

# INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO



INSTITUTO TECNOLÓGICO  
SUDAMERICANO  
*Hacemos gente de talento!*



ADMINISTRACIÓN FINANCIERA  
TECNOLOGÍA SUPERIOR

## TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA

**“EL DESEMPLEO EN LAS MUJERES Y EL PORCENTAJE DE LA  
POBLACIÓN FEMENINA ACTIVA DE LA PROVINCIA DE LOJA  
PERIODO 2016- 2019”.**

**INFORME PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE TECNÓLOGO  
EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA**

### AUTORES

Alex Fabricio Romero Jumbo

Alexis Josué Martínez Córdoba

### DIRECTORA

Ing. María Verónica Paredes Malla. Mgs.

**Loja, Mayo 2022**

**a) Certificación**

Ing. María Verónica Paredes Malla, Mgs.

**DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

**CERTIFICA:**

Que ha supervisado el presente proyecto de investigación titulado: **“EL DESEMPLEO EN LAS MUJERES Y EL PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN FEMENINA ACTIVA DE LA PROVINCIA DE LOJA PERIODO 2016- 2019”**, el mismo que cumple con lo establecido por el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano; por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Loja, mayo del 2022

f. \_\_\_\_\_

María Verónica Paredes Malla, Mgs

C.I. 1104876394

**b) Declaración Juramentada**

Loja, mayo del 2022

**Nombres:** Alex Fabricio Romero Jumbo

**Cédula de identidad:** 1150071585

**Carrera:** Administración Financiera

**Semestre de ejecución del proceso de titulación:** octubre – abril

**Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:**

“El desempleo en las mujeres y el porcentaje de la población femenina activa de la provincia de Loja periodo 2016- 2019”;

En calidad de estudiantes del instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaro bajo juramento que:

- 1) Soy autor del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
- 2) El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para fuentes consultadas.
- 3) El trabajo de investigación de fin de carrera presentada no atenta contra derechos de terceros.
- 4) El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado no presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional
- 5) Los datos presentados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados. Las imágenes, tablas, graficas, fotografías y demás son de nuestra autoría; y en caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumo frente al INSTITUTO cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la auditoria, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

En consecuencia; me hago responsable frente al INSTITUTO y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar al INSTITUTO o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en el trabajo de investigación de fin de carrera presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

Así mismo por la presente me comprometo a asumir todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para el INSTITUTO en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones, o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.

.....

Alex Fabricio Romero Jumbo

1150071585



Loja, mayo del 2022

**Nombres:** Alexis Josue Martínez Córdova

**Cédula de identidad:** 1105448870

**Carrera:** Administración Financiera

**Semestre de ejecución del proceso de titulación:** octubre – abril

**Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:**

“El desempleo en las mujeres y el porcentaje de la población femenina activa de la provincia de Loja periodo 2016- 2019”,

En calidad de estudiantes del instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaro bajo juramento que:

- 1) Soy autor del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
- 2) El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para fuentes consultadas.
- 3) El trabajo de investigación de fin de carrera presentada no atenta contra derechos de terceros.
- 4) El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado no presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional
- 5) Los datos presentados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados. Las imágenes, tablas, graficas, fotografías y demás son de nuestra autoría; y en caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumo frente al INSTITUTO cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la auditoria, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

En consecuencia; me hago responsable frente al INSTITUTO y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar al INSTITUTO o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en el trabajo de investigación de fin de carrera presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

Así mismo por la presente me comprometo a asumir todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para el INSTITUTO en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones, o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.

.....

Alexis Josué Martínez Córdova

1105448870

**c) Dedicatoria**

El presente proyecto de investigación va dedicado primeramente a mi familia y sobre todo a mis padres y hermanos que fueron mi apoyo y mi fortaleza los cuales me dieron ánimos a seguir luchando durante estos 2,6 años de preparación académica dentro del Instituto Tecnológico Sudamericano.

A mis compañeros que en todo momento me brindaron palabras de apoyo y de motivación; me impulsaron a seguir superándome como persona y cumplir siempre mis metas a lo largo de mi periodo formativo en la carrera de administración financiera.

Finalmente, a cada uno de los docentes del Instituto Tecnológico Sudamericano quienes fueron un apoyo y guía en mi proceso formativo. Haciendo de mí una mejor persona, capaz de afrontar problemas y retos que vivo día a día y aportar de una manera positiva mi conocimiento hacia la sociedad.

**Alex Fabricio Romero Jumbo**

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de titulación le dedico primeramente a mi Dios, por todas las bendiciones que me ha brindado, salud, sabiduría y la fuerza para poder afrontar cada obstáculo a lo largo de la vida y así mismo con gratitud y con mucho cariño a mis hermanos; Dayana Martínez, Fernando cordero, Fernanda cordero y Tamara cordero ya que para mí es un privilegio ser un ejemplo a seguir, al apoyo incondicional de mi querida abuelita Josefina Córdova y a mi madre Anita Martínez ya que han sido mi motor fundamental, pues sin ellas estoy seguro de que no lo hubiese logrado, la bendición de mi abuelita y el fuerte abrazo antes de viajar a cumplir mis sueños fue el combustible que me impulsaba a ser siempre mejor persona y andar siempre por el camino del bien

Dedicación especial para mi Hermanito Edwin Miguel Cordero y mi tío José Martínez, que ya no forman parte de la vida terrenal, pero sé que en el cielo junto a nuestro creador alumbran nuestra vida, un abrazo al cielo.

A mis primos y amigos más cercanos, quienes han aportado en mi vida de una u otra manera, todos formaron parte de este proceso.

**Alexis Josué Martínez Córdova**

#### **d) Agradecimientos**

Completado el trabajo de investigación actual con responsabilidad, dedicación, perseverancia y trabajo duro, damos gracias a Dios por ser nuestra fuente de motivación y fuerzas; durante la realización de este proyecto.

De igual manera agradecemos a nuestros padres por el apoyo económico para permitirnos culminar nuestros estudios superiores, como su compañía aun en noches de horas de trabajo durante este proyecto de investigación.

Agradezco al Instituto Tecnológico Superior Sudamericano por permitirnos formarnos como profesionales en sus salas de estudio, para los docentes de la carrera de Administración financiera, por su tiempo y dedicación a cada uno de los alumnos. A mis compañeros de la carrera por su apoyo y compañerismo brindando información real para esta investigación durante estos 2,6 años de carrera.

De manera muy especial expresamos nuestro más sincero agradecimiento a nuestra directora de investigación Ing. María Verónica Paredes, quien, con sus conocimientos, su guía y su gestión constante; hizo posible la culminación de este proyecto investigativo.

**Los autores**

**e) Acta de sesión de derechos**

**ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN  
DE FIN DE CARRERA**

**Conste por el presente documento la Cesión de los Derechos de proyecto de investigación de fin de carrera, de conformidad con las siguientes cláusulas:**

**PRIMERA.** – La Ing. María Verónica Paredes Malla, Mgs., por sus propios derechos, en calidad de directora del proyecto de investigación de fin de carrera; Alex Fabricio Romero Jumbo, Alexis Josue Martínez Córdova; mayores de edad, por sus propios derechos en calidad de autora del proyecto de investigación de fin de carrera; emiten la presente acta de cesión de derechos.

**SEGUNDA.** - Declaratoria de autoría y política institucional.

**UNO.** – Alex Fabricio Romero Jumbo, Alexis Josue Martínez Córdova realizaron la investigación titulada: “El desempleo en las mujeres y el porcentaje de la población femenina activa de la provincia de Loja periodo 2016- 2019”; para optar por el título de Tecnólogos en Administración Financiera, en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja, bajo la dirección de la Ing. María Verónica Paredes Mgs.

**DOS.** - Es política del Instituto que los proyectos de investigación de fin de carrera se apliquen y materialicen en beneficio de la comunidad.

**TERCERA.** - Los comparecientes Ing. María Verónica Paredes Malla, Mgs. , en calidad de Directora del proyecto de investigación de fin de carrera y Alex Fabricio Romero Jumbo, Alexis Josué Martínez Córdova como autores, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos en proyecto de investigación de fin de carrera titulado “El desempleo en las mujeres y el porcentaje de la población femenina activa de la provincia de Loja periodo 2016- 2019”, a favor del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja; y, conceden autorización para que el Instituto pueda utilizar esta investigación en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

**CUARTA.** - Aceptación. - Las partes declaran que aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

Para constancia suscriben la presente cesión de derechos, en la ciudad de Loja, en el mes de abril del año 2022.

.....  
Ing. María Verónica Paredes Malla, Mgs  
**DIRECTORA**  
C.I. 1104876394

.....  
Alex Fabricio Romero Jumbo  
**AUTOR**  
C.I. 1150071585

.....  
Alexis Josué Martínez Córdova  
**AUTOR**  
C.I. 1105448870

## 1. Índice de contenidos

### 1.1. Índice de temas

a)	Certificación.....	II
b)	Declaración Juramentada .....	III
c)	Dedicatoria .....	VII
d)	Agradecimientos .....	IX
e)	Acta de sesión de derechos .....	X
1.	Índice de contenidos.....	12
1.1.	Índice de temas .....	12
1.2.	Índice de figuras.....	18
1.3.	Índice de tablas .....	19
2.	Resumen.....	20
3.	Abstract .....	21
4.	Problematización.....	21
5.	Tema.....	24
6.	Justificación.....	25
7.	Objetivos .....	26
7.1.	Objetivo general.....	26
7.2.	Objetivos específicos .....	26
8.	Marco teórico .....	27
8.1.	Marco Institucional .....	27
8.1.1.	Reseña Histórica .....	27
8.1.2.	Misión, visión y valores.....	29
8.1.2.1.	Misión .....	30
8.1.2.2.	Visión.....	30

8.1.2.3. Valores .....	30
8.1.3. <i>Referentes académicos</i> .....	30
8.1.4. Políticas institucionales.....	31
8.1.5. Objetivos institucionales.....	32
8.1.6. Estructura del modelo educativo y pedagógico del Instituto tecnológico superior sudamericano.....	33
8.1.7. Plan estratégico de desarrollo .....	33
8.2. Marco Conceptual.....	35
8.2.1. La Economía Mundial.....	35
8.2.2. El mercado de trabajo .....	36
8.2.3. La economía y sus fluctuaciones en el desempleo.....	37
8.2.4. Consecuencia social del desempleo .....	38
8.2.5. La situación de la mujer en el mercado laboral .....	39
8.2.6. Participación de la mujer en los ámbitos económicos, políticos y sociales .....	40
8.2.7. Desigualdad de género en el mercado laboral .....	41
8.2.8. Determinantes del desempleo de la mujer .....	42
8.2.9. El trabajo asalariado de la mujer.....	43
8.2.10. Impacto del desempleo femenino .....	45
8.2.11. La economía Nacional .....	46
8.2.12. Tasa de salario.....	47
8.2.13. Impacto económico .....	47
8.2.14. Afectación directa .....	48
8.2.15. Violencia .....	49
8.2.16. Acoso laboral .....	50
8.2.17. Desigualdad.....	51
8.2.18. Discriminación laboral.....	52
8.2.19. Violencia psicológica y acoso en el trabajo.....	53

9.	Metodología .....	54
9.1.	Métodos .....	54
9.1.1.	Método Fenomenológico .....	54
9.1.2.	Hermenéutico .....	54
9.1.3.	Practico proyectual.....	55
9.2.	Técnicas de investigación .....	56
9.2.1.	Recolección bibliográfica .....	56
9.2.2.	Observación .....	56
9.2.3.	Encuesta .....	56
9.2.4.	Determinación del tamaño de la muestra.....	57
10.	Resultados .....	58
10.1.	Considera Ud., que en los últimos años ha ido en aumento el índice de desempleo en las mujeres de la provincia de Loja. ....	58
10.1.1.	Análisis cuantitativo.....	58
10.1.2.	Análisis cualitativo.....	58
10.2.	Cree Ud. Que en la provincia de Loja existe alta demanda de trabajos en las empresas que desempeñen las mujeres. ....	59
10.2.1.	Análisis cuantitativo.....	59
10.2.2.	Análisis cualitativo.....	59
10.3.	Por qué cree Ud. Que la mayor parte de la población desempleada pertenece a las mujeres.....	60
10.3.1.	Análisis cuantitativo.....	60
10.3.2.	Análisis Cualitativo.....	61
10.4.	El desempleo de la mujer es una causa para que el índice de pobreza aumente a nivel de la provincia de Loja.....	61
10.4.1.	Análisis cuantitativo.....	62
10.4.2.	Análisis cualitativo.....	62

