



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**  
**CARRERA DE ECONOMÍA**

Proyecto de Investigación, previo a la obtención del Título de Economista.

**Tema:**

---

**“La discriminación de género y el desempleo en las pequeñas y medianas empresas del sector servicios del cantón Ambato en el año 2015”.**

---

**Autora:** Barrera Rodríguez, Cinthya Daniela

**Tutora:** Eco. Álvarez Jiménez, Elsy Marcela

**Ambato- Ecuador**

**2016**

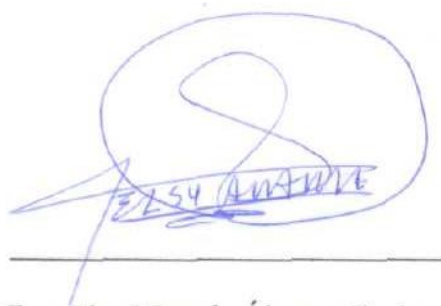
## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

Yo, Eco. Elsy Marcela Álvarez Jiménez, con cédula de identidad No. 180282045-4, en mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación sobre el tema: “**LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y EL DESEMPLEO EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIOS DEL CANTÓN AMBATO EN EL AÑO 2015**” desarrollado por Cinthya Daniela Barrera Rodríguez, de la Carrera de Economía, modalidad presencial, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Graduación de Pregrado, de la Universidad Técnica de Ambato y en el normativo para la presentación de los de Graduación de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por los profesores calificadores designados por el H. Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, Septiembre del 2016

### **LA TUTORA**



Eco. Elsy Marcela Álvarez Jiménez

C.I: 180282045-4

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

Yo, Cinthya Daniela Barrera Rodríguez, con cédula de identidad No. 180537438-4, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el proyecto de investigación, bajo el tema: **“LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y EL DESEMPLEO EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIOS DEL CANTÓN AMBATO EN EL AÑO 2015”**, así como también los contenidos presentados, ideas, análisis, síntesis de datos, conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este proyecto de investigación.

Ambato, Septiembre del 2016

**AUTORA**



---

Cinthya Daniela Barrera Rodríguez

C.I: 180537438-4

## **CESIÓN DE DERECHOS**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este proyecto de investigación, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación, con fines de difusión pública; además apruebo la reproducción de este proyecto de investigación, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial; y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, Septiembre del 2016

### **AUTORA**



---

Cinthy Daniela Barrera Rodríguez

C.I: 180537438-4

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el Proyecto de Investigación, sobre el tema; “**LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y EL DESEMPLEO EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIOS DEL CANTÓN AMBATO EN EL AÑO 2015**”, elaborado por Cinthya Daniela Barrera Rodríguez, estudiante de la carrera de Economía, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, Septiembre del 2016



Eco. Mg. Diego Proaño  
**PRÉSIDENTE**



Eco. Nelson Lascano  
**MIEMBRO CALIFICADOR**



Dra. Caroline Galarza  
**MIEMBRO CALIFICADOR**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación va dedicado a mis padres, quienes han sido mi soporte y apoyo incondicional en todas las etapas de mi vida y han sido el motor fundamental para alcanzar esta meta.

A mi abuelita mamá Mérida, quien siempre me inculcó el hábito del estudio y los valores que guían mi vida y quién hoy es mi ángel que me bendice desde el cielo.

Cinthya Daniela Barrera Rodríguez

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi más sincero agradecimiento a mi querida alma máter que me brindado la oportunidad de prepararme académicamente; a todos quienes han contribuido directa e indirectamente a la realización de este proyecto de investigación, de manera especial a mi tutora Eco. Elsy Álvarez por su guía en este proceso. Agradezco también a la Ing. Ana Córdova por brindarme su apoyo y ayuda desinteresada.

Cinthya Daniela Barrera Rodríguez

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**  
**CARRERA DE ECONOMÍA**

**TEMA:** “LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y EL DESEMPLEO EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIOS DEL CANTÓN AMBATO EN EL AÑO 2015”

**AUTORA:** Cinthya Daniela Barrera Rodríguez

**TUTORA:** Eco. Elsy Marcela Álvarez Jiménez

**FECHA:** Septiembre del 2016

**RESUMEN EJECUTIVO**

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo determinar si el género incide en la causa del desempleo en las PYMES del sector servicios del cantón Ambato en el año 2015. La metodología que se utilizó para el desarrollo del trabajo es bibliográfica y de campo. Se utilizó el nivel correlacional y explicativo con un enfoque cuali cuantitativo.

Para determinar la incidencia de la discriminación de género en el desempleo se encuestó a varios desempleados del cantón Ambato que hayan aplicado por una plaza de trabajo en el sector servicios, y se utilizó el coeficiente de Mann Whitney en el que se cruzó la variable género con las posibles causas de desempleo debido a que los datos son no paramétricos y de muestras independientes. Se llegó a la conclusión de que las causas por las que una persona se encuentra desempleada se relacionan de manera directa al género. Por un lado, la principal causa para las mujeres es la discriminación, mientras que para los hombres es la escasa demanda laboral en el sector servicios. Esto demuestra que el paradigma de la asignación de tareas de acuerdo al género se mantiene y genera discriminación al dejar de lado las capacidades y aptitudes de las personas. Esta investigación servirá para conocer las principales causas del desempleo por género y ayudará a implementar mecanismos que logren una demanda laboral más equitativa en el sector servicios.

**PALABRAS DESCRIPTORAS:** DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, DESEMPLEO, SECTOR SERVICIOS, PYMES, COEFICIENTE MANN-WHITNEY.



**TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO**  
**FACULTY OF ACCOUNTING AND AUDITING**  
**CAREER OF ECONOMY**

**TOPIC:** “GENDER DISCRIMINATION AND UNEMPLOYMENT IN SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES FROM THE SERVICE SECTOR IN AMBATO IN 2015”

**AUTHOR:** Cinthya Daniela Barrera Rodríguez

**TUTOR:** Eco. Elsy Marcela Álvarez Jiménez

**DATE:** September, 2016

**ABSTRACT**

This research project aims to determinate whether gender affects in the cause of unemployment in the PYMES of the service sector in Ambato at 2015. The methodology that was used for the development work is bibliographic and at field. Correlational and explanatory level were used because of the quantitative qualitative approach.

To determine the incidence of gender discrimination in unemployment several unemployed who have applied for a place of work in the service sector were surveyed, and the coefficient of Mann Whitney in which the gender variable was crossed with the possible causes of unemployment because of the nonparametric data and the independent samples.

It was concluded that the reasons why a person is unemployed relate directly to the gender. On the one hand, the main cause for women is discrimination, while for men it is the low demand for labor in the service sector. This shows that the paradigm of assigning tasks according to gender and discrimination remains to shelve the capabilities and skills of people. This research will help us understand the main causes of unemployment by gender and help to implement mechanisms to achieve a more equitable labor demand in the services sector.

**KEYWORDS:** GENDER DISCRIMINATION, UNEMPLOYMENT, SERVICES, PYMES, MANN-WHITNEY COEFICIENT.

## ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁGINA
PÁGINAS PRELIMINARES	
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN EJECUTIVO.....	viii
ABSTRACT.....	ix
ÍNDICE GENERAL.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>CAPÍTULO I</b> .....	2
1. Análisis y descripción del problema.....	2
a. Descripción y formulación del problema.....	2
b. Justificación.....	13
c. Objetivos.....	14
Objetivo General.....	14
Objetivos Específicos.....	15
<b>CAPÍTULO II</b> .....	16
2. Marco Teórico.....	16
a. Antecedentes Investigativos.....	16
b. Fundamentación Legal.....	20

c. Fundamentación científico – técnica.....	22
Variable dependiente: Desempleo.....	22
Variable Independiente: Discriminación de Género .....	34
c. Preguntas directrices y/o Hipótesis .....	57
Formulación de la Hipótesis.....	57
<b>CAPÍTULO III</b> .....	58
3. Metodología .....	58
a. Modalidad, enfoque y nivel de investigación.....	58
a.1 Modalidad.....	58
a.2 Enfoque.....	58
a.3 Nivel de investigación .....	59
b. Población, muestra y unidad de investigación .....	61
c. Operacionalización de Variables.....	65
d. Descripción detallada del tratamiento de la información de fuentes primarias y secundarias .....	69
d.1 Plan de recolección de la información.....	69
d.2 Plan de procesamiento de la información.....	69
<b>CAPITULO IV</b> .....	71
4. Resultados .....	71
a. Principales resultados.....	71
a.1 Resultados.....	71
a.2 Verificación de la Hipótesis.....	105
b. Limitaciones del estudio .....	106
c. Conclusiones .....	107
d. Recomendaciones.....	108
Referencias Bibliográficas .....	109
Anexos.....	116

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDO	PÁGINA
<b>Gráfico 1</b> Tasa de empleo global a nivel nacional .....	3
<b>Gráfico 2.</b> Tasa de empleo adecuado a nivel nacional .....	3
<b>Gráfico 3.</b> Ingresos promedio percibidos a nivel nacional.....	4
<b>Gráfico 4.</b> Producción del sector servicios a nivel nacional .....	5
<b>Gráfico 5.</b> Personal ocupado por categoría de ocupación .....	6
<b>Gráfico 6.</b> Estructura de la PEA en Tungurahua.....	7
<b>Gráfico 7.</b> Población ocupada por actividad en Ambato.....	11
<b>Gráfico 8.</b> Distribución Porcentual del Personal Ocupado por Sexo. Sector Minero .....	51
<b>Gráfico 9.</b> Distribución Porcentual del Personal Ocupado por Sexo. Sector Manufactura .....	51
<b>Gráfico 10.</b> Distribución Porcentual del Personal Ocupado por Sexo. Sector Comercio.....	52
<b>Gráfico 11.</b> Variable dependiente: Desempleo .....	55
<b>Gráfico 12.</b> Variable independiente: Discriminación por género .....	55
<b>Gráfico 13.</b> Variable dependiente: Desempleo .....	56
<b>Gráfico 14.</b> Variable independiente: Discriminación de Género .....	57
<b>Gráfico 15.</b> Edad .....	72
<b>Gráfico 16.</b> Género.....	74
<b>Gráfico 17.</b> Profesión .....	78
<b>Gráfico 18.</b> Situación Laboral .....	81
<b>Gráfico 19.</b> Sector Servicios.....	82
<b>Gráfico 20.</b> Edad de Trabajo .....	83
<b>Gráfico 21.</b> Tiempo de Desempleo .....	84
<b>Gráfico 22.</b> Causa del Desempleo .....	86
<b>Gráfico 23.</b> Dificultad por el género .....	90
<b>Gráfico 24.</b> Acoso Laboral .....	93
<b>Gráfico 25.</b> Desmotivación a la preparación académica .....	95
<b>Gráfico 26.</b> Discriminación laboral por género.....	97

<b>Gráfico 27.</b> Causas de discriminación en el sector servicios .....	99
<b>Gráfico 28.</b> Implementación de las reformas laborales y el desempleo.....	101
<b>Gráfico 29.</b> Afectación de las reformas laborales .....	103

## ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PÁGINA
<b>Tabla 1.</b> Producción del sector servicios a nivel nacional.....	5
<b>Tabla 2.</b> Personal ocupado por categoría de ocupación .....	6
<b>Tabla 3.</b> Ocupación de acuerdo al género en la provincia de Tungurahua .....	8
<b>Tabla 4.</b> Estructura sectorial de la PEA en Tungurahua .....	10
<b>Tabla 5.</b> Tasa de desempleo de las principales ciudades del Ecuador .....	12
<b>Tabla 6.</b> Tasa de empleo adecuado de las principales ciudades del Ecuador.....	12
<b>Tabla 7.</b> Operacionalización Variable dependiente: Desempleo .....	65
<b>Tabla 8.</b> Operacionalización de la variable independiente: Discriminación de Género .....	67
<b>Tabla 9.</b> Fuentes de Información Primaria .....	69
<b>Tabla 10.</b> Fuentes de Información Secundaria .....	69
<b>Tabla 11.</b> Edad.....	71
<b>Tabla 12.</b> Género .....	74
<b>Tabla 13.</b> Profesión .....	76
<b>Tabla 14.</b> Situación Laboral .....	81
<b>Tabla 15.</b> Sector Servicios.....	82
<b>Tabla 16.</b> Edad de Trabajo .....	83
<b>Tabla 17.</b> Tiempo de Desempleo.....	84
<b>Tabla 18.</b> Causa del Desempleo .....	86
<b>Tabla 19.</b> Causa de desempleo por género .....	88
<b>Tabla 20.</b> Dificultad por el género .....	90
<b>Tabla 21.</b> Dificultad de oportunidades de empleo de acuerdo al género .....	91
<b>Tabla 22.</b> Acoso Laboral .....	93
<b>Tabla 23.</b> Desmotivación a la preparación académica .....	95
<b>Tabla 24.</b> Discriminación laboral por género.....	97
<b>Tabla 25.</b> Causas de discriminación en el sector servicios .....	99
<b>Tabla 26.</b> Implementación de las reformas laborales y el desempleo.....	101
<b>Tabla 27.</b> Afectación de las reformas laborales .....	103
<b>Tabla 28.</b> Estadísticos de Prueba.....	106

## INTRODUCCIÓN

A pesar de los avances que se han tenido en los últimos tiempos en materia de equidad de género en el mercado de trabajo, la discriminación de género continúa siendo una realidad en todos los sectores de la economía.

Esto genera que la demanda de trabajo no brinde igualdad de oportunidades a hombres y mujeres que desean obtener empleo, ya que basan su contratación en el género y no en las capacidades o aptitudes que éstos poseen: causando perjuicios económicos y sociales.

El presente proyecto fue desarrollado de la siguiente manera:

El **Capítulo I** presenta la formulación, el análisis y la descripción del problema de investigación planteado. Se muestran las razones que justifican la viabilidad e importancia de estudiar este problema y se plantean los objetivos que se buscan alcanzar en esta investigación.

El **Capítulo II** comprende el marco teórico que sustenta la investigación, el cual se basa en artículos científicos, tesis, libros e informes de instituciones las cuales ayudan a fundamentar la investigación.

El **Capítulo III** describe la metodología y el enfoque seleccionados de acuerdo al tipo de investigación. Se realizó la Operacionalización de las variables, selección de la población, cálculo de la muestra y se detalla cómo se va a recoger y a analizar la información obtenida.

En el **Capítulo IV** se presentan los resultados obtenidos luego de procesar la información obtenida en las que se demuestra que el género incide en las causas de desempleo en las PYMES del sector servicios en el cantón Ambato. Por último, se presentan las conclusiones y las recomendaciones que contribuirán a la solución del problema.

## **CAPÍTULO I**

### **1. Análisis y descripción del problema**

#### **a. Descripción y formulación del problema**

##### **Macro**

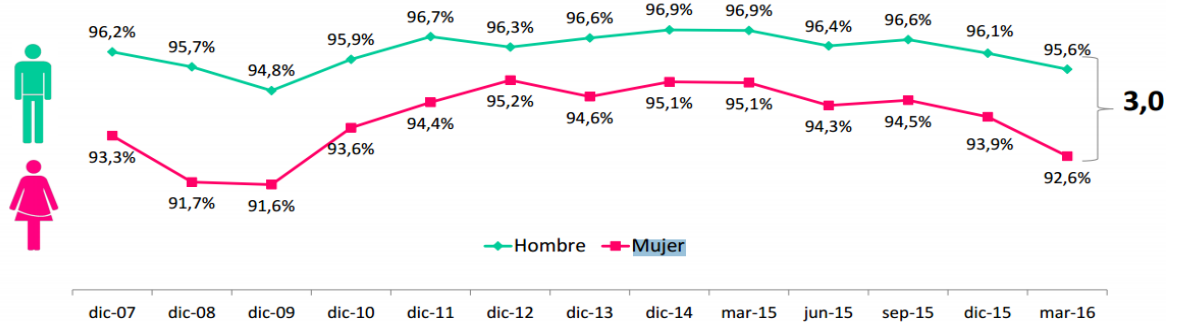
A lo largo de la historia, en el Ecuador han existido muestras concretas de la discriminación de género, a pesar que la igualdad de derechos está asegurada en la Constitución. En el país se ha creado el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, institución que busca velar el cumplimiento de los derechos desde la perspectiva de género mediante políticas públicas, proyectos y programas que propendan una equidad entre todos los integrantes de la sociedad. Además se busca cambiar la mentalidad existente en la sociedad respecto a las actitudes discriminatorias hacia las mujeres y personas con diferente condición de género que ayuden a eliminar la discriminación, que se refleja en los aspectos sociales, económicos y laborales.

Una de las consecuencias de la discriminación de género es la falta de oportunidades equitativas a plazas de trabajo, lo que incide de manera directa en el desempleo. El mercado laboral mantiene una diferenciación respecto al salario y al nivel jerárquico que ocupan las mujeres en relación a los hombres.

De acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2016, pág. 6) “La tasa de Empleo global para las mujeres es 3,0 puntos porcentuales menor que la de los hombres, y ésta diferencia sí es estadísticamente significativa”.



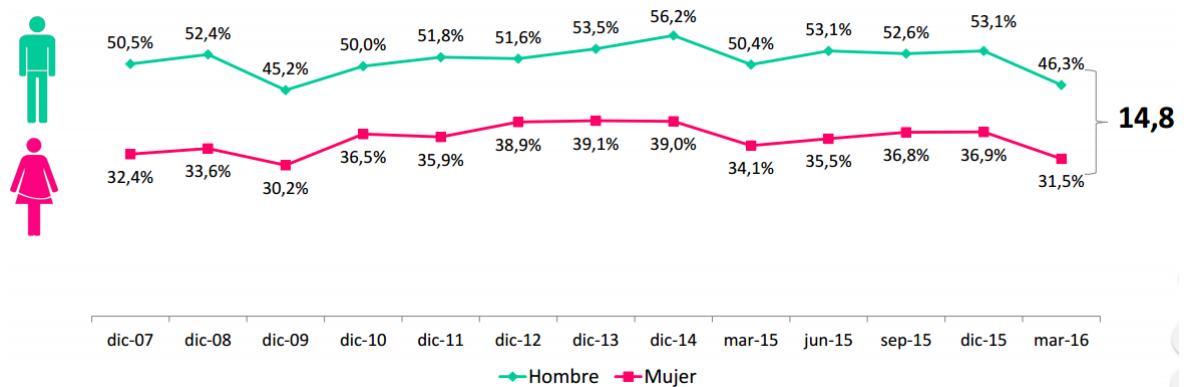
**Gráfico 1 Tasa de empleo global a nivel nacional**



Fuente: INEC, 2016  
 Elaborado por: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2016.

Además la tasa de pleno empleo (empleo adecuado) es 14,8% mayor en los hombres que en las mujeres, como se refleja en el siguiente gráfico.

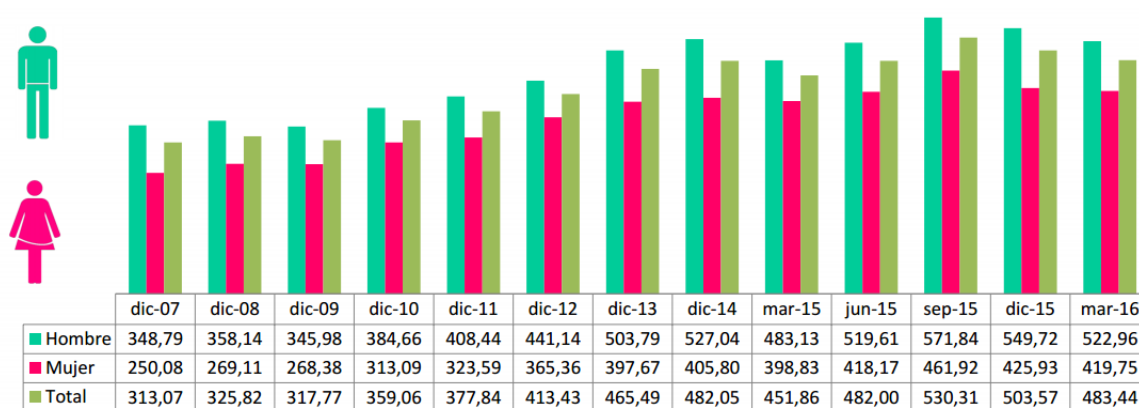
**Gráfico 2. Tasa de empleo adecuado a nivel nacional**



Fuente: INEC, 2016  
 Elaborado por: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2016.

La discriminación también se refleja en la desigualdad de ingresos al ocupar un mismo puesto de trabajo. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2016) “El ingreso laboral promedio de un hombre con empleo es 522,96 USD; mientras que para una mujer con empleo es de 419,75 USD”.

**Gráfico 3. Ingresos promedio percibidos a nivel nacional**



Fuente: INEC, 2016

Elaborado por: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2016.

Por lo que se puede decir que, a nivel nacional las mujeres se desempeñan por lo regular, en actividades encadenadas al subempleo y a la informalidad, mientras que los hombres se ubican en actividades formales. Además, se muestra una diferencia representativa en el nivel de ingresos, por lo que la situación de la mujer es más compleja a nivel socioeconómico.

En lo referente al sector servicios, a nivel nacional la producción de las actividades pertenecientes a éste sector se incrementa de año a año, lo que muestra un crecimiento constante que se vuelve más representativo en el PIB. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2014).

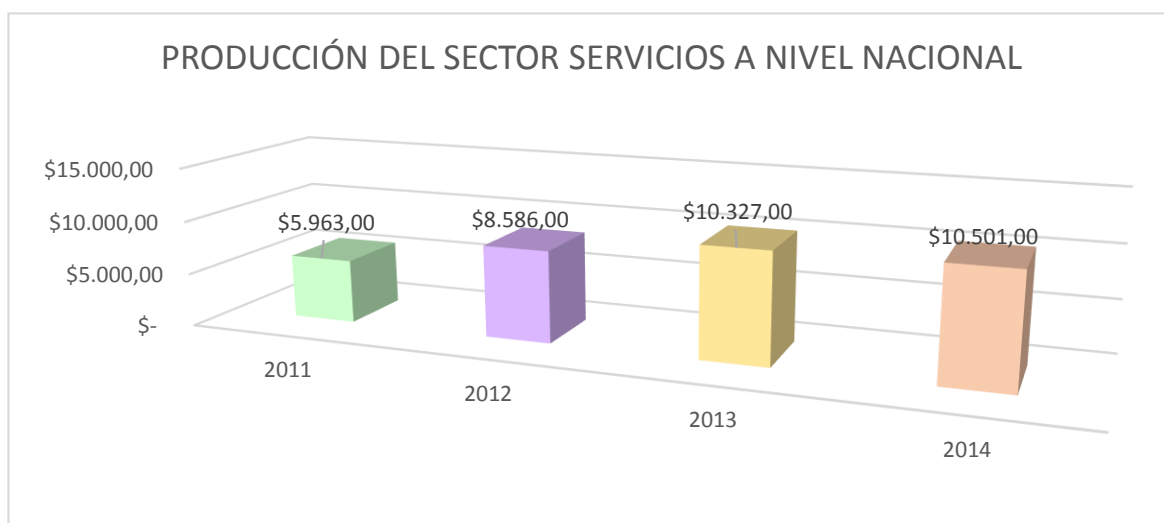
**Tabla 1. Producción del sector servicios a nivel nacional**

AÑO	MILLONES DE DÓLARES
2011	\$ 5.963,00
2012	\$ 8.586,00
2013	\$ 10.327,00
2014	\$ 10.501,00

Fuente: INEC, 2014.

Elaborado por: El Autor.

**Gráfico 4. Producción del sector servicios a nivel nacional**



Fuente: Tabla 1.

Elaborado por: El Autor.

Además, la categoría de ocupación en el sector servicios es diferente para hombres y mujeres. Se observa que existe una desigualdad entre estas categorías de acuerdo al número de personas que lo ocupan, como se muestra a continuación.

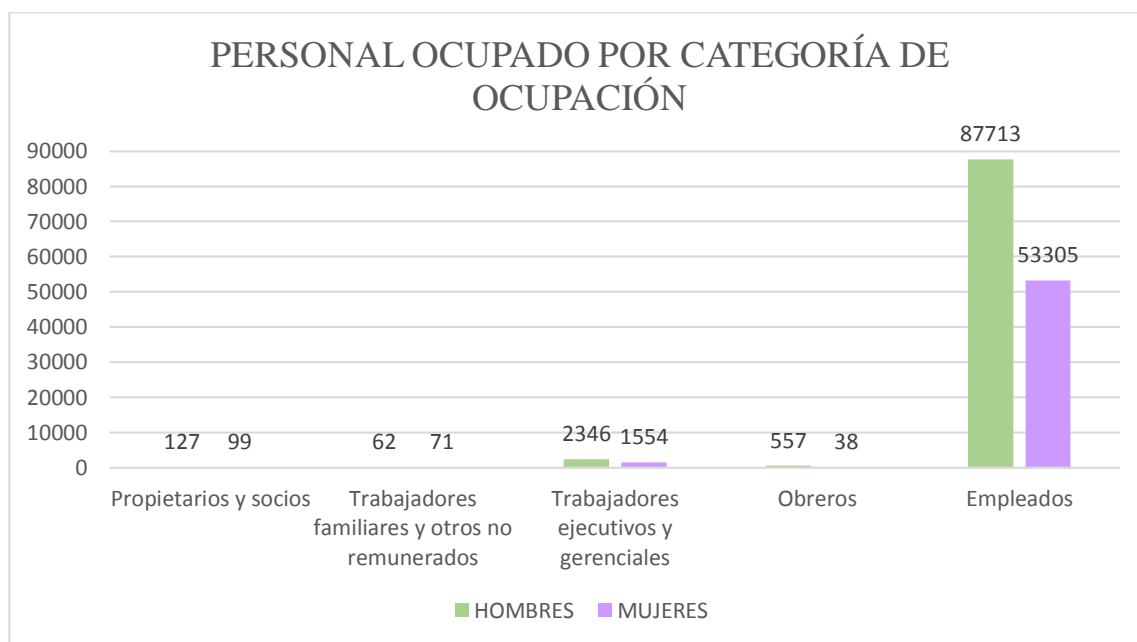
**Tabla 2. Personal ocupado por categoría de ocupación**

CATEGORÍA DE OCUPACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Propietarios y socios	127	99	226
Trabajadores familiares y otros no remunerados	62	71	133
Trabajadores ejecutivos y gerenciales	2346	1554	3900
Obreros	557	38	595
Empleados	87713	53305	141018
<b>TOTAL</b>	<b>90805</b>	<b>55067</b>	<b>145872</b>

Fuente: INEC, 2014.

Elaborado por: El Autor.

**Gráfico 5. Personal ocupado por categoría de ocupación**



Fuente: Tabla 2

Elaborado por: El Autor.

Por ende, a nivel nacional el sector servicios se encuentra en constante crecimiento, lo que se refleja en sus niveles de producción; esto ayuda al crecimiento de la economía y a la generación de nuevas plazas de trabajo para cubrir la demanda de las empresas que se crean. Además existe una gran diferencia de género en el personal

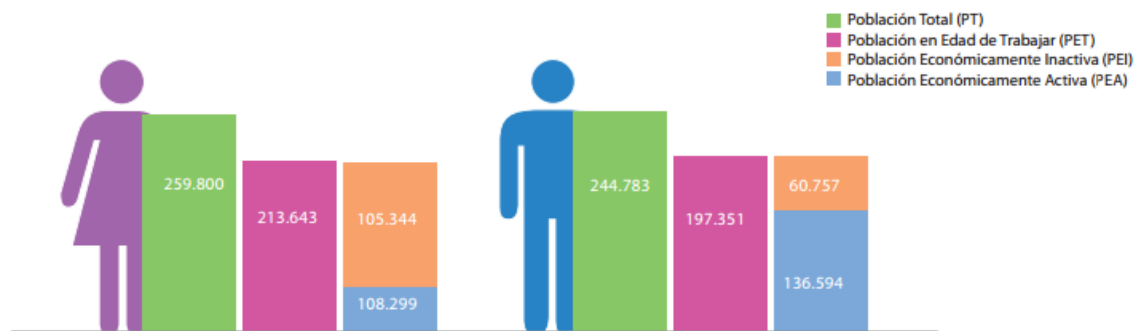
por categoría de ocupación, lo que demuestra que existe una designación de actividades para hombres y mujeres.

## Meso

La provincia de Tungurahua es reconocida como una de las que aporta en mayor proporción al aparato productivo nacional. En ésta se destaca la importancia de las microempresas, y su incidencia en el crecimiento de la economía, la reducción de la pobreza y la generación de fuentes de trabajo para la población.

Según datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2010) La Población Económicamente Activa se encuentra mayoritariamente formada por los hombres, quienes suman 136.594 frente a 108.299 mujeres en la PEA.

**Gráfico 6. Estructura de la PEA en Tungurahua**



\* La Población en Edad de Trabajar y la PEA se calculan para las personas de 10 años de edad y más.

Fuente: INEC, 2010.

Elaborado por: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2010.

Es importante destacar que de acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2010), por cada 100 mujeres existen 94 hombres en la Provincia; quienes se dedican a diversas actividades que varían de acuerdo al género al que pertenecen.

**Tabla 3. Ocupación de acuerdo al género en la provincia de Tungurahua**

OCUPACIÓN	HOMBR E	MUJE R
Empleo privado	48052	29291
Cuenta propia	47851	44613
Jornalero o peón	14849	7525
Empleado u obrero del Estado, Municipio o Consejo Provincial	10861	8643
No declarado	2520	3059
Empleada doméstica	260	5419
Patrono	5571	4157
Trabajador no remunerado	1827	2056
Socio	1575	899
<b>TOTAL</b>	<b>133366</b>	<b>105662</b>

Fuente: INEC, 2010.

Elaborado por: El Autor

Como se puede evidenciar los hombres superan en gran cantidad a las mujeres en los puestos de trabajo en el sector privado. También en los trabajos por cuenta propia, en actividades de jornaleros, en puestos públicos, en calidad de patrono y de socio; aunque en menor cuantía. Por el contrario, las mujeres tienen mayor participación en las ocupaciones de empleada doméstica y de trabajador no remunerado.

La mayoría de la población tungurahuese se dedica a trabajar por cuenta propia y en plazas de trabajo en empresas privadas, por lo que los emprendimientos que generan los pobladores y la inversión del sector privado son de vital importancia para mantener adecuados niveles de empleo en la provincia.

El desempleo global en la provincia en el año 2014 fue del 2,21%. Para las mujeres esta tasa fue del 2,63%, mientras que para los hombres fue del 1,84% en el mismo período. El panorama de la discriminación de género es similar en la provincia de Tungurahua como a nivel nacional. Esto se refleja en que la tasa de ocupación plena en mujeres en el año 2014 se ubicó en el 21,54%, mientras que en los hombres fue del 42,87%. Además el ingreso promedio de las mujeres en el mismo año fue de \$ 317,67 y de los hombres de \$518. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2014).

Por otro lado, las mujeres registran un mayor nivel de preparación académica, ya que de acuerdo a datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2014) en su informe ENEMDU el 35,1% de la población femenina ocupada tiene estudios superiores, frente al 16,8% de la población ocupada masculina. Además el 7,8 % de la población ocupada femenina tienen estudios de posgrado, en contraste al 4,1% de la población masculina.

Por lo tanto, se puede decir que en la provincia de Tungurahua se nota una discriminación de género, específicamente hacia la mujer, ya que a pesar de contar con un mayor nivel de preparación académica, la tasa de ocupación plena es mucho menor a la de los hombres, al igual que su nivel de ingresos.

En lo que respecta a la actividad económica, la población económicamente activa de Tungurahua se dedica en mayor porcentaje a la agricultura, seguido de las actividades manufactureras y comerciales y luego a las pertenecientes al sector servicios. (Observatorio de Comercio Exterior, 2011)

**Tabla 4. Estructura sectorial de la PEA en Tungurahua**

<b>SECTOR</b>	<b>% DE LA PEA</b>
Agricultura	34%
Manufactura	18%
Comercio	18%
Servicios	13%
Transporte	5%
Construcción	5%
Servicios Financieros	2%
Otros	5%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

Fuente: Gobierno Provincial de Tungurahua  
Elaborado por: El Autor

En la provincia de Tungurahua son tres las actividades más importantes dentro del sector servicios: hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; e intermediación financiera. De acuerdo al informe del Observatorio de Comercio Exterior (2011) Tungurahua es la provincia con mayor producción de transporte, almacenamiento y comunicaciones de la Región 3, con \$181,79 millones de dólares. También en el sector turístico Tungurahua es la primera provincia de la Región 3, representando el 1,94% de la producción nacional total en esta actividad. Mientras que, la actividad de intermediación financiera genera 34,15 millones de dólares al año.

El sector servicios, a través de las actividades relacionadas al turismo, hotelería y restaurantes; es el eje que más contribuye al desarrollo económico en la Provincia. De acuerdo al Observatorio de Comercio Exterior (2011, pág. 61) “Se refleja en la proliferación de infraestructuras turísticas mediante un conglomerado empresarial compuesto en su mayoría por PYMES especializadas en turismo ecológico y de aventura, que ayudan a generar empleo y bienestar económico para los tungurahueses”.



## Micro

El cantón Ambato, capital de la provincia de Tungurahua es reconocido por su carácter comercial e industrial, donde predominan las curtidurías, la fabricación de calzado, la industria de la metalmecánica, la industria textil y automotriz.

**Gráfico 7. Población ocupada por actividad en Ambato**



Fuente: INEC, 2010

Elaborado por: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2010

Ambato es la cuarta ciudad más importante del país debido a su aparato productivo que aporta en gran manera a la economía nacional. A pesar de esto, el cantón registró una tasa de desempleo del 7% a marzo del 2016 incrementándose en 0,6% respecto al período anterior. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2016).

**Tabla 5. Tasa de desempleo de las principales ciudades del Ecuador**

Periodo	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
mar-08	6,5%	8,0%	5,0%	5,1%	4,5%
mar-09	7,2%	14,1%	4,9%	11,0%	4,1%
mar-10	7,2%	12,3%	3,8%	8,1%	3,1%
mar-11	5,7%	10,0%	4,1%	7,2%	3,5%
mar-12	3,7%	6,3%	4,7%	5,9%	4,4%
mar-13	4,1%	5,5%	3,2%	4,2%	4,4%
mar-14	4,3%	6,1%	3,2%	3,8%	5,8%
mar-15	4,4%	3,8%	3,2%	3,7%	6,4%
<b>mar-16</b>	<b>7,8%</b>	<b>7,2%</b>	<b>4,6%</b>	<b>4,0%</b>	<b>7,0%</b>

Fuente: INEC, 2016

Elaborado por: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2016.

Por otro lado la tasa de empleo adecuado a marzo del 2016 es del 51,2%, porcentaje inferior a ciudades como Cuenca, Guayaquil y Quito. Esto nos muestra que a pesar del gran aparato productivo existente en la ciudad, la mayoría de la población económicamente activa (PEA) se encuentra en empleos inadecuados.

**Tabla 6. Tasa de empleo adecuado de las principales ciudades del Ecuador**

Periodo	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
mar-08	60,6%	49,2%	57,0%	49,3%	46,1%
mar-09	55,6%	43,3%	57,6%	43,3%	42,1%
mar-10	59,2%	46,5%	58,1%	46,3%	50,2%
mar-11	62,1%	47,0%	56,9%	43,8%	57,0%
mar-12	63,4%	56,3%	64,1%	53,3%	57,0%
mar-13	62,8%	55,1%	66,2%	52,4%	48,3%
mar-14	70,8%	59,1%	63,7%	53,4%	54,6%
mar-15	67,1%	63,6%	57,8%	47,4%	54,0%
<b>mar-16</b>	<b>61,2%</b>	<b>53,9%</b>	<b>60,7%</b>	<b>51,0%</b>	<b>51,2%</b>

Fuente: INEC, 2016

Elaborado por: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2016.

La estructura demográfica del cantón es similar al de la provincia, ya que de acuerdo al último censo de población y vivienda en la ciudad de Ambato habitan 329.856

personas, de las cuales 170.026 son mujeres y 159.830 son hombres. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2010)

### **Formulación del Problema.**

¿Por qué incide el género en el desempleo de las Pequeñas y Medianas empresas del sector servicios del cantón Ambato en el año 2015?

### **b. Justificación**

De acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2016), Ambato es la ciudad que registra la mayor tasa de desempleo con el 7.0% de la Población Económicamente Activa a marzo del 2016, por lo que es de mucho interés para la sociedad conocer las causas que lo provocan, y determinar si el género es un factor que perjudica a cierto segmento de la Población Económicamente Activa que busca una plaza de trabajo.

Además, es novedoso ya que a pesar de que existen varios estudios sobre las causas de desempleo, no se cuenta con un análisis específico sobre la influencia del género en las pequeñas y medianas empresas del sector servicios del cantón Ambato.

Al realizar este trabajo de investigación, los beneficiarios directos serán todos quienes son parte de la Población Económicamente Activa del cantón Ambato y de zonas aledañas, ya que se identificarán las causas del desempleo y se plantearán soluciones que apunten a disminuir esta tasa.

Tener un bajo nivel de desempleo es óptimo y deseable para cualquier sociedad, y el cantón Ambato no es la excepción. El tener un empleo estable dinamiza la economía a través del incremento del consumo, lo que trae beneficios a todas las personas que confluyen en el mercado.

Por otro lado, la realización de ésta investigación es factible, ya que los recursos a utilizarse son accesibles y existe disponibilidad de información necesaria para realizar un análisis valedero, que genere soluciones.

De igual manera, tendrá un impacto en la sociedad, ya que la discriminación de género no es un tema aislado, sino más bien, es poco discutido; por esa razón, se lo analizará a profundidad para conocer por qué, a pesar de los avances existentes, sigue presente en el mercado laboral.

### **c. Objetivos**

#### **Objetivo General**

- Analizar la incidencia del género en el Desempleo en las pequeñas y medianas empresas del sector servicios del cantón Ambato en el año 2015, para la búsqueda de una participación equitativa en la demanda laboral.

## **Objetivos Específicos**

- Establecer las causas por las que se genera la discriminación de género en las Pequeñas y medianas empresas del sector servicios del cantón Ambato en el año 2016, para la determinación del nivel de limitación que existe al buscar una plaza de trabajo.
- Determinar el impacto de las nuevas reformas laborales en la tasa de desempleo en las pequeñas y medianas empresas del sector servicios del cantón Ambato en el año 2016.
- Proponer mecanismos que promuevan un acceso equitativo al mercado laboral con la finalidad de modificar la estructura social que limita al trabajador por su género en las pequeñas y medianas empresas del sector servicios del cantón Ambato.

## CAPITULO II

### 2. Marco Teórico

#### a. Antecedentes Investigativos

##### 1. Tomado de Caguana, Mónica, El desempleo y los niveles de pobreza de los habitantes de la comunidad Calamaca grande en el periodo 2008 – 2010, 2011, Repositorio Universidad Técnica de Ambato.

#### Objetivo general

- Analizar el impacto del desempleo en los niveles de pobreza de los habitantes de la Comunidad Calamaca Grande.

#### Objetivos Específicos.

- Identificar el desempleo de los habitantes de la Comunidad de Calamaca Grande
- Proponer la asociatividad como una oportunidad de generar nuevas fuentes de empleo

#### Conclusiones

Las principales conclusiones a las que se llegó en este proyecto de investigación fueron:

- o La pobreza se ve reflejada en la Comunidad de Calamaca Grande al no disponer de escuelas aptas para la educación y desarrollo de sus habitantes, reflejándose en un alto porcentaje de analfabetismo lo que se traduce en menores oportunidades de ser empleadas o de realizar alguna actividad económica que le genere recursos para salir de la pobreza.

- Se puede notar que el desempleo de las familias de este sector se da por la escasa demanda laboral ya que consideran que las fuentes de empleo han disminuido.

#### Recomendaciones

- Uno de los factores que se ve afectado por la falta de empleo es la educación, generado analfabetismo, por ello se recomienda a los dirigentes de la comunidad hagan gestiones pertinentes para que el Ministerio de Educación visite su comunidad y así, asigne oportunamente los recursos económicos y financieros para otorgar educación de calidad. Por otra parte se recomienda que los padres de familia envíen a sus hijos a las escuelas a fin de fomentar la educación y mitigar la deserción estudiantil.
- Se recomienda la asociatividad y el emprendimiento como fuentes generadoras de empleo, y que de alguna manera disminuya los niveles de pobreza existente en la comunidad. Es importante trabajar en conjunto para lograr erradicar el mal de la pobreza y el desempleo en esta comunidad y ayudar de esta manera a las familias

#### Importancia:

El contenido de esta tesis es importante para la investigación ya que analiza los efectos del desempleo en los individuos y en la sociedad desde el aspecto económico y social.

Además, toma en cuenta las principales variables que fomentan el desempleo y su tiempo de permanencia tales como el género, nivel de instrucción y posición en el hogar. Estos resultados, dan una visión más cercana a cómo proceder con la investigación.

**2. Tomado de Daniel Iván Torresano Melo, Análisis empírico de la discriminación salarial por Género y etnia en el Ecuador en el año 2008, Universidad Autónoma de Barcelona.**

## Resumen

La población femenina y la indígena del Ecuador han presentado continuamente desigualdades de ingresos respecto a la población masculina y a la no indígena, respectivamente. El presente trabajo reporta que una parte de las diferencias salariales a favor de los hombres y de la población no indígena es resultado de la discriminación salarial por razones de género y etnia.

## Objetivo

El principal objetivo de este trabajo es el análisis cuantitativo de la discriminación salarial por género y etnia utilizando estimaciones de ecuaciones de ingresos controladas por género y etnia para observar el comportamiento de sus coeficientes y si éstos sugieren la existencia o no de discriminación salarial.

## Conclusiones

La evidencia empírica muestra la existencia de discriminación salarial por género y etnia en el mercado laboral ecuatoriano. Particularmente se observa que las diferencias salariales por género están ampliamente explicadas por un componente no observable atribuido a la discriminación salarial (ya sea negativa en contra de las mujeres o positiva en contra del grupo masculino).

## Recomendaciones

Las implicaciones de política desde la perspectiva de género podrían ser: (i) promoción de la igualdad salarial; (ii) la promoción de empleo más igualitario y en mejores condiciones especialmente para el grupo femenino; (iii) la necesidad de mejorar las oportunidades de educación y formación en especial en el grupo de los empleado autónomamente; (iv) llevar a cabo acciones positivas que impulsen a definir porcentajes y plazos en el empleo de mujeres especialmente en la parte más formal de la economía ya que se ha observado la existencia de la influencia de la experiencia sobre las diferencias de ingresos.

## Importancia



Esta investigación es importante ya que ayuda a entender las razones de la discriminación salarial por cuestión de género, lo que proporciona una mirada más cercana a la realidad del Ecuador. Además, utiliza una metodología de cruce de variables que servirá de guía para la obtención de resultados en la presente investigación.

### **3. Tomado de Francisco Rubio, Una mirada sociológica al desempleo, 2012, Redalyc, Revista Nómadas.**

#### Resumen

Desde el punto de vista sociológico, las personas desempleadas constituyen un grupo heterogéneo con importantes diferencias individuales en sus reacciones ante la falta de un empleo. Los desempleados y las desempleadas no constituyen un grupo homogéneo, ya que existen importantes diferencias individuales en la reacción ante la falta de trabajo. El problema social más importante de la actual crisis económica no es que se pierdan empleos, si no que los parados lo sean durante el tiempo suficiente para quedar excluidos del mercado laboral, sin posibilidad de reengancharse a éste cuando llegue la recuperación.

#### La Reforma Laboral

La Reforma Laboral cambiará la fisonomía del mercado ya que ha modificado sustancialmente las condiciones de trabajo, afectando la jornada de trabajo; horario y la distribución del tiempo de trabajo; el régimen de trabajo a turnos; el sistema de remuneración y cuantía salarial; el sistema de trabajo y rendimiento

#### Conclusiones

En primer lugar, hay que decir, que el principal problema para la ciudadanía es el desempleo, y el segundo son los problemas de índole económicos. Cuanto más tiempo se encuentre la ciudadanía desempleada, mayores desventajas obtendrán en su vuelta al mercado de trabajo (mayores grados de angustia vital; más miedo/responsabilidad al fracaso; frustración y elevados sentimientos de derrota). Mostrando actitudes sociales y laborales de abatimiento, inseguridad y resignación,

lo que les hace tener una reducción en sus aspiraciones y proyectos vitales y laborales. Por último, la Reforma Laboral ha traído un cambio en el espacio de las relaciones laborales, modificándose sustancialmente las condiciones de trabajo. Lo que generará confrontación y conflictividad laboral y/o social.

Importancia:

Este artículo analiza variables socioeconómicas como la renta familiar, las prestaciones y los ciclos económicos de una manera conjunta con la edad, el sexo, el nivel de instrucción y su incidencia en la duración del desempleo, lo que ayuda a elegir las variables independientes de manera inteligente según el entorno que rodea al investigador.

## **b. Fundamentación Legal**

El presente trabajo se fundamenta en bases legales establecidas en la Constitución Política de la República del Ecuador del año 2008, principalmente en el Artículo 61.Literal 7 el cual menciona:

Art. 61.- Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos:

7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional

Respecto al empleo, se mencionan los siguientes artículos:

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. 284.- La política económica tendrá los siguientes objetivos:

6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.

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 autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

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

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

Respecto a la discriminación de género, se mencionan los siguientes artículos:

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

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

Art. 70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Art. 331.- 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.

### **c. Fundamentación científico – técnica**

**Variable dependiente: Desempleo**

## **Economía**

Uno de los conceptos más simples es el dado por el economista Mankiw, Gregory, (2012, pág. 3) quien define a la economía como “el estudio del modo en que la sociedad gestiona sus recursos”.

De acuerdo a Bergara, Mario; Berretta, Nora; Della Mea, Umberto; varios, (2003):

La economía es la ciencia que se ocupa del estudio sistemático de las actitudes humanas orientadas a administrar los recursos, que son escasos, con el objetivo de producir bienes y servicios y distribuirlos de forma tal que se satisfagan las necesidades de los individuos, las que son ilimitadas. Desde el punto de vista del individuo la economía se concentra en el estudio de la asignación de sus recursos escasos de forma de obtener la satisfacción máxima de sus preferencias. Asimismo, desde el punto de vista de la sociedad el interés se centra en cómo obtener el máximo nivel de bienestar dados los recursos disponibles. Por tanto, el objeto de la economía es el estudio del comportamiento de los individuos y las organizaciones que estos conforman, como las empresas, las familias, el Estado, etc. Como en el caso de los individuos, la decisión fundamental a la que se enfrentan éstas organizaciones es también entre los deseos casi ilimitados de sus integrantes por bienes y servicios y los recursos limitados con que se cuenta para satisfacerlos. Por ello, también se podría definir la economía como el estudio de la decisión de la sociedad sobre qué producir, cómo producir y para quién producir. (pág. 13).

Mientras que Clement, Norris; Pool, Jhon, (1997, pág. 13) definen a la economía “como la rama de las ciencias sociales que estudia los procesos de producción y distribución y el carácter de los ingresos reales”.

Además para Skousen, Mark, (1994, pág. 16) la economía es “el estudio de cómo los individuos transforman los recursos naturales en productos y servicios finales que pueden usar las personas”

La economía es la ciencia social que busca satisfacer las necesidades de la sociedad, mediante la administración adecuada de los recursos disponibles y la producción de bienes y servicios adecuados, con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de las personas. El principal indicador de la economía de un país es el Producto Interno Bruto, el cual se relaciona inversamente con el desempleo.

A mayor crecimiento económico se refleja una tasa menor de desempleo, ya que para producir más bienes o servicios se necesita mayor cantidad de mano de obra, por lo que existen menos personas desempleadas. Por otro lado, es importante mencionar que los niveles de producción se pueden incrementar también por mejoras en los procesos productivos (factor tecnológico) o por una adecuada gestión. Además, en períodos de recesión económica se genera un decrecimiento del PIB y la tasa de desempleo suele aumentar.

## **Macroeconomía**

De acuerdo a Sachs y Larraín, (1994, pág.1) la macroeconomía es “el estudio del comportamiento agregado de una economía. En tanto que la vida económica de un país depende de millones de acciones individuales realizadas indistintamente por empresas comerciales, consumidores, trabajadores y funcionarios del gobierno, la macroeconomía se centra en las consecuencias globales de cada una de estas acciones”.

Mientras que para Larraín, Felipe; Sachs, Jeffrey, (2002)

La macroeconomía estudia el crecimiento y las fluctuaciones de la economía de un país desde una perspectiva amplia, esto es, una perspectiva que no se complica en demasiados detalles sobre un sector o negocio en particular. Por su propia naturaleza, se centra en las preguntas más importantes de la vida económica de cada nación y, en definitiva, de cada individuo del mundo. (pág.1)

Para De Gregorio, José, (2007) la macroeconomía es:

El estudio de los agregados económicos. Con ella podemos entender cómo funciona la economía, y obtener recomendaciones de política económica. En primer lugar, tratar de entender qué determina los distintos agregados económicos, y en segundo lugar, analizar qué efecto tienen las políticas macroeconómicas sobre la evolución de la economía. (pág.3).

Es así que la macroeconomía estudia el comportamiento global de una economía, utilizando variables de medición como el PIB, la inflación, empleo, desempleo, salarios, tasas de interés y su variación de acuerdo a los ciclos económicos. A través del estudio de ésta podemos determinar cuáles son las causas de varios fenómenos tales como el desempleo, la inflación, el crecimiento de una economía respecto a otras y el impacto de la política económica en ésta.

## **Desempleo**

Según varios investigadores en su informe Bizkailab (2011) mencionan que:

Se puede considerar desempleada la persona que no ha conseguido un empleo al intentar buscarlo y que se ha inscrito en una agencia pública para buscar empleo.

Presupone la existencia de un mercado laboral, refiriéndose a un trabajo por el que se recibe una remuneración material.

Una definición convencional recogida en convenios internacionales asume como parada a la persona que cumple tres criterios: no tiene trabajo, busca activamente trabajo y está disponible para trabajar. Serían aquellos que no tienen un puesto de trabajo y les gustaría tenerlo o a aquellos que cuando no tienen un puesto de trabajo dependen de alguna ayuda económica para poder subsistir. (pág.21)

Para Jahoda, (1987, pág.31) citado por Saavedra, David, (2014, pág. 14) define a los desempleados como “todos aquellos que no tienen un puesto de trabajo pero les gustaría tenerlo o a aquellos que, cuando no tienen un puesto de trabajo, dependen de una ayuda económica, de la procedencia que sea, para subsistir”.

En palabras de Castillo, Juan, (2000, pág. 61) “El desempleo o desocupación es el paro forzoso de los asalariados que pueden y quieren trabajar pero no encuentran un puesto de trabajo. La cuantía del desempleo se utiliza como una medida del bienestar de los trabajadores”.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, (1983) citado por Castillo, Juan, (2000, pág. 61) las personas para considerarse desempleadas deben reunir tres condiciones de manera simultánea “sin empleo, corrientemente disponibles para trabajar y en busca de empleo”. El estar “sin empleo” hace referencia a no haber trabajado ni en relación de dependencia ni de manera independiente. Por otro lado el estar “corrientemente disponible para trabajar” se refiere a que la persona debe estar dispuesta a asumir un empleo en el mismo momento en que se presente la oportunidad; mientras que al referirnos a estar “en búsqueda de empleo” se habla de haber tomado acciones específicas que ayuden a encontrar una plaza de trabajo.

Para Holguín, Rubén, (2003, pág.105) citado por Tejada, María, (2013) “El desempleo y subempleo son variables que dependen básicamente del ritmo de



crecimiento económico, del nivel y de la estructura de la inversión y del consumo de los agentes económicos de una nación.”

Para la Organización Internacional del Trabajo, citado por Tipán, Cristina, (2004, pág. 21) el desempleo es “el conjunto de personas sobre una edad específica, que se encuentran sin trabajo, y están disponible para trabajar y están buscando trabajo durante un período de referencia”. En este grupo se encuentran los cesantes (despido o renuncia) y los trabajadores nuevos quienes acaban de ingresar al mercado laboral.

Para la presente investigación, se utiliza la definición dada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2016) la cual establece que los desempleados 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. Se distinguen dos tipos de desempleo: abierto y oculto. (pág. 8).

Parafraseando a Soto, Antonio, (2010, pág. 2) la principal causa de desempleo es la cantidad de mano de obra debido al crecimiento poblacional. Además, la falta de creación de fuentes de empleo al no fomentar la existencia de nuevas empresas o industrias gracias al poco incentivo que se da a la inversión por parte del gobierno.

El desempleo se entiende como una situación en que algunas personas que teniendo la capacidad, el deseo y la edad de trabajar no encuentran vacante, por lo que no perciben ingresos. Por ende, se puede decir que una persona desempleada es aquella que no ha sido absorbida por la oferta laboral existente y que no percibe una

remuneración, por lo que puede depender de ayudas económicas para satisfacer sus necesidades vitales.

Es causado principalmente por la alta densidad poblacional existente, la falta de incentivos para la inversión y creación de industrias que generen plazas de trabajo, la migración y situaciones propias del ciclo económico.

La existencia de desempleo en un país, es uno de los factores más influyentes en la toma de decisiones de carácter económico y político para los gobiernos de turno. Esto se debe a las consecuencias económicas y sobretodo sociales que genera una alta tasa de desempleo, tales como emigración, aumento de la pobreza, deserción escolar, aumento de la delincuencia, problemas psicológicos, entre otros; por lo que es importante conocer qué lo genera y qué acciones se deben tomar para mantenerlo en un nivel deseable.

### **Tasa de desempleo**

El desempleo se mide a través del cálculo de la tasa de desempleo. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia, (2014, pág. 2) la tasa de desempleo es “la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo, y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA), y está compuesta por: a) Tasa de desempleo abierto y b) Tasa de desempleo oculto”.

La Población Económicamente Activa (PEA) está conformada por las “personas de 15 años y más que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia o aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (empleados); y personas que no tenían empleo pero

estaban disponibles para trabajar y buscan empleo(desempleados)”. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2016)

Así mismo el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, (2014) en su informe de indicadores laborales define a la tasa de desempleo como “el porcentaje que resulta del cociente entre el total de desempleados (D) y la población económicamente activa (PEA), así que  $TD = D / PEA * 100$

En palabras de Tejada, María, (2013)

La tasa de desempleo muestra la incapacidad de la economía para absorber la oferta laboral disponible. En Ecuador el desempleo está dado por varios factores como el sistema productivo, el ambiente legal y político, el crecimiento económico, el crecimiento demográfico, la Población Económicamente Activa y la migración. (pág.7)

## **Clasificación**

Para clasificar al desempleo el autor Castillo, Juan, (2000) lo hace de la siguiente manera:

1. El Desempleo Abierto. Conformado por el conjunto de personas de más de 14 años de edad, que no tienen trabajo y lo están buscando activamente en un período de referencia. Así mismo incluye a las personas que realizaron acciones para establecerse en forma independiente, además casos especiales, los que esperan respuesta de un trabajo o aquellos que en primera instancia no manifestaron buscar empleo, pero luego declararon tener voluntad y disponibilidad y, buscaron trabajo como segunda actividad.

2. El desempleo oculto o desalentado. Comprende a las personas de más de 14 años de edad, que no estaban trabajando, y no buscaron trabajo porque no creían posible

encontrarlo, pero lo buscarían si tuviesen una percepción más positiva de las posibilidades laborales.

3. El desempleo total. Incluye tanto a desempleados abiertos y ocultos. (pág. 62).

Además, se puede distinguir la existencia de dos tipos de desempleo. En palabras de Tipán, Cristina, (2004)

Existen dos clases de desempleo: voluntario e involuntario. En el punto de equilibrio todos los trabajadores que lo deseen encuentran un empleo, pero habrá cierta cantidad de personas que no estarán dispuestas a trabajar por no encontrar los salarios que maximizan su bienestar, esto es conocido como desempleo voluntario. Si algún factor externo como recesiones en el ciclo económico, sindicatos o gobierno impiden el reajuste de los salarios, y generación de lugares de trabajo, aparecerá el desempleo involuntario. (pág.22).

En el Ecuador el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, (2016) distingue dos tipos de desempleo:

Desempleo abierto: Personas sin empleo, que no estuvieron empleados en la semana pasada y que buscaron trabajo e hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores a la entrevista.

Desempleo oculto: Personas sin empleo, que no estuvieron empleados la semana pasada, que no buscaron trabajo y no hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas por alguna de las siguientes razones: tiene un trabajo esporádico u ocasional; tiene un trabajo para empezar inmediatamente; espera respuesta por una gestión en una empresa o negocio propio; espera respuesta de un empleador o de otras gestiones efectuadas para conseguir empleo; espera cosecha o temporada de trabajo o piensa que no le darán trabajo o se cansó de buscar. (pág.8)

Por lo tanto, quienes se encuentran en una situación de paro pueden clasificarse en el grupo de desempleo abierto u oculto. El primero hace referencia a aquellos que están dispuestos a trabajar, han buscado empleo y no lo han conseguido. Por otro lado, los desempleados ocultos son quienes no han buscado, pero que están dispuestos a

trabajar posteriormente; ya sea en la espera de una solicitud laboral específica o en el establecimiento de su propio negocio.

## **Tipos de Desempleo**

Para Ariza, María, (2012) el desempleo se puede clasificar en cuatro tipos:

**Desempleo Cíclico:** es aquel que aparece en épocas de crisis económicas o de recesión y por lo general no es demasiado extenso en el tiempo.

**Desempleo Estacional:** aparece por la fluctuación estacional de la oferta y la demanda, dependiendo de las estaciones del año.

**Desempleo Friccional:** surge por el desacuerdo entre empleado y empleador. Es decir, las condiciones del puesto de trabajo no satisfacen al empleado por tanto abandona su empleo. -**Desempleo Estructural:** es considerado como el más grave. Se trata de un desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo. Es decir, el número de puestos de trabajo disponibles en un sistema económico es menor que el número de personas que buscan empleo. (pág. 9)

Complementando la idea Soto, Antonio, (2010) clasifica al desempleo de la siguiente manera:

1. Estacional: Desempleo breve de no más de un año de duración, provocado por condiciones del tiempo, días festivos, patrones de compra y condiciones del mercado.

2. Cíclico: Se observa en descensos que ocurren en los negocios durante la fase recesiva de un ciclo económico. Se reduce la actividad económica, la demanda de trabajos decae y aumenta substancialmente el número de desempleados.

3. Estructural: Desempleo crónico, de largo plazo y persistente que resulta de cambios fundamentales ocurridos dentro de un sector industrial u ocupación. Se incluye, además, el desempleo causado por el factor de que nuestra economía no crece con la rapidez suficiente para crear todas las oportunidades de trabajo necesarias.

4. Friccional: Se refiere a los trabajadores que van de un empleo a otro para mejorarse. Este desempleo es temporero, de corta duración por los factores que lo provocan. (pág. 3-4).

Mientras que para Herrador, Félix, (2011, pág. 127) “Es necesario diferenciar los distintos tipos de desempleo que se pueden generar, en el conjunto de las economías desarrolladas, y que pueden derivar en el fenómeno del desempleo y/o paro de larga duración”.

Por lo tanto, el desempleo se clasifica según las causas que los producen y puede ser estacional, cíclico, estructural o friccional. El desempleo estructural es el más peligroso ya que se da en el largo plazo y es causado por el insuficiente crecimiento de la economía frente al acelerado crecimiento de la población y por la fuerza que toma la tecnología frente a la mano de obra. Por eso, es al que se debe buscar disminuir mediante políticas laborales y económicas que propendan la creación de fuentes de trabajo perdurables en el tiempo.

### **Consecuencias**

De acuerdo a la investigación realizada para el informe Bizkailab, (2011, pág. 20) mencionan que “el desempleo es un problema que tiene dimensiones económicas, sociales, psicológicas y culturales que no es posible separar, que llevan a las personas a una situación de vulnerabilidad”.

Mientras que en el criterio de Samuelson, Paúl; Nordhaus, William, (2002) el desempleo genera varios efectos como son:

a) Efecto Económico

Cuando aumenta la tasa de desempleo, la economía desperdicia en realidad todos los bienes y servicios que podrían haber producido los trabajadores desempleados. Durante las recesiones, es como si arrojaran a la mar grandes cantidades de automóviles, viviendas, ropa y demás mercancías.

b) Efectos Sociales

El coste económico del desempleo es, ciertamente, alto, pero ninguna cifra monetaria puede reflejar perfectamente los efectos humanos y psicológicos de los largos periodos de persistente desempleo involuntario

c) Efectos Políticos

Se manifiestan por medio de conflictos provocados por la masa de las personas que han perdido sus puestos de trabajo.

d) Efectos Personales

Se vincula con sentimientos de tristeza, angustia y desesperanza. (s/p)

Parfraseando a Leandro, Gabriel, (2016) el desempleo tiene consecuencias económicas y sociales. Las primeras corresponden a todo lo que no se podrá recuperar debido a que no se produjeron bienes y/o servicios y a la pérdida de habilidades y destrezas del capital humano. Por otro lado, las pérdidas sociales hacen referencia a la pobreza que se genera debido a la falta de un ingreso que permita satisfacer las necesidades básicas y al sentimiento de frustración y desmoralización.

Citando a Ariza, María, (2012) menciona que “El desempleo causa problemas en el ámbito personal, familiar, social, político y económico de la persona que lo sufre. La persona desempleada, normalmente, pierde la principal fuente de ingresos en su economía, su estatus, autoestima y seguridad”

Complementando la idea Ruiz Pablo; Ordaz Juan, (2009, pág. 91) afirman que “La pobreza en las sociedades modernas está asociada a la falta de oportunidades de la

población en edad de trabajar para encontrar una ocupación adecuadamente remunerada en una economía cuya producción es cada vez más tecnificada”.

Se puede concluir que las consecuencias del desempleo van más allá del aspecto económico y abarcan también el ámbito social que desencadena en pobreza, sentimientos de frustración y problemas como informalidad, migración, destrucción de familias, delincuencia, entre otras. Es por esto, que se deben tomar medidas gubernamentales para mitigar los efectos del desempleo, con mayor énfasis en la parte social y en el bienestar de las personas desempleadas y sus familias.

### **Variable Independiente: Discriminación de Género**

#### **Derechos Humanos**

De acuerdo a la oficina de Alto Comisionado para los Derechos Humanos, (2006) los derechos humanos son “Derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles”.

Mientras que para la Organización de las Naciones Unidas (2013) “Los derechos humanos son garantías esenciales para que podamos vivir como seres humanos. Sin ellos no podemos cultivar ni ejercer plenamente nuestras cualidades, nuestra inteligencia, talento y espiritualidad”



La Declaración Universal de los Derechos Humanos es la piedra angular en la historia de estos derechos. Fue proclamada el 10 de diciembre de 1948, en París, como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse. (Organización de las Naciones Unidas, 2013).

La declaración universal de los derechos humanos establece treinta derechos que son la base para garantizar la dignidad humana en toda su esencia. De acuerdo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos citado por la Juventud por los Derechos Humanos Internacional (2001) dentro de los treinta artículos referentes, y a criterio del investigador, resaltan los siguientes en materia de discriminación de género.

1. Todos Hemos Nacido Libres e Iguales. Todos hemos nacido libres. Todos tenemos nuestras propias ideas y pensamientos. Todos deberíamos ser tratados de la misma manera.

2. No Discrimines. Estos derechos pertenecen a todos, sin importar nuestras diferencias

7. Todos Somos Iguales Ante la Ley. La ley es la misma para todos. Nos debe tratar a todos con equidad.

8. La Ley Protege tus Derechos Humanos. Todos tenemos el derecho de pedir a la ley que nos ayude cuando hemos sido tratados injustamente.

23. Derechos de los Trabajadores. Todo adulto tiene el derecho de trabajar, cobrar un sueldo justo por su trabajo y a unirse a un sindicato. (Art.1-30)

Parafraseando a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México, (2010) Los derechos humanos buscan defender la dignidad humana, la cual es la base para el desarrollo humano y social. Se establecen en la Constitución, Tratados Internacionales y leyes de cada país. Además se basan en los principios de Universalidad, Interdependencia, Invisibilidad y Progresividad.

La declaración de los derechos humanos es la base para asegurar que las personas tengan un trato igualitario, sin importar su condición social, humana, género, raza, religión, entre otras. Por lo tanto, el respetar los derechos humanos constituye la base fundamental para erradicar la discriminación de género y lograra que todas las personas tengan igualdad de derechos al buscar una plaza de trabajo u oportunidad laboral.

## **Sociología**

Para Guevara Antonio, (2012, pág. 4) La Sociología es “una ciencia social que trata de la realidad y sentido de los comportamientos sociales. Ello implica que la Sociología es un intento de constituir un conjunto de teorías lógicas y consistentes acerca de la sociedad en la que vivimos”.

Parafraseando a Giddens, Anthony, (2000) La Sociología se encarga del estudio de la vida social humana, de los grupos y sociedades, y va desde el estudio del comportamiento individual hasta el comportamiento en sociedad. A pesar de esto, la individualidad del ser humano prima sobre el contexto social, por lo que la sociología busca estudiar la conexión que existe entre el comportamiento humano y la realidad que lo rodea.

Por lo tanto, se puede decir que la sociología es una ciencia social que busca comprender el comportamiento de la sociedad y las causas que las generan. Busca estudiar al hombre como individuo y como parte de un grupo social, el origen de su comportamiento y cómo éste se va modificando por el contexto en el que se desenvuelve. Ya que la sociología busca entender el comportamiento humano desde su origen, se relaciona de manera directa con la discriminación de género, ya que

desde antaño se ha pensado que tanto hombres y mujeres no son aptos para las mismas tareas, y se les ha segregado en diversas áreas.

El estudio de la sociología nunca se detiene, ya que el comportamiento de los seres humanos avanza de acuerdo al contexto en que se desenvuelvan. Además, nunca se podrá predecir cómo actuarán las personas en determinadas situaciones, sino más bien se busca estudiar las causas de su proceder.

## **Discriminación de Género**

### **Definición**

Antes de abordar la temática de discriminación de género, es de suma importancia aclarar los conceptos y la diferencia existente entre sexo y género. En palabras de De la Peña, Eva, (2007) se definen los siguientes términos:

**Sexo:** Es el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos, son naturales y de alguna manera inmodificables. Establece la diferencia entre machos y hembras u hombres y mujeres.

**Género:** Es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales asignadas a las personas. Estas características son históricas, modificables, se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo “masculino y lo femenino”. (pág.8)

Es importante entender a qué se refiere al hablar de discriminación. Según el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, (2016, pág. 1) “La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio

inmerecido a determinada persona o grupo”. Esta condición surge por la presencia de características físicas o el estilo de vida que muchas veces no encaja dentro de los “parámetros sociales”. La etnia, el sexo, la edad, las capacidades especiales, la situación económica, social o de salud, la religión, entre otras características pueden ser razón de discriminación o violación de derechos.

Mientras que para la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, (2012) en su informe “La discriminación y el derecho a la no discriminación” define a ésta como:

La discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. Ésta se genera en los usos y las prácticas sociales entre las personas y con las autoridades, en ocasiones de manera no consciente. Por ello, es importante conocer a qué se refiere para evitar discriminar y saber a dónde recurrir en caso de ser discriminado. (pág.5)

Por otro lado, la búsqueda por la no discriminación se viene dando hace mucho tiempo y aún no se la alcanzado plenamente. Como menciona Lara, Nayi, (2014)

La construcción sobre una igualdad de género ha sido una lucha constante y lenta a lo largo de la historia. La posición femenina en ámbitos políticos, sociales y laborales se ha visto en una desventaja marcada por la desigualdad y discriminación, ya que la sociedad ha puesto a la mujer en una categoría inferior al hombre, ya sea por una concepción religiosa o cultural. Superar esta posición se ha transformado en un camino pesado, más aun cuando la concepción de “igualdad de oportunidades” sigue estancada en sociedades marcadas ampliamente por el patriarcado. (pág. 1)

En definitiva para la Unicef Chile, (2008) “la discriminación constituye una forma de maltrato y es un acto de abuso e injusticia que viola el derecho de igualdad. La discriminación no debe ser parte ni debe ser tolerada en ninguna sociedad democrática”.

En conclusión, al hablar de discriminación de género nos referimos al trato diferenciado a causa del género con el que se identifica una persona, representado en acciones que niegan un trato igualitario y la accesibilidad a las mismas oportunidades que no permiten el goce de los derechos humanos en su totalidad. Al discriminar se crea una desventaja para las personas que son víctimas de éste fenómeno social. Una de las principales causas de discriminación es la basada en el género, ya que se restringe el acceso a iguales oportunidades debido a la creencia social de que “cada género es apto para determinadas tareas”.

A pesar de que la lucha por erradicar la discriminación, es especial la de género, se ha dado a lo largo de la historia; aún queda mucho por hacer ya que la sociedad sigue manteniendo ésta conducta que niega que todas las personas gocen de sus derechos independientemente de su género u otras características que los identifiquen.

## **Origen**

La discriminación de género es una situación que se ha dado a lo largo de la historia, y que ha desencadenado en la existencia de tratados o pactos que buscan proteger el derecho a la no discriminación. De acuerdo a Torres, Marta, (2005)

El principio de no discriminación con base en el sexo, que en la actualidad es un precepto indiscutible de Derecho Internacional, aparece por primera vez en la Carta de Naciones Unidas y en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948. Posteriormente se reitera en los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptados por Naciones Unidas en 1966. (pág.75)

Parfraseando a Ruiz, Ricardo, (2009) El estudio del origen de la desigualdad de género entre hombre y mujer precisa conocer que desde la religión, la filosofía, la

psicología y la literatura; se ha establecido en el imaginario colectivo que las mujeres “por naturaleza” son inferiores, lo que genera innumerables situaciones de desigualdad. Los roles que se han establecido por motivo de género y la catalogación de las mujeres como “ciudadanas de segunda” ha motivado que ésta concepción se vaya perpetuando en los aspectos biológico, intelectual y moral, que ha desencadenado en discriminación en los ámbitos educativos, político, social y laboral.

Es innegable la labor que han realizado los movimientos feministas a lo largo de la historia, que ha hecho posible que se alcancen objetivos en pro de la igualdad de género representados en roles, funciones y estereotipos que se han perpetuado por las instituciones en la sociedad. De acuerdo a Castells, Carmen, (1996) citado por Facio, Alda; Fries Lorena, (2005, pág. 263) entenderemos por feminismo lo relativo a “Todas aquellas personas y grupos, reflexiones y actuaciones orientadas a acabar con la subordinación, desigualdad, y opresión de las mujeres y lograr su emancipación y una sociedad en la que no tengan cabida las discriminaciones por razón de género”

En muchas ocasiones, la discriminación de género viene dada por el establecimiento de roles de género, que son el conjunto de tareas que cada sociedad asigna a hombres y a mujeres. En palabras de Boix, Montserrat, (2016, pág. 1) en el sitio web que habla de cómo se construye la discriminación menciona que “su origen se encuentra en las definiciones sociales y culturales que rigen la conducta de hombres y mujeres y se transmiten de generación en generación a través de los procesos de socialización”. Además condicionan el futuro de las personas, ya que sus conductas deben responder a los patrones sociales asociados al género.

La discriminación por razón de género según De la Peña, Eva, (2007, pág. 8) nace porque “a cada género se le han asignado unos comportamientos determinados a los

que se otorga distinta importancia según una jerarquía de valores que concede una superioridad al género masculino sobre el femenino”.

Complementando la idea Lamas, Marta, (1995) en su estudio Perspectiva de Género afirma que:

Un desarrollo más equitativo y democrático del conjunto de la sociedad requiere la eliminación de los tratos discriminatorios contra cualquier grupo. En el caso específico de las mujeres, la mitad de la población, se ha vuelto una necesidad impostergable de los gobiernos (federales, estatales y municipales) el diseño de políticas que tomen en cuenta las condicionantes culturales, económicas y sociopolíticas que favorecen la discriminación femenina. Estas condicionantes no son causadas por la biología, sino por las ideas y prejuicios sociales, que están entrelazadas en el género. O sea, por el aprendizaje social. (pág. 1)

Por lo tanto, con la finalidad de alcanzar un desarrollo social es de vital importancia establecer condiciones de igualdad entre las personas, indistintamente de su género, mediante políticas que protejan el acceso a iguales oportunidades, eliminando los paradigmas que las limitan por los roles de género preestablecidos. Para luchar contra la discriminación, es necesario un trabajo institucional conjunto del sector público, privado y la sociedad civil que se vea reflejado en los ámbitos sociales, políticos, educativos y laborales.

## **Tipos de Discriminación**

### **Discriminación Social**

Para la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, (2012, pág. 7) “La discriminación se origina en las distintas relaciones sociales, muchas veces desde las familias, a través de la formación de estereotipos y prejuicios”. Además afirma que

“es una conducta socialmente presente, se aprende rápido y tiende a reproducirse hasta convertirse en una práctica cotidiana”.

En criterio de Carmona, Karla; Véliz, Hugo, (2005) en su investigación de la discriminación de género establecen que “La discriminación social, es aquella a la que se ven afectados los grupos de más bajo nivel socioeconómico con respecto a los que están en una mejor posición en esta escala”.

Parfraseando a Rodríguez, Jesús, (2006) muchas veces se pierde el significado global de lo que es la discriminación a nivel social, que no se reduce únicamente a la opinión negativa o el desprecio que se da a una persona o a un grupo de personas por características específicas, sino que es una falta a los derechos fundamentales u oportunidades sociales relevantes. Por lo tanto, el sentido técnico de la discriminación social por género engloba la valoración “negativa” que se le concede a una persona por su condición de hombre o mujer y la vulneración de sus derechos como ser humano.

Tomando la idea de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, (2008) se afirma que la discriminación es un fenómeno social que excluye y minimiza, que resulta de la indiferencia moral y la falta de empatía del uno por el otro; a que es diferente, marginado, desconocido. Además, se convierte en el principal impedimento para la normal interacción de los actores sociales, generando violencia y desencadenando en un ciclo que puede alcanzar grandes dimensiones deteriorando la estructura social.



## **Discriminación Laboral**

Parafraseando a Baquero, Jairo; Guataquí, Juan; varios, (2000) en economía la discriminación laboral se presenta cuando a una persona se le da un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, en comparación a otra persona con la misma capacidad productiva con alguna característica específica ajena a ésta. Se puede hacer referencia al género, como una característica determinante en las oportunidades de obtención de una plaza de trabajo.

Para Carmona, Karla; Véliz, Hugo, (2005, pág. 8) la discriminación laboral “comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo”. Según Reitz, Jeffrey, (2001) en *Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research* citado por los autores mencionados se define como “aquellas decisiones negativas de empleo basadas en criterios como origen o lugar de nacimiento, en lugar de considerar sólo las acreditaciones y calificaciones directamente relacionadas con la productividad potencial del empleado”.

La discriminación laboral se puede evidenciar en todas las fases de la relación laboral. Parafraseando a Carmona, Karla; Véliz, Hugo, (2005) en la fase previa a la contratación se puede palpar la discriminación desde al anuncio de la oferta laboral, donde se pide personas de buena presencia, de un determinado estado civil, de un sexo específico o con otras características que no tienen relación al puesto a desempeñar y se fundamentan en prejuicios; también el solicitar exámenes de embarazo, de sida u otros constituyen una muestra de discriminación en esta etapa. En la segunda fase, cuando la relación laboral está en desarrollo los trabajadores pueden ser discriminados por razones relacionadas al sexo, condición social, ideología, religión; las cuales se dan por la intolerancia a ciertas conductas por parte

del empleador o compañeros de trabajo. En la última etapa, si la relación laboral finaliza por un despido relacionado a la causa de intolerancia se evidencia la discriminación en su máxima expresión.

A criterio de Carmona, Karla; Véliz, Hugo, (2005)

La discriminación laboral, causada por cualquier motivo, es una ineficiencia de mercado, pues si no todos los candidatos a un puesto o a un ascenso tienen las mismas oportunidades, sino que existe un grupo con más posibilidades de obtener este beneficio por motivos ajenos a las capacidades que exige el puesto, siempre existirá un porcentaje de personas que no califiquen a los trabajos o ascensos por sufrir algún tipo de discriminación aun teniendo mayores calificaciones que los que sí quedaron clasificados, lo que implica a futuro un menor rendimiento en ese puesto y en la organización en total. (pág.15)

Complementando la idea Serrano, Patricia, (2001) afirma que “La discriminación laboral por razones de género repercute también en la competitividad de la empresa ya que provoca que se rechacen trabajadoras muy productivas”.

Al hablar de discriminación laboral, resalta aquella que se da por motivos de género; en donde las mujeres son quienes se ven perjudicadas debido a las múltiples trabas que existen al obtener una plaza de trabajo. A pesar de la participación laboral que ha logrado la mujer en los últimos años, aún se mantienen condiciones discriminatorias como dificultad de acceso al empleo, poca posibilidad de ascenso, remuneración, representación de trabajadores y baja presencia en cargos directivos. Las aptitudes vienen dadas por cuestiones biológicas, y dan a las personas diferentes herramientas que pueden ser de gran utilidad para el desarrollo de las actividades laborales. Es por esto, que se debe utilizar a hombres y mujeres en puestos de trabajo acorde a sus aptitudes, con la finalidad de lograr eficiencia en la realización de las tareas encomendadas.

Por último, la igualdad de género en el ámbito laboral, no va a ser una realidad si no se replantea el concepto de igualdad, y se busca dar a hombres y mujeres iguales oportunidades tomando en cuenta las capacidades que posea, y no a que género pertenezca.

### **Discriminación laboral salarial**

Es importante entender a qué hace referencia una brecha salarial. Para la Comisión Europea, (2014) “Se conoce como brecha salarial a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores”.

Complementando la idea De Cabo, Gema; Garzón, María, (2007) en su informe para el Instituto de la Mujer afirman que

Sólo existe discriminación salarial por razón de sexo cuando la mujer percibe una retribución distinta a la del hombre por la realización de un trabajo idéntico o de valor equivalente, es decir, cuando las trabajadoras reciben una remuneración menor que la de los trabajadores por el desempeño de un puesto de trabajo con las mismas tareas, funciones y responsabilidades, bajo las mismas condiciones laborales (tipo de contrato, jornada,...), y en una empresa de similares características (tamaño, número de trabajadores/as, titularidad pública/privada,...). (pág.27)

Cuantitativamente, de acuerdo a estudios realizados por El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, (2009)

Las mujeres realizan dos tercios de las horas laborales de todo el mundo y producen la mitad de los alimentos mundiales; sin embargo, éstas perciben únicamente el 10 por ciento de los ingresos mundiales y poseen menos del uno por ciento de la propiedad mundial. (pág.1)

Tomando la idea de González, (1992) citado por Arriagada, Irma, (1997) se menciona que:

Las mayores desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo corresponden a los ingresos. En la diferencia de ingresos entre ambos sexos, el porcentaje que se atribuye a discriminación de género varía según los países entre 10% y 85% y tiende a superar 50% en los países en desarrollo. (pág. 21)

Parafraseando a Carmona, Karla; Véliz, Hugo, (2005) se afirma que la discriminación por motivos de salarios es una de las formas más comunes las mujeres son las más afectadas. Aun cuando existe una mayor participación laboral femenina, la brecha salarial está lejos de disminuir, ya que entre dos personas de distinto género es posible que la mujer tenga un puesto con menor jerarquía o de peor remuneración, a pesar de tener el mismo nivel de preparación.

En el país, la brecha salarial también es una realidad en el mercado de trabajo. De acuerdo a datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, (2016, pág. 23) “El ingreso laboral promedio de un hombre con empleo es 522,96 USD; mientras que para una mujer con empleo es de 419,75 USD”.

Al lograr una igualdad salarial entre hombres y mujeres se generarían beneficios económicos y sociales, ya que se reduciría la brecha de pobreza al aumentar los ingresos que las mujeres reciben a lo largo de su vida, además de mejorar sus condiciones al jubilarse debido a las pensiones más altas que recibiría.

## **Discriminación laboral por nivel jerárquico**

Existen grandes diferencias en cuanto al cargo que ocupan hombres y mujeres en las empresas. Parafraseando a Chauvin, Silvia, (2010) tanto hombres y mujeres tenemos capacidades, que no dependen del género, si no de la persona, pero deben ser conocidas y desarrolladas, y la forma en las que las desarrollamos depende de nuestros valores que se traducen en comportamiento.

Para ratificar esta tendencia la Comisión Europea, (2014) que menciona que:

El hecho de que las mujeres soporten el peso del trabajo no remunerado del hogar y del cuidado de los niños hace que tiendan a trabajar un menor número de horas. Asimismo, trabajan generalmente en sectores y ocupaciones donde pueden conciliar su vida laboral y familiar. Como resultado, las mujeres tienden a desempeñar trabajos a tiempo parcial, y tienen mayores probabilidades de ser contratadas en empleos con baja remuneración y de no ser designadas para puestos de responsabilidad. Las mujeres tienen una baja representación en los ámbitos de la política y de la economía.

Solo un tercio de los científicos e ingenieros de Europa son mujeres. Incluso en los sectores dominados por mujeres, estas se hallan infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad, en particular los de más alto nivel. En 2013, las mujeres constituyeron solo el 17,8% de los miembros de juntas directivas de las mayores empresas que cotizan en bolsa en el territorio de la UE y ocuparon únicamente el 4,8 % de los puestos de dirección de dichas juntas. (pág.5).

Complementando la idea De Cabo, Gema; Garzón, María, (2007, pág. 28) mencionan que “las trabajadoras sufren también otros tipos de discriminación entre los que cabe resaltar la discriminación en la promoción en el seno de las empresas y en el acceso a cargos directivos o de responsabilidad”

La discriminación laboral por nivel jerárquico también puede ser catalogada como discriminación por cargo ocupado. Parafraseando a Tasigchana, Tatiana; Triviño, Lorena, (2003, pág. 38) implica que la mujer están relegadas a empleos de baja categoría e inferior remuneración, y únicamente en ocasiones excepcionales podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas en cargos que impliquen toma de decisiones y alta responsabilidad.

La diferencia en los puestos de trabajo es una situación que se repite en los países Latinoamericanos como el caso de Perú, citando a Albán, Cinthya, (2013) tenemos que “Si bien la brecha salarial por géneros es baja en el Perú, la presencia de mujeres en altos cargos también lo es. Solo el 9% accede a un cargo de directorio”.

No se puede decir que el éxito de un cargo gerencial depende del género de quien lo desempeñe, sino en las habilidades y capacidades que se posea, independientemente de ser hombre o mujer. Es indispensable también, cambiar la mentalidad y dejar de lado comportamientos machistas, para lograr que los cargos gerenciales sean ocupados por quien tenga un mejor perfil profesional, independientemente de su género.

### **Discriminación laboral por sector**

Parafraseando a Suso, Anabel; Castillo, Marta, (2013) Es de suma importancia profundizar en el análisis de la discriminación laboral de género en los aspectos a los que se les presta menos atención como es la discriminación por sector o rama de actividad, en donde se ha segregado la fuerza laboral femenina debido a la “masculinización” de varios sectores (sector pesquero, ciertos sectores agrícolas, sectores de altas tecnologías, entre otros).

La discriminación por rama de actividad ha sido un tema recurrente a lo largo de la historia desde que la mujer busco acceder al empleo; en particular en el sector industrial y de servicios. Para Castro, José, (2001)

Existen, además, una serie de actividades calificadas como típicamente masculinas o femeninas. En estas actividades, la totalidad o casi la totalidad del personal de determinados sectores, está ocupado por uno o por otro sexo. Respecto de las mujeres, más allá de la capacitación particular necesaria, se dan explicaciones vinculadas al lugar de trabajo, la calidad de las tareas que exigen fuerza muscular, sus riesgos eventuales, como que pueden afectar la procreación, llegando a la conclusión de que sólo pueden ser realizadas por hombres. En otros casos, por el contrario, se señala que se requiere trato delicado, mayor paciencia, o hasta mostrar juventud y belleza, lo que impone las tareas para el sector femenino. Sirven como ejemplo de ambas situaciones, las tareas de la construcción o el trabajo marítimo, por un lado, y las educadoras de párvulos o las recepcionistas, por el otro. (pág.7)

De acuerdo al informe global de seguimiento de los derechos del trabajo declarados por la Organización Internacional del Trabajo OIT presentado por la Oficina Internacional del Trabajo, (2003)

Para algunos trabajadores puede que el acceso al trabajo no sea el asunto primordial. En cambio, pueden surgir obstáculos en relación con las oportunidades con miras al desarrollo de cualificaciones y la promoción profesional. La demanda preferente de mano de obra femenina respecto a la masculina en las industrias textiles y del vestido de las zonas francas de exportación es un ejemplo que a menudo se trae a colación. En este caso, un número mayor de empleos para las mujeres no siempre significa ni mayor seguridad del empleo, ni mejores perspectivas de desarrollo profesional. (pág.19)

A pesar de que la participación laboral femenina se ha incrementado en los últimos años en sectores tradicionalmente desempeñados por hombres, aún no se logra una igualdad debido al bloqueo que se encuentran en determinados puestos. Como lo afirma la Oficina Internacional del Trabajo, (2003)

Con el correr del tiempo, las mujeres han aumentado su participación en las actividades administrativas y de gestión, pero la naturaleza de su carrera profesional suele bloquearles el acceso a los puestos de dirección. Se suele ubicar a las mujeres en sectores no estratégicos y en cargos de personal y administrativos, y no en puestos de trabajo profesionales o cargos ejecutivos que conducen a la alta dirección. Es poco común encontrar mujeres en las áreas de desarrollo de productos o de gestión financiera de las empresas. (pág.50)

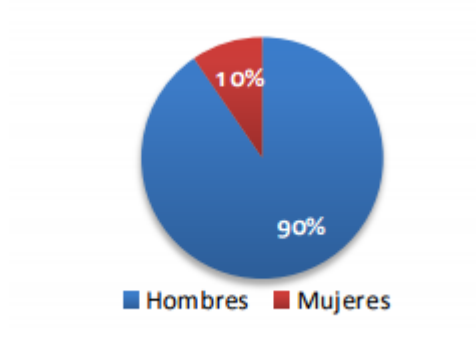
Los puestos de trabajo en determinados sectores económicos se han segmentado a lo largo de la historia, siendo “ideales” para hombres o para mujeres, causando discriminación ya que impide una igualdad en el acceso a las mismas oportunidades laborales.

Tradicionalmente, las actividades en las que se requiere el uso de fuerza física o tienen condiciones más difíciles han sido limitadas para los hombres (sector industrial, pesquero, minero); mientras que las tareas en donde se requiere paciencia, delicadeza e incluso un aspecto físico sutil han sido delegadas a las mujeres (sector textil, servicios, educación). Estas conductas nacen de los paradigmas sociales, y de un estigma preconcebido de las habilidades innatas de cada género, lo que contribuye a que la discriminación persista al no existir igualdad de oportunidades en el campo laboral.

Cuantitativamente, se refleja que el sector minero es dónde se evidencia en mayor proporción la brecha existente entre hombres y mujeres. Como se muestra a continuación, el hombre alcanza el 90% y la mujer sólo el 10% en relación al personal ocupado, que en el año 2014 fue de 12.000 personas. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2014).



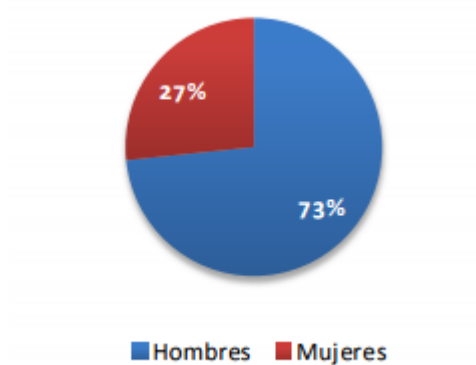
**Gráfico 8. Distribución Porcentual del Personal Ocupado por Sexo. Sector Minero**



Fuente: INEC, 2014.

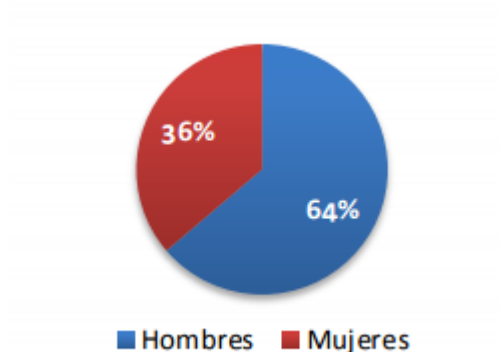
Un panorama similar se observa en el sector manufacturero y de comercio, en donde el personal ocupado es del 73% de hombres y 27% de mujeres de un total de 217.000 trabajadores de la manufactura. Mientras que en el sector comercio, la relación es del 64% en hombres y un 36% en mujeres de un total de 149.000 en el personal ocupado.

**Gráfico 9. Distribución Porcentual del Personal Ocupado por Sexo. Sector Manufactura**



Fuente: INEC, 2014

### Gráfico 10. Distribución Porcentual del Personal Ocupado por Sexo. Sector Comercio



Fuente: INEC, 2014

### Sector Servicios

Tomando la idea de Serrano, Juan, (2011, pág. 1) “El sector servicios es el principal sector económico en las economías de los países desarrollados. Incluye actividades tan variadas como la educación, el comercio, el turismo o los servicios personales”. Además “es el más heterogéneo de toda la actividad económica y se caracteriza por la inmaterialidad y porque son consumidos en el momento en que se producen”.

Complementando la idea de Romero, Iván, (2003, pág. 1) “el suministro de servicios en cuanto a función económica se refiere, es de la misma naturaleza que la producción y venta de bienes materiales y contribuye de igual manera a la formación del producto nacional de las naciones”

Para Romero, Jorge, (2010) “El sector servicios es un importante generador de empleo y representa una gran parte del PIB tanto en economías desarrolladas como

en economías en desarrollo, su crecimiento y especialización han sido evidentes en prácticamente todos los ámbitos del quehacer humano”.

Mientras que para Gershuny, Jonathan; Miles, Ian, (1983) citado por González, Miguel; Del Río, Clemente; Domínguez, José, (2010, pág. 12) “el término servicios se aplica a amplia variedad de actividades llevadas a cabo por las industrias pertenecientes al sector terciario”

En el país, el sector servicios engloba las siguientes actividades: Suministro energías, distribución de agua, transporte, alojamiento, información, financieras, inmobiliarias, científico técnico, administrativos, administración pública, enseñanza, salud, artes, otros servicios. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2014).

En conclusión, el sector servicios es aquel que no produce bienes tangibles, sino que satisface las necesidades de la sociedad mediante la provisión de servicios. Abarca diversas actividades como salud, educación, finanzas, comunicaciones, transporte, entre otras.

Además, es un generador importante de empleo ya que su crecimiento se ha visto motivado por el desarrollo tecnológico de los últimos años que permite que este sector crezca y que se facilite la provisión de servicios para la satisfacción de las necesidades.

## Sector Comercio

Para la Organización Internacional del Trabajo, (2015) “el comercio o servicios de distribución abarca el comercio minorista y el comercio mayorista. Al tratarse del vínculo necesario entre los productores de bienes y sus consumidores, el comercio es una de las actividades económicas más universales”.

De acuerdo a datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, (2012)

El sector de comercio al por menor o minorista en el Ecuador está integrado por 232.760 establecimientos económicos, de un total de 500.217 que declararon actividad económica en el Censo Nacional Económico del año 2010, es decir, el 46,53%<sup>1</sup>. En este sector se contemplan las actividades económicas relacionadas a la venta de: alimentos, bebidas y tabaco (50,5%); otras actividades de comercio al por menor<sup>2</sup> (23,3%); prendas de vestir, calzado y artículos de cuero (10,9%); productos farmacéuticos y medicinales, cosméticos y artículos de tocador (4,7%); libros, periódicos y artículos de papelería (3,2%); y aparatos eléctricos de uso doméstico, muebles y equipo de iluminación (3,0%).

Complementando la idea, la misma fuente menciona que “Al analizar el personal ocupado por género, el 58% del total corresponde a las mujeres y el 42% restante son hombres. Por actividad económica, también se observa una mayor participación de mujeres como personal ocupado en los establecimientos”.

El sector comercio se dedica, en sí, a la compra y venta de bienes. Es decir es el nexo entre productores y consumidores, mediante la transacción de algo a cambio de otra cosa de igual valor o de dinero. Representa el mayor porcentaje de participación dentro de los sectores de la economía en el país y emplea más mano de obra femenina.

## Sector manufacturero

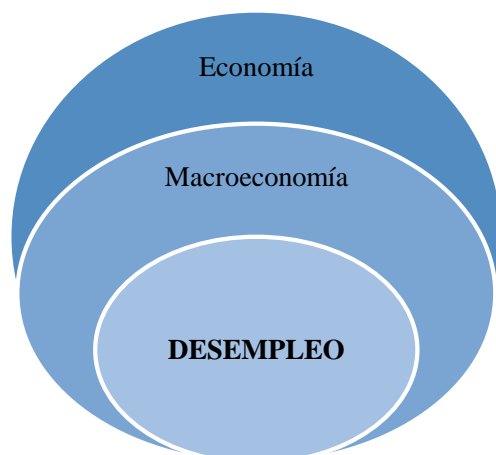
Para la Organización Internacional del Trabajo, (2015)

El sector de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado se caracteriza por una producción geográficamente dispersa y por cambios rápidos impulsados por el mercado, y proporciona oportunidades de empleo a millones de trabajadores en todo el mundo, en particular las mujeres jóvenes. Debido al elevado número y al perfil de los trabajadores empleados, el sector ofrece un enorme potencial para impulsar el desarrollo económico y social.

Por otro lado a criterio de Rebolledo, Jorge; López, Leonardo; Duque, Carlos; varios, (2013, pág. 50) “se entiende por actividad industrial al producto de operaciones productivas dedicadas a la transformación de materias primas en productos para consumo final o intermedio; pero las actividades manufactureras están representadas por la transformación continua de materias primas en productos transformables”. Corresponden al sector secundario de la economía; tales como las industrias productoras de bienes de capital, bienes intermedios y las industrias productoras de bienes de consumo no duradero.

## Supra ordenación Conceptual

**Gráfico 11. Variable dependiente: Desempleo**



Elaborado por: El Autor

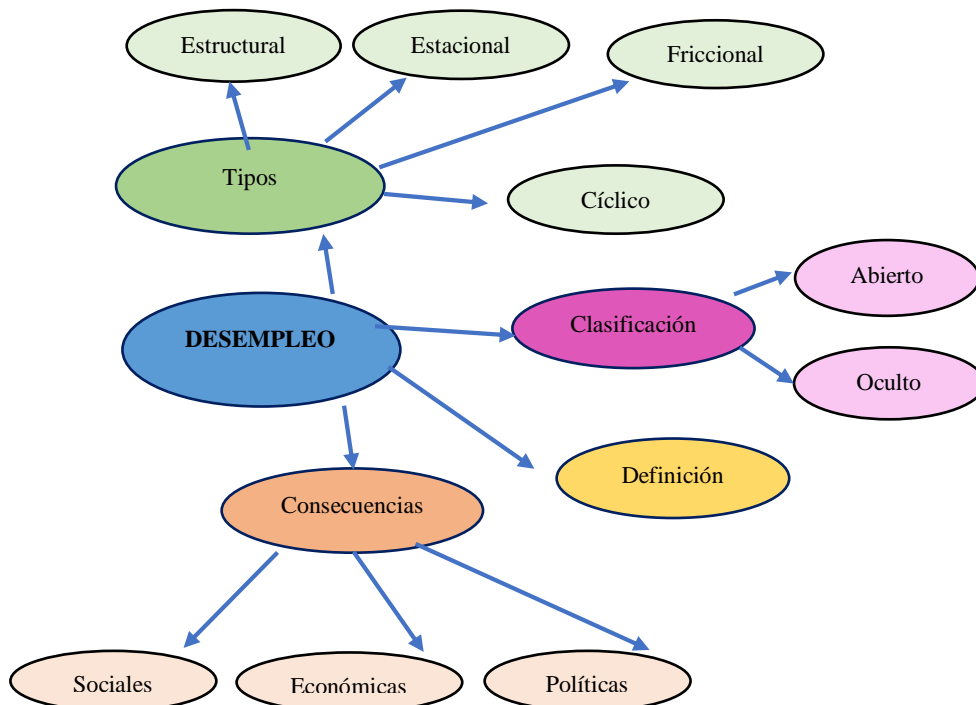
**Gráfico 12. Variable independiente: Discriminación por género**



Elaborado por: El Autor

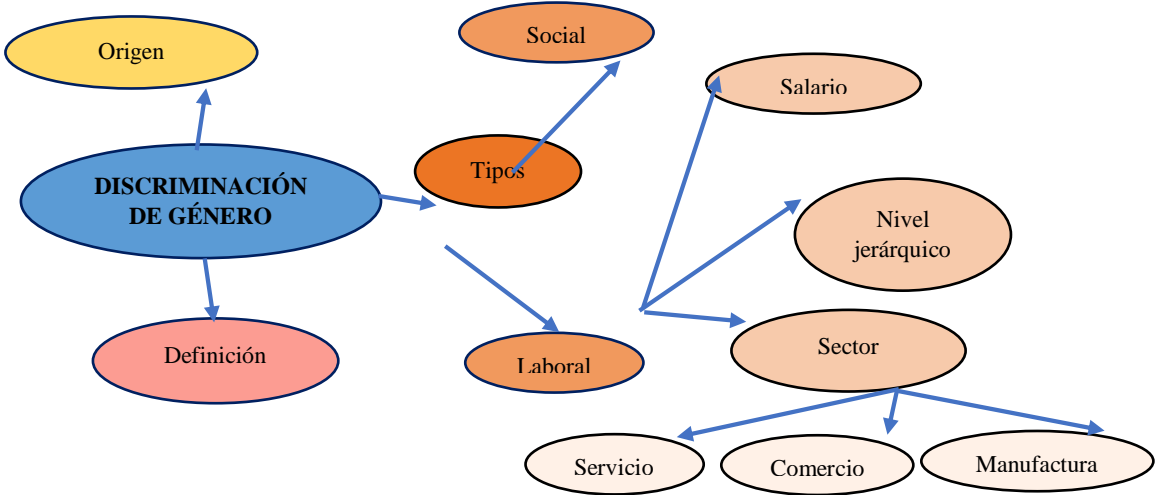
### **Infraordinación Conceptual**

**Gráfico 13. Variable dependiente: Desempleo**



Elaborado por: El Autor

**Gráfico 14. Variable independiente: Discriminación de Género**



Elaborado por: El Autor

**c. Preguntas directrices y/o Hipótesis**

**Formulación de la Hipótesis**

Ho: La causa de desempleo es indiferente del género en las PYMES del sector servicios del cantón Ambato en el año 2015

Hi: La causa de desempleo se relaciona con el género en las PYMES del sector servicios del cantón Ambato en el año 2015.

## **CAPITULO III**

### **3. Metodología**

#### **a. Modalidad, enfoque y nivel de investigación**

##### **a.1 Modalidad**

La modalidad de investigación que se utiliza en este trabajo es la Bibliográfica-Documental, ya que se utiliza libros, tesis, revistas e internet para obtener una base teórica confiable que ayude al desarrollo de la investigación. Se utiliza en gran parte información del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y de organismos internacionales dedicados al estudio de la igualdad de género en Latinoamérica.

La investigación bibliográfica para Cedeño, Loor, (2010, pág. 24), “es la investigación que se realiza en los libros y textos”.

Mientras que para recolectar información primaria se recurre a la investigación de campo que, en palabras de Cedeño, Loor, (2010) “Es la que se realiza en el lugar de los hechos, en el lugar donde se desarrollan los acontecimientos.”. Para esto, se encuestará a los desempleados del cantón Ambato quienes hayan aplicado en el sector servicios.

##### **a.2 Enfoque**



El enfoque a utilizarse en el presente trabajo de investigación es el Cualitativo-cuantitativo o también llamado Mixto, debido a la necesidad de contrastar variables con atributos distintos.

En palabras de Icart Isert, Pulpón Segura, Garrido Aguilar, & Delgado Hito, (2012, pág. 21) el enfoque cuantitativo, “se basa en el conocimiento que nos ayuda a mantener la vida física por los métodos cuantitativos con los que se define un problema, se formulan hipótesis, se obtienen y analizan datos para verificar las hipótesis iniciales.”

De igual forma según Icart Isert, Pulpón Segura, Garrido Aguilar, & Delgado Hito, (2012, pág. 21) El enfoque cuantitativo “se basa en el conocimiento que ayuda a mantener la vida cultural y se adquiere por los métodos cualitativos en los que el diseño está abierto a los hallazgos que se producen durante el desarrollo de la propia investigación”.

Las ciencias sociales, entre éstas la economía precisan el enfoque mixto debido a que utilizan datos de carácter cualitativo y cuantitativo, que buscan determinar patrones de comportamiento a través de la estadística utilizada para contrastar la hipótesis. Es por esto, que para determinar la incidencia de la discriminación de género (cualitativa) en el desempleo (cuantitativa) es preciso utilizar este enfoque.

### **a.3 Nivel de investigación**

El nivel de investigación describe a qué profundidad se va a analizar un problema. En este caso, se establece el uso de los siguientes niveles de investigación.

## Nivel descriptivo

Según Behar, Daniel (2008, pág. 17) los estudios a nivel descriptivo “sirven para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Permiten detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos”.

Este nivel busca describir las variables para determinar las características más importantes del objeto de estudio y las causas que lo provocan.

## Nivel correlacional

De acuerdo a Behar, Daniel (2008)

El investigador pretende visualizar cómo se relacionan o vinculan diversos fenómenos entre sí, o si por el contrario no existe relación entre ellos. Lo principal de estos estudios es saber cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de otra variable relacionada (evalúan el grado de relación entre dos variables). (pág.19)

La investigación a nivel correlacional busca medir el grado de relación existente entre dos o más variables en una situación específica, con el objetivo de determinar la variación que sufre una variable de acuerdo al comportamiento de otra variable relacionada.

## Nivel explicativo

Este nivel se refiere básicamente a un estudio de causa y efecto entre las variables. Según Behar, Daniel (2008, pág. 18) “Buscan encontrar las razones o causas que ocasionan ciertos fenómenos. Su objetivo último es explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste”.

Mientras que para el autor Cedeño Loor, (2010, pág. 14), “El nivel explicativo, corresponde a una investigación de abstracción superior”.

Por lo tanto, este nivel de investigación busca explicar por qué y bajo qué circunstancias se da un fenómeno para determinar una relación causal entre las variables, en este caso la relación existente entre discriminación por género y el desempleo.

### **b. Población, muestra y unidad de investigación**

#### Población

Según Leiva, Francisco, (2001, pág.21) citado por Valencia, Gabriela, (2011)

En la estadística y en la investigación se denomina población a todo grupo de personas u objetos que poseen una característica en común. Igual denominación se da al conjunto de datos que se han obtenido en una investigación, son poblaciones o

universos factibles de investigación como por ejemplo las personas de un grupo, clase o estrato social. (pág.32)

La población sujeta a la investigación son los desempleados del cantón Ambato, que de acuerdo al Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos en la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo al 2015 ascienden a 6046. Dentro de éstos se busca a quienes hayan aplicado por una plaza de trabajo dentro de las PYMES del sector servicios.

### Muestra

Para Leiva, Francisco, (2001, pág.36) citado por Valencia, Gabriela, (2011, pág. 33) la muestra “consiste en una serie de operaciones destinadas a tomar parte del universo o población que va a ser estudiado, para facilitar la investigación, ya que en muchos casos es imposible estudiar a la totalidad de elementos de la población”. Paraphraseando al mismo autor, se debe asegurar que la muestra obtenida sea representativa, que el margen de error esté dentro de los límites estadísticos y que su tamaño sea óptimo; ya que de éstos factores depende el éxito y fiabilidad de la investigación.

Es importante mencionar que debido a la inexistencia de una base de datos de las personas desempleadas se encuestará de manera aleatoria a quienes estén desempleadas y hayan aplicado por una plaza de trabajo en el sector servicios.

Para determinar la muestra se utilizará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{(N - 1) E^2 + Z^2 p q}$$

En donde:

N = Población

P= Probabilidad de ocurrencia

Q= Probabilidad de no ocurrencia

E= error de muestreo

Z= nivel de confiabilidad

Cálculo de la muestra (Desempleados del cantón Ambato)

N= 6046

P= 0.5

Q=0.5

E= 5%

Z= 1.96 al 95% de nivel de confianza

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 6046}{(6046 - 1)0.05^2 + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)}$$

$$n = \frac{5806.58}{16.07}$$

**n = 361**

## Unidad de investigación

Según, Salinas, José, (2010, pág. 7) unidad de investigación es “la parte de la muestra que se toma para realizar las observaciones correspondientes. Puede ser una persona, animal, planta, mineral, objeto o fenómeno”. Las unidades de investigación del presente trabajo son los desempleados del cantón Ambato que han aplicado en las PYMES del sector servicios del cantón Ambato. Estos deberán responder de manera afirmativa a las preguntas 3 y 4 de la encuesta para poder ser parte de la unidad de investigación requerida, ya que no se cuenta con una base de datos establecida.

**c. Operacionalización de Variables**

**Tabla 7. Operacionalización Variable dependiente: Desempleo**

CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	TÉCNICAS/INSTRUMENTOS
El desempleo se entiende como una situación en que algunas personas que teniendo la capacidad, el deseo y la edad de trabajar no encuentran vacante, por lo que no perciben ingresos. Por ende, se puede decir que una persona desempleada es aquella que no ha sido absorbida por la oferta laboral existente y que no percibe una remuneración	Causas	<p>Sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de preparación académica</li> <li>- Discriminación</li> </ul> <p>Económicas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Demanda laboral</li> </ul>	¿Cuál es la principal razón por la que se encuentra desempleado?	<p>Encuesta- Cuestionario</p> <p>Dirigida a los desempleados del cantón Ambato</p>
	Clasificación	<p>Abierto</p> $TDA = \frac{DA}{PEA}$ <p>Oculto</p> $TDO = \frac{DO}{PEA}$	<p>¿Actualmente se encuentra desempleado?</p> <p>¿Postuló en una PYME del sector servicios?</p>	<p>Encuesta- Cuestionario</p> <p>Dirigida a los desempleados del cantón Ambato</p> <p>Encuesta- Cuestionario</p> <p>Dirigida a los desempleados del cantón Ambato</p>

	Consecuencias	Económicas Políticas	<p>¿Considera que aumentará el desempleo en las PYMES del sector servicios en el cantón Ambato con la implementación de las nuevas reformas laborales?</p> <p>¿A quién afectará en mayor proporción las nuevas reformas laborales?</p>	<p>Encuesta- Cuestionario</p> <p>Dirigida a los desempleados del cantón Ambato</p>
--	---------------	-------------------------	--	--

Elaborado por: El Autor



**Tabla 8. Operacionalización de la variable independiente: Discriminación de Género**

<b>CONCEPTO</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>TÉCNICAS/INSTRUMENTOS</b>
Al hablar de discriminación de género nos referimos al trato diferenciado a causa del género con el que se identifica una persona, representado en acciones que niegan un trato igualitario y la accesibilidad a las mismas oportunidades que no permiten el goce de los derechos humanos en su totalidad. Al discriminar se crea una desventaja para las personas que son víctimas de éste fenómeno social	Causas	Estructura social	¿Cuál considera que es la principal causa de discriminación de género en el sector servicios?	Encuesta- Cuestionario  Dirigida a los desempleados del cantón Ambato
	Tipos	Laboral  Social	¿Ha sido víctima de discriminación laboral por su género?  ¿Se ha sentido acosado en su puesto de trabajo?	Encuesta- Cuestionario  Dirigida a los desempleados del cantón Ambato

	Consecuencias	Económicas	¿Considera que el género dificulta las oportunidades de empleo?	Encuesta- Cuestionario  Dirigida a los desempleados del cantón Ambato
		Sociales	¿Considera que la discriminación de género desmotiva a continuar con la preparación académica debido a la falta de igualdad de oportunidades?	Encuesta- Cuestionario  Dirigida a los desempleados del cantón Ambato

Elaborado por: El Autor

## d. Descripción detallada del tratamiento de la información de fuentes primarias y secundarias

### d.1 Plan de recolección de la información

**Tabla 9. Fuentes de Información Primaria**

<b>¿QUIÉN?</b>	Barrera Rodríguez Cinthya Daniela
<b>¿DÓNDE?</b>	Cantón Ambato
<b>TÉCNICA</b>	Encuesta
<b>¿A QUIÉNES?</b>	Dirigida a los Desempleados del cantón Ambato que han aplicado por una plaza de trabajo en las PYMES del sector servicios
<b>¿CUÁNTAS VECES?</b>	1
<b>INSTRUMENTO</b>	Cuestionario

Elaborado por: El Autor

**Tabla 10. Fuentes de Información Secundaria**

<b>Fuentes de Información</b>	Técnica
<b>Marco conceptual</b>	Lectura científica Fichas
<b>Datos</b>	Fichas

Elaborado por: El Autor

### d.2 Plan de procesamiento de la información

Para el procesamiento de la información recolectada se utilizará el programa SPSS. El SPSS (Statistical Product and Service Solutions) es una potente herramienta de tratamiento de datos y análisis estadístico. (Bausela, Esperanza, 2005, pág. 64). Es un software para el análisis estadístico que genera análisis estadísticos muy completos que permiten observar relaciones de dependencia entre las variables o predecir comportamientos. Se orienta al análisis multivariante de datos experimentales.

Específicamente, el SPSS se utilizará en la tabulación de los datos, obtención de resultados mediante el análisis descriptivo propio para datos cuali-cuantitativos y para la contratación de la hipótesis mediante el coeficiente de Mann- Whitney.

Parafraseando a Berlanga, Vanesa; Rubio María, (2012) En las Ciencias Sociales es habitual el uso de pruebas no paramétricas ya existen muchas variables que no siguen las condiciones de parametricidad, como son el uso de variables cuantitativas continuas o la distribución normal de las muestras. El coeficiente de Mann- Whitney se utiliza cuando se tiene 2 muestras independientes en donde la Hipótesis nula ( $H_0$ ) es que no hay diferencias y la Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ) que sí existen diferencias.

Para comparar los resultados de éste coeficiente se lo hace de la siguiente manera: Si (Sig. Asintótica bilateral  $>0.05$ ) se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ . Mientras que si (Sig. Asintótica bilateral  $\leq 0.05$ ) se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

Para el presente trabajo se cruzará las variables de género, con la variable de las causas de desempleo y se aplicará el coeficiente de Mann – Whitney. Si el valor encontrado es mayor a 0.05 (valor establecido de la prueba) se aceptará  $H_0$ ; es decir que: La causa de desempleo es indiferente del género en las PYMES del sector servicios del cantón Ambato en el año 2015. Por el contrario si el valor encontrado es menor o igual a 0.05 (valor establecido de la prueba) se rechazará  $H_0$  y se aceptará  $H_1$ ; es decir que: La causa de desempleo se relaciona con el género en las PYMES del sector servicios del cantón Ambato en el año 2015.

## CAPITULO IV

### 4. Resultados

#### a. Principales resultados

##### a.1 Resultados

#### Pregunta 1. Edad

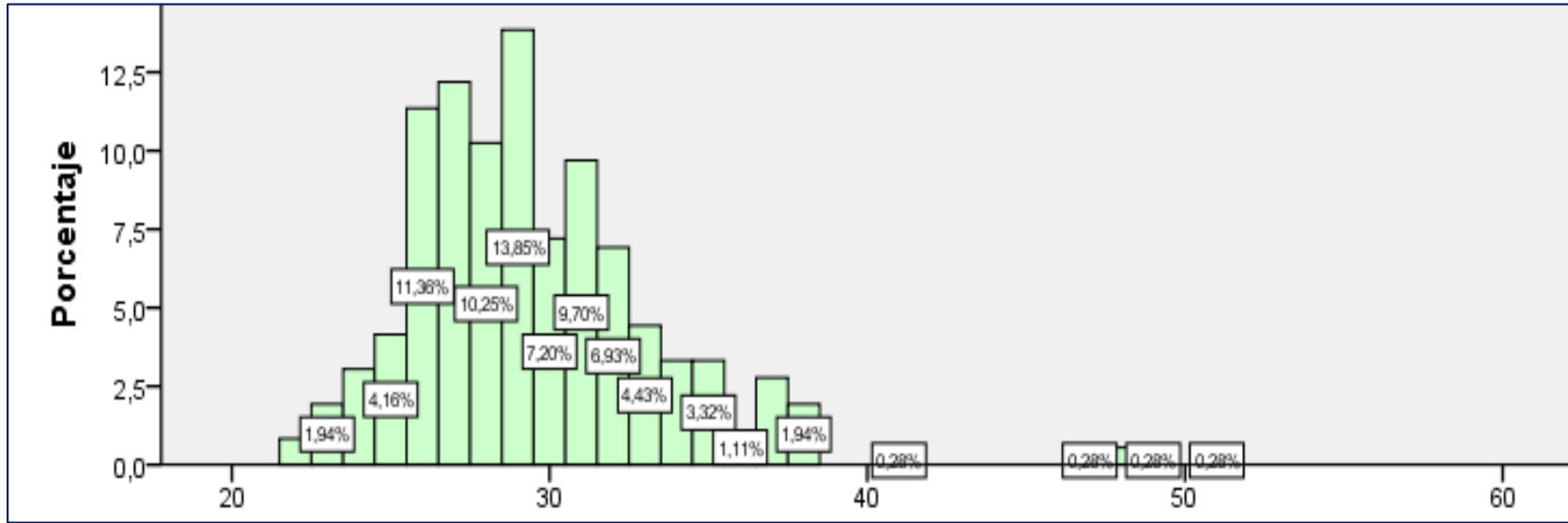
**Tabla 11. Edad**

Estadísticos descriptivos						
	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Edad	361	29	22	51	29,61	4,155
N válido (por lista)	361					

Fuente: Encuesta

Elaborado por: El Autor

Gráfico 15. Edad



Fuente: Tabla 11  
Elaborado

por:

El

Autor

## **Análisis e Interpretación**

Se muestra que la edad mínima de las 361 personas desempleadas que han sido entrevistadas es de 22 años y la mayor es de 51 años. Mientras que, la edad media es de 30 años lo que muestra que el desempleo es una situación que se puede presentar a cualquier edad. La variación de la edad respecto a la edad promedio es de 4 años, tal como lo muestra la desviación estándar.

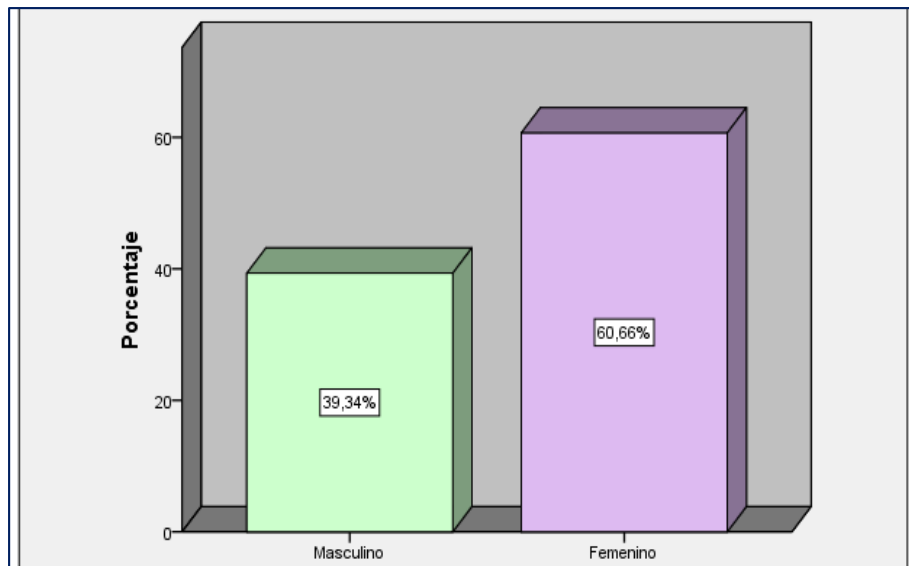
## Pregunta 2. Género

**Tabla 12. Género**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	142	39,3	39,3
	Femenino	219	60,7	100,0
	Total	361	100,0	

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: El Autor

**Gráfico 16. Género**



Fuente: Tabla 12  
Elaborado por: El Autor

## Análisis

De los 361 desempleados encuestados, 142 pertenecen al género masculino representando el 39.3%. El 60.7% restante, es decir 219 son mujeres. Todos los encuestados han buscado una plaza de trabajo en las PYMES del sector servicios en el cantón Ambato.



## **Interpretación**

Este resultado muestra de manera clara una gran diferencia de género entre los desempleados, donde la mujer tiene una menor participación dentro del mercado laboral debido a varias causas, entre las que se encuentra la discriminación.

A pesar de que la participación laboral de las mujeres se ha ampliado en los últimos años, aún existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres desempleados. Parfraseando a Zabudovsky, Gina (2011) citada por Alto Nivel (2011) el modelo patriarcal en el cual la mujer es una extensión de su rol en el hogar se aplica en las empresas mediante el modelo de autoridad jerárquica. Además, aún existe el “techo del cristal” que impide a la mujer alcanzar puestos directivos o de decisión.

### Pregunta 3. Profesión

**Tabla 13. Profesión**

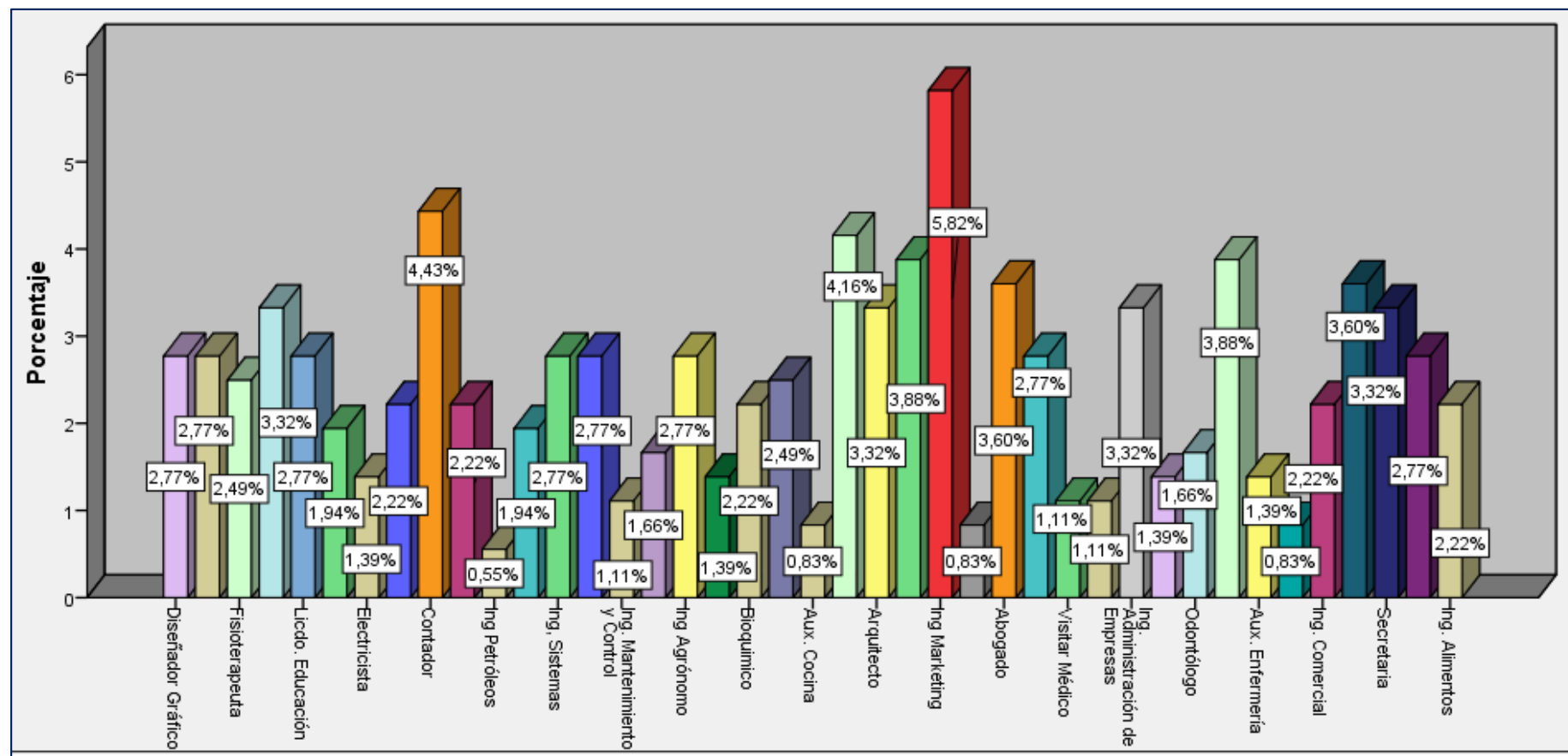
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Diseñador Gráfico	10	2,8	2,8
	Médico	10	2,8	5,5
	Fisioterapeuta	9	2,5	8,0
	Parvularia	12	3,3	11,4
	Lcdo. Educación	10	2,8	14,1
	Lcdo. Cultura Física	7	1,9	16,1
	Electricista	5	1,4	17,5
	Ing. Turismo	8	2,2	19,7
	Contador	16	4,4	24,1
	Ing. Civil	8	2,2	26,3
	Ing. Petróleos	2	,6	26,9
	Economista	7	1,9	28,8
	Ing. Sistemas	10	2,8	31,6
	Ing. Ambiental	10	2,8	34,3
	Ing. Mantenimiento y Control	4	1,1	35,5
	Lcdo. Idiomas	6	1,7	37,1
	Ing. Agrónomo	10	2,8	39,9
	Zootecnista	5	1,4	41,3
	Bioquímico	8	2,2	43,5
	Chef	9	2,5	46,0
	Aux. Cocina	3	,8	46,8
	Meseros	15	4,2	51,0
	Arquitecto	12	3,3	54,3
	Aux. Servicios	14	3,9	58,2
	Ing. Marketing	21	5,8	64,0
	Comunicador Social	3	,8	64,8
	Abogado	13	3,6	68,4
	Trabajadora Social	10	2,8	71,2
	Visitar Médico	4	1,1	72,3
	Ing. Comercio Exterior	4	1,1	73,4
Ing. Administración de Empresas	12	3,3	76,7	
Belleza y Cosmetología	5	1,4	78,1	

	Odontólogo	6	1,7	79,8
	Psicólogo	14	3,9	83,7
	Aux. Enfermería	5	1,4	85,0
	Ing. electrónico	3	,8	85,9
	Ing. Comercial	8	2,2	88,1
	Ing Mecánico	13	3,6	91,7
	Secretaria	12	3,3	95,0
	Chofer	10	2,8	97,8
	Ing. Alimentos	8	2,2	100,0
	Total	361	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: El Autor

**Gráfico 17. Profesión**



Fuente: Tabla 13  
 Elaborado por: El Autor

## **Análisis:**

La profesión con mayor desempleo de acuerdo a la encuesta realizada, son ingenieros en marketing con el 5.8%. Le siguen de cerca los contadores con el 4.4%, los meseros con el 4.2%, los auxiliares de servicios y psicólogos con el 3.9%, los abogados e ingenieros mecánicos representando el 3.6%; los arquitectos, ingenieros en administración de empresas y secretarias con el 3.3%; los diseñadores gráficos, médicos, licenciados en educación, ingenieros en sistemas, ingenieros ambientales, ingenieros agrónomos, trabajadoras sociales y choferes representando el 2.8%, le siguen las demás profesiones.

## **Interpretación**

De los 21 ingenieros en marketing desempleados que representan el 5.8% del total, 4 son hombres (1.1%) y 17 son mujeres (4.7%). Mientras que en los contadores desempleados (4.4%) no existe mucha diferencia entre hombres y mujeres ya que los primeros representan el 1.9% y las mujeres el 2.5% restante.

Existen profesiones en las que se nota una participación mayoritaria de hombres o mujeres. Es así que en el caso de la Ingeniería Mecánica se da una frecuencia de 10 hombres frente a 3 mujeres; mientras que las secretarias encuestadas son 11 mujeres frente a 1 hombre lo que demuestra que aún existen profesiones que se designan socialmente de acuerdo al género.

Parafraseando a Espino, Alma, (2011) en el mercado laboral aún se nota la existencia de una “división sexual del trabajo”, es decir, la distribución de tareas y de obligaciones de acuerdo al género por la creencia de que las desarrollarán de mejor manera debido a su naturaleza biológica; lo que limita la participación de las mujeres en el trabajo remunerado y en ciertas actividades de carácter científico, técnico, político o social.

Se nota además una segregación horizontal dentro del mercado laboral, en donde la presencia femenina predomina en ciertas áreas como el servicio doméstico, la educación y actividades de apoyo; mientras que los hombres se concentran con mayor fuerza en la construcción, la minería, el transporte, el sector eléctrico, entre otros. Por otro lado, la participación en los servicios financieros e inmobiliarios y en la industria es más equitativa.

La división sexual del trabajo se expresa en el mercado laboral debido al tipo de ocupaciones en que predominan las mujeres. Además, la existencia del llamado techo de cristal representa un obstáculo para escalar posiciones en las jerarquías. (Espino, Alma, 2011, pág. 2).

**Pregunta 4.** ¿Se encontraba desempleado al 2015?

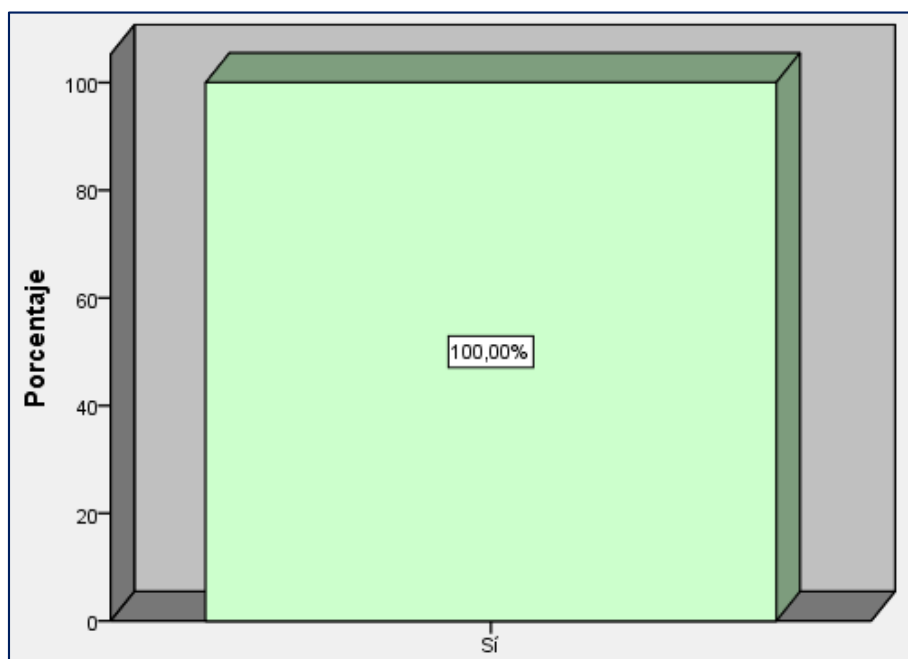
**Tabla 14. Situación Laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	361	100,0	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: El Autor

**Gráfico 18. Situación Laboral**



Fuente: Tabla 14

Elaborado por: El Autor

### **Análisis e Interpretación**

El 100% de las personas se encontró desempleada en el período de referencia (año 2015) . De esta manera, se puede medir el desempleo abierto que de acuerdo al Instituto Nacional de estadísticas y Censos (2016, pág. 6) “El desempleo abierto está compuesto por las personas que, en la semana de referencia, estuvieron sin empleo y buscaron uno, es decir hicieron algún tipo de gestión para conseguir un empleo”

**Pregunta 5.** ¿Postuló en una PYME del sector servicios?

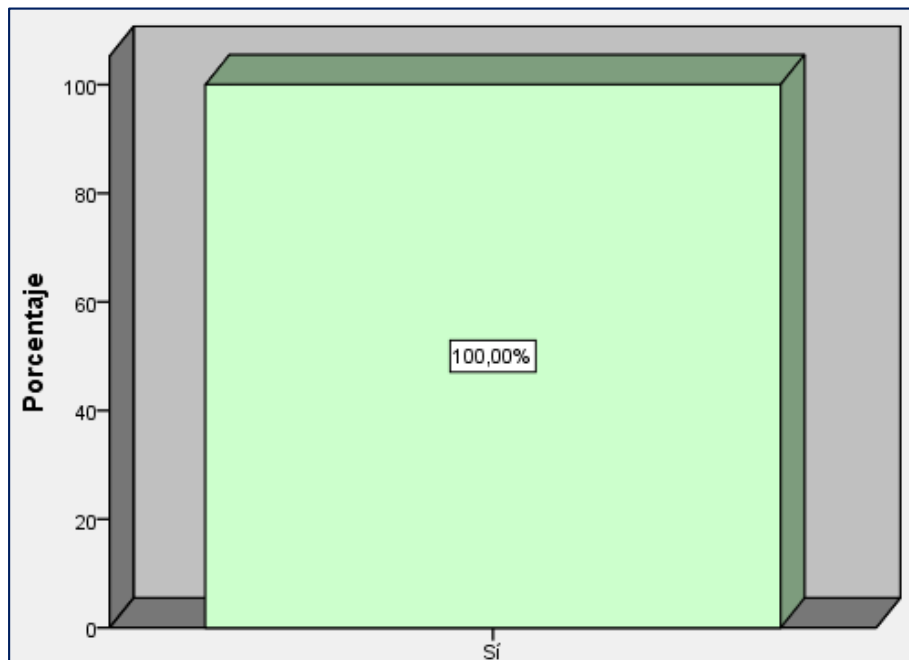
**Tabla 15. Sector Servicios**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	361	100,0	100,0

Fuente: Encuesta

Elaborado por: El Autor

**Gráfico 19. Sector Servicios**



Fuente: Tabla 15

Elaborado por: El Autor

### **Análisis e Interpretación**

El 100% de los encuestados buscó trabajo en una PYME del sector servicios en el cantón Ambato, lo cual es indispensable para la investigación debido a la delimitación espacial que se plantea en el tema.

Es importante que los encuestados pertenezcan al sector servicios, ya que la participación es más equitativa entre hombres y mujeres. De acuerdo al Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (2014, pág. 21) “la distribución porcentual por género en este sector es del 62% para los hombres y el 38% restante para las mujeres”; mientras que en los otros sectores como el de comercio, manufactura y minería existe menos equidad y se observa una participación mayor del género masculino debido a la naturaleza de éstas actividades.



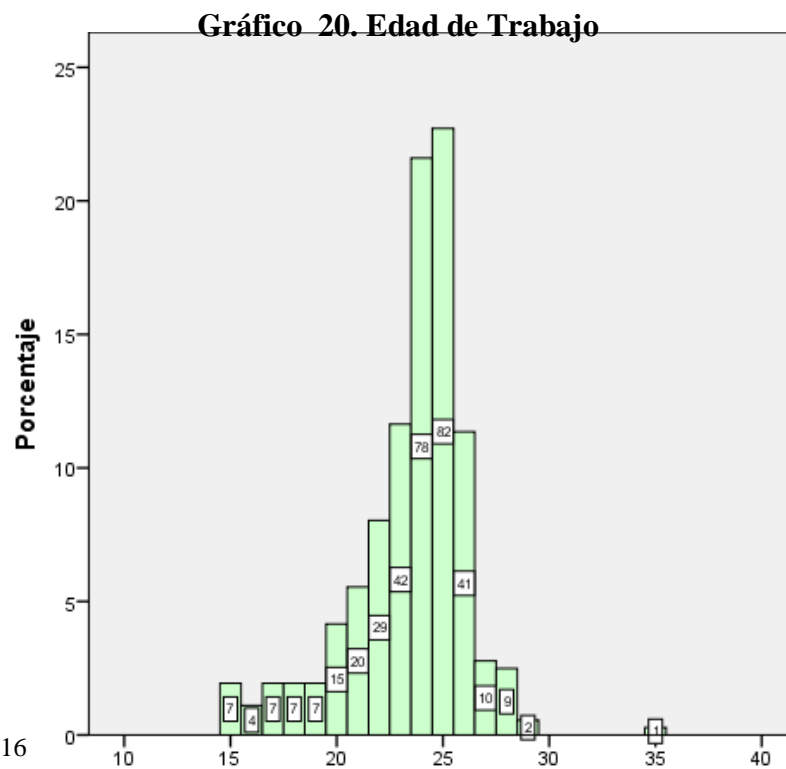
**Pregunta 6.** ¿Desde qué edad trabajó?

**Tabla 16. Edad de Trabajo**

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Desde qué edad trabajó	361	15	35	23,47	2,750
N válido (por lista)	361				

Fuente: Encuesta

Elaborado por: El Autor



Fuente: Tabla 16

Elaborado por: El Autor

**Análisis e Interpretación**

La edad mínima en que las personas encuestadas empiezan a trabajar es de 15 años, mientras que la máxima es de 35. La mayor parte de las personas empieza a trabajar desde los 23 a los 26 años representando el 67.3% del total de encuestados. Esto refleja que la mayoría espera a graduarse para buscar una plaza de trabajo que vaya acorde a su profesión y le genere un ingreso económico representativo. Por otro lado, quienes empiezan a trabajar desde edades tempranas (15 a 18 años) representan el 6.8% del total, lo hacen debido a que no cuentan con familiares que los mantengan y buscan obtener sus propios ingresos.

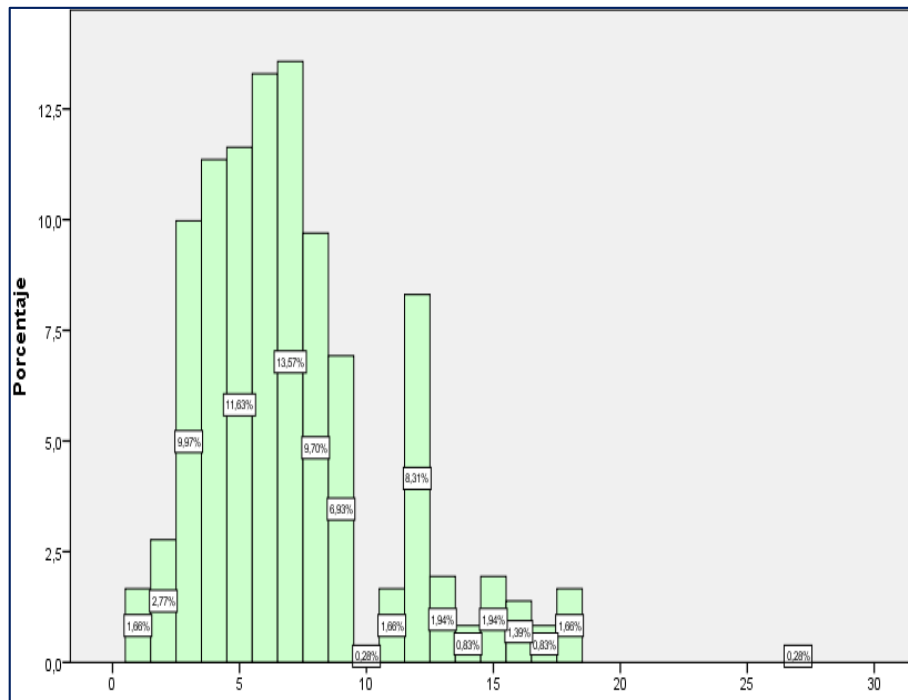
**Pregunta 7.** ¿Cuánto tiempo está desempleado?

**Tabla 17. Tiempo de Desempleo**

Estadísticos descriptivos						
	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Cuanto tiempo está desempleado	361	26	1	27	7,16	3,832
N válido (por lista)	361					

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: El Autor

**Gráfico 21. Tiempo de Desempleo**



Fuente: Tabla 17  
Elaborado por: El Autor

**Análisis e Interpretación**

El tiempo de desempleo mínimo para los encuestados es de 1 mes, mientras que el tiempo máximo es de 27 meses. El tiempo promedio sin encontrar trabajo es de 7 meses con una variación de 4 meses respecto a la media.

Para Sandoval, Antonio, (2015)

De acuerdo con las respectivas fuentes laborales, algunos datos son los siguientes: en Colombia el promedio es de 6 meses, en Perú de 3 meses, en Chile los trabajadores tardan un promedio de 3 meses para volver a encontrar empleo, mientras que del otro lado del océano un trabajador español requiere de hasta 4 meses para reinsertarse a la vida laboral. (pág.1)

El estar desempleado es una situación indeseable que lleva al estrés y a la desesperación, conseguir una plaza de trabajo requiere esfuerzo, paciencia y mucho tiempo. Conseguir trabajo requiere mucho tiempo, esfuerzo y paciencia ya que puede tardar semanas, meses o inclusive años. El tiempo de desempleo puede variar por factores como el sector económico, la edad, la preparación académica e indiscutiblemente el género.

**Pregunta 8.** ¿Cuál es la principal razón por la que se encuentra desempleado?

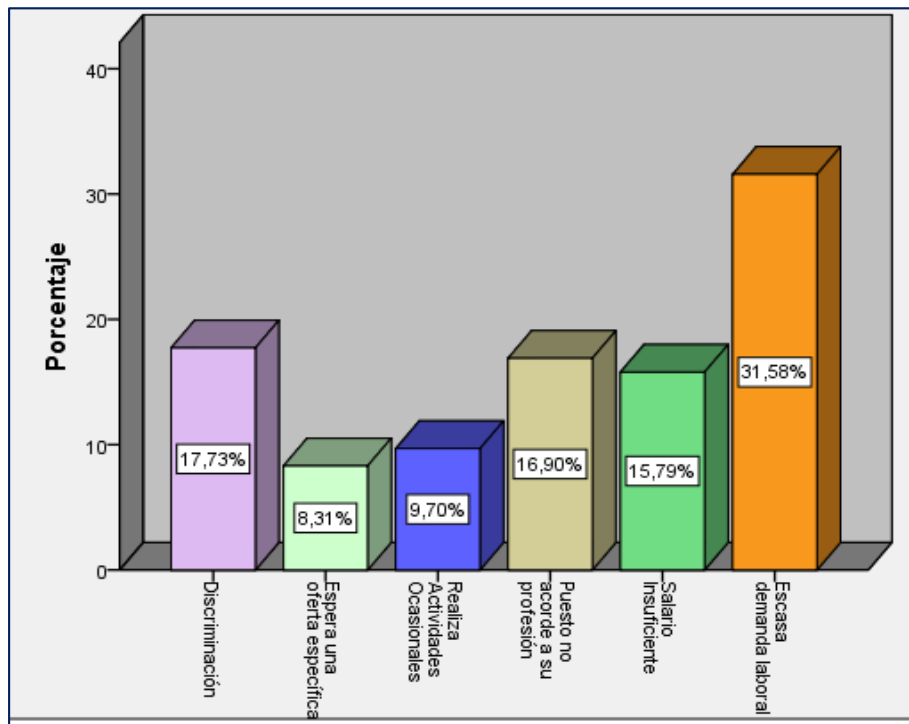
**Tabla 18. Causa del Desempleo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Discriminación	64	17,7	17,7
	Espera una oportunidad específica	30	8,3	26,0
	Realiza Actividades Ocasionales	35	9,7	35,7
	Puesto no acorde a su profesión	61	16,9	52,6
	Salario Insuficiente	57	15,8	68,4
	Escasa demanda laboral	114	31,6	100,0
	Total	361	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: El Autor

**Gráfico 22. Causa del Desempleo**



Fuente: Tabla 18

Elaborado por: El Autor

## **Análisis**

En términos generales, la principal causa de desempleo para los encuestados es la escasa demanda laboral por parte de las PYMES del sector servicios representando el 31.6%. La segunda causa es la discriminación con el 17.7% seguido por aquellos quienes no encuentran un puesto acorde a su profesión con el 16.9% del total. El salario insuficiente es la cuarta causa de desempleo con el 15.8%, seguidos por quienes realizan actividades ocasionales con el 9.7% y por quienes esperan una oportunidad específica con el 8.3%.

## **Interpretación**

Parafraseando a Belaunde, Sandra; Fosca, Adriana, (2013) existe un mal funcionamiento en el mercado laboral, ya que la oferta y la demanda no coinciden entre sí debido a que la primera no responde a las necesidades de la segunda. Los desempleados pueden percibir esta situación como una demanda laboral insuficiente, sin tomar en cuenta que pueden no responder a las exigencias de ésta.

Por otro lado, la discriminación es una realidad que aún se vive dentro de las PYMES del sector servicios a pesar de los avances que se han logrado en materia de derechos humanos. Para el Instituto Andaluz de la Mujer, (2009, pág.30) se considera discriminación a “toda práctica o procedimiento, consciente o inconsciente, por acción o por omisión, que tenga como resultado la producción o reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Tomando la idea de la Organización Internacional del Trabajo, (2014) la discriminación puede darse de manera directa o indirecta. La primera establece de manera explícita el género que se requiere para un determinado puesto de trabajo e impide al otro género la oportunidad de postular; mientras que la indirecta hace referencia a aquellas ocasiones en donde a pesar de no establecer condiciones de acceso, hace imposible que las mujeres postulen debido a su rol de madre y esposa y a la poca disponibilidad de tiempo o de viajar fuera de su ciudad de residencia.

Por otro lado, las causas de desempleo varían de acuerdo al género. Como se observa a continuación, para las mujeres la principal causa del desempleo es la discriminación representando el 14.4% del total frente al 3.3% de los hombres. Para el género masculino, la principal causa de desempleo es que no encuentran un puesto acorde a su profesión con el 6.9%. Mientras que, la percepción de una escasa demanda laboral se da de manera equitativa entre hombres y mujeres con el 16.1% y 15.5% respectivamente

**Tabla 19. Causa de desempleo por género**

			Género		Total	
			Masculino	Femenino		
¿Cuál es la principal razón por la que se encuentra desempleado?	Discriminación	Recuento	12	52	64	
		% del total	3,3%	14,4%	17,7%	
	Espera una oferta específica	Recuento	5	25	30	
		% del total	1,4%	6,9%	8,3%	
	Realiza Actividades Ocasionales	Recuento	15	20	35	
		% del total	4,2%	5,5%	9,7%	
	Puesto no acorde a su profesión	Recuento	25	36	61	
		% del total	6,9%	10,0%	16,9%	
	Salario Insuficiente	Recuento	27	30	57	
		% del total	7,5%	8,3%	15,8%	
	Escasa demanda laboral	Recuento	58	56	114	
		% del total	16,1%	15,5%	31,6%	
	Total		Recuento	142	219	361
			% del total	39,3%	60,7%	100,0%

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: El Autor

Esto refleja que la discriminación de género en las PYMES del sector servicios, afecta en mayor proporción a las mujeres, quienes se ven relegadas de manera directa o indirecta debido a patrones culturales que aún impiden una participación equitativa en el mercado laboral.

Para lograr una igualdad en las oportunidades laborales es necesario establecer acciones concretas que ayuden a la reducción de éstas brechas que perjudican no sólo a los desempleados, sino a las empresas que se pueden perder Talento Humano capaz y eficiente por no brindar oportunidades equitativas.

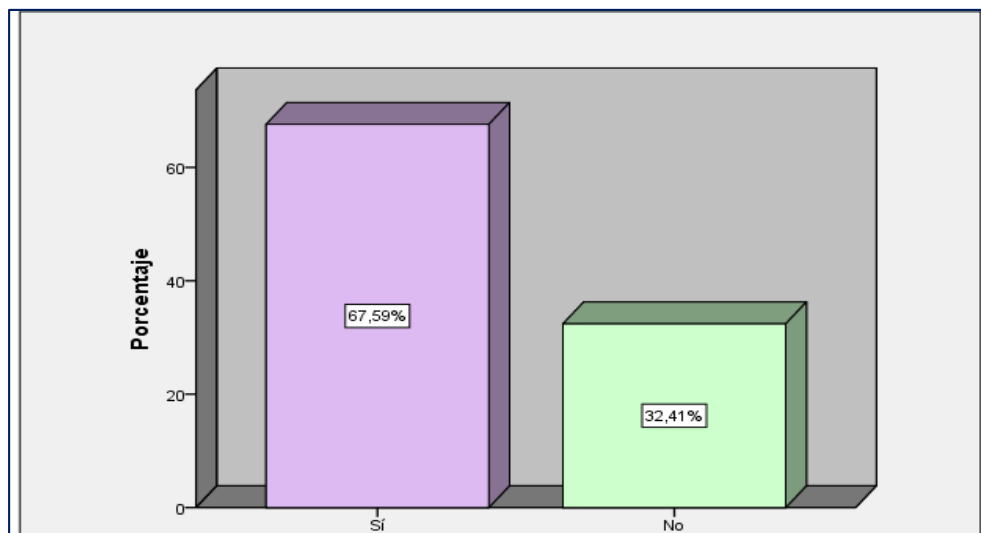
**Pregunta 9.** ¿Considera que el género dificulta las posibilidades de empleo?

**Tabla 20. Dificultad por el género**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	244	67,6	67,6
	No	117	32,4	100,0
	Total	361	100,0	

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: El Autor

**Gráfico 23. Dificultad por el género**



Fuente: Tabla 20  
Elaborado por: El Autor

### **Análisis**

El 67.4% de los encuestados considera que el género dificulta las posibilidades de empleo, mientras que el 32.4% restante opina que el género no es determinante al buscar una plaza de trabajo.

### **Interpretación**

A breves rasgos se observa que la mayoría de los desempleados encuestados (67.4%) considera que el género dificulta las posibilidades de empleo. Para realizar un



análisis válido es necesario determinar por separado la afectación de hombres y mujeres al momento de buscar empleo.

Como se observa a continuación, de los 244 desempleados encuestados que afirman que el género dificulta las oportunidades de empleo 191 son mujeres y 53 hombres. Esto demuestra, que para las mujeres es mucho más difícil conseguir una plaza de trabajo únicamente por su condición biológica y deja de lado aspectos como la preparación académica, capacidad o iniciativa.

Reforzando esta idea Carrasco, Felipe (2012, pág. 141) menciona que “Los estudios demuestran que la mayor incorporación de las mujeres en el ámbito laboral no ha estado acompañada de igualdad laboral o de la erradicación de la discriminación laboral que las mujeres hoy en día reclaman”.

**Tabla 21. Dificultad de oportunidades de empleo de acuerdo al género**

<b>¿Considera que el género dificulta las oportunidades de empleo?</b>					
			<b>¿Considera que el género dificulta las oportunidades de empleo?</b>		<b>Total</b>
			<b>Sí</b>	<b>No</b>	
<b>Género</b>	<b>Masculino</b>	<b>Recuento</b>	53	89	142
		<b>% del total</b>	14,7%	24,7%	39,3%
	<b>Femenino</b>	<b>Recuento</b>	191	28	219
		<b>% del total</b>	52,9%	7,8%	60,7%
<b>Total</b>		<b>Recuento</b>	244	117	361
		<b>% del total</b>	67,6%	32,4%	100,0%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: El Autor

Es por esto, que se afirma que los desempleados que aplicaron por una plaza de trabajo en las PYMES del sector servicios del cantón Ambato han visto limitadas sus oportunidades de empleo debido a su género. En mayor porcentaje, las mujeres

son quienes más dificultades encuentran debido a su género. Parafraseando a los investigadores del Proyecto Cumple y Gana (2008) las diferencias sexuales han delimitado la participación de hombres y mujeres en el trabajo público y privado; esto alude a la diferenciación social de las capacidades y destrezas y la posterior asignación de tareas y responsabilidades de acuerdo a las características asignadas socialmente a cada género, lo cual afecta las condiciones de vida de las mujeres en todos los ámbitos.

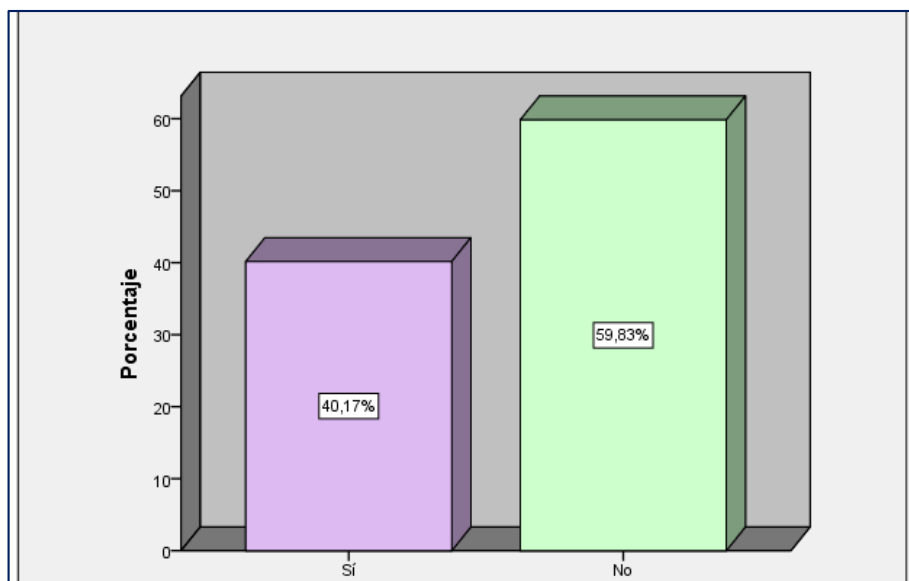
**Pregunta 10.** ¿Se ha sentido acosado en su lugar de trabajo?

**Tabla 22. Acoso Laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	145	40,2	40,2
	No	216	59,8	100,0
	Total	361	100,0	

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: El Autor

**Gráfico 24. Acoso Laboral**



Fuente: Tabla 22  
Elaborado por: El Autor

### **Análisis**

El 40.2% de los encuestados afirma haber sido acosado en su lugar de trabajo, mientras que el 59.8% restante menciona que no ha sufrido de este problema. Del 40.2% que han sido víctimas de acoso laboral, el 36% son mujeres y tan solo el 4.2% son hombres.

## **Interpretación**

A pesar de que en términos globales el acoso no se da en la mayoría de encuestados, es una problemática frecuente para las mujeres que se desempeñan en el mercado laboral.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2003), el acoso sexual en el lugar de trabajo consiste

En una atención de orden sexual indeseada a la que, de manera implícita o explícita, se subordina la adopción de decisiones favorables que afectan al propio empleo, o que generan un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. Esta forma de discriminación afecta principalmente a las mujeres, aunque no exclusivamente. (pág.21)

El hostigamiento o acoso sexual laboral es un problema que se presenta con frecuencia, aunque se registren pocas denuncias por este motivo. Las consecuencias que genera el acoso no afectan únicamente a la víctima, sino a sus relaciones en el trabajo y al cumplimiento de sus responsabilidades.

Se deben tomar medidas que ayuden a eliminar esta problemática que afecta el entorno de trabajo de quienes son víctimas, y que constituye una muestra clara de discriminación, que lamentablemente, se da en todos los sectores de la economía

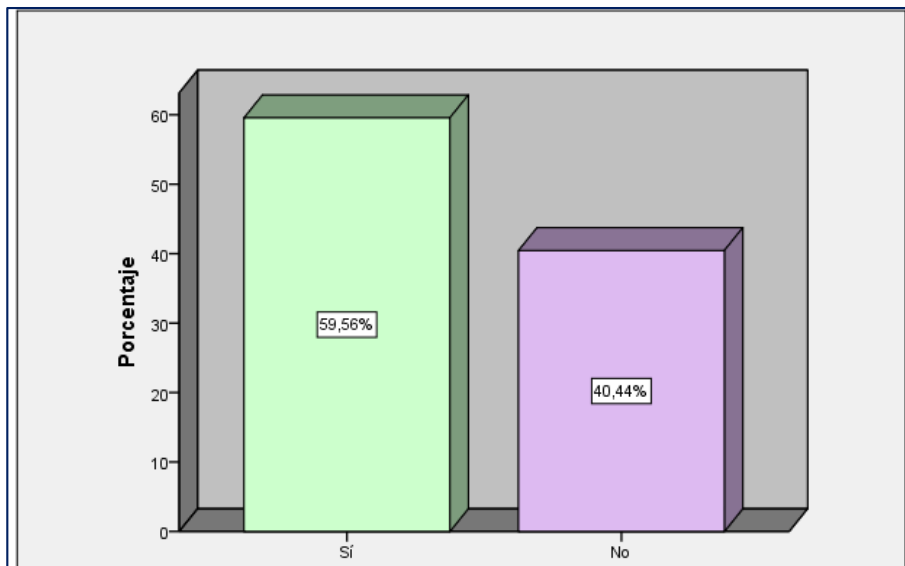
**Pregunta 11.** ¿Considera que la discriminación de género desmotiva a continuar con la preparación académica debido a la falta de igualdad de oportunidades?

**Tabla 23. Desmotivación a la preparación académica**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	215	59,6	59,6
	No	146	40,4	100,0
	Total	361	100,0	

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: El Autor

**Gráfico 25. Desmotivación a la preparación académica**



Fuente: Tabla 23  
Elaborado por: El Autor

### Análisis

El 59.6% de los encuestados afirma que el ser víctima de discriminación laboral de género desmotiva a continuar con su preparación académica debido a la falta de igualdad de oportunidades en el mercado laboral en el sector servicios; mientras que el 40.4% restante considera que ésta realidad no es un impedimento para continuar preparándose.

## **Interpretación**

En muchas ocasiones, las personas que no encuentran empleo y han sido discriminadas por motivos de género en el mercado laboral, se desmotivan a continuar con su preparación académica, ya que sienten que a pesar de tener capacidades y aptitudes válidas para ocupar un puesto de trabajo, su género condiciona y limita la igualdad de oportunidades. Es por esto, que en lugar de continuar estudiando, buscan otra vía de ingresos como establecer un negocio propio e incluso incurren en la informalidad.

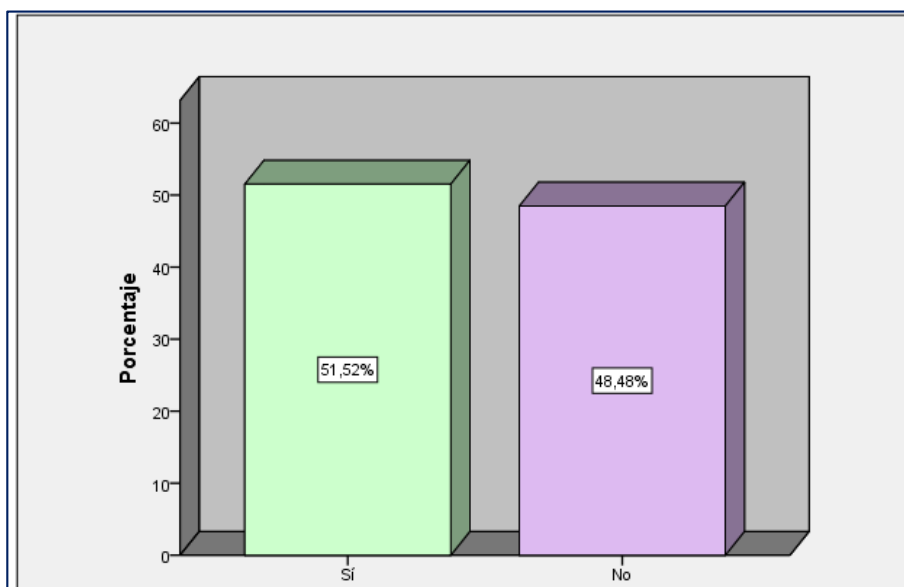
**Pregunta 12.** ¿Ha sido víctima de discriminación laboral por su género?

**Tabla 24. Discriminación laboral por género**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	186	51,5	51,5
	No	175	48,5	100,0
	Total	361	100,0	

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: El Autor

**Gráfico 26. Discriminación laboral por género**



Fuente: Tabla 24  
Elaborado por: El Autor

### **Análisis**

El 51.5% del total de los desempleados encuestados afirma haber sido víctima de discriminación laboral por causa de su género, mientras que el 48.5% afirma que no ha sufrido este problema.

Del 51.5% de encuestados que mencionan haber sido víctimas de discriminación laboral por su género, el 44.3% son mujeres, lo que representa el 86% del total.

## **Interpretación**

La discriminación laboral por género hace referencia a cualquier trato diferenciado que reciban los trabajadores por motivo de su género, incluyendo desigualdades salariales, a nivel jerárquico, de seguridad social, entre otras.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2014, pág. 16) las prácticas discriminatorias hacen referencia a las “formas de hacer, maneras o métodos institucionalizados, formales o no, instalados en la vida cotidiana –en el trabajo o fuera de él– que determinan sistemáticamente la discriminación de un sexo frente al otro; normalmente, de las mujeres”

Lamentablemente, la mujer es víctima en mayor proporción de ésta realidad ya que los estereotipos fortalecen ideas tradicionales sobre mujeres y hombres y refuerzan la discriminación hacia las mujeres. (Organización Internacional del Trabajo, 2014).



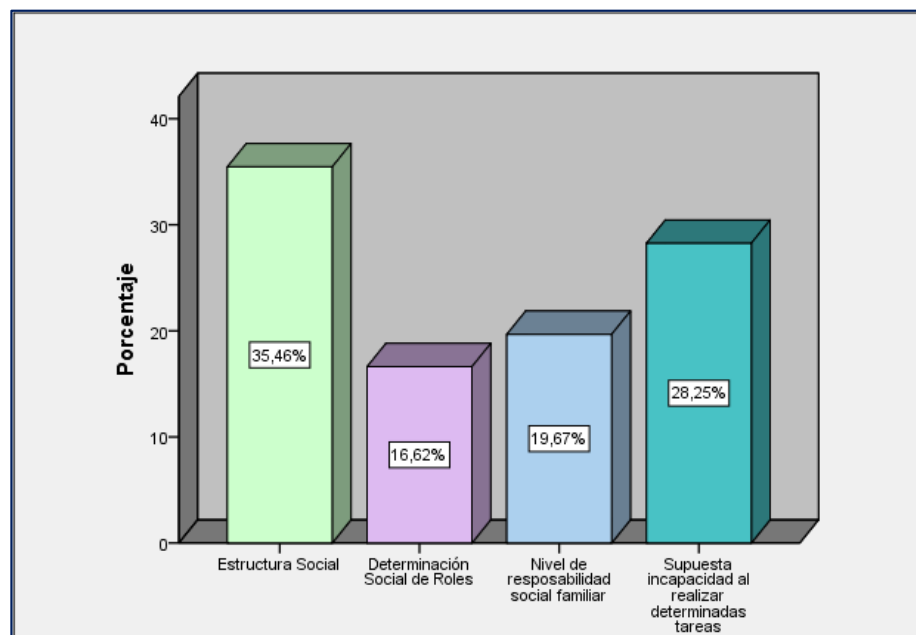
**Pregunta 13.** ¿Cuál considera que es la principal causa de discriminación de género en el sector servicios?

**Tabla 25. Causas de discriminación en el sector servicios**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Estructura Social	128	35,5	35,5
	Determinación Social de Roles	60	16,6	52,1
	Nivel de responsabilidad familiar	71	19,7	71,7
	Supuesta incapacidad al realizar determinadas tareas	102	28,3	100,0
	Total	361	100,0	

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: El Autor

**Gráfico 27. Causas de discriminación en el sector servicios**



Fuente: Tabla 25  
Elaborado por: El Autor

## **Análisis**

De acuerdo a los encuestados, la principal causa de la discriminación existente en el sector servicios es la estructura social con el 35.5% del total, el 28.3% afirma que es la supuesta incapacidad al realizar determinadas tareas; el 19.7% menciona que es el nivel de responsabilidad familiar y por último el 16.6% considera a la determinación social de roles como causal de la discriminación existente en el sector servicios.

## **Interpretación**

La estructura social viene dada por la creencia de que cada género cumple de mejor manera determinadas actividades debido a su naturaleza biológica. La Organización Internacional del Trabajo (2014) afirma que:

En el mundo del trabajo, los estereotipos de género surgen por interiorizar generalizaciones sobre las capacidades de mujeres y hombres para el trabajo en general; y para determinados sectores y tipos de trabajo, en particular. Hoy en día cada vez hay más ejemplos que muestran que estas ideas o prejuicios no responden a “características naturales” de mujeres y hombres, sino que dependen de las experiencias previas y los procesos de aprendizaje. (pág.16)

Apoyando esta idea los investigadores del Proyecto Cumple y Gana (2008) mencionan que:

Son actividades típicamente femeninas aquellas delicadas, repetitivas y monótonas que requieren destreza, habilidad manual y psicomotricidad fina, como en el caso de las operarias de la confección. Se cree que las mujeres están “naturalmente” dotadas para dichas labores, porque la formación no se adquiere dentro del lugar de trabajo, sino que se concibe como una habilidad propia de ellas y no de los hombres. Debido a esto, son tareas infravaloradas y definidas universalmente como faltas de “calificación”. (pág.40)

Se puede decir entonces, que el estereotipo de que hombres y mujeres son aptos para determinadas tareas se mantiene en las PYMES del sector servicios. Se deben buscar mecanismos que ayuden a entender que las capacidades para desempeñar una actividad se da por la experiencia y el aprendizaje, y no se determina por el género.

**Pregunta 14.** ¿Considera que aumentará el desempleo en las PYMES del sector servicios en el cantón Ambato con la implementación de las nuevas reformas laborales?

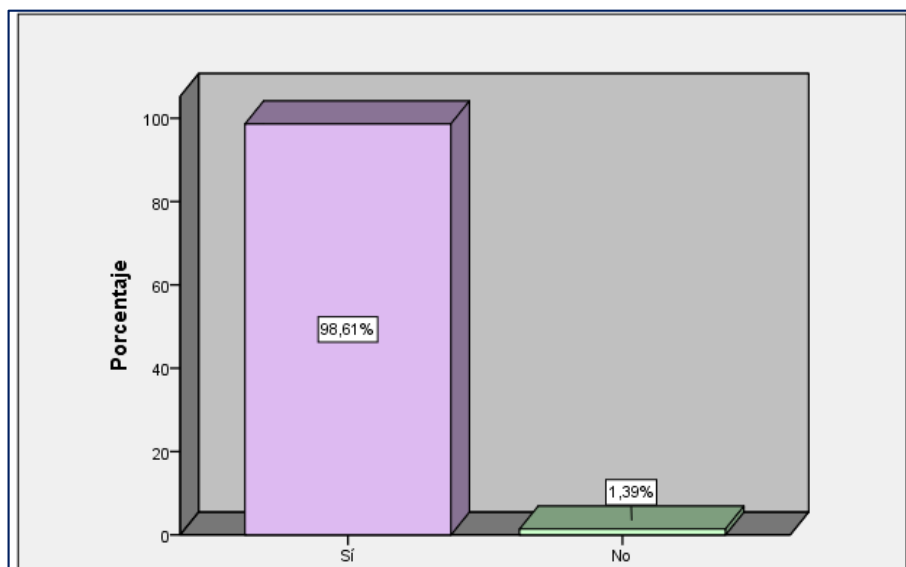
**Tabla 26. Implementación de las reformas laborales y el desempleo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	356	98,6	98,6
	No	5	1,4	100,0
	Total	361	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: El Autor

**Gráfico 28. Implementación de las reformas laborales y el desempleo**



Fuente: Tabla 26

Elaborado por: El Autor

## **Análisis**

El 98.6% de los encuestados considera que la implementación de las nuevas reformas que entraron en vigencia el 28 de marzo del 2016, incidirán en el aumento del desempleo; mientras que tan sólo el 1.4% considera que éstas no lo afectaran.

Se hace referencia exclusivamente al apartado referente a la posibilidad que tienen los trabajadores de acogerse a una licencia sin sueldo por paternidad y maternidad hasta por nueve meses adicionales.

## **Interpretación**

Dentro de la nueva reforma laboral, se menciona la posibilidad que tienen los trabajadores de extender su licencia de maternidad o paternidad hasta por 9 meses sin sueldo. Para los encuestados, esto incidirá en el aumento del desempleo ya que para los empleadores puede representar un “gasto” debido a que se abandonarán puestos de trabajo, en caso de que los trabajadores se acojan a esta posibilidad.

Aún no se puede analizar de manera profunda, ya que estas reformas entraron en vigencia apenas hace algunos meses. Se necesita de datos estadísticos para ver si el criterio de los encuestados respecto a éste tema es o no cierto.

Por otro lado, es importante mencionar que los trabajadores no son únicamente un factor de producción sino que son seres humanos con necesidades que muchas veces no son consideradas en el mercado de trabajo. La posibilidad de extender la licencia de maternidad o paternidad sin remuneración es un derecho que permitirá afianzar lazos de amor con su recién nacido, y no debe ser considerado como una pérdida o un gasto para los empleadores.

**Pregunta 15.** ¿A quién afectará en mayor proporción las nuevas reformas laborales?

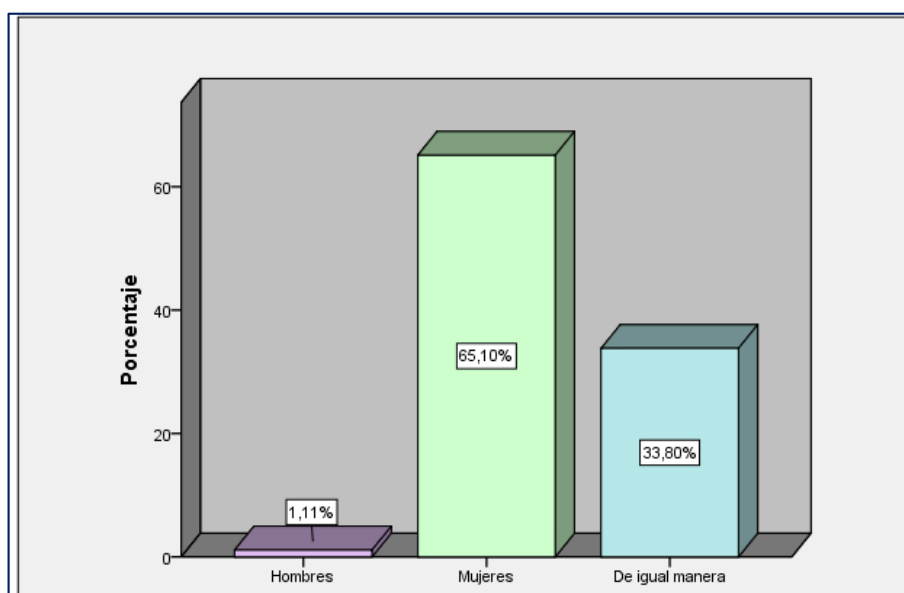
**Tabla 27. Afectación de las reformas laborales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Hombres	4	1,1	1,1
	Mujeres	235	65,1	66,2
	De igual manera	122	33,8	100,0
	Total	361	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: El Autor

**Gráfico 29. Afectación de las reformas laborales**



Fuente: Tabla 27

Elaborado por: El Autor

### **Análisis**

El 65.1% del total de encuestados piensa que la implementación de las nuevas reformas laborales, considerando únicamente la posibilidad que tienen los trabajadores de acogerse a una licencia sin sueldo por paternidad y maternidad hasta por nueve meses adicionales, afectará en mayor proporción a las mujeres. Mientras que el 33.8% considera que la afectación será para ambos géneros y tan solo el 1.1% cree que los hombres serán los más afectados.

## **Interpretación**

La opinión de los encuestados que afirman que la implementación de las nuevas reformas laborales, en lo referente a la posibilidad de ampliar el plazo de licencia de maternidad o paternidad hasta por 9 meses sin sueldo afectará en mayor proporción a las mujeres, tiene un sustento teórico ya que lamentablemente la mujer es relegada y discriminada por su naturaleza biológica y su posibilidad de procreación. De acuerdo a Carrasco, Felipe, (2012)

La ausencia del principio de igualdad encierra una prohibición de discriminación que por razón del sexo plantea algunas problemáticas específicas, como son el derecho a la igualdad salarial, medidas de protección en situaciones de embarazo y maternidad, conciliación de la vida laboral profesional y familiar. Por tal motivo, estas problemáticas impiden la igualdad entre hombres y mujeres. (pág. 155)

Para la Organización Internacional del Trabajo, (2014, pág. 18) “El trabajo reproductivo se considera todavía como una responsabilidad personal de cada mujer y de cada familia, y no como un bien y una necesidad social y, por tanto, un bien y una necesidad empresarial”. Es necesario contar con estadísticas para analizar si las reformas laborales aumentarán el desempleo femenino, pero no se puede negar que la discriminación laboral hacia la mujer aún persiste en todos los sectores económicos.

## **a.2 Verificación de la Hipótesis**

Ho: La causa de desempleo es indiferente del género en las PYMES del sector servicios del cantón Ambato en el año 2015

Hi: La causa de desempleo se relaciona con el género en las PYMES del sector servicios del cantón Ambato en el año 2015.

### **Nivel de significancia**

El nivel de significancia que se utiliza para contrastar la hipótesis es del 5%.  $\alpha = 0.05$

### **Regla de decisión**

Si (significancia)  $> 0.05$  se acepta Ho; es decir que no existe relación significativa entre las variables.

Si (significancia)  $\leq 0.05$  se acepta Hi; es decir que si existe relación significativa entre las variables.

## Resultado de la Prueba de Mann-Whitney

**Tabla 28. Estadísticos de Prueba**

¿Cuál es la principal razón por la que se encuentra desempleado?	
U de Mann-Whitney	11209,500
W de Wilcoxon	35299,500
Z	-4,590
Sig. asintótica (bilateral)	,000
a. Variable de agrupación: Género	

Fuente: Contraste SPSS

Elaborado por: El Autor

Se obtiene que  $0 < 0.05$ . Es decir, el valor encontrado es menor al nivel de significancia por lo que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ . Esto significa que si existe una relación significativa entre el género y la causa de desempleo en las PYMES del sector servicios del cantón Ambato.

### **b. Limitaciones del estudio**

Las limitaciones del estudio son la falta de una base de datos de libre acceso que agrupe a los desempleados, ya que la disponible en el Ministerio de Relaciones Laborales fue negada debido a la confidencialidad de la información contenida en ésta.



### c. Conclusiones

- Se concluye que el género incide de forma significativa en la causa del desempleo en las Pequeñas y medianas empresas del sector servicios en el cantón Ambato. Es decir, que se presentan condiciones laborales distintas para hombres y mujeres aún en un mismo sector económico.

Esto se debe a que la estructura social en donde se ve al hombre como el proveedor de recursos y a la mujer como la encargada del hogar, se traslada al mercado de trabajo reflejado en una menor posibilidad de inserción laboral aun teniendo las mismas capacidades y cumpliendo los requisitos que requiere una determinada plaza de trabajo.

- Se determina que para el género femenino la discriminación es la principal causa de desempleo debido a las estructuras sociales que aún predominan a pesar del paso del tiempo. Además, aún se considera en el mercado laboral que existen tareas o actividades específicas para hombres y mujeres.

A pesar de la inclusión que ha tenido la mujer en diversos ámbitos en los últimos años, aún no se puede hablar de equidad de género en el entorno laboral que se refleja en la existencia de acoso, diferencia salarial y el techo de cristal.

- Se determina que las nuevas reformas laborales, refiriéndose específicamente al apartado de la posibilidad de acogerse a la licencia de maternidad o paternidad hasta por 9 meses adicionales sin percibir remuneración impactará en el aumento del desempleo mayormente femenino, debido a que las mujeres por su naturaleza biológica son potenciales madres y en un futuro

podrían acogerse a éste derecho, lo que el empleador considera un perjuicio económico.

#### **d. Recomendaciones**

Como alternativa de solución al problema planteado se recomienda impartir charlas y capacitaciones acerca de la igualdad de género en los aspectos sociales, políticos, económicos y principalmente laborales; ya que se encontró que la principal causa de discriminación en las PYMES del sector servicios es la estructura de la sociedad. Es decir, que el paradigma de asignar tareas de acuerdo al género debido a la creencia de limitación de capacidades no se ha logrado cambiar e incide en el desempleo.

Se recomienda que estas charlas se impartan en instituciones educativas de todos los niveles, ya que la discriminación de género nace desde el seno del hogar a edades tempranas y una vez establecido es muy difícil de cambiar. Además, se recomienda que las diversas instituciones del Estado y de carácter privado sean quienes promuevan ésta iniciativa y ayuden a lograr una sociedad equitativa.

El ministerio de educación conjuntamente con el Consejo Nacional para la Igualdad de género son las instituciones que deberían tomar acciones concretas y crear un plan de difusión mediante charlas, conferencias, talleres y demás; con el objetivo de implantar en la mentalidad de niños y jóvenes que hombres y mujeres son capaces para desempeñarse en todos los aspectos, lo que en un futuro ayudará a lograr un mercado laboral más equitativo gracias al cambio del paradigma actual.

Por último, para lograr un acceso más equitativo al mercado laboral en las empresas del sector servicios se recomienda que los directivos sean capacitados en materia de igualdad de género. Esto ayudará a mejorar los índices de productividad al contratar al personal basado en sus capacidades y aptitudes y no en su condición biológica.

## Referencias Bibliográficas

- Albán, Cinthya. (2013). Diferencia de sueldos de hombres y mujeres con altos cargos en empresas es de 2%. *Gestión*.
- Alto Comisionado para los Derechos Humanos. (2006). *Naciones Unidas. Derechos Humanos*. Obtenido de Naciones Unidas. Derechos Humanos: <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>
- Alto Nivel. (2011). ¿Por qué el desempleo es más alto en las mujeres? *Alto Nivel*.
- Ariza, María. (2012). *Análisis de la Situación de Desempleo en España y Propuesta de mejoras en las prestaciones económicas y formativas recibidas por los desempleados para reducir el desempleo*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.
- Arriagada, Irma. (1997). *Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Baquero, Jairo; Guataquí, Juan; varios. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia*. Universidad del Rosario.
- Bausela, Esperanza. (2005). SPSS: Un instrumento de análisis de datos cuantitativos. *Revista de Informática Educativa y medios audiovisuales*, 62-69.
- Behar, Daniel. (2008). *Metodología de la Investigación*. Shalom.
- Belaunde, Sandra; Fosca, Adriana. (2013). Los problemas del mercado laboral. *Perú Económico*.
- Bergara, Mario; Berretta, Nora; Della Mea, Umberto; varios. (2003). *Economía para no economistas*. Montevideo: Universidad de Uruguay.
- Berlanga, Vanesa; Rubio María. (2012). *Clasificación de las pruebas no paramétricas. Como aplicarlas en SPSS*.

- Bizkailab. (2011). *Desempleo como factor de vulnerabilidad a la exclusión social*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Boix, Montserrat. (13 de Junio de 2016). *Escuela de Administración Pública de Extremadura*. Obtenido de Escuela de Administración Pública de Extremadura:  
[http://eap.gobex.es/external/guia\\_formacion\\_igualdad/presentacion.html](http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/presentacion.html)
- Carmona, Karla; Véliz, Hugo. (2005). *Discriminación laboral*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Carrasco, Felipe. (2012). *Discriminación laboral por motivos de género*. México DF: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Castillo, Juan. (2000). Desempleo y Subempleo. *U.N.S.M*, 61-73.
- Castro, José. (2001). *Discriminación en las relaciones laborales*. Santiago de Chile: Dirección de Trabajo de Chile.
- Chauvin, Silvia. (2010). *Mujeres de empresa*. Obtenido de Las Habilidades Directivas y el Género: Ideas y Reflexiones:  
<http://www.mujeresdeempresa.com/las-habilidades-directivas-y-el-genero-ideas-y-reflexiones/>
- Clement, Norris; Pool, Jhon. (1997). *Economía: Enfoque América Latina*. México: McGrawhill.
- Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. (2008). *Un acercamiento a la discriminación. De la teoría a la realidad en el Estado de México*. Toluca.
- Comisión Europea. (2014). Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea. *Revista Justicia*, 2.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. México DF.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México. (2010). *CNDH*. Obtenido de CNDH: [http://www.cndh.org.mx/Que\\_son\\_Derechos\\_Humanos](http://www.cndh.org.mx/Que_son_Derechos_Humanos)

- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (13 de Febrero de 2016). *Conapred*. Obtenido de [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id\\_opcion=142&op=142](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142)
- De Cabo, Gema; Garzón, María. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid: Centro de Estudios Económicos Tomillo.
- De Gregorio, José. (2007). *Macroeconomía. Teoría y Políticas*. Santiago de Chile: Pearson.
- De la Peña, Eva. (2007). *Fórmulas para la Igualdad*. Santiago de Chile: Apegraf.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia. (2014). *Empleo*. Bogotá.
- El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos . (2009). *Lucha contra la discriminación de la mujer*. Ginebra.
- Espino, Alma. (2011). Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas? *Nueva Sociedad*.
- Facio, Alda; Fries Lorena. (2005). Feminismo, género y patriarcado. *Revista sobre enseñanza del derecho de Buenos Aires*, 259-294.
- Giddens, Anthony. (2000). *Sociología*. Madrid: Alianza.
- González, Miguel; Del Río, Clemente; Domínguez, José. (2010). Los servicios: conceptos, clasificación y problemas de medición. *Economiaz*, 10-19.
- Guevara Antonio. (2012). *Sociología de la Educación*. Melilla: Facultad de Educación y Humanidades .
- Herrador, Félix. (2011). Aproximación teórica al fenómeno del desempleo: el caso de desempleo de larga duración. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 121-142.
- Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. (2014). *Encuestas Industriales*.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2010). *Resultados del Censo de Población y Vivienda. Fascículo Provincial Tungurahua*. Quito.

- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2010). *Resultados del Censo de Población y Vivienda. Fascículo Provincial Tungurahua*. Quito.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2012). *Infoeconomía*. Quito.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2014). *Directorio de empresas y establecimientos*. Quito.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2014). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Quito.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2014). *Encuestas Industriales 2014*. Quito.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2014). *Reporte de economía laboral*. Quito.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2016). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Quito.
- Instituto Nacional de estadísticas y Censos. (2016). *Reporte de Economía Laboral*. Quito.
- Juventud por los Derechos Humanos Internacional. (2001). *Juventud por los Derechos Humanos Internacional*. Obtenido de Juventud por los Derechos Humanos Internacional: <http://es.youthforhumanrights.org/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights/articles-16-30.html>
- Lamas, Marta. (1995). La perspectiva de género. *Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE*, 1-3.
- Lara, Nayi. (20 de Agosto de 2014). *Diferencias de género: ámbito laboral*. Obtenido de El quinto poder: <http://www.elquintopoder.cl/genero/diferencias-de-genero-ambito-laboral/>
- Larraín, Felipe; Sachs, Jeffrey. (2002). *Macroeconomía en la economía global*. Buenos Aires: Pearson Education.
- Leandro, Gabriel. (03 de Junio de 2016). *Aula de Economía*. Obtenido de Aula de Economía: <http://www.auladeeconomia.com/articulos15.htm>

- Mankiw, Gregory. (2012). *Principios de economía*. Mc Graw Hill.
- Observatorio de Comercio Exterior. (2011). *Agenda para la Transformación Productiva Territorial de Tungurahua*. Ambato.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2003). *La Hora de la Igualdad en el Trabajo*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo.
- Organización de las Naciones Unidas . (2013). *Organización de las Naciones Unidas*. Obtenido de <http://www.un.org/es/rights/overview/>
- Organización de las Naciones Unidas. (2013). *Organización de las Naciones Unidas*. Obtenido de <http://www.un.org/es/rights/overview/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Igualdad de género y la no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la acción*. San José.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/commerce/lang--es/index.htm>
- Proyecto Cumple y Gana. (2008). *Discriminación de género y derechos laborales de las mujeres*. San José: FunPapem.
- Rebolledo, Jorge; López, Leonardo; Duque, Carlos; varios. (2013). Perfil del sector manufacturero Colombiano. *Magazine Empresarial*, 49-61.
- Rodríguez, Jesús. (2006). *Un Marco Teórico para la Discriminación*. México DF: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación .
- Romero, Iván. (2003). *Régimen de comercio exterior de servicios. Un enfoque práctico*. Bogotá: Pontifica Universidad Jveriana.
- Romero, Jorge. (2010). *El sector servicios en la economía: el significado de los servicios a empresas intensivos en conocimiento*. México DF: Unam.
- Ruiz Pablo; Ordaz Juan. (2009). Evolución reciente del empleo y desempleo en México. *Economía UNAM*, 91-105.

- Ruiz, Ricardo. (2009). *El principio de igualdad entre hombres y mujeres. Del ámbito público al ámbito jurídico familiar*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Saavedra, David. (2014). *El desempleo juvenil: La historia interminable*. Santiago de Compostela: Escuela Universitaria de Trabajo Social.
- Salinas, José. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mérida - Venezuela: Universidad de los Andes.
- Samuelson, Paúl; Nordhaus, William. (2002). *Economía*.
- Sandoval, Antonio. (25 de Marzo de 2015). ¿Cuánto tiempo tardamos en encontrar empleo? *El Financiero*.
- Serrano, Juan. (2011). *El sector servicios en la economía global: transformaciones y consecuencias*. Madrid.
- Serrano, Patricia. (2001). Dónde y por qué de las diferencias salariales por género. *Grupo de Macroeconomía y Economía Laboral*.
- Skousen, Mark. (1994). *La economía en tela de juicio*. Iberoamericana.
- Soto, Antonio. (2010). *El Desempleo*. San Juan: Departamento de Trabajo y Recursos humanos de Puerto Rico.
- Suso, Anabel; Castillo, Marta. (2013). *Estudio diagnóstico de fuentes secundarias sobre la discriminación en España*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Centro de Publicaciones.
- Tasigchana, Tatiana; Triviño, Lorena. (2003). *Determinantes de la participación laboral de la mujer y discriminación salarial por género en el Ecuador: Un análisis empírico*. Guayaquil: Escuela Superior Politécnica del Litoral.
- Tejada, María. (2013). *Análisis del Desempleo y Subempleo en el Ecuador y su impacto en las condiciones de vida de la población urbana, período 2000-2010*. Quito: Universidad Internacional SEK.
- Tipán, Cristina. (2004). *Incidencia y Determinantes del Desempleo en el Ecuador*. Guayaquil: Escuela Superior Politécnica del Litoral.
- Torres, Marta. (2005). Género y Discriminación. *El Cotidiano*, 71-77.



Unicef Chile. (2008). *No a la discriminación*. Santiago de Chile.

Valencia, Gabriela. (2011). *Las seguridades informáticas y su incidencia en el sistema de información de la Cooperativa de ahorro y crédito Educadores de Tungurahua*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

## ANEXOS

### Anexo 1 Encuesta aplicada



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**  
**CARRERA DE ECONOMÍA**



Encuesta mediante la aplicación de un cuestionario dirigida a los desempleados del cantón Ambato

**TEMA:** La discriminación de género en el desempleo de las Pequeñas y Medianas empresas del sector servicios del cantón Ambato en el año 2015

**OBJETIVO:** Recolectar información válida para conocer la relación existente entre la discriminación de género y el desempleo en las PYMES del sector servicios del cantón Ambato en el año 2015.

**INSTRUCCIONES:**

- Lea detenidamente las preguntas
- Responda con la verdad

**PREGUNTAS DE OPERACIONALIZACIÓN:**

1. Edad

2. Género

M  F

3. Profesión

3. ¿Se encontraba desempleado al 2015?

SI  NO

4. ¿Postuló en una empresa del sector servicios?

SI  NO

5. ¿Desde que edad trabajó?

6. ¿Cuánto tiempo está desempleado?

7. ¿Cuál es la principal razón por la que se encuentra desempleado?

Discriminación

Espera una oferta específica

Realiza actividades ocasionales

Puesto no acorde a su profesión

Salario insuficiente

Escasa demanda laboral

**8. ¿Considera que el género dificulta las oportunidades de empleo?**

SI  NO

**9. ¿Se ha sentido acosado en su lugar de trabajo?**

SI  NO

**10. ¿Considera que la discriminación de género desmotiva a continuar con la preparación académica debido a la falta de igualdad de oportunidades?**

SI  NO

**11. Ha sido víctima de descriminación laboral por su género?**

SI  NO

**12. ¿Cuál considera que es la principal causa de discriminación de género en el sector servicios?**

- Estructura social
- Determinación social de roles
- Nivel de Responsabilidad familiar
- Supuesta incapacidad al realizar determinadas tareas

**13. ¿Considera que aumentará el desempleo en las PYMES del sector servicios en el cantón Ambato con la implementación de las nuevas reformas laborales**

SI  NO

**14. ¿A quién afectará en mayor proporción las nuevas reformas laborales?**

- Hombres
- Mujeres
- De igual manera

## **Anexo 2 Reforma Laboral**

De acuerdo a la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, (2016) En el artículo 5 del capítulo II referente a las reformas al Código de Trabajo, contenidos en la Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada del Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo; se menciona lo siguiente:

Artículo ... .- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.

Esta licencia aplicará también para el caso de padres o madres adoptivos.

El período en que los trabajadores hagan uso de la licencia o permiso, conforme a lo establecido en el presente artículo, será computable a efectos de antigüedad.

Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre podrán solicitar dentro de los 3 días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieren acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social.

Durante el periodo de licencia o permiso sin remuneración se garantizarán las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deberán ser reembolsadas por parte del Ministerio de Salud Pública.

Los contratos eventuales que se celebraren con un nuevo trabajador, para reemplazar en el puesto de trabajo al trabajador en uso de la licencia o permiso previstos en este artículo, terminarán a la fecha en que dicha licencia o permiso expire y estarán exentos del pago del 35% previsto en el segundo inciso del artículo 17 del Código del Trabajo, en estos casos su plazo podrá extenderse hasta que dure la licencia.

Si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoja el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerará despido ineficaz.