



**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 aplicación de la perspectiva de género y la participación en el mercado laboral de las mujeres de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.”**

---

**Autor:** Díaz Escobar, Christian Andres

**Tutora:** Eco. Cuesta Chávez, Giovanna Alejandra, Mg.

Ambato – Ecuador

2017

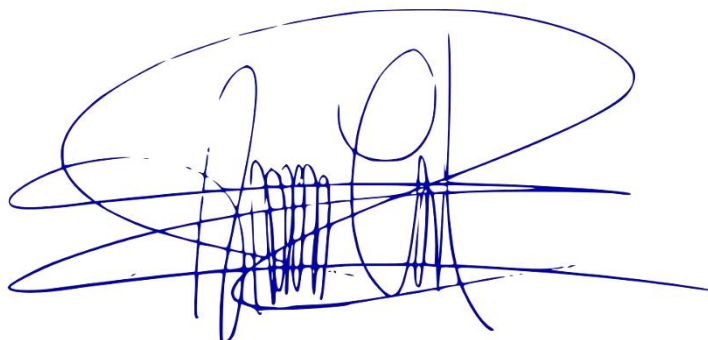
## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

Yo, Eco. Giovanna Alejandra Cuesta Chávez Mg, con cédula de identidad N°.180392514-6, en mi calidad de Tutora del proyecto de investigación sobre el tema: **“LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LAS MUJERES DE LA FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**, desarrollado por Christian Andrés Díaz Escobar, de la Carrera de Economía, modalidad presencial, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidos en el Reglamento de Graduación de Pregrado, de la Universidad Técnica de Ambato y en el normativo para la presentación de Trabajos de Graduación de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.

Por 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, Enero del 2017

**TUTORA**



---

**Eco. Giovanna Alejandra Cuesta Chávez, Mg.**

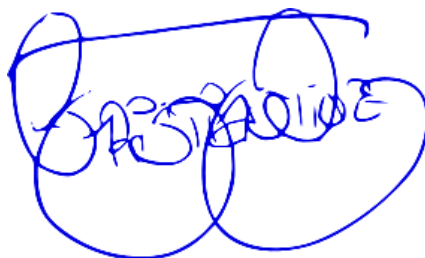
**C.I. 180392514-6**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Christian Andres Díaz Escobar, con cédula de identidad No. 1803931219, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el proyecto investigativo, bajo el tema: **“LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LAS MUJERES DE LA FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**, 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, Enero del 2017

**AUTOR**



---

**Christian Andres Díaz Escobar**  
**C.I. 1803931219**

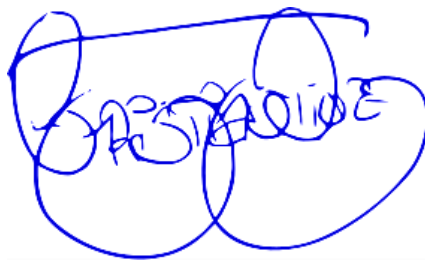
## **CESIÓN DE DERECHOS**

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 patrimonial 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 autor.

Ambato, Enero del 2017

### **AUTOR**



---

**Christian Andres Díaz Escobar**

**C.I. 1803931219**

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el Proyecto de Investigación, sobre el tema: “**LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LAS MUJERES DE LA FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**”, elaborado por Christian Andres Díaz Escobar, 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, Enero del 2017



Eco. Diego Proaño Mg.

**PRESIDENTE**



Eco. Alejandro Álvarez

**MIEMBRO CALIFICADOR**



Eco. David Ortiz

**MIEMBRO CALIFICADOR**

## **DEDICATORIA**

Parte de la constancia del camino construido y aprendido, durante todo éste tiempo ha sido gracias al apoyo de toda la familia: abuelos/as, padre, madre, hermano, hermana, tíos/as, pareja que han sido parte fundamental para la culminación de éste proceso.

**Christian Díaz**

## **AGRADECIMIENTO**

A todas las personas que han sido parte de mi formación académica  
en especial a las autoridades y los y las docentes  
Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

**Christian Díaz**

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

**TEMA:** “LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LAS MUJERES DE LA FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”

**AUTOR:** Christian Andres Díaz Escobar

**TUTORA:** Eco. Giovanna Alejandra Cuesta Chávez, Mg.

**FECHA:** Enero del 2017

**RESUMEN EJECUTIVO**

Entender las condiciones en las que se encuentran las mujeres dentro del mercado laboral, es parte fundamental para determinar el proceso en que una sociedad está logrando la equidad de género, pues el género femenino es el más vulnerable que recaiga hacia la pobreza a pesar de los avances en las últimas 3 décadas en lo que se refiere en la integración de la mujer en el mercado laboral, sin olvidar que existe una diversificación de su participación en la fuerza laboral, por lo que sigue existiendo brechas salariales, segmentación de trabajo; especialmente en lo que se refiere a la diferenciación sexual del trabajo, por lo que el proyecto de investigación tiene por finalidad diagnosticar la perspectiva de género la discriminación hacia las mujeres para determinar la participación en el mercado laboral de las estudiantes de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato. Los datos son obtenidos mediante una encuesta realizada a los y las estudiantes de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato en octubre del 2016, teniendo una metodología bibliográfica documental, con la modalidad de investigación de campo (encuesta), con una orientación hacia la observación positivista



**PALABRAS DESCRIPTORAS:** PERSPECTIVA DE GÉNERO, MERCADO LABORAL, MUJER, DISCRIMINACIÓN, BRECHAS SALARIALES

**TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO**  
**FACULTY OF ACCOUNTING AND AUDIT**  
**ACCOUNTING AND AUDIT CAREER**

**TOPIC:** “THE PERSPECTIVE OF GENDER AND THE PARTICIPATION IN THE LABOR MARKET OF WOMEN OF THE FACULTY OF ACCOUNTING AND AUDIT OF THE TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO”

**AUTHOR:** Christian Andres Díaz Escobar

**TUTOR:** Eco. Giovanna Alejandra Cuesta Chávez, Mg.

**DATE:** January 2017

**ABSTRACT**

Understanding the conditions in which women find themselves in the labor market is a fundamental part of determining the process in which a society is achieving gender equality, since the female gender is the most vulnerable to poverty, despite Advances in the last three decades in the integration of women in the labor market, not forgetting that there is a diversification of their division in the labor force, so there continue to be wage gaps, work segmentation; Especially with regard to the sexual differentiation of work, so the research project aims to diagnose the gender perspective discrimination against women to determine the participation in the labor market of students of the Faculty of Accounting and Audit of the Technical University of Ambato. The data are obtained through a survey carried out to the students of the Faculty of Accounting and Auditing of the Technical University of Ambato in October of 2016, having a documentary bibliographical methodology, with the field research modality (survey), with a Orientation towards positivist observation.

**KEYWORDS:** GENDER PERSPECTIVE, LABOR MARKET, WOMEN,  
DISCRIMINATION, SALARY GAPS

## ÍNDICE GENERAL

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINA</b>
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
<b>PORTADA.....</b>	<b>i</b>
<b>APROBACIÓN DEL TUTOR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....</b>	<b>iii</b>
<b>CESIÓN DE DERECHOS.....</b>	<b>iv</b>
<b>APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO .....</b>	<b>v</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>vi</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>RESUMEN EJECUTIVO .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>x</b>
<b>ÍNDICE GENERAL.....</b>	<b>xii</b>
<b>ÍNDICE DE CUADROS.....</b>	<b>xv</b>
<b>ÍNDICE GRÁFICOS .....</b>	<b>xvii</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>3</b>
<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN. ....</b>	<b>3</b>
1.1. TEMA DE INVESTIGACIÓN. ....	3
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. CONTEXTUALIZACIÓN. ....	4
1.2.1.1. MACRO.....	4
1.2.1.2. MESO .....	5

1.2.1.3. MICRO .....	7
1.2.2. ANÁLISIS CRÍTICO. ....	8
1.2.2.1. ÁRBOL DE PROBLEMAS.....	10
1.2.3. PROGNOSIS .....	10
1.2.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.2.5. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	12
1.4. OBJETIVOS.....	15
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	15
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS. ....	15
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>17</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>17</b>
2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	17
2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA. ....	19
2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL. ....	21
2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES.....	28
2.4.1. SUPRAORDINACIÓN VARIABLE INDEPENDIENTE.....	29
2.4.2. SUPRAORDINACIÓN VARIABLE DEPENDIENTE.....	30
2.4.3. VISIÓN DIALÉCTICA DE CONCEPTUALIZACIONES QUE SUSTENTAN LAS VARIABLES DEL PROBLEMA.....	31
2.4.3.1. MARCO CONCEPTUAL VARIABLE INDEPENDIENTE.....	31
2.4.3.2. MARCO CONCEPTUAL VARIABLE DEPENDIENTE.....	45
2.5. INTERROGANTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	65
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>66</b>
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>66</b>

3.1.	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	66
3.2.	MODALIDAD BÁSICA DE INVESTIGACIÓN. ....	67
3.3.	NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	68
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	70
3.4.1.	POBLACIÓN.....	70
3.4.2.	MUESTRA. ....	71
	<b>CAPÍTULO IV:.....</b>	<b>76</b>
	<b>ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.....</b>	<b>76</b>
4.1.	RESULTADOS.....	76
4.2.	ANÁLISIS ESTADÍSTICOS. ....	106
4.3.	VERIFICACIÓN DE HIPOTESIS .....	111
4.4.	LIMITACIONES DEL ESTUDIO. ....	114
4.5.	CONCLUSIONES .....	115
4.6.	RECOMENDACIONES.....	116
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>118</b>
1.	ANEXO.....	118
	<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>123</b>

## ÍNDICE DE CUADROS

CONTENIDO	PÁGINA
<b>Cuadro 1:</b> Población estudiantil de pregrado de la Facultad de Contabilidad y Auditoria .....	71
<b>Cuadro 2:</b> Variable Independiente: La Perspectiva de Género.....	73
<b>Cuadro 3:</b> Variable Independiente: Mercado Laboral .....	75
<b>Cuadro 4:</b> Estado Civil Estudiantes FCA UTA .....	77
<b>Cuadro 5:</b> Sexo Estudiantes FCA UTA .....	78
<b>Cuadro 6:</b> Hijos/as Estudiantes FCA UTA.....	79
<b>Cuadro 7:</b> Orientación sexual estudiantes FCA UTA.....	80
<b>Cuadro 8:</b> Discriminación por sexo o identidad sexual estudiantes FCA UTA.....	81
<b>Cuadro 9:</b> Hombre es superior a la mujer en actividades físicas estudiantes FCA UTA .....	82
<b>Cuadro 10:</b> Hombre es superior a la mujer en actividades académicas estudiantes FCA UTA.....	83
<b>Cuadro 11:</b> Trabajos específico para hombres y mujeres estudiantes FCA UTA ...	84
<b>Cuadro 12:</b> Perspectiva oportunidades mercado laboral hombres mujeres estudiantes FCA UTA .....	85
<b>Cuadro 13:</b> Participación mercado laboral estudiantes FCA UTA.....	86
<b>Cuadro 14:</b> Cantidad de trabajos que han tenido estudiantes FCA UTA .....	87
<b>Cuadro 15:</b> Trabajos que tienen estudiantes FCA UTA .....	88
<b>Cuadro 16:</b> Horas al día q trabajan estudiantes FCA UTA .....	90
<b>Cuadro 17:</b> Otro título estudiantes FCA UTA .....	91
<b>Cuadro 18:</b> jefes inmediatos de estudiantes FCA UTA que trabajan .....	92
<b>Cuadro 19:</b> Políticas de equidad de género donde laboran estudiantes FCA UTA que trabajan.....	93
<b>Cuadro 20:</b> Respeto la igualdad de salarios en la institución o empresas donde labora FCA UTA.....	94
<b>Cuadro 21:</b> Institución o empresas donde labora brindan apoyo para las madres trabajadoras .....	95

<b>Cuadro 22:</b> La experiencia es parte fundamental para el nivel de salario .....	96
<b>Cuadro 23:</b> Salario alcanza para las necesidades básicas .....	97
<b>Cuadro 24:</b> Salario que perciben trabajadores .....	98
<b>Cuadro 25:</b> Actividades laborales por sexo .....	99
<b>Cuadro 26:</b> Deseo de trabajar.....	100
<b>Cuadro 27:</b> Motivo que no trabaja .....	101
<b>Cuadro 28:</b> Apoyo a las madres por parte de la UTA.....	102
<b>Cuadro 29:</b> En busca de trabajo .....	103
<b>Cuadro 30:</b> Trabajo que busca. ....	104
<b>Cuadro 31:</b> Frecuencia Observada Calculo Chi Cuadrado .....	112
<b>Cuadro 32:</b> Frecuencia Esperada Calculo Chi Cuadrado .....	112
<b>Cuadro 33:</b> Calculo Chi Cuadrado.....	113
<b>Cuadro 34:</b> Discriminación por sexo .....	106
<b>Cuadro 35:</b> Trabajo específico por sexos.....	108



## ÍNDICE GRÁFICOS

CONTENIDO	PÁGINA
<b>Gráfico 1:</b> Árbol de Problemas.....	10
<b>Gráfico 2:</b> Conceptualizaciones básicas de variables.....	28
<b>Gráfico 3:</b> Supraordinación Perspectiva de Género.....	29
<b>Gráfico 4:</b> Supraordinación Mercado Laboral. ....	30
<b>Gráfico 5:</b> Ajuste del mercado de trabajo.....	49
<b>Gráfico 6:</b> Desempleo Involuntario modelo keynesiano.....	53
<b>Gráfico 7:</b> Población Económicamente Activa.....	59
<b>Gráfico 8:</b> Edad de Estudiantes FCA UTA.....	76
<b>Gráfico 9:</b> Estado civil de Estudiantes FCA UTA.....	77
<b>Gráfico 10:</b> Sexo Estudiantes FCA UTA.....	78
<b>Gráfico 11:</b> Hijos/as Estudiantes FCA UTA.....	79
<b>Gráfico 12:</b> Orientación sexual estudiantes FCA UTA.....	80
<b>Gráfico 13:</b> Discriminación por sexo o identidad sexual estudiantes FCA UTA.....	81
<b>Gráfico 14:</b> Hombre es superior a la mujer en actividades físicas estudiantes FCA UTA.....	82
<b>Gráfico 15:</b> Hombre es superior a la mujer en actividades académicas estudiantes FCA UTA.....	83
<b>Gráfico 16:</b> Trabajos específico para hombres y mujeres estudiantes FCA UTA... ..	84
<b>Gráfico 17:</b> Perspectiva oportunidades mercado laboral hombres mujeres estudiantes FCA UTA.....	85
<b>Gráfico 18:</b> Participación mercado laboral estudiantes FCA UTA.....	86
<b>Gráfico 19:</b> Cantidad de trabajos que han tenido estudiantes FCA UTA.....	87
<b>Gráfico 20:</b> Trabajos que tienen estudiantes FCA UTA.....	89
<b>Gráfico 21:</b> Horas al día que trabajan estudiantes FCA UTA.....	90
<b>Gráfico 22:</b> Otro título estudiantes FCA UTA.....	91
<b>Gráfico 23:</b> Jefes inmediatos de estudiantes FCA UTA que trabajan.....	92
<b>Gráfico 24:</b> Políticas de equidad de género donde laboran estudiantes FCA UTA que trabajan.....	93

<b>Gráfico 25:</b> Respeto la igualdad de salarios en la institución o empresas donde labora FCA UTA.....	94
<b>Gráfico 26:</b> Institución o empresas donde labora brindan apoyo para las madres trabajadoras .....	95
<b>Gráfico 27:</b> La experiencia es parte fundamental para el nivel de salario .....	96
<b>Gráfico 28:</b> La experiencia es parte fundamental para el nivel de salario .....	97
<b>Gráfico 29:</b> Salario que perciben trabajadores .....	98
<b>Gráfico 30:</b> Actividades laborales por sexo .....	99
<b>Gráfico 31:</b> Deseo de trabajar.....	100
<b>Gráfico 32:</b> Motivo que no trabaja .....	101
<b>Gráfico 33:</b> Apoyo a las madres por parte de la UTA.....	102
<b>Gráfico 34:</b> En busca de trabajo .....	103
<b>Gráfico 35:</b> Trabajo que busca. ....	105
<b>Gráfico 36:</b> Decisión Campana de Gauss Chi Cuadrado .....	114
<b>Gráfico 37:</b> Discriminación por sexo .....	106
<b>Gráfico 38:</b> Participación en el Mercado laboral hombres y mujeres .....	107
<b>Gráfico 39:</b> Trabajo específico por sexos.....	108
<b>Gráfico 40:</b> Horas trabajo hombres y mujeres .....	109
<b>Gráfico 41:</b> Diferenciación de sueldos. ....	110

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se basa en la perspectiva de género y la participación de la mujer en el mercado laboral en la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, con la finalidad de determinar la discriminación que tienen las mujeres para acceder al mercado laboral.

La perspectiva de género tiene un sinnúmero de aplicaciones para estudios en la sociedad actual en la que vivimos, y una de esas es la puede terminar el nivel de avance que se tiene en la inclusión de las mujeres y de la comunidad LGBTI en las diferentes actividades sociales, culturales y/o económicas que se pueden desarrollar en la sociedad.

El mercado laboral no hay una teoría económica de consenso, pues la mayor parte de ellas su enfoque es parcial, entendiendo que el desarrollo de las teorías no es unidimensional y tienen explicaciones micro y macro económicas. Por lo cual en la presente investigación se tomarán en cuenta las teorías: Neoclásica, Neo keynesianas, de los Salarios de Eficiencia

La presente investigación está estructurada en cuatro capítulos que se exponen a continuación:

En el **Capítulo I**, se define el tema de investigación, se realiza el análisis y descripción del problema, realizando las causas y efectos obtenidos. La contextualización de la investigación tanto la macro, meso y la micro. Se establece la formulación del problema. Primordialmente se enfoca en la importancia de llevar a cabo la investigación, a través de la justificación y la formulación de los objetivos a alcanzar.

**Capítulo II**, se sustenta el marco teórico con investigaciones de problemas similares, las bases legales que se va sustentar la investigación. Las conceptualizaciones básicas para el aprendizaje y entendimiento de la investigación, estableciendo la relación entre las dos variables.

**Capítulo III**, comprende la metodología de la investigación, la modalidad, enfoque y nivel de investigación, al mismo tiempo con la población, muestra con la que se trabaje y sobre todo la operacionalización de las variables y procesamiento de la información.

**Capítulo IV**, se detalla el análisis de resultados y la interpretación de las encuestas realizadas, donde se tabula cada una de las preguntas en gráficos estadísticos y en tablas de frecuencias para una efectiva interpretación, de esta forma obtenemos la comprobación de hipótesis. Se puntualiza las limitaciones de estudio, las conclusiones y recomendaciones.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.**

### **1.1. TEMA DE INVESTIGACIÓN.**

La Aplicación de la Perspectiva de Género y la Participación en el Mercado Laboral de las Mujeres de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

### **1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

El empleo y las condiciones de vida dentro del mercado laboral de las mujeres son parte fundamental para el proceso equidad de género en la sociedad actual, pues el sexo femenino son las más vulnerables a la pobreza, a pesar de los avances en las ultimas 3 décadas en lo que se refiere en la integración de la mujer en el mercado laboral, teniendo de la mano una diversificación de su partición en la fuerza laboral, siguen existiendo brechas salariales, segmentación de trabajo; especialmente en lo que se refiere a la diferenciación sexual del trabajo.

La participación en la escolaridad de la mujer en los diferentes niveles es fundamental para determinar la intervención de la misma en el mercado laboral, el esfuerzo en la región y sobre todo en el país en la última década sobre la educación es un desafío que persiste a largo plazo.

En América Latina y sobre todo en Ecuador no es lo mismo ser una mujer indígena o afrodescendiente, joven, habitar en zonas urbanas o rurales, ser migrante o inmigrante, tener o no hijos, estar en la tercera edad, tener una orientación sexo genérica (Lesbiana, Gay, Bisexual, Trasngénero, Travesti).

Las orientaciones tradicionales sobre el lugar y que papel deben ocupar las mujeres en la sociedad y sobre todo la participación que deben ejercer en el mercado laboral han generado desigualdades frente al hombre.

### 1.2.1. CONTEXTUALIZACIÓN.

#### 1.2.1.1. MACRO.

Dentro del mundo laboral se tiene cifras en las últimas décadas más actualizadas y reales teniendo un énfasis en la desigual participación de la mujer en el mercado laboral frente a los hombres, según los datos proporcionados por la (**International Labour Organization, 2014**). “En 2013, la relación entre hombres con empleo y población se ubicó en un 72,2 por ciento, mientras que esa relación entre las mujeres fue del 47,1 por ciento.”

De acuerdo a los datos que proporciona **World Bank (2016)** en la mayoría de los países del mundo, las mujeres ganan menos que los hombres. En todo el mundo, las mujeres en promedio ganan únicamente entre el 60 y el 75 por ciento del salario de los hombres.

La participación de la mujer en el mundo laboral frente a los hombres es desigual de acuerdo al último informe que proporciona **United Nations Development Programme (2015)** que menciona lo siguiente:

En 2015 la tasa global de participación en la fuerza laboral fue del 50 por ciento para las mujeres, pero el 77 por ciento para los hombres. En el año 2015 en todo el mundo, se emplearon 72 por ciento de la edad laboral (edades de 15 y mayores) los hombres,

en comparación con sólo el 47 por ciento de las mujeres. La participación femenina en las tasas de actividad y de empleo se ven afectadas en gran medida por cuestiones económicas, sociales y culturales y las distribuciones de trabajo de cuidado en el hogar.

En sociedades encasilladas a prácticas patriarcales, junto con otras como el machismo y la misoginia y en conjunto con las creencias religiosas delimitan la participación de las mujeres a pesar que se tenga un nivel alto en desarrollo humano, **(Martínez Gómez, Miller, & Saad (2013))** indican lo siguiente:

Los países [...] muestran al mismo tiempo valores relativamente bajos de equidad de género en la participación laboral (IEGP). Entre ellos se destacan algunos países europeos del Mediterráneo (España, Grecia e Italia), otros de Asia (Singapur, Corea y Japón), con un IEGP que oscila entre el 63% y el 72%, y algunos países árabes (Qatar, Emiratos Árabes Unidos y Bahrein), con proporciones del 54% o inferiores. Esto demuestra que, aunque se logren niveles muy altos en los indicadores de desarrollo, pueden seguir existiendo barreras para la total integración de la mujer en la actividad económica, entre las cuales probablemente tienen un papel preponderante las de orden cultural, relacionadas con la distribución de los roles productivos y reproductivos en las sociedades (pág. 18).

#### **1.2.1.2. MESO.**

En América Latina y el Caribe la integración de las mujeres al mercado laboral ha sido un proceso constante en las últimas tres décadas, **International Labour Organization, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, & ONU Mujeres, (2013)** quienes dan los siguientes datos:

Aunque las mujeres representan el 51,2% de la población total y el 52,1% de la población en edad de trabajar, están sobrerrepresentadas en el grupo que se sitúa fuera

del mercado de trabajo (71,7%) y subrepresentadas entre quienes tienen empleo (41,1%). La desproporcionada carga que asumen las mujeres en las tareas de cuidado de la familia es una de las principales explicaciones de esta brecha. Las mayores barreras que enfrentan para acceder a una ocupación también se reflejan en sus altas tasas de desempleo (9,1% en las mujeres y 6,3% en los hombres), siendo estas más de la mitad del total de personas desocupadas en la región. (pág. 30)

Como región se tiende una tendencia a una mayor participación de la mujer en el mercado laboral pero de igual forma siguen las brechas frente a los hombres como lo menciona **International Labour Organization (2016)**. “Durante los últimos 20 años, unas 50 millones de mujeres se han incorporado a la población económicamente activa (PEA) de América Latina y el Caribe, pero en la región aún persisten brechas de género que deberán ser superadas con decisiones políticas.”

En lo que se refiere a la participación en la última década de las mujeres la **International Labour Organization, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo & ONU Mujeres (2013)** da los siguientes datos:

En la última década se incorporaron al mercado de trabajo en América Latina y el Caribe 22,8 millones de mujeres. Con este avance, más de 100 millones de mujeres se integran la fuerza laboral en la actualidad, lo que se traduce en cinco de cada diez mujeres en edad de trabajar, en contraposición con ocho de cada diez hombres (pág. 31).

De acuerdo al análisis que realiza **Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2016)** afirma lo siguiente “el sector de servicios, que incluye el servicio



doméstico, en el que se emplean la mayor cantidad de mujeres latinoamericanas (en promedio el 40.6% de las ocupadas).”

### 1.2.1.3. MICRO.

En lo que se refiere al Ecuador sobre las estadísticas brindadas desde las instituciones estatales en los últimos 7 años se han manejado ya números incluyéndole a la mujer como lo mencionan **García & Cortéz (2012)**:

[...] a principios de la década de los noventa, la participación laboral de las mujeres en el Ecuador se ubicaba en el 35,3%, mientras que la de los hombres alcanzaba el 64,7% [...] Los últimos siete años muestran incrementos constantes, aunque no enfáticos, de la participación laboral femenina; pero ésta aún queda lejos de la participación laboral de los hombres. (págs. 27, 28)

Inclusive organismos multilaterales como **ONU Mujeres Ecuador (2014)** brindan datos importantes como el siguiente:

El 40.2% de la población ocupada en el sector informal en el ámbito nacional, son mujeres. En 94.1% de las personas ocupadas en el servicio doméstico en Ecuador son mujeres. En el área rural, el 73% de las personas ocupadas en actividades de la economía informal, son mujeres.

Según en la revista que publica el Instituto de Estadísticas y Censos (INEC) Análisis de la participación laboral de la mujer en el mercado ecuatoriano, elaborado por, **García & Cortéz (2012)** dan los siguientes datos.

Las provincias con mayor participación laboral, en promedio, pertenecen a las regiones de la Sierra y el Oriente, en ese orden [...] en la mayoría de las provincias la

probabilidad de participación laboral tiende a estabilizarse de manera prácticamente lineal durante los últimos cinco años. Se aparta de este comportamiento la provincia de Napo, donde la probabilidad decae. (pág. 37)

Inclusive con las encuestas actualizadas del año 2016 dadas por Instituto de Estadísticas y Censos (INEC) se visibiliza que sigue la brecha de desempleo entre hombres y mujeres con mayor acumulación hacia las mujeres **Granda & Feijóo (2016)** señalan lo siguiente:

La tasa de desempleo para las mujeres fue mayor que la de los hombres, con un aumento de la brecha entre estos grupos durante el último año. Así, en junio 2016, a nivel nacional el 7,1% de las mujeres en la PEA estuvo en situación de desempleo, mientras que entre los hombres el desempleo fue de 4,0%, esta diferencia es estadísticamente significativa.

### **1.2.2. ANÁLISIS CRÍTICO.**

La subestimación hacia las mujeres durante todos sus ciclos de vida, desde entorno educativo hasta el profesional, han generado que se tenga una vulnerabilidad en ésta población y más aún en cuanto se refiere al acceso al mercado laboral.

El orden patriarcal se conserva y persiste, por la reproducción de discursos machistas, prácticas, normas y procesos que, reproducen y se establecen como mandatos estructurales de superioridad y control hacia las mujeres, que son practicados por los individuos las instituciones público-privadas hasta incrustarse en la normatividad de las colectividades.

El sistema patriarcal, androcéntrico se ha fortalecido desde el núcleo familiar hasta incrustarse en la institucionalidad pública y privada, han generado que la división

sexual del trabajo se fortalezca y sea parte esencial al momento de acceder las mujeres al mercado laboral, de manera que las brechas del acceso al trabajo entre hombres y mujeres sean considerables; tomando en cuenta también que las mujeres tienden a ser las que más participación tienen en el mercado laboral informal.

El sistema laboral está enraizada una estructura androcéntrica, que a pesar que en los últimos años se ha disminuido la brecha de desempleo entre hombres y mujeres, pero siguen siendo las mujeres las desempleadas y que más participación tiene en el mercado laboral informal, es el grupo humano con más riesgos de ingresar al quintil de pobreza.

La segregación laboral con la consolidación de la división sexual del trabajo, desde el constructo colectivo androcéntrico que ha sido fortalecido por ser considerado como al sujeto paradigmático “EL VARON” como único actor en actividades laborales específicas y “LA MUJER” segregada a actividades laborales basada en estereotipos de género. La discriminación sexo genérica que existe en el mercado laboral, tanto a nivel horizontal como vertical, es más acentuada con la pertenencia a algún grupo de atención prioritaria.

### 1.2.2.1. ÁRBOL DE PROBLEMAS.



**Gráfico 1:** Árbol de Problemas  
**Elaborado por:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación.

### 1.2.3. PROGNOSIS.

Al presente, las mujeres son parte fundamental de la dinámica de la economía mundial y local, pero como lo menciona (Granda & Feijoó, 2016) “[...] en junio 2016, a nivel nacional el 7,1% de las mujeres en la PEA estuvo en situación de desempleo, mientras que entre los hombres el desempleo fue de 4,0%, esta diferencia es estadísticamente significativa”. La brecha de igualdad en el mercado laboral es todavía evidente.

La mano de obra aún sigue dominada por el hombre en el mercado laboral; el sexo y género sigue siendo determinante para determinadas actividades laborales lo que está relacionado directamente con los ingresos.

#### 1.2.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

¿Cómo la perspectiva de género determina la discriminación en el mercado laboral de las mujeres estudiantes de la Facultad Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato?

Variable independiente: Perspectiva de Género.

Variable dependiente: Mercado Laboral.

#### 1.2.5. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.

La presente investigación se maneja bajo los siguientes parámetros:

- **Campo:** Economía.
- **Área:** Teoría económica, Estadística y Macroeconomía.
- **Aspecto:** Indicadores Económicos y Sociales.
- **Temporal:** Segundo Semestre año 2016.
- **Espacial:** La investigación se realizará en la Universidad Técnica de Ambato, Campus Huachi, Facultad de Contabilidad y Auditoría, ubicada en la avenida Los Chasquis y Río Cutuchi en el cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

### 1.3. JUSTIFICACIÓN.

Durante los últimos años se han existido importantes logros sobre las relaciones equitativas entre las mujeres y hombres, con lo que se pretende asegurar la igualdad de los derechos y oportunidades para una vida digna y de ciudadanía plena, sin embargo, dicha igualdad sigue siendo degradada, porque hombres y mujeres no tienen en la práctica de los mismos beneficios y derechos, la intervención de las mujeres en el mercado laboral formal es menor frente a los hombres y la precariedad en el empleo informal afecta más a las mujeres, **Moreno (2009)** menciona lo siguiente:

Actualmente, las mujeres constituyen un activo importante para la economía y desarrollo local, sus importantes logros en la vida socio – económico – productiva, genera una excelente oportunidad de financiamiento de la inversión y desarrollo, sin embargo en época de crisis, la pobreza tiene rostro de mujer (feminización de la pobreza), por lo que no es posible dejar fuera al 51% de la población femenina en las tomas de decisiones locales y en el acceso de los recursos económicos.

De ésta forma el análisis sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral no debe ser solo con datos fríos, sino con un enfoque de perspectiva de género para que así exista una real información como lo menciona **Gálvez (2010)** que menciona lo siguiente:

El análisis de género de las desigualdades no se limita a la simple comparación entre hombres y mujeres, aunque requiere necesariamente de ella para realizar un análisis apropiado de la realidad social. Por eso, un primer paso consiste en lograr la visibilidad estadística de las diferencias. Conocer los efectos diferenciados que sobre hombres y mujeres tienen las políticas económicas no es un mero ejercicio académico y reviste la mayor importancia si tomamos en cuenta que, como lo muestra el estudio, las mujeres, independientemente del grupo social al que pertenecen son objeto de discriminación y se encuentran siempre en desventaja respecto de sus pares varones (pág. 10).

Los roles de género desde una visión androcéntrica han generado una división sexual del trabajo entre los hombres y las mujeres, con lo que se fortalece los estereotipos de la participación de la mujer dentro del mercado laboral inclusive en la sociedad, **International Labour Organization (2012)** que menciona lo siguiente:

Los estereotipos de género también explican por qué las mujeres y los hombres están representados excesivamente en determinados tipos de puestos de trabajo. Las mujeres predominan en ocupaciones "cuidado" como la enfermería, la enseñanza, la asistencia social y en especial de cuidado de niños. Los hombres tienden a concentrarse en la construcción y gestión - áreas asociadas con la resistencia física, la asunción de riesgos o la toma de decisiones. Tales sesgos de género también se reflejan en las prácticas de organización. sectores dominados por los hombres tienden a ser más sindicalizada, y los hombres se seleccionan con mayor frecuencia para los puestos de dirección porque, argumentan algunos, que se perciben como más dispuestos a trabajar más horas y supervisar a otros. Ocupacional, la segregación sectorial o relacionadas con el tiempo también puede explicarse por las preferencias de las mujeres para la seguridad en el empleo o la manera en que las sociedades les obligan a equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. Estos factores, entre otros, incluyendo contexto estructural y legal, podrían ayudar a explicar la sobrerrepresentación de las mujeres en puestos de trabajo del sector público y / o trabajo a tiempo parcial (pág. 27).

En lo que se refiere a los ingresos y la equidad de género, den la región no existe, como lo menciona (Gálvez, 2010, pág. 19) “dentro de América Latina, la mujer promedio, en edad de producir económicamente, genera ingresos que están muy por debajo de los que genera el hombre promedio.”

Se debe tener en cuenta que los análisis en el que se desarrolla la economía del Ecuador sigue siendo neoclásica por su estructura y características con tintes neokeynesianos como lo menciona (Elson, 2011, pág. 294) “El análisis económico tradicional vigente para la definición de políticas como para su interpretación están basados en la economía neoclásica cuya característica central es la autorregulación, es decir que la oferta y la demanda pueden alcanzar un equilibrio de los niveles meso, macro y micro a través del mercado.”

Las particularidades del país, en el aspecto económico, han sido de constante cambio durante la última década, desde un auge del precio del petróleo, época en la cual el mercado laboral estaba dando los índices más bajos en lo que se refiere a desempleo, pero en el 2016 se tiene una baja crítica del precio del crudo lo cual ha provocado que la inversión del Estado haya disminuido como lo incentiva la escuela neokeynesiana, por lo que los índices de desempleo han aumentado y uno de los grupos que más riesgo corren son las mujeres.

La ha sido desarrollada desde una visión androcéntrico, excluyendo al género femenino en la mayoría de sus enunciados y más aún si se lo hace desde un análisis neoclásico como lo menciona (Elson, 2011, pág. 298) “El análisis neoclásico excluye el género a los niveles meso y macro. Las estructuras mediadoras y los conjuntos monetarios no se pueden identificar como <masculinos> o <femeninos> y por lo tanto se considera que el análisis de género está fuera de lugar.”



El análisis dentro de una economía ya no se debe generar desde solo el enfoque del hombre, la inclusión de la mujer dentro de las investigaciones ya no se los debe tomar como un dato frío, sino como miembro activo de una economía, **Elson (2011)** que menciona lo siguiente:

La economía feminista afirma que el funcionamiento de la reforma económica a los niveles micro, meso y macro tiene una orientación masculina y sirve a/o perpetúa la relativa desventaja de las mujeres, aun cuando las formas de tal desventaja varíen entre diferentes grupos de mujeres y sean interrumpidas y se modifiquen en el curso de ese proceso... las relaciones comerciantes entre el comprador y el vendedor y entre el empleado y el patrono no es intrínsecamente de género en ese sentido, como no lo son tampoco los vínculos entre proveedores y usuarios de servidores públicos. Sin embargo, pese a no tener género todas estas relaciones son portadoras de género, en el sentido de que están permeadas totalmente por el género en su estructura institucional (págs. 301, 302).

#### **1.4. OBJETIVOS.**

##### **1.4.1. OBJETIVO GENERAL.**

Diagnosticar la perspectiva de género la discriminación hacia las mujeres para determinar la participación en el mercado laboral de las estudiantes de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

##### **1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Determinar la perspectiva de género las actividades económicas por sexo para establecer la división del trabajo sexual dentro del mercado laboral de los y las estudiantes de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

- Establecer la participación en el mercado laboral para determinar las brechas salariales entre las y los estudiantes de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.
- Elaborar una propuesta para la colaboración entre el Observatorio Económico Social y el Comité de Género de la Universidad Técnica de Ambato para generar indicadores económicos en base a las realidades de los y las estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.

Previa investigación de las fuentes bibliográficas, se ha verificado que, en el repositorio digital de la Universidad Técnica de Ambato, así como en otras Universidades de la ciudad de Ambato no existen proyectos de investigación de pregrado enfocadas a la presente investigación, sin embargo, consta el trabajo de pregrado con el siguiente tema: “La aplicación de la perspectiva de género y el acceso a la justicia de las mujeres en la unidad de garantías penales del cantón Ambato”; autoría de (Paredes Carreño, 2016), cuyo objetivo general es: “Analizar la aplicación de la perspectiva de género y su incidencia en el acceso a la justicia de las mujeres en la Unidad de Garantías Penales de la ciudad de Ambato.”

Dentro de la indagación a nivel nacional a las diferentes investigaciones referentes a la presente investigación se ha encontrado información adecuada que guiará y servirá de apoyo en la presente investigación.

Se encuentra en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) el trabajo previo a la obtención del título de Maestría en Ciencias Sociales con Mención en Sociología: “Relaciones de Género en el Mercado Laboral de la Economía Solidaria: el Caso de la Fábrica de Hongos” de (García García, 2014) cuyo objetivo general es el siguiente: “Analizar el modelo implementado desde una perspectiva de género, examinando las relaciones laborales de producción de la fábrica de hongos.”

La investigación tiende al análisis de las relaciones laborales de producción en el marco del modelo implementado desde el género, con un diagnóstico social mediante el análisis cuantitativo, estableciendo características a partir de la temática estudiada en la fábrica de hongos.

Por lo que la presente investigación “La Aplicación de la Perspectiva de Género y la Participación en el Mercado Laboral de las Mujeres de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.” se toma en cuenta el marco conceptual desarrollado dentro del entorno de “Genero y Desarrollo” desde su análisis de la realidad laboral de las mujeres con las especificidades que tiene dentro de su tema de investigación.

Según (García García, 2014) en su investigación se toma como referencia a las siguientes conclusiones que son:

- La teoría establece que el ingreso de las mujeres al ámbito laboral ha sido un gran avance, sin embargo, ha tenido severas consecuencias como la precarización, segregación, entre otras, que, al ser aplicada al modelo de la fábrica de hongos, visibiliza la problemática existente. Los testimonios demuestran que el acceso a diferentes formas de trabajo para las mujeres ha ocasionado la doble e incluso triple jornada de trabajo, lo que implica que las condiciones en el hogar y en el trabajo se han mantenido inequitativas.
- Las relaciones de producción dentro del modelo de economía solidaria dependen, como en cualquier modelo económico, de la cantidad de fábricas existentes que demandan empleo y por lo tanto esa demanda se refleja en el nivel de los sueldos. Observo que el sueldo de las mujeres es el reflejo del fenómeno de industrialización que desde la economía solidaria ocurre en Salinas. Esto se debe, como lo dije anteriormente, que la llamada fábrica llega apenas al nivel de microempresa.

- La ausencia de “empoderamiento” mantiene el statu quo, esto es observable en las mujeres recolectoras de hongos, quienes perviven con sus labores asignadas. El conflicto se hace evidente en las mujeres empacadoras cuando ellas expresan sus deseos de superación (parte constitutiva del empoderamiento). Esto lleva a establecer que, los procesos de individualidad generados por el empoderamiento atentan contra el modelo cooperativo del Es, pero a su vez, las mantiene en situaciones de informalidad, pues el modelo no cambia ni se adapta a sus nuevas exigencias.

Los lineamientos que se plantea sobre la relación a la división sexual del trabajo y los cuestionamientos que plantea hacia el modelo de economía popular y solidaria de la fábrica de hongos estudiada da a la presente investigación varios insumos para tomarlos en cuenta y sumarlos como antecedente investigativo al presente proyecto.

Por consiguiente, éste proyecto de investigación es original. Se lo realiza con el soporte en libros, informes, artículos, leyes, reglamentos, internet y demás documentos relativos a la participación de la mujer en el mercado laboral que presenten estudios tanto empíricos como teóricos, ya sean de cobertura nacional, regional o global

## **2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.**

El enfoque de esta investigación se ubica en el paradigma crítico-positivista; En una definición conceptual manifiesta que es Crítico, (Herrera, Medina, & Naranjo, 2008) citan lo siguiente:

Introduce la ideología de forma explícita y la auto reflexión crítica en los procesos del conocimiento, la finalidad es la transformación de la estructura de las relaciones sociales y dar respuesta a determinados problemas generados por estas, una el conocimiento (teoría) y al acción que se constituye en la práctica; está orientada al conocimiento e implica la participación de los docentes en la auto reflexión” Además de permitir tener una visión más amplia del fenómeno social en permanente construcción con todos los factores que tienen injerencia dentro del complejo de las relaciones en medio de explicaciones contextualizadas que permitan una mirar “reflexiva, a vierta y nunca acabada.

Y en el enfoque positivista según lo definen (Herrera, Medina, & Naranjo, 2008, pág. 28) “El paradigma positivista es la ruptura de la dependencia y la transformación social requieren de alternativas coherentes en investigación; una de ellas es el enfoque positivista”.

Fundamentación epistemológica Según en la tesis de (Ortiz Martínez, 2015) menciona la importancia del fundamento epistemológico “se puede lograr beneficios para el ser humano teniendo en cuenta, que para conseguir el propósito deben estar unidos los diferentes sectores de la sociedad.”

Fundamentación ontológica según (Riu, 1966) “La ontología contemporánea tiene uno de sus puntos de partida metodológicos en la filosofía de Husserl. La idea de la fenomenología como título para una nueva actitud renovadora del pensamiento filosófico, plena de radicalidad y autenticidad en sus propósitos se halla en la base de los planteamientos contemporáneos más importantes de la ontología.”

La naturaleza de la presente investigación tiene una visión crítico-positivista, con lo que; los esfuerzos en la investigación y de los contenidos de los datos obtenidos en la serie de argumentos y de evidencias conseguidas en la investigación, permitirán un abordaje descriptivo y justificado de los datos, de los contenidos, orientándose hacia la creación de supuestos, fundamentadas en estructuras teóricas aproximables a la realidad.

### **2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL.**

Según la **Constitución de la República del Ecuador**, Registro oficial N° 449, Quito, 20 de octubre 2008, establece:

**Art. 34.-** El Estado garantizará la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a recursos para la producción y en la toma de decisiones económicas para la administración de la sociedad conyugal y de la propiedad. Sección tercera De la familia.

**Art. 35.-** El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.

**Art. 36.-** El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Velará especialmente por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez. Se prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer.

El trabajo del cónyuge o conviviente en el hogar, será tomado en consideración para compensarle equitativamente, en situaciones especiales en que aquél se encuentre en desventaja económica. Se reconocerá como labor productiva, el trabajo doméstico no remunerado.

**Art. 41.-** El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de un organismo especializado que funcionará en la forma que determine la ley, incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia.

**Art. 42.-** Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador: técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

**33.** El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años

**Art. 254.-** El sistema nacional de planificación establecerá los objetivos nacionales permanentes en materia económica y social, fijará metas de desarrollo a corto, mediano y largo plazo, que deberán alcanzarse en forma descentralizada, y orientará la inversión con carácter obligatorio para el sector público y referencial para el sector privado. Se tendrán en cuenta las diversidades



Según la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, establece:

Según en el artículo 1.- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Según en el artículo 2.- Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

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

Según en el artículo 23 que contiene los siguientes numerales:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Según en el artículo 24.- Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Según la **Declaración de la Organización Internacional del Trabajo** relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1988), establece:

Según menciona en el numeral 2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- (a) a libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Según el **Convenio Sobre Igualdad de Remuneración**, Ginebra 1951, establece:

El Ecuador ratifica el convenio internacional y entra en vigor desde el 11 de marzo de 1957, en que se ha tomado en cuenta los siguientes artículos:

Según en el artículo 1, los cuales tiene los siguientes numerales:

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

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

Según en el artículo 3 se toma en cuenta el numeral siguiente:

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

Según el **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)**, Ginebra 1958, establece:

El Ecuador ratifica el convenio internacional y entra en vigor desde el 10 de junio de 1957, en que se ha tomado en cuenta los siguientes artículos:

Según en el Artículo 1, Numeral 1 menciona lo siguiente: A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

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

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

Según el **Convenio sobre la política del empleo**, Ginebra 1964. Establece:

El Ecuador ratifica el convenio internacional y entra en vigor desde el 13 de noviembre de 1972, en que se ha tomado en cuenta los siguientes artículos:

Según en el artículo 1 se menciona lo siguiente:

En su numeral 1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

La política indicada deberá tender a garantizar:

- (a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;
- (b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;
- (c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

En su numeral 3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

Según en su Artículo 2 se menciona lo siguiente:

Por los métodos indicados y en la medida en que lo permitan las condiciones del país, todo Miembro deberá:

- (a) determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar, como parte integrante de una política económica y social coordinada, para lograr los objetivos previstos en el artículo 1;
- (b) tomar las disposiciones que pueda requerir la aplicación de tales medidas, incluyendo, si fuere necesario, la elaboración de programas.

Según el **Código del Trabajo, Registro oficial N° 167**, Quito, 6 de diciembre del 2005, última modificación 20 de abril del 2015, establece:

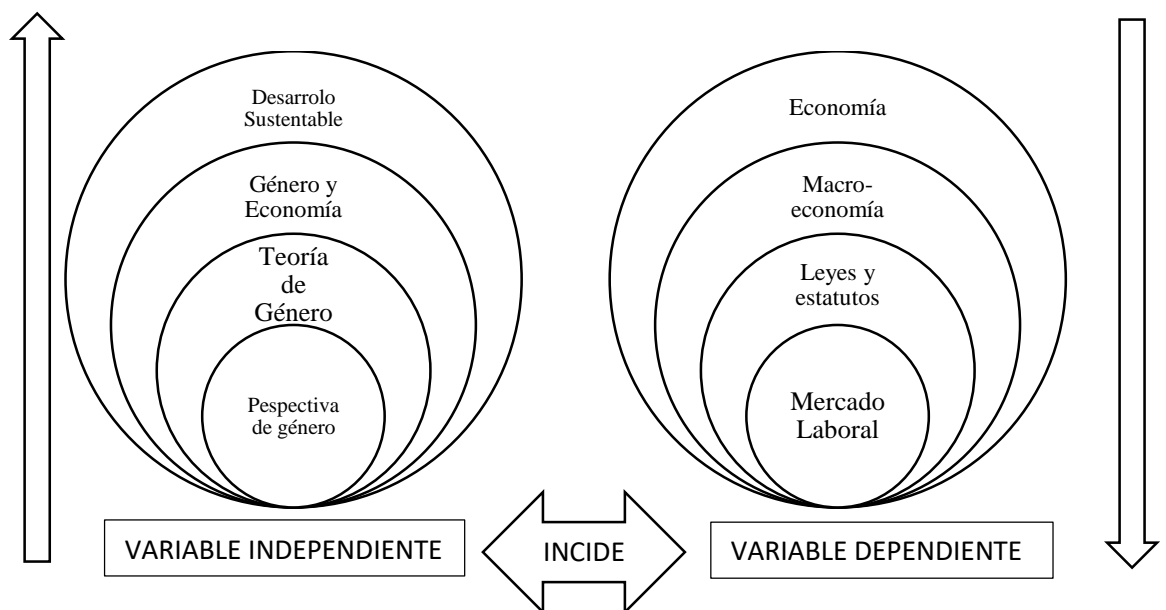
**Art. 304.- Exenciones.** - Los artesanos que pertenezcan a organizaciones clasistas o interprofesionales con personería jurídica gozarán de la exención a la que se refiere el inciso primero del artículo 302.

Art. ... El Estado Ecuatoriano garantizará la protección social al trabajador minero, fomentando condiciones y medio ambientes de trabajo seguros y salubres.

El Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de sus sistemas de inspección, supervisará aspectos inherentes a contratación, pago de remuneraciones, beneficios sociales, seguridad y salud, y demás derechos de los trabajadores, y pondrán énfasis en vigilar el cumplimiento de normas nacionales e internacionales vigentes respecto a la vinculación de mujeres, menores de edad, y seguridad y salud en el trabajo, sin perjuicio de los controles que deban realizar las autoridades competentes, derivados de la aplicación de leyes específicas en la materia.

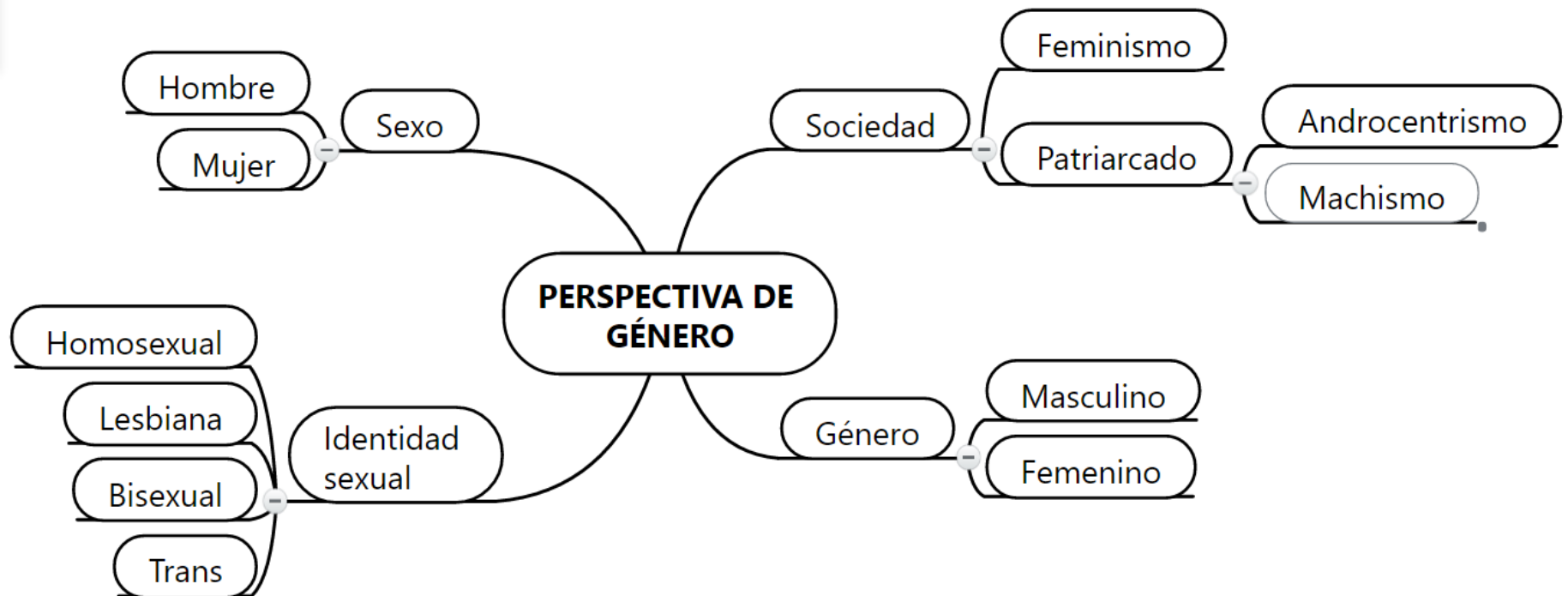
Los titulares de los derechos mineros, por su parte, tienen la obligación de precautelar la seguridad y la salud de los trabajadores, mediante la aplicación de programas preventivos, de protección, capacitación y vigilancia de la salud, trazados sobre la base de la identificación de los riesgos propios de todas las fases de su actividad y sometidos a aprobación de la autoridad competente.

## 2.4.CATEGORÍAS FUNDAMENTALES.



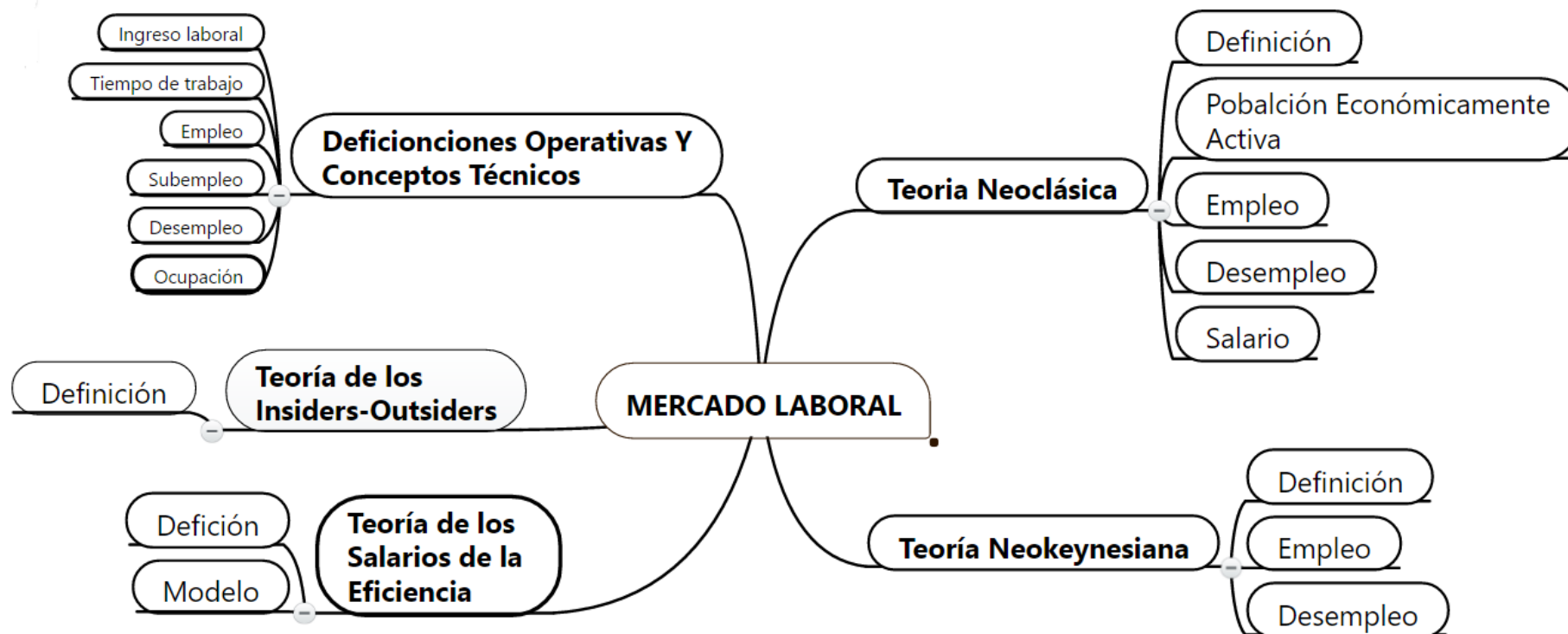
**Gráfico 2:** Conceptualizaciones básicas de variables  
**Elaborado por:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación.

### 2.4.1. SUPRAORDINACIÓN VARIABLE INDEPENDIENTE.



**Gráfico 3:** Supraordinación Perspectiva de Género  
**Elaborado por:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación.

## 2.4.2. SUPRAORDINACIÓN VARIABLE DEPENDIENTE.



**Gráfico 4:** Supraordinación Mercado Laboral.  
**Elaborado por:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación.



### **2.4.3. VISIÓN DIALÉCTICA DE CONCEPTUALIZACIONES QUE SUSTENTAN LAS VARIABLES DEL PROBLEMA.**

#### **2.4.3.1. MARCO CONCEPTUAL VARIABLE INDEPENDIENTE.**

##### **PRESPECTIVA DE GÉNERO.**

“La perspectiva de género opta por una concepción epistemológica que se aproxima a la realidad desde las miradas de los géneros y sus relaciones de poder.” (Sobremonte de Mendicuti, 2012, pág. 257)

De acuerdo a **García Corredor (2012)** que menciona lo siguiente:

La “perspectiva de género”, en referencia a los marcos teóricos adoptados para una investigación, capacitación o desarrollo de políticas o programas, implica: a) reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para las mujeres; b) que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas; c) que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión (pág. 27).

Según (Chávez Carapia, 2014, pág. 13). “La perspectiva de género implica hablar de la relación equitativa entre ambos sexos, sabiendo respetar las diferencias biológicas, y por lo tanto nos lleva a entender las relaciones hombre-mujer desde otro punto de vista.”

La perspectiva de género parte de las bases de la teoría del género, que contribuye a una construcción subjetiva, social, y cultural, desde la diversidad sexo-genérica, para una nueva configuración de la humanidad equitativa e igualitaria.

## **SOCIEDAD.**

De acuerdo para **Carabaña Morales & Lamo de Espinoza (1978)**, quienes mencionan lo siguiente:

La sociedad humana se entiende desde dos polos:

- a) Polo fisiológico: el hombre, como los animales, tiene impulsos que sólo puede satisfacer con sus semejantes: sexo, paternidad y vecindad. Se satisfacen, sobre todo, en la familia, comunidad originaria de vida social.
- b) Polo institucional: las instituciones, o conjuntos de reacciones idénticas de los otros, con las que surge el lenguaje simbólico, y que controlan la realización de los instintos. Los vertebrados tienen familias y se unen en rebaños, pero sin personas no hay sociedades humanas, y las personas surgen de la comunicación social (págs. 166, 167).

**Álvaro (2010)** hace mención a lo siguiente:

“La teoría de la sociedad construye un círculo de hombres que, como en la comunidad, conviven pacíficamente, pero no están esencialmente unidos sino esencialmente separados, [...] sociedad es el “concepto” que designa la vida en común entendida como “formación ideal y mecánica”, o bien, como “agregado y artefacto mecánico”. Vista desde esta perspectiva, la sociedad no es precisamente “natural”, sino que es, por el contrario, “una cosa siempre en formación [...]. Y al propio tiempo (como sabemos) una cosa ficticia y nominal”

Sociedad es un conjunto de relaciones de las y los individuos que se centran en un proceso de interacción, con un intercambio de simbolismos aprendidos a través de la convivencia de sus miembros que lo conforman.

- **FEMENISMO**

Feminismo es un movimiento político y social en la que busca la equidad e igualdad en derechos para las mujeres dentro de la sociedad. El feminismo contemporáneo identificó a las prácticas sexuales predominantes como uno de los elementos centrales que mantenían la inequidad entre mujeres y hombres, como un instrumento más para la subordinación de las mujeres, e impulsó una fuerte lucha para que se reconociera la sexualidad femenina que consideraban negada. Para el feminismo contemporáneo, la lucha por la autonomía del cuerpo constituyó el eje principal de sus demandas, no sólo por la intensa discusión que generaba el papel de la maternidad y la lucha por la legalización de los métodos anticonceptivos, sino también, y de manera importante, por la necesidad de contar con herramientas para enfrentar la dura violencia sexual e identificar los mecanismos para el reconocimiento de la propia sexualidad

El feminismo de acuerdo a Sau Sánchez (2000) quien menciona lo siguiente:

Un movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo VIII y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera

Por lo que se debe tener claro que el feminismo no es una contra posición del machismo o del patriarcado como lo menciona (Castells, 1996, pág. 10) “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, por tanto, su emancipación y la construcción de una sociedad en que ya no tengan cabida las discriminaciones por razón de sexo y género.”

- **PATRIARCADO.**

Es un sistema histórico, de la supremacía masculina basada en la lógica determinista biológica, con el tiempo y ha demostrado ser enormemente adaptable y flexible.

Por lo cual en la sociedad patriarcal se canaliza la idea de inferioridad de la mujer en el aspecto científico en base a las ideas darwinianas en relación a la supervivencia del más fuerte, generando de esta forma teorías sobre la superioridad del hombre de las actividades productivas y de supervivencia para que la especie se mantenga en auge sobre la mujer la cual solo debe tener un rol maternal, de esa forma se las excluyen de oportunidades económicas y educativas.

A causa de su constitución biológica y su función maternal dentro de una sociedad patriarcal se maneja la teoría que las mujeres no son idóneas para una educación superior y demás actividades profesionales. El embarazo, la menstruación, la menopausia son estados que debilitan, enferman, que imposibilitan a las mujeres, por lo que se les considera inferiores a los hombres desde el aspecto biológico lo cual deriva también al aspecto intelectual.

Desde la visión occidental hacia Latinoamérica se ha determinado los roles de la mujer en la sociedad con la influencia directa de la religión, pero en el último siglo empezaron a perder fuerza los argumentos religiosos, por lo que los argumentos de inferioridad de la mujer se lo hicieron desde un enfoque científico.

De acuerdo para **Viveros Chavarría, (2010)**, menciona lo siguiente:

Patriarcado es “una forma de organización social en la que el varón ejerce la autoridad en todos los ámbitos, asegurándose la transmisión del poder y la herencia por vía masculina. Favorece un sistema político-histórico social basado en la construcción de jerarquías [...] está inclinado a beneficiar a los hombres en el sostenimiento del poder doméstico y público [...] la herencia occidental le ha dado al hombre un lugar de representación de “Dios padre” en la familia, lo que ha tenido un efecto simbólico en la subjetividad de los miembros de la misma. El padre protege, provee, cuida, gobierna, sostiene y subyuga.

- **ANDROCENTRISMO**

Se entiende que el único ente de superioridad es el HOMBRE, con las especificaciones binarias del género masculino **Rovetto (2010)** que menciona lo siguiente:

El concepto de androcentrismo, a diferencia de la categoría género, hace referencia a diversos aspectos que sirven para entender la desigualdad social, económica y sexual a partir del papel que se ocupa en el centro del poder. Remite, en su utilización conceptual, a la constante construcción simbólica del poder a través de arquetipos de legitimación, es decir que el androcentrismo no funcionaría como trasmisor masivo si no diera cuenta del arquetipo al que está difundiendo en términos unívocos, repetitivos y estereotipados.

En este sentido, y debido a la descripción y deconstrucción del aspecto ideológico que el androcentrismo representa, aquí es considerado más apropiado para el análisis que el concepto, menos analítico, de género.

El androcentrismo hace referencia a la superioridad del hombre sobre la mujer y la determinación binaria en los sexos como hace referencia **Sarda (2011)** que menciona lo siguiente:

El término androcentrismo puede clarificarse más si atendemos a la etimología y composición de esta palabra. En griego, ANER, -DROS hace referencia al ser de sexo masculino, al hombre, por oposición a la mujer, y por oposición a los dioses: al hombre de una determinada edad (que no es niño, ni adolescente, ni anciano), de un determinado status (marido) y de unas determinadas cualidades (honor, valentía...) viriles.

En sentido estricto es «el hombre hecho», que forma parte del ejército. Es decir, no se trata de cualquier ser humano de sexo masculino, sino del que ha asimilado un conjunto de valores viriles, en el sentido latino en el que se habla del VIR. Referimos a ANER, -DROS, en este sentido estricto, permite diferenciar lo masculino en general, de una determinada forma de conceptualizar lo masculino en función de la participación en el poder bélico-político. Androcentrismo está compuesta por un segundo término que hace referencia a un situarse en el centro, que genera una perspectiva centralista: en este sentido se habla a veces de etno-centrismo (visión desde el punto de vista central de una raza)

- **MACHISMO.**

El machismo es una creencia de superioridad del hombre hacia la mujer y una forma de violencia hacia el género femenino con actos de agresión físicos o verbales, por medio de los cuales se presenta de forma vulgar y poco apropiada.

De acuerdo a la **Real Academia Española (2016)** el machismo es: “actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres” El machismo se puede definir como un conjunto de creencias, actitudes y conductas que manifiestan la superioridad del hombre sobre la mujer en áreas consideradas importantes para los hombres. (Díaz Rodríguez, Rosas Rodríguez, & González Ramírez, 2010)

- **GÉNERO**

Los estudios de género tienen una fundamentación académica, es un tema de amplio, complejo y abarcador, los primeros estudios sobre el género se han basado en el cuerpo, pero a partir de la teoría feminista han generado un cambio dentro de estudio del género, teniendo como un punto de partida la diferenciación sobre sexo/género.

La necesidad de someter a un debate amplio y conceptual sobre la categoría de sexo a partir de los planteamientos de Luce Irigaray y Judith Butler, hace que se generen varios marcos conceptuales sobre el género como lo menciona **Martínez (2012)**.

El debate terminológico y filosófico de género lo comienza desde la teoría la teoría feminista, con una fundamentación especialmente dada por Simon de Beauvoir con su libro *El Segundo Sexo*, en la cual se dieron análisis para una comprensión de la diferenciación entre las mujeres y los hombres, evidenciando que la teoría binaria que da el concepto de *sexo* debe ser más amplio.

El concepto de género marca la diferencia entre los sexos, ya que el sexo se hereda y el género se adquiere a través del aprendizaje cultural, teniendo como referencia a **Molina Brizuela (2010)**, lo que hace generar reflexiones respecto a las identidades del hombre y la mujer.

La teoría de género señala así que las diferentes conductas y actividades de mujeres y hombres son hechos sociales construidos que se pueden cambiar y no formas biológicas con las que se nace. En el influyente artículo ‘Tráfico de mujeres’, Gayle Rubin acuña el concepto de sistema sexo/género definiéndolo como “una serie de acuerdos por los que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana”. Así el sexo sería una cuestión biológica (cuerpo/naturaleza) y el género una cuestión aprendida, construida (género/cultura). (Villar, y otros, 2013)

- **MASCULINO.**

El enfoque de la conceptualización de MASCULINO en la presente investigación se lo realiza desde la identidad de género, la cual se analiza desde una aproximación pluri e interdisciplinaria, cuestionando las categorizaciones que se dan dentro de una sociedad androcéntrica, por lo que se puede mencionar que la clasificación de masculinidades se toma en cuenta la que menciona **Sanfélix Albelda (2011)** que son las siguientes:

Masculinidad hegemónica: es la practicada por los varones heterosexuales que monopolizan el poder, el prestigio y la autoridad legítima.

Masculinidad subordinada: Hace referencia a masculinidades divergentes de la posición de poder hegemónica de los varones. Se suele asociar a los homosexuales o a los “afeminados”.



Masculinidad cómplice: Es la masculinidad silenciosa que no forma parte de la minoría hegemónica pero que disfruta de las ventajas del sistema patriarcal con la sumisión de la mujer (los denominados dividendos patriarcales).

Masculinidad marginada: Se suele relacionar con los grupos étnicos minoritarios y frecuentemente marginados: negros en los EE.UU, miembros de la etnia gitana, etc. También a los individuos con conductas delictivas o patológicas como pederastas (pág. 13).

Por lo cual, para el análisis de la masculinidad desde la visión de género, se tiene en cuenta las funciones de la masculinidad en las diferentes culturas, como hace referencia **Sanfélix Albelda (2011)**, quien ratifica que es un proceso de construcción social, de igual forma menciona que en una sociedad patriarcal-androcéntrica el ser masculino se centra en tres funciones específicas de los hombres que son: la progenitora, la proveedora y la protectora.

Las clasificaciones androcéntricas, se manejan desde una visión binaria que determina el comportamiento de las personas de acuerdo a su sexo, (hombre, mujer) teniendo categorizaciones polarizadas en las cuales cada uno de ellos tienen actividades y comportamientos específicos, como hace referencia **Sanfélix Albelda (2011)**, por lo cual se puede mencionar que el ser de una persona masculina proviene de una construcción social.

La visibilización en las últimas décadas de las mujeres como hace referencia **García L. F. (2013)** han hecho que muchos paradigmas del patriarcado tengan pocos fundamentos sobre los roles de género del hombre y la mujer en la sociedad, ante éste nuevo paradigma cultural en la que basa en lograr una complementariedad real, social, vivida, de las categorías humanas, surgen nuevos roles y comportamientos compartidos entre ambos sexos sin que sea un determinante para que sean catalogados dentro de un género, “la percepción acerca de lo masculino o femenino no está basada en la biología sino en los aspectos sociales y culturales, en la socialización.” (Peixoto Caldas & al, 2013, pág. 21)

- **FEMENINO**

El género femenino es una construcción socio-cultural, como la del masculino, la cual es debe diferenciarla del concepto biológico del sexo hombre/mujer; los arquetipos de comportamiento estaban directamente determinados al comportamiento de acuerdo al sexo (hombre/mujer) y el género (femenino/masculino). Éstos roles son históricos los cuales se han naturalizado propobocando vulneración a muchas mujeres, en base a lo que dice (Peixoto Caldas & al, 2013), los arquetipos son los basales de situaciones de violencia de género.

Dentro de la concepción de una sociedad androcéntrica, la parte determinante de ser macho o hembra, determina el comportamiento de las personas lo cual conduce a lo masculinamente en tal punto y femeninamente en tal otro, determinándolo como antónimos y no como construcciones sociales igualitarias, con lo cual se adquiere mayor libertad para definir tales conceptos como hace referencia (Fernández A. M., 2012), datándolos de nuevos significados generalmente más metafóricos y menos personalizados, donde los masculino lo femenino se van categorizando alrededor de polaridades encontradas entre sí que cada uno permite como propiedades delimitadas tales como la actividad, mordacidad o aspereza características de lo masculino, frente a la pasividad, obediencia o redondez de las formas propia de lo femenino.

La identidad de género, en éste caso el femenino, es una construcción personal, deslindando como parte determinante para el comportamiento de una persona fémina el sexo, atribuyendo nuevos roles en la sociedad actual a una persona con género femenino.

- **SEXO.**

Sexo apunta a las características fisiológicas y sexuales con las que nacen mujeres y hombres, como lo menciona (de Eusebio, 2014, pág. 253) “los genitales humanos pueden categorizarse en distintos estándares anatómicamente diferenciables, desde el pene y la vagina convencionales-sobre los que se asientan las formas de sexo macho y hembra”

EL sexo de las personas hasta la séptima semana de gestación no existe una diferenciación, compartiendo un tubérculo genital parecido. En la mayoría de los casos se produce un desarrollo de vagina/útero o de pene/testículos. Sin embargo, algunas personas desarrollan características de uno y del otro sexo biológico. Por lo cual es un conjunto de variables fisiológicas complejas son las que determina el sexo hombre/mujer como lo menciona (Fernández J. , 2010.) “En tanto conjunto de componentes complejos (genes, hormonas, respuestas cerebrales diferentes...)”

- **HOMBRE**

“El modelo de dos sexos, que opera en nuestra sociedad occidental contemporánea, en el que ambos genitales se conciben como entidades independientes, no sujetas a medida.” (de Eusebio, 2014, pág. 262).

“De la genética y de sus expresiones como el fenotipo se desprende que puedan ser dos pares de cromosomas bien definidos los responsables del fenotipo sexo-genérico (XX o XY, para hembras y varón, respectivamente). El sexo gonadal y fenotípico, como hombre o mujer, se correlaciona con esta primera división dicotómica.” (Salín-Pascual, 2015).

“Las gónadas fetales se desarrollan bajo la influencia de una cascada de genes, que en los niños varones comienza con el gen determinante del sexo en el cromosoma Y. La producción de testosterona y la conversión periférica de la testosterona en dihidrotestosterona, entre las semanas seis y 12 del embarazo, son esenciales para la formación del pene de un niño, de la próstata y del escroto.” (Salín-Pascual, 2015)

- **MUJER**

Actualmente se acepta que la diferenciación sexual primaria es un proceso estrictamente cromosómico. La combinación cromosómica XX o la XY es la responsable del correspondiente sexo genético, hembra o varón. Las mujeres, como cromosomas sexuales el XX. Esto les da a las mujeres sus genitales femeninos como hace referencia **Salín-Pascual (2015)**, por lo que es parte determinante del desarrollo de los órganos reproductores, es la referencia física que se las tiene entre el otro sexo que es el varón en la especie humana.

## **DIVERSIDAD SEXUAL**

La diversidad sexual se la entiende como la pluralidad de prácticas y manifestaciones emocionales, afectivas y sexuales en una cultura dada; contempla las distintas formas de expresar el afecto, el cariño o el deseo sexual, ya sea hacia personas del mismo género, de distinto género o ambos.

Comprende un conjunto amplio de conformaciones, percepciones, prácticas y subjetividades distintas asociadas a la sexualidad, en todas sus dimensiones. Al hablar de diversidad sexual, se reconoce que sexualidades, géneros y cuerpos no son realidades meramente biológicas y estáticas, sino que varían en función de la historia y de la sociedad. Desde esta perspectiva, se entiende la multiplicidad de la sexualidad humana y la diversidad de formas que puede asumir.

A su vez, esto implica reconocer el carácter histórico y cultural de los modos en que concebimos la sexualidad, las categorías según las cuales se clasifica lo sexual, y las prácticas y relaciones que se configuran a partir de ello.

Es por esto que, si bien se comprende que la diversidad sexual y afectiva abarca una multiplicidad de prácticas, relaciones y formas de expresión y que se manifiesta de modo singular en cada persona, desde una dimensión política se usa el concepto para hacer referencia a aquellas sexualidades no hegemónicas, invisibilizadas y estigmatizadas.

“Los estudios lésbicos gays han sido entonces otro aporte importante. Intentan establecer la centralidad analítica del sexo y la sexualidad dentro de diferentes campos de investigación y promover los intereses de lesbianas, bisexuales y gays; Intentan descifrar los significados sexuales inscritos en diferentes formas de expresión cultural y de descifrar los significados culturales de los discursos y prácticas del sexo” (Careaga Pérez, 2013)

- **HOMOSEXUAL**

Se entiende que es una orientación afectiva sexual y no una enfermedad psiquiátrica, entonces es la persona que siente atracción afectiva y/o sexual hacia personas de su mismo sexo. Esto es, una mujer que se siente atraída por mujeres (lesbiana); o un hombre que siente atracción por los hombres (gay). En realidad, cualquier persona que siente atracción por alguien de su mismo género técnicamente se podría denominar “homosexual” por ejemplo, un hombre trans que siente atracción por un hombre trans. **Peixoto Caldas & al (2013)**

- **BISEXUAL**

Orientación afectiva sexual dirigida hacia personas de ambos sexos, No necesariamente en el mismo momento, de la misma manera ni al mismo nivel. Por lo que una persona que es bisexual es la que se siente atraída romántica, afectiva y/o sexualmente por personas de ambos sexos, no necesariamente en el mismo momento, de la misma manera ni al mismo nivel. **Peixoto Caldas & al (2013)**

- **TRANS**

La transexualidad es el desarrollo de una identidad de género que está en desacuerdo con la morfología de los genitales y características sexuales secundarias. Se ha definido la identidad de género de la siguiente manera: “Es la propia categorización de la individualidad de uno como hombre, como una mujer o ambivalente. **Peixoto Caldas & al (2013)**

#### **2.4.3.2. MARCO CONCEPTUAL VARIABLE DEPENDIENTE.**

##### **MERCADO LABORAL.**

El mercado laboral es aquel en donde las personas intercambian servicios de trabajo, los que demandan y adquieren esos servicios de trabajo son las empresas o empleadores de la economía. Los que venden servicios de trabajo son los trabajadores y ellos conforman la oferta de trabajo

En lo que se refiere al mercado laboral, no hay una teoría económica de consenso, pues la mayor parte de ellas su enfoque es parcial, entendiendo que el desarrollo de las teorías no es unidimensional y tienen explicaciones micro y macro económicas. Por lo cual en la presente investigación se tomarán en cuenta las teorías: Neoclásica, Neo keynesianas, de los Salarios de Eficiencia

- **TEORÍA NEOCLÁSICA:**

La cual está inspirada por los planteamientos políticos y filosóficos del laissez faire y se desarrolla en esencia, sobre la economía clásica y la racionalidad. La economía neoclásica considera al mercado de trabajo como cualquier otro mercado, de acuerdo a lo que menciona **Ruiz Ramírez (2012)**, basándose en que la oferta crea su propia demanda, la cual parte desde un análisis microeconómico y en la libre competencia perfecta.

En el mercado laboral los y las trabajadoras pretenden maximizar su beneficio, de acuerdo a (Carrasco, Castaño, & Pardo, 2011, pág. 90) “los individuos se centran básicamente en dos tipos de actividades: trabajo y ocio el ocio solo genera placer, no cansancio, y el trabajo produce desutilidad, pero es necesario para obtener la renta que permite consumir bienes de ocio” por lo que el problema de un trabajador para la teoría neoclásica se reduce a optimizar su función de utilidad.

## **POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA**

La ecuación que mide la población económicamente activa dentro de la teoría neoclásica, con las definiciones de empleo y desempleo según **Blanchard, Amighini, & Giavazzi, (2012)**, es la siguiente:

El empleo es el número de personas que tienen trabajo; el desempleo es el número de personas que no tienen empleo, pero están buscando uno. La población activa es la suma del empleo y el desempleo:

$$L = N + U \tag{1}$$

Dónde:

L= Población activa

N= empleo

U= desempleo

[...] las personas que son parte de las población económica activa exclusivamente las que tienen empleo ( **pág. 25**).



## DESEMPLEO:

El desempleo de acuerdo a la teoría neoclásica considera dos características de los individuos en el mercado laboral, la una son las personas que actúan como *inactivas* son individuos que no tienen empleo y no lo están buscando, la otra se los denomina como *trabajadores desanimados* a individuos que renuncian para buscar trabajos, en base a lo que menciona **Blanchard, Amighini, & Giavazzi (2012)**, una persona se considere desempleada, debe cumplir dos condiciones: no debe tener empleo y tiene que estar buscando uno.

Por lo que la teoría neoclásica consideran la existencia de desempleo voluntario y friccional como lo menciona (Cordón Lagares & García Ordaz , 2012, pág. 19) “Los individuos desempleados de forma voluntaria eran aquellos que tenían un salario de reserva superior al del mercado y que preferían dedicar su tiempo al ocio. El desempleo friccional se presentaba, por tanto, cuando los trabajadores que estaban buscando un trabajo no lo encontraban de manera inmediata”

La forma como se calcula la tasa de desempleo de acuerdo para **Blanchard, Amighini, & Giavazzi (2012)** es la siguiente:

La tasa de desempleo es el cociente entre el número de personas desempleadas y el número de personas activas:

$$u = \frac{U}{L} \quad (2)$$

El cálculo de la tasa de desempleo es menos obvio de lo que puede parecer. A pesar de la tira cómica, es sencillo saber si una persona está ocupada. Es más difícil saber si está desempleada. Recuérdese que según la definición, para que una persona se considere desempleada, debe cumplir dos condiciones: no debe tener empleo y tiene que estar buscando uno; esta segunda condición es más difícil de evaluar. ( **pág. 26**).

Por lo que en la teoría neoclásica se tienen dos clases de desempleo, el voluntario e involuntario.

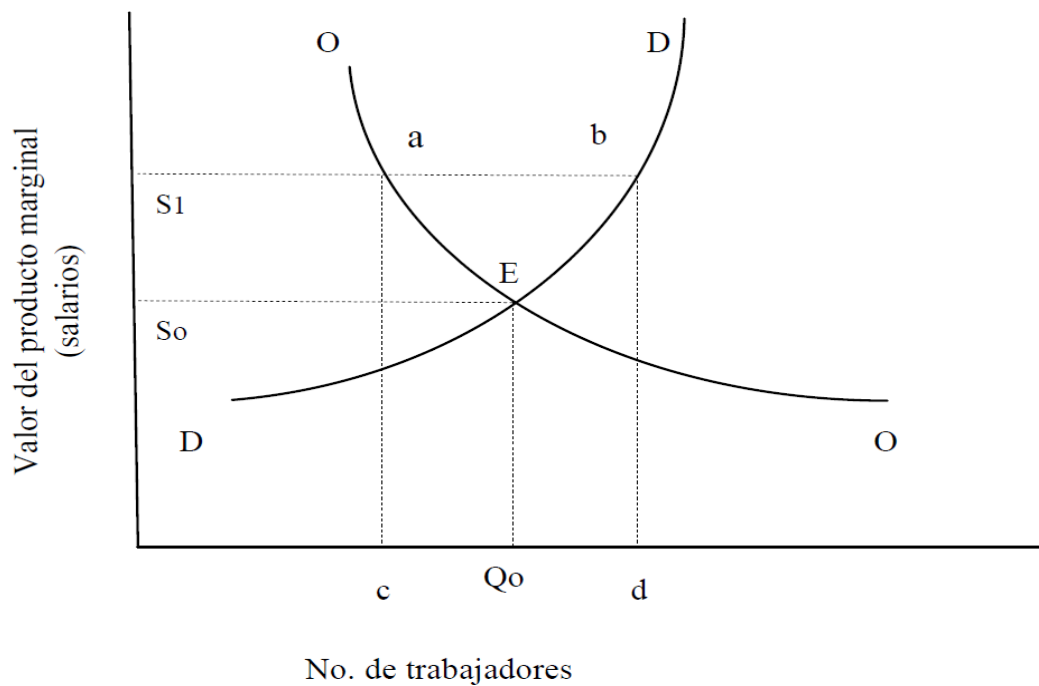
## **SALARIO.**

Los salarios son el precio que hay que pagar a los y las empleadas por su trabajo brindado. Así de esa forma es considerado como cualquier mercado según la teoría neoclásica, entendiendo que cuanto mayores sean los salarios, menor será la cantidad que se demanda y mayor la cantidad que se ofrece al mercado de trabajo. Los desplazamientos que alcancen provocar en las funciones de demanda y oferta de trabajo inducirán reajustes salariales que en cualquier caso permanecerán explícitos en el punto en que se igualen la oferta y la demanda.

En base a lo que menciona **Cordón Lagares & García Ordaz (2012)**, señala:

De este modo, un incremento del salario ofrecido en el mercado haría aumentar la renta obtenida de una unidad de trabajo adicional, estimulando a los individuos para querer trabajar un mayor número de horas de trabajo (efecto sustitución), pero también produciría el efecto de querer consumir más ocio y por tanto trabajar menos, ya que con la misma cantidad de trabajo el aumento del salario hace que se eleve el nivel de renta (efecto renta). El resultado neto de estos dos efectos determinará la pendiente de la curva de oferta de trabajo, siendo positiva si el efecto sustitución es más importante que el efecto renta y negativa en caso contrario. **(pág. 19)**

Entonces la flexibilización del mercado de trabajo (salarios), deberán disminuirse los salarios hasta alcanzar nuevamente el nivel salarial, con lo que se retornará al equilibrio, según **Ruiz Ramírez (2012)**, por lo que el desempleo existiría cuando el salario fuese fijado por arriba de su nivel de equilibrio, debido a factores exógenos, como sería el caso de la intervención del estado o de los sindicatos.



**Gráfico 5:** Ajuste del mercado de trabajo.  
**Elaborado por:** Ruiz Ramírez, Héctor, (2012)  
**Fuente:** Investigación.

La explicación de la gráfica anterior **Ruiz Ramírez (2012) (pág. 6)** es la siguiente:

En la gráfica anterior, se puede suponer un punto de equilibrio (E), donde oferta y demanda se igualan, con un nivel salarial ( $S_0$ ) y una cantidad de trabajadores ( $Q_0$ ). De tal forma que si por alguna intervención del estado (demanda), por ejemplo, fijando un salario mínimo o de parte de por ejemplo los sindicatos (oferta), llevan a un nivel salarial ( $S_1$ ), por arriba del punto de equilibrio de mercado, entonces existirá desempleo (ab y cd), de tal manera que nos encontraríamos en un mercado desequilibrado. En el tramo ab, se encuentra el desempleo involuntario y en el tramo cd, el desempleo voluntario. Si se le permite actuar de manera libre al mercado, no debería de existir el desempleo involuntario.

Por lo que el punto de equilibrio son las personas empleadas, pero habrá una cierta cantidad de personas que no estarán dispuestas a trabajar por los salarios bajos, esto se define como *desempleo voluntario*. Pero si surgiese algún factor externo que impida un reajuste de los salarios, aparecerá el *desempleo involuntario*.

## **EMPLEO:**

Entonces en la teoría neoclásica independientemente de la cantidad de mano de obra existente, todo individuo que pueda ingresar al mercado de trabajo, siempre y cuando acepte el salario vigente, el cual estaría determinado por la productividad marginal del trabajo.

Por lo que el empleo se establece por la cantidad de personas que deseen trabajar, se establecerá una demanda (la oferta crea su propia demanda) a un precio de equilibrio que es el salario real, en base a lo que menciona **Ruiz Ramírez (2012)** todas y todos los trabajadores tienen las idénticas condiciones para compensar las demandas del aparato productivo, así que tendrían la misma productividad independientemente de sus condiciones individuales, generalizando las condiciones específicas de los individuos que participan dentro del mercado laboral, por lo que de ser necesario, pueden fácilmente ser sustituidos, como mercancía.

- **TEORÍA DE LOS INSIDERS-OUTSIDERS**

En ésta teoría hace referencia a las y los empleados fijos y con experiencia (*insiders*) y las personas desempleadas (*outsiders*), por lo que se entiende, quienes tienen poder en el mercado laboral son los insides entonces son los que determinan los salarios, **Manzour Gamboa (2012, pág. 10)** indica “Este poder se incrementa debido a la existencia de altos costos de rotación laboral que incluyen los costos de contratación y despido de trabajadores, el costo asociado a las condiciones del empleo, las indemnizaciones y los costos de capacitación”, haciendo referencia a la marginación laboral.

El esquema de funcionamiento del mercado está determinado por la experiencia de las personas empleadas (*insiders*), pero tienen un elevado coste de rotación laboral lo que les aíslan del exceso de oferta en el mercado laboral, quienes tienen una menor probabilidad de quedar desempleados.

La dificultad que plantea ésta teoría y modelo, es que las personas que quieren ingresar al mercado laboral (outsiders) es reducida como lo menciona **Manzour Gamboa (2012, pág. 11)** “las tasas de desempleo serán relativamente altas para las personas con una pequeña estabilidad relativa en su historia laboral, lo cual ofrece una explicación para que el desempleo relativamente alto que se presenta entre las personas jóvenes, las mujeres y algunos grupos minoritarios”

- **TEORÍA NEOKEYNESIANA**

El iniciador de esta corriente de pensamiento económico es el inglés John Maynard Keynes (1883-1946), cuyas ideas, plasmadas en su obra “Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero” (1936), generando así los términos de demanda agregada y oferta agregada. La Teoría Keynesiana nace en el momento que USA estaba dentro de la gran depresión de la década de los 30

En lo que se refiere al análisis del mercado laboral, el modelo keynesiano se caracteriza por la inflexibilidad del salario nominal, por lo que no se asegura el equilibrio dentro del mercado laboral, ya que el salario nominal es una variable exógena.

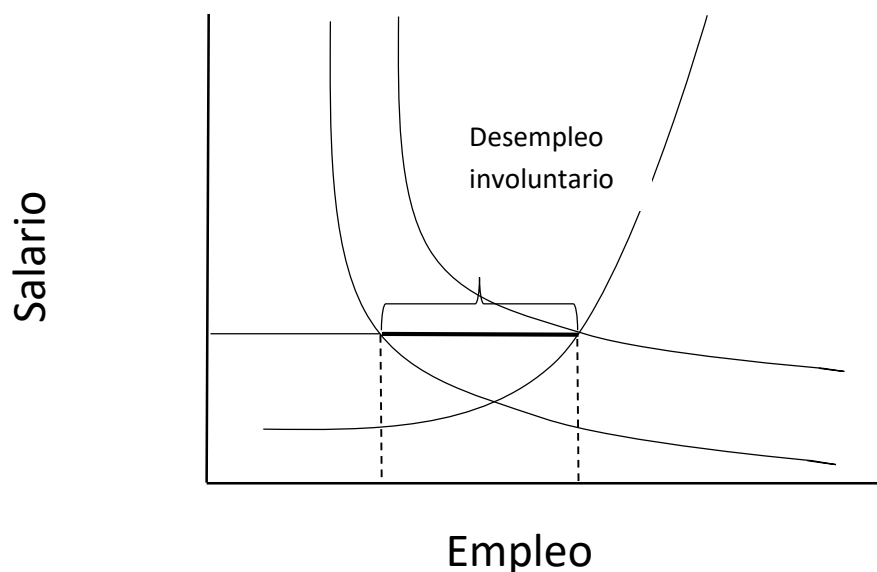
La aparición del Neokenesiano o Nueva Economía Keynesiana (NEK), surge a partir de la derivación de la inflexibilización de los salarios nominales y de los precios a corto plazo.

## **EMPLEO**

EL empleo viene determinado por la demanda de trabajo que realizan las empresas, las cuales generan las empresas.

## DESEMPLEO

Dentro de la teoría de Neo keynesianismo, parte de la suposición que el mercado laboral es imperfecto Ruiz (2012), introduciendo en el modelo que los salarios se pueden negociar en términos nominales y no reales, por lo que es la evidencia la existencia del desempleo involuntario.



**Gráfico 6:** Desempleo Involuntario modelo keynesiano

**Elaborado por:** Díaz Escobar, Christian Andres

**Fuente:** Investigador.

En la gráfica anterior, define que el desempleo es por la insuficiente demanda agregada en conjunto a la baja de los salarios. En otras palabras, se lo define como desempleo cíclico el cual se lo designa así a las fluctuaciones interanuales en torno a la tasa natural de desempleo. Refleja una variedad de problemas relacionados entre sí, y es consecuencia de las fases recesivas del ciclo económico como lo explican **Carrasco, Castaño & Pardo (2010, pág. 92)** “explica que las empresas, debido a la existencia de costes fijos al cambio de precios, prefieren ajustar las cantidades en lugar de los precios ante pequeños cambios en la demanda.”

- **SALARIOS DE LA EFICIENCIA.**

La teoría de los salarios de eficiencia, desarrollada en base a postulados de Keynes teniendo mejores explicaciones de la rigidez de los salarios por los Neykeynesianos hace que se tenga mejores explicaciones para el desempleo involuntario desde el enfoque de la microeconomía y ya no exclusivamente desde la macroeconomía como lo hacía en los principales postulados por Keynes.

El desempleo involuntario, se pueden ver a través de un modelo simple; el modelo de salarios de eficiencia, en base a lo que menciona **Patño Peña (2011)** es el siguiente:

$$Q = e(w)N \tag{3}$$

Donde N es el número de trabajadores que emplean un nivel de esfuerzo e;  $\omega$  es el salario real.

Una firma que maximiza su utilidad ofrecerá un salario real de  $\omega^*$ , que satisface la condición de que la elasticidad del esfuerzo frente al salario es igual a uno. El salario  $\omega^*$  se conoce como el salario de eficiencia y éste minimiza el costo laboral por unidad de eficiencia. Dado esto, la contratación óptima de trabajo ocurre cuando el producto marginal de la firma, es igual al salario de eficiencia. Si la demanda de trabajo es menor a la oferta de trabajo y  $\omega^*$  es mayor al salario que limpia el mercado, el equilibrio del mercado laboral será caracterizado por un nivel de desempleo involuntario. Los desempleados preferirán trabajar en un salario igual o menor al salario de eficiencia, pero la firma no los contratará ni disminuirá salarios.

Dado que el esfuerzo está en función del salario real, cualquier reducción en el salario disminuirá el esfuerzo o productividad de los trabajadores actuales de la firma Entendiendo que el salario se determina tanto la demanda como la oferta de trabajo dependen exclusivamente del salario real, por lo que las pendientes de la oferta y demanda en el mercado laboral pueden presentar cualquier valor. (pág. 20)



- **MODELO**

En el modelo de salarios de eficiencia según **Desormeaux (2010)** es el siguiente:

Sea  $n$  el número de firmas en un mercado competitivo. Llamaremos a un agente representativo a la firmas  $i$ . Sea  $\pi_i$  al utilidad de la firma  $i$  y que el agente busca maximizar la utilidad de la firma. Supongamos también que el producto  $y$  tiene precio 1 (es decir, es un numerario, por lo que  $Py = 1$ ).

Definamos  $e$  como el esfuerzo del trabajador.  $eL$  será el trabajador efectivo

$$\pi_i = y - wL \quad (4)$$

$$y = f - eL \quad (5)$$

$$\frac{\partial f(eL)}{\partial e} > 0, \frac{\partial f(eL)}{\partial L} > 0, \frac{\partial^2 f(eL)}{\partial e^2} < 0, \frac{\partial^2 f(eL)}{\partial L^2} < 0 \quad (6)$$

$$e = e(w)$$

$$\frac{\partial e(w)}{\partial w} > 0$$

Donde la ecuación (6) es equivalente a la ecuación (3). Maximizando la utilidad de la firma (buscando el nivel de  $L$  y de  $W$ ), juntando en la ecuación (4), la (5) y la (6):

$$\max \pi_i = f(e(w) * L) - wL \quad (7)$$

Obteniendo las condiciones de primer orden:

$$\frac{\partial \pi_i}{\partial L} = \frac{\partial f(e(w) * L)}{\partial L} e(w) - w = 0 \quad (8)$$

$$\frac{\partial \pi_i}{\partial w} = \frac{\partial f(e(w) * L)}{\partial L} \frac{\partial e(w)}{\partial w} L - L = 0$$

De (8), tenemos que

$$\frac{\partial f(e(w)*L)}{\partial L} = \frac{w}{e(w)} \quad (10)$$

La ecuación (10) nos dice algo muy relevante: En el lado izquierdo tenemos productividad marginal del trabajo (el cambio en  $f$  cuando cambio  $L$ ) y en el derecho tenemos que  $\frac{w}{e(w)}$  es el costo efectivo del trabajo. Esta es una condición de equilibrio, donde los salarios es la productividad marginal ponderando por el esfuerzo

Juntando la ecuación (10) en (9) tenemos que:

$$\frac{w}{e(w)} \frac{\partial e(w)}{\partial w} L = L \quad (11)$$

$$\frac{we(w)}{e(w)} = 1 \quad (12)$$

Lo que es equivalente a decir que:

$$n_{e,w} = 1 \quad (13)$$

Esa es la condición de Solow, Esto nos dice que la elasticidad de salarios esfuerzo es igual a 1 [...] el salario de eficiencia depende únicamente de las características que tenga la relación salario-productividad y no de las condiciones de la oferta y demanda del mercado. [...] aunque los trabajadores estuvieran dispuestos a trabajar por un salario menos, la empresa no los contrataría porque no estaría maximizando beneficios.

La ecuación (13), por lo tanto es la condición de salario eficiente. Ahora si  $n_{e,w} > 1$ , el salario tiende a aumentar.

De (10) y de (13), podemos obtener  $L^*$  y los salarios de equilibrio  $w^*$ . Así, obtenemos la demanda del trabajo que sería  $nL^* = L \frac{d}{T}$ .

Si a un cierto salario  $w^*$  tenemos que  $L^S > L \frac{d}{T}$ , tenemos que se produce desempleo. Este será de  $L^S - L \frac{d}{T} = L^S - nL^*$ . Si al mismo cierto salario  $w^*$ ,  $L^S < L \frac{d}{T}$  esto implica que no hay suficiente trabajo disponible) (oferta mayor que la demanda, por lo que el salario tiende a aumentar.

Por lo que el modelo antes descrito se justifica ya que el esfuerzo del trabajador depende de las normas socio cultural donde se desarrolla, el nivel de ganancia del salario está dependiendo directamente de su esfuerzo.

- **DEFINICIONES OPERATIVAS Y CONCEPTOS TÉCNICOS**

Las definiciones operativas y conceptos técnicos de que se toman en cuenta dentro de ésta investigación están definidas de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en concordancia con la Metodología de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2015 (ENEMU) y de la Organización Internacional del Trabajo en base a las recomendaciones que se realiza en la 19 Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajos (CIET 19).

Como definiciones operativas se toma en cuenta lo que menciona el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2015), que los las siguientes:

### *Ingreso laboral*

La capacidad de generar ingresos por parte de una persona determina su nivel de bienestar económico, tanto a nivel individual como familiar. El ingreso laboral se entiende como cualquier retribución a las actividades productivas en forma de pagos en dinero, en especie o en servicios. Para los trabajadores independientes, se considera los ingresos monetarios netos (tanto de la actividad principal como de la secundaria), es decir, descontado los gastos para el funcionamiento del negocio. Para los trabajadores asalariados el ingreso monetario incluye el ingreso disponible, el monto por cuenta de impuestos directos y los aportes a la seguridad social. Como umbral mínimo de satisfacción se utiliza un criterio legal, el cual teóricamente garantiza un salario que protege al trabajador de estar en condiciones de vulnerabilidad social y económica. Para Ecuador, el mínimo legal es el Salario Básico Unificado (SBU), determinado de forma anual por el Consejo Nacional de Salarios (CONADES) o por el Ministerio de Relaciones Laborales, en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo. La propuesta del umbral responde a la consideración de un mínimo monetario que requiere un hogar tipo para satisfacer la adquisición de una canasta de bienes y servicios para la familia.

### *Tiempo de trabajo*

El tiempo que emplea una persona en sus actividades económicas es considerado como otro aspecto relevante para medir la calidad de trabajo. Se determina que el tiempo mínimo satisfactorio sea la jornada máxima laboral; para Ecuador, de acuerdo al Código del Trabajo, el umbral es 40 horas de trabajo a la semana. A su vez, para garantizar los derechos laborales de la población más joven, según lo establecido en el Código del Trabajo y el Código de la Niñez y Adolescencia, el umbral de tiempo para los trabajadores adolescentes mayores de 15 años y menores a 17 años, es de 30 horas semanales.

### *Deseo y disponibilidad de trabajar más horas*

Un tercer aspecto a tener en cuenta es la expectativa de cambio que los agentes económicos pueden tener en relación a su situación actual de empleo, en lo que concierne al deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. El principio que subyace a este factor es comparar los niveles actuales de generación de ingresos y las horas trabajadas de la persona con los niveles potenciales que ésta considera que puede alcanzar (OIT, 1957).

*Horas trabajadas en el período de referencia.*

Es el número de horas efectivamente trabajadas durante el período de referencia por las personas ocupadas.

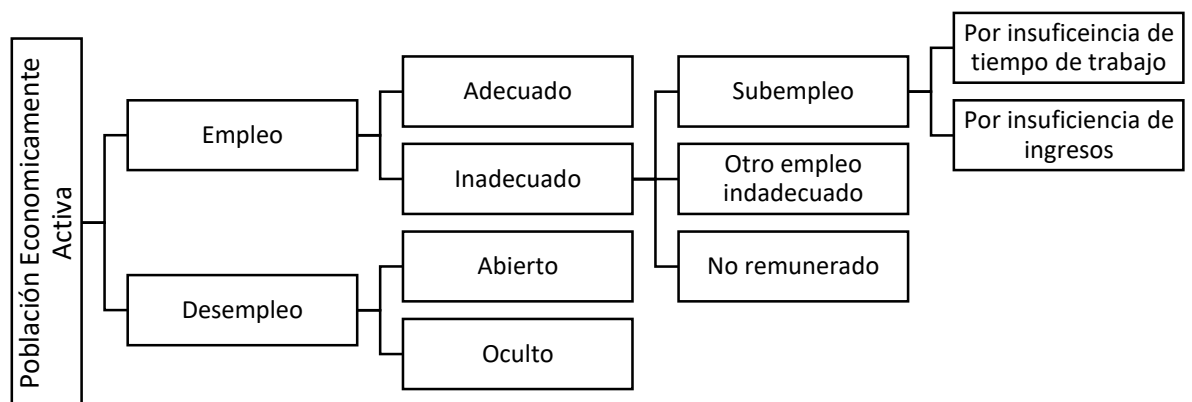
*Horas trabajadas habitualmente.*

Es el número de horas que normalmente trabaja la persona, o dicho de otra forma, es el número promedio de horas trabajadas durante una semana típica.

*Búsqueda de trabajo.*

Es el hecho de estar dispuesto a incorporarse en el mercado de trabajo, llevando a cabo una búsqueda activa, a través de gestiones por diferentes medios, personas, avisos en los diarios, agencias, etc.

En lo que se refiere a los conceptos técnicos en la presente investigación para el diseño de indicadores se tomará como referencia la “Metodología para la medición del empleo en el Ecuador” realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2015) en la cual se toma en cuenta las recomendaciones de la OIT. Que se maneja bajo un esquema de clasificación de la Población Económicamente Activa (PEA), se sintetiza en el siguiente gráfico:



**Gráfico 7:** Población Económicamente Activa  
**Elaborado por:** Díaz Escobar, Christian Andes  
**Fuente:** Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2015)

Las normas internacionales vigentes impulsadas por la Organización Internacional del Trabajo son tomadas en cuenta para el desarrollo de indicadores de medición para el mercado laboral en el Ecuador. En la presente investigación en lo que se refiere a la población dentro del mercado laboral se toma en cuenta los siguientes conceptos dados por el **Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2015)** que son los siguientes:

***Población en edad de trabajar (PET).*** - Comprende a todas las personas de 15 años y más.

***Condición de actividad.*** - Gestión económica o no, que permite clasificar a las personas de 15 años y más en población económicamente activa (PEA) y población económicamente inactiva (PEI).

***Población económicamente activa (PEA).*** - Son todas las personas de 15 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia, o aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (personas con empleo), o bien aquellas personas que no tenían empleo pero estaban disponibles para trabajar (desempleados).

***Población económicamente inactiva (PEI).*** - Se consideran personas inactivas todas las personas de 15 años y más, no clasificadas como personas con empleo (ocupadas) o desempleadas (desocupadas) durante la semana de referencia, como rentistas, jubilados, pensionistas, estudiantes, amas de casa, entre otros.

## **Empleo**

El concepto se lo desarrolla a partir de la operatividad para la recolección de información, determinada por las horas trabajadas y por la población que la interviene, como lo menciona el **Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2015)** “Las personas con empleo, o personas empleadas, son todas aquellas personas en edad de trabajar que, durante la semana de referencia, se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de una remuneración o beneficios”.

Las personas empleadas se las puede definir en función de dos categorías de situación de empleo, como lo determina la **International Labour Organization (2013)**, que menciona lo siguiente:

a) «con empleo asalariado»:

1) «trabajando»: personas que durante el período de referencia hayan realizado algún trabajo por un sueldo o salario en metálico o en especie, y

2) «con empleo, pero sin trabajar»: personas que, habiendo trabajado en su empleo actual, no estaban trabajando temporalmente durante el período de referencia y mantenían un vínculo formal con su empleo.

b) con «empleo independiente»:

1) «trabajando»: las personas que durante el período de referencia hayan realizado algún trabajo para obtener beneficios o ganancia familiar, en metálico o en especie, y

2) «con una empresa, pero sin trabajar»: las personas que, teniendo una empresa — sea industrial, comercial, de explotación agrícola o de prestación de servicios —, estaban temporalmente ausentes del trabajo durante el período de referencia por cualquier razón específica. (pág. 6)

### **Empleo adecuado:**

Es una condición laboral en la que las personas satisfacen condiciones mínimas laborales, teniendo como referencia las horas trabajadas y que este dentro del Salario Mínimo Vital (SMV), como hace referencia **Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2015, pág. 14)** , “durante la semana de referencia trabajan igual o más de 40 horas [...] percibieron ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, independientemente del deseo y la disponibilidad de trabajar horas adicionales”

### **Empleo inadecuado:**

Condición laboral donde las personas con empleo no pueden satisfacer sus condiciones mínimas de horas o de ingresos, dentro de empleo inadecuado se categorizan al subempleo.

## **Subempleo**

Empleo que no cumple con las horas deseadas de trabajo y los ingresos no satisfacen sus condiciones mínimas, como lo determina **Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2015, pág. 14** “Es la sumatoria del subempleo por insuficiencia de ingresos y el subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo.”

### **Subempleo por insuficiencia de ingresos.**

Condición laboral que a pesar de trabajar las horas determinadas para el SMV percibe el salario por debajo del SMV **Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2015)**

### **Subempleo por insuficiencia de horas**

Como lo menciona **International Labour Organization (2013, pág. 8)**, “cuando las horas de trabajo de una persona ocupada son insuficientes en relación con una situación de empleo alternativo que esta persona desea desempeñar y está disponible para hacer.”

### **Otro empleo inadecuado.**

Como lo menciona **Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2015)** “Son personas con empleo que poseen una insuficiencia en horas y/o ingresos y no tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales.”



## Desempleo

Hace referencia a las personas que están dentro de la PEA y que desean trabajar, la (International Labour Organization, 2013), cita los siguientes ejemplos:

- a) «sin empleo», es decir, que no tengan un empleo asalariado o un empleo independiente;
- b) «actualmente disponibles para trabajar», es decir, disponibles para trabajar en empleo asalariado o en empleo independiente durante el período de referencia, y
- c) «en busca de empleo», es decir, que habían tomado medidas concretas para buscar. (pág. 7).

De acuerdo a sobre el desempleo abierto y oculto **Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2015)** menciona lo siguiente:

Desempleo abierto. - Personas sin empleo, que buscaron trabajo e hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio.

Desempleo oculto.- Personas sin empleo, que no hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas por alguna de las siguientes razones: tienen un trabajo esporádico u ocasional; tienen un trabajo para empezar inmediatamente; esperan respuesta por una gestión en una empresa o negocio propio; esperan respuesta de un empleador o de otras gestiones efectuadas para conseguir empleo; esperan cosecha o temporada de trabajo o piensan que no le darán trabajo o se cansaron de buscar.

## Ocupación.

Es la relación en que la persona ejerce su trabajo, por lo que el (**Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2015**) determina las siguientes categorías:

- a. Patrono. -Se considera como tal a aquellos que trabajan sin relación de dependencia, es decir que son únicos dueños o socios activos de la empresa y emplean como mínimo una persona asalariada en forma permanente.
- b. Trabajador por cuenta propia. -Se consideran como tal a los trabajadores que desarrollan su actividad utilizando para ello, solo su trabajo personal, es decir no dependen de un patrono ni hacen uso de personal asalariado, aunque pueden estar auxiliados por trabajadores familiares no remunerados. También se incluyen aquí los socios de cooperativas de producción o de sociedades de personas que no emplean asalariados.
- c. Asalariado Se considera como tal a las personas que trabajan en relación de dependencia sea en el sector público o privado y reciben un pago por su trabajo sea sueldo, salario o jornal.
- d. Trabajador del hogar no remunerado. - Son los que ejercen un trabajo en relación con un miembro del hogar en un establecimiento familiar, sin recibir ningún pago por el trabajo
- e. Trabajador no del hogar sin pago. - Personas que trabajan o ayudan en el trabajo, en un negocio o empresa, sin recibir ningún pago por el trabajo realizado. La característica principal de esta categoría estaría dada por prestar sus servicios a una persona que no es miembro del hogar investigado.
- f. Ayudante no remunerado de asalariado/jornalero. - Personas que trabajan o ayudan en el trabajo a otras personas que tienen relación de dependencia con una empresa, institución, etc. en calidad de asalariados y jornaleros.
- g. Empleado doméstico. - Se considera como tales a aquellas personas que trabajan en relación de dependencia en un hogar particular, recibiendo por su trabajo una remuneración.

## **2.5. INTERROGANTES DE LA INVESTIGACIÓN.**

- ¿Cuáles son las actividades económicas por sexo de los y las estudiantes de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato?
- ¿Cuál es la brecha salarial entre las y los estudiantes de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato?
- ¿Qué facilidad tienen al acceso al mercado laboral los y las estudiantes de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato teniendo en cuenta las especificidades del sexo?

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Para efectos de la presente investigación se implementarán técnicas convenientes y adecuadas al problema investigado, así también que sean de fácil comprensión para el lector o ejecutor de la propuesta planteada.

Es así que, se implementará técnicas cuantitativas que permitan la comprensión de la investigación con una orientación hacia la observación positivista, con el fin de describir e interpretar la realidad del problema, los objetivos que se establecen, proponen acciones que solucionen el problema identificado.

Refiriéndose al método cuantitativo **Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, (2010)** mencionan lo siguiente “utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población” de igual forma la Investigación Cualitativa según, **Herrera, Medina, & Naranjo (2008, pág. 18)**, recoge información a través de cuestionarios estructurados que dan la posibilidad de análisis estadísticos en función de una muestra representativa de la población a estudiar.

### **3.2. MODALIDAD BÁSICA DE INVESTIGACIÓN.**

El presente trabajo será estudiado mediante la modalidad de campo, porque se precisa de un estudio de los hechos en el lugar en el que se producen, a través del contacto directo del investigador con la realidad, utilizando técnicas como la observación y la encuesta, con sus respectivos instrumentos, dirigido a la ciudad de Ambato a fin de recolectar y registrar sistemáticamente información primaria referente al problema en cuestión.

#### **Bibliografía Documental.**

Para **Hurtado Barrera, (1998)** “es un proceso sistemático y secuencial de recolección, selección, clasificación, evaluación y análisis de contenido del material empírico impreso y gráfico, físico y/o virtual que servirá de fuente teórica, conceptual y/o metodológica para una investigación científica determinada”.

La investigación documental es aquella que se realiza a través de la consulta de documentos (libros, revistas, periódicos, memorias, anuarios, registros, códigos, constituciones, etc.). (**Zorrilla, 1993**)

La Investigación Bibliográfica o Documental permite obtener información secundaria que facilite estructurar la base científica en la que se fundamenta la investigación.

### **Bibliografía de campo.**

El presente proyecto está ubicado dentro de la metodología de investigación de campo, debido a que se la realizará en el lugar donde se presenta el problema “in situ”, estableciendo una interacción entre los objetivos del estudio y la realidad que se vive dentro de la Facultad.

Ya que, según **Herrera, Medina, & Naranjo, (2008, pág. 103)** la investigación de campo es el estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen los acontecimientos.

La investigación se realizará recabando información en la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato

### **3.3. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Consiste en detallar las características de un hecho específico, con el fin de establecer su estructura o comportamiento, describiendo situaciones representativas de un fenómeno.

## **Exploratorio**

De acuerdo para **Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, (2010)** “los estudios exploratorios buscan hechos sin el objetivo de predecir las relaciones existentes entre las variables. Se utilizan en situaciones en las que prácticamente no se dispone de información o casi no se han investigado. En este tipo de situaciones se inicia con un estudio exploratorio con el propósito de preparar el terreno, es decir, se desarrollan a fin de ir documentando el tema de investigación.”

Por medio de la presente investigación se dará apertura a nuevos campos de trabajo para **Namakforoorsh (2005)** “el objetivo principal de la investigación exploratoria es captar una perspectiva general del problema [...] dividir a un problema muy grande a unos subproblemas, más precisos hasta en la forma de expresar la hipótesis”.

La presente investigación en una primera etapa es exploratoria, por lo que se recopiló información de una serie de textos, documentos digitales y físicos, páginas web de instituciones y organismos nacionales e internacionales, lo que ha permitido conocer la realidad en el tema de estudio.

## **Descriptivo.**

Según **Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, (2010)** “la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”, así mismo según (Cerde, 1997) “tradicionalmente se define la palabra describir como el acto de representar, reproducir o figurar a personas, animales o cosa [...] Se deben describir aquellos aspectos más característicos, distintivos y particulares de estas, personas, situaciones o cosas”.

Con éste método de investigación se determinará las características fundamentales del problema, con la se podrá describir y determinar; las actividades económicas por sexo, la existencia de división sexual de trabajo y las brechas salariales de los y las estudiantes de pregrado de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

### **3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **3.4.1. POBLACIÓN.**

La Población, que se denomina también como universo y se refiere a la totalidad de elementos a investigar respecto a ciertas características. Para **Jany Castro, (2005)** “población es la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia”.

En lo que se refiere a la muestra como lo menciona **Bernal Torres (2006)** “la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio”

La población con la que se va a trabajar son los y las estudiantes de pregrado de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.



<b>POBLACIÓN ESTUDIANTIL DE LA FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA</b>		
<b>PREGRADO PRESENCIAL</b>		
	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
CONTABILIDAD Y AUDITORIA	196	675
ECONOMIA	215	308
INGENIERIA FINANCIERA	135	343
<b>PREGRADO SEMI PRESENCIAL</b>		
CONTABILIDAD Y AUDITORIA	14	54
<b>TOTAL POR SEXOS</b>	<b>562</b>	<b>1380</b>
<b>TOTAL POBLACIÓN</b>	<b>1940</b>	

**Cuadro 1:** Población estudiantil de pregrado de la Facultad de Contabilidad y Auditoria

**Elaborado por:** Díaz Escobar, Christian Andrés

**Fuente:** Universidad Técnica de Ambato-Facultad de Contabilidad y Auditoria

### 3.4.2. MUESTRA.

La muestra es un conjunto de medidas pertenecientes a una parte de la población, un subconjunto de los elementos que resultan de la aplicación de algún proceso, generalmente de selección aleatoria, con el objeto de investigar todas o parte de las características de estos elementos.

Según **Herrera, Medina, & Naranjo (2010, pág. 143)**, la muestra es una colección de algunos de los elementos que componen una población, debe ser representativa, con tamaño proporcional al universo y el error mastral debe estar en los límites permitidos.

Para calcular la muestra se debe definir la población que se va a investigar, determinar las unidades a observarse, extraer una lista de unidades representativas y se obtiene una muestra que represente a la población. Para la presente investigación se utilizará el muestreo probabilístico, con la fórmula que corresponde:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{Z^2 PQ + (N - 1)e^2}$$

Dónde:

Z = Valor de z asignado según el nivel de confianza utilizado

P = Probabilidad de ocurrencia

Q = Probabilidad de no ocurrencia

N = Total población

e = Nivel de error estimado,

La muestra total está comprendida de la siguiente manera:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 1940}{1.96^2 * 0.5 * 0.5 + (1940 - 1)0.05^2}$$

$$n = \frac{1863.176}{0.96 + 4.848}$$

$$n = \frac{1863.176}{5.808}$$

$$n = 320.8$$

Por lo tanto, para obtener información para la investigación se determina que se realizarán encuestas a 321 estudiantes de pregrado de la Facultad de Contabilidad y Auditoría, según los resultados obtenidos en la fórmula anteriormente enunciada.

### 3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

#### 3.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: PERSPECTIVA DE GÉNERO

Conceptualización	Categorías dimensionales	Indicadores	Ítems	Técnicas	Instrumentos
La perspectiva de género parte de las bases de la teoría del género, que contribuye a una construcción subjetiva, social, y cultural, desde la diversidad sexo-genérica, para una nueva configuración de la humanidad equitativa e igualitaria	Sexo	% Hombres % Mujeres	¿Indique su sexo?	Cuestionario	Anexo 1 Cuestionario De Encuesta
	Identidad sexual	Ato identificación sexual	¿Qué identidad sexual es ud?		
	Género	Determinación de la equidad de género en la en el aspecto académico.  Determinación de la equidad de género en el mercado laboral	¿Cree Ud. que el hombre es superior a la mujer?  ¿Cree que existen trabajos específicos para hombres y mujeres?  ¿Cree Ud. que se tiene igual de oportunidades las mujeres frente a los en el mercado laboral?  ¿Se ha sentido discriminada/o por su sexo o identidad sexual?		

**Cuadro 2** Variable Independiente: La Perspectiva de Género

**Elaborado por:** Díaz Escobar, Christian Andrés

**Fuente:** Investigación

### 3.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE: MERCADO LABORAL

Conceptualización	Categorías dimensionales	Indicadores	Ítems	Técnicas	Instrumentos
<p>El mercado laboral es aquel en donde las personas intercambian servicios de trabajo, los que demandan y adquieren esos servicios de trabajo son las empresas o empleadores de la economía. Los que venden servicios de trabajo son los trabajadores y ellos conforman la oferta de trabajo</p>	Empleo	<p>Población activa = empleo + desempleo</p> <p>% personas empleadas</p> <p>Determinar la media del salario</p> <p>% tipos de empleo</p>	<p>¿Actualmente está trabajando?</p> <p>¿Qué tipo de empleo tiene?</p> <p>¿Qué cantidad de horas trabaja?</p> <p>¿Tiene otro título?</p> <p>¿Cree que la experiencia es parte fundamental para el nivel de salario?</p> <p>¿El salario que Ud. percibe alcanza para satisfacer sus necesidades básicas?</p> <p>¿Qué cantidad de Sueldo percibe?</p> <p>¿En su lugar de trabajo se tiene actividades específicas para hombres y mujeres?</p>	Encuesta	Anexo 1 Cuestionario de Encuesta

	Desempleo	<p>Tasa de desempleo = desempleo / población activa</p> <p>Desempleo involuntario = nivel de esfuerzo (salario real) número de trabajadores</p>	<p>¿Cuál es el motivo que no trabaja?</p> <p>¿Ud desea trabajar en la actualidad?</p> <p>¿Ud está buscando trabajo?</p> <p>¿Qué tipo de trabajo ésta buscando?</p>		
--	-----------	---	--	--	--

**Cuadro 3:** Variable Independiente: Mercado Laboral

**Elaborado por:** Díaz Escobar, Christian Andrés

**Fuente:** Investigación

## CAPÍTULO IV:

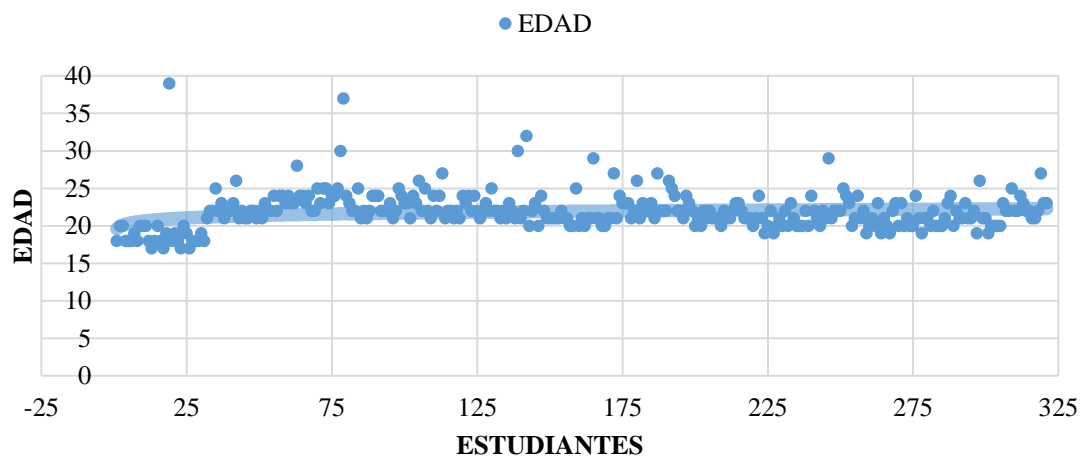
### ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

#### 4.1. RESULTADOS.

##### Parte 1

##### Perspectiva de Género

1. ¿Indique su edad?



**Gráfico 8:** Edad de Estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

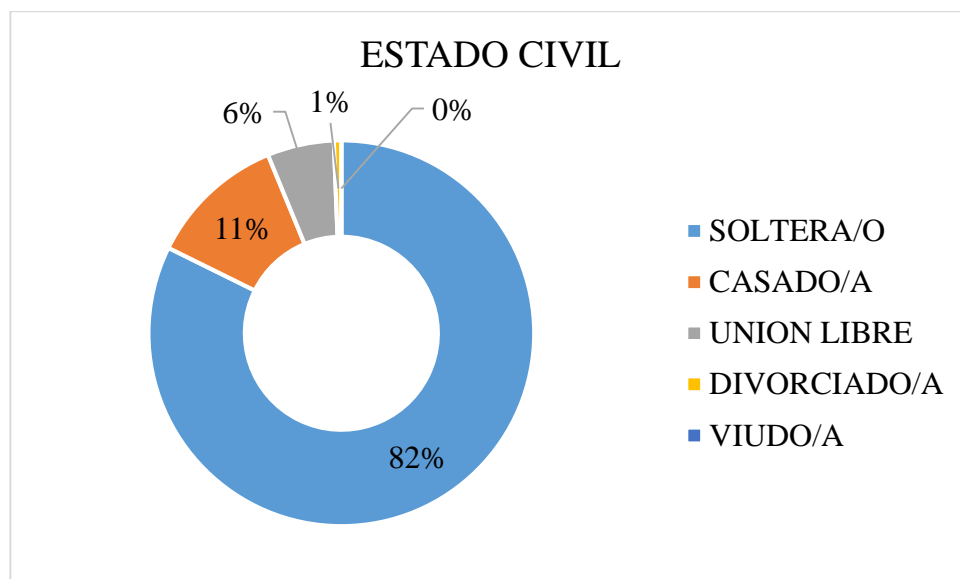
##### Análisis:

El promedio de edad es de 22 años de los y las estudiantes de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato. Teniendo como la mínima edad de 17 años y la máxima de 39 años.

2. ¿Cuál es su Estado Civil?

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA
SOLTERA/O	264
CASADO/A	37
UNION LIBRE	18
DIVORCIADO/A	2
VIUDO/A	0
<b>TOTAL</b>	<b>321</b>

**Cuadro 4:** Estado Civil Estudiantes FCA UTA  
**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 9:** Estado civil de Estudiantes FCA UTA  
**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación de campo

**Análisis:**

De acuerdo a la encuesta realizada se tiene que la mayoría de los y las estudiantes son solteros/as y corresponden al 82% de la población encuestada; el 11 % son casados/as; 6% están en unión libre; 1% divorciados/as y ninguno/a son viudos/as.

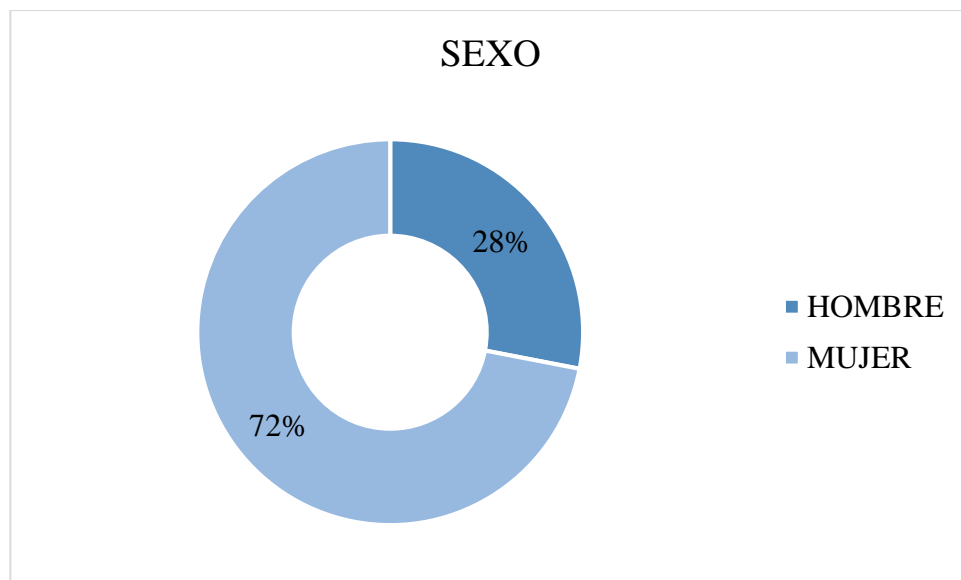
3. ¿Indique su sexo?

SEXO	FRECUENCIA
HOMBRE	90
MUJER	231
<b>TOTAL</b>	<b>321</b>

**Cuadro 5:** Sexo Estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 10:** Sexo Estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

### Análisis

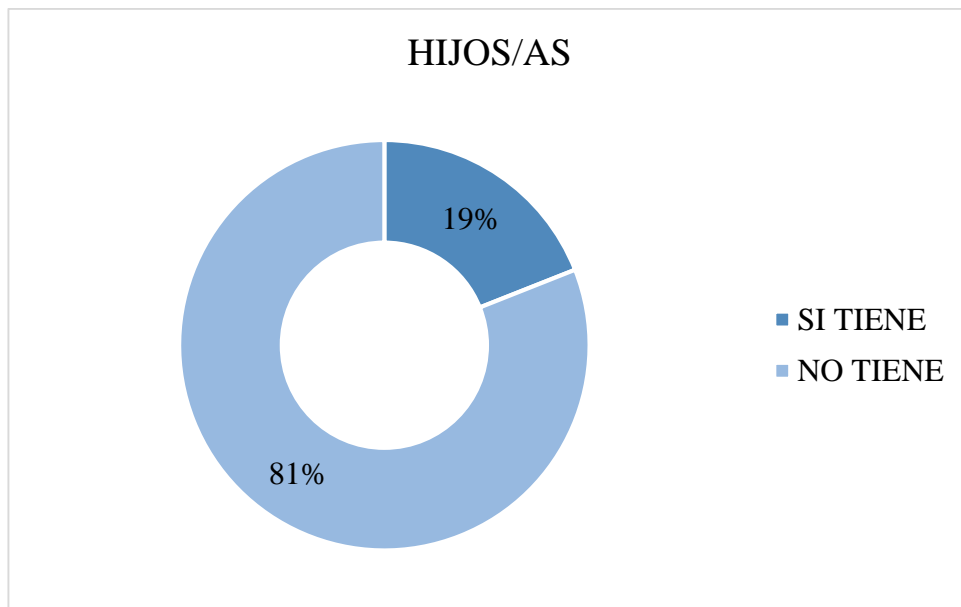
El 72% del total de las 321 personas encuestadas son mujeres y el 28% de los encuestados son hombres.



4. ¿Tiene hijos/as?

<b>HIJOS/AS</b>	<b>FRECUENCIA</b>
SI TIENE	61
NO TIENE	260
<b>TOTAL</b>	<b>321</b>

**Cuadro 6:** Hijos/as Estudiantes FCA UTA  
**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 11:** Hijos/as Estudiantes FCA UTA  
**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación de campo

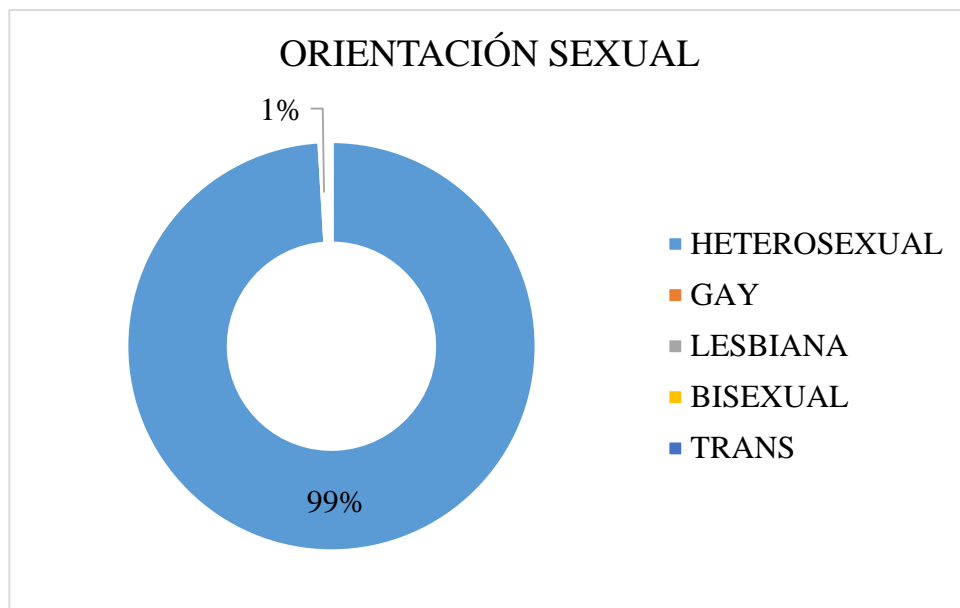
**Análisis**

El 81% de los y las estudiantes encuestados no tienen hijos o hijas y el 19% si los tienen.

5. ¿Cómo se identifica usted?

<b>ORIENTACION SEXUAL</b>	<b>FRECUENCIA</b>
HETEROSEXUAL	318
GAY	1
LESBIANA	1
BISEXUAL	1
TRANS	0
<b>TOTAL</b>	<b>321</b>

**Cuadro 7:** Orientación sexual estudiantes FCA UTA  
**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 12:** Orientación sexual estudiantes FCA UTA  
**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación de campo

### Análisis

El 99% de los y las encuestadas se definen como heterosexuales. Se tiene como relevancia que existen: una persona gay, una persona lesbiana y una bisexual; En conjunto representan el 1% del total de la población. Ninguna transexual.

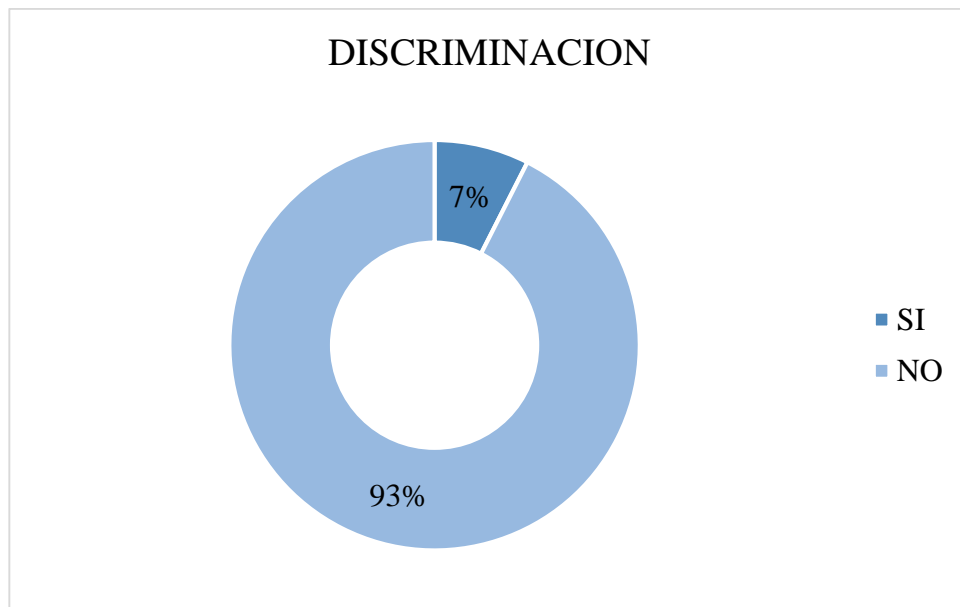
6. ¿Se ha sentido discriminada/o por su sexo o identidad sexual?

DISCRIMINACION	FRECUENCIA
SI	24
NO	297
TOTAL	321

**Cuadro 8:** Discriminación por sexo o identidad sexual estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 13:** Discriminación por sexo o identidad sexual estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

### Análisis

De los y las encuestadas, el 27% se han sentido discriminadas y el 93% no se han sentido discriminadas.

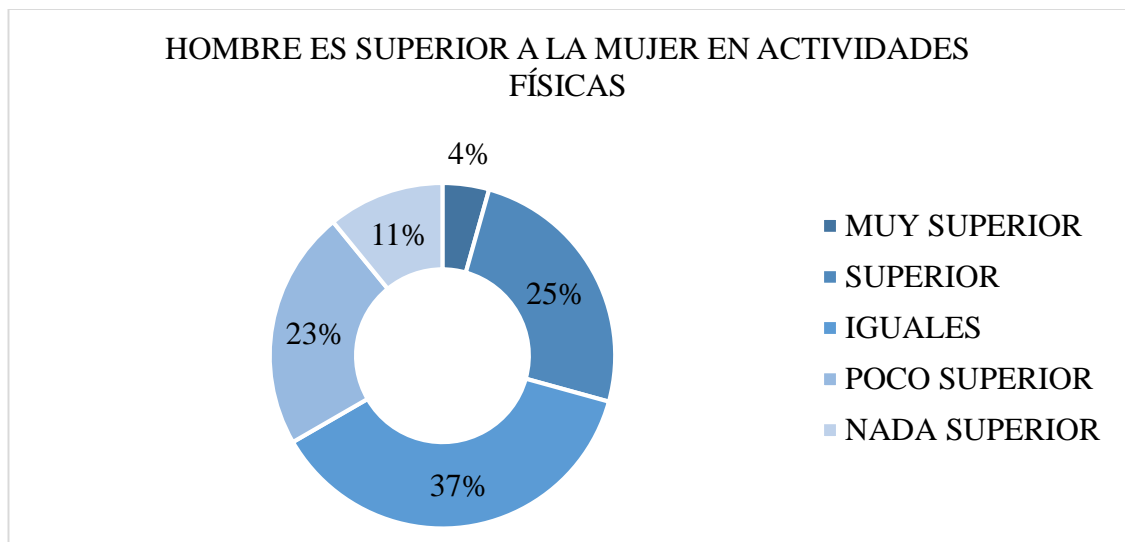
7. ¿Considera usted que el hombre es superior a la mujer en actividades físicas?

HOMBRE ES SUPERIOR A LA MUJER EN ACTIVIDADES FÍSICAS	FRECUENCIA
MUY SUPERIOR	14
SUPERIOR	80
IGUALES	120
POCO SUPERIOR	72
NADA SUPERIOR	35
<b>TOTAL</b>	<b>321</b>

**Cuadro 9:** Hombre es superior a la mujer en actividades físicas estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 14:** Hombre es superior a la mujer en actividades físicas estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

**Análisis:**

El 4% de los encuestados considera que el hombre es muy superior en el aspecto físico, 25% lo considera superior, el 37% de la población encuestada piensa que el hombre y la mujer tienen las mismas capacidades físicas, el 23% considera al hombre poco superior y un 11% nada superior en el aspecto físico frente a la mujer.

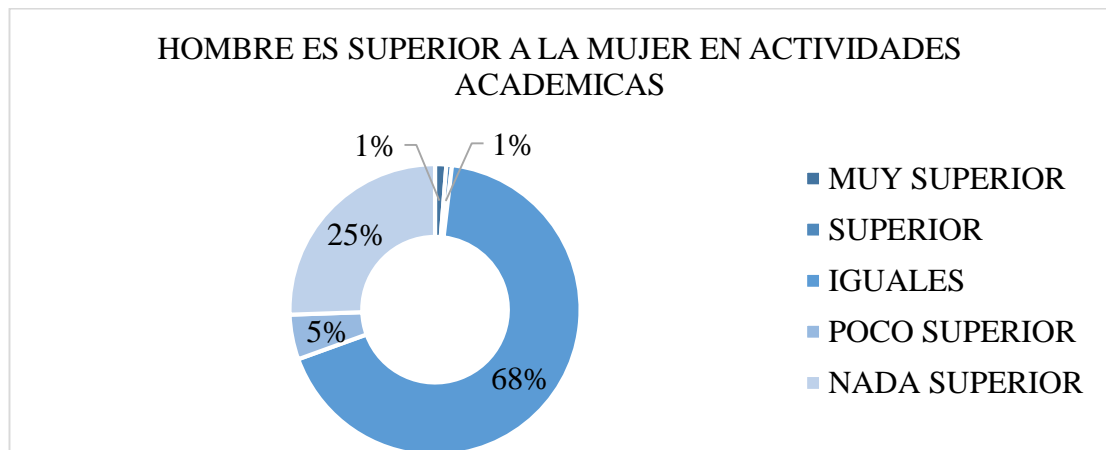
8. ¿Considera usted que el hombre es superior a la mujer en el aspecto académico?

<b>HOMBRE ES SUPERIOR A LA MUJER EN ACTIVIDADES ACADEMICAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>
MUY SUPERIOR	4
SUPERIOR	2
IGUALES	217
POCO SUPERIOR	16
NADA SUPERIOR	82
<b>TOTAL</b>	<b>321</b>

**Cuadro 10:** Hombre es superior a la mujer en actividades académicas estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico15:** Hombre es superior a la mujer en actividades académicas estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

**Análisis:**

El 1% de los encuestados considera que el hombre es muy superior en el aspecto académico, 1% lo considera superior, el 68% de la población encuestada piensa que el hombre y la mujer tienen las mismas capacidades académicas, el 5% considera al hombre poco superior y un 25% nada superior en el aspecto académico frente a la mujer.

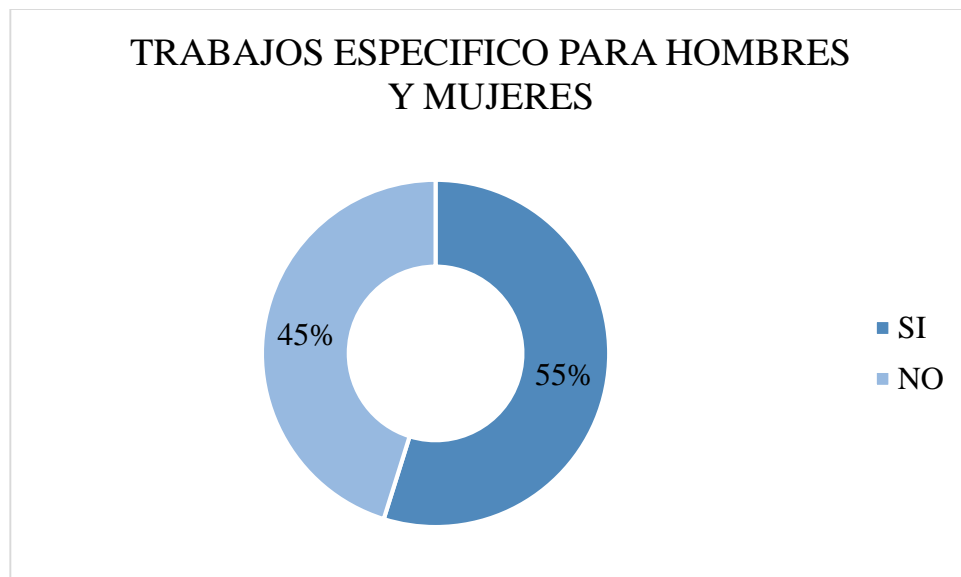
9. ¿Cree que existen trabajos específicos para hombres y mujeres?

<b>TRABAJOS ESPECIFICO PARA HOMBRES Y MUJERES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
SI	176
NO	145
<b>TOTAL</b>	<b>321</b>

**Cuadro 11:** Trabajos específico para hombres y mujeres estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 16:** Trabajos específico para hombres y mujeres estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

**Análisis:**

De acuerdo a las personas encuestadas 55% considera que si existen trabajos específicos para hombres y mujeres y el 45% no lo considera.

## Parte II

### Mercado Laboral

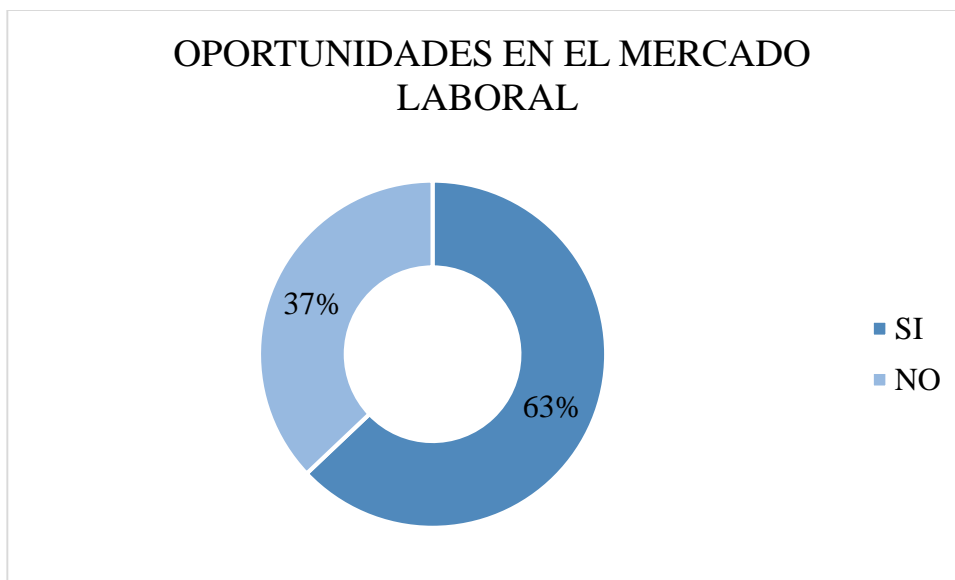
10. ¿Cree usted que se tiene igual de oportunidades las mujeres frente a los hombres en el mercado laboral?

OPORTUNIDADES EN EL MERCADO LABORAL	FRECUENCIA
SI	202
NO	119
<b>TOTAL</b>	<b>321</b>

**Cuadro 12:** Perspectiva oportunidades mercado laboral hombres mujeres estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 17:** Perspectiva oportunidades mercado laboral hombres mujeres estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

**Análisis:**

El 37% de las personas encuestadas considera que las mujeres no tienen las mismas oportunidades en el mercado laboral frente a los hombres, mientras que el 63% considera que si las tienen.

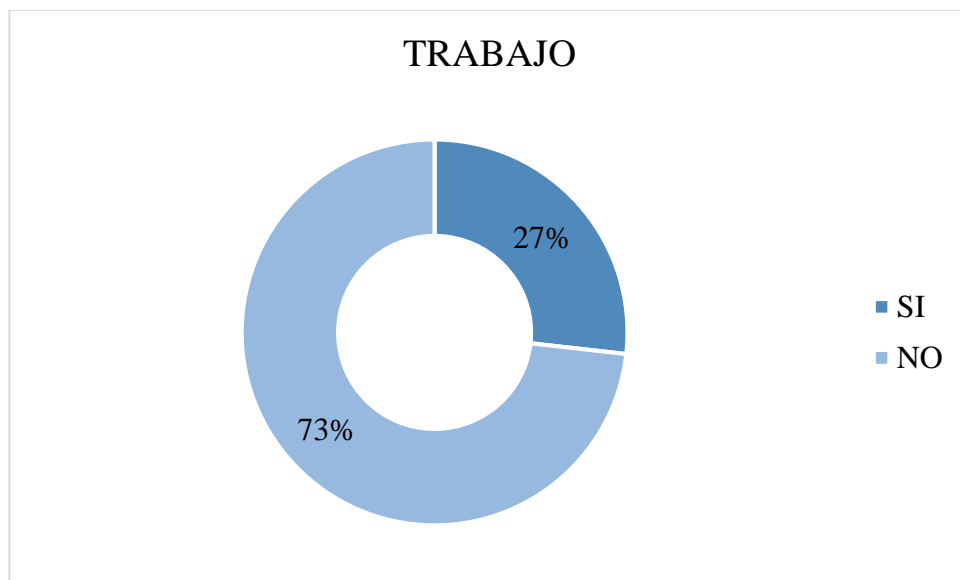
11. ¿Actualmente está trabajando?

ACTUALMENTE TRABAJA	FRECUENCIA
SI	86
NO	235
<b>TOTAL</b>	<b>321</b>

**Cuadro 13:** Participación mercado laboral estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 18:** Participación mercado laboral estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



### Análisis:

El 73% no está trabajando mientras que el 27% de los y las encuestadas están activos en el mercado laboral

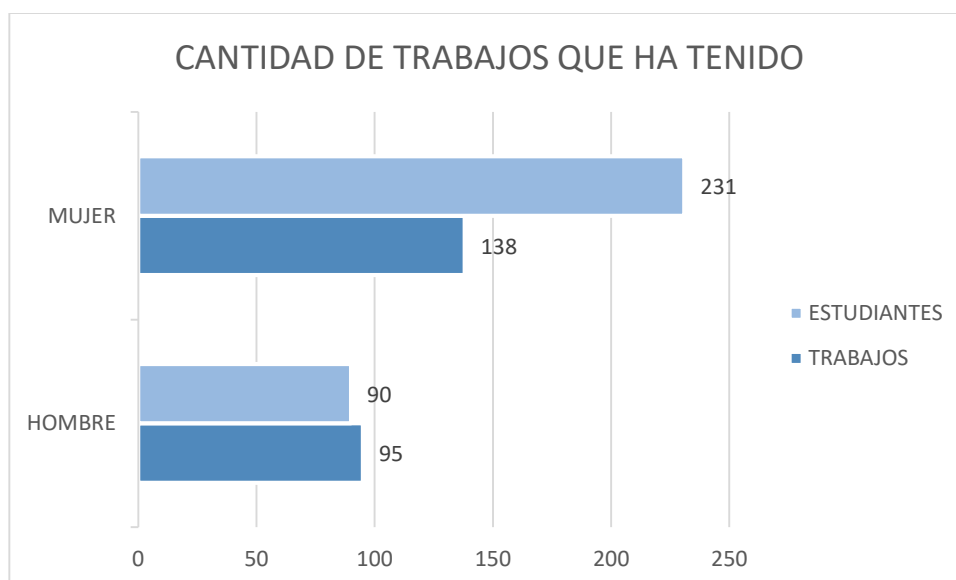
### 12. ¿Cuántos trabajos ha tenido?

	TRABAJOS	ESTUDIANTES
HOMBRE	95	90
MUJER	138	231
TOTAL	233	321

**Cuadro 14:** Cantidad de trabajos que han tenido estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 19:** Cantidad de trabajos que han tenido estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

### Análisis:

Según los y las encuestadas en total han tenido 233 trabajos, teniendo una diferenciación entre hombres y mujeres; siendo una población menor a la de las mujeres proporcionalmente tienen 95 trabajos frente a 90 estudiantes hombres, en contraste a las mujeres que siendo 231 personas han tenido 138 trabajos.

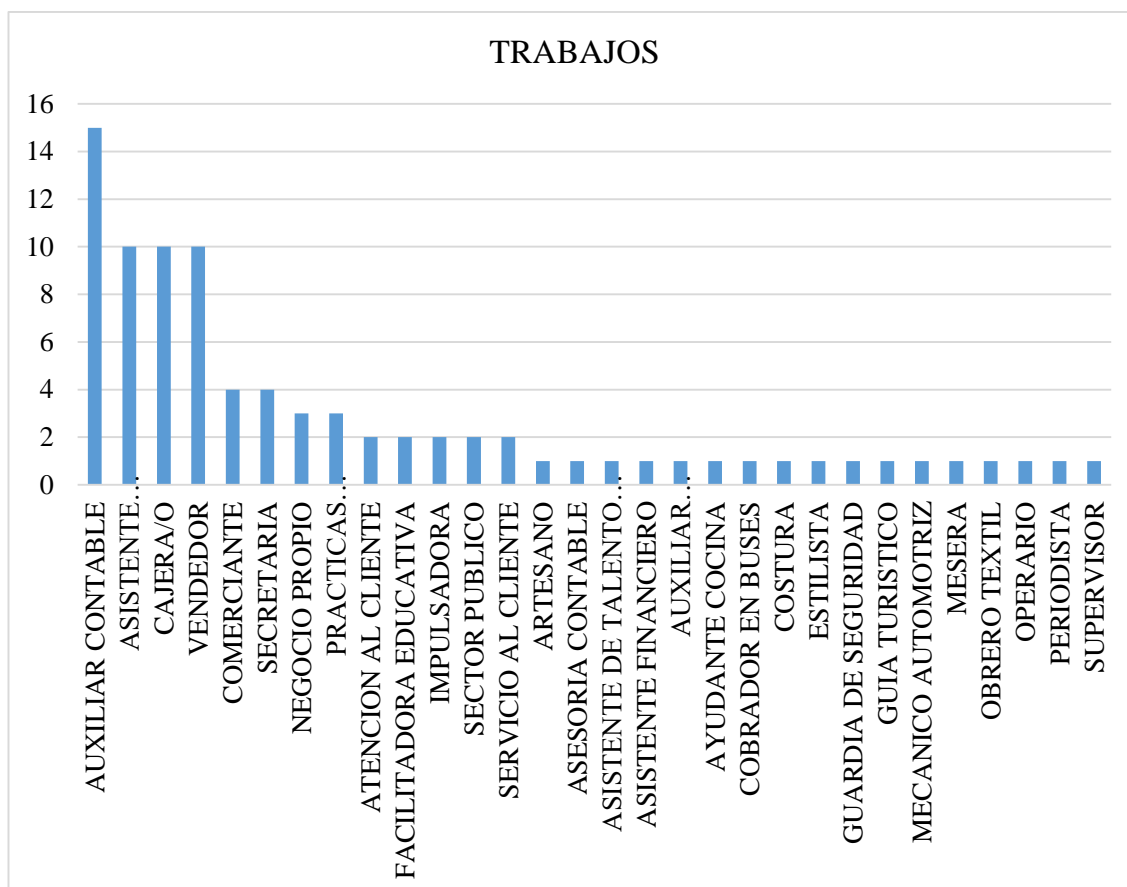
### 13. ¿Qué tipo de empleo tiene?

<b>EMPLEO</b>	<b>FRECUENCIA</b>
AUXILIAR CONTABLE	15
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	10
CAJERA/O	10
VENDEDOR	10
COMERCIANTE	4
SECRETARIA	4
NEGOCIO PROPIO	3
PRACTICAS PREPROFESIONALES	3
ATENCION AL CLIENTE	2
FACILITADORA EDUCATIVA	2
IMPULSADORA	2
SECTOR PUBLICO	2
SERVICIO AL CLIENTE	2
ARTESANO	1
ASESORIA CONTABLE	1
ASISTENTE DE TALENTO HUMANO	1
ASISTENTE FINANCIERO	1
AUXILIAR DEPARTAMENTO DE CONTROL	1
AYUDANTE COCINA	1
COBRADOR EN BUSES	1
COSTURA	1
ESTILISTA	1
GUARDIA DE SEGURIDAD	1
GUIA TURISTICO	1
MECANICO AUTOMOTRIZ	1
MESERA	1
OBRERO TEXTIL	1
OPERARIO	1
PERIODISTA	1
SUPERVISOR	1
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>

**Cuadro 15:** Trabajos que tienen estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 20:** Trabajos que tienen estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

### **Análisis:**

De las 86 personas que están trabajando se puede mencionar que un 17% tienen el puesto como auxiliar contable el 12% cada uno de asistente administrativo, cajero/a y vendedor, el 5% respectivamente de vendedor/a y secretario/as, el 3% respectivamente tiene un negocio propio y practicas pre profesionales, un 2% respectivamente están los trabajos de atención al cliente, facilitadora educativa, impulsadora, sector público, servicio al cliente y 1% los trabajos de artesano, asesoría contable, asistente de talento humano, asistente financiero, auxiliar departamento de control, ayudante cocina, cobrador en buses, costura, estilista, guardia de seguridad, guía turístico, mecánico automotriz, mesera, obrero textil, operario, periodista, supervisor

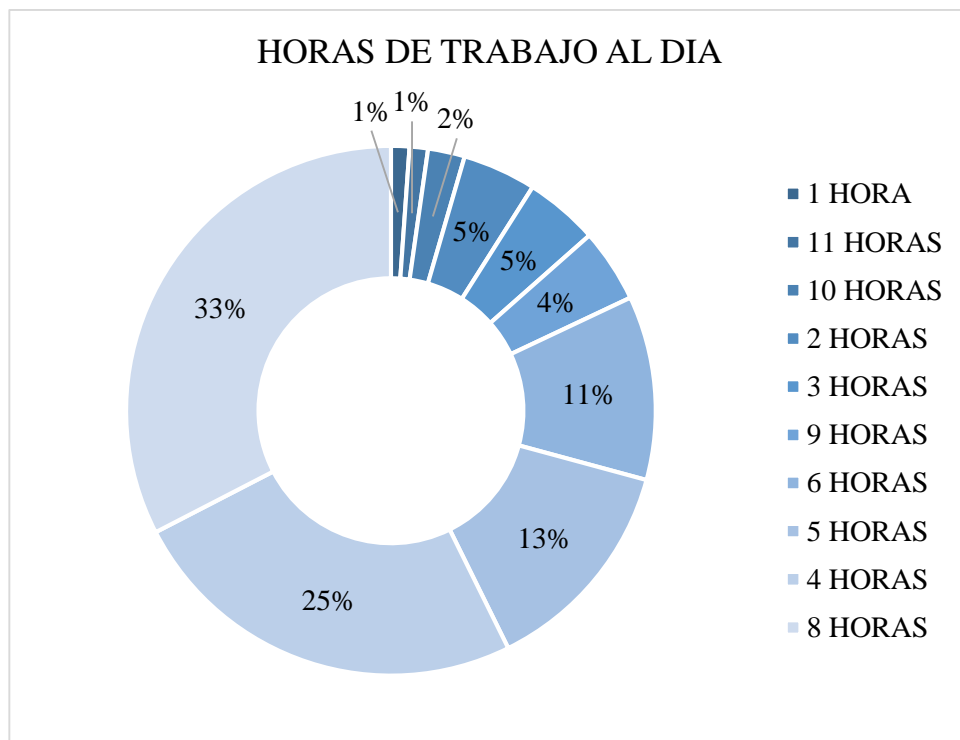
14. ¿Qué cantidad de horas trabaja?

HORAS DE TRABAJO AL DÍA	ESTUDIANTES
8 HORAS	29
4 HORAS	21
5 HORAS	11
6 HORAS	10
2 HORAS	4
3 HORAS	4
9 HORAS	3
10 HORAS	2
1 HORA	1
11 HORAS	1
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>

**Cuadro 16:** Horas al día q trabajan estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 21:** Horas al día que trabajan estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

**Análisis:**

De acuerdo a los 86 encuestados que tienen empleo cuando se les realizó la encuesta, se identifica que el 33% trabajan 8 horas, 25% 4 horas, 13% 5 horas, 11% horas, 5% 9 horas, 4% 10 horas, 1% 11 horas y 1% 1 hora.

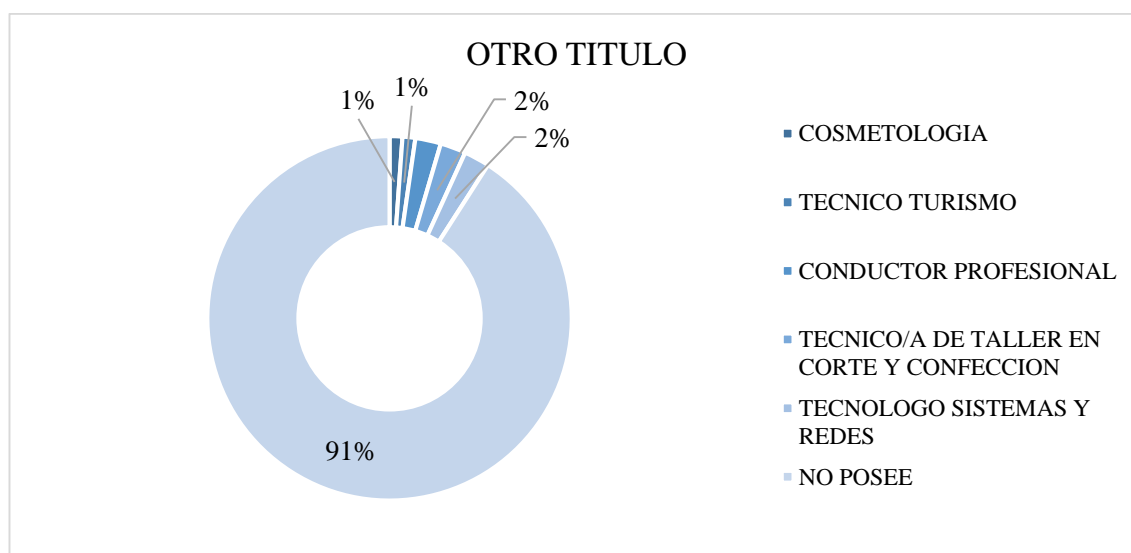
15. ¿Tiene otro título académico o técnico, méncionelo?

<b>OTRO TITULO</b>	<b>FRECUENCIA</b>
COSMETOLOGIA	1
TECNICO TURISMO	1
CONDUCTOR PROFESIONAL	2
TECNICO/A DE TALLER EN CORTE Y CONFECCION	2
TECNOLOGO SISTEMAS Y REDES	2
NO POSEE	78
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>

**Cuadro 17:** Otro título estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 22:** Otro título estudiantes FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

**Análisis:**

De acuerdo a las 86 personas que trabajan el 91% de ellos no poseen algún otro título técnico o académico, mientras que 2% son tecnólogos en sistemas en redes, 2% en técnico de taller de corte y confección, 2% conductores profesionales, 1% técnico en turismo y 1% en cosmetología

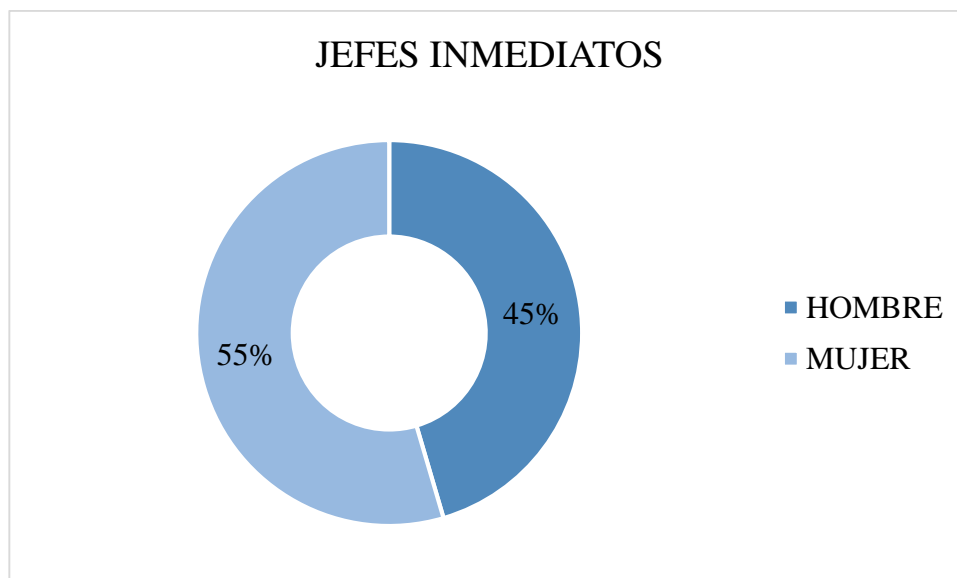
16. Su jefe o jefa superior inmediato es:

JEFES INMEDIATOS	
HOMBRE	MUJER
40	46

**Cuadro 18:** jefes inmediatos de estudiantes FCA UTA que trabajan

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 23:** Jefes inmediatos de estudiantes FCA UTA que trabajan

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

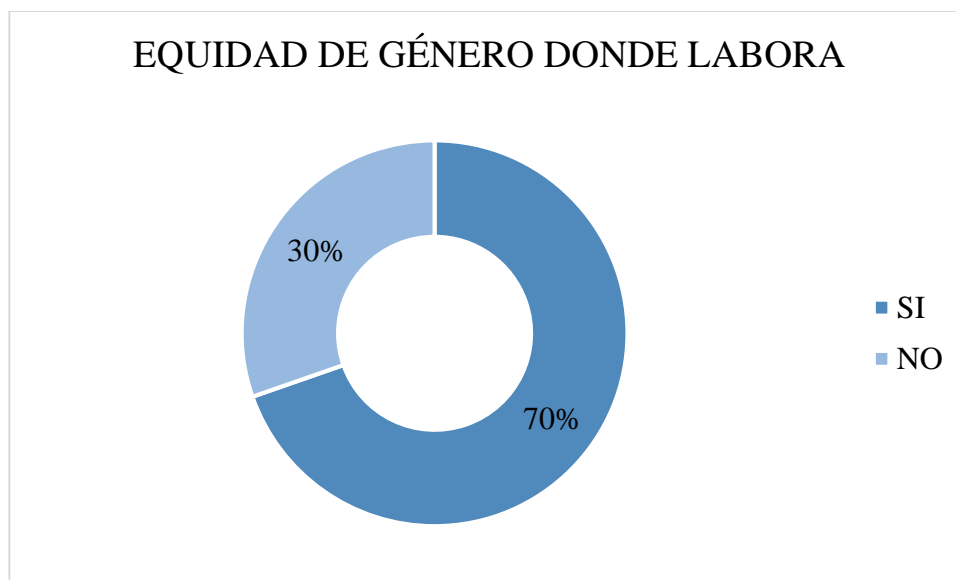
**Análisis:**

De las 86 personas que trabajan 45% mencionan que tienen a un hombre como jefe inmediato, mientras el 55% tienen a una mujer como jefa inmediata en los trabajos donde se desenvuelven.

17. ¿Se aplica políticas de equidad de género en la institución o empresas donde labora?

<b>EQUIDAD DE GÉNERO DONDE LABORA</b>	<b>FRECUENCIA</b>
SI	59
NO	27
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>

**Cuadro 19:** Políticas de equidad de género donde laboran estudiantes FCA UTA que trabajan  
**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 24:** Políticas de equidad de género donde laboran estudiantes FCA UTA que trabajan  
**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación de campo

**Análisis:**

De acuerdo a los 86 encuestados que laboran el 30% considera que no se tienen políticas de equidad de género en sus lugares de trabajos mientras que el 70% consideran que si.

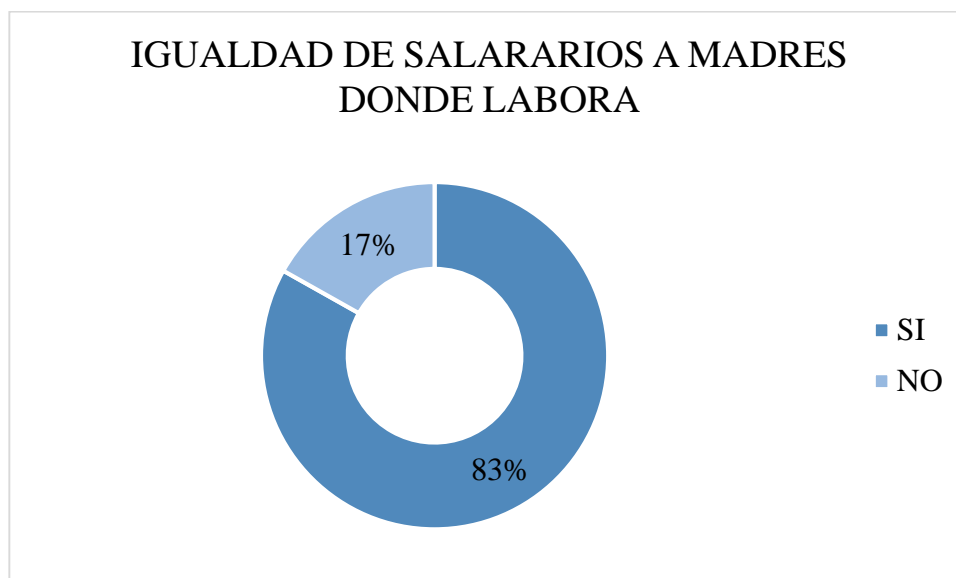
18. ¿Se respetan la igualdad de salarios en la institución o empresas donde labora?

<b>IGUALDAD DE SALARARIOS A DONDE LABORA</b>	<b>FRECUENCIA</b>
SI	71
NO	15
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>

**Cuadro 20:** Respeto la igualdad de salarios en la institución o empresas donde labora FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 25:** Respeto la igualdad de salarios en la institución o empresas donde labora FCA UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



**Análisis:**

De acuerdo a las 86 personas que están laborando, el 83% considera que si se tienen una igualdad de salarios en la institución o empresa donde labora y un 17% piensa que NO.

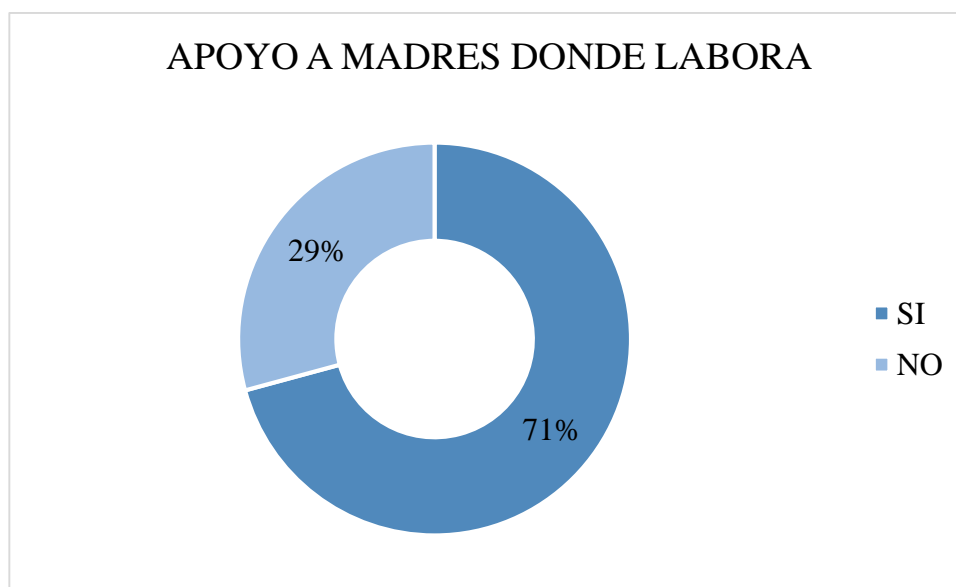
19. ¿La institución o empresas donde labora brinda apoyo para las madres trabajadoras?

<b>APOYO A MADRES DONDE LABORA</b>	<b>FRECUENCIA</b>
SI	60
NO	26
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>

**Cuadro 21:** Institución o empresas donde labora brindan apoyo para las madres trabajadoras

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 26:** Institución o empresas donde labora brindan apoyo para las madres trabajadoras

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

### Análisis:

De las 86 personas que están laborando y son estudiantes de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, el 71% considera que se tiene un apoyo a las madres en la institución donde labora y un 29% considera que NO.

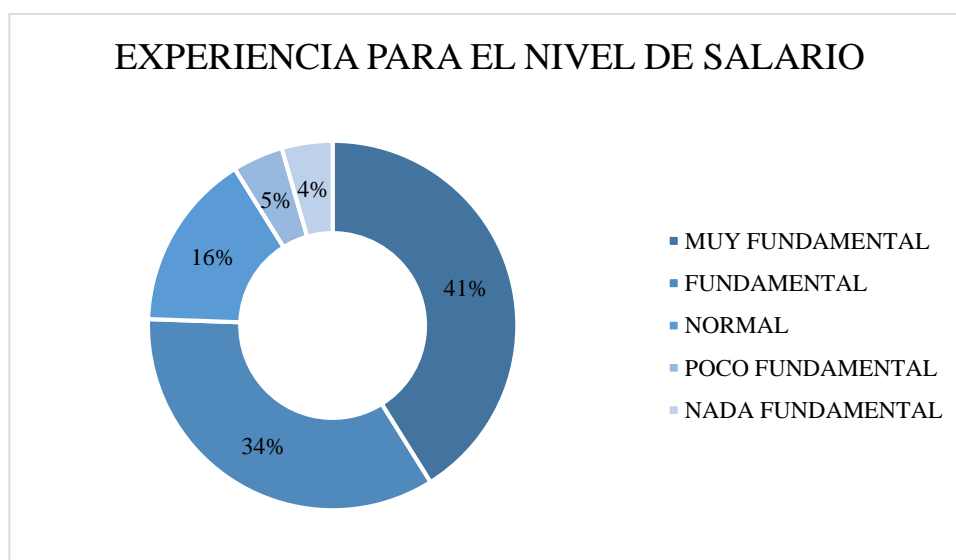
20. ¿Cree que la experiencia es parte fundamental para el nivel de salario en un trabajo?

EXPERIENCIA PARA EL NIVEL DE SALARIO	FRECUENCIA
MUY FUNDAMENTAL	35
FUNDAMENTAL	29
NORMAL	14
POCO FUNDAMENTAL	4
NADA FUNDAMENTAL	4
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>

**Cuadro 22:** La experiencia es parte fundamental para el nivel de salario

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 27:** La experiencia es parte fundamental para el nivel de salario

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

### Análisis:

De acuerdo a las 86 personas que están laborando consideran, un 41% que la experiencia es muy fundamental para el nivel de salario, 34 % fundamental, 16% normal, 5 % poco fundamental y 4% nada fundamental la experiencia para el nivel de salario

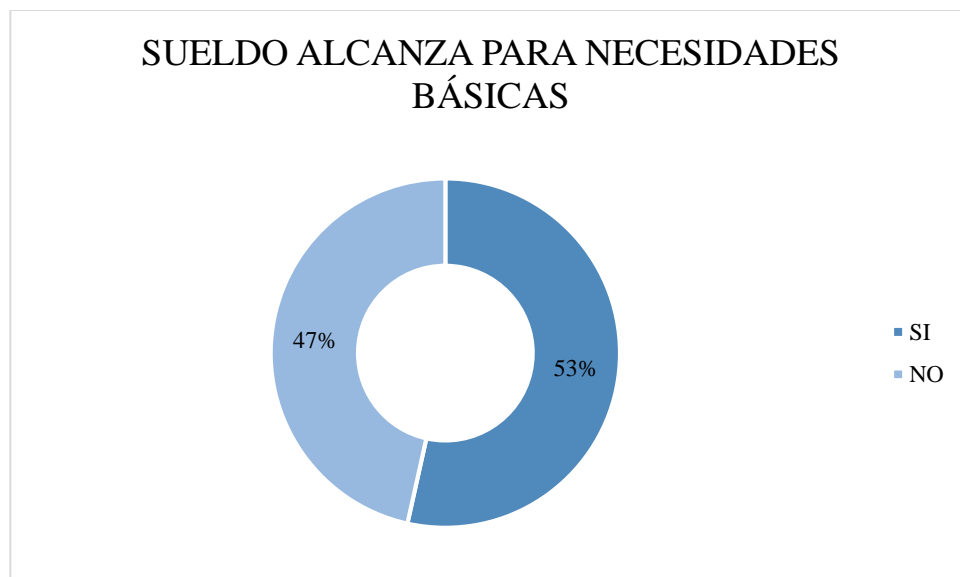
21. ¿El salario que usted percibe alcanza para satisfacer sus necesidades básicas?

SUELDO ALCANZA PARA NECESIDADES BÁSICAS	FRECUENCIA
SI	46
NO	40
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>

**Cuadro 23:** Salario alcanza para las necesidades básicas

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 28:** La experiencia es parte fundamental para el nivel de salario

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

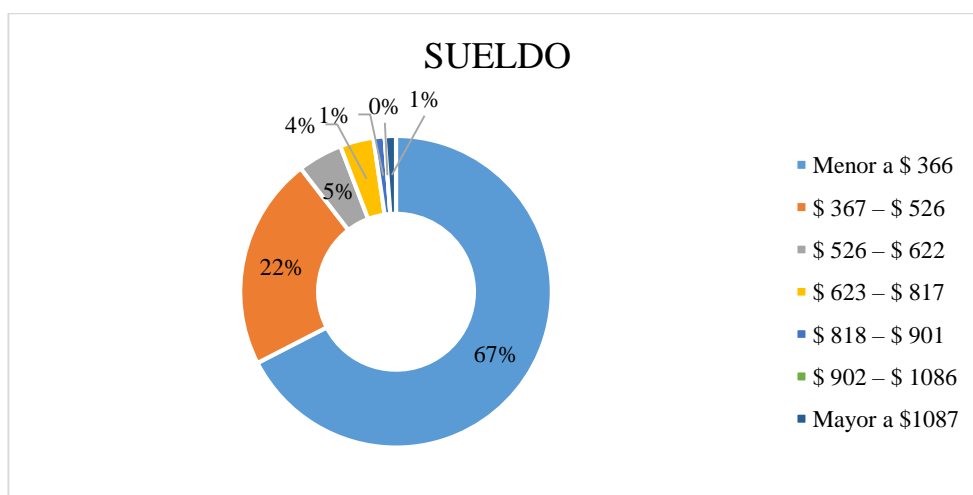
**Análisis:**

Para las 86 personas que están laborando el 47% considera que el sueldo que percibe no cubre sus necesidades básicas, mientras que el 53% considera que el sueldo que perciben alcanza para sus necesidades básicas.

22. ¿Qué cantidad de sueldo percibe?

SUELDO QUE PERCIBE	FRECUENCIA
Menor a \$ 366	58
\$ 367 – \$ 526	19
\$ 526 – \$ 622	4
\$ 623 – \$ 817	3
\$ 818 – \$ 901	1
\$ 902 – \$ 1086	0
Mayor a \$1087	1
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>

**Cuadro 24:** Salario que perciben trabajadores  
**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 29:** Salario que perciben trabajadores  
**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación de campo

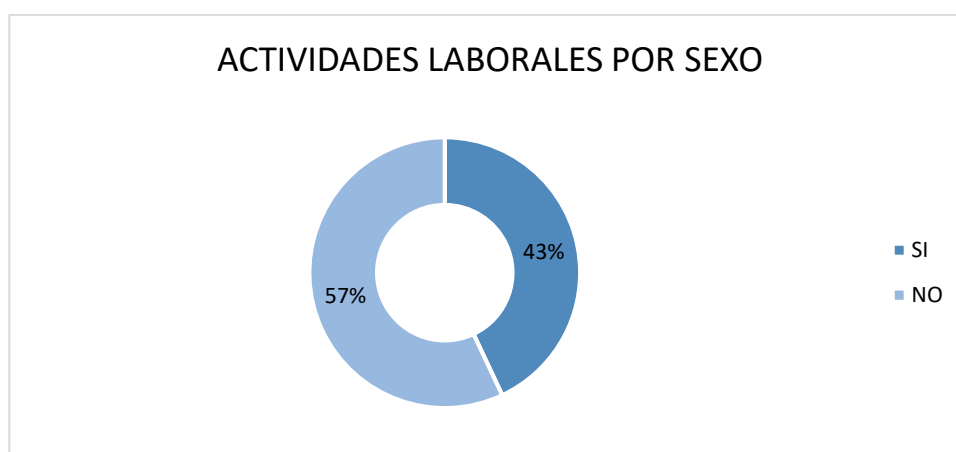
**Análisis:**

De las 86 personas que trabajan el 67% menciona que tienen un sueldo menor de 366 USD, el 22% menciona que percibe un sueldo entre 367 USD a 526 USD, 5% tiene un sueldo que está entre los 526 USD a 622USD, un 4% está dentro del rango de sueldo de 623 USD a 817 USD, El 1% a cada uno de los rangos corresponden de 818 USD a 901 USD y de mayor a 1087 USD, de las 86 personas que laboran nadie está en el rango de sueldo de 902 USD a 1086 USD

23. ¿En su lugar de trabajo se tiene actividades específicas para hombres y mujeres?

<b>ACTIVIDADES LABORALES POR SEXO</b>	<b>FRECUENCIA</b>
SI	37
NO	49
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>

**Cuadro 25:** Actividades laborales por sexo  
**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 30:** Actividades laborales por sexo  
**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación de campo

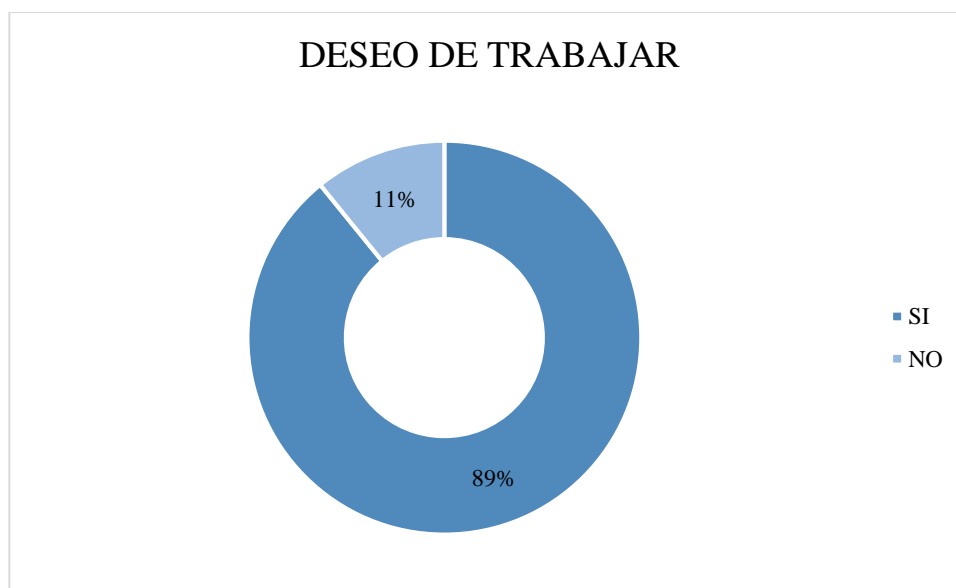
**Análisis:**

De acuerdo a las personas que laboran de las personas encuestada el 43% considera que en el lugar donde labora existe trabajos específicos para cada sexo, mientras 57% considera que NO.

24. ¿Usted desea trabajar en la actualidad?

DESEO DE TRABAJAR	FRECUENCIA
SI	197
NO	24
<b>TOTAL</b>	<b>321</b>

**Cuadro 26:** Deseo de trabajar  
**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 31:** Deseo de trabajar  
**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación de campo

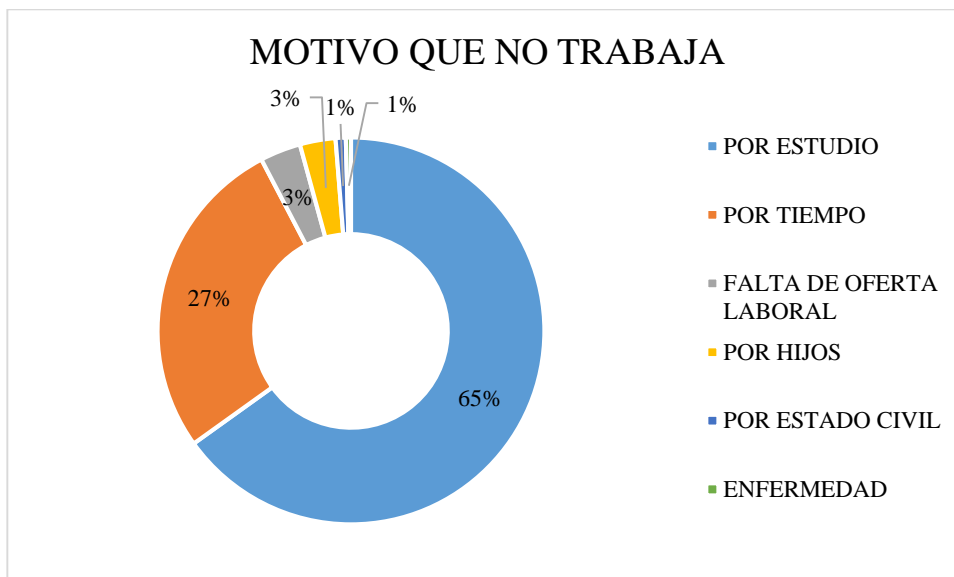
**Análisis:**

Del total de la población encuestada el 89% desea trabar, mientras que el 11% no desea trabajar.

25. ¿Cuál es el motivo que no trabaja, méncionelo?

MOTIVO QUE NO TRABAJA	FRECUENCIA
POR ESTUDIO	153
POR TIEMPO	64
FALTA DE OFERTA LABORAL	8
POR HIJOS	7
POR ESTADO CIVIL	2
ENFERMEDAD	1
<b>TOTAL</b>	<b>235</b>

**Cuadro 27:** Motivo que no trabaja  
**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 32:** Motivo que no trabaja  
**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación de campo

**Análisis:**

De acuerdo a las 235 personas que no tienen un empleo mencionan que un 65% no laboran por el factor estudio, 27% por falta de tiempo, 3% por falta de oferta laboral, 3% por hijos, 1% por los y las hijas y el 1% por enfermedad.

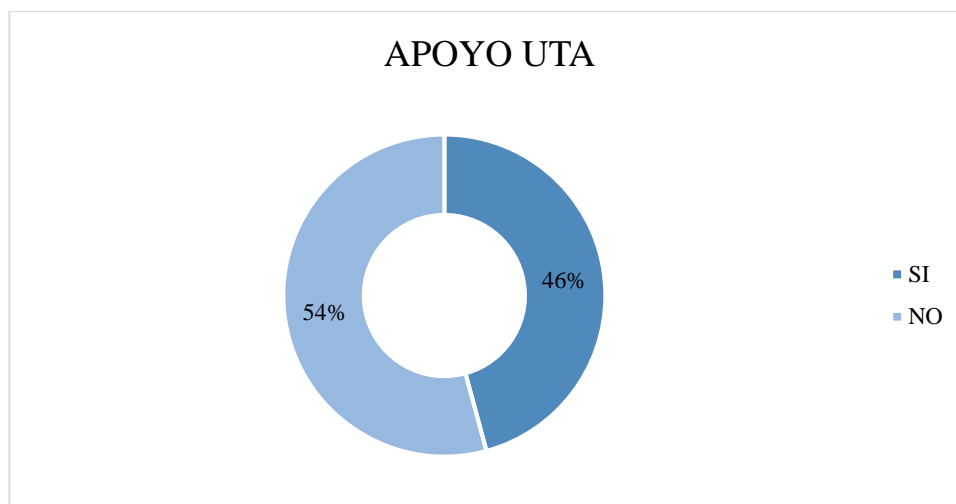
26. ¿Cree usted que la Universidad brinda apoyo para las madres trabajadoras?

<b>APOYO A MADRES POR PARTE DE LA FCA UTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>
SI	147
NO	174
<b>TOTAL</b>	<b>321</b>

**Cuadro 28:** Apoyo a las madres por parte de la UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico33:** Apoyo a las madres por parte de la UTA

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



**Análisis:**

Del total de estudiantes encuestados, el 54% considera que la Universidad Técnica de Ambato NO ofrece apoyo a las madres trabajadoras, mientras un 46% considera que si brinda apoyo

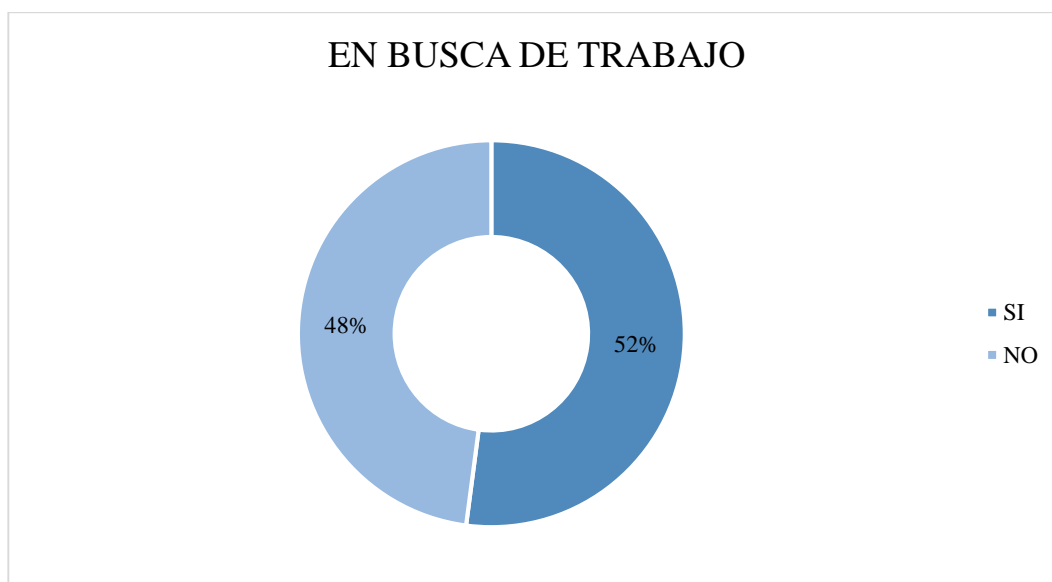
27. ¿Usted está buscando trabajo?

EN BUSCA DE TRABAJO	FRECUENCIA
SI	212
NO	195
<b>TOTAL</b>	<b>321</b>

**Cuadro 29:** En busca de trabajo

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 34:** En busca de trabajo

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

**Análisis:**

Del total de personas encuestadas el 52% está en busca de trabajo mientras que un 48% no lo está.

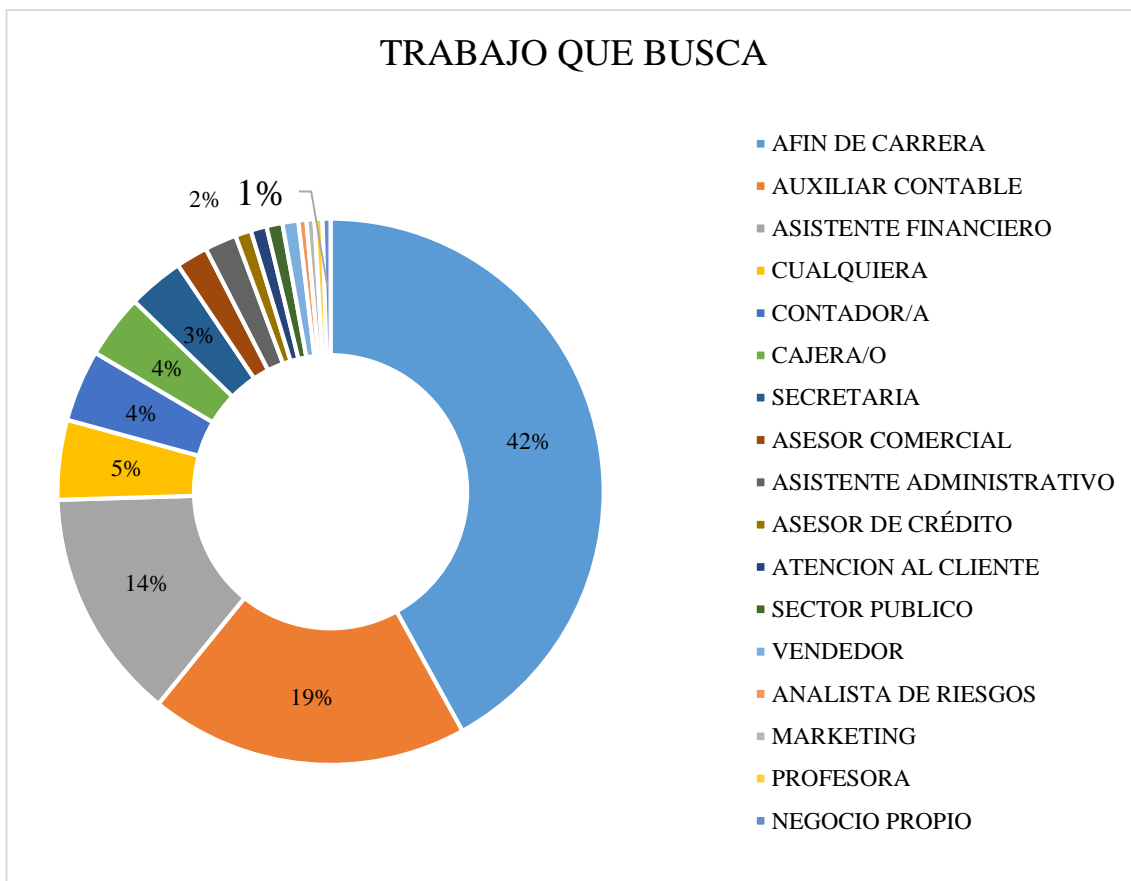
28. ¿Qué tipo de trabajo ésta buscando?

<b>TRABAJO QUE BUSCA</b>	<b>FRECUENCIA</b>
AFIN DE CARRERA	89
AUXILIAR CONTABLE	40
ASISTENTE FINANCIERO	29
CUALQUIERA	10
CONTADOR/A	9
CAJERA/O	8
SECRETARIA	7
ASESOR COMERCIAL	4
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	4
ASESOR DE CRÉDITO	2
ATENCION AL CLIENTE	2
SECTOR PUBLICO	2
VENDEDOR	2
ANALISTA DE RIESGOS	1
MARKETING	1
PROFESORA	1
NEGOCIO PROPIO	1
<b>TOTAL</b>	<b>212</b>

**Cuadro 30:** Trabajo que busca.

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 35:** Trabajo que busca.  
**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación de campo

**Análisis:**

De acuerdo a las 212 personas que están en busca de trabajo, el 42% sólo mencionan que están buscando un trabajo afín a su carrera, sin especificar un puesto o actividad, como segunda actividad laboral más buscada es de auxiliar contable que corresponde al 19% de las personas que están buscando trabajo, el 14% buscan el empleo como asistente financiero, 5% mencionan que buscan cualquier trabajo así sea uno que no sea afín a la carrera que está estudiando, el 4% están buscando empleo como contador/a, otro 4% está buscando trabajo como cajero/a, un 3% como secretaria/o, 2% como asistente administrativo por último se tiene como búsqueda de trabajo a las opciones de asesor de crédito, atención al cliente y sector público, que corresponden el 1% a cada una de estas categorías.

## 4.2. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS.

- **Discriminación por orientación sexual o sexo**

DISCRIMINACION POR SEXO	FRECUENCIA
HOMBRE	0
MUJER	24
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>

**Cuadro 31:** Discriminación por sexo

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo



**Gráfico 36:** Discriminación por sexo

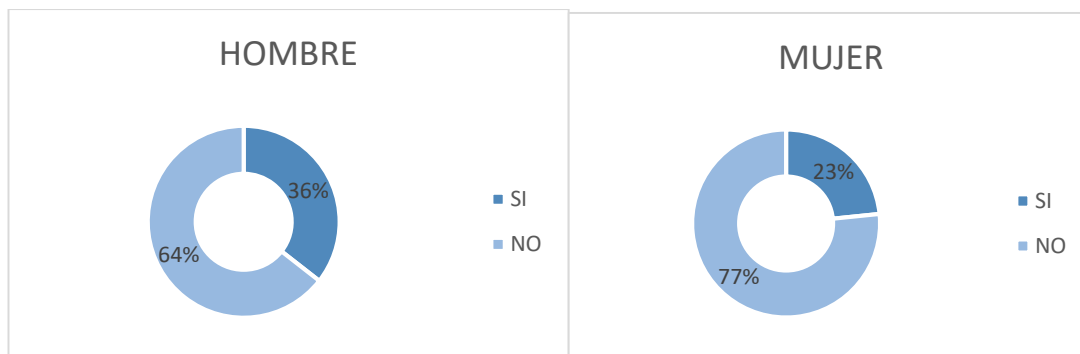
**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

### **Conclusión:**

En la pregunta número 6 de la encuesta realizada se tomó en cuenta las respuestas realizadas por los hombres y las mujeres por lo que a pesar que de las 321 personas encuestadas solo el 21% se han sentido discriminado por su identidad sexual o sexo, de ese 21% corresponden exclusivamente a mujeres y con la característica que ningún hombre se ha sentido discriminado por el hecho de su identidad sexual o sexo.

- **Participación en el Mercado laboral hombres y mujeres.**



**Gráfico 37:** Participación en el Mercado laboral hombres y mujeres

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

### **Conclusión:**

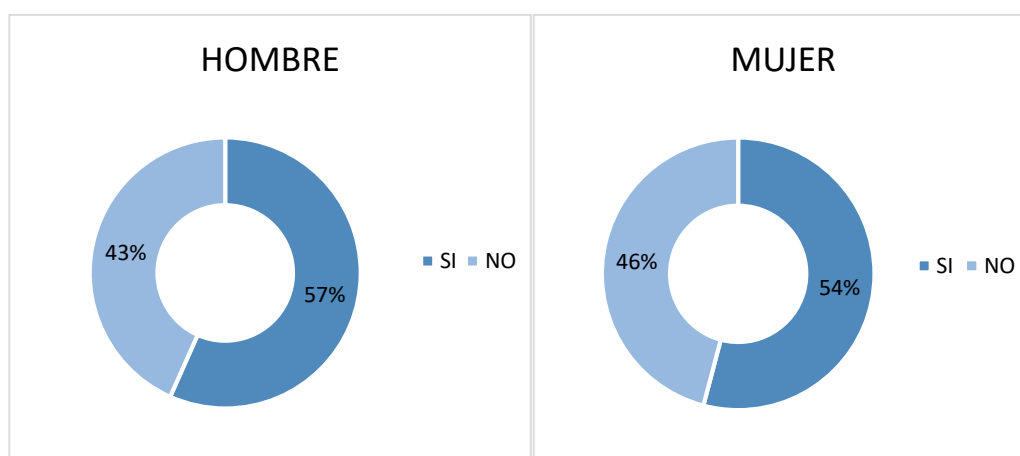
De acuerdo al Gráfico N° 38 se tiene el dato que el 27% tiene trabajo del total de personas encuestadas, lo que corresponde a 86 estudiantes entre hombres y mujeres.

En el Gráfico N° 38 se puede observar que existe una diferencia significativa de participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres; a pesar que el hombre representa el 27% del total de la población encuestada (gráfico N° 10) tienen un 36% de participación en el mercado laboral, mientras que las mujeres que representan el 72% del total de población encuestada (gráfico N° 10) tan solo tiene un 23% tiene una participación en el mercado laboral.

- **División sexual del trabajo**

HOMBRE	FRECUENCIA	MUJER	FRECUENCIA
SI	51	SI	125
NO	39	NO	106

**Cuadro 32:** Trabajo específico por sexos  
**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación de campo

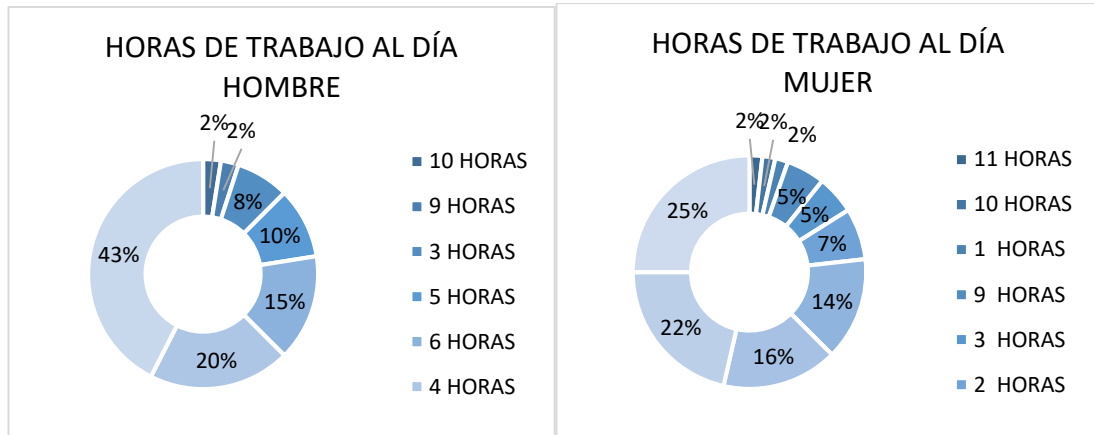


**Gráfico 38:** Trabajo específico por sexos  
**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación de campo

**Conclusión:**

La división sexual del trabajo se puede ratificar de acuerdo a los datos que se describe en el Cuadro N° 35 y el en gráfico N° 39. La población encuestada considera que existen trabajos específicos para hombres y mujeres, y en éste caso se pueden observar en el Gráfico n° 39 que el hombre con 57% y la mujer con un 54% corroboran que existe una división sexual de trabajo, siendo una característica de una sociedad machista y que esta incrustada dentro de los y las estudiantes de la Facultad de Contabilidad y Auditoría

- **Horas trabajo hombres y mujeres**

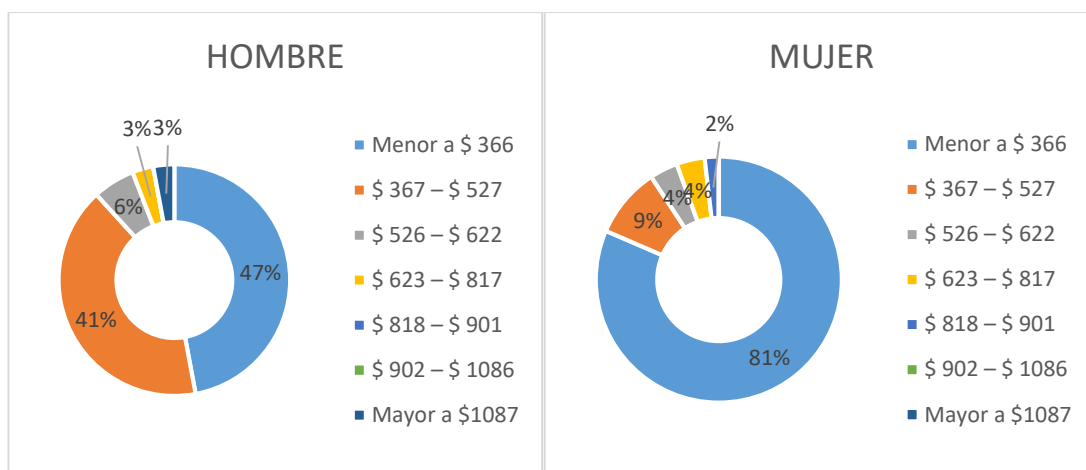


**Gráfico 39:** Horas trabajo hombres y mujeres  
**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)  
**Fuente:** Investigación de campo

**Conclusión:**

En lo que se refiere las horas trabajo (gráfico N°40) existe de igual una diferencia entre hombres y mujeres, ya que los hombres tienen una distribución más equitativa de horas trabajo, teniendo una mayor participación de 8 horas diarias de trabajo con un promedio de 6.4 horas de trabajo al día, mientras que las mujeres trabajan menos horas al día teniendo como promedio 5.9 horas al día

- **Diferenciación de sueldos.**



**Gráfico 40:** Diferenciación de sueldos.

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

**Conclusión:**

Al tener menos horas trabajo (Gráfico N° 21) se tiende a ganar menos y se lo demuestra en el Gráfico N° 39, como dato diferenciador se puede observar que los hombres tienen en promedio un sueldo entre “367 USD a 527 USD” frente a las mujeres que en promedio ganando “menos de 366 USD” teniendo pocas mujeres ganando más que el sueldo básico, al contrario de los hombres.



### 4.3. VERIFICACIÓN DE HIPOTESIS

Una vez identificado el problema y establecido las variables que componen la hipótesis planteada, se procederá a la verificación con el uso del método Chi-Cuadrado que se maneja como un estadígrafo de distribución libre que establece la correspondencia de valores de frecuencias de valores observados y esperados.

La hipótesis a verificar es la siguiente: La perspectiva de género determina la discriminación en el mercado laboral de las mujeres estudiantes de la Facultad Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato

Las variables que intervienen en la hipótesis son:

**Variable independiente:** Perspectiva de Género.

**Variable dependiente:** Mercado Laboral.

**Prueba Chi- Cuadrado.**

#### a) Modelo lógico.

**H<sub>0</sub>**= La perspectiva de género no incide determinación de la discriminación en el mercado laboral de las mujeres estudiantes de la Facultad Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

**H<sub>1</sub>**= La perspectiva de género incide en la determinación de la discriminación en el mercado laboral de las mujeres estudiantes de la Facultad Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

b) **Modelo Matemático.**

**Tabla de contingencia**

En esta tabla de contingencia se hace referencia al análisis de la variable donde se encuentra las frecuencias observadas y frecuencias esperadas, donde se muestran los valores obtenidos para cada variable.

<b>FRECUENCIAS OBSERVADAS</b>			
<b>Preguntas</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>TOTAL</b>
¿Actualmente está trabajando?	86	235	<b>321</b>
¿Cree que existen trabajos específicos para hombres y mujeres?	176	145	<b>321</b>
¿Cree usted que se tiene igual de oportunidades las mujeres frente a los hombres en el mercado laboral?	202	119	<b>321</b>
<b>TOTAL</b>	<b>464</b>	<b>499</b>	<b>963</b>

**Cuadro 33:** Frecuencia Observada Calculo Chi Cuadrado

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

<b>FRECUENCIAS ESPERADAS</b>			
<b>Preguntas</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>TOTAL</b>
¿Actualmente está trabajando?	154,666667	166,333333	<b>321</b>
¿Cree que existen trabajos específicos para hombres y mujeres?	154,666667	166,333333	<b>321</b>
¿Cree usted que se tiene igual de oportunidades las mujeres frente a los hombres en el mercado laboral?	154,666667	166,333333	<b>321</b>
<b>TOTAL</b>	<b>464</b>	<b>499</b>	<b>963</b>

**Cuadro 34:** Frecuencia Esperada Calculo Chi Cuadrado

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

## Cálculo Chi Cuadrado

fo	fe	(fo-fe)^2	(fo-fe)^2/fe
86	154,666667	4715,111111	30,4856322
176	154,666667	455,111111	2,94252874
202	154,666667	2240,444444	14,4856322
321	166,333333	23921,7778	143,818303
321	166,333333	23921,7778	143,818303
119	166,333333	2240,444444	13,4696059
<b>Chi Cuadrado</b>			<b>349,020006</b>

**Cuadro 35:** Calculo Chi Cuadrado

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

$$x^2 = \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

$$x^2 = 349,02$$

**Calculo valor alfa.**

**Nivel de confianza= 95%**

**Nivel de Significancia: 0.05**

$$gl=f-1*c-1$$

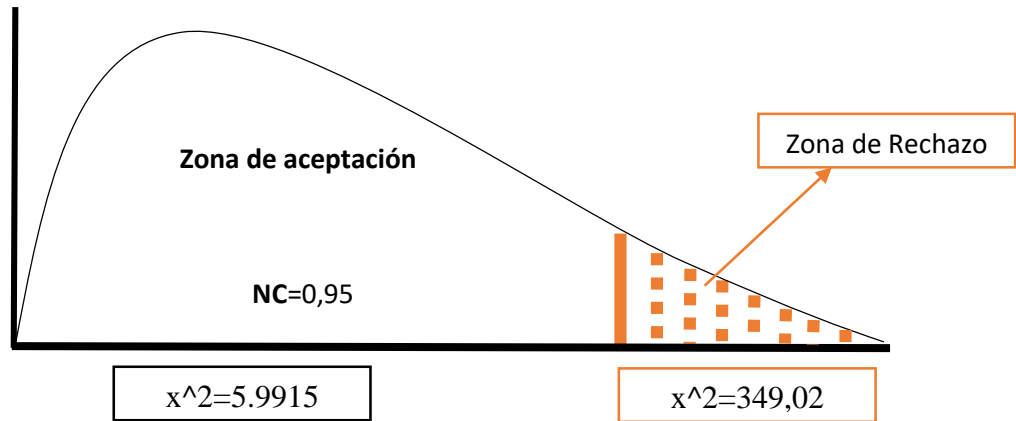
$$gl=3-1*2-1$$

$$gl= 2*1$$

$$gl= 2$$

$$x^2 = 5.9915$$

**Decisión:**



**Gráfico 41:** Decisión Campana de Gauss Chi Cuadrado

**Elaborado:** Díaz Escobar, Christian Andres, (2016)

**Fuente:** Investigación de campo

Como  $X^2 = 349.02$  cae en el área de rechazo de  $H_0$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la  $H_1$ , es decir que la perspectiva de género incide en la determinación la discriminación en el mercado laboral de las mujeres estudiantes de la Facultad Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

#### **4.4. LIMITACIONES DEL ESTUDIO.**

Inexistencia de datos de la participación laboral de los y las estudiantes de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato para generar comparación con periodos anteriores.

#### 4.5. CONCLUSIONES

Las conjeturas que brinda el presente estudio respaldados con los datos en referencia a la discriminación son claras, ya que ningún hombre en ninguna situación se ha sentido discriminado, por su sexo u orientación sexual, en cambio las personas que se han sentido discriminadas son solamente las mujeres. Se tiene la evidencia que dentro de la población estudiada existe discriminación por ser exclusivamente mujer, ya que el 37% de los y las encuestados creen que las mujeres no tienen igual de oportunidades para el ingreso al mercado laboral frente al hombre. Lo que es un determinante que se está en una convivencia machista entre los y las estudiantes. La inequidad que tienen las mujeres en el mercado laboral en lo referente a los salarios es evidente teniendo brechas salariales, ya que los hombres tienen en promedio un sueldo entre “367 USD a 527 USD” frente a las mujeres que en promedio ganando “menos de 366 USD” teniendo pocas mujeres ganando más que el sueldo básico, al contrario de los hombres.

La división sexual del trabajo existe dentro del mercado laboral donde participan los y las estudiantes de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, ya que el 55% de los y las encuestados mencionan que existe trabajos específicos para mujeres y para hombres. La inequidad no es solo existente en el mercado laboral, sino en varios aspectos sociales en las que se desarrolla la población estudiada, ya que los mismos creen que el hombre es superior en actividades físicas y académicas frente a la mujer. Por otra parte, se puede concluir que la carga horaria en los hombres es mayor por lo que tienden a ganar más, pero las mujeres tienen una menor carga y ganan menos, por la diferenciación de trabajos entre hombres y mujeres.

La participación de los hombres y mujeres en el mercado laboral está sesgado y limitado de acuerdo al sexo, por los datos que arroja la presente investigación y es un determinante para calificar que el mercado laboral es androcéntrico en lo que se refiere a la participación de las mujeres y los hombres en el mercado laboral. Ya que a pesar que en la población de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato las mujeres son en porcentaje la mayoría con un 72%, frente a un 28% de hombres, tienen las mujeres una menor participación en el mercado laboral frente a los hombres, ya que en la muestra se tiene que de las 231 mujeres (72% población FCA UTA) han tenido 138 trabajos, frente a los hombres 90 (28% población FCA UTA) han tenido 95 trabajos, por lo que se puede concluir que existe 1,05 trabajos por hombre, frente 0,59 puestos de trabajo para cada mujer. La inequidad es evidente.

#### **4.6. RECOMENDACIONES**

La facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato tiene constituido un Observatorio Económico y Social, el cual viene trabajando en la diversificación, procesamiento y sobre todo en el análisis de la información de interés para la provincia, de igual forma la Universidad Técnica de Ambato con resolución 0460-CU-P-2015 crea el Comité de Género, para tener herramientas de evaluación sobre las realidades de las mujeres y las diversidades sexo genéricas.

Con éstos antecedentes se recomienda, estas dos instancias que funcionan en la Universidad Técnica de Ambato generen un modelo de encuesta trimestral de participación laboral, teniendo como plan piloto a los y las estudiantes de la Facultad de Contabilidad y Auditoría, para posterior institucionalizar la colaboración de las dos instancias y masificar la encuesta a todos los y las estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato.

Teniendo como característica principal herramienta la “Encuesta de Participación Laboral” (EPL) que debe estar enfocada con perspectiva de género, incluyentes con las minorías sexo genéricas como en las diversidades étnicas y culturales, de igual forma con las personas con discapacidad para así tener datos cuantitativos y cualitativos.

La aplicación de la encuesta se la propone que sea en un periodo trimestral. Para posterior a 4 periodos de tres meses, generar una evaluación real de la participación en el mercado laboral de los y las estudiantes con enfoque de perspectiva de género.

La recolección de datos se la propone que se la realice en una plataforma digital (página Web) por la facilidad de acceso y la facilidad de recolección de datos y posterior tabulación.

Construir un organigrama de colaboración entre el Observatorio Económico Social y el Comité de Género para la establecer el personal que estaría a cargo de la recolección de datos y de igual forma la tabulación para posterior la publicación de los datos recogidos en los periodos recomendados.

A partir del periodo recomendado se realizaría publicaciones estadísticas trimestrales de la participación de los y las estudiantes de la Facultad de Contabilidad y Auditoría y de esa forma se tendría datos reales y actualizados de la participación en el mercado laboral

## ANEXOS

### 1. ANEXO



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO  
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA  
CARRERA DE ECONOMÍA



**Cuestionario dirigido a las y los Estudiantes de pregrado de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.**

**Tema:** La Aplicación de la Perspectiva de Género y la Participación en el Mercado Laboral de las Mujeres de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

**Objetivo:** Diagnosticar la perspectiva de género la discriminación hacia las mujeres y determinar la participación en el mercado laboral de las estudiantes de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

**Indicaciones:**

- La información va a ser utilizada para aspectos académicos.
- Responda el cuestionario apegado a la realidad.
- Elija una opción por cada pregunta.

### CUESTIONARIO

#### Parte 1

#### Perspectiva de Género

1. ¿Indique su edad?

\_\_\_\_\_



**2. Estado Civil**

- Casado/a                       Unión libre                       Divorciada/o
- Viuda/o                       Soltero/a

**3. ¿Indique su sexo?**

- Hombre                       Mujer

**4. ¿Tiene hijos?**

- SI                       NO

**5. ¿Cómo se identifica usted?**

- Heterosexual                       Gay                       Lesbiana                       Bisexual
- Transexual

**6. ¿Se ha sentido discriminada/o por su sexo o identidad sexual?**

- SI                       NO

**7. ¿Considera usted que el hombre es superior a la mujer en actividades físicas?**

- Muy superior                       Superior                       Iguales
- Poco superior                       Nada superior

**8. ¿Considera usted que el hombre es superior a la mujer en el aspecto académico?**

- Muy superior                       Superior                       Iguales
- Poco superior                       Nada superior

**9. ¿Cree que existen trabajos específicos para hombres y mujeres?**

- SI                       NO

**Parte II**  
**Mercado Laboral**

**10. ¿Cree usted que se tiene igual de oportunidades las mujeres frente a los hombres en el mercado laboral?**

SI       NO

**11. ¿Actualmente está trabajando?**

SI       NO

**NOTA: SI SU RESPUESTA ES NO DIRIGIRSE A LA PREGUNTA N° 24**

**12. ¿Cuántos trabajos ha tenido?**

\_\_\_\_\_

**13. ¿Qué tipo de empleo tiene?**

\_\_\_\_\_

**14. ¿Qué cantidad de horas trabaja?**

\_\_\_\_\_

**15. ¿Tiene otro título académico o técnico, menciónelo?**

\_\_\_\_\_

**16. Su jefe o jefa superior inmediato es:**

Hombre       Mujer

**17. ¿Se aplica políticas de equidad de género en la institución o empresas donde labora?**

SI       NO

**18. ¿Se respetan la igualdad de salarios en la institución o empresas donde labora?**

SI       NO

**19. ¿La institución o empresas donde labora brinda apoyo para las madres trabajadoras?**

SI       NO

**20. ¿Cree que la experiencia es parte fundamental para el nivel de salario en un trabajo?**

Muy Fundamental       Fundamental       Normal

Poco fundamental       Nada fundamental

**21. ¿El salario que usted percibe alcanza para satisfacer sus necesidades básicas?**

SI       NO

**22. ¿Qué cantidad de sueldo percibe?**

Menor a \$ 366

\$ 367 – \$ 527

\$ 528 – \$ 622

\$ 623 – \$ 817

\$ 818 – \$ 901

\$ 902 – \$ 1086

Mayor a \$1087

**23. ¿En su lugar de trabajo se tiene actividades específicas para hombres y mujeres?**

SI       NO

**NOTA: SI USTED TRABAJA DIRIGIRSE A LA PREGUNTA N° 26**

**24. ¿Usted desea trabajar en la actualidad?**

SI       NO

**25. ¿Cuál es el motivo que no trabaja, menciónelo?**

- Por estudio       Por tiempo       Por estado civil
- Por hijos       Otro (especifique) \_\_\_\_\_

**26. ¿Cree usted que la Universidad brinda apoyo para las madres trabajadoras?**

- SI       NO

**27. ¿Usted está buscando trabajo?**

- SI       NO

**28. ¿Qué tipo de trabajo ésta buscando?**

\_\_\_\_\_

**29. ¿Cuál es el salario que desea percibir?**

- Menor a \$ 366
- \$ 367 – \$ 527
- \$ 528 – \$ 622
- \$ 623 – \$ 817
- \$ 818 – \$ 901
- \$ 902 – \$ 1086
- Mayor a \$1087

## BIBLIOGRAFÍA

- Álvaro, D. (marzo de 2010). Los conceptos de “comunidad” y “sociedad” de Ferdinand Tönnies. (C. d. Colectiva, Ed.) *Papeles del CEIC*(54), 1-24.
- Bernal Torres, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson.
- Blanchard, O., Amighini, A., & Giavazzi, F. (2012). *Macroeconomía*. Madrid, España: PEARSON EDUCACIÓN, S.A.
- Carabaña Morales, J., & Lamo de Espinoza, E. (1978). La teoría social del interaccionismo simbólico. *Revista española de investigaciones sociológicas*.(1), 159-204.
- Careaga Pérez, G. (2013). <http://www.dgespe.sep.gob.mx/>. Obtenido de <http://www.dgespe.sep.gob.mx/>: [http://www.dgespe.sep.gob.mx/public/genero/PDF/LECTURAS/S\\_01\\_30\\_La%20diversidad%20sexual.pdf](http://www.dgespe.sep.gob.mx/public/genero/PDF/LECTURAS/S_01_30_La%20diversidad%20sexual.pdf)
- Carrasco, I., Castaño, M., & Pardo, I. (2011). DIFERENTES DESARROLLOS DEL MERCADO DE TRABAJO. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*(858), 89-102.
- Castells, C. (1996). *Perspectivas feministas en teoría política*. Paidós, Estado y Sociedad. Barcelona, España: Paidós Ibérica.
- Cerda, H. (1997). *Investigación Total*. Bogotá: Magisterio.
- Chávez Carapia, J. C. (2014). *Perspectiva de género* (Segunda ed.). México: Plaza Vladés S. A. de C. V.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (Julio de 2016). <http://oig.cepal.org/es>. Obtenido de <http://oig.cepal.org/es/indicadores/distribucion-la-poblacion-ocupada-segun-nivel-productividad-sexo>
- Cordón Lagares, E., & García Ordaz , F. (Marzo-Noviemrbe de 2012). Principales antecedentes en la consideración del trabajo en la literatura económica: teorías sobre el mercado de trabajo y el desempleo. *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*(4-5), 1-26.

- de Eusebio, E. M. (2014). ¿Es el sexo al género lo que la naturaleza a la cultura? *ArqueoWeb*(15), 248-269. Obtenido de <http://pendientedemigracion.ucm.es/>.
- Desormeaux, N. (19 de Mayo de 2010). <http://www.ceas.usm.cl/>. Obtenido de <http://www.ceas.usm.cl/>:  
<http://www.ceas.usm.cl/documentos/Estudios/Desempleo/Documento%20de%20Trabajo%20-%20Salarios%20de%20Eficiencia%20y%20Productividad.pdf>
- Díaz Rodríguez, C., Rosas Rodríguez, M., & González Ramírez, M. (2010). Escala de Machismo Sexual (EMS-Sexismo-12): diseño y análisis de propiedades psicométricas. *Summa psicológica UST*, 7(2), 35-44.
- Elson, D. (2011). *Micro, Meso y Macro; Genero y análisis económico en el contexto de la reforma política* (3 ed.). London/Ottawa: Nort-South Institute.
- Fernández, A. M. (Noviembre de 2012). FEMICIDIOS: La ferocidad del patriarcado. *NOMADÍAS*, 47-73.
- Fernández, J. (2010.). El sexo y el género: dos dominios científicos diferentes que debieran ser clarificados. *Psicothema*, 22(2), 256-262.
- Gálvez, T. (2010). *Aspectos económicos de la equidad de género*. Santiago de Chile, Chile: Organización de las Naciones Unidas.
- García Corredor, L. (2012). “(Des) en-redando estereotipos: Representaciones sociales de las mujeres afrodescendientes. Los casos de Cali (MAFUM) y Quito (Piel Africana-CONAMUNE). Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.
- García García, M. A. (2014). *Relaciones de Género en el Mercado Laboral de la Economía Solidaria: el Caso de la Fábrica de Hongos*. Quito, Ecuador: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- García, J. C., & Cortéz, P. (2012). Análisis de la participación laboral de la mujer en el mercado ecuatoriano. *Analítika, Revista de análisis estadístico.*, 4, 29.
- García, L. F. (2013). *NUEVAS MASCULINIDADES: DISCURSOS Y PRÁCTICAS DE RESISTENCIA AL PATRIARCADO*. Quito, Ecuador: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Ecuador.

- Granda, C., & Feijoó, E. (Junio de 2016). *http://www.ecuadorencifras.gob.ec*. (I. N. Censos, Ed.) Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec>:  
[http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Junio-2016/Reporte\\_economia\\_laboral-Junio2016.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Junio-2016/Reporte_economia_laboral-Junio2016.pdf)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: The McGraw-Hill.
- Herrera, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2008). *Tutoria de la Investigación Científica* (Quinta ed.). Ambato, Ecuador: Diemerino.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (Julio de 2015).  
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/>. Obtenido de  
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/>:  
[http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Junio-2015/Nota%20metodologica%20final%20actualizada%20\(15-07-15\).pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Junio-2015/Nota%20metodologica%20final%20actualizada%20(15-07-15).pdf)
- International Labour Organization. (2012). *Global Employment Trends for Women*. Geneva: International Labour Organization. Obtenido de  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_195447.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_195447.pdf)
- International Labour Organization. (2013). *19.a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. International Labour Organization, Estadística.
- International Labour Organization. (2014). *Global Employment Trends 2014 Risk of a jobless recovery?* Geneve: International Labour Organization. Obtenido de  
<http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/lang--es/index.htm>
- International Labour Organization. (15 de julio de 2016). <http://www.ilo.org>. Obtenido de  
<http://www.ilo.org>: <http://www.ilo.org/americas/temas/igualdad-de-g%C3%A9nero/lang--es/index.htm>

- International Labour Organization, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y el Desarrollo, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, & ONU Mujeres. (2013). *Trabajo decente e igualdad de género* (1 ed.). Santiago, Chile: Organización Internacional de Trabajo. Obtenido de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_233161.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf)
- Jany Castro, J. N. (2005). *Investigación integral de mercados: decisiones sin incertidumbre*. México: The McGraw-Hill.
- Manzour Gamboa, E. (2012). *Notas de clase sobre el mercado laboral y las políticas de empleo*. Santiago de Cali, Colombia: UNIVERSIDAD ICESI.
- Martínez Gómez, C., Miller, T., & Saad, P. (Diciembre de 2013). <http://repositorio.cepal.org>. Obtenido de <http://repositorio.cepal.org>: [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35897/1/S20131095\\_es.pdf](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35897/1/S20131095_es.pdf)
- Martínez, A. (2012). Los cuerpos del sistema sexo/género: Aportes teóricos de Judith Butler. *Revista de Psicología*(12), 127-144.
- Molina Brizuela, Y. (octubre de 2010). <http://www.eumed.net>. Obtenido de <http://www.eumed.net>: <http://www.eumed.net/rev/cccss/10/ymb2.pdf>
- Moreno, M. (22 de Marzo de 2009). <http://www.zonaeconomica.com>. Obtenido de <http://www.zonaeconomica.com>: <http://www.zonaeconomica.com/peru/equidad-genero>
- Namakforoorsh, M. (2005). *Metodología de la Investigación*. México: Limusa.
- ONU Mujeres Ecuador. (29 de Julio de 2014). <http://ecuador.unwomen.org>. Obtenido de <http://ecuador.unwomen.org>: <http://ecuador.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2014/7/mujeres-y-mercado-laboral-informal-vulnerabilidad-y-pobreza>
- Ortiz Martínez, R. d. (2015). *Análisis económico de los factores de la producción y su incidencia en la rentabilidad agrícola en la parroquia Chiquicha del cantón Pelileo*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.



- Paredes Carreño, K. L. (2016). *La aplicación de la perspectiva de género y el acceso a la justicia de las mujeres en la unidad de garantías penales del cantón Ambato*. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Univesidad Técnica de Ambato.
- Patiño Peña, F. A. (2011). *Información Asimétrica En El Mercado Laboral: Efectos Del Salario De Eficiencia Y El Desempleo Sobre La Industria Manufacturera*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Peixoto Caldas, J. M., & al, e. (Julio-Diciembre de 2013). Género, Diversidad Sexual y Educación. *Revista Iberoamericana de Salud y Ciudadanía, II(2)*, 1-170.
- Real Academia Española. (4 de agosto de 2016). <http://dle.rae.es/>. Obtenido de <http://dle.rae.es/>: <http://dle.rae.es/?id=NnO8B9D>
- Riu, F. (1966). *Ontología del siglo XX*. Caracas, Venezuela: Colección Avance.
- Rovetto, F. (2010). Androcentrismo y medios de comunicación: Apuntes sobre la representación de las mujeres en la prensa de actualidad. *CUADERNOS DE INFORMACIÓN(27)*, 43-52.
- Ruiz Ramírez , H. (2012). LOS MERCADOS DE TRABAJO BAJO LA ÓPTICA NEOCLÁSICA. *Contribuciones a la Economía*, 1-10.
- Salín-Pascual, R. (marzo-abril de 2015). La diversidad sexo-genérica: Un punto de vista evolutivo. *Salud Mental, 38(2)*, 147-153.
- Sanfélix Albelda, J. (diciembre de 2011). LAS NUEVAS MASCULINIDADES Los hombres frente al cambio en las mujeres. *Prisma Social(7)*, 1-29.
- Sarda, A. (septiembre de 2011). <https://creandopueblo.files.wordpress.com>. Obtenido de <https://creandopueblo.files.wordpress.com>: <https://creandopueblo.files.wordpress.com/2011/09/moreno-sarda-amparo-sexismo-o-androcentrismo.pdf>
- Sau Sánchez, V. (2000). *Diccionario ideológico feminista (2º ed., Vol. 1)*. Barcelona: Icaria.
- Sobremonte de Mendicuti, E. (2012). *Epistemología, teoría y modelos de intervención en trabajo social*. España: Universidad de Deusto.

United Nations Development Programme. (2015). *Informe sobre Desarrollo Humano 2015*.

United Nations Development Programme. New York: United Nations Development

Programme. Obtenido de

<http://www.undp.org/content/undp/es/home/librarypage/hdr/2015-human-development-report.html>

Villar, A., Canarias, E., Altamira, F., Mujika, I., Caballero, I., Fernández, M., & Celis, R.

(2013). *Los deseos olvidados*. NAHIA.

Viveros Chavarría, E. F. (2010). Roles, patriarcado y dinámica interna familiar: reflexiones

útiles para Latinoamérica. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*”(31), 387-406.

World Bank. (15 de Julio de 2016). <http://datatopics.worldbank.org>. Obtenido de

<http://datatopics.worldbank.org>:

<http://datatopics.worldbank.org/gender/topic/economic-opportunities>

Zorrilla, S. (1993). *Tipos de investigación*. México: Aguilar y Leon.