10.5.	Al momento de contratar una mujer considera Ud. Que aún existe desigualdad de género en la empresa. ....	63
10.5.1.	Análisis cuantitativo.....	63
10.5.2.	Análisis cualitativo.....	63
10.6.	Piensa Ud. que las mujeres poseen las mismas habilidades que un hombre, por lo tanto pueden desempeñarse en cualquier área dentro de la empresa.....	64
10.6.1.	Análisis cuantitativo.....	64
10.6.2.	Análisis cualitativo.....	64
10.7.	Conoce Ud. Alguna empresa que tenga una política estricta en donde conste que su personal debe ser conformado solo con hombres. .	65
10.7.1.	Análisis cuantitativo.....	65
10.7.2.	Análisis cualitativo.....	66
10.8.	Considera Ud. Que a una mujer le afecta psicológicamente el estar desempleada. ....	66
10.8.1.	Análisis cuantitativo.....	67
10.8.2.	Análisis cualitativo.....	67
10.9.	Según su criterio personal considera Ud. Que el ser hombre es una ventaja para conseguir trabajo.....	67
10.9.1.	Análisis cuantitativo.....	68
10.9.2.	Análisis cualitativo.....	68
10.10.	Conoce Ud. si alguna empresa paga menos a las mujeres que los hombres por realizar un trabajo de igual valor.....	68
10.10.1.	Análisis cuantitativo.....	69
10.10.2.	Análisis cualitativo.....	69
11.	Propuesta de acción.....	70
11.1.	Los efectos de la ley de igualdad en la situación laboral de las mujeres en España.....	70

11.2.	Análisis del emprendimiento femenino atendiendo a la influencia del rol de la mujer en el acceso al mercado laboral y a la educación superior.....	70
11.3.	La desigualdad de género en el ámbito laboral.....	71
11.4.	¿Cuáles son las consecuencias de la desigualdad de género en el mercado laboral? .....	72
11.4.1.	Mayor desempleo femenino.....	72
11.4.2.	La tasa de actividad laboral.....	73
11.5.	Emprendimiento y responsabilidad social: Análisis estadístico de la participación de la mujer en Ecuador .....	74
11.6.	Incidencia y determinantes del desempleo en el ecuador .....	75
11.7.	Características y respuestas al desempleo y el subempleo .....	75
11.8.	Una mirada mundial al desempleo.....	78
11.9.	La tasa de desempleo en el Ecuador .....	79
11.10.	Tasa de desempleo por sexo a nivel nacional .....	80
11.11.	Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral Ecuatoriano.....	80
11.12.	Las tasas de actividad femenina.....	81
11.13.	Razones de los desempleados inactivos.....	82
11.14.	Estadísticas de desempleo.....	82
11.15.	Crisis de desempleo por pandemia del COVID-19 .....	83
11.16.	Desventaja laboral femenina.....	84
11.17.	Tasas de empleo por sexo .....	85
11.18.	Tasa de subempleo.....	86
11.19.	Ingresos laborales por sexo.....	87
11.20.	Tasa de desempleo .....	88
11.21.	Diferencia entre hombres y mujeres en cargos públicos en el Ecuador.....	89

11.22. Empresas privadas .....	89
12. Conclusiones .....	91
13. Recomendaciones.....	92
14. Bibliografía .....	93
15. Anexos .....	101
15.1. Anexo1: Certificación de aprobación del proyecto de investigación de carrera .....	101
15.2. Anexo 2: Entrega resultados .....	103
15.3. Anexo 3: Modelo de encuesta.....	104
15.4. Anexo 4: Cronograma.....	105
15.5. Anexo 5: Presupuesto .....	106
15.6. Anexo 6: Evidencias fotográficas .....	107
15.7. Anexo 7: Certificado aprobación abstract .....	108

## 1.2. Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Logo ISTS .....	27
<b>Figura 2:</b> Modelo Educativo ISTS .....	33
<b>Figura 3:</b> Aumento del índice de desempleo .....	58
<b>Figura 4:</b> Demanda de trabajos en las empresas que desempeñen las mujeres .....	59
<b>Figura 5:</b> Motivo por el cual la población desempleada pertenece a las mujeres .....	60
<b>Figura 6:</b> El desempleo de la mujer es causante del índice de la pobreza. ...	62
<b>Figura 7:</b> Existe desigualdad de género en la empresa. ....	63
<b>Figura 8:</b> Las mujeres poseen las mismas habilidades que un hombre.....	64
<b>Figura 9:</b> Conoce una empresa que en sus políticas conste solamente personal masculino .....	65
<b>Figura 10:</b> A la mujer le afecta psicológicamente el estar desempleada. ....	66
<b>Figura 11:</b> El ser hombre es una ventaja para conseguir trabajo. ....	67
<b>Figura 12:</b> Conoce alguna empresa que paguen menos a las mujer por realizar el mismo trabajo .....	69
<b>Figura 13:</b> Adaptado de la encuesta de población activa (EPA) 2016 .....	73
<b>Figura 14:</b> Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). ....	79
<b>Figura 15:</b> Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). ....	80
<b>Figura 16:</b> Adaptado del balance de la situación del empleo de las mujeres 2018/2019.....	81
<b>Figura 17:</b> Tasa de empleo adecuado por sexo .....	85
<b>Figura 18:</b> Estructura de la población con empleo por sexo según nivel de educación 2019.....	86
<b>Figura 19:</b> Tasa de subempleo por genero .....	86
<b>Figura 20:</b> Ingresos laborales por genero .....	87
<b>Figura 21:</b> Tasa de desempleo.....	88

### 1.3. Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Aumento del índice de desempleo .....	58
<b>Tabla 2:</b> Demanda de trabajos en las empresas que desempeñen las mujeres. .....	59
<b>Tabla 3:</b> Motivos del porque la población desempleada pertenece a las mujeres. ....	60
<b>Tabla 4:</b> El desempleo de la mujer es causante del índice de la pobreza. ....	61
<b>Tabla 5:</b> Existe desigualdad de género en la empresa. ....	63
<b>Tabla 6:</b> Las mujeres poseen las mismas habilidades que un hombre .....	64
<b>Tabla 7:</b> Conoce una empresa que en sus políticas conste solamente personal masculino .....	65
<b>Tabla 8:</b> A la mujer le afecta psicológicamente el estar desempleada. ....	66
<b>Tabla 9:</b> El ser hombre es una ventaja para conseguir trabajo. ....	67
<b>Tabla 10:</b> Conoce alguna empresa que paguen menos a la mujer por realizar el mismo trabajo .....	68
<b>Tabla 11:</b> Tasa de desempleo .....	72
<b>Tabla 12:</b> Características del desempleo .....	75
<b>Tabla 13:</b> Características del subempleo .....	77
<b>Tabla 14:</b> Cronograma Nota: Proceso de titulación año 2021 – 2022 .....	105
<b>Tabla 15:</b> Centro de impresiones ciudad de Loja. ....	106

## 2. Resumen

Según la Organización Internacional de Trabajo existe una situación desfavorable de las mujeres jóvenes en lo relacionado al empleo, desde años anteriores han vivido una situación alarmante, es por ello que los factores coadyuvantes incluyen el hecho de que es más probable que las mujeres se desempeñen como trabajadoras asalariadas y en trabajos familiares no remunerados, sin embargo la mejor experiencia y capacidad educativa la mantiene la mujer, ellas se enfrentan al llamado “techo de cristal”. El porcentaje de desempleo en la provincia de Loja es alarmante, se puede evidenciar en la alta demanda de solicitudes de trabajo en las empresas, mercados e instituciones privadas y públicas, ocasionando un declive en el ámbito laboral; es por ello que se desarrolla el tema “El desempleo en las mujeres y el porcentaje de la población femenina activa de la provincia de Loja periodo 2016- 2019”

La investigación se fundamenta en la consecución del objetivo general que es identificar el desempleo en las mujeres y el porcentaje de la población femenina activa de la provincia de Loja en el periodo 2016-2019, para lograr el cumplimiento de este objetivo se basó en el método Fenomenológico el cual se lo aplico para la aproximación en la población femenina de la provincia de Loja, el método Hermenéutico se lo empleo para la obtención de información relevante, método practico proyectual se lo utilizo para el estudio analítico de los años 2016-2019 con la recopilación de información veraz; así mismo se usó algunas técnicas como la encuesta para interpretar los hechos reales directamente de la población desempleada femenina.

Por otra parte, el resultado obtenido de la encuesta aplicada nos revela que el índice de desempleo en las mujeres de la provincia de Loja ha incrementado a un 66,58% debido a factores causantes como: equidad de género, machismo, ego, discriminación, creando así falta de oportunidades en el sector laboral.

Finalmente, se llegó a concluir luego de una ardua investigación en diferentes artículos, revistas, documentos y sitios web oficiales, que aportaron a la información para conocer las diferentes variantes que ha tenido el desempleo en las mujeres a nivel mundial, nacional y local lo cual permitió conocer que aún existe una equidad de género como uno de los principales causante para este fenómeno.

### 3. Abstract

According to the International Labor Organization, there is an unfavorable situation for young women concerning employment, since previous years they have experienced an alarming situation, which is why the contributing factors include the fact that it is more likely that women work as salaried workers and in unpaid family jobs; however, the best experience and educational capacity are maintained by women, they face the so-called "glass ceiling". The percentage of unemployment in the province of Loja is alarming, it can be evidenced in the high demand for job applications in companies, markets, and private and public institutions, causing a decline in the workplace; That is why the theme "Unemployment in women and the percentage of the active female population in the province of Loja period 2016-2019" is developed.

The research is based on the achievement of the general objective which is to identify unemployment in women and the percentage of the active female population of the province of Loja in the period 2016-2019, to achieve the fulfillment of this objective was based on the method Phenomenological which was applied for the approximation in the female population of the province of Loja, the Hermeneutical method was used to obtain relevant information, a practical project method was used for the analytical study of the years 2016-2019 with the collection of truthful information; Likewise, some techniques were used, such as the survey, to interpret the real facts directly from the female unemployed population.

On the other hand, the result obtained from the applied survey reveals that the unemployment rate for women in the province of Loja has increased to 66.58% due to causal factors such as gender equity, sexism, ego, and discrimination, thus creating a lack of opportunities in the labor sector.

Finally, it was concluded after an arduous investigation in different articles, magazines, documents, and official websites, which contributed to the information to know the different variants that unemployment has had on women at a global, national and local level which is allowed to know that there is still gender equity as one of the main causes for this phenomenon.

#### 4. Problematización

En el aspecto mundial, según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en América Latina y el Caribe menciona que el 21,7% del total de jóvenes están dentro del grupo de los NINIS, una tasa que también ha experimentado una leve pero persistente alza desde el año 2000, cuando era de 20,1%, siendo una de las tasas tan elevada de jóvenes que no estudian, no trabajan ni reciben entrenamiento es altamente preocupante para la región. Por lo que la OIT refleja una situación desfavorable de las mujeres jóvenes en la que se ha visto en la necesidad de adquirir o buscar otros tipos de trabajo. (OIT , 2020). Por todo lo argumentado anteriormente el desempleo en las mujeres desde años anteriores ha vivido una situación alarmante Los factores coadyuvantes incluyen el hecho de que es más probable que las mujeres se desempeñen como trabajadoras asalariadas y en trabajos familiares no remunerados; tienen más probabilidades de dedicarse a actividades de baja productividad y a trabajar en el sector informal y con menores probabilidades de movilidad al sector formal que los hombres (Espino & Sanchis Dos Santos , 2019)

No obstante a la situación laboral y económica de los jóvenes, el caso de los NINIS, en el caso de las mujeres su tasa corresponde a un 28,9% duplica a la de los hombres de 14,6%. Las diferencias de género en la región también se notan en el desempleo, pues la tasa de las mujeres jóvenes de 22% está casi 7 puntos porcentuales por encima del 15,2% de los hombres en 2020. La mayor parte de esas 15,3 millones de mujeres jóvenes tienen dificultades para acceder al mercado laboral, a la capacitación o al estudio debido a ocupaciones no remuneradas en el hogar. (OIT, 2020)

Así mismo, a nivel nacional la mejor experiencia y capacidad educativa la mantiene la mujer, siendo así el impulso de un crecimiento de experiencia y trayectoria laboral, ellas se enfrentan al llamado “techo de cristal”, en este tipo de expresión y consecuencia de los obstáculos que afrontan para acceder a puestos de mayor nivel de responsabilidad, que conllevan la toma de decisiones y el reconocimiento profesional. En este ámbito de la economía y situación laboral los hombres y las mujeres tuvieran la misma distribución por edad y educación en el mercado laboral, la brecha de género se incrementaría de un 10% a un 17%, lo cual no

ocurre debido a que las mujeres presentan, en promedio, mayores niveles educativos que los hombres.

El desempleo de la provincia de Loja ha caudado una saturación debido a la alta demanda de trabajo que no existe en las empresas, mercados e instituciones privadas y públicas, ocasionando un declive en el ámbito laboral, pues en la ciudad de Loja es una de las provincias con un alto nivel de desempleo y competitividad, siendo una de las ciudades que día a día trata de fortalecer a nivel local el déficit sobre la tasa de empleo. Para esta perspectiva el problema del desempleo de la mujer y su participación activa en la industria laboral, se explica por una diferencia en las actividades económicas; ya que se exhibe con mayor veracidad la desigualdad de género que existe en el campo laboral y esta diferencia se manifiesta en el impacto económico y social sobre la población. Por lo que es de vital importancia resolver el problema con el siguiente proyecto investigativo: “El desempleo en las mujeres y el porcentaje de la población activa femenina de la provincia de Loja”.

## **5. Tema**

**“EL DESEMPLEO EN LAS MUJERES Y EL PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN FEMENINA ACTIVA DE LA PROVINCIA DE LOJA PERIODO 2016- 2019”.**

## 6. Justificación

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo obtener el título de Tecnólogo en la Carrera de Administración financiera donde se aplicará todo el aprendizaje obtenido durante la formación de la carrera con el tema: “El desempleo en las mujeres y el porcentaje de la población femenina activa de la provincia de Loja”. El cual pretende indagar y recopilar información sobre la situación del desempleo en el género femenino de la provincia de Loja periodo 2016- 2019, e incentivar la lucha contra la violencia y desigualdad que sufre las mujeres en el ámbito laboral.

Tecnológicamente se busca contribuir a un análisis sobre cómo ha evolucionado periódicamente el desempleo en las mujeres desde años anteriores, utilizando métodos y técnicas que contribuirán al desarrollo de esta investigación, basándose en el Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021 “Toda una vida”. En su eje 1: Derechos para todos durante toda la vida, objetivo 1: “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas”; se debe proporcionar a todas las personas, individuales y colectivas, las mismas condiciones y oportunidades para alcanzar sus objetivos a lo largo del ciclo de vida, prestando servicios de tal modo que las personas y organizaciones dejen de ser simples beneficiarias para ser sujetos que se apropian, exigen y ejercen sus derechos. (CNP, 2021)

La investigación permite a los autores conocer y determinar los factores que inciden en el desempleo femenino y por lo tanto establecer un comparativo de las variables para generar información real que pueda ser utilizada en futuras investigaciones.

Por esta razón, la información obtenida de este trabajo de investigación, se estima obtener un análisis de la recopilación de datos sobre el desempleo en las mujeres y que pueda contribuir a los problemas de desigualdad, violencia y acoso sexual. Además, contribuir a la sociedad en cómo ha evolucionado la participación de la mujer en el ámbito laboral durante los últimos años y cómo combatir los factores que ralentizan la participación de la mujer en la industria laboral.

## **7. Objetivos**

### **7.1. Objetivo general**

Identificar el desempleo en las mujeres y el porcentaje de la población femenina activa de la provincia de Loja periodo 2016-2019, y como afecta directamente las condiciones de vida y la desigualdad de las mujeres, mediante la recopilación de información veraz, con la finalidad de obtener resultados que puedan ser utilizados en futuras investigaciones.

### **7.2. Objetivos específicos**

- Establecer las variables que intervienen en el desempleo, partiendo de la investigación mediante el método bibliográfico acerca de la tasa de desempleo de la provincia de Loja, para desarrollar el proyecto de investigación haciendo uso de libros, revistas, páginas de internet entre otras.
- Determinar cómo se relaciona el desempleo con la pobreza y la desigualdad de género dentro de la provincia, mediante encuestas lacónicas para ostentar el problema latente y así determinar la afectación en el empleo en la provincia de Loja.
- Determinar el impacto económico y social, indagando el comportamiento de desempleo para reconocer la situación que vive la población femenina periodo 2016-2019.

## 8. Marco teórico

### 8.1. Marco Institucional



Figura 1. Logo ISTS

#### 8.1.1. *Reseña Histórica*

El Señor Manuel Alfonso Manitio Conumba, crea el Instituto Técnico Superior Particular Sudamericano, para la formación de TECNICOS, por lo que se hace el trámite respectivo en el Ministerio de Educación y Cultura, y con fecha 4 de junio de 1996, autoriza con resolución Nro. 2403, la CREACIÓN y el FUNCIONAMIENTO de este Instituto Superior, con las especialidades del ciclo pos bachillerato de:

1. Contabilidad Bancaria
2. Administración de Empresas, y;
3. Análisis de Sistemas

Para el año lectivo 1996-1997, régimen costa y sierra, con dos secciones diurno y nocturno facultando otorgar el Título de Técnico Superior en las especialidades autorizadas.

Posteriormente, con resolución Nro. 4624 del 28 de noviembre de 1997, el Ministerio de Educación y Cultura, autoriza el funcionamiento del ciclo pos bachillerato, en las especialidades de:

1. Secretariado Ejecutivo Trilingüe, y;

## 2. Administración Bancaria.

Con resolución Nro. 971 del 21 de septiembre de 1999, resuelve el Ministerio de Educación y Cultura, elevar a la categoría de INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR PARTICULAR SUDAMERICANO, con las especialidades de:

1. Administración Empresarial
2. Secretariado Ejecutivo Trilingüe
3. Finanzas y Banca, y;
4. Sistemas de Automatización

Con oficio circular nro. 002-DNPE-A del 3 de junio de 2000, la Dirección Provincial de Educación de Loja, hace conocer la nueva Ley de Educación Superior, publicada en el Registro Oficial, Nro. 77 del mes de junio de 2000, en el cual dispone que los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos, que dependen del Ministerio de Educación y Cultura, forman parte directamente del “Sistema Nacional de Educación Superior” conforme lo determina en los artículos 23 y 24. Por lo tanto en el mes de noviembre de 2000, el Instituto Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja, pasa a formar parte del Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP) con Registro Institucional Nro. 11-009 del 29 de noviembre de 2000.

A medida que avanza la demanda educativa el Instituto propone nuevas tecnologías, es así que con Acuerdo Nro. 160 del 17 de noviembre de 2003, la Dirección Ejecutiva del Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP) otorga licencia de funcionamiento en la carrera de:

1. Diseño Gráfico y Publicidad,

Para que conceda títulos de Técnico Superior con 122 créditos de estudios y a nivel Tecnológico con 185 créditos de estudios.

Finalmente, con Acuerdo Nro. 351 del 23 de noviembre de 2006, el Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP) acuerda otorgar licencia de funcionamiento para las tecnologías en las carreras de:

1. Gastronomía
2. Gestión Ambiental
3. Electrónica, y;
4. Administración Turística.

Otorgando los títulos de Tecnólogo en las carreras autorizadas, previo el cumplimiento de 185 créditos de estudio.

Posteriormente y a partir de la creación del Consejo de Educación Superior (CES) en el año 2008, el Tecnológico Sudamericano se somete a los mandatos de tal organismo y además de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SENESCYT), del Consejo Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES); así como de sus organismos anexos.

Posterior al proceso de evaluación y acreditación dispuesto por el CEAACES; y, con **Resolución Nro. 405-CEAACES-SE-12-2106**, de fecha 18 de mayo del 2016 se otorga al Instituto Tecnológico Superior Sudamericano la categoría de **“Acreditado” con una calificación del 91% de eficiencia.**

Actualmente las autoridades del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano se encuentran laborando en el proyecto de rediseño curricular de sus carreras con el fin de que se ajusten a las necesidades del mercado laboral y aporten al cambio de la Matriz Productiva de la Zona 7 y del Ecuador.

### **8.1.2. Misión, visión y valores**

Desde sus inicios la MISIÓN y VISIÓN, han sido el norte de esta institución y que detallamos a continuación:

### **8.1.2.1. Misión**

“Formar gente de talento con calidad humana, académica, basada en principios y valores, cultivando pensamiento crítico, reflexivo e investigativo, para que comprendan que la vida es la búsqueda de un permanente aprendizaje”

### **8.1.2.2. Visión**

“Ser el mejor Instituto Tecnológico del país, con una proyección internacional para entregar a la sociedad, hombres íntegros, profesionales excelentes, líderes en todos los campos, con espíritu emprendedor, con libertad de pensamiento y acción”

### **8.1.2.3. Valores**

Libertad, Responsabilidad, Disciplina, Constancia y estudio.

### **8.1.3. Referentes académicos.**

Todas las metas y objetivos de trabajo que desarrolla el Instituto Tecnológico Sudamericano se van cristalizando gracias al trabajo de un equipo humano: autoridades, planta administrativa, catedráticos, padres de familia y estudiantes; que día a día contribuyen con su experiencia y fuerte motivación de pro actividad para lograr las metas institucionales y personales en beneficio del desarrollo socio cultural y económico de la provincia y del país. Con todo este aporte mancomunado la familia sudamericana hace honor a su slogan “gente de talento hace gente de talento”.

Actualmente la Mgs. Ana Marcela Cordero Clavijo, es la Rectora titular; Ing. Patricio Villamarín Coronel. - Vicerrector Académico. El sistema de estudio en esta Institución es por semestre, por lo tanto, en cada semestre existe un incremento de estudiantes, el incremento es de un 10% al 15% esto es desde el 2005.

Por lo general los estudiantes provienen especialmente del cantón Loja, pero también tenemos estudiantes de la provincia de Loja como: Cariamanga, Macará,

Amaluza, Zumba, zapotillo, Catacocha y de otras provincias como: El Oro (Machala), Zamora, la cobertura académica es para personas que residen en la Zona 7 del país.

#### **8.1.4. Políticas institucionales.**

Las políticas institucionales del Tecnológico Sudamericano atienden a ejes básicos contenidos en el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación superior en el Ecuador:

- Esmero en la atención al **estudiante**: antes, durante y después de su preparación tecnológica puesto que él es el protagonista del progreso individual y colectivo de la sociedad.
- Preparación continua y eficiente de los **docentes**; así como definición de políticas contractuales y salariales que le otorguen estabilidad y por ende le faciliten dedicación de tiempo de calidad para atender su rol de educador.
- Asertividad en la **gestión académica** mediante un adecuado estudio y análisis de la realidad económica, productiva y tecnología del sur del país para la propuesta de carreras que generen solución a los problemas.
- Atención prioritaria al **soporte académico** con relevancia a la infraestructura y a la tecnología que permitan que docentes y alumnos disfruten de los procesos enseñanza – aprendizaje.
- Fomento de la **investigación formativa** como medio para determinar problemas sociales y proyectos que propongan soluciones a los mismos.
- Trabajo efectivo en la **administración y gestión** de la institución enmarcado en lo contenido en las leyes y reglamentos que rigen en el país en lo concerniente a educación y a otros ámbitos legales que le competen.
- Desarrollo de **proyectos de vinculación con la colectividad y preservación del medio ambiente**; como compromiso de la búsqueda de mejores formas de vida para sectores vulnerables y ambientales.

### 8.1.5. *Objetivos institucionales*

Los objetivos del Tecnológico Sudamericano tienen estrecha y lógica relación con las políticas institucionales, ellos enfatizan en las estrategias y mecanismos pertinentes:

- **Atender** los requerimientos, necesidades, actitudes y aptitudes del estudiante mediante la aplicación de procesos de enseñanza – aprendizaje en apego estricto a la pedagogía, didáctica y psicología que dé lugar a generar gente de talento.
- **Seleccionar, capacitar, actualizar y motivar** a los docentes para que su labor llegue hacia el estudiante; por medio de la fijación legal y justa de políticas contractuales.
- **Determinar** procesos asertivos en cuanto a la gestión académica en donde se descarte la improvisación, los intereses personales frente a la propuesta de nuevas carreras, así como de sus contenidos curriculares.
- **Adecuar y adquirir** periódicamente infraestructura física y equipos tecnológicos en versiones actualizadas de manera que el estudiante domine las TIC'S que le sean de utilidad en el sector productivo.
- **Priorizar** la investigación y estudio de mercados; por parte de docentes y estudiantes aplicando métodos y técnicas científicamente comprobados que permitan generar trabajo y productividad.
- **Planear, organizar, ejecutar y evaluar** la administración y gestión institucional en el marco legal que rige para el Ecuador y para la educación superior en particular, de manera que su gestión sea el pilar fundamental para lograr la misión y visión.
- **Diseñar** proyectos de vinculación con la colectividad y de preservación del medio ambiente partiendo del análisis de la realidad de sectores vulnerables y en riesgo de manera que el Tecnológico Sudamericano se inmiscuya con pertinencia social.

### 8.1.6. Estructura del modelo educativo y pedagógico del Instituto tecnológico superior sudamericano.

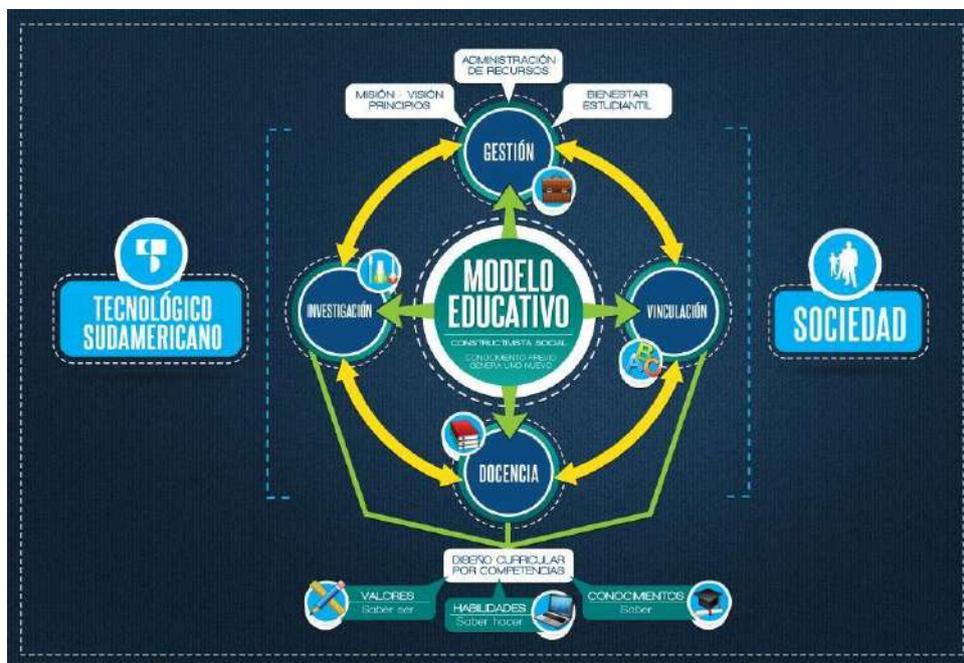


Figura 2: Modelo Educativo ISTS

### 8.1.7. Plan estratégico de desarrollo

El Instituto Tecnológico Superior Sudamericano cuenta con un plan de desarrollo y crecimiento institucional trazado desde el 2016 al 2020; el cual enfoca puntos centrales de atención:

- Optimización de la gestión administrativa.
- Optimización de recursos económicos.
- Excelencia y carrera docente.
- Desarrollo de investigación a través de su modelo educativo que implica proyectos y productos integradores para que el alumno desarrolle: el saber ser, el saber y el saber hacer.
- Ejecución de programas de vinculación con la colectividad.

- Velar en todo momento por el bienestar estudiantil a través de: seguro estudiantil, programas de becas, programas de créditos educativos internos, impulso académico y curricular.
- Utilizar la TIC`S como herramienta prioritaria para el avance tecnológico.
- Automatizar sistemas para operativizar y agilizar procedimientos.
- Adquirir equipo, mobiliario, insumos, herramientas, modernizar laboratorios a fin de que los estudiantes obtengan un aprendizaje significativo.
- Rendir cuentas a los organismos de control como CES, SENESCYT, CEAACES, SNIESE, SEGURO SOCIAL, SRI, Ministerio de Relaciones Laborales; CONADIS, docentes, estudiantes, padres de familia y la sociedad en general.
- Adquirir el terreno para la edificación de un edificio propio y moderno hasta finales del año dos mil quince.
- La presente información es obtenida de los archivos originales que reposan en esta dependencia.

.....

**Tlga. Carla Sabrina Benítez Torres,**

SECRETARIA DEL INSTITUTO SUDAMERICANO

## 8.2. Marco Conceptual

### 8.2.1. *La Economía Mundial*

( Leal Villegas, 2013) Menciona que “existen factores estructurales que favorecieron este gran cambio, este último resulta inseparable de un conjunto de políticas públicas que conformaron lo que podríamos considerar como una nueva estrategia de desarrollo adecuado a las condiciones mundiales actuales”. Así mismo (Cabrera, 2014) argumenta que “En las economías de Estados Unidos y Europa, el intenso papel del estado en la economía contribuyó a fomentar el crecimiento y el pleno empleo y logró establecer un "Estado de Bienestar" generalizado, que incluía un amplio sistema de seguridad social, mecanismos compensatorios para la redistribución del ingreso, política económica contra cíclica, política de gasto público expansiva, ampliación de los sistemas educativos (universalidad y calidad; universidad abierta; recalificación), apoyo a la investigación científica básica y aplicada, un sistema de cooperación y planificación económica (sindicatos, empresas, gobierno), y un Estado como empresario a través de nacionalizaciones”.

En el transcurso de los años se ha evidenciado como la revolución industrial y el capitalismo ha causado que la tasa de crecimiento económico se vea aumentado, además de mejorar el bienestar material y el nivel de vida de las personas ya que la inflación se mantuvo bajo control, las razones que este esplendor de auge que mantuvo en los años 1948 y 1971 fue la disponibilidad de capital, el aumento de salarios básicos por la falta de mano de obra y el aumento de las exportaciones por la integración al comercio mundial.

Para Cabrales, argumenta cómo a partir de “la Revolución Industrial la mano de obra ha venido siendo reemplazada por las máquinas, y cómo gracias a la globalización y al neoliberalismo se han tomado medidas para fomentar el desempleo y el subempleo, al punto de que se empieza a hablar del fin del paradigma del trabajo asalariado o su transformación radical hacia otro tipo de propuestas que en últimas van reduciendo las posibilidades de emplearse de las personas en el mundo de hoy”. (Cabrales Salazar, 2011)

El desarrollo económico en los últimos años era bastante diferente al actual, debido a las diferentes avances que han surgido a lo largo de los años, desde entonces hemos vivido un crecimiento económico acelerado en la industria y en el sector financiero. Esta economía persiste en las fluctuaciones económicas, esto se debe a que son sometidas macroeconómicamente a ciclos económicos que surgen cada vez, debido a la revolución industrial, la globalización y el neoliberalismo, estas medidas son causantes del desempleo porque se basan únicamente a los sectores más concurrentes y pronunciados; como el sector industrial, manufacturero y en el sector financiero.

### ***8.2.2. El mercado de trabajo***

(Palacio Morena, 2020) Menciona que “es el conjunto de los problemas laborales y de la diversidad de enfoques y disciplinas científicas que tratan dichos problemas. En primer lugar, se acota el significado del término laboral o lo que es equivalente, del ámbito de las relaciones del hombre con el trabajo”. En cambio, el economista tiende a considerar el trabajo como un “bien económico”. Solow acepta el planteamiento con tal que se reconozca a renglón seguido que se trata de un bien muy peculiar: “Los salarios y los puestos de trabajo no son exactamente iguales que otros precios y cantidades. Son elementos mucho más profundamente ligados a la idea que las personas tienen de ellas mismas, de su posición social y del lugar que les corresponde en la sociedad”. (Solow, 2017)

El mercado de trabajo a través de los conceptos del salario hace referencia a la situación normal que evidenciamos es la economías capitalistas avanzadas en donde concurre la existencia de un desempleo masivo y permanente debido a los salarios vigentes en los actuales gobiernos. Sin embargo, cabe recalcar que no existe un punto de equilibrio por lo que a cada individuo le corresponde una tasa de desempleo más o menos altas, los países tratan de relacionar estos intervalos de desempleo con la finalidad de mantenerse en el mismo punto de inflación para no concurrir a un desastre histórico de desempleo masivo.

### **8.2.3. *La economía y sus fluctuaciones en el desempleo***

(Johnson y Layard, 2008) Menciona que “la dinámica sobre los determinantes de la tasa natural de desempleo y sus fluctuaciones sobresalen entre otros, estos argumentos pueden ser denominados oferta laboral y factores institucionales. En el primero de ellos, se destacan dos determinantes fundamentales: la composición de la fuerza laboral por grupos de edad y la estructura de beneficios a desempleados”, de acuerdo al argumento de las economistas Martha y Kelly, “El desempleo es una problemática social que afecta a todas las economías, tanto a los países industrializados como a los de menos desarrollo. El plan o programa orientado a contrarrestar este fenómeno depende del tipo de desempleo existente, determinado mediante la Curva de Beveridge, que es la metodología que permite establecer la causa de las fluctuaciones del desempleo, y se representa mediante una relación gráfica entre desempleo y vacantes laborales, que teóricamente es negativa. El presente artículo muestra los resultados de una revisión de literatura relacionada con el desempleo y la Curva de Beveridge. En diversos estudios a nivel internacional se ha encontrado que en países como Chile, Australia y República Checa las fluctuaciones en el desempleo se deben al comportamiento del ciclo económico, es decir, se presenta un desempleo cíclico”. (Contreras & Cano Hernández, 2011)

El desempleo es un fenómeno que reside en el ámbito social y económico y que están relacionados con la pérdida del poder adquisitivo representada en los salarios básicos que percibe un individuo. Además, los factores en los cambios de las actividades económicas representan una reducción de fuentes de trabajo lo que imposibilita a las empresas ofrecer empleos. Por lo tanto, estos factores que imposibilitan generar fuentes de trabajo son las fluctuaciones económicas que en tiempos de recesión económica las empresas optan por la reducción del personal y como consecuencia se ve afectado la demanda de trabajos ya que son mayores a las que se ofrece.

Para Castañeda y Cepeda “el desempleo es una de las principales problemáticas a las que se deben enfrentar los gobiernos a nivel mundial, ya que ante una alta tasa de desocupación se puede aseverar que la economía de dicho país no es confiable y

desincentiva a la inversión extranjera que es fundamental para el desarrollo económico de una región”. (Castañeda Cepeda & Grace , 2019)

El desempleo es uno de los problemas más severos que persisten en los gobiernos a nivel mundial, y que los individuos con desocupación laboral optan por la migración al exterior. Además, se plasma un enfoque cuantitativo y cualitativo por lo que se busca entender las variaciones que existen en los últimos años acorde al desempleo ya sea por género, ciudad o sector económico, por lo que es importante conocer la brecha y el comportamiento de la economía y las fluctuaciones que esta se presentan con el paso del tiempo y como esto afectan a la tasa de desempleo, a las clases sociales y especialmente a los trabajadores.

#### ***8.2.4. Consecuencia social del desempleo***

Para Izquierdo y Horacio “Según sea el origen que lo provoca, el desempleo afecta a diferentes clases de personas. Por un lado a personas con un cierto nivel de cualificación que son obligadas a abandonar sus trabajos por las sucesivas reformas. Así mismo, personas con un nivel muy bajo de formación pierden su relación laboral en diversos servicios por la situación recesiva. En ambos casos, el individuo desplazado del ámbito del trabajo se considera excluido de la sociedad, generándose determinados comportamientos que en muchas ocasiones dificultan la puesta en marcha de determinados planes de acción que favorezcan la inserción o reinserción laboral de las personas desempleadas”. (Izquierdo & Horacio, 2010)

El desempleo afecta a varias clases de personas y tiene mucha relevancia en la existencia humana, la falta de un puesto de trabajo afecta de manera negativa al individuo y que es principalmente culpable la economía y la democracia de los países, se toma en consideración que estas personas desempleadas tomen como alternativa el trabajo informal y el subempleo rural, ocultando cierta particularidad el desempleo, estas y otras formas de estrategias forman parte de la cultura del desempleo por lo que precariedad laboral solo asume el hecho de tener recursos escasos que genera aspectos negativos y que afectan psicológicamente a las personas que lo sufren, esta experiencia de desempleo varía en función a la edad, al nivel de estudios, el apoyo social y

económico. La condición humana es uno de los factores más relevantes porque se manifiesta en el esfuerzo para satisfacer las necesidades en condiciones laborables ya que el trabajo se considera un aspecto positivo y de carácter económico, socialmente las personas desempleadas no gozan de este referente por lo que establece puntos alarmantes para quienes la viven.

#### ***8.2.5. La situación de la mujer en el mercado laboral***

Según Sánchez y Rivera: “Actualmente las mujeres juegan un papel muy importante en cada uno de los sectores del mercado laboral. Sin embargo, subsiste un sinnúmero de factores que limitan su capacidad por lo que se puede acotar la falsa idea de que la mujer es inferior en el terreno intelectual, laboral y profesional, limitando su participación a ciertos puestos de trabajo, llevando consigo un salario inferior al pagado a un hombre. Entre los principales factores que limitan el desarrollo profesional de la mujer en mercado laboral, encontramos los siguientes atenuantes, la desigualdad, violencia, maternidad y acoso sexual son los principales incidentes que frenan la participación de la mujer en el ámbito laboral. Por otro lado, se toma en consideración que la participación de las mujeres en el mercado laboral va creciendo día a día, adaptándose a los procesos de modernización y reestructuración que trae consigo la economía mundial y es por ello que el nivel educativo de las mujeres ha ido creciendo así como su competitividad lo que la lleva a seguir luchando contra estos enigmas”. (Lara, Sánchez, & Rivera, 2018)

La participación de la mujer en el mercado laboral es de suma importancia, la errónea y falacia idea en que las mujeres no son capaces de desarrollar actividades que el hombre desarrolla, son factores que limitan la participación de la mujer en el mundo laboral, incluso si estas persisten en realizar cualquier tipo de trabajo o actividad, como consecuencia mantienen un salario por debajo del hombre. Además, estos factores que limitan a la mujer son; la desigualdad y la violencia por tal razón aún sigue siendo muy notable la participación por género que se aprecian en el mercado de trabajo, tanto en el tipo de empleo como la remuneración que estos reciben. Sin embargo, la participación de la mujer en los últimos años ha revolucionado adaptándose a los

nuevos tiempos, manteniendo un nivel educativo alto y competitivo en el mundo laboral que conlleva a la lucha de estos factores.

#### ***8.2.6. Participación de la mujer en los ámbitos económicos, políticos y sociales***

(Donoso & Valdés, 2007) Argumenta que “es un concepto de carácter relacional y refiere a los procesos económicos, sociales y culturales que definen y determinan las diferencias de oportunidades y condiciones de vida de mujeres y hombres y a los mecanismos de discriminación sexual creados por el orden de género”. Pero a la vez, la doctora Clara nos argumenta que “la mujer han estado confinadas al mundo privado y su aporte al desarrollo de la sociedad ha sido imperceptible a través de la naturalización del trabajo de reproducción biológica y social, desvalorizadas y subordinándolas al poder masculino por lo que han vivido discriminadas y desprovistas de sus derechos. Durante el siglo XX las mujeres se han ido incorporando masivamente al mundo público insertándose aceleradamente en el trabajo productivo y en la acción comunitaria y más lentamente, en el ámbito político. A pesar de ello, la situación de discriminación y subordinación en que viven persiste y se reproduce constituyendo un freno al desarrollo individual y de la sociedad