the way in which this affects the development and personal growth of women, limiting their opportunities.

Key words: Women's employment, labor economics, work environment, women's status.

INDICE

PORTADA	i
CERTIFICADO DE SIMILITUD	iv
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES	v
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL DOCENTE TUTOR	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
DEDICATORIA.....	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
ÍNDICE GENERAL	xii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xv
ÍNDICE DE FIGURAS	xviii
ÍNDICE DE ANEXOS	xxi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
ENFOQUE DE LA PROPUESTA	3
1.1 Tema	3
1.2 Planteamiento del Problema	3
1.3 Formulación del Problema:	5
1.4 Objetivo General	5
1.5 Objetivos Específicos	5
• Desarrollar los fundamentos teóricos que sustentan la investigación con relación a la inserción de la mujer en el mercado laboral.....	5
1.6 Idea a Defender	6
1.7 Línea de Investigación Institucional / Facultad	6
CAPÍTULO II.....	7
MARCO REFERENCIAL.....	7
2.1 Marco Teórico	7
2.1.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.2 Fundamentos teóricos	10
2.1.2.1 Teoría de diferencias salariales por género	10
2.1.2.2 Historia del trabajo de la mujer	10
2.1.2.3 La mujer en la época actual.....	11

2.1.2.4 El inicio de la inclusión en la mujer al trabajo.....	12
2.1.2.5 Ecuador y la brecha de género económica.....	13
2.1.2.6 Inclusión socio laboral de la mujer	13
2.1.2.7 Compromisos universales para incluir a mujeres en el mercado laboral... 14	
2.1.2.8 Discriminación de la mujer en el ámbito laboral.....	14
2.1.2.9 Discriminación de la mujer a nivel mundial	15
2.1.2.10 Ecuador principio de igualdad y no discriminación	17
2.1.2.11 Economía Feminista	17
2.1.2.12 Nivel de productividad de la mujer	18
2.1.2.13. Cargos ocupacionales	20
2.1.2.14 Mercado laboral en el Ecuador y el mundo.....	22
2.1.3 Mercado laboral femenino	22
2.1.4 La Economía de la Familia y la división del trabajo en función del sexo	23
2.1.5 Clasificación de la Población Económicamente Activa.....	24
2.1.6 Población económicamente activa en el ecuador.....	26
2.2 Marco Legal.....	27
2.2.1 Declaración Universal de Derechos Humanos de Las Naciones Unidas	27
1.2.2 Convenios internacionales del trabajo	29
2.2.3 La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible	34
2.2.4 Constitución de la República del Ecuador (2008)	38
2.2.5 Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 de Ecuador	39
2.2.6 Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.....	39
2.2.7 Ley de Amparo Laboral de la Mujer, Ley Orgánica de la Función Judicial... 41	
2.2.8 Código de Trabajo	42
2.2.9 Mandato Constituyente	43
2.2.10 Análisis del marco legal	44
CAPÍTULO III.....	45
MARCO METODOLÓGICO	45
3.1 Enfoque de la investigación	45
3.2 Alcance de la investigación.....	45
3.3 Técnica e instrumentos para obtener los datos	46
3.4 Población y muestra.....	47
CAPÍTULO IV	50
PROPUESTA O INFORME	50
4.1 Presentación y análisis de resultados	50
4.1.1 Mercado laboral ecuatoriano.....	50

4.1.2 Mercado laboral ecuatoriano por sexo.....	86
4.1.3 Encuestas.....	108
CONCLUSIONES.....	126
RECOMENDACIONES	128
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	129
ANEXOS.....	133

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2016.....	50
Tabla 2. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2016	51
Tabla 3. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2016.....	52
Tabla 4. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2016.....	53
Tabla 5. Tasa de empleo no remunerado en la ciudad de Guayaquil periodo 2016	54
Tabla 6. Tasa de otro empleo no pleno ciudad de Guayaquil periodo 2016	55
Tabla 7. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2017.....	56
Tabla 8. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2017	57
Tabla 9. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2017.....	58
Tabla 10. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2017.....	59
Tabla 11. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo 2017	60
Tabla 12. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo 2017	61
Tabla 13. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2018.....	62
Tabla 14. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2018	63
Tabla 15. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2018	64
Tabla 16. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2018.....	65
Tabla 17. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo 2018	66
Tabla 18. Tasa de otro empleo no pleno ciudad de Guayaquil periodo 2018....	67
Tabla 19. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2019.....	68
Tabla 20. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2019	69
Tabla 21. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2019.....	70
Tabla 22. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2019.....	71
Tabla 23. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo 2019	72
Tabla 24. Tasa de otro empleo no pleno ciudad de Guayaquil periodo 2019....	73
Tabla 25. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2020.....	74
Tabla 26. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2020	74
Tabla 27. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2020	76
Tabla 28. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2020.....	77
Tabla 29. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo 2020	78
Tabla 30. Tasa de otro empleo no pleno ciudad de Guayaquil periodo 2020....	79
Tabla 31. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2021	80
Tabla 32. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2021	81
Tabla 33. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2021	82
Tabla 34. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2021	83
Tabla 35. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo 2021	84
Tabla 36. Tasa de otro empleo no pleno ciudad de Guayaquil periodo 2021	85
Tabla 37. Tasa de desempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2016	86
Tabla 38. Tasa de empleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2016.....	87
Tabla 39. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2021	88
Tabla 40. Tasa de subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2016	89
Tabla 41. Tasa de desempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2017	90

Tabla 42. Tasa de empleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2017	91
Tabla 43. Tasa de empleo adecuado por genero ciudad de Guayaquil periodo 2017.....	92
Tabla 44. Tasa de subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2017	92
Tabla 45. Tasa de desempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2018	94
Tabla 46. Tasa de empleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2018	95
Tabla 47. Tasa de empleo adecuado por genero ciudad de Guayaquil periodo 2018.....	96
Tabla 48. Tasa de subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2018	97
Tabla 49. Tasa de desempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2019	98
Tabla 50. Tasa de empleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2019	99
Tabla 51. Tasa de empleo adecuado por genero ciudad de Guayaquil periodo 2019.....	100
Tabla 52. Tasa de subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2019	101
Tabla 53. Tasas de empleo, desempleo, empleo adecuado, subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo diciembre 2020.....	102
Tabla 54. Tasa de desempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2021	104
Tabla 55. Tasa de empleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2021	105
Tabla 56. Tasa de empleo adecuado por genero ciudad de Guayaquil periodo 2021.....	106
Tabla 57. Tasa de subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2021	107
Tabla 58. Rango de edad.....	108
Tabla 59. Nivel de Instrucción	109
Tabla 60. ¿Se encuentra usted laborando actualmente o hay una mujer de su círculo familiar cercano con empleo?	110
Tabla 61. ¿Quién aporta económicamente en su hogar?	111
Tabla 62. ¿En qué sector laboral ejerce sus laborales usted o el miembro de su familia?	112
Tabla 63. ¿Cuál es el ingreso mensual promedio aproximado de su hogar?.	113
Tabla 64. ¿Considera usted que sus ingresos económicos solventan los gastos de la canasta básica familiar?	114
Tabla 65. Según su perspectiva considera que tanto el hombre como la mujer reciben una remuneración equitativa.....	115
Tabla 66. ¿Ha enfrentado dificultades para encontrar empleo?.....	116
Tabla 67. En caso afirmativo, indique las principales barreras encontradas: .	117
Tabla 68. En términos generales en base a su experiencia o de algún familiar, ¿Cómo describes el ambiente laboral dentro de su lugar de trabajo?.....	118
Tabla 69. ¿A qué cree que se debe la diferencia de salarios entre el hombre y la mujer?.....	119
Tabla 70. Considera que se promueve de manera adecuada dentro de las empresas el compromiso de no discriminación contra las mujeres y respetan los derechos de maternidad dentro del entorno laboral.....	120
Tabla 71. Consideraría usted que existe un buen manejo de los casos de acoso sexual o laboral hacia la mujer?	121

Tabla 72. Cuál es la probabilidad que la mujer encuentre una plaza laboral de calidad y buena remuneración, con todos los beneficios que ejerce la ley	122
Tabla 73. ¿Ha recibido apoyo o capacitación para mejorar sus habilidades laborales en Mucho Lote 2?	123
Tabla 74. En caso afirmativo, mencione el tipo de apoyo o capacitación recibida	124
Tabla 75. En caso negativo, ¿le gustaría recibir apoyo o capacitación para mejorar sus habilidades laborales?	125

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 “Impacto de la crisis de empleo de hombres y mujeres post pandemia”	4
Figura 2. Población Económicamente Activa.....	24
Figura 3. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2016	50
Figura 4. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2016	51
Figura 5. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2016.....	52
Figura 6. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2016	53
Figura 7. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo	54
Figura 8. Tasa de otro empleo no pleno ciudad de Guayaquil periodo 2016.....	55
Figura 9. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2017	56
Figura 10. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2017	57
Figura 11. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2017	58
Figura 12. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2017	59
Figura 13. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo 2017	60
Figura 14. Tasa de otro empleo no pleno ciudad de Guayaquil periodo 2017 .	61
Figura 15. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2018	62
Figura 16. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2018	63
Figura 17. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2018.....	64
Figura 18. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2018	65
Figura 19. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo 2018	66
Figura 20. Tasa de otro empleo no pleno ciudad de Guayaquil periodo 2018 .	67
Figura 21. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2019	68
Figura 22. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2019	69
Figura 23. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2019.....	70
Figura 24. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2019	71
Figura 25. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo 2019	72
Figura 26. Tasa de otro empleo no pleno ciudad de Guayaquil periodo 2019 .	73
Figura 27. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2020	74
Figura 28. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2020	75
Figura 29. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2020.....	76
Figura 30. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2020	77
Figura 31. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo 2020	78
Figura 32. Tasa de otro empleo no pleno ciudad de Guayaquil periodo 2020.	79
Figura 33. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2021	80
Figura 34. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2021	81
Figura 35. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2021	82
Figura 36. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2021	83

Figura 37. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo 2021	84
Figura 38. Tasa de otro empleo no pleno ciudad de Guayaquil periodo 2021 .	85
Figura 39. Tasa de desempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2016...	86
Figura 40. Tasa de empleo por genero ciudad de Guayaquil periodo 2016	87
Figura 41. Tasa de empleo adecuado por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2016	88
Figura 42. Tasa de subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2016 ...	89
Figura 43. Tasa de desempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2017 ...	90
Figura 44. Tasa de empleo por genero ciudad de Guayaquil periodo 2017	91
Figura 45. Tasa de empleo adecuado por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2017	92
Figura 46. Tasa de subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2017	93
Figura 47. Tasa de desempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2018 ...	94
Figura 48. Tasa de empleo por genero ciudad de Guayaquil periodo 2018	95
Figura 49. Tasa de empleo adecuado por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2018	96
Figura 50. Tasa de subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2018	97
Figura 51. Tasa de desempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2019	98
Figura 52. Tasa de empleo por genero ciudad de Guayaquil periodo 2019	99
Figura 53. Tasa de empleo adecuado por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2019	100
Figura 54. Tasa de subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2019.	101
Figura 55. Tasas de empleo, desempleo, empleo adecuado, subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo diciembre 2020.....	102
Figura 56. Tasa de desempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2021.	104
Figura 57. Tasa de empleo por genero ciudad de Guayaquil periodo 2021	105
Figura 58. Tasa de empleo adecuado por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2021	106
Figura 59. Tasa de subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2021.	107
Figura 60. Representación porcentual preg. 1 encuesta.....	108
Figura 61. Representación porcentual preg. 2 encuesta.....	109
Figura 62. Representación porcentual preg. 3 encuesta.....	110
Figura 63. Representación porcentual preg. 4 encuesta.....	111
Figura 64. Representación porcentual preg. 5 encuesta.....	112
Figura 65. Representación porcentual preg. 6 encuesta.....	113
Figura 66. Representación porcentual preg. 7 encuesta.....	114
Figura 67. Representación porcentual preg. 8 encuesta.....	115
Figura 68. Representación porcentual preg. 9 encuesta.....	116
Figura 69. Representación porcentual preg. 10 encuesta.....	117
Figura 70. Representación porcentual preg. 11 encuesta.....	118
Figura 71. Representación porcentual preg. 12 encuesta.....	119
Figura 72. Representación porcentual preg. 13 encuesta.....	120
Figura 73. Representación porcentual preg. 14 encuesta.....	121

Figura 74. Representación porcentual preg. 15 encuesta	122
Figura 75. Representación porcentual preg. 16 encuesta	123
Figura 76. Representación porcentual preg. 17 encuesta	124
Figura 77. Representación porcentual preg. 18 encuesta	125

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Mapa de la Ubicación Mucho lote 2	133
Anexo 2. Mapa de la Ubicación Etapa Segovia.....	133
Anexo 3. Formato de encuesta con herramienta: Google forms	134
Anexo 4. Evidencia fotográfica de la Investigación	135

INTRODUCCIÓN

El presente estudio busca analizar la situación que refiere la inserción de la mujer en el mercado laboral en la ciudad de Guayaquil en la Parroquia pascuales sector “mucho lote 2” durante el periodo 2016-2021. El presente sector pertenece a la ciudad de Guayaquil, compuesto por 11 urbanizaciones, es un barrio construido parte de un programa habitacional del municipio de Guayaquil, sus obras de construcción iniciaron en 2010 y fue inaugurado en el 2013 ubicada en la av. 6 (NE) de la Autopista Terminal Terrestre – Pascuales.

Se busca destacar la situación de las mujeres en el ámbito laboral y poder estudiar si el rol que desempeñan se encuentra en una estructura donde son más propensa a ser vulneradas encontrándose en una situación de desigualdad frente al hombre.

La metodología del estudio se basa en argumentaciones que oponen a las teorías que con los años promueven una idea machista intentando acabar con los estereotipos.

Se analiza la cantidad y forma en que participan las mujeres en el mercado laboral en un determinado lugar asociadas a diversas características socioeconómicas de su población como parte de un foco de estudio para estudiar la desigualdad de oportunidades según el género como parte de un problema económico y social persistente a nivel mundial.

En el primer capítulo se lleva a cabo una investigación teórica sobre el trabajo, la mujer como trabajadora y su inserción en el mercado laboral, las dificultades que presentan para ingresar al mercado laboral y al momento de ubicarse dentro del mismo, lugar donde juegan un papel crucial por las características objetivas de los individuos para determinar la calidad de los ingresos que perciben estas personas.

El segundo capítulo aborda desde una perspectiva de género las desigualdades laborales de la mujer, se analizan factores como la discriminación salarial y de género.

De esta manera, se espera contribuir al análisis del fenómeno de la discriminación por género en el mercado laboral, considerando la relevancia del tema en el desarrollo social y el hecho en el cual la disponibilidad de información veraz y oportuna constituye la base para examinar cualquier problema.

Se analiza si existe una igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, por qué el tema de género cada vez adquiere mayor importancia en la sociedad, puesto que las mujeres al incorporarse dentro de una plaza laboral atraviesan discriminación o invalidación de sus derechos.

En el cuarto capítulo se expondrán los respectivos análisis de la población empleada, describiendo la condición de actividad o inactividad dentro del mercado laboral, la participación y las características socioeconómicas de la población seccionada por géneros y sector, se analiza la estimación de la brechasalarial, que contiene los resultados de la regresión de participación e ingreso y la descomposición salarial por género para el sector formal e informal. Finalmente se exponen Conclusiones y Recomendaciones.

CAPÍTULO I

ENFOQUE DE LA PROPUESTA

1.1 Tema:

Análisis de la inserción de la mujer en el mercado laboral en la ciudad de Guayaquil. Periodo 2016-2021.

1.2 Planteamiento del Problema:

El trabajo es una serie de esfuerzos realizados por hombres y mujeres desempeñando actividades remuneradas y no remuneradas destinadas a producir bienes y servicios dentro y fuera del hogar. Sin embargo, a lo largo de la historia, a las mujeres se les ha dado un rol tradicional en el hogar, pero con el progresivo crecimiento de la industria, la población femenina en la ciudad de Guayaquil se incorporó al trabajo.

Previo al análisis de datos del INEC durante el periodo 2016-2021 las mujeres contribuyeron progresivamente al mercado laboral donde sentó un precedente en donde se observa que la mujer es capaz de realizar el trabajo que hasta entonces sólo había hecho el hombre dejando atrás una ideología errónea de los cargos que ocupaban las mujeres como maestras, secretarias, enfermeras, encontrando en la actualidad a una mujer gerente, científica, educadora, presidente, Arquitectas, abogadas, médicos. Demostrando así que las mujeres son eficientes y con las habilidades suficientes para realizar un trabajo equitativo.

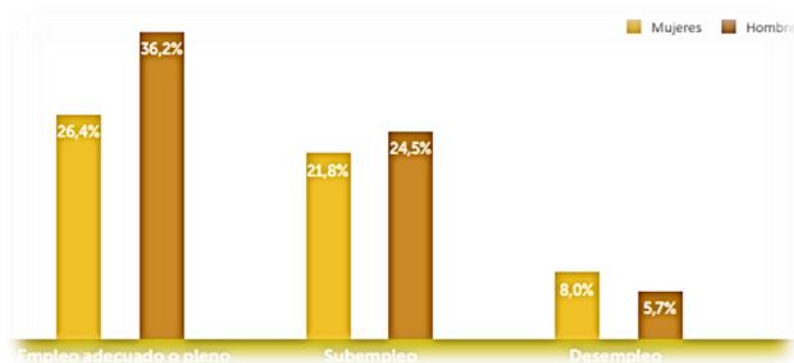
La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el primer semestre de 2021 dieron a conocer informe conjunto en el cual señalan que, en el actual contexto de crisis, los gobiernos de esta región se enfrentan al problema de apoyar la entrada y rehabilitación de trabajadores para sectores vulnerables de la sociedad, especialmente mujeres y jóvenes.

Las mujeres presentan una reinserción laboral más lenta y enfrentan más dificultades para encontrar trabajo.

En los últimos 30 años, la cantidad de personas en la fuerza laboral aumentó en la mayoría de los países de América Latina, y la tasa de participación laboral promedio se incrementó aproximadamente 5 puntos porcentuales (de un 59,8% a un 64,8%). Este aumento ha sido el resultado de una significativa incorporación de las mujeres al mercado laboral. La tasa de participación laboral de las mujeres de 15 años o más aumentó casi 12 puntos porcentuales, pasando del 41,0% a principios de los añosnoventa a un promedio de cerca del 52,8% en 2019 en 18 países de la región. Si bien existen diferencias entre los países, el ritmo promedio de incorporación de las mujeres al mercado laboral parece haberse ralentizadoa partir de 2010, y la brecha con respecto tanto a la tasa de participación de los hombres en la región como a la tasa de participación de las mujeresen los países desarrollados es aún considerable. (CEPAL, 2021, p. 149)

La inserción de las mujeres al mercado laboral en el Ecuador presenta brechas de desigualdad con relación a los hombres en la mayoría de los indicadores. De esta manera en un estudio realizado sobre el impacto de la pandemia en América Latina y el Caribe señala: “Las mujeres y las niñas se están viendo afectadas de manera desproporcionada por las desaceleraciones económicas y los paros laborales”. (ONU, 2020, p. 15)

Figura 1 “Impacto de la crisis de empleo de hombres y mujerespost pandemia”



Fuente: ENEMDU, INEC, septiembre de 2019
Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

En la presente podemos visualizar el resultado de las estadísticas proporcionadas por la ENEMDU de septiembre de 2020 muestran la incidencia y el impacto diferenciado entre hombres y mujeres provocado a causa de la crisis sanitaria que atravesaba el país. Se observa las brechas por sexo en el cual las mujeres con empleo adecuado/pleno se ubican 10 puntos porcentuales por debajo de los hombres; la tasa de subempleo es mayor en hombres en comparación a las mujeres el desempleo de los 3,3 millones de mujeres que son parte de la PEA llegó al 8%, se encuentra 2 puntos por encima de la tasa comparación del periodo 2019 y 2,3 puntos en los hombres.

Concluyendo que para el año 2020, 48.947 mujeres se quedaron sin empleo a causa de la emergencia sanitaria COVID 19.

1.3 Formulación del Problema:

¿Qué situación refiere la inserción de la mujer en el mercado laboral en la ciudad de Guayaquil en la Parroquia pascuales sector “mucho lote 2” durante el periodo 2016-2021?

1.4 Objetivo General

Analizar la situación que refiere la inserción de la mujer en el mercado laboral en la ciudad de Guayaquil en la Parroquia pascuales sector “mucho lote 2” durante el periodo 2016-2021.

1.5 Objetivos Específicos

- Desarrollar los fundamentos teóricos que sustentan la investigación con relación a la inserción de la mujer en el mercado laboral.
- Indagar los factores que inciden en la inserción laboral de la mujer en el periodo de estudio.
- Evaluar el impacto de la inserción de la mujer en el ámbito laboral reflejado en indicadores económicos (tasa de empleo y desempleo), en el periodo de estudio.
- Elaborar un informe general de los hallazgos de la investigación en el área a estudiar parroquia pascuales sector “mucho lote 2”.

1.6 Idea a Defender

El análisis de la inserción de la mujer en el mercado laboral en la ciudad de Guayaquil parroquia pascuales sector “mucho lote 2” periodo 2016-2021 contribuirá a determinar el impacto de dicha situación en indicadores de empleo, desempleo, así como de otros factores que inciden en dicho problema.

1.7 Línea de Investigación Institucional / Facultad.

El trabajo de titulación tributa a la línea de investigación institucional “Sociedad civil, derechos humanos y gestión de la comunicación” y de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho. “Sostenibilidad económico-productiva y desarrollo de economías locales”.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico:

2.1.1 Antecedentes de la investigación

En los últimos años los estudios sobre la participación de mujeres en el ámbito profesional ecuatoriano se han desarrollado con diferentes puntos de vistas desde algunas universidades.

Dentro del proyecto de investigación Katherine (2019) estudiante de la Universidad Andina Simón Bolívar en su Análisis de la diferencia de ingresos por género en el sector formal e informal, de la ciudad de Quito destacando u empleando como objetivo general analizar la caracterización de la población femenina con empleo y la diferencia de ingresos por género en el sector formal e informal de la ciudad de Quito principalmente dentro del país enfatiza que las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo que el hombre cuando están participando se enfrentan a la sectorización y segregación laboral que dificultan su acceso a un empleo de calidad y a un mejor salario, ubicándolas en modalidades de empleo vulnerable en comparación a los hombres, lo que se traduce en carencia de protección social y mayor riesgo de pobreza.

Finalmente, la autora invita a profundizar la investigación sobre discriminación por género en el mercado laboral a través del uso de diversas teorías, fuentes de información, aplicaciones empíricas, análisis (transversal o series de tiempo), con diversos dominios y enfoques, que permitan identificar y abordar el problema de la brecha salarial por género.

Así mismo Miranda (2021) autor del proyecto de investigación de la Universidad Estatal de Guayaquil en su análisis de “Vulnerabilidad e inserción laboral de las mujeres con discapacidad en la ciudad de Guayaquil.

Periodo 2010-2020". Tienen como objetivo identificar los aspectos teóricos y estudios que explican las distintas vulnerabilidades de las mujeres con discapacidad y describir la evolución de su inserción laboral en la ciudad de Guayaquil.

Concluye indicando que las mujeres con discapacidad dentro de un mercado laboral se consideraron cuando se planteó la ley establecida por la L ORTI y el Código de trabajo en la toda empresa sea esta pública o privada por obligatoriedad debe contratar un 4% de personal discapacitado sea este hombre o mujer, adicionalmente hubo la creación de la Ley Orgánica para discapacitados. Razón por lo que las mujeres con discapacidad han ido evolucionando dado a que cada año aumenta esta población pasando de 518 mujeres con discapacidad laborando en el 2010 a 4.582 para el año 2020, observando que estas se encuentran aptas para desempeñarse sin limitación alguna y demostrar que son capaces de destacarse bajo cualquier cargo que se le otorgue.

Existen un sin número de vulnerabilidades que viven las mujeres con discapacidad dentro del mercado laboral, las cuales han incidido hasta la actualidad tales como la brecha salarial, el nivel de productividad y el nivel de ocupación. Todos estos son causantes de generar la exclusión e inestabilidad dentro del ámbito laboral. Por lo que muchos empleadores menosprecian el potencial que tienen las personas con discapacidad y más cuando se trata del género femenino por el simple hecho de ser mujer y no visualizan que ambos géneros pueden tener el mismo nivel de habilidades y de cualificación.

Así mismo la autora Corena (2019) estudiante de Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO con su tesis Para obtener el título de Magister en Género, Sociedad y Políticas "Inserción laboral de las mujeres colombianas jefas de hogar, elementos de análisis para el diseño e implementación de políticas públicas" con su intención de analizar la posición laboral de las mujeres colombianas jefas de hogar teniendo en cuenta las dinámicas del mercado de trabajo y describir los tipos, calidades y condiciones de los empleos realizados por mujeres colombianas cabeza de familia.

Muestra como resultados el análisis que continua con misma tendencia en la tasa de subempleo subjetivo por insuficiencia de horas, que es mayor en mujeres que para los hombres, encontrándose una clara tendencia a que existan más mujeres que hombres con necesidad de trabajar más horas, pero que gozan de una jornada laboral remunerada, inferior a la máxima. Se observa una tendencia que no cambia frente al trabajo no remunerado, hallándose mayor número de mujeres vinculadas como trabajadores familiares sin remuneración frente al porcentaje de hombres en esta condición.

Recomienda que se debe Destinar mayores recursos del presupuesto nacional para ampliar los planes y programas orientados a la creación directa e indirecta de empleos para mujeres jefas de hogar en un escenario en el que se tengan en cuenta las principales barreras de acceso y permanencia para este segmento de la población.

Partiendo de Saiz (2021) en su tesis de doctorado la brecha laboral de las mujeres: efectos, implicaciones y factores moderados cuyo propósito de investigación estudiar las diferencias en las condiciones de trabajos entre los hombres y mujeres, analiza la naturaleza asimétrica de las brechas laborales de género que aún se encuentran diferencias en la condición de trabajo, una gran diferencia de apoyo social entre ambos sexos y se constata en que las mujeres obtienen trabajos más precarios donde muestran un mayor riesgo de exclusión social afectando de manera integral el bienestar de las mujeres.

2.1.2 Fundamentos teóricos

2.1.2.1 Teoría de diferencias salariales por género

Según Cerquera et al. (2020) definen:

La remuneración salarial se entiende como una contraprestación en el marco de una relación laboral, por la capacidad física y mental, realizada por un individuo en beneficio de un tercero. Este es uno de los componentes más importantes que trascienden del mercado laboral, ya que influye directamente en el bienestar de las personas. (p.4).

Se sabe que existe una segregación ocupacional entre los hombres y mujeres y como resultado a lo largo de los años los hombres tienden a recibir un mayor ingreso económico y mejores puestos de trabajo a comparación de las mujeres que además desarrollan actividades laborales en un restringido campo de ocupaciones provocando que los ingresos percibidos por el género femenino sean menores

Si no existiera estas diferencias salariales las mujeres podrían desarrollar otras actividades aumentando sus conocimientos y oportunidades de alcanzar puestos superiores dentro de las empresas.

Así también Rodríguez y Soto (2021) enfatizan: “la desigualdad salarial por género está presente en las diversas actividades que componen la economía de un país, pero goza de especial interés en el sector manufacturero, donde suele existir mayor ocupación masculina” (p4).

2.1.2.2 Historia del trabajo de la mujer

Para evaluar el contexto histórico de la mujer en la fuerza laboral y su importancia en este y comenzando en período prehistórico, cuando la función principal del hombre era cazar y proteger su aldea, mientras la mujer preparaba la comida para su familia. Su único objetivo era mantener y salvaguardar a la familia asegurando la estabilidad necesaria para que la humanidad sobreviva.

También tenemos los registros bíblicos de un tiempo después, que muestran dónde está la mujer ante el hombre ha desempeñado un papel secundario. La mujer "sale de la costilla del hombre" es una afirmación que se hace en los textos sagrados. La mujer ha estado presente en cada evento histórico significativo en la historia humana. Algunas personas han tomado la iniciativa en infinidad de situaciones, pero lo que es. Es cierto que todos han sido importantes y cruciales para la evolución de la sociedad.

A finales del siglo XVIII, con la Revolución Industrial, las mujeres empezaron a incorporarse en el mundo laboral. Muchas mujeres, especialmente jóvenes y migrantes rurales, se emplearon en estas fábricas, donde trabajaban largas jornadas y recibían salarios bajos, evidenciando que no tenían las mismas condiciones, cobraban menos que los hombres y no tenían los mismos derechos laborales.

2.1.2.3 La mujer en la época actual

Los documentos emitidos por la ONU, OIT; UNESCO, Leyes, etc., promoviendo los derechos de la mujer se encuentra un conjunto de disposiciones que no hacen distinción alguna entre hombre y mujer y tratan de los intereses del hombre. Al observar las normas que específicamente se aplican a mujeres, muchas de ellas hacen énfasis en la importancia de las funciones que tradicionalmente se han asignado a las mujeres, que por lo tanto limitan y cortan la igualdad de derecho.

En los últimos años se ha notado un cambio en la actitud de la mujer en Aldea Santo Tomás Milpas Altas, que no admite su aislamiento de la vida política, económica y social, existe una necesidad de incorporar a la mujer a la vida activa, pues en la sociedad moderna no puede permitirse el desprecio de recursos humanos a causas de discriminación por motivos de sexo.

La Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante la resolución aprobada el 18 de diciembre de 1972, declaró en 1975 "El año internacional de la mujer", proponiendo los siguientes objetivos:

- Promover la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Asegurar la completa integración de la mujer en el desarrollo enfatizando su responsabilidad en el desarrollo económico, social, cultural tanto a nivel nacional y regional como internacional.
- Reconocer la importancia de la creciente contribución de la mujer en el desarrollo de buenas relaciones de cooperación entre los estados y el fortalecimiento de la paz mundial. El lema del año es “igualdad, desarrollo, paz”.

2.1.2.4 El inicio de la inclusión en la mujer al trabajo

Se evidencia la inclusión de la mujer en el trabajo en el área de confección en el oficio de costureras en talleres manufactureros, donde los salarios eran miserables y las condiciones de trabajo pésimas el cual aumentó gracias al enorme crecimiento de la industria de la ropa de confección. Aunque durante con el paso del tiempo y con el incremento de la producción de zapatos y cuero lo cual poco a poco generaba más empleo para las mujeres, aunque en su gran mayoría las pagas eran muy bajas significo un aumento en el mercado laboral para las mujeres.

“La inclusión laboral de la mujer ocupa un espacio importante en el cual se hace posible incentivar la igualdad de género brindándole un espacio para el desarrollo de habilidades y destrezas en función del emprendimiento”. (Pereira et al., 2018, p. 129)

Poco a poco con el pasar de los años la mujer incursiono en las áreas administrativas y a partir de la década de los setenta donde comienza a hablarse de derechos de la mujer. la inserción laboral de las mujeres experimentó cambios significativos el movimiento feminista cobró fuerza lo que llevó a un mayor enfoque en la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres. Este movimiento ayudó a sensibilizar a la sociedad sobre las desigualdades de género ya abogar por un mayor acceso de las mujeres al empleo remunerado.

2.1.2.5 Ecuador y la brecha de género económica

Según el Instituto nacional de las mujeres México (2018) afirma que “La brecha de género es la diferencia entre mujeres y hombres que se refleja en los logros o actitudes sociales, políticos, intelectuales, culturales o económicos. El Índice Global de Brecha de Género tiene como objetivo medir esta brecha en cuatro áreas clave: salud, educación, economía y política. P8

Ecuador al 2021 contó con una brecha de género del 79.3%. este índice que mide la magnitud de la brecha de género analiza la división de los recursos económicos y las oportunidades entre hombres y mujeres en 155 países. Mide el tamaño de la brecha de dicha desigualdad de género en la participación en la economía y el mundo laboral cualificado, en política, acceso a la educación y esperanza de vida. Con ese porcentaje Ecuador se situó en el puesto 41 del ranking de brecha de género, luego deberían disminuir las diferencias entre hombres y mujeres para situarse al menos en la media.

2.1.2.6 Inclusión socio laboral de la mujer

De acuerdo con Vieyra y Ortega (2021) indican:

La inclusión socio laboral de la mujer, aunque continúa ganando cada vez más mayor participación en la escena económica, sigue siendo representada en posiciones de liderazgo en la organización en las cuales la mujer trabaja a pesar de la preparación académica que esta tenga. (p.145)

La clave para una mejor inclusión socio laboral de la mujer es preparación académica, a pesar de que hoy en día las mujeres continúan ganando mayor participación en la escena económica evidenciamos que en Guayaquil las mujeres se encuentran en un gran debate ser parte de un mundo laboral o tener una relación familiar y dedicarse al hogar. Aun así, muchas de las que optan por ejercer ambos roles aportan de la misma forma que el sexo opuesto.

Considerándose la inclusión socio laboral de la mujer una manera de acompañarla y apoyarla frente a la desventaja social, siendo esta la ayuda necesaria para su integración efectiva y sostenible a través de actuaciones de

formación, orientación, e intermediación. Contribuyendo así a mejora de la empleabilidad de la misma, brindándole la posibilidad de acceder al empleo en función de sus competencias y las exigencias del mercado laboral, más no; a su género. (Vieyra y Ortega, 2021).

2.1.2.7 Compromisos universales para incluir a mujeres en el mercado laboral

Se requieren políticas con un enfoque transversal de igualdad de género y de derechos para hacer frente a los cambios en el mercado laboral, también que permitan mejorar la calidad del empleo entre hombres y mujeres y reducir la brecha de participación, aprovechando las sinergias entre igualdad y crecimiento.

De acuerdo con la ONU mujeres lo que se quiere conseguir es que todos los países sean partícipes de este cambio el cual se quiere lograr un mundo donde las mujeres y niñas obtengan las mismas oportunidades solicitando a gobiernos que tengan el compromiso de poner fin a la brecha de la desigualdad tanto económica como social, realizando una invitación especialmente a los Países con mayor brecha de desigualdad. Los gobiernos pueden incorporar nuevas leyes y examinar, revisar e implementar las existentes para promover la igualdad de género, actualizar o establecer nuevos planes de acción, estrategias y políticas sobre la igualdad de género, mejorar el liderazgo y la participación de las mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones, prevenir y abordar las normas sociales y los estereotipos que perpetúan la desigualdad de género, la discriminación y la violencia contra mujeres y niñas, organizar campañas de movilización 36 pública y sensibilización nacional para promover la igualdad de género, invertir en la igualdad de género a nivel nacional e internacional.

2.1.2.8 Discriminación de la mujer en el ámbito laboral

Las manifestaciones del sexismo en el trabajo son un hecho; existen profesiones reservadas a los hombres mientras que otras se reservan o se consideran exclusivas de las mujeres, por otro lado, en numerosas ocasiones en el contexto laboral, las mujeres suelen ser definidas y consideradas en términos sexuales, más que por sus cualidades, capacidades, aptitudes y actitudes

personales, hecho que contribuye a la subordinación de las mujeres; a los hombres, por el contrario, se les supone mejores capacidades para el trabajo por sus características físicas, estas creencias no son más que ideas preconcebidas, prejuicios, que tienden a infravalorar a las mujeres y a sobrevalorar a los hombres, propiciando una diferenciación entre las tareas que pueden hacer unas y otros puesto que a las mujeres se le atribuyen distintas capacidades que a los hombres y dado que se le asignan los roles domésticos se ven discriminadas en el trabajo gozando el hombre de más oportunidades y mejores en el terreno laboral.

En una misma tarea están hombres y mujeres, los hombres trataban con más frialdad a las mujeres, creando así que los hombres se vieran superiores a las mujeres y con poder para mandarnos o reñirnos. En ocasiones, parece darse un privilegio o trato preferente a la mujer. Sin embargo, al igual que ocurría en el ámbito educativo, esta preferencia viene justificada por sus atributos físicos, de tal forma que se pone una vez más de manifiesto cómo la sexualidad, aparente realidad privada y personal, refleja relaciones de poder entre hombres y mujeres.

Esta situación de marginación laboral de la mujer ocasiona que ésta tenga que hacer las cosas mejor que sus compañeros masculinos para ser considerada tan capaz como ellos.

2.1.2.9 Discriminación de la mujer a nivel mundial

Mientras en nuestro país no haya programas de salud reproductiva, que brinden información y asistencia gratuita y segura, mientras haya olvidos o existan, violaciones o Incesto, habrá embarazos no deseados. La violencia y la discriminación contra la mujer se expresan en diversos aspectos, sólo por el hecho de ser mujeres. Se ejerce en el ámbito doméstico, provocada por patrones de una cultura patriarcal que se manifiesta en todo tipo de opresión: desde ser violentadas sexualmente, hasta la violación de sus derechos, tales como: trasgresión de los deseos, motivaciones y libertad; omisión, ofensa, discriminación, descalificación, uso no permitido de su cuerpo e intromisión en su sexualidad. Si bien no hay estadísticas fehacientes, se supone que una mujer de cada cinco sufre algún tipo de violencia doméstica.

Según Ruiz (2019) afirma:

Hay distintas formas en las que se puede dar dicha discriminación, pueden ser de forma directa o indirecta. La forma directa se produce cuando las normas, leyes y políticas excluyen de forma evidente o ponen en clara desventaja a trabajadores por sus ideales políticos, su estado civil o por su razón de sexo. En cambio, en la discriminación indirecta, se hace latente cuando las normativas tienen efectos perjudiciales desproporcionados en un colectivo con independencia de que los afectados cumplan o no los requisitos del trabajo. (p.6)

La crisis ha tenido un efecto diferencial sobre las mujeres, sometidas a mecanismos discriminatorios debido a su clase, etnia, género o edad, que se manifiesta en:

- El proceso de toma de decisiones, que incide directamente sobre ella y sus familiares.
- La persistencia de importantes diferencias entre la condición jurídica, política, económica y social entre la mujer y el hombre.
- La participación limitada en el campo laboral, la discriminación salarial y la separación ocupacional, que caracteriza la incorporación y permanencia en el mercado de trabajo.
- La dificultad para el acceso a empleos bien remunerados y en condiciones de estabilidad.
- La reducción en el acceso a servicios esenciales, que fueron traspasados en su mayoría a las unidades domésticas.
- Cada vez mayor migración de mujeres del campo a la ciudad, en busca de mayor salario y de mejores condiciones de salud y educación.

2.1.2.10 Ecuador principio de igualdad y no discriminación

El artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce el principio de igualdad y no discriminación que establece que “todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades”; Por lo tanto, el Estado tomará medidas de acción positiva para promover la igualdad que realmente beneficien a los titulares de derechos que se encuentran en una situación de desigualdad.

A su vez la Constitución de Ecuador dispone en su artículo 22.6 que: Se declara la igualdad jurídica de los sexos. La mujer tiene iguales derechos y oportunidades que el hombre en todos los órdenes de la vida especialmente, en lo económico, laboral, civil, político, social y cultural. El Estado adoptará las medidas necesarias para hacer efectivo este derecho y eliminar toda discriminación. De hecho, si bien la condición de la mujer ante la ley y la sociedad ecuatoriana ha evolucionado, en algunos casos persiste la discriminación, lo que impide que la mujer goce plenamente de sus derechos, de su propia persona y en igualdad de condiciones.

Las mujeres y los niños soportan una carga desproporcionada del impacto de la pobreza, que afecta a la mayoría de la población. En el campo de la educación, se ha observado que, más niñas asisten a la escuela primaria y secundaria que niños, más niños asistirán a la educación superior. Sin embargo, la situación parece estar mejorando.

En este momento, la gente no se da cuenta de las ideas que una mujer puede aportar al trabajo. Aunque un hombre y una mujer son igualmente capaces de realizar un acto profesional. Esta misma relación puede estar sesgada por la carga cultural de ser hombre o mujer en el contexto ecuatoriano.

2.1.2.11 Economía Feminista

Esta es una disciplina muy importante dentro de las ciencias económicas, haciendo hincapié en la importancia de la mujer en la economía, entre sus últimos aportes siendo éste de gran relevancia al nivel macro, ha sido la reflejar la existencia del valor que generan indirectamente las mujeres en la producción nacional.

“La propuesta de la economía feminista, ya que dicha corriente nos otorga las herramientas conceptuales para desvelar el carácter androcéntrico del mundo económico”. (Medina, 2019, p. 35)

Economía feminista nos recuerda que la biodiversidad es el fruto de la relación con los pueblos tradicionales y sus modos de vida. Debemos respetar el ciclo de regeneración de la naturaleza y repensar nuestra relación con la comida, valorando las prácticas agrícolas y culinarias locales y garantizando que las comunidades tengan los medios para cultivar alimentos en sus territorios. La economía feminista proporciona una sociedad alternativa construida sobre la base del reconocimiento y reorganización del trabajo doméstico y de cuidados, la centralidad de la sostenibilidad de la vida, la interdependencia y la eco dependencia.

Las economistas feministas reclaman un método que integre las interpretaciones económicas con otras disciplinas como la historia, la sociología o la antropología, de manera que pueda resaltar la interdependencia de los campos producción (mercado) y reproducción social (medio ambiente). interior). Sus principales contribuciones son la investigación sobre el impacto de la crisis económica y la transformación estructural en el empleo de las mujeres.

2.1.2.12 Nivel de productividad de la mujer

Referente al nivel de productividad las mujeres trabajadoras son aquellas que reciben un mayor grado de prejuicios sobre su rendimiento dentro de la empresa para la que se encuentran laborando. Es así como se llega a ser discriminada por su apariencia y no son valoradas por su eficacia y desempeño dentro de la plaza laboral.

De esta manera Moreno (2019) menciona:

La tecnología y la globalización han logrado mostrar nuevos y mejores escenarios, hoy en día existen opciones de empleo y oportunidades económicas donde muchas mujeres han logrado incursionar en beneficio de sí mismas y del entorno que las rodea. Sin embargo, no podemos dejar de lado las brechas sociales, culturales y de género que en pleno siglo XXI persisten.

Hoy en día más mujeres laboran en lo que antes era denominado “territorio masculino” y por supuesto hombres que se desarrollan diariamente en lo que se conocía como “territorio femenino”.

Según Deloitte (2018) en su estudio Mujeres ejecutivas analizó la inserción de las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano en 94 empresas nacionales y multinacionales de distintas industrias; a continuación, les presentamos un resumen de los datos principales que se encontraron:

- Un 44% de la muestra analizada afirmaron tener hasta 50 mujeres en su empresa y un 18% indicaron que entre 50 a 100 colaboradores son mujeres.
- Un 13% de mujeres ocupan la posición de presidente, cifra que al comparar con el año 2017 (5%) muestra un aumento significativo. El porcentaje de mujeres en la vicepresidencia se incrementa al doble con un 12% (versus 6% del año anterior), en el cargo de Gerente General, las cifras se mantienen con un 18% (igual que el año pasado).
- Un 65% de los participantes registran que, hasta 10 de las mujeres que ocupan cargos ejecutivos en un nivel medio alto y alto, son madres de familia, con una disminución frente al 73% del año anterior.
- Un 18% indica que no existen diferencias salariales, mientras que un 4% lo atribuye a que las remuneraciones y comisiones son mayores para los hombres.

- El 51% de los encuestados considera que las mujeres en el Ecuador tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres, mientras que el 49% opinan lo contrario.

Se concluye evidenciando que la diversidad es un pilar fundamental para construir empresas que logren evidenciar el futuro. Resaltando que las mujeres por naturaleza son productivas, creativas e innovadoras, entre muchas de sus cualidades y habilidades se destaca el liderazgo, la creación de equipos de trabajo, fomentan la participación y optimizan la toma de decisiones, se relacionan juntamente con su entorno laboral y múltiples beneficios que aporta dentro de una empresa y el rol en el que se desempeña.

2.1.2.13. Cargos ocupacionales

Según Vera (2022) De acuerdo con el análisis realizado por Adecco Ecuador señala:

El análisis realizado determino que, si bien actualmente las mujeres han incursionado en todas las profesiones, hay algunas áreas en donde tienen mayor participación, entre las que destacan Comunicación, Recursos Humanos, Asuntos Corporativos, Ventas y Marketing. En esta línea, los sectores en donde se concentra una mayor cantidad de personal femenino son: sector servicios (62%), sectores que agrupan actividades comerciales, restaurantes y hotelería (48%) y el sector financiero (46%); mientras que en ciertos sectores aún están prácticamente ausentes, como es el caso del sector de construcción, con apenas un 4% de presencia, y en minas y petróleos, con un 12% de participación.

A partir de todas estas realidades que se han visualizado de mejor manera a raíz de la pandemia, tanto las empresas privadas como el gobierno están realizando esfuerzos para mejorar las condiciones laborales femeninas, aunque aún falta mucho por hacer. Algunas compañías han implementado políticas de responsabilidad corporativa enfocadas en mejorar la empleabilidad de las mujeres, como contar con espacios de lactancia, programa de guarderías, modalidades de trabajo flexibles, entre otras. Estas iniciativas, sin duda, contribuyen a que la discriminación de

género se reduzca y que las mujeres puedan encontrar un equilibrio entre su vida laboral, personal y familiar.

De igual manera, el análisis señala que el gobierno ha creado iniciativas y políticas que contribuyan a una mejor empleabilidad femenina. Tal es el caso de la certificación “Instituciones Seguras Libres de violencia contra las mujeres” que se entrega a aquellas instituciones públicas que garanticen espacios confiables para sus trabajadoras. Así mismo, desde el Ministerio de Inclusión Económica y Social, se ha creado el “Protocolo de Prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo”, que permite contar con acciones claras para reducir las brechas de género y evitar los espacios de discriminación. También está la Ley de Creación de Oportunidades Laborales que establece un mejor tratamiento a las mujeres. Por su parte, el Ministerio de Trabajo participó en el lanzamiento de la Fase II de la Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT.

No obstante, asegura la especialista Rodríguez V, Directora de Operaciones de Adecco Ecuador que para continuar mejorando la calidad del mercado laboral femenino se debe seguir trabajando muy fuerte en políticas y proyectos enfocados en romper las brechas salariales, mejorar la equidad en cargos gerenciales, brindar empleos estables para mujeres, desarrollar políticas que ayuden a mujeres en situación de vulnerabilidad, promover diferentes tipos de contratos para crear una mayor facilidad de trabajo, entre otros. Desde el ámbito empresarial, además, es importante diseñar políticas que permitan garantizar la equidad de género, impulsar una cultura de participación en igualdad de condiciones en los procesos de selección, y fomentar espacios donde se permita tener un balance real entre la vida personal y profesional. Estos cambios son muy necesarios, más aún si se considera que el tamaño de la economía latinoamericana podría aumentar hasta un 22,5% si se incrementa el empleo femenino con mayor calidad. Con este análisis, se puede ver que los retos y desafíos para las mujeres ejecutivas se mantienen aún más fuertes después de la pandemia.

2.1.2.14 Mercado laboral en el Ecuador y el mundo

La economía del Ecuador y del mundo en general ha ido cambiando a lo largo de los años; hace unos años, los padres esperaban que sus hijos culminen sus estudios universitarios, para asegurarles un empleo y un mejor futuro y de esta manera contribuir para el crecimiento económico, pero hoy es evidente que no solo depende del nivel académico, puesto que existen muchas variables para determinar el conseguir o no empleo.

La participación de las mujeres en la PEA en América Latina se ha incrementado de forma sostenida desde los años noventa mientras que la participación de los hombres se ha mantenido estable. En otras palabras, mujeres con niveles más altos de educación tienen las proporciones salariales más bajas con respecto a los salarios masculinos que mujeres con niveles más bajos de educación.

2.1.3 Mercado laboral femenino

Muirragui (2021) en su estudio Solo 2 de cada 10 mujeres en Ecuador tienen un empleo adecuado; la CIP hace un llamado a erradicar la violencia y brechas de género para cambiar esta realidad menciona:

El deterioro del mercado laboral en Ecuador, consecuencia de la crisis derivada por la pandemia, impacta con más fuerza en las mujeres. De acuerdo con la última Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), que recoge datos de diciembre de 2021, se observa que tan solo 2 de cada 10 mujeres, que fueron parte de la fuerza laboral, tuvieron un empleo adecuado; por lo que la brecha de género en cuanto a acceso a empleos de calidad aún se mantuvo.

Los indicadores ponen en evidencia la desventaja de las mujeres en distintos aspectos. La brecha de género en el desempleo sigue siendo marcada, con una tasa de 6,7% para las mujeres, casi el doble del 3,7% en los hombres.

Otras cifras que retratan la situación de las mujeres es que de los 4,4 millones de personas que conforman la Población Económicamente Inactiva (PEI) [1] 3,3 millones son mujeres.

Carla Muirragui, vicepresidente ejecutiva de la CIP, manifiesta que el reto ahora, más que nunca, es que haya el compromiso desde las altas esferas de las organizaciones y del Estado, para concretar políticas y acciones que logren cambios permanentes.

Enfatizó que entre algunos de los desafíos que se tienen como país y como región, se puede destacar, el contar con un marco normativo y de política pública enfocado en la lucha contra la violencia y la reducción de la brecha de género; tener proyectos desde diferentes enfoques para reducir las desigualdades, entendiendo los diferentes grupos; por ejemplo, mujeres en áreas rurales, madres solteras, adolescentes, migrantes, etc.

2.1.4 La Economía de la Familia y la división del trabajo en función del sexo

La economía de la familia se refiere al análisis de las decisiones financieras y el comportamiento económico de los hogares o familias individuales. En el ámbito económico, las familias son consideradas como unidades económicas básicas y desempeñan un papel fundamental en la economía de cualquier país, los aspectos que abarcan la economía de la familia incluyen la gestión del dinero y los recursos dentro del hogar, como los ingresos, gastos, ahorros e inversiones.

se recalca que el bienestar económico de las familias es de gran importancia para una sociedad, ya que la prosperidad y la estabilidad económica a nivel macroeconómico a menudo están vinculadas al bienestar financiero de los hogares individuales. el tamaño de la familia y los cambios en su estructura influyen en su comportamiento económico y en la sociedad en general.

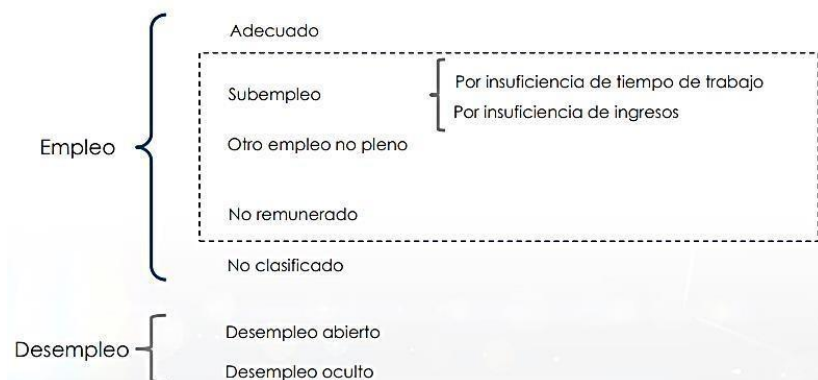
La división sexual del trabajo hace referencia a la distribución de roles y responsabilidades laborales entre hombres y mujeres dentro de una sociedad o comunidad.

Así la autora Estermann (2021) explica:

La división sexual del trabajo es un concepto que se utiliza en una gran cantidad de estudios, sean demográficos, sociológicos o económicos. La economía feminista y la sociología con perspectiva de género han avanzado a pasos agigantados planteando la discusión de la importancia de considerar el trabajo doméstico dentro de los indicadores nacionales. (p.3)

2.1.5 Clasificación de la Población Económicamente Activa

Figura 2. Población Económicamente Activa



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2019

Elaborado por: Miño y Villacis, (2023)

2.1.5.1 Definiciones

1. Empleo adecuado/pleno

Para Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC, 2020) se considera pleno empleo:

Personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales. (p. 5)

2. Subempleo

Según INEC (2020) sostiene:

El subempleo son personas con empleo que, durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. Es la sumatoria del subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo y por insuficiencia de ingresos. (p. 5)

3. Desempleo

Según INEC (2020) define:

Son personas de 15 años y más que en el período de referencia, no estuvieron empleados y presentan ciertas características: No tuvieron empleo, no estuvieron empleados la semana pasada y están disponibles para trabajar, buscaron trabajo o realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores. (p. 7)

4. Empleo no remunerado

Según INEC (2020) afirma: “Son aquellas personas con empleo que, durante la semana de referencia, no perciben ingresos laborales. En esta categoría están los trabajadores no remunerados del hogar, trabajadores no remunerados en otro hogar y ayudantes no remunerados de asalariados/jornaleros” (p. 6).

5. Otro empleo no pleno

INEC (2020) Señala: “Incluye a las personas con empleo que, durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y no tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales” (p. 6).

2.1.6 Población económicamente activa en el Ecuador

Según INEC (2020) ratifica: “Son todas aquellas personas de 15 años y más que no están empleadas, tampoco buscan trabajo y no estaban disponibles para trabajar. Típicamente las categorías de inactividad son rentistas, jubilados, estudiantes, amas de casa, entre otros” (p.6).

2.2 Marco Legal:

2.2.1 Declaración Universal de Derechos Humanos de Las Naciones Unidas

(Naciones Unidas, 2015)

Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y 36 derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2.- Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 3.- Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 7.- Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 10.-Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

Artículo 16

- a) Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse

y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.

- b) Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.
- c) La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Artículo 17

1. Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.
2. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.

Artículo 18.- Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

Artículo 19

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Artículo 23

- a. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- b. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- c. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada,

en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

- d. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

1.2.2 Convenios internacionales del trabajo

C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Artículo 1.- A los efectos del presente Convenio:

(a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

(b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

a) Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

b) Este principio se deberá aplicar sea por medio de: (a) la legislación nacional; (b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; (c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o (d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

a) Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

b) Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

c) Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 4. Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 5. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 6. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el director general. (Declaración Universal de derechos Humanos, 2015).

Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social

(Declaración de Filadelfia, 1994, p. 1) afirma: “Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.

La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan

(a) lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;

(b) emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común;

(c) conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos;

(d) adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a toda una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección. (Declaración de Filadelfia, 1994).

También proclama que el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional, y que «cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, debe juzgarse desde este punto de vista y aceptarse.

(Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, p.5) declara:

Al ejercer su mandato constitucional, tomando en consideración las profundas transformaciones en el mundo del trabajo, y al desarrollar su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, la OIT debe orientar sus esfuerzos a.

promover los derechos de los trabajadores como elemento clave para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible, prestando especial atención a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva como derechos habilitantes.

vii) lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, evaluando periódicamente los progresos realizados, que:

- asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.

- posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares.

- permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones, inclusive en relación con el tiempo de trabajo, que tengan en cuenta sus necesidades y beneficios respectivos.

**C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
(núm. 111)**

(Organización Internacional del Trabajo, 1958) especifica:

Artículo 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2.- Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

En el Reino Unido, la Sex Discrimination Act de 1975 estableció la prohibición de discriminar en forma directa o indirecta. Se entiende que una mujer es discriminada en forma directa cuando, con motivo de su sexo, recibe

un trato menos favorable que el que hubiera recibido un hombre en similares circunstancias.

El Art. 2 de la misma norma establece que la misma prohibición de discriminación directa se aplica a los hombres: “no está permitido discriminar a un hombre por motivos de su sexo, brindándole un tratamiento menos favorable que el que hubiera recibido una mujer en similares circunstancias”. (Convención sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), 1958)

2.2.3 La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

(Organización de las Naciones Unidas, 2015)

Objetivo 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas

Si bien se han producido avances a nivel mundial con relación a la igualdad entre los géneros a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (incluida la igualdad de acceso entre niñas y niños a la enseñanza primaria), las mujeres y las niñas siguen sufriendo discriminación y violencia en todos los lugares del mundo. La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Metas del Objetivo 5

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.1.1 Determinar si existen o no marcos jurídicos para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por razón de sexo.

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de

protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

5.4.1 Proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y asistencial no remunerado, desglosada por sexo, edad y ubicación.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

5.5.1 Proporción de escaños ocupados por mujeres en a) los parlamentos nacionales y b) los gobiernos locales

5.5.2 Proporción de mujeres en cargos directivos

5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

5.a.1 a) Proporción del total de la población agrícola con derechos de propiedad o derechos seguros sobre tierras agrícolas, desglosada por sexo; y b) proporción de mujeres entre los propietarios o los titulares de derechos sobre tierras agrícolas, desglosada por tipo de tenencia

5.a.2 Proporción de países cuyo ordenamiento jurídico (incluido el derecho consuetudinario) garantiza la igualdad de derechos de la mujer a la propiedad o el control de las tierras.

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles

5.c.1 Proporción de países con sistemas para el seguimiento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y la asignación de fondos públicos para ese fin.

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente. También tendrá que haber oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes.

Metas del Objetivo 8

8.1 Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.

8.1.1 Tasa de crecimiento anual del PIB real per cápita

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

8.2.1 Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada.

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

8.4.2 Consumo material interno en términos absolutos, consumo material interno per cápita y consumo material interno por PIB

De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.5.1 Ingreso medio por hora de empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad

8.5.2 Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad

8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación

8.6.1 Proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación

8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

8.9.2 Proporción de empleos en el sector del turismo sostenible respecto del total de empleos del turismo

8.10.2 Compromisos y desembolsos en relación con la iniciativa Ayuda para el Comercio. (La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2015)

2.2.4 Constitución de la República del Ecuador (2008)

(Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todos los trabajadores.

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

Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.

2.2.5 Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 de Ecuador (Consejo Nacional De Planificación, 2021)

El Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 plantea políticas y metas en lo social que buscan asegurar a los ciudadanos una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, priorizando a las mujeres, niñez y adolescencia, adultos mayores, discapacitados, personas LGBTI+ y todos aquellos en situación de desventaja o vulnerabilidad.

Teniendo como metas 5.2.3. Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres del 15,34% al 11,27%. Fomentar la productividad y competitividad en los sectores agrícola, industrial, acuícola y pesquero, bajo el enfoque de la economía circular e Incrementar en 2.750 mujeres rurales que se desempeñan como promotoras de sistemas de producción sostenibles. (Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 de Ecuador, 2021)

2.2.6 Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2018) estipula:

Art. 1.- Objeto. El objeto de la presente Ley es prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado; en especial, cuando se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas; así como a través de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades.

Art.4, incisos del 1 al 13.

Art. 4 Definiciones. -Para efectos de aplicación de la presente Ley, a continuación, se definen los siguientes términos:

1. Violencia de género contra las mujeres. -Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, ginecobstetricia a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado.

2. Daño. - Es el perjuicio causado a una persona como consecuencia de un evento determinado. En este caso el daño implica la lesión, menoscabo, mengua, agravio, de un derecho de la víctima.
3. Estereotipos de géneros. - es toda preconcepción de atributos características poseídas papeles son o deberían ser y respectivamente.
4. Víctimas. - miembros integrantes del violencia o afectación ejecutada
5. Persona agresora. - comete una acción u omisión que implique cualquier forma de violencia contra las mujeres.
6. Ámbito público. - Espacio en el que se desarrollan las tareas políticas, productivas de la sociedad y de servicios remunerados, vinculadas a la gestión de lo público.
7. Ámbito privado. - Espacio en el que se desarrollan las tareas reproductivas; economía del cuidado, remuneradas o familia doméstica.
8. Relaciones Acciones, omisiones y prácticas sociales, políticas, simbólicas que determinan voluntad de una persona relación de dominación implica la distribución asimétrica control a los recursos materiales inmateriales entre hombres y mujeres.
9. Discriminación contra las mujeres. - Denota toda distinción, exclusión o restricción basada en su condición de tal, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento de las mujeres, atentar contra los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra.
10. Revictimización. - nuevas agresiones, intencionadas no, que sufre la víctima durante las diversas fases de atención y protección, así como durante el proceso judicial o extrajudicial, tales como: retardo injustificado en los procesos, desprotección, negación falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas o inexistentes, por parte de instituciones estatales competentes.

11. Registro Único de violencia contra las mujeres. -Es un registro georreferenciado de violencia contra las mujeres que consignará los datos de sexo, edad, auto identificación étnica, condición sexo-genérica, nivel de instrucción, condición migratoria, estado civil de la víctima y de la persona agresora, el de violencia, la existencia de denuncias anteriores, sentencia y otros datos adicionales respondan a los estándares internacionales de derechos humanos.

12. Clasificador Orientador Gasto. - Es una herramienta tecnológica desarrollada por el ente rector de las ordenanzas públicas, busca vincular las actividades los presupuestos los programas institucionales, con componentes de políticas de igualdad (género, discapacidades, interculturalidad, movilidad humana y generacional). Esta herramienta verifica en qué medida componentes están siendo incorporados en el presupuesto de las instituciones públicas y facilita el seguimiento de la ejecución presupuestaria por cada entidad.

13. Masculinidades. - Es la construcción sociocultural sobre roles y valores asociados al comportamiento de los hombres. Se aboga por que se ejerzan sin machismo ni supremacía o violencia hacia las mujeres. (Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 de Ecuador, 2018)

2.2.7 Ley de Amparo Laboral de la Mujer, Ley Orgánica de la Función Judicial

(Congreso Nacional, 1997)

Art. 1.- Al artículo 41 del Código del Trabajo, agréguese el siguiente numeral: Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres), porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo, establecidos en el artículo 125 (124), de este Código. Nota: La última codificación del Código del Trabajo (R.O. 162, 29-IX-97) incluye la presente disposición como numeral 34 del artículo 42.

Art. 3.- Al numeral 10 del artículo 23 de la Ley Orgánica de la Función Judicial, agregase el siguiente inciso: "Las Cortes Superiores estarán integradas por un mínimo de veinte por ciento de mujeres como ministros jueces y mantendrán igualmente un mínimo de veinte por ciento de mujeres en su nómina de jueces, notarios, registradores y demás curiales.

Art. 4.- Las mujeres trabajadoras del sector privado, en forma individual o a través de sus organizaciones legalmente constituidas, podrán acudir con sus reclamos ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, para el cumplimiento de la presente Ley.

Art. 5.- El incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 1 de esta Ley, será sancionado con multa de veinte a cien salarios mínimos vitales generales, que será impuesta al empleador por el Inspector o Subinspector del Trabajo. En caso de reincidencia, las mencionadas autoridades dispondrán la clausura del local o negocio hasta que cumpla con la indicada disposición legal.

2.2.8 Código de Trabajo (Congreso Nacional, 2012)

La Comisión de Legislación y el Congreso Nacional de conformidad con la Constitución Política de la República, ha considerado menester realizar la presente Codificación del Código del Trabajo con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República

En este sentido (código del trabajo, 2012) declara que:

Art. 42 num.34 (en cuanto a obligación de empleadores) se establece la no discriminación dictando contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras mujeres.

Art. 92 (Garantía para parturientas) donde establece que no se embarga la remuneración de la mujer durante este periodo. En el Capítulo VII Del trabajo de mujeres y menores: Art. 138 (Trabajos prohibidos a menores) Se prohíbe ocupar a mujeres y varones menores de dieciocho años en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas e insalubres.

Art.139 (Límites máximos de carga para mujeres y adolescentes de quince años) En el transporte manual de carga se observarán límites máximos de carga para mujeres y menores. Art. 149 (Accidentes o enfermedades de adolescentes atribuidos a culpa del empleador) En caso de accidente o enfermedad de una mujer o de un varón menor de edad, si han sido ocasionados por un trabajo prohibidos se deberá a culpa del empleador y se procederá con una indemnización.

Art. 153 - Constitución Política de la República Del Ecuador: Art. 36. - (Protección a la mujer embarazada) No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora dentro del período establecido. Art. 154 (Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto) No podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. (Código de Trabajo, 2012)

2.2.9 Mandato Constituyente

(Asamblea Constituyente, 2008, p. 2) considera: “El N° 822 el Mandato N° 8 se aprobó con el fin de eliminar y prohibir la tercerización, intermediación laboral, contratación laboral por horas y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo”.

El objetivo de este mandato es contribuir a erradicar la injusticia laboral y la discriminación social, ocasionadas por el uso de los sistemas precarios de contratación laboral conocidos como tercerización de servicios complementarios, intermediación laboral y contratación por horas; estos sistemas de contratación vulneran los derechos del trabajador y los principios de estabilidad, de pago de remuneraciones justas, de organización sindical y contratación colectiva.

Este mandato surge como última reacción a las fallidas reformas al Código del Trabajo donde se intentó regular a empresas tercerizadoras. Además, busca la regulación de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo celebrados por instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que el Estado o sus Instituciones tengan participación.

Así mismo en su artículo 2 se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas. Con el fin de que el trabajador goce de estabilidad, protección y tenga derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada, es decir no podrá ser menor a los \$450,00. Incluso se hace referencia que estos trabajadores gozarán de todos los beneficios de ley, como fondos de reserva, afiliación al seguro social, etc. (Pleno de la Asamblea Constituyente, 2008).

El Ministerio de Relaciones Laborales establecerá la respectiva Comisión Sectorial para la fijación del sueldo o salario básico unificado de los trabajadores de este sector. Además, tendrán derecho a la protección integral del Código del Trabajo y percibirán sus remuneraciones aún en los períodos vacacionales. Se garantiza la contratación colectiva de trabajo en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las entidades de derecho privado. (Pleno de la Asamblea Constituyente, 2008).

2.2.10 Análisis del marco legal

Los artículos tomados de La Constitución de la República del Ecuador, Ley de Violencia contra las mujeres, Ley Orgánica de Comunicación y el Código de Trabajo expresan con claridad el merecido espacio que la mujer ha obtenido dentro de la sociedad, ya sea para cumplir con funciones laborales o su inclusión en espacios culturales, sociales, educativos, etc. Violentar alguno de dichos enunciados va en contra de la Ley y por tal razón deberán ser sancionados.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de la investigación:

El presente trabajo utilizó el enfoque mixto debido a que se asume información tomando criterios documentales y analíticos a partir de casos de estudio y datos cuantitativos de estadísticas del INEC que reflejan la situación laboral de las mujeres.

Según Otero (2018) ratifica que:

El proceso de investigación mixto implica una recolección, análisis e interpretación de datos cualitativos y cuantitativos que el investigador haya considerado necesarios para su estudio. Este método representa un proceso sistemático, empírico y crítico de la investigación, en donde la visión objetiva de la investigación cuantitativa y la visión subjetiva de la investigación cualitativa pueden fusionarse para dar respuesta a problemas humanos.

Una característica del enfoque combinado es que admite una perspectiva amplia y profunda. Esto permite hacer preguntas, aclarar y formular objetivos de investigación apropiados y conceptualización teórica. Adecuado para el fenómeno en estudio. Este método se basa en el pragmatismo.

3.2 Alcance de la investigación:

Se utiliza un alcance descriptivo para el proceso investigativo de esta manera analizamos y especificamos las propiedades, características del grupo de personas a estudiar y cualquier fenómeno que se someta a un análisis. Supone la descripción y medida del problema de estudio. Con este método se busca especificar las propiedades, características y los perfiles de cada persona, grupo, comunidades y procesos que se encuentren situados en el problema de estudio.

Según Bastidas (2019) menciona:

Los objetivos de investigación deben ser claros, realistas y alcanzables, asimismo, el objetivo de investigación debe tener un verbo en infinitivo que va a indicar la acción, un evento que refiere el estudio de las variables y unidades de estudio que pueden ser personas, objetos, instituciones, o un contexto que refiere un lugar donde se realiza el estudio. (p. 2)

En este sentido el autor Ramos (2020) en base a su estudio los alcances de una investigación definen el método descriptivo como:

En este alcance de la investigación, ya se conocen las características del fenómeno y lo que se busca, es exponer su presencia en un determinado grupo humano. En el proceso cuantitativo se aplican análisis de datos de tendencia central y dispersión. En este alcance es posible, pero no obligatorio, plantear una hipótesis que busque caracterizar el fenómeno del estudio. (p. 2)

3.3 Técnica e instrumentos para obtener los datos

Para el desarrollo investigativo se utilizará la técnica de encuesta, para plantear los componentes que aportarán información crítica al estudio es de particular importancia otorgar y no olvidar el valor que tienen las técnicas y los instrumentos que se emplearán en una investigación.

En este sentido el autor Castillo (2021) menciona: “En toda investigación y particularmente en la investigación cualitativa, es necesario llevar a cabo la recolección de datos, lo cual, es clave para el éxito de la labor investigativa” (p.53).

El principal método de investigación utilizado en el presente estudio es:

- Encuesta: Se empleó para la investigación encuestas a mujeres de la ciudad de Guayaquil para recopilar información de su situación laboral en el periodo de estudio.

La encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas.

” Las técnicas de recolección de dato son concebidas como el conjunto de procedimientos e instrumentos empleados para orientar, recoger, conservar, ordenar y transmitir los datos, es decir, para desarrollar los sistemas de información inherentes al proceso investigativo”. (Castillo, 2021, p. 5)

Para ello, el cuestionario de la encuesta debe contener una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir.

3.4 Población y muestra

Para el presente estudio de población y muestra se utilizó la estimación total de mujeres del sector “mucho lote 2” en la urbanización Segovia que laboran en la ciudad de Guayaquil y a partir de la población se determinara la muestra. El muestro será probabilístico.

Mucha et al. (2020) en su estudio “Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado” dieron una de las definiciones más acertadas de población refiriendo:

La población objeto de estudio es aquella que ha sido constituida por criterios de selección. La diferencia entre población teórica y población de estudio es que en esta última las unidades de estudio cumplen criterios de selección previamente establecidos para la investigación. (p.51)

La elección de un tamaño de muestra apropiado también es crucial, dado a que un tamaño demasiado pequeño no puede reflejar adecuadamente la diversidad de la población, mientras que un tamaño excesivamente grande puede ser innecesario y consumir más tiempo del necesario.

En este sentido Ojeda (2020) define muestra como: “Parte representativa de la población, con las mismas características generales de la población”. Los datos reflejan que se encuentra dos tipos de muestreo que son: muestreo probabilístico (azar) y no probabilístico (no al azar)” (p.3).

Dando como conclusión que la población representa el conjunto total de elementos de interés, y la muestra es una porción seleccionada de esa población que se estudia para obtener conclusiones y generalizar los resultados a toda la población.

Para la presente investigación teniendo como finalidad realizar el Análisis de la inserción de la mujer en el mercado laboral en la ciudad de Guayaquil parroquia pascuales sector “mucho lote 2” durante el periodo 2016-2021 se realizó encuestas y entrevistas para obtener la información analizando factores determinantes.

Se investigan las diferencias entre las características de las mujeres de los hogares ecuatorianos que pertenecen a la población económicamente activa (PEA).

La encuesta se realizó por muestreo probabilístico y tiene como propósito la medición y seguimiento del empleo, desempleo y la caracterización del mercado de trabajo, que permite conocer la actividad económica y las fuentes de ingresos de la población femenina.

En “mucho lote 2” existe un total de 50.000 habitantes a diciembre 2021 las cuales se encuentran sectorizados en 11 urbanizaciones, dando como resultado un aproximado de 4.545 habitantes por urbanización, centrándonos en la urbanización (Segovia) de estudio se estima que el 60% son mujeres equivalentes a un total de 2.727 habitantes. Según estudios del INEC el 62.5% de esa población se encuentra dentro del rango de edad que pertenece a la población económicamente activa.

Para el cálculo estimativo de la muestra que se necesita dentro del presente proyecto se aplicará la siguiente fórmula para población finita:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{N-1 \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Muestra - Aplicación de fórmula

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{[e^2(N - 1)] + [Z^2 \cdot p \cdot q]}$$

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50 \cdot 1200}{[0.05^2(1200 - 1)] + [1.96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50]}$$

$$n = 292$$

CAPÍTULO IV

PROPUESTA O INFORME

4.1 Presentación y análisis de resultados

4.1.1 Mercado laboral ecuatoriano

- **PERIODO 2016**

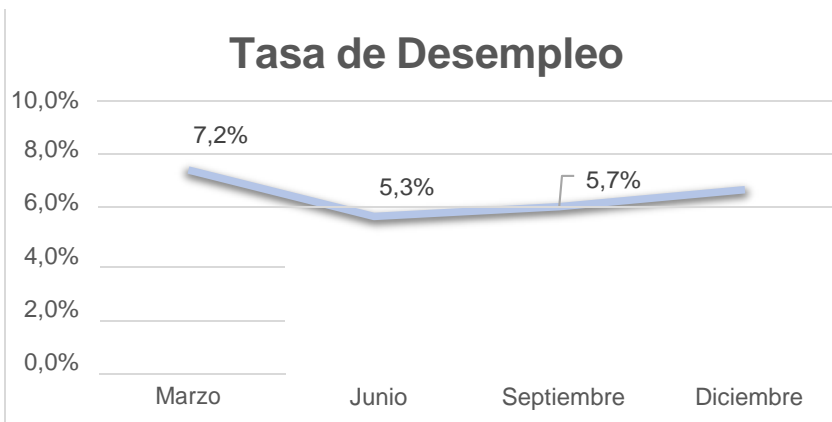
Tabla 1. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2016

Mes	Tasa de Desempleo
Marzo	7.2%
Junio	5.3%
Septiembre	5.7%
Diciembre	6.4%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2016

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 3. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2016



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2016

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

La presente tabla muestra la tasa de desempleo en la ciudad de Guayaquil en la cual se denota existen variaciones anuales estadísticamente significativas siendo esta de 6,4 a diciembre del 2016.

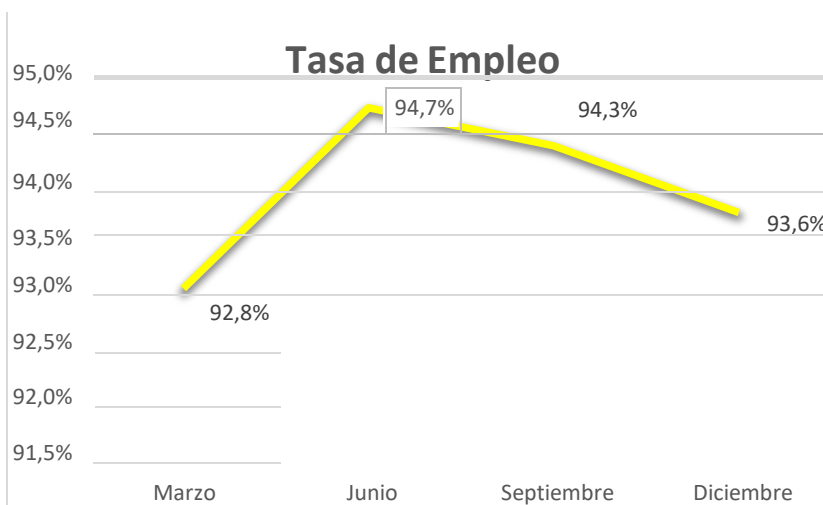
Tabla 2. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2016

Mes	Tasa de Empleo
Marzo	92.8%
Junio	94.7%
Septiembre	94.3%
Diciembre	93.6%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2016

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 4. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2016



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2016

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

La tasa de empleo del 2016 en la ciudad de Guayaquil equivale a un 93.6% para diciembre del presente año y a diciembre del 2015 de 95.2% ambas variaciones son estadísticamente significativas existiendo una reducción anual de 1.6 puntos.

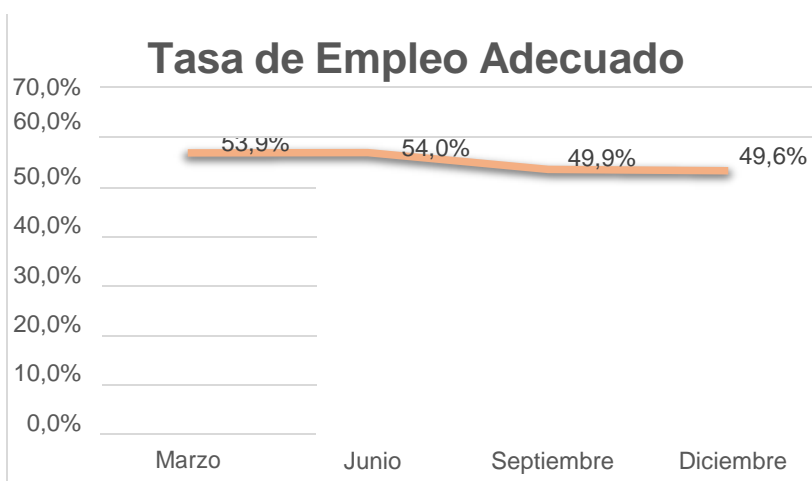
Tabla 3. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2016

Mes	Tasa de Empleo Adecuado
Marzo	53.9%
Junio	54.0%
Septiembre	49.9%
Diciembre	49.6%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2016

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 5. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2016



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2016

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

La tasa de empleo adecuado en la ciudad de Guayaquil se reduce con respecto a diciembre 2015 en 7,3 puntos, de 56.9% a 49.6% a diciembre de 2016 esta variación es estadísticamente significativa.

Según Inec (2016) A diciembre 2016, Quito es la ciudad con la mayor tasa de empleo adecuado (57,6%), seguida de Cuenca (56,6%), Guayaquil (49,6%), Machala (49,2%) y Ambato (46,9%). Las variaciones anuales en la tasa de empleo adecuado en las cinco ciudades son estadísticamente significativas.

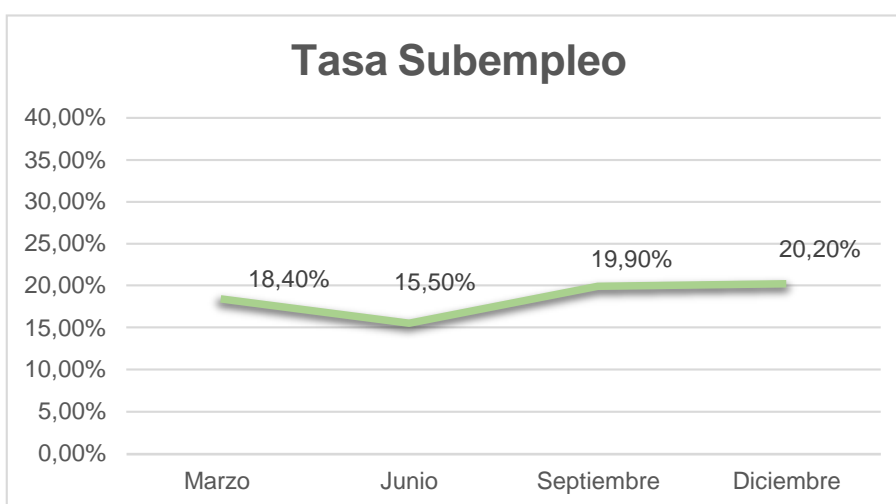
Tabla 4. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2016

Mes	Tasa Subempleo
Marzo	18.40%
Junio	15.50%
Septiembre	19.90%
Diciembre	20.20%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2016

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 6. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2016



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2016

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En diciembre de 2016, el subempleo en la ciudad de Guayaquil fue de 20,20%, que comparado con diciembre de 2015 (12,4%) registró un incremento estadísticamente significativo de 7,8 puntos.

A diciembre 2016, la mayor tasa de subempleo se registra en Guayaquil (20,2%) y la menor en Cuenca (11%).

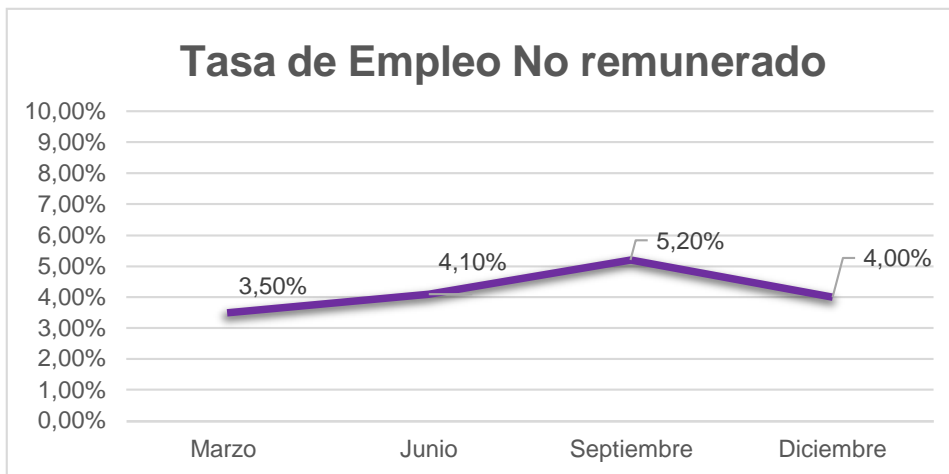
Tabla 5. Tasa de empleo no remunerado en la ciudad de Guayaquil periodo 2016

Mes	Tasa de Empleo No remunerado
Marzo	3.50%
Junio	4.10%
Septiembre	5.20%
Diciembre	4.00%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2016

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 7. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2016

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En la ciudad de Guayaquil la tasa de empleo no remunerado se incrementa en 0.6 puntos entre diciembre 2015 (3,4%) y diciembre 2016 (4,00%), se denota así existe un leve incremento mediante el cual los empleadores no están percibiendo la remuneración correspondiente por su labor.

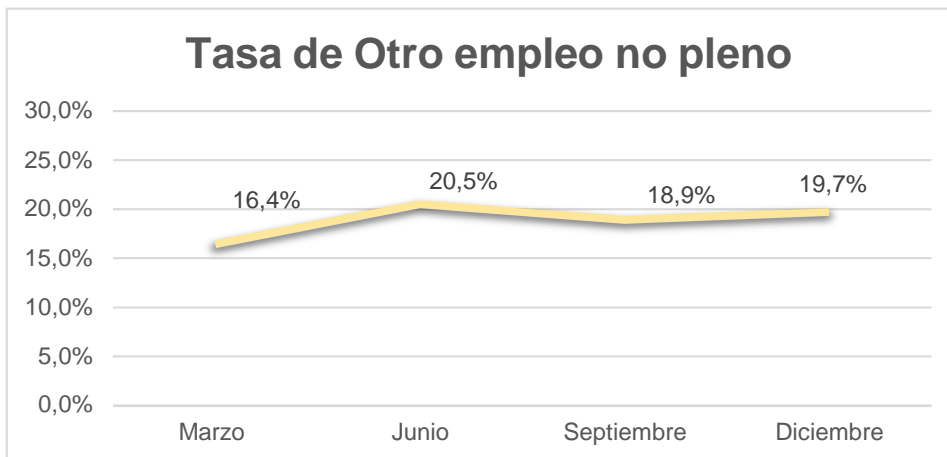
Tabla 6. Tasa de otro empleo no pleno ciudad de Guayaquil periodo 2016

Mes	Tasa de Otro empleo no pleno
Marzo	16.4%
Junio	20.5%
Septiembre	18.9%
Diciembre	19.7%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2016

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 8. Tasa de otro empleo no pleno ciudad de Guayaquil periodo 2016



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2016

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

A diciembre 2016, la tasa de otro empleo no pleno registró reducciones anuales significativas en la ciudad de Guayaquil. A nivel nacional la reducción fue de 1,3 puntos

- **PERIODO 2017**

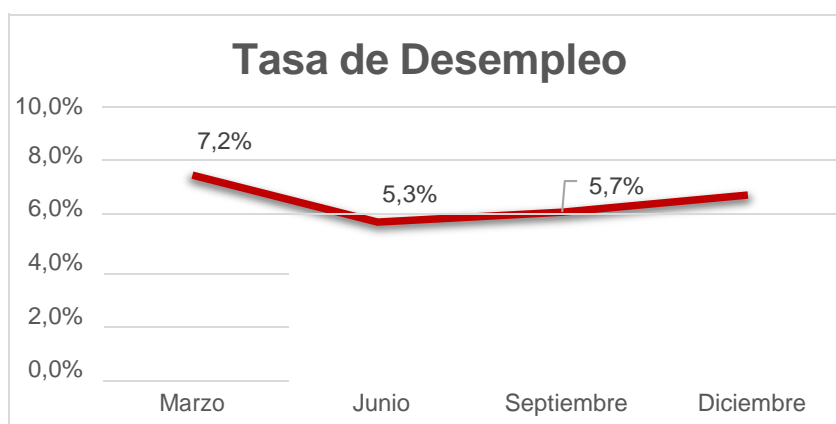
Tabla 7. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2017

Mes	Tasa de Desempleo
Marzo	7.2%
Junio	5.3%
Septiembre	5.7%
Diciembre	6.4%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2017

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 9. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2017



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2017

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

La presente tabla muestra la tasa de desempleo en la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2017, siendo Guayaquil la única ciudad que presenta una variación anual estadísticamente significativa, a comparación de diciembre del año 2016 ubicado en 6,4% existió una disminución de 1 punto representado 2017 el 4,4%.

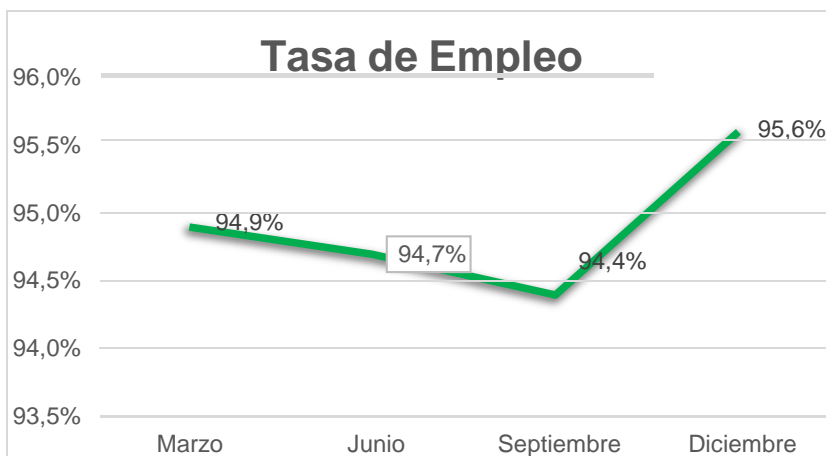
Tabla 8. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2017

Mes	Tasa de Empleo
Marzo	94.9%
Junio	94.7%
Septiembre	94.4%
Diciembre	95.6%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2017

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 10. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2017



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2017

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

Mediante la presente tabla podemos observar Guayaquil sigue representando una variación anual significativa en su tasa de empleo presentando un incremento de 2 puntos con relación al periodo 2016 que se ubicó en un 93.6% a 2017 en 95.6%.

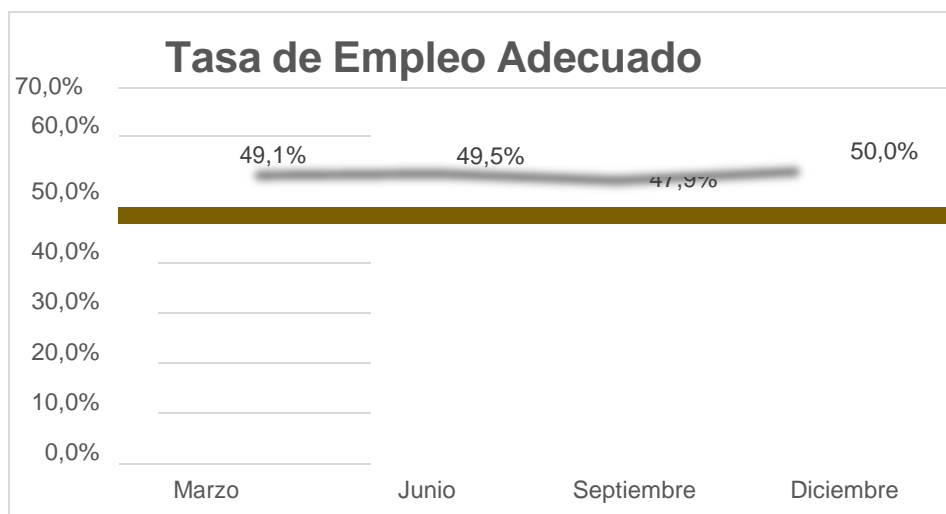
Tabla 9. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2017

Mes	Tasa de Empleo Adecuado
Marzo	49.1%
Junio	49.5%
Septiembre	47.9%
Diciembre	50.0%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2017

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 11. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2017



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2017

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

Para el año 2017 Guayaquil no tuvo un incremento estadísticamente significativo en las cifras de empleo adecuado a nivel nacional teniendo una variación de 0.4% con relación a diciembre 2016 (49,6%) ubicándose en 50.0% para el año 2017.

Según INEC (2017) “La ciudad con mayor tasa de empleo adecuado fue Quito (61,6%), mientras que la ciudad que menor empleo adecuado registró fue Guayaquil (50%)”.

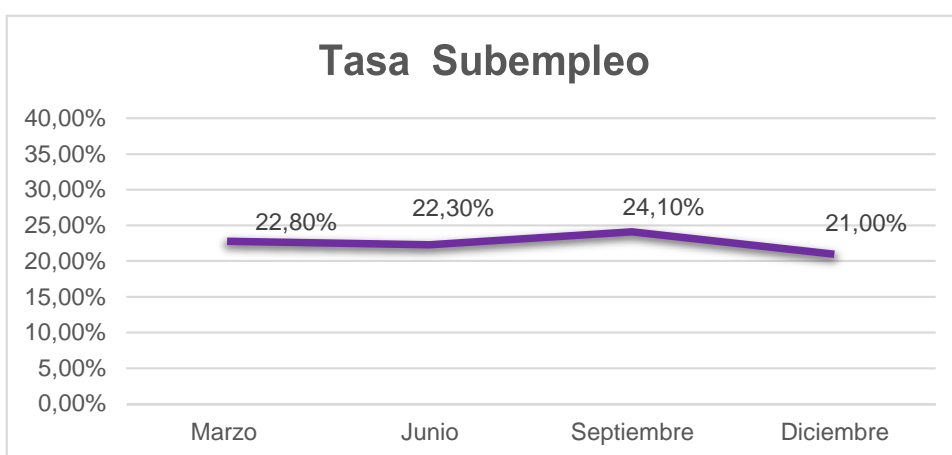
Tabla 10. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2017

Mes	Tasa Subempleo
Marzo	22.80%
Junio	22.30%
Septiembre	24.10%
Diciembre	21.00%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2017

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 12. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2017



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2017

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En la presente grafica observamos la variación anual que existe en la tasa de subempleo en la ciudad de Guayaquil concluyendo el periodo en una tasa de 21% misma que a diferencia del periodo 2016 se encontró en 20.2% existiendo un leve aumento de 0.8%.

INEC (2017) afirma:

A diciembre 2017, la mayor tasa de subempleo se registró en Guayaquil (21,0%), seguida de Machala (15,9%) y la tasa más baja se registró en la ciudad de Quito, con 11,7% de la PEA. En el último año (diciembre 2016 – diciembre 2017), no se registraron variaciones estadísticamente significativas en ninguna de las ciudades

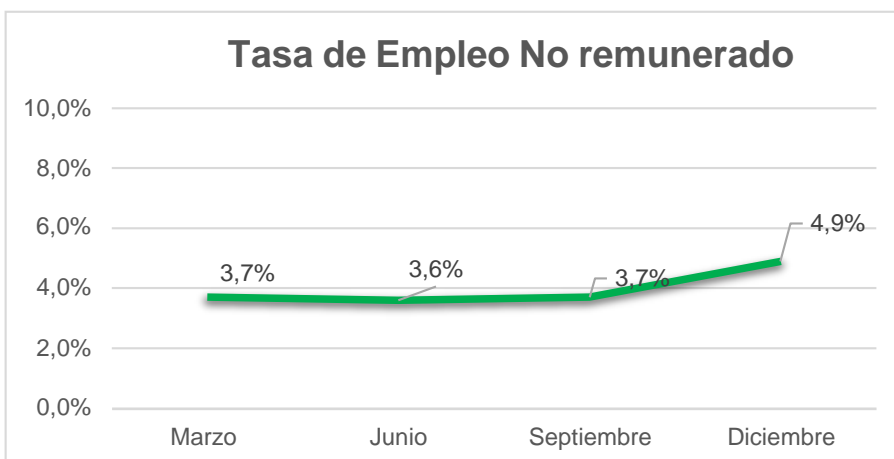
Tabla 11. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo 2017

Mes	Tasa de Empleo No remunerado
Marzo	3.7%
Junio	3.6%
Septiembre	3.7%
Diciembre	4.9%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2017

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 13. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo 2017



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2017

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

Para el año 2017 la tasa de empleo no remunerado no tuvo una variación significativa al periodo 2016 se ubicó en 4.0% y en 2017 en un 4.9% existiendo así un valor porcentual de 0.9% ubicando a Guayaquil en una de las ciudades con menor porcentaje de empleo no remunerado seguido de Quito.

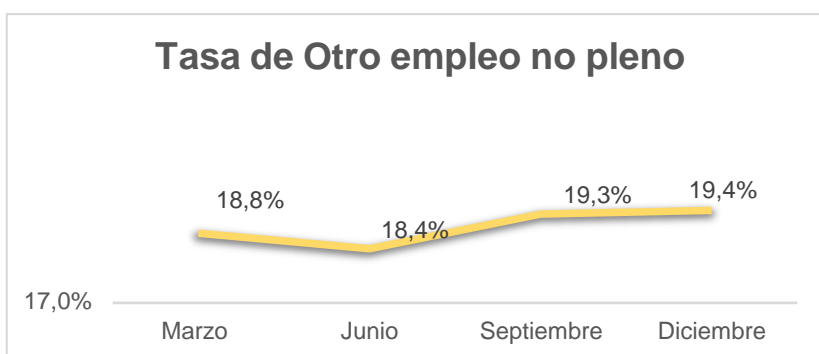
Tabla 12. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo 2017

Mes	Tasa de Otro empleo no pleno
Marzo	18.8%
Junio	18.4%
Septiembre	19.3%
Diciembre	19.4%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2017

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 14. Tasa de otro empleo no pleno ciudad de Guayaquil periodo 2017



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2017

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

Para el año 2017 no hubo una variación significativa en comparación al año 2016 donde la tasa de participación de otro empleo no pleno se situó en 19.7% y para el año 2017 en 19.4% existiendo una leve reducción favorable comparado al periodo anterior.

- **PERIODO 2018**

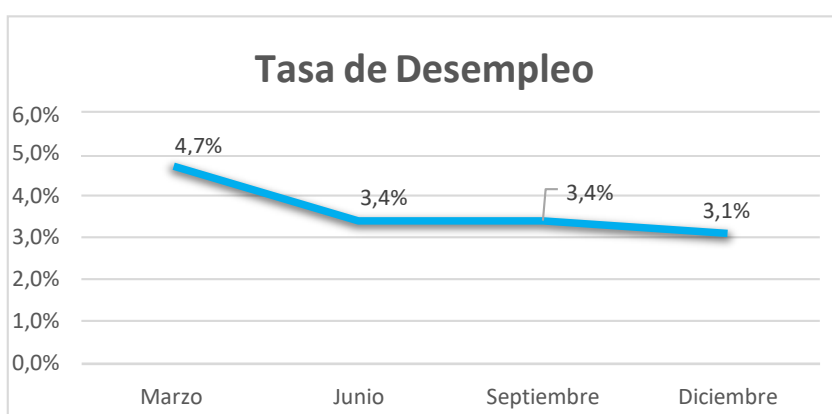
Tabla 13. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2018.

Mes	Tasa de Desempleo
Marzo	4.7%
Junio	3.4%
Septiembre	3.4%
Diciembre	3.1%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2018

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 15. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2018



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2018

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En la presente tabla podemos observar que la ciudad de Guayaquil presenta una variación entorno a marzo y diciembre siendo una disminución favorable de la misma manera para el año 2016 la tasa de desempleo en Guayaquil se ubicó en 4.4% a diferencia de 2017 culminando el periodo en 3.1% presentando una variación significativa con relación a los 2 periodos.

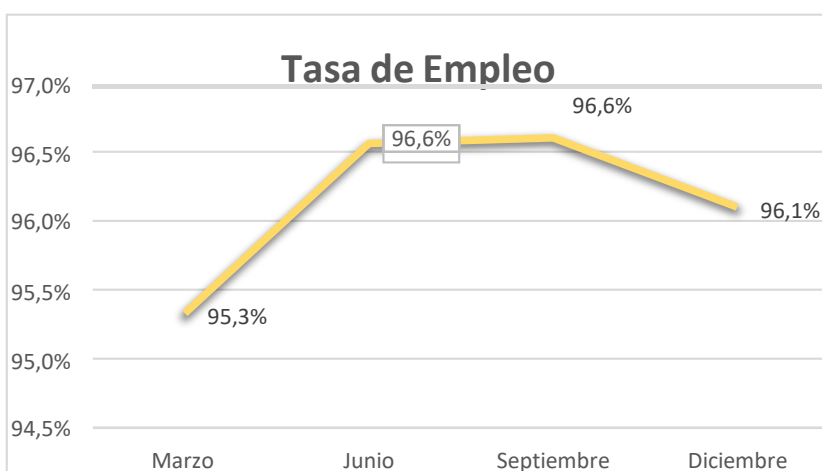
Tabla 14. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2018

Mes	Tasa de Empleo
Marzo	95.3%
Junio	96.6%
Septiembre	96.6%
Diciembre	96.1%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2018

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 16. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2018



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2018

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En el presente gráfico podemos observar durante el periodo 2018 existe una variación significativa entorno al incremento y la disminución de la tasa de empleo, para el mes de marzo registra un incremento de 1.3% manteniéndose hasta septiembre del mismo año y disminuyendo al término del periodo en un 0.5%.

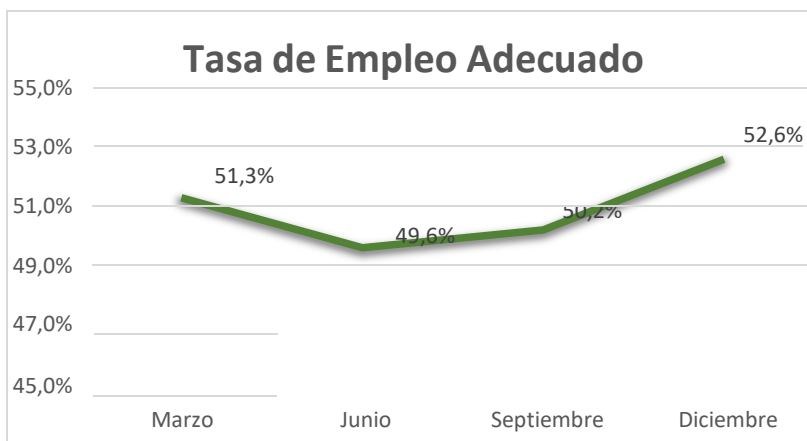
Tabla 15. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2018

Mes	Tasa de Empleo Adecuado
Marzo	51.3%
Junio	49.6%
Septiembre	50.2%
Diciembre	52.6%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2018

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 17. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2018



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2018

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

Para el año 2018 no hubo una variación significativa en la tasa de empleo adecuado existe una diferencia de 2.6% respecto al periodo 2017 que culminó en 50.0% y 2018 en 52.6% ubicando a Guayaquil en una de las ciudades más bajas seguido de Ambato.

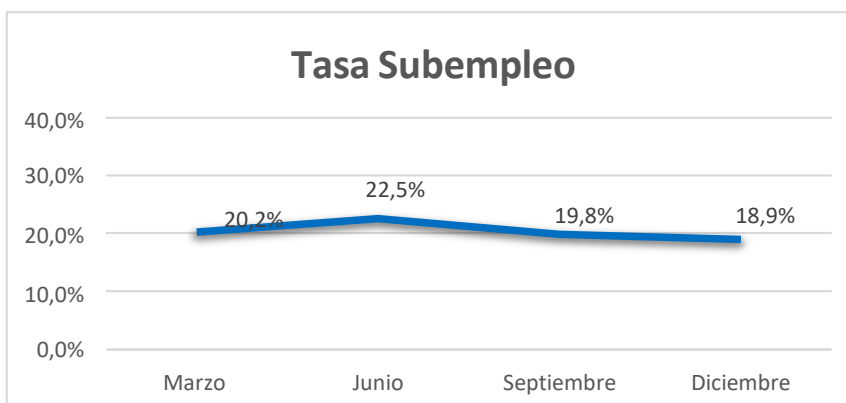
Tabla 16. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2018

Mes	Tasa Subempleo
Marzo	20.2%
Junio	22.5%
Septiembre	19.8%
Diciembre	18.9%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2018

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 18. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2018



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2018

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En la presenta tabla y grafica podemos observar las variaciones existentes durante todo el periodo 2018 iniciando marzo con un valor porcentual alto de 20.2% ubicándose a junio con un valor aun mayor de 22.5% y presentando un declive en lo que queda del periodo finalizando en una tasa de 18.9% arrojando así un resultado favorable el cual se aprecia hubo una reducción en el porcentaje de personas que no gozan de un empleo pleno y bien retribuido.

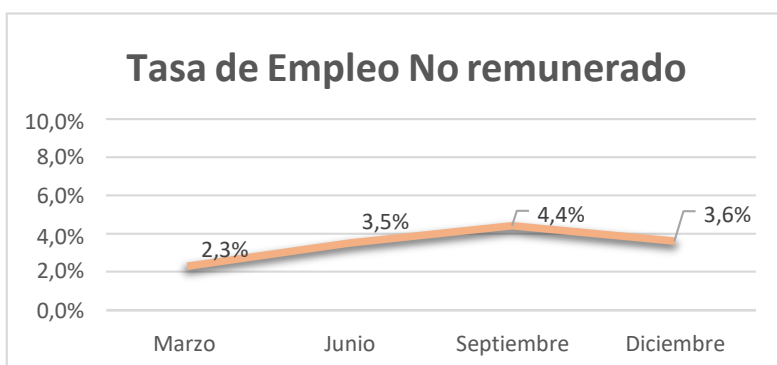
Tabla 17. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo 2018

Mes	Tasa de Empleo No remunerado
Marzo	2.3%
Junio	3.5%
Septiembre	4.4%
Diciembre	3.6%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2018

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 19. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo 2018



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2018

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En la presente podemos observar cómo varía la tasa de empleo no remunerado durante el presente año iniciando con un valor porcentual de 2.3% correspondiente a las personas que no gozan de un empleo pleno y arrojando un aumento de 1.3% con respecto a diciembre que presenta una tasa de 3.6% el valor es considerable dando a denotar el aumento de empleo inadecuado sin recibir una remuneración digna.

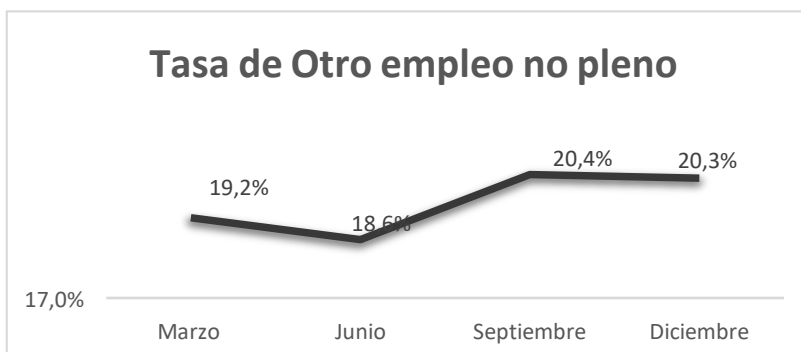
Tabla 18. Tasa de otro empleo no pleno ciudad de Guayaquil periodo 2018

Mes	Tasa de Otro empleo no pleno
Marzo	19.2%
Junio	18.6%
Septiembre	20.4%
Diciembre	20.3%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2018

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 20. Tasa de otro empleo no pleno ciudad de Guayaquil periodo 2018



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2018

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

Se muestra en la presenta tabla que Guayaquil no registra una variación significativa ubicándose en 1 o 2 puntos porcentuales de diferencia en las variaciones existentes del presente periodo pese a que hubo un incremento de 1.1% entorno a inicios de año y fin del periodo de la misma manera a comparación del periodo 2017 que se ubicó en 19.4% existe una diferencia de 0.9% respecto a diciembre del 2018 ubicado en 20.3% afirmando así lo antes mencionado.

- **PERIODO 2019**

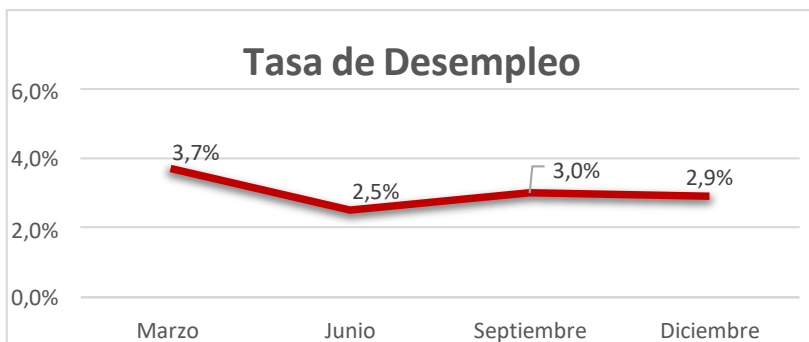
Tabla 19. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2019

Mes	Tasa de Desempleo
Marzo	3.7%
Junio	2.5%
Septiembre	3.0%
Diciembre	2.9%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2019

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 21. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2019



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2019

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En la presente tabla se puede observar que la ciudad de Guayaquil presenta una variación no significativa de 0.8% con relación a inicios de año donde la tasa de desempleo abarca un 3.7 y un 2.9% al culminar el periodo.

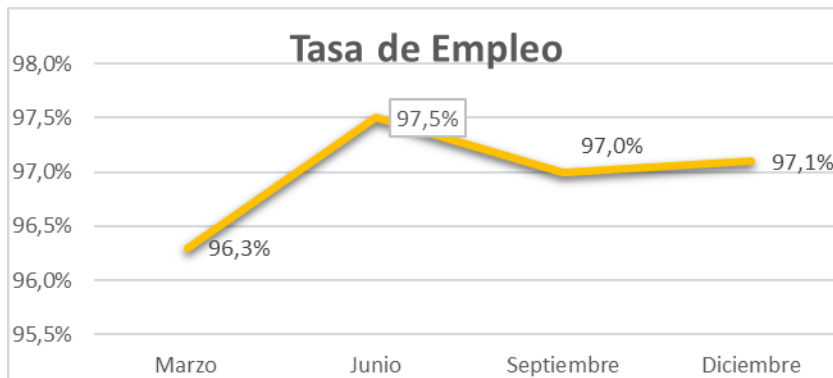
Tabla 20. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2019

Mes	Tasa de Empleo
Marzo	96.3%
Junio	97.5%
Septiembre	97.0%
Diciembre	97.1%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2019

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 22. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2019



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2019

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

Para el año 2019 en el primer trimestre la tasa de empleo se ubica en un 96.3% misma que se mantiene en ascenso para el segundo trimestre del año y sigue en declive hasta el 4 trimestre del periodo siendo un 97.1% de personas las que mantienen un empleo estable.

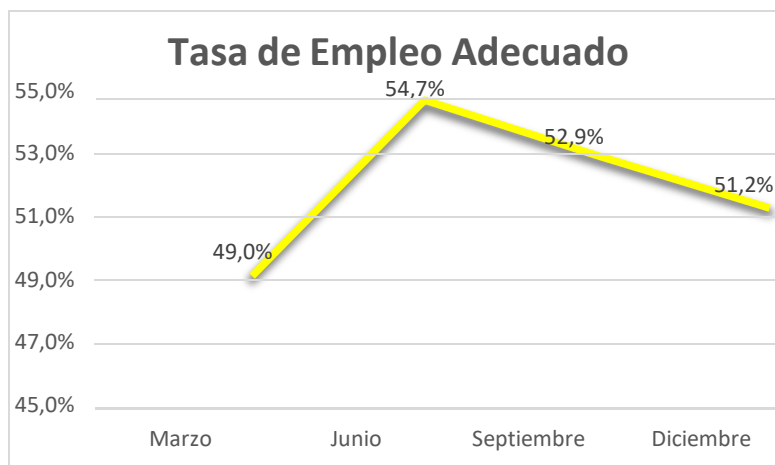
Tabla 21. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2019

Mes	Tasa de Empleo Adecuado
Marzo	49.0%
Junio	54.7%
Septiembre	52.9%
Diciembre	51.2%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2019

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 23. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2019



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2019

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

Se muestra que para el año 2019 la tasa de empleo adecuado en la ciudad de Guayaquil presenta una variación no significativa a comparación del año 2018 con una tasa porcentual de 52.6% a diciembre de ese año y 51.2% a diciembre de 2019 teniendo una variación mínima de 1.4%.

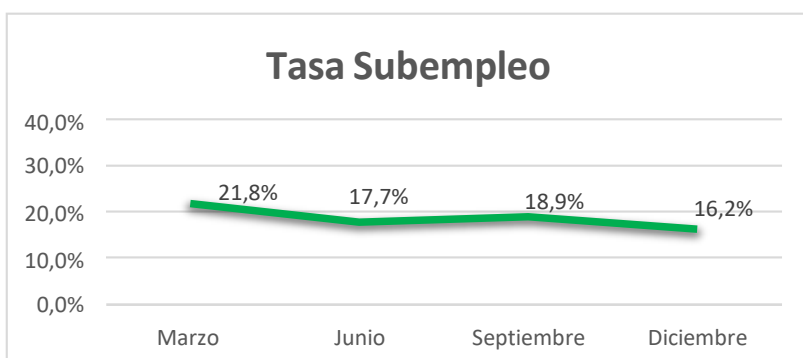
Tabla 22. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2019

Mes	Tasa Subempleo
Marzo	21.8%
Junio	17.7%
Septiembre	18.9%
Diciembre	16.2%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2019

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 24. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2019



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2019

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En el presente gráfico podemos observar el comportamiento porcentual de la tasa de subempleo en la ciudad de Guayaquil iniciando el primer trimestre del año con una tasa de 21.8% obteniendo para final del periodo un descenso a una tasa de 16.2% teniendo una fuerte variación de 5.6% puntos. De la misma manera a comparación del año 2018 donde la tasa porcentual a términos de periodo fue de 18.9% tuvo una variación significativa de 2.7% respecto a diciembre 2019 con 16.2%.

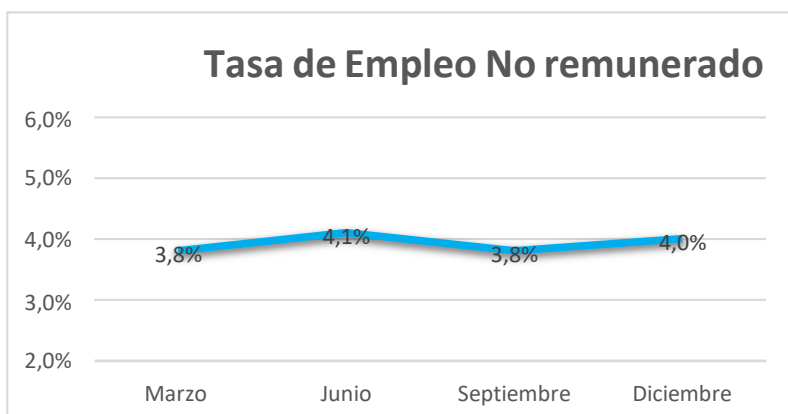
Tabla 23. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo 2019

Mes	Tasa de Empleo No remunerado
Marzo	3.8%
Junio	4.1%
Septiembre	3.8%
Diciembre	4.0%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2019

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 25. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo 2019



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2019

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

Para el año 2019 la tasa de empleo no remunerado en la ciudad de guayaquil se mantiene constante teniendo variaciones menores a 1 punto. De la misma manera si comparamos el periodo de diciembre de 2018 con una tasa de 3.6% vario a un 0.4% referente a diciembre de 2019 con 4.0% siendo una variación no significativa.

Tabla 24. Tasa de otro empleo no pleno ciudad de Guayaquil periodo 2019

Mes	Tasa de Otro empleo no pleno
Marzo	20.1%
Junio	20.1%
Septiembre	19.3%
Diciembre	24.4%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2019

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 26. Tasa de otro empleo no pleno ciudad de Guayaquil periodo 2019



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2019

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En la presente tabla podemos observar la variación entre trimestres correspondientes a la tasa de otro empleo no pleno en la ciudad de Guayaquil misma que tuvo un aumento desde el primer periodo de 20.1% a 24.4% para diciembre del mismo año teniendo una variación significativa de 4.3%. De la misma manera en representación a diciembre del 2018 la tasa de 20.3% fue significativa a diciembre del 2019 con un valor porcentual de 4.1%.

- **PERIODO 2020**

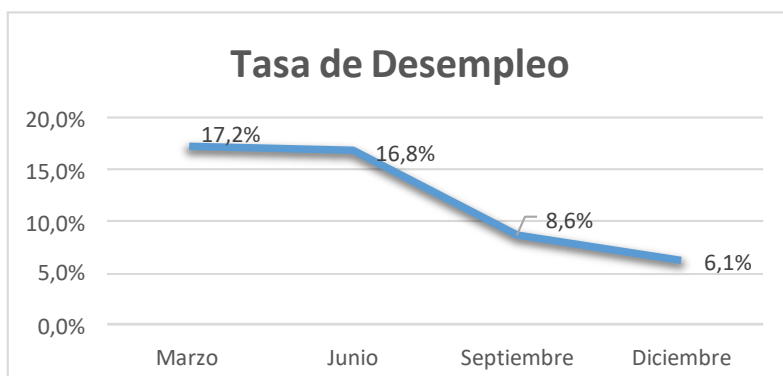
Tabla 25. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2020

Mes	Tasa de Desempleo
Marzo	17.2%
Junio	16.8%
Septiembre	8.6%
Diciembre	6.1%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2020

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 27. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2020



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2020

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

Podemos observar en la presente grafica existe una gran variación entre los 3 trimestres durante el periodo 2020 iniciando el primer trimestre con un valor porcentual de 17.2% y para términos de año en 6.1% lo que se deduce la pandemia COVID 19 tuvo una gran incidencia en la tasa de desempleo de la ciudad de Guayaquil. De la misma manera a comparación del periodo 2019 el cual culmino en 2.9% hubo una variación significativa de 3.2% comparado a diciembre del 2020.

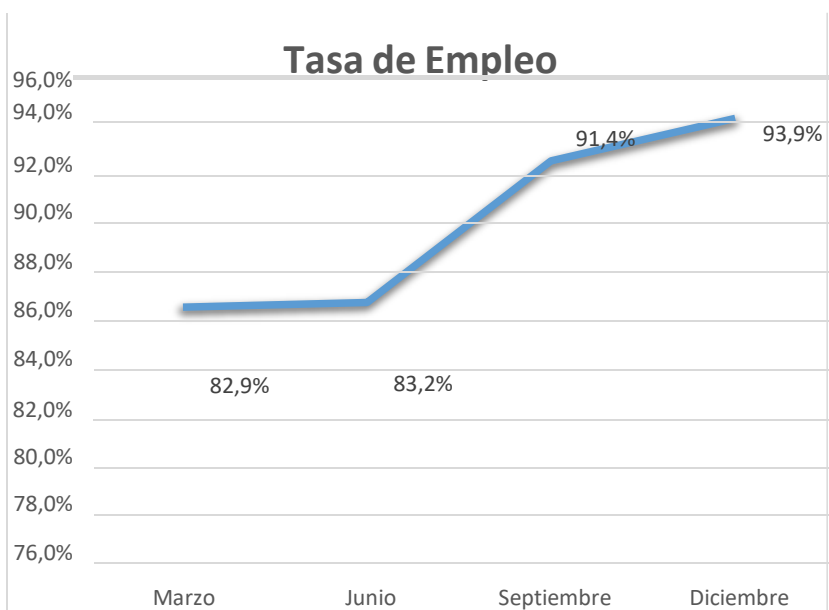
Tabla 26. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2020

Mes	Tasa de Empleo
Marzo	82.9%
Junio	83.2%
Septiembre	91.4%
Diciembre	93.9%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2020

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 28. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2020



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2020

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

Para el año 2020 la tasa de empleo disminuyó durante el primer y segundo trimestre del periodo dado a la emergencia sanitaria COVID 19 que atravesaba el país y a nivel mundial, para el final del trimestre podemos observar el aumento de la tasa de empleo en 93.9% incidiendo en ella la reactivación económica luego de la cuarentena.

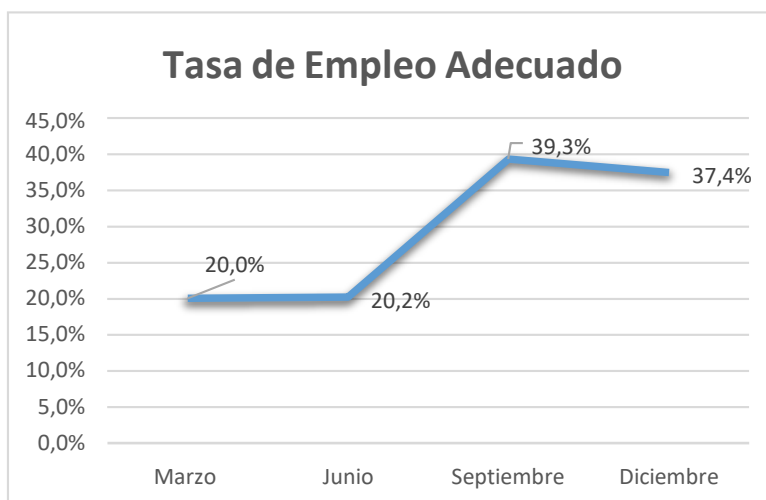
Tabla 27. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2020

Mes	Tasa de Empleo Adecuado
Marzo	20.0%
Junio	20.2%
Septiembre	39.3%
Diciembre	37.4%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2020

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 29. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2020



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2020

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En el presente gráfico podemos analizar una fuerte variación en el primer trimestre del año valores porcentuales que alcanzan el 20% esto se deduce a la falta de empleo y la inactividad económica dentro de la ciudad de Guayaquil debido a toques de queda y cuarentena por la crisis sanitaria de la misma manera se observa una recuperación para final de año en el alza de personas que consiguieron un empleo adecuado.

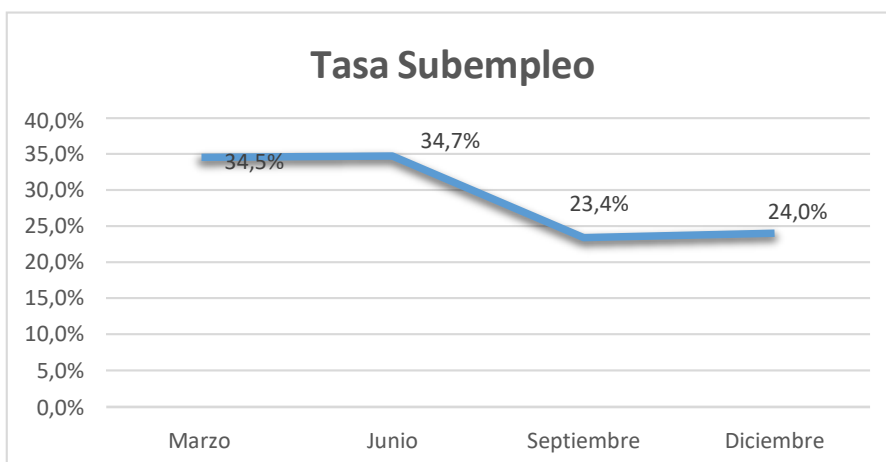
Tabla 28. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2020

Mes	Tasa Subempleo
Marzo	34.5%
Junio	34.7%
Septiembre	23.4%
Diciembre	24.0%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2020

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 30. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2020



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2020

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

Para el año 2020 existe un alza en la tasa de subempleo a inicios del periodo por incidencia de la pandemia se mantiene en constante variación obteniendo un resultado favorable para finales del año con un valor porcentual de 24.0%.

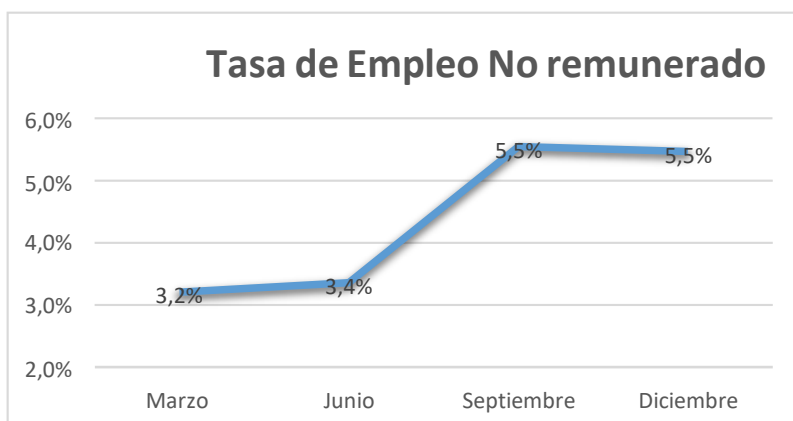
Tabla 29. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo 2020

Mes	Tasa de Empleo No remunerado
Marzo	3.2%
Junio	3.4%
Septiembre	5.5%
Diciembre	5.5%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2020

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 31. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo 2020



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2020

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

Podemos observar en el presente gráfico a finales de periodo existe un alza de 2.3% a comparación del primer trimestre del año, esto se deduce a la falta de empleo a causa de la emergencia sanitaria muchas personas optaron por emprender o buscar trabajos informales para poder generar una fuente de ingreso y así poder suplir sus necesidades habientes.

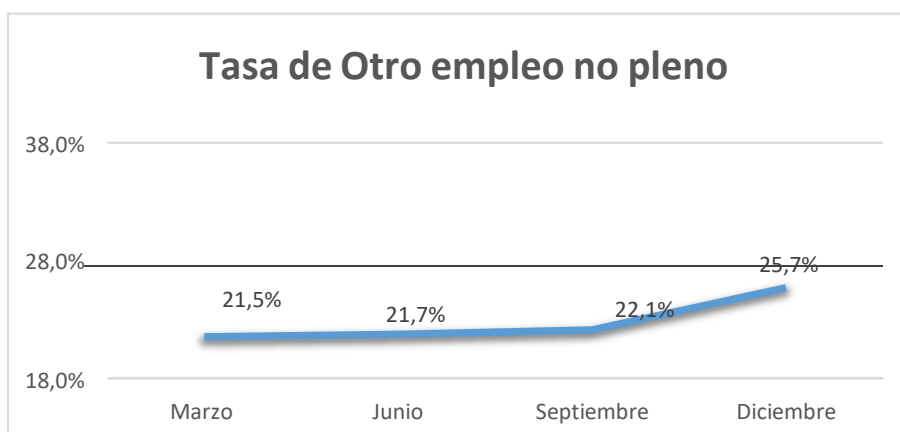
Tabla 30. Tasa de otro empleo no pleno ciudad de Guayaquil periodo 2020

Mes	Tasa de Otro empleo no pleno
Marzo	21.5%
Junio	21.7%
Septiembre	22.1%
Diciembre	25.7%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2020

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 32. Tasa de otro empleo no pleno ciudad de Guayaquil periodo 2020



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2020

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

Para el año 2020 los valores trimestrales se mantienen de manera constante y sin variaciones significativas, a comparación del 2019 con una tasa de 24.4% existe un valor porcentual de 1.3% con relación a diciembre del 2020.

- **PERIODO 2021**

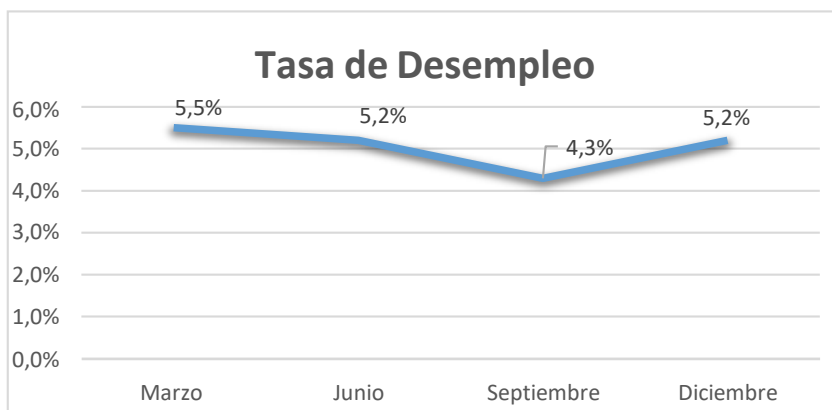
Tabla 31. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2021

Mes	Tasa de Desempleo
Marzo	5.5%
Junio	5.2%
Septiembre	4.3%
Diciembre	5.2%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2021

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023))

Figura 33. Tasa de desempleo ciudad de Guayaquil periodo 2021



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2021

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En el presente grafico durante los tres trimestres del año se puede apreciar que no existe una variación significativa en el periodo. En comparación a diciembre de 2020 donde la tasa de desempleo es de 6.1% existe una variabilidad de 0.9% relacionado con diciembre del presente año.

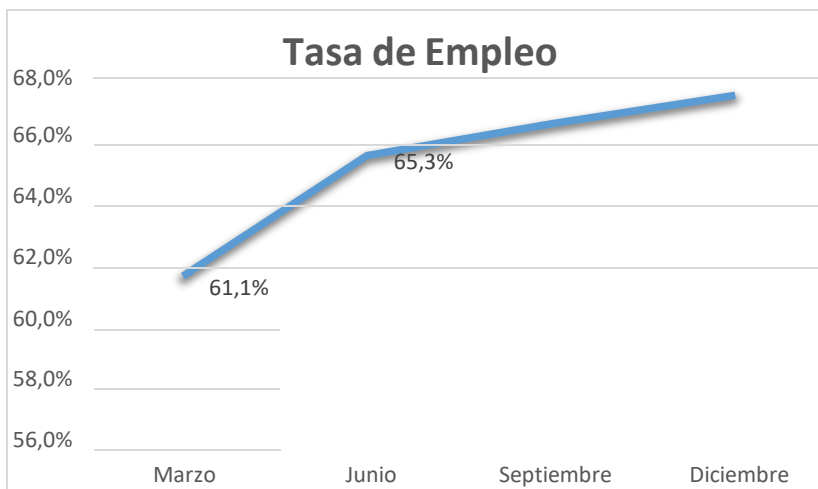
Tabla 32. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2021

Mes	Tasa de Empleo
Marzo	61.1%
Junio	65.3%
Septiembre	66.4%
Diciembre	67.4%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2021

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 34. Tasa de empleo ciudad de Guayaquil periodo 2021



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2021

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En el presente gráfico se puede observar en el primer trimestre del año existe una tasa porcentual baja misma que incremento a términos del periodo obteniendo una variación estadísticamente significativa de 6.3%.

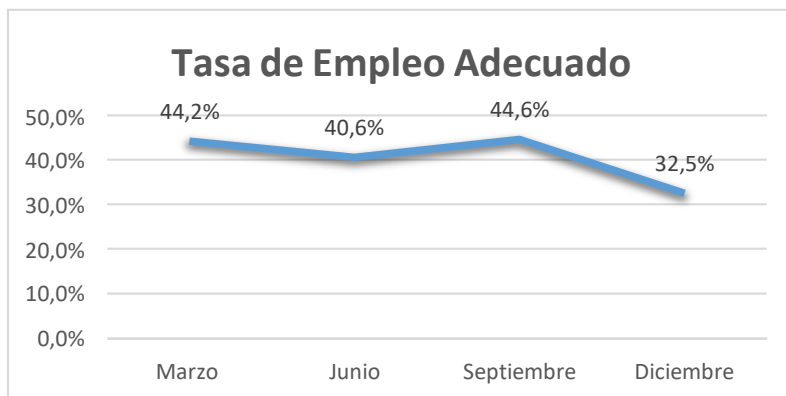
Tabla 33. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2021

Mes	Tasa de Empleo Adecuado
Marzo	44.2%
Junio	40.6%
Septiembre	44.6%
Diciembre	32.5%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2021

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 35. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2021



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2021

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

Para el año 2021 se puede apreciar que existe un declive en la tasa de empleo adecuado para el primer trimestre ubicado en 44.2% teniendo una variación en comparación a diciembre de 11.7% siendo estadísticamente significativa.

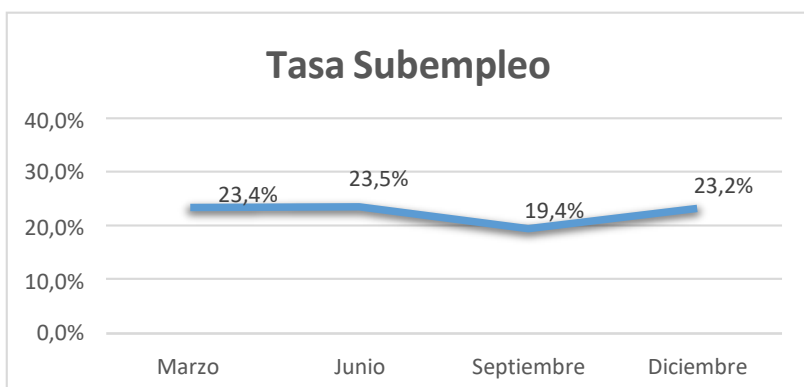
Tabla 34. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2021

Mes	Tasa Subempleo
Marzo	23.4%
Junio	23.5%
Septiembre	19.4%
Diciembre	23.2%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2021

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 36. Tasa de subempleo ciudad de Guayaquil periodo 2021



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2021

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En el presente gráfico podemos observar la variación de la tasa de subempleo en la ciudad de Guayaquil misma que se mantiene constante con una diferencia mínima de 1% por periodos teniendo variaciones no significativas.

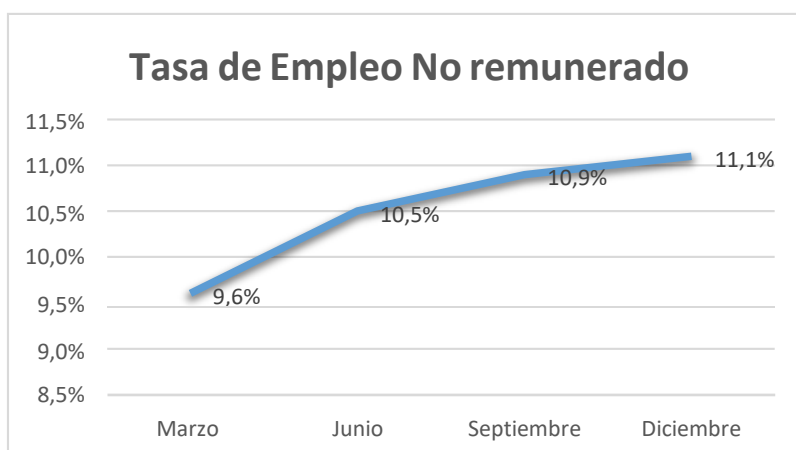
Tabla 35. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo 2021

Mes	Tasa de Empleo No remunerado
Marzo	9.6%
Junio	10.5%
Septiembre	10.9%
Diciembre	11.1%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2021

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 37. Tasa de empleo no remunerado ciudad de Guayaquil periodo 2021



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2021

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En el presente gráfico se puede observar que para el año 2021 existe un incremento a final de periodo en la tasa de empleo no remunerado con un valor porcentual de 1.5% a final de año.

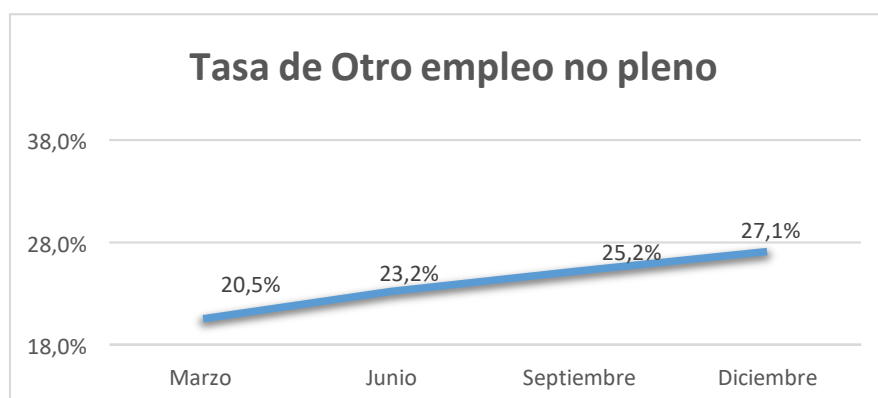
Tabla 36. Tasa de otro empleo no pleno ciudad de Guayaquil periodo 2021

Mes	Tasa de Otro empleo no pleno
Marzo	20.5%
Junio	23.2%
Septiembre	25.2%
Diciembre	27.1%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2021

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 38. Tasa de otro empleo no pleno ciudad de Guayaquil periodo 2021



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2021

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

Para el año 2021 se visualiza existe una variación estadísticamente significativa en comparación de marzo y diciembre con un valor porcentual de 6.6% existiendo un incremento en la tasa de otro empleo no pleno, esto quiere decir que aumentó la cantidad de personas que trabajan en condiciones no estables y sin una remuneración justa.

4.1.2 Mercado laboral ecuatoriano por sexo

- **PERIODO 2016**

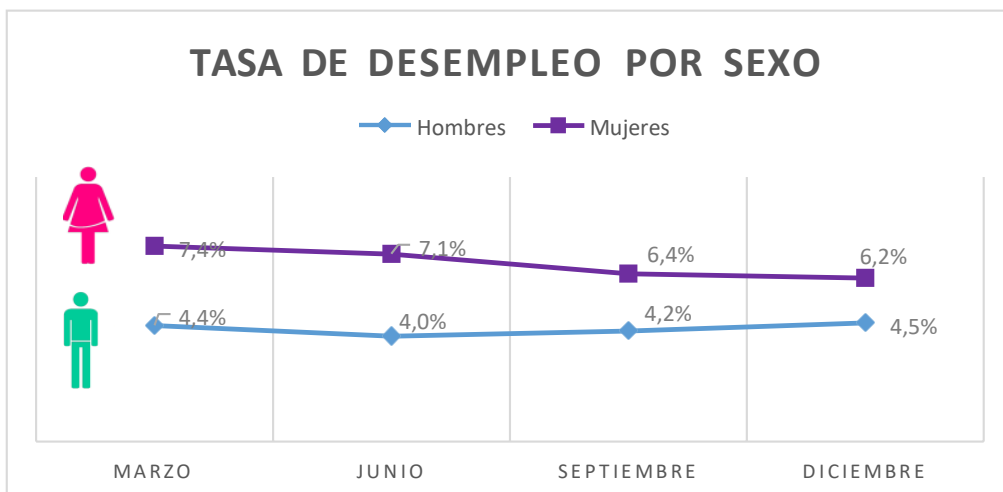
Tabla 37. Tasa de desempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2016

Mes	Hombres	Mujeres
Marzo	4.4%	7.4%
Junio	4.0%	7.1%
Septiembre	4.2%	6.4%
Diciembre	4.5%	6.2%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2016

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 39. Tasa de desempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2016



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2016

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En diciembre 2016, la tasa de desempleo se ubicó en 6,2% para las mujeres y 4,5% para los hombres. La tasa de desempleo para los hombres es 1,7 puntos porcentuales menor que de las mujeres. Esta diferencia es estadísticamente significativa.

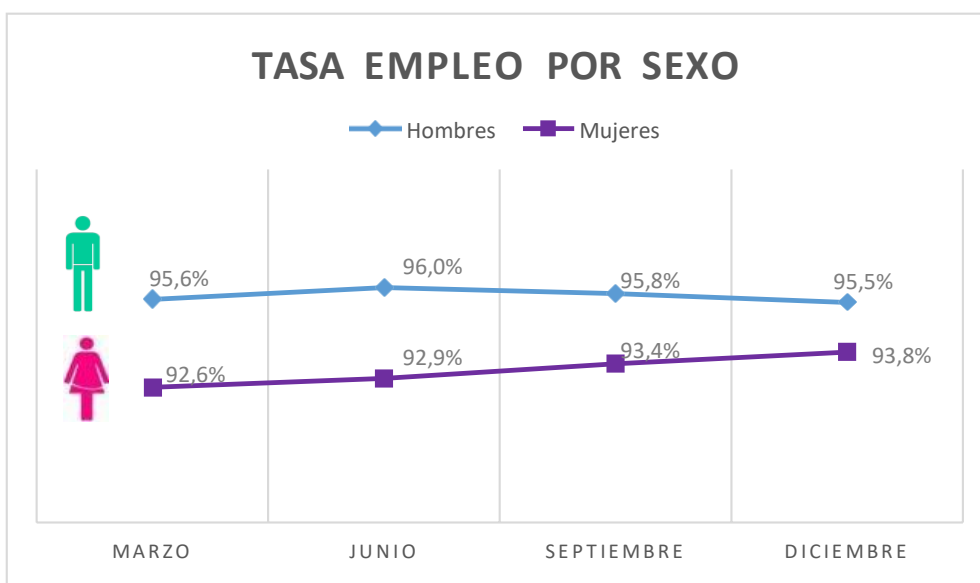
Tabla 38. Tasa de empleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2016

Mes	Hombres	Mujeres
Marzo	95.6%	92.6%
Junio	96.0%	92.9%
Septiembre	95.8%	93.4%
Diciembre	95.5%	93.8%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2016

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 40. Tasa de empleo por genero ciudad de Guayaquil periodo 2016



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2016

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En diciembre 2016, la tasa de empleo global se ubicó en 95,5% para los hombres y el 93,8% para las mujeres siendo una variación estadísticamente significativa.

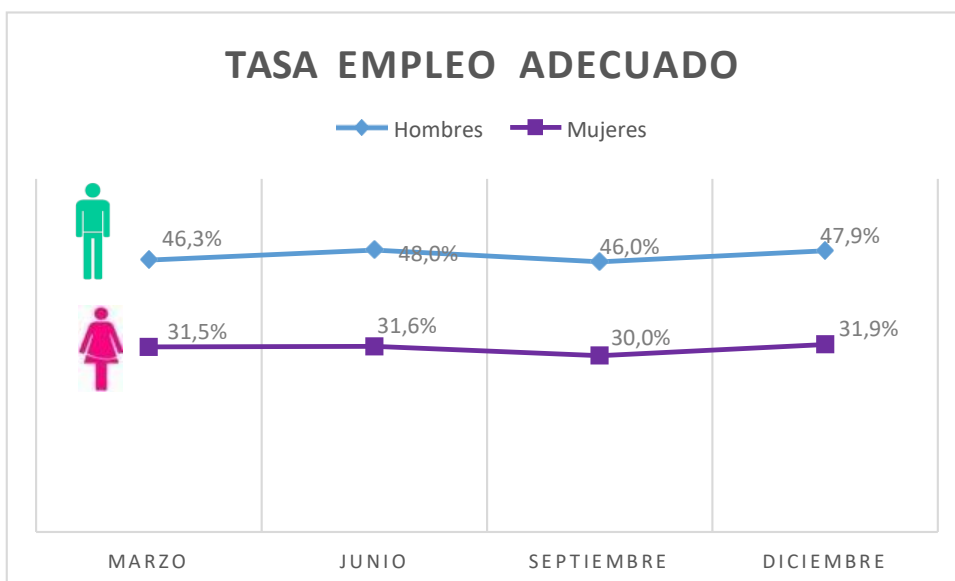
Tabla 39. Tasa de empleo adecuado ciudad de Guayaquil periodo 2021

Mes	Hombres	Mujeres
Marzo	46.3%	31.5%
Junio	48.0%	31.6%
Septiembre	46.0%	30.0%
Diciembre	47.9%	31.9%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2016

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 41. Tasa de empleo adecuado por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2016



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2016

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En diciembre 2016, la tasa de empleo adecuado/pleno se ubica en 47,9% para los hombres y 31,9% para las mujeres. La tasa de empleo Adecuado/Pleno para los hombres es 16,0 puntos porcentual mayor que de las mujeres esa diferencia es estadísticamente significativa.

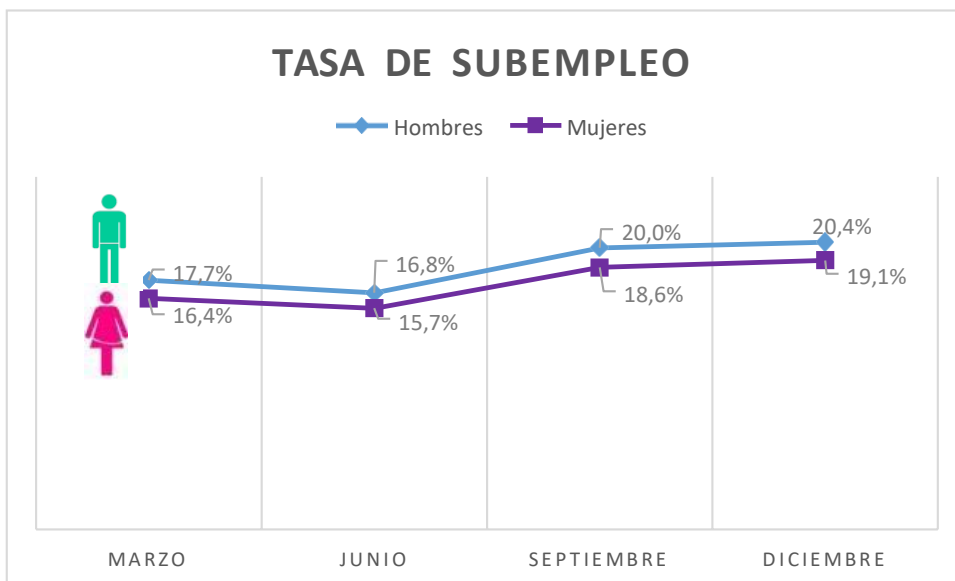
Tabla 40. Tasa de subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2016

Mes	Hombres	Mujeres
Marzo	17.7%	16.4%
Junio	16.8%	15.7%
Septiembre	20.0%	18.6%
Diciembre	20.4%	19.1%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2016

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 42. Tasa de subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2016



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2016

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En diciembre 2016, la tasa de subempleo se ubica en 19,1% para los hombres y 20,4% para las mujeres. La tasa de subempleo para los hombres es 1,3 puntos porcentuales mayor que de las mujeres por ello esta diferencia es estadísticamente significativa.

- **PERIODO 2017**

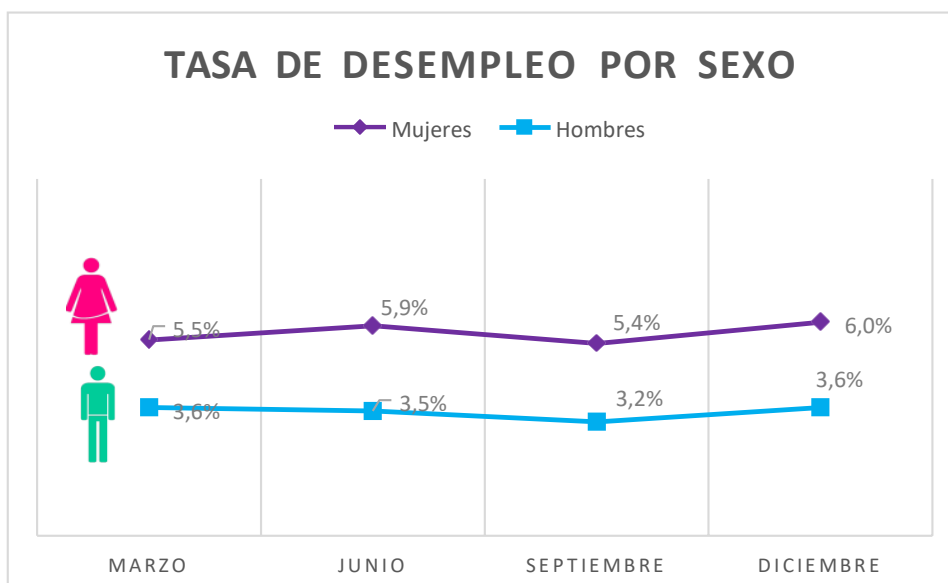
Tabla 41. Tasa de desempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2017

Mes	Hombres	Mujeres
Marzo	3.6%	5.5%
Junio	3.5%	5.9%
Septiembre	3.2%	5.4%
Diciembre	3.6%	6.0%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2017

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 43. Tasa de desempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2017



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2017

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En diciembre 2017, la tasa de desempleo se ubicó en 6,0% para las mujeres y 3,6% para los hombres.

La tasa de desempleo para los hombres es 2,4 puntos porcentuales menor que de las mujeres. Esta diferencia SI es estadísticamente significativa.

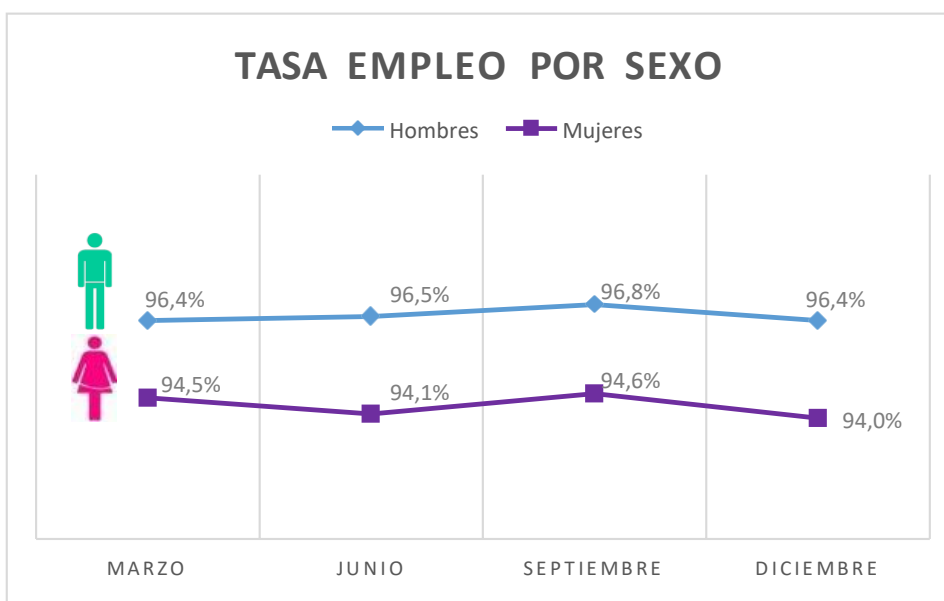
Tabla 42. Tasa de empleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2017

Mes	Hombres	Mujeres
Marzo	96.4%	94.5%
Junio	96.5%	94.1%
Septiembre	96.8%	94.6%
Diciembre	96.4%	94.0%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2017

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 44. Tasa de empleo por genero ciudad de Guayaquil periodo 2017



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2017

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En diciembre 2017, la tasa de empleo global se ubicó en 96,4% para los hombres y 94,0% para las mujeres.

La tasa de empleo global para las mujeres es 2,4 puntos porcentuales menor que la de los hombres. Esta diferencia SI es estadísticamente significativa.

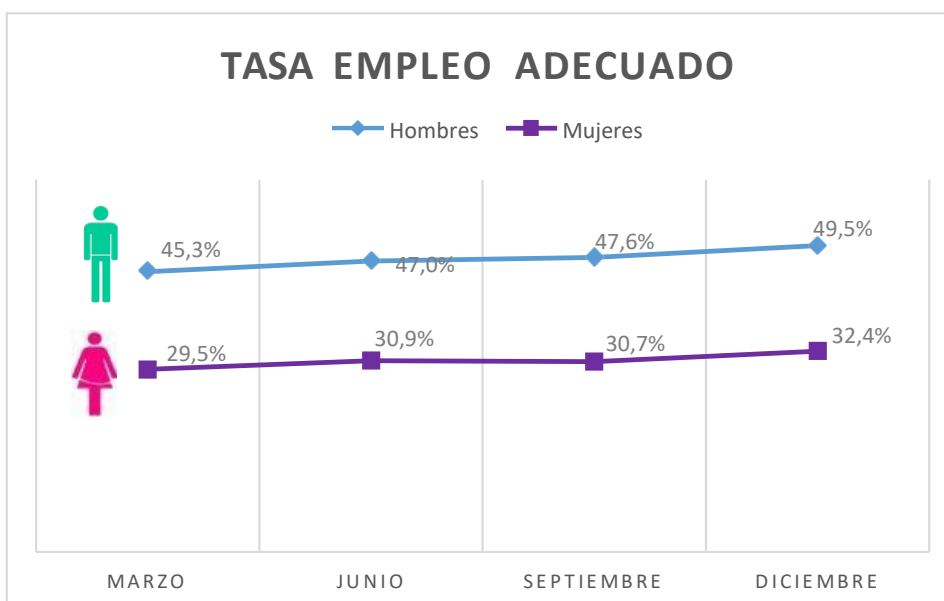
Tabla 43. Tasa de empleo adecuado por genero ciudad de Guayaquil periodo 2017

Mes	Hombres	Mujeres
Marzo	45.3%	29.5%
Junio	47.0%	30.9%
Septiembre	47.6%	30.7%
Diciembre	49.5%	32.4%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2017

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 45. Tasa de empleo adecuado por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2017



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2017

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En diciembre 2017, la tasa de empleo adecuado/pleno se ubica en 49,5% para los hombres y 32,4% para las mujeres.

La tasa de empleo Adecuado/Pleno para los hombres es 17,1 puntos porcentual mayor que de las mujeres. Esta diferencia SI es estadísticamente significativa.

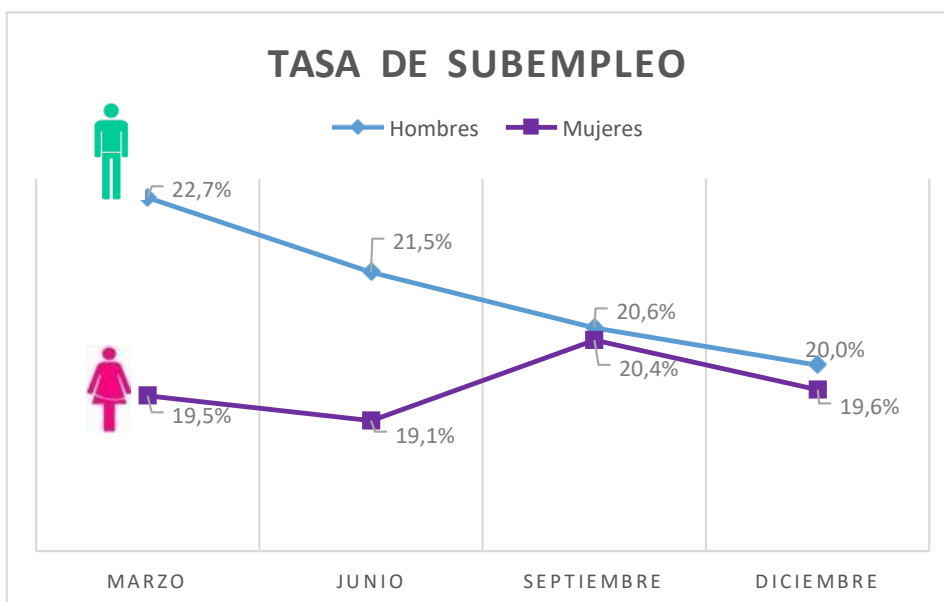
Tabla 44. Tasa de subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2017

Mes	Hombres	Mujeres
Marzo	22.7%	19.5%
Junio	21.5%	19.1%
Septiembre	20.6%	20.4%
Diciembre	20.0%	19.6%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2017

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 46. Tasa de subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2017



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2017

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En diciembre 2017, la tasa de subempleo se ubica en 20,0% para los hombres y 19,6%

para las mujeres. La tasa de subempleo para los hombres es 0,4 puntos porcentuales mayor que de las mujeres. Esta diferencia NO es estadísticamente significativa.

- **PERIODO 2018**

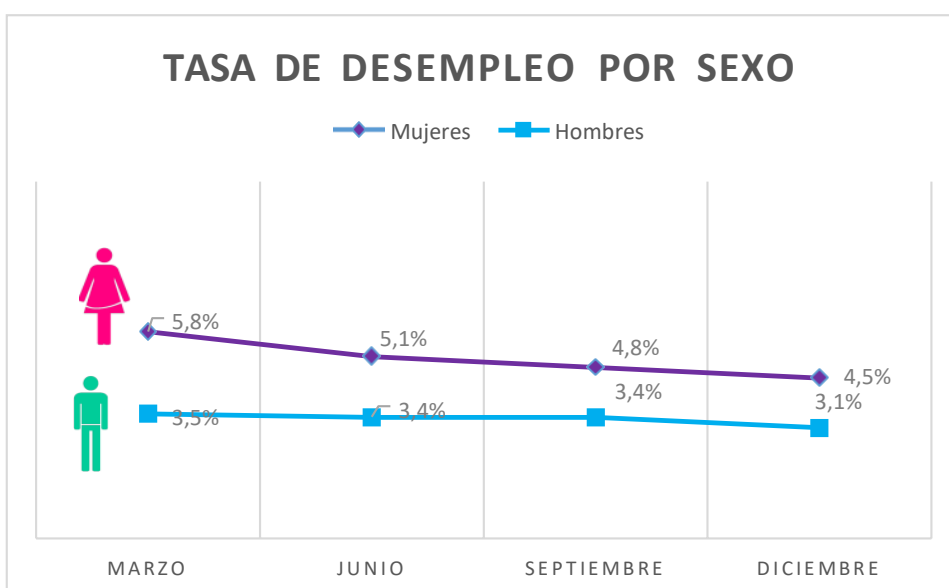
Tabla 45. Tasa de desempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2018

Mes	Hombres	Mujeres
Marzo	3.5%	5.8%
Junio	3.4%	5.1%
Septiembre	3.4%	4.8%
Diciembre	3.1%	4.5%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2018

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 47. Tasa de desempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2018



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2018

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En diciembre del 2018 la tasa de desempleo se ubicó en 3.1% para los hombres y 4.5% para las mujeres.

La tasa de desempleo para las mujeres es 1,4 puntos porcentuales menor que la de los hombres. Esta diferencia es estadísticamente significativa.

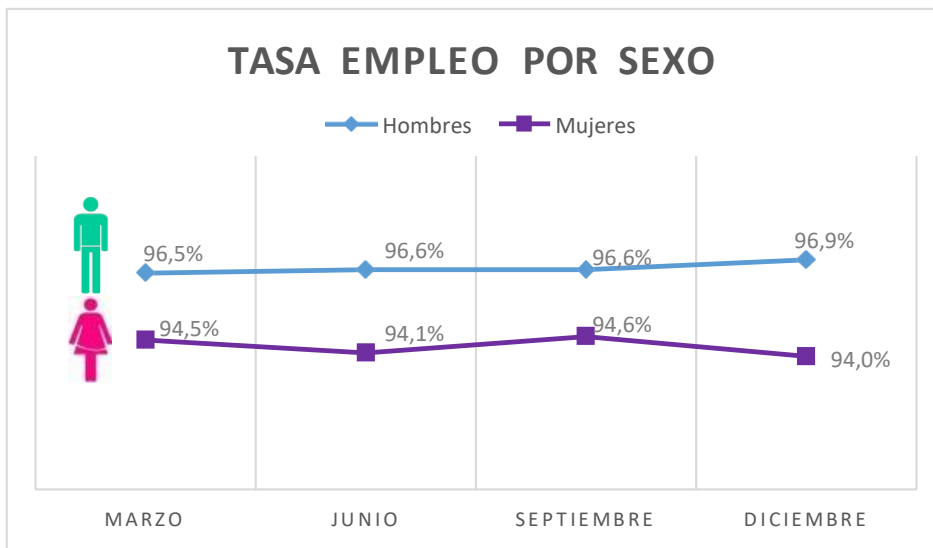
Tabla 46. Tasa de empleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2018

Mes	Hombres	Mujeres
Marzo	96.5%	94.5%
Junio	96.6%	94.1%
Septiembre	96.6%	94.6%
Diciembre	96.9%	94.0%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2018

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 48. Tasa de empleo por genero ciudad de Guayaquil periodo 2018



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2018

Elaborado por: Miño y Villacis, (2023)

Análisis

En diciembre del 2018 la tasa de empleo se ubicó en 96.9% para los hombres y 94.0% para las mujeres.

La tasa de empleo para las mujeres es 2.9 puntos porcentuales menor que la de los hombres. Esta diferencia es estadísticamente significativa.

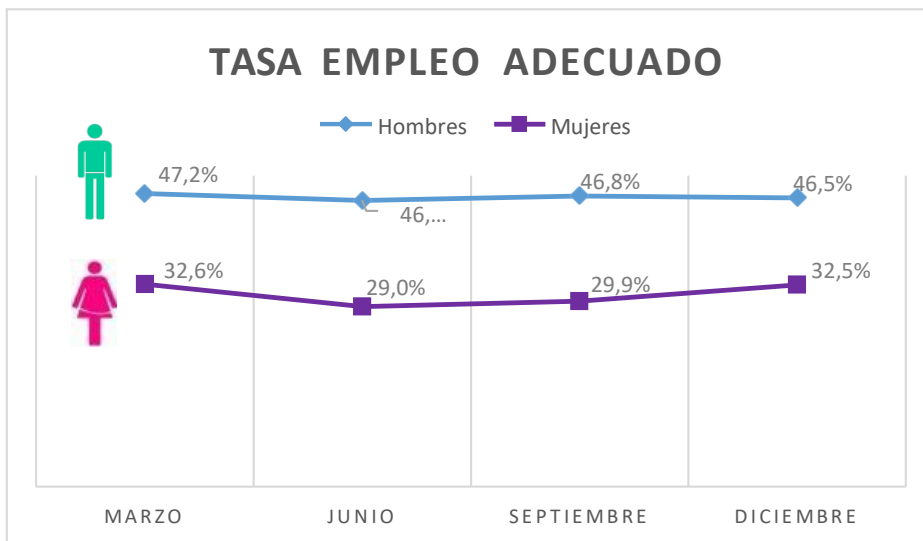
Tabla 47. Tasa de empleo adecuado por genero ciudad de Guayaquil periodo 2018

Mes	Hombres	Mujeres
Marzo	47.2%	32.6%
Junio	46.1%	29.0%
Septiembre	46.8%	29.9%
Diciembre	46.5%	32.5%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2018

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 49. Tasa de empleo adecuado por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2018



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2018

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En diciembre del 2018 la tasa de empleo se ubicó en 46.5% para los hombres y 32.5% para las mujeres.

La tasa de empleo para las mujeres es 14 puntos porcentuales menor que la de los hombres. Esta diferencia es estadísticamente significativa.

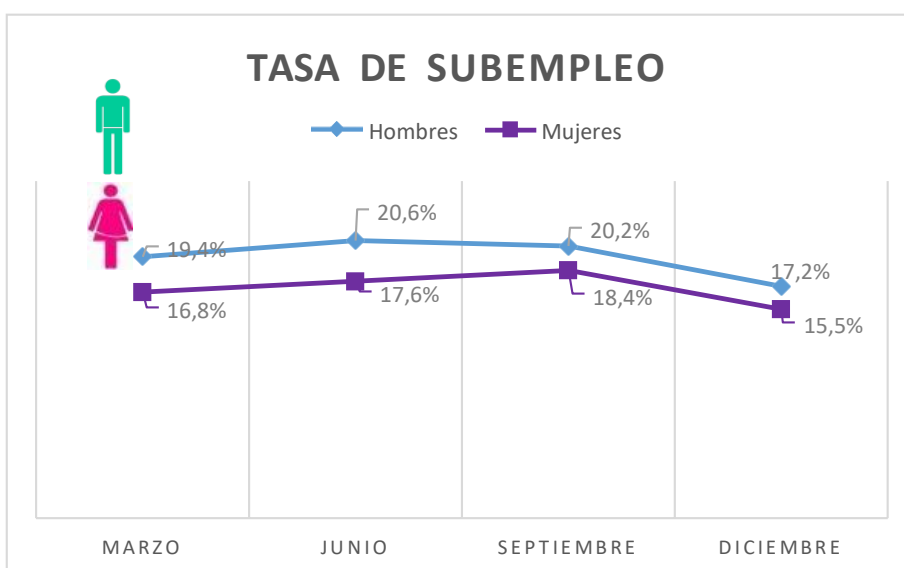
Tabla 48. Tasa de subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2018

Mes	Hombres	Mujeres
Marzo	19.4%	16.8%
Junio	20.6%	17.6%
Septiembre	20.2%	18.4%
Diciembre	17.2%	15.5%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2018

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 50. Tasa de subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2018



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2018

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En diciembre del 2018 la tasa de empleo se ubicó en 17.2% para los hombres y 15.5% para las mujeres.

La tasa de empleo para las mujeres es 1.7 puntos porcentuales menor que la de los hombres. Esta diferencia es estadísticamente significativa.

- **PERIODO 2019**

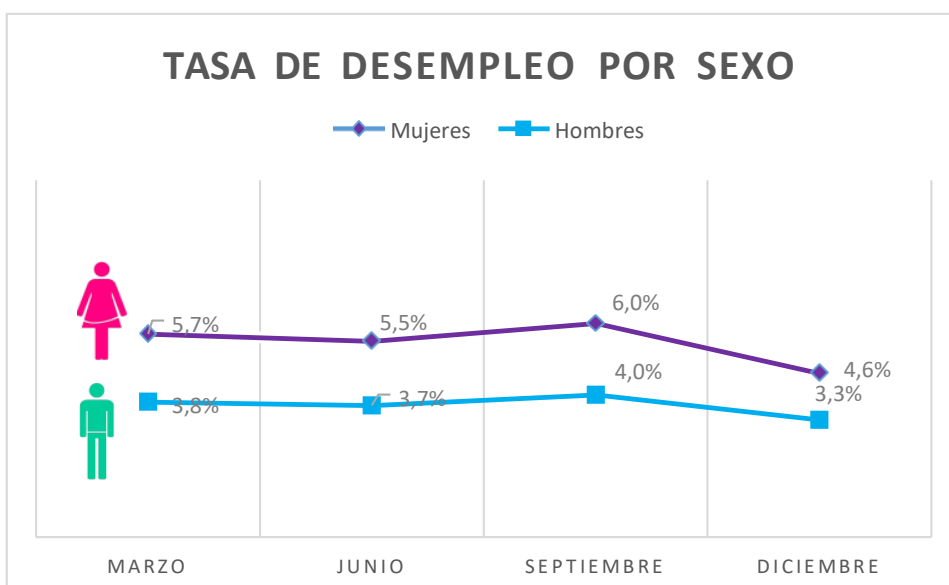
Tabla 49. Tasa de desempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2019

Mes	Hombres	Mujeres
Marzo	3.8%	5.7%
Junio	3.7%	5.5%
Septiembre	4.0%	6.0%
Diciembre	3.3%	4.6%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2019

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 51. Tasa de desempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2019



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2019

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En diciembre del 2019 la tasa de desempleo se ubicó en 3.3% para los hombres y 4.6% para las mujeres.

La tasa de desempleo para las mujeres es 1.3 puntos porcentuales menor que la de los hombres. Esta diferencia es estadísticamente significativa.

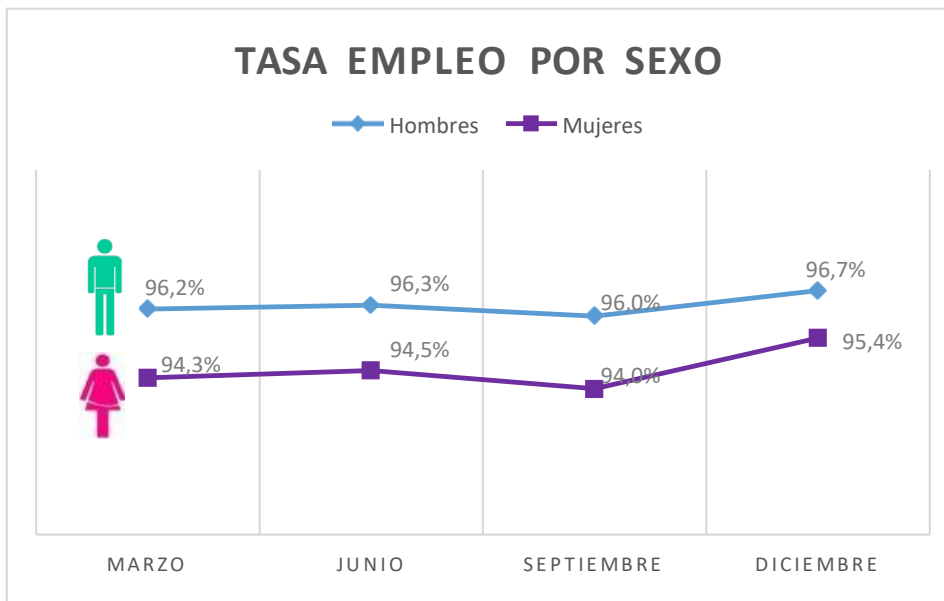
Tabla 50. Tasa de empleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2019

Mes	Hombres	Mujeres
Marzo	96.2%	94.3%
Junio	96.3%	94.5%
Septiembre	96.0%	94.0%
Diciembre	96.7%	95.4%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2019

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 52. Tasa de empleo por genero ciudad de Guayaquil periodo 2019



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2019

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En diciembre del 2019 la tasa de empleo se ubicó en 96.7% para los hombres y 95.4% para las mujeres.

La tasa de empleo para las mujeres es 1.3 puntos porcentuales menor que la de los hombres. Esta diferencia es estadísticamente significativa.

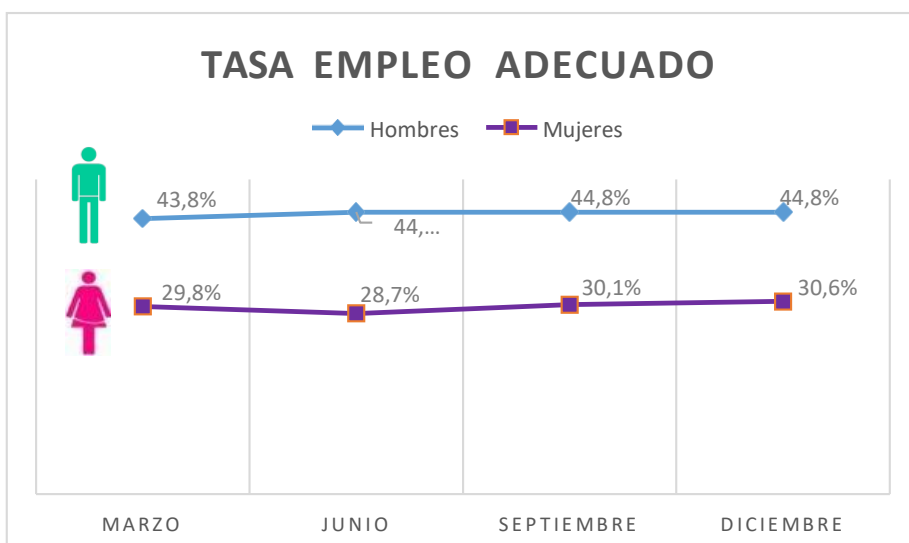
Tabla 51. Tasa de empleo adecuado por genero ciudad de Guayaquil periodo 2019

Mes	Hombres	Mujeres
Marzo	43.8%	29.8%
Junio	44.8%	28.7%
Septiembre	44.8%	30.1%
Diciembre	44.8%	30.6%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2019

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 53. Tasa de empleo adecuado por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2019



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2019

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En diciembre del 2019 la tasa de empleo se ubicó en 44.8% para los hombres y 30.6% para las mujeres.

La tasa de empleo para las mujeres es 14.2 puntos porcentuales menor que la de los hombres. Esta diferencia es estadísticamente significativa.

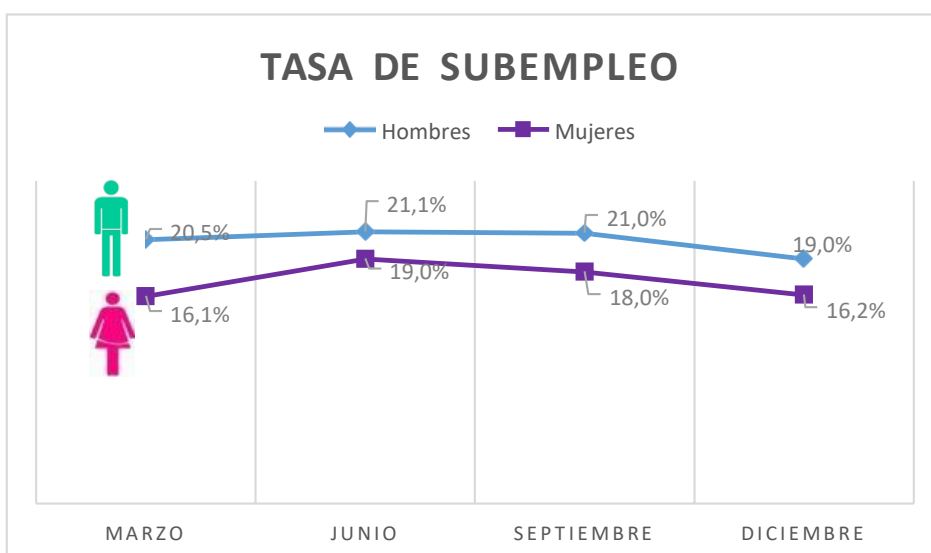
Tabla 52. Tasa de subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2019

Mes	Hombres	Mujeres
Marzo	20.5%	16.1%
Junio	21.1%	19.0%
Septiembre	21.0%	18.0%
Diciembre	19.0%	16.2%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2019

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 54. Tasa de subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2019



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2019

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En diciembre del 2019 la tasa de empleo se ubicó en 19.0% para los hombres y 16.2% para las mujeres.

La tasa de empleo para las mujeres es 2.8 puntos porcentuales menor que la de los hombres. Esta diferencia es estadísticamente significativa.

- **PERIODO 2020**

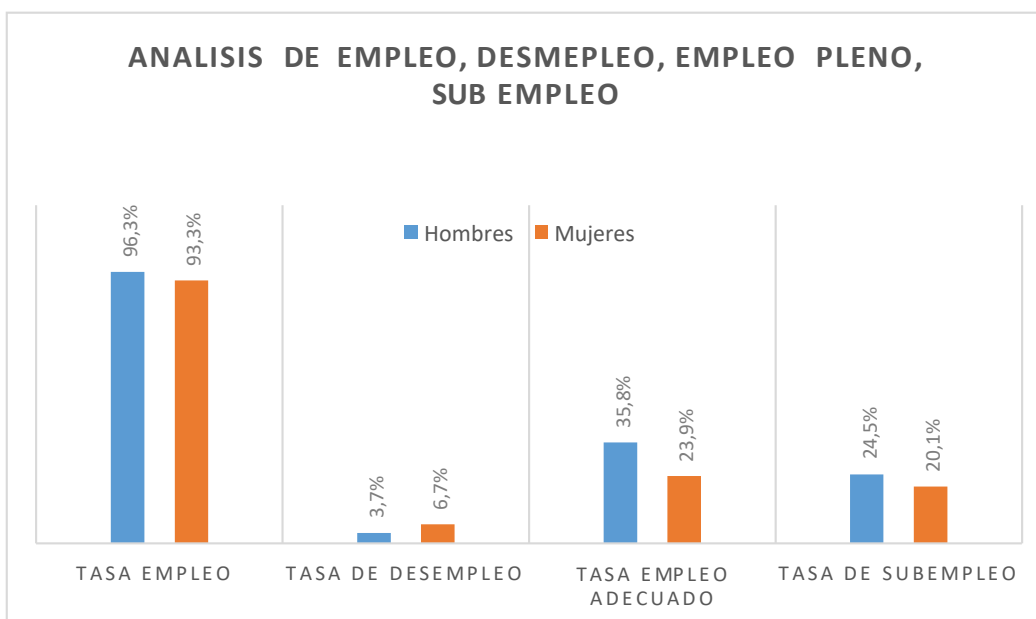
Tabla 53. Tasas de empleo, desempleo, empleo adecuado, subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo diciembre 2020.

Tasas	Hombres	Mujeres
Tasa Empleo	96.3%	93.3%
Tasa de Desempleo	3.7%	6.7%
Tasa Empleo Adecuado	35.8%	23.9%
Tasa de Subempleo	24.5%	20.1%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2020

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 55. Tasas de empleo, desempleo, empleo adecuado, subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo diciembre 2020.



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2020

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

Debido a la emergencia sanitaria por el COVID-19, para el 2020 se levanta la encuesta mediante llamadas telefónicas, por lo que las comparaciones con periodos anteriores deben ser tomadas como referenciales. Indicando que para diciembre de 2020 la tasa de empleo se ubicó en 96.3% para los hombres y 93.3% para las mujeres. Evidenciando que el mayor cargo de empleos conformados por los hombres disminuyó en menos cantidad que las mujeres por los cargos que estos ejercían por la pandemia. Esto no lleva a observar la diferencia de la tasa de desempleo donde el porcentaje de desempleo de los hombres con un 3.7% es menor al de las mujeres 6.7% evidenciando que el número de mujeres que se encontraron sin empleo después del primer periodo de cuarentena es mayor al de los hombres. Analizando los datos del empleo adecuado vemos que el despunte lo siguen teniendo los hombres con un 35.8% que se encuentran en el rango de empleo pleno, mayor al de las mujeres que se sitúa con un 23.9% a lo que refiere con diciembre de 2020. El caso del subempleo se casi similar al anterior, observando que el 24.5% de la población masculina se encuentra en una situación de subempleo mientras que el 20.1% de la población económicamente activa femenina se encuentra en este campo.

- **PERIODO 2021**

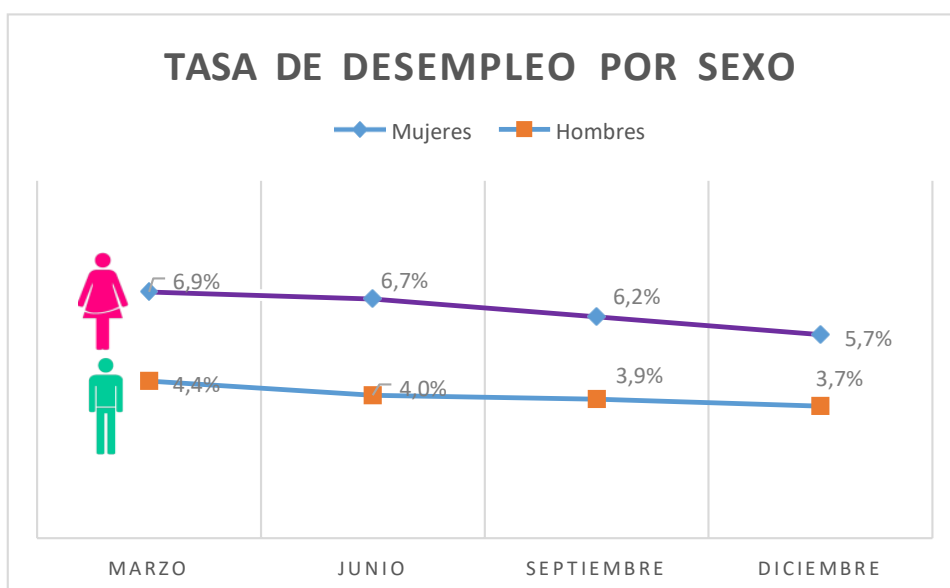
Tabla 54. Tasa de desempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2021

Mes	Hombres	Mujeres
Marzo	4.4%	6.9%
Junio	4.0%	6.7%
Septiembre	3.9%	6.2%
Diciembre	3.7%	5.7%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2021

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 56. Tasa de desempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2021



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2021

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En diciembre del 2021 la tasa de desempleo se ubicó en 3.7% para los hombres y 5.7% para las mujeres.

La tasa de desempleo para las mujeres es 2 puntos porcentuales menor que la de los hombres. Esta diferencia es estadísticamente significativa.

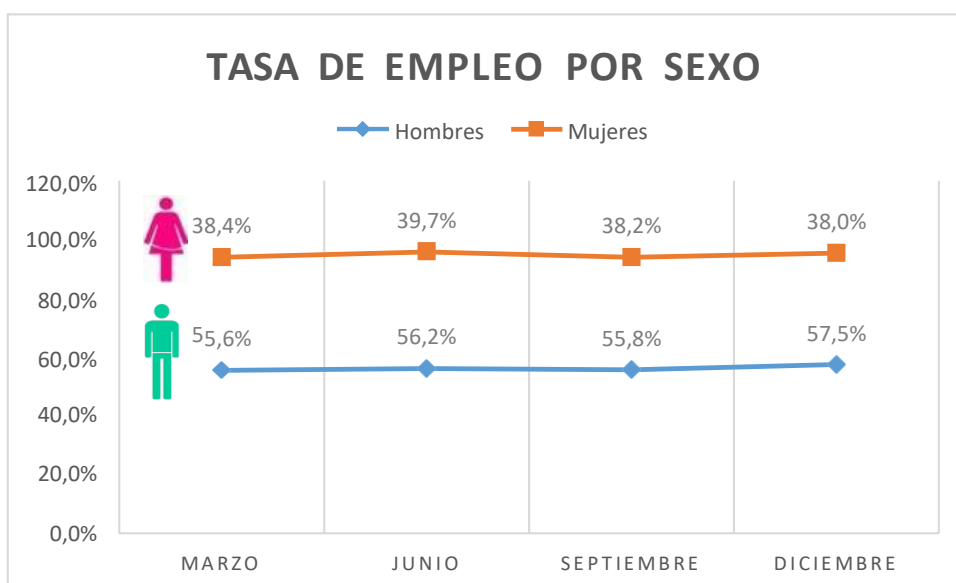
Tabla 55. Tasa de empleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2021

Mes	Hombres	Mujeres
Marzo	55.6%	38.4%
Junio	56.2%	39.7%
Septiembre	55.8%	38.2%
Diciembre	57.5%	38.0%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2021

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 57. Tasa de empleo por genero ciudad de Guayaquil periodo 2021



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2021

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En diciembre del 2021 la tasa de empleo se ubicó en 57.5% para los hombres y 38.0% para las mujeres.

La tasa de empleo para las mujeres es 19.5 puntos porcentuales menor que la de los hombres. Esta diferencia es estadísticamente significativa.

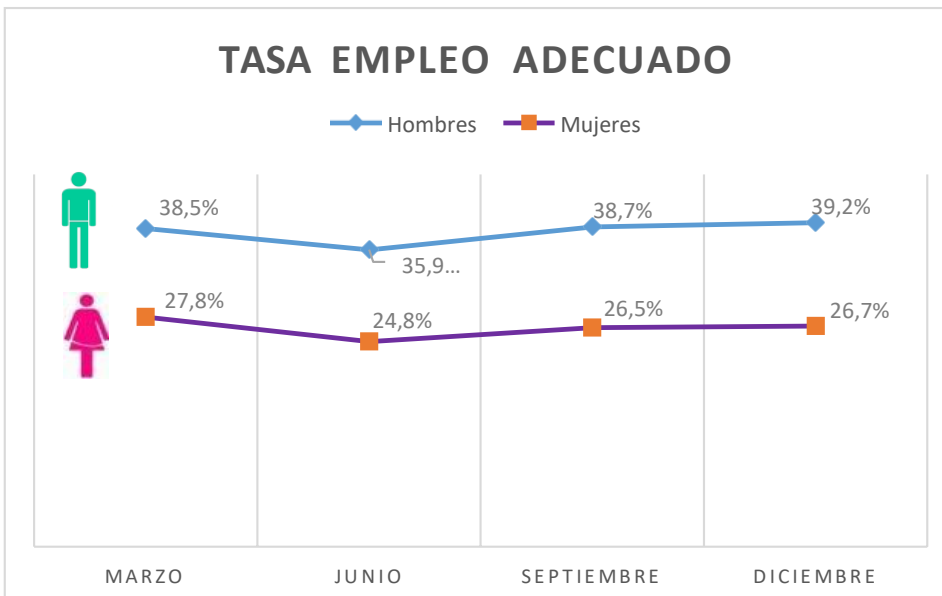
Tabla 56. Tasa de empleo adecuado por genero ciudad de Guayaquil periodo 2021

Mes	Hombres	Mujeres
Marzo	38.5%	27.8%
Junio	35.9%	24.8%
Septiembre	38.7%	26.5%
Diciembre	39.2%	26.7%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2021

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 58. Tasa de empleo adecuado por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2021



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2021

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En diciembre del 2021 la tasa de empleo se ubicó en 39.2% para los hombres y 26.7% para las mujeres.

La tasa de empleo para las mujeres es 1.3 puntos porcentuales menor que la de los hombres. Esta diferencia es estadísticamente significativa.

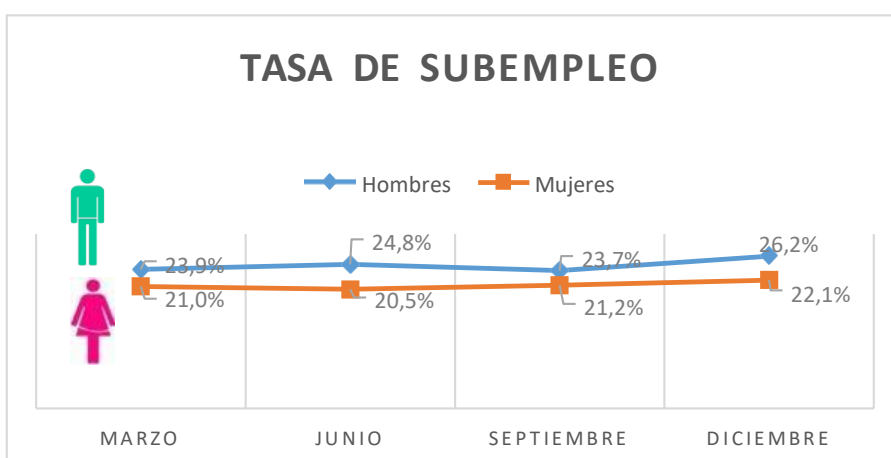
Tabla 57. Tasa de subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2021

Mes	Hombres	Mujeres
Marzo	23.9%	21.0%
Junio	24.8%	20.5%
Septiembre	23.7%	21.2%
Diciembre	26.2%	22.1%

Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2021

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 59. Tasa de subempleo por sexo ciudad de Guayaquil periodo 2021



Fuente: INEC - ENEMDU diciembre 2021

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

En diciembre del 2021 la tasa de empleo se ubicó en 26.2% para los hombres y 22.1% para las mujeres.

La tasa de empleo para las mujeres es 4.1 puntos porcentuales menor que la de los hombres. Esta diferencia es estadísticamente significativa.

4.1.3 Encuestas

Objetivo de la encuesta: Evaluar la inserción laboral de las mujeres en el sector poblacional Mucho Lote 2.

Dirigida a: Mujeres de la ciudad de Guayaquil residentes de la urbanización Segovia “Ciudadela Mucho lote 2”.

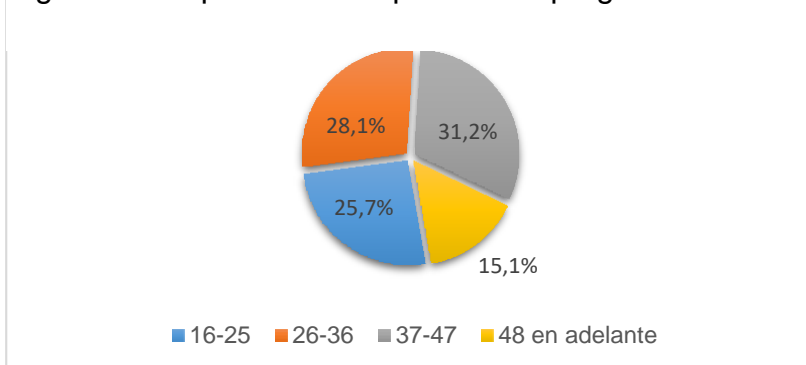
- Información personal

Tabla 58. Rango de edad

Pregunta 1	Frecuencia	Porcentaje
16-25	75	25.7%
26-36	82	28.1%
37-47	91	31.2%
48 en adelante	44	15.1%
Total	292	100.0%

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 60. Representación porcentual preg. 1 encuesta



Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

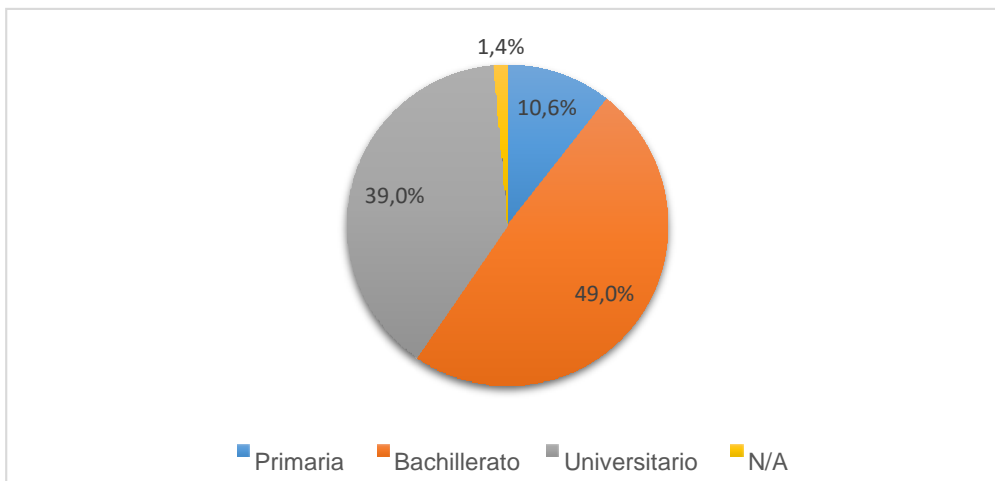
Según los resultados obtenidos se observó que el 31.2% de las encuestadas se encuentran en un rango de edad de los 37-47 años siendo este el más alto con poca diferencia con respecto al 28.1% que están entre los 26-36 años, 25.7% entre 16-25 años y con el 15.1% de las mujeres mayores de 48 años de edad, dando como conclusión que el promedio de edad de las mujeres que viven en el sector mucho lote es entre los 35 años.

Tabla 59. Nivel de Instrucción

Pregunta 2	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	31	10.6%
Bachillerato	143	49.0%
Universitario	114	39.0%
N/A	4	1.4%
Total	292	100.0%

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 61. Representación porcentual preg. 2 encuesta



Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

Observando los resultados se define que el 49% de las encuestadas tienen como nivel de educación más alto el bachillerato, seguido con el 39% con estudios universitarios culminados, un 10.6% con educación primaria y con un 1.4% de mujeres que no tuvieron el privilegio de la educación por distintos motivos, dando como conclusión que muchas de las mujeres no continúan con su preparación de tercer nivel para así poder envolviéndose en el mundo laboral.

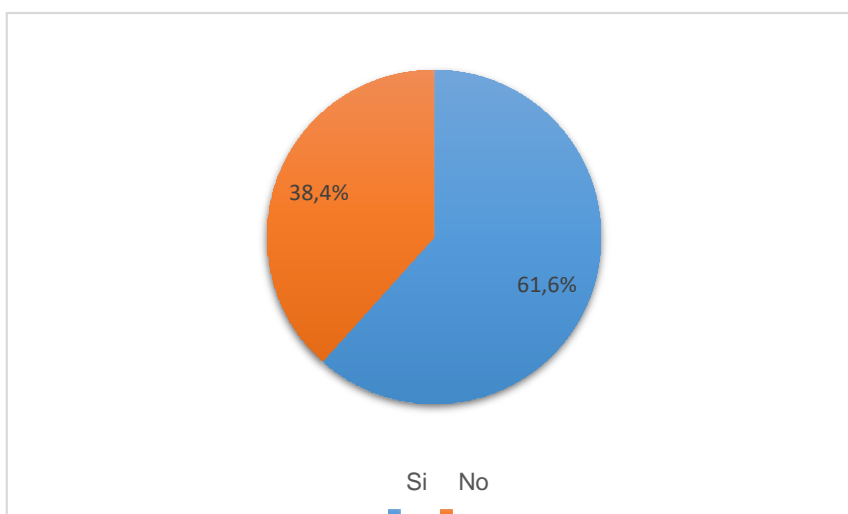
- Estatus Socioeconómico

Tabla 60. ¿Se encuentra usted laborando actualmente o hay una mujer de su círculo familiar cercano con empleo?

Pregunta 3	Frecuencia	Porcentaje
Si	180	61.6%
No	112	38.4%
Total	292	100.0%

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 62. Representación porcentual preg. 3 encuesta



Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

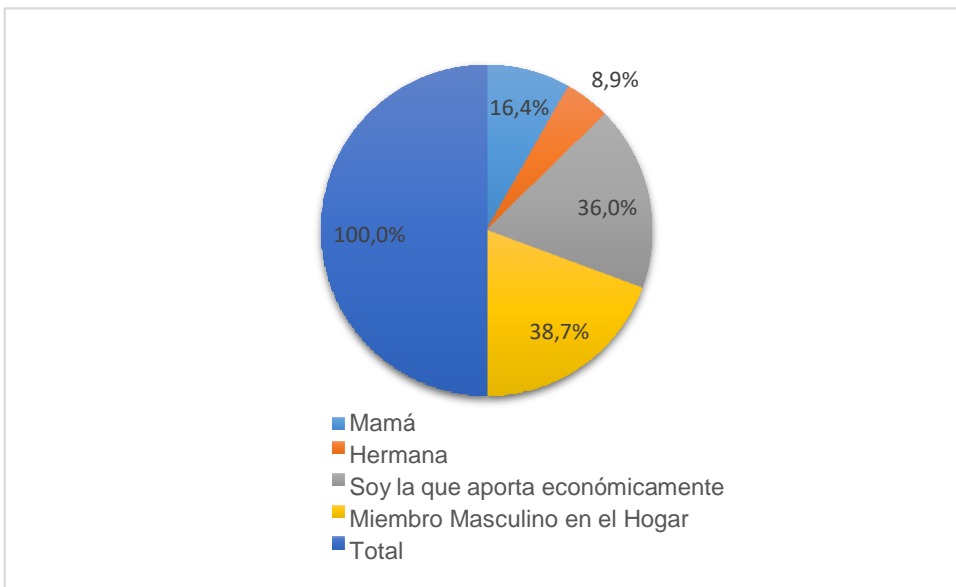
Analizando los resultados se evidencia que el 61.6% de las mujeres encuestadas se encuentran trabajando o algún miembro familiar femenino tiene un trabajo con cual aportar económicamente en el hogar mientras que un 38.4% no se encuentra con empleo actualmente.

Tabla 61. ¿Quién aporta económicamente en su hogar?

Pregunta 4	Frecuencia	Porcentaje
Mamá	48	16.4%
Hermana	26	8.9%
Soy la que aporta económicamente	105	36.0%
Miembro Masculino en el Hogar	113	38.7%
Total	292	100.0%

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 63. Representación porcentual preg. 4 encuesta



Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

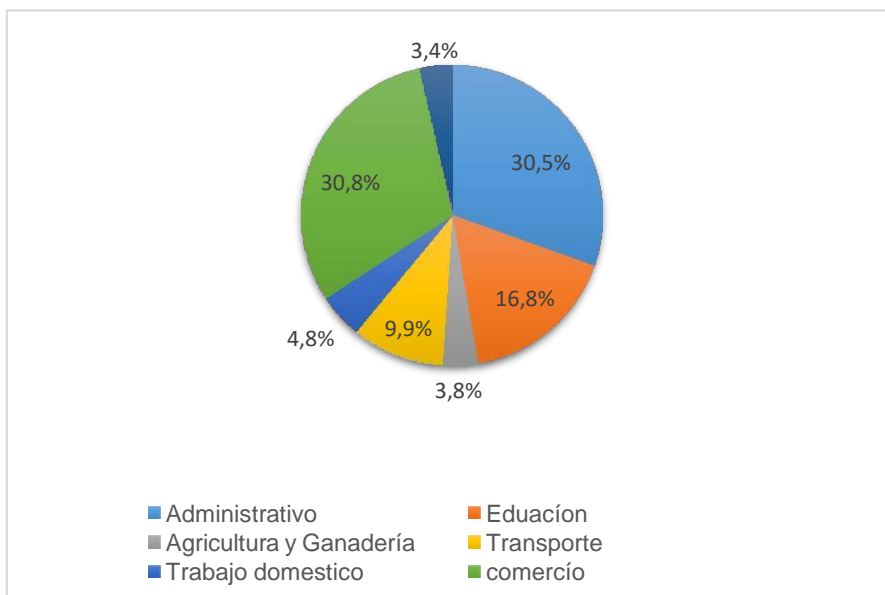
Partiendo de las respuestas de los encuestados se evidencia que el 38.7% corresponden a las personas que respondieron que no laboraban y por lo tanto algún miembro masculino de la familia es el que aporta en el hogar contra un 36% de las personas tienen su propio trabajo y son ellas las que aportan económicamente en el hogar, un 16.4% son bajo la aportación de sus madres y el 8.9% bajo aportaciones económicas de hermanas, dando como conclusión que encontramos un alto nivel de las encuestadas se encuentran con su propio trabajo y pueden cubrir sus necesidades personales.

Tabla 62. ¿En qué sector laboral ejerce sus laborales usted o el miembro de su familia?

Pregunta 5	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	89	30.5%
Educación	49	16.8%
Agricultura y Ganadería	11	3.8%
Transporte	29	9.9%
Trabajo domestico	14	4.8%
Comercio	90	30.8%
Otras labores	10	3.4%
Total	292	100.0%

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 64. Representación porcentual preg. 5 encuesta



Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

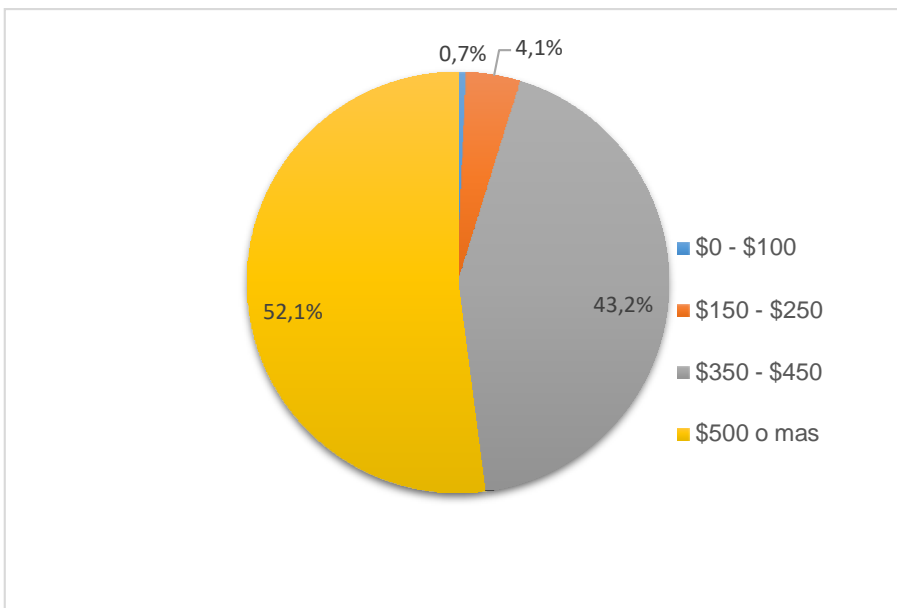
Se observó que el sector con más influencia laboral con un 30.8% es el área del comercio en compra y ventas de bienes y servicio no tan alejado de un 30.5% que se encuentran en el área administrativa, 16.8% en el área de educación, 9.9% en el área de transporte, 4.4% trabajos domésticos, 3.8% en agricultura y el 3.4% en otras áreas como medicina, chef entre otros concluyendo que la mayor parte de las se encuentran trabajando en las áreas donde según estadísticas son los cargos más ocupado por mujeres en la actualidad.

Tabla 63. ¿Cuál es el ingreso mensual promedio aproximado de su hogar?

Pregunta 6	Frecuencia	Porcentaje
\$0 - \$100	2	0.7%
\$150 - \$250	12	4.1%
\$350 - \$450	126	43.2%
\$500 o mas	152	52.1%
Total	292	100.0%

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 65. Representación porcentual preg. 6 encuesta



Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

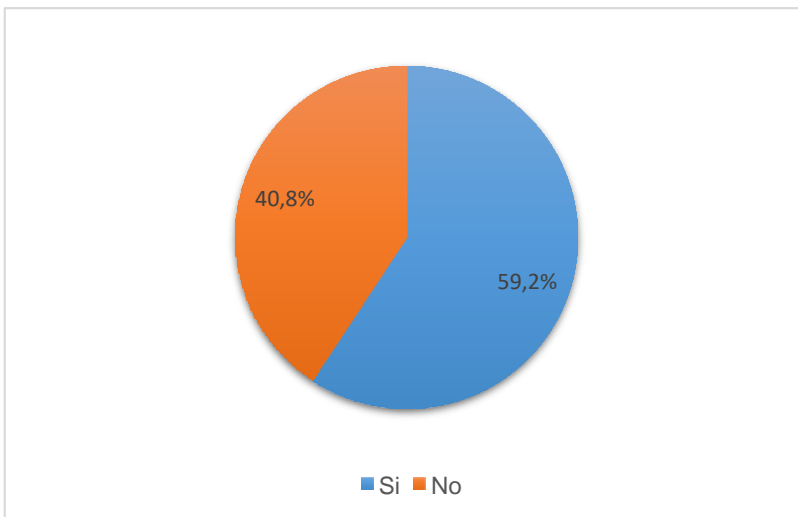
Observando los resultados encontramos que el 52.1% de las encuestadas en su hogar perciben un salario más de \$500, un 43.2% entre \$350-\$450 que se encuentra entre del salario básico en Ecuador actualmente, un 4.1% entre los \$150-\$250 encontrándose en una época de crisis económica familiar y un 0.07% de personas que sobreviven con el poco dinero que pueden percibir.

Tabla 64. ¿Considera usted que sus ingresos económicos solventan los gastos de la canasta básica familiar?

Pregunta 7	Frecuencia	Porcentaje
Si	173	59.2%
No	119	40.8%
Total	292	100.0%

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 66. Representación porcentual preg. 7 encuesta



Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

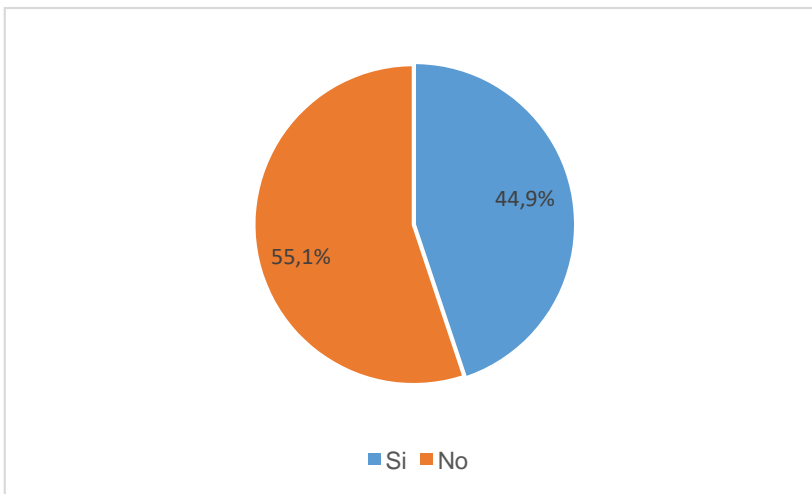
Visualizando el gráfico tenemos como resultado que el 59.2% de las personas encuestadas consideran que los ingresos generados en el hogar son suficientes para solventar los gastos dentro de ella y un 40.8% que dicen que sus ingresos son insuficientes lo que los ocasiona buscar nuevas formas y métodos para generar ingresos en el hogar

Tabla 65. Según su perspectiva considera que tanto el hombre como lamujer reciben una remuneración equitativa

Pregunta 8	Frecuencia	Porcentaje
Si	131	44.9%
No	161	55.1%
Total	292	100.0%

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 67. Representación porcentual preg. 8 encuesta



Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

Partiendo de las respuestas de los encuestados se evidencia que el 55.1% consideran que existe aún una brecha salarial entre los hombres y mujeres, mientras un 44.9% considera que a estas alturas tanto el hombre como la mujer perciben el mismo ingreso económico. Dando la conclusión que por lo menos de la mitad de las mujeres creen que ingresan menos dinero que los hombres, al ocupar trabajos a tiempo parcial en mayor porcentaje que los hombres.

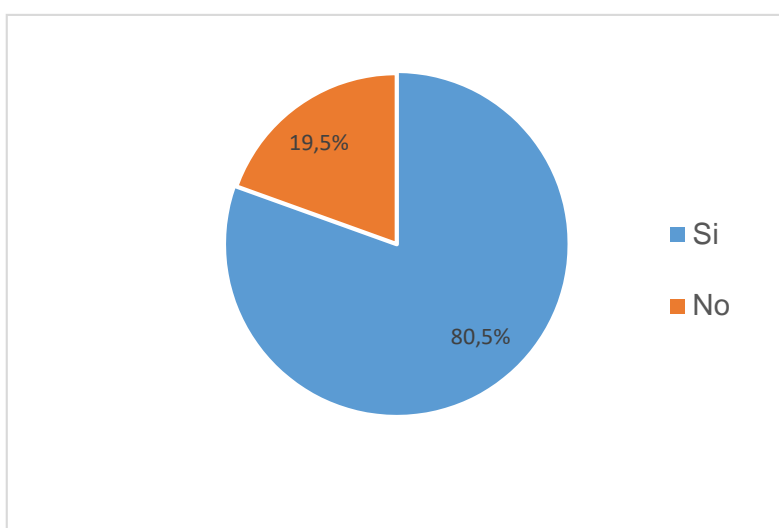
- Barreras para la inserción laboral

Tabla 66. ¿Ha enfrentado dificultades para encontrar empleo?

Pregunta 9	Frecuencia	Porcentaje
Si	235	80.5%
No	57	19.5%
Total	292	100.0%

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 68. Representación porcentual preg. 9 encuesta



Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

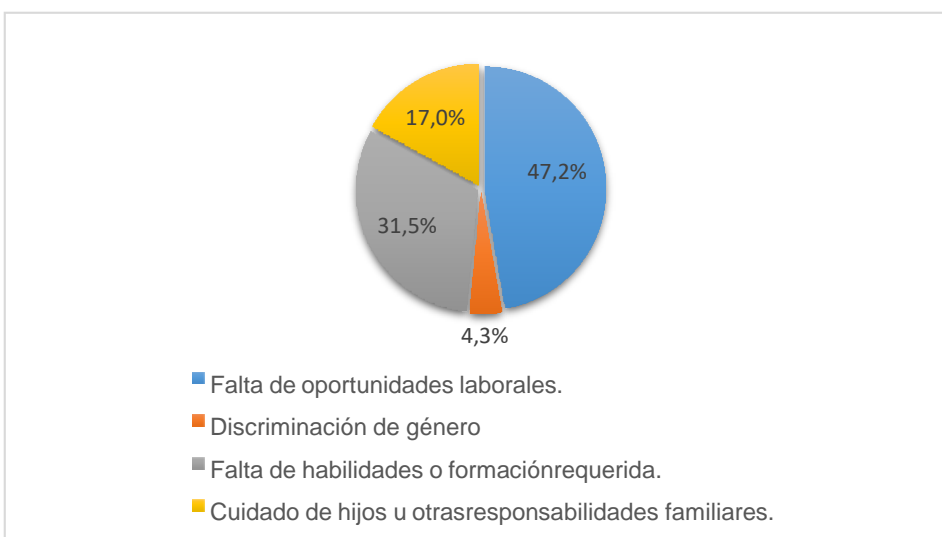
Con los resultados se observó que el 80.5% de las mujeres tienen o tuvieron dificultades al momento de ingresar al mundo laboral mientras que un 19.5% no encontraron esas dificultades, dando como conclusión que aún siguen observándose desigualdades derivadas de los ingresos, factores que determinan el acceso, las oportunidades de las mujeres al mundo laboral.

Tabla 67. En caso afirmativo, indique las principales barreras encontradas:

Pregunta 10	Frecuencia	Porcentaje
Falta de oportunidades laborales.	111	47.2%
Discriminación de género	10	4.3%
Falta de habilidades o formación requerida.	74	31.5%
Cuidado de hijos u otras responsabilidades familiares.	40	17.0%
Total	235	100.0%

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 69. Representación porcentual preg. 10 encuesta



Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

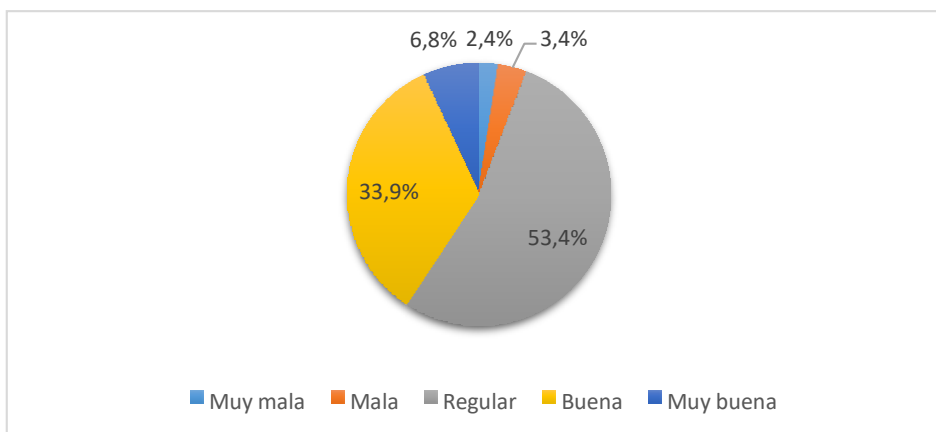
Partiendo de las respuestas de los encuestados que respondieron que sí en la pregunta anterior se evidencia que la mayor parte con un 47.2% creen que sus dificultades son gracias a la falta de oportunidades laborales en la ciudad de Guayaquil, un 31.5% creen que es porque aún no constan con habilidades o formación requerida para lograr obtener un puesto de trabajo que los requisitos son más estrictos, un 17% de las mujeres consideran que no encuentran un empleo gracias a que también se tienen que ocupar de los cuidados de hijos o familiares enfermos u otras responsabilidades familiares y con un 4.3% consideran que no han obtenido un empleo gracias a la discriminación de géneros que algunos empleadores ejecutan.

Tabla 68. En términos generales en base a su experiencia o de algún familiar, ¿Cómo describes el ambiente laboral dentro de su lugar de trabajo?

Pregunta 11	Frecuencia	Porcentaje
Muy mala	7	2.4%
Mala	10	3.4%
Regular	156	53.4%
Buena	99	33.9%
Muy buena	20	6.8%
Total	292	100.0%

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 70. Representación porcentual preg. 11 encuesta



Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

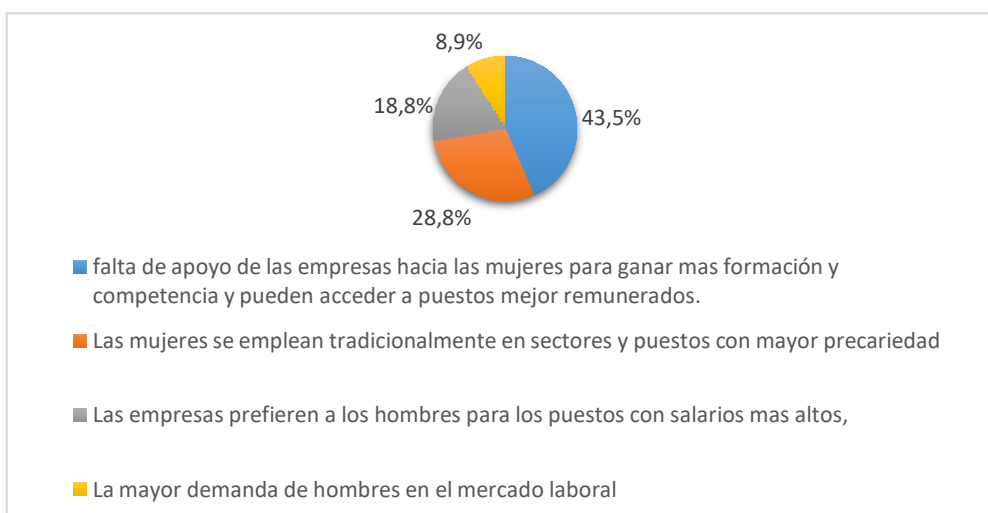
Partiendo de las respuestas de los encuestados se evidencia que un 53.4% de las personas describen como regular el ambiente laboral dentro de sus trabajos, un 33.9% como buena, 6.8% buena, 3.4% como mala y con el menor porcentaje 2.4% de las personas consideran que el ambiente laboral es muy malo, dando como conclusión que las personas no se sienten tan cómodas como deberían llevando a que la productividad y la eficacia no sea la necesaria para progresar en sus trabajos.

Tabla 69. ¿A qué cree que se debe la diferencia de salarios entre el hombre y la mujer?

Pregunta 12	Frecuencia	Porcentaje
Falta de apoyo de las empresas hacia las mujeres para ganar más formación y competencia y pueden acceder a puestos mejor remunerados.	127	43.5%
Las mujeres se emplean tradicionalmente en sectores y puestos con mayor precariedad	84	28.8%
Las empresas prefieren a los hombres para los puestos con salarios más altos,	55	18.8%
La mayor demanda de hombres en el mercado laboral	26	8.9%
Total	292	100.0%

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 71. Representación porcentual preg. 12 encuesta



Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

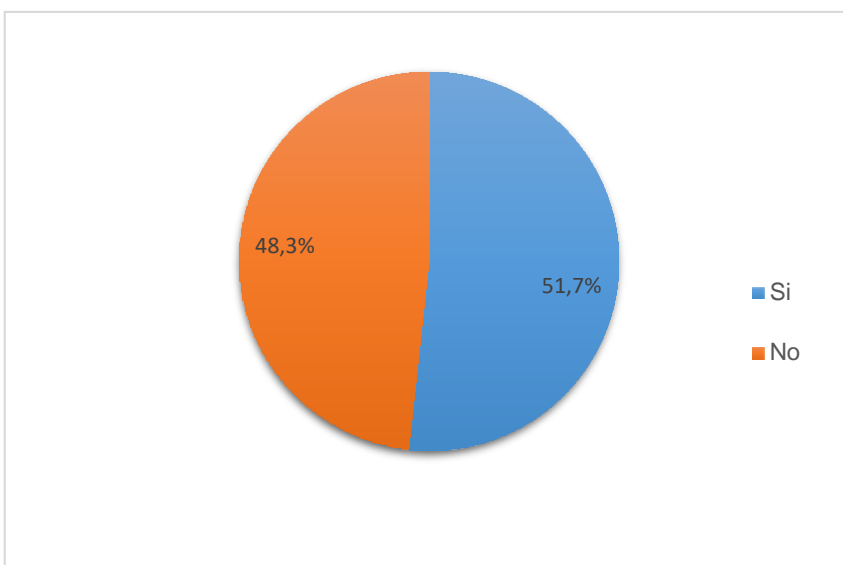
Con los resultados se observó que un 43.5% consideran que diferencia de salarios entre el hombre y la mujer se debe al poco apoyo que las empresas dan a las mujeres para para ganar más formación y competencia y pueden acceder a puestos de trabajo, un 28.8% concuerdan en que las mujeres se emplean tradicionalmente en sectores y puestos con mayor precariedad, un 18.8% creen que las empresas buscan un miembro masculino para los puestos con mayor rango ocasionando que tengas un mejor salario, y un 8.9% consideran que todo esto se debe a que existe una mayor competencia.

Tabla 70. Considera que se promueve de manera adecuada dentro de las empresas el compromiso de no discriminación contra las mujeres y respetan los derechos de maternidad dentro del entorno laboral

Pregunta 13	Frecuencia	Porcentaje
Si	151	51.7%
No	141	48.3%
Total	292	100.0%

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 72. Representación porcentual preg. 13 encuesta



Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

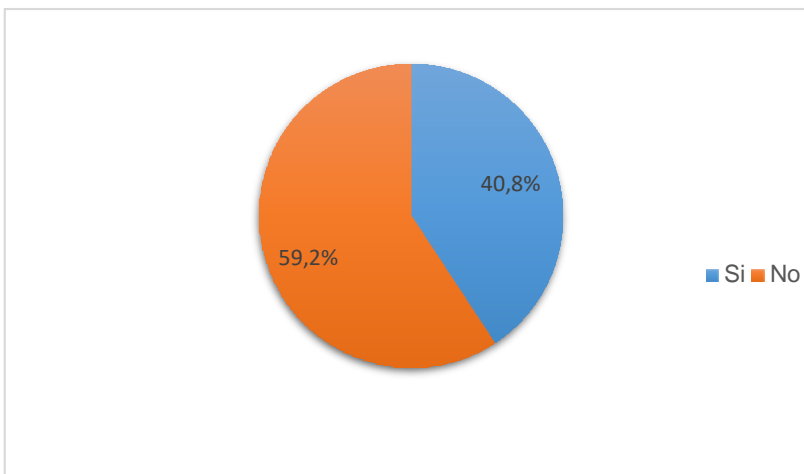
Observando los resultados se define que el 51.7% de las mujeres encuestadas consideran que en el sector laboral se promueve de manera adecuada dentro de las empresas el compromiso de no discriminación contra las mujeres y respetan los derechos de maternidad, dándole apoyo a las mujeres que se encuentren trabajando mientras que un 48.3% creen que no se promueve lo estipulado, declarando así por experiencias propias vividas o por algún familiar o amiga que pase por esas situaciones de perder empleo por quedar embarazadas y tener los permisos de ausencia lo que ocasionaba despidos al momento de retornar a sus lugares de trabajo.

Tabla 71. ¿Consideraría usted que existe un buen manejo de los casos de acoso sexual o laboral hacia la mujer?

Pregunta 14	Frecuencia	porcentaje
Si	119	40.8%
No	173	59.2%
Total	292	100.0%

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 73. Representación porcentual preg. 14 encuesta



Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

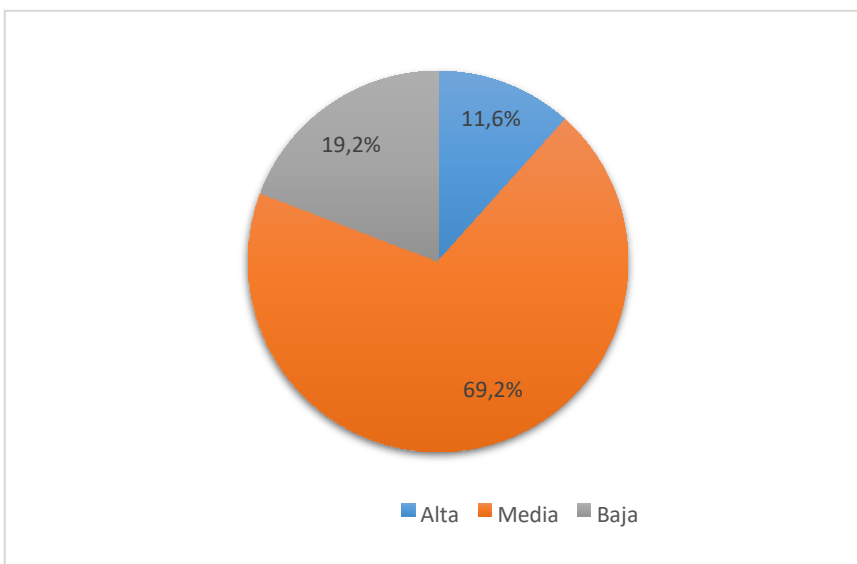
Partiendo de las respuestas de los encuestados se evidencia que el 59.2% de las mujeres consideran que aun en la actualidad no existe un buen manejo de los casos de acoso sexual o laboral hacia la mujer esto concordaría con los resultados de la pregunta 11 no dejando que se sientan seguras ni en su lugar de trabajo por parte de acoso de sus compañeros masculinos incluso por compañeras mientras un 40.8% consideran que si existe un buen manejo de estos caso generando más tranquilidad en ellas a la hora de ir a su lugar de trabajo.

Tabla 72. Cuál es la probabilidad que la mujer encuentre una plaza laboral de calidad y buena remuneración, con todos los beneficios que ejerce la ley

Pregunta 15	Frecuencia	Porcentaje
Alta	34	11.6%
Media	202	69.2%
Baja	56	19.2%
Total	292	100.0%

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 74. Representación porcentual preg. 15 encuesta



Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

Analizando los resultados se evidencia que 69.2% de las encuestadas consideran que si bien es cierto no es nada fácil entrar a un puesto de trabajo con la preparación necesaria la probabilidad de entrar es un cincuenta-cinuenta, un 19.2% que es más difícil entrar al mundo laboral por parte de las mujeres aun así teniendo las preparaciones requeridas por culpa de la gran demanda de personas en busca de trabajo y un 11.6% consideran que buscando la manera encontrarán un buen trabajo rápidamente.

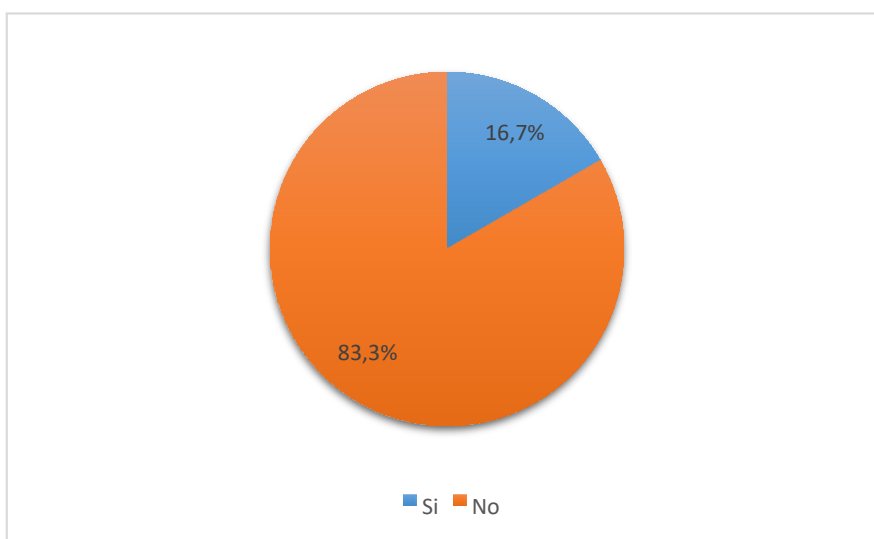
- Oportunidades de empleo y capacitación

Tabla 73. ¿Ha recibido apoyo o capacitación para mejorar sus habilidades laborales en Mucho Lote 2?

Pregunta 16	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	16.7%
No	160	83.3%
Total	192	100.0%

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 75. Representación porcentual preg. 16 encuesta



Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

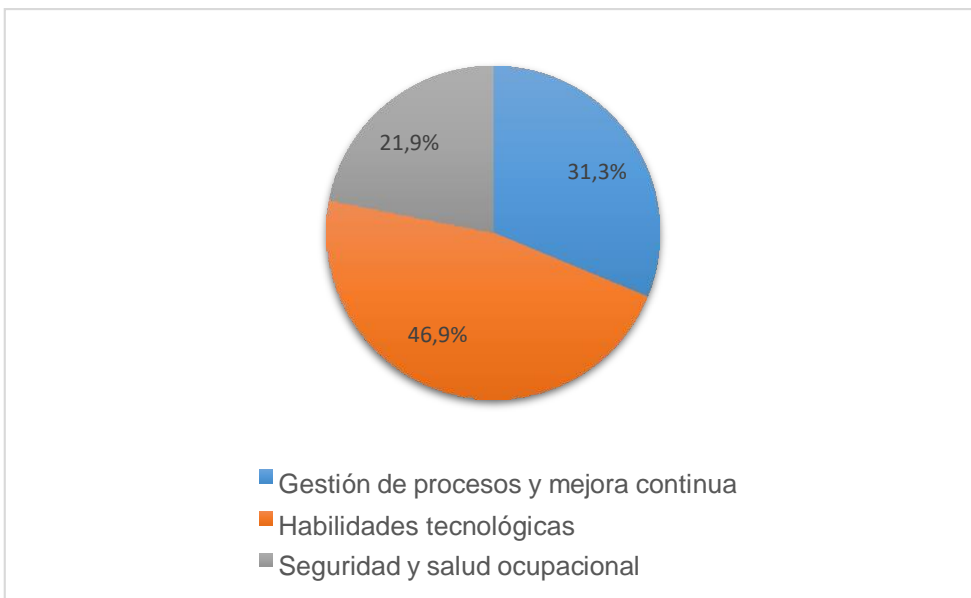
Con los resultados se observó que un 83.3% de las mujeres nunca han recibido ninguna charla o capacitación sobre el mejoramiento de habilidades laborales que suelen ser empleadas por organizaciones u municipios, mientras un 16.7% si ha recibido, pero por parte de sus propias empresas u ellos mismos buscaron otro lugar para poder capacitarse.

Tabla 74. En caso afirmativo, mencione el tipo de apoyo o capacitación recibida

Pregunta 17	Frecuencia	Porcentaje
Gestión de procesos y mejora continua	10	31.3%
Habilidades tecnológicas	15	46.9%
Seguridad y salud ocupacional	7	21.9%
Total	32	100.0%

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 76. Representación porcentual preg. 17 encuesta



Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

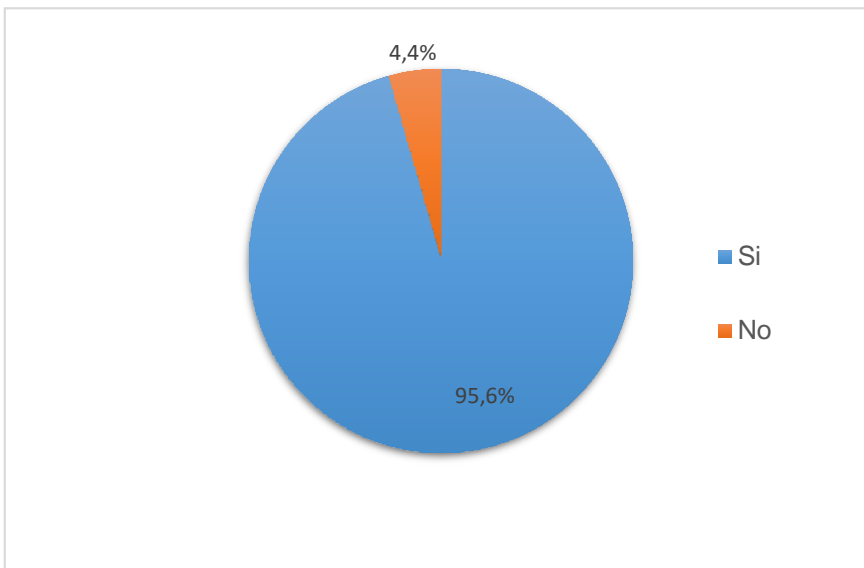
Con los resultados de las personas que respondieron que SI en la pregunta anterior observamos que la mayor parte con un 46.9% se capacitaron en habilidades tecnológicas enfatizando en herramientas de Excel y análisis por medio de programas online, un 31.3% en gestión de procesos laborales y mejoras continuas y un 21.9% en seguridad y salud ocupacional.

Tabla 75. En caso negativo, ¿le gustaría recibir apoyo o capacitación para mejorar sus habilidades laborales?

Pregunta 18	Frecuencia	Porcentaje
Si	153	95.6%
No	7	4.4%
Total	160	100.0%

Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Figura 77. Representación porcentual preg. 18 encuesta



Elaborado por: (Miño y Villacis, 2023)

Análisis

Con los resultados de las personas que respondieron que NO en la pregunta 16 observamos que un 95.6% de las personas si quisieran recibir alguna charla o preparación para así tener más oportunidades laborales en el futuro mientras un 4.4% no le interesaría una charla o le da igual hacerlo o no.

CONCLUSIONES

El objetivo del presente estudio investigativo es caracterizar y abordar temas de manera adecuada referente la inserción de la mujer en el mercado laboral durante el periodo de estudio 2016-2021.

En base a los fundamentos teóricos que sustentan la investigación la inserción de la mujer en el mercado laboral, permite estudiar las categorías de paradigmas socioculturales, condición de género, tomando principalmente los roles de la mujer guayaquileña en cargos directivos, formales e informales y todos los espacios en el cual la mujer ha tenido un acercamiento e inserción tras el paso de los años. En el ámbito social se ha logrado implementar nuevas ideas que ayudan a cambiar los pensamientos del patriarcado de la sociedad proponiendo un trato en base al respeto de los derechos humanos y el respeto a los derechos de la mujer en distintos espacios sociales.

1. Se destaca los factores que han incidido en la inserción laboral de la mujer en el periodo de estudio y se argumenta que en muchas sociedades se debe comenzar por la aceptación y la implementación de leyes que protejan los derechos laborales, la igualdad salarial, la licencia de maternidad y la prohibición de la discriminación de género, además una educación de calidad y oportunidades de formación profesional que generen las habilidades requeridas.

El impacto de la mujer en el ámbito laboral según el estudio basado en datos estadísticos proporcionados por el INEC durante el periodo 2016-2021 los indicadores económicos de empleo para la mujer siempre estuvieron por debajo de los hombres y la tasa desempleo de la mujer siempre estuvo por encima de los hombres denotando una gran diferenciación significativa en los indicadores.

2. Según los hallazgos investigativos se concluye que al estudiar la parroquia pascuales sector “mucho lote 2” se evidencia que la tasa de participación femenina en edad de trabajar es mayor en comparación a las mujeres desempleadas dentro del sector y las mujeres que se encuentran trabajando están en áreas donde estadísticamente son cargos más ocupado por mujeres en la actualidad, demostrando que se debe considerar el contexto social

y económico de cada persona debido a que estos factores influyen en gran medida en las oportunidades y desafíos que las mismas enfrentan en el ámbito laboral.

Para el fin de la misma abarcamos una serie de estrategias y estudios para obtener la información, como resultado de ello se denota que en el mercado laboral formal e informal el hombre tiene mayor incidencia y participación y dedica menos tiempo al trabajo no remunerado a diferencia de la mujer. Diferencias que se denotan independientemente de las características socioeconómicas de la población.

3. La probabilidad en que una mujer participe en el mercado laboral y tenga un trabajo adecuado y bien remunerado es menor debido a que en la actualidad el tipo de trabajo informal y no remunerado es otorgado en mayor parte al sexo femenino en actividades como ama de casa, niñeras o trabajos domésticos.

En el resultado de los datos obtenidos en los periodos partiendo del año de estudio para el 2016 en cuanto se inició el análisis se denota un alto valor porcentual de 16 puntos de diferencia en la tasa de empleo adecuado en comparación de hombres con mujeres, oscilando una tasa porcentual de 47.9% para los hombres y 31.9% para las mujeres mis valores que se mantuvieron constantes durante el periodo 2017-2018-2019 y 2020 periodo en el cual la tasa de empleo adecuado fue menor para ambos géneros debido a la emergencia sanitaria a nivel mundial y que tuvo una gran incidencia en las variables e indicadores económicos de nuestro país pero pese a ello la tasa porcentual del sexo masculino siempre fue mayor que las de las mujeres con una diferencia de 11.9 puntos porcentuales.

Concluyendo con el último año de estudio para el periodo 2021 la tasa de empleo adecuado para las mujeres se ubicó en 26.7% con un 12.5 puntos porcentuales por debajo de los hombres que mantiene un 39.2%, afirmando así que aun en la actualidad sigue existiendo una gran diferenciación en la oportunidad de empleo para las mujeres misma que aun con el transcurrir de los años no se pudo erradicar o reformar para poder brindar mejores oportunidades de crecimiento laboral para el sexo femenino.

RECOMENDACIONES

El periodo de estudio dentro de la investigación es de vital importancia se recomienda plantear un enfoque integral que involucre a diferentes actores, como gobiernos, empresas y la sociedad en general para aumentar la inserción de la mujer y promover la igualdad de género en el ámbito laboral.

1. Uno de los factores más relevantes es que los gobiernos promuevan y refuercen leyes y políticas que protejan los derechos laborales de las mujeres de la misma manera las empresas y organizaciones deben mejorar la participación de mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones se necesita ayuda de la sociedad para fomentar el emprendimiento femenino mediante programas de financiamiento, muchos de esos programas ya existentes deben ser más apoyados y la sociedad debe trabajar para desafiar y eliminar los estereotipos fomentando una cultura laboral inclusiva creando un ambiente de trabajo más saludable y productivo para todos.

2. Así mismo se recomienda impartir una educación de calidad basado en la formación y adquisición de valores para construir un cambio en el paradigma y pensamiento en la sociedad desde su formación reconociendo y protegiendo los derechos de manera equitativa para hombres y mujeres en todos los espacios.

3. Si bien sabemos que el incremento de la participación de las mujeres sucede de forma paulatina se recomienda la participación de instituciones públicas u organizaciones dentro del sector de estudio, apoyar al fortalecimiento de los derechos de las mujeres y la reducción de la discriminación sexual que se ha encontrado a lo largo de la historia evitando un desarrollo económico en muchas familias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional Republica del Ecuador. (2018). *Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres*. https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf
- Asamblea Constituyente. (2008). *El pleno de la asamblea constituyente*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Mandato-Constituyente-No.-8.pdf>
- Bastidas, J. (Febrero de 2019). Fundamentos para la redacción de objetivos en los trabajos de investigación de pregrado. *resheargate*, 3. https://www.researchgate.net/publication/331318752_Fundamentos_para_la_redaccion_de_objetivos_en_los_trabajos_de_investigacion_de_pregrado?enrichId=rgreq-43b381beebc9943f87efadb88b6d4701-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdIOzMzMTMxODc1MjtBUzo3MzAwMzYzNTMxMTAwMTZ
- Castillo, M. (Junio de 2021). Tecnicas e instrumentos para recoger datos del hecho social educativo. *Retos de la Ciencia*, 5(10). <https://doi.org/https://doi.org/10.53877/rc.5.10.20210101.05>
- CEPAL. (2021). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas, Santiago. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47192/58/S2100608_es.pdf
- Cerquera, O., Cristhian, B., & Juan, P. (08 de Julio de 2020). La Brecha Salarial por género en Colombia y en el departamento de caldas. <https://doi.org/https://doi.org/10.30854/anf.v27.n48.2020.671>
- Congreso Nacional. (1997). *Ley de Amparo Laboral de la Mujer*. https://proteccionderechosquito.gob.ec/adjuntos/grupos/mujeres/b_LEY_DE_AMPARO_LABORAL_A_LA_MUJER.pdf
- Congreso Nacional. (2012). *Código de Trabajo*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Consejo Nacional De Planificacion. (2021). *Plan de Creacion de Oportunidades 2021-2025 de Ecuador*. <https://doi.org/http://www.eeq.com.ec:8080/documents/10180/36483282/PLAN+NACIONAL+DE+DESARROLLO+2021-2025/2c63ede84341-4d13-8497-6b7809561baf>
- Constitucion de la Republica del Ecuador. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador 2008*. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

- Corena, A. (2019). *Insercion laboral de las mujeres colombianas jefas de hogar, elementos de analisis para el diseño e implementacion de politicas publicas*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales "FLACSO", Quito, Ecuador. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/17303/2/TFLACSO-2021ACG.pdf>
- Declaracion de Filadelfia. (1994). *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional de Trabajo*. <https://www.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>
- Deloitte, E. (2018). *Mujeres ejecutivas 2018, una radiografía de las mujeres Ecuatorianas*. Deloitte Global Services Limited. <https://docplayer.es/82674731-Mujeres-ejecutivas-2018-una-radiografia-de-las-mujeres-ecuatorianas-marzo-2018-deloitte-ecuador.html>
- Estermann, V. (Septiembre de 2021). La división sexual del trabajo: Reflexiones desde el Feminismo Materialista Francés. 5. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24215/25457284e152>
- INEC. (Diciembre de 2020). Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/Diciembre-2020/202012_Mercado_Laboral.pdf
- Katherine, U. (2019). *Análisis de la diferencia de ingresos por género en el sector formal e informal, de la ciudad de Quito, 2016*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6902/1/T2976-MGD-Uyaguari-Mujer.pdf>
- Medina, M. (Abril de 2019). La economía feminista frente a la racionalidad económica autointeresada. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732019000100029>
- Miranda, Z. (2021). *Vulnerabilidad e inserción laboral de las mujeres con discapacidad en la ciudad de Guayaquil. Periodo 2010-2020*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/54388/1/MIRANDA%20ADRIANO%20Y%20ZAMBRANO%20CEDE%c3%91O.pdf>
- Moreno, S. (08 de Marzo de 2019). ¡Mucho mejor! Ecuador: <https://muchomejorecuador.org.ec/la-importancia-de-la-mujer-para-la-productividad-del-pais/>
- Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M., & Alania, R. (Diciembre de 2020). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*. <https://doi.org/https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253Filiación>
- Muirragui, C. (08 de Marzo de 2021). Solo 2 de cada 10 mujeres en Ecuador tienen un empleo adecuado; la CIP hace un llamado a erradicar la violencia y brechas de género para cambiar esta realidad. <https://www.cip.org.ec/2021/03/08/solo-2-de->

cada-10-mujeres-en-ecuador-tienen-un-empleo-adecuado-la-cip-hace-un-llamado-a-erradicar-la-violencia-y-brechas-de-genero-para-cambiar-esta-realidad/

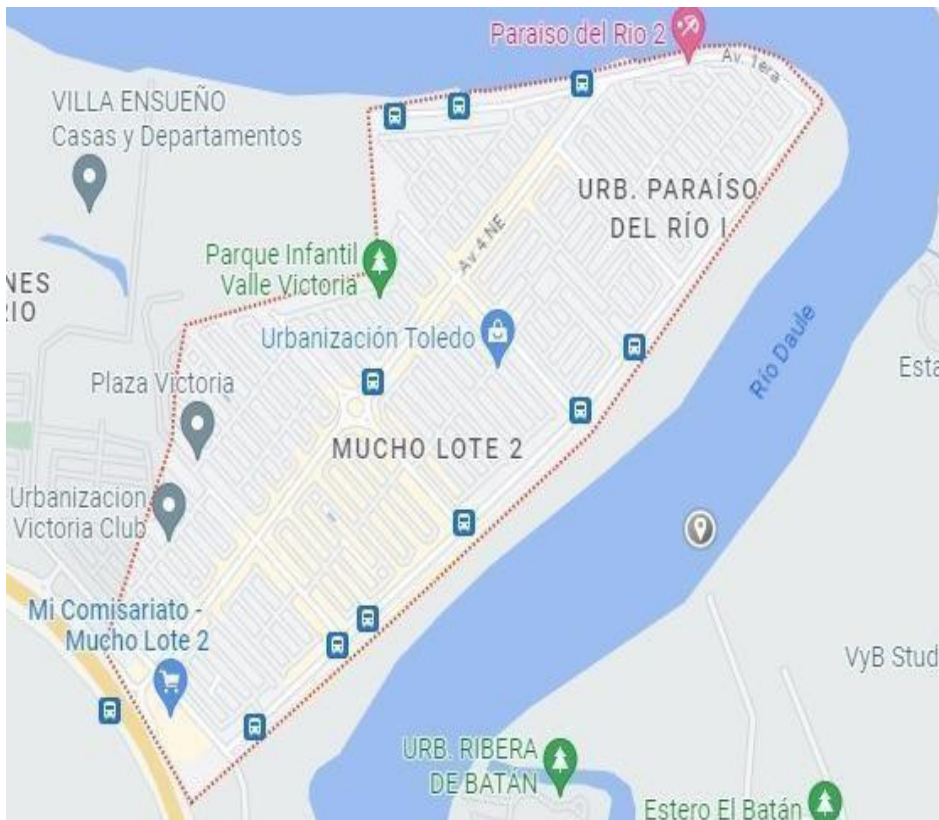
- Naciones Unidas. (2015). *Declaración universal de derechos humanos*. https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Ojeda, C. (2020). Universo, población y muestra. *Curso taller*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- ONU, M. (2020). *Demanda del mercado laboral de las mujeres en movilidad humana*. Ecuador: arte i diseño. https://www.r4v.info/sites/default/files/2021-07/ONU_Mujeres_HIAS_Demanda_mercado_laboral_mujeres.pdf
- Organizacion de las Naciones Unidas. (2015). *La agenda 2030 y los objetivos de Desarrollo Sostenible*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf
- Organizacion Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2019). *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf
- Otero, A. (Agosto de 2018). *ResearchGate*. https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/link/5b6b7f9992851ca650526dfd/download
- Pereira, L., Castañeda, N., & Alleyne, F. (2018). La inclusión laboral de la mujer en el crecimiento empresarial. *10*. <https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-128.pdf>
- Ramos, C. (Diciembre de 2020). Los alcances de una investigación. *9*. <https://pdfs.semanticscholar.org/11e6/c72f319cd9b8dc0b67f7a7a92eae87c38c19.pdf>
- Rodriguez, R., & Soto, V. (2021). Desigualdad salarial por género y ciclo económico en las manufacturas mexicanas. <https://doi.org/https://doi.org/10.24275/etypuam/ne/542021/rodriguez>
- Ruiz, M. (Julio de 2019). Discriminación de la mujer en el mundo laboral. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/10953.1/11268>
- Saiz, R. (2021). *Brecha laboral de las mujeres: efectos, implicaciones y factores moderados*. Universidad de Oviedo, Oviedo, España. https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/61571/TD_RosaAnaSaizVillar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vera, F. (2022). *Análisis del mercado laboral femenino post pandemia*. Comunica ec. Busca, publica y conecta. <https://www.comunicaec.com/analisis-del-mercado-laboral-femenino-post-pandemia/>

Vieyra, M., & Ortega, M. (2021). Analisis de inclusion socio-laboral de la mujer: Formacion y capacitacion para promocion - equidad de genero. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n81/1990-8644-rc-17-81-443.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Mapa de la Ubicación Mucho lote 2



Ubicación geográfica

Anexo 2. Mapa de la Ubicación Etapa Segovia



Encuesta: Inserción Laboral de la Mujer en la ciudad de Guayaquil sector mucho lote 2

Objetivo de la encuesta: Evaluar la inserción laboral de las mujeres en el sector poblacional Mucho Lote 2.

* Indica que la pregunta es obligatoria

Información Personal

1. Rango de Edad *

Marca solo un óvalo.

- 16-25
 26-36
 37-47
 48 en adelante

2. ¿Nivel de Instrucción? *

Marca solo un óvalo.

- Primaria
 Bachillerato
 Universitaria
 N/A

Estatus socioeconómico

3. ¿Se encuentra usted laborando actualmente o hay una mujer de su círculo familiar cercano con empleo?

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

4. ¿Quién aporta económicamente en su hogar? *

Marca solo un óvalo.

- Mamá
 Hermana
 Soy la que aporta económicamente
 Miembro Masculino en el Hogar

5. En que sector laboral ejerce sus laborales usted o el miembro de su familia*

Marca solo un óvalo.

- Administrativo
 Educación
 Comercio
 Ganadería y Agricultura
 Transporte
 Trabajo Doméstico
 Otro: _____

Anexo 4. Evidencia fotográfica de la Investigación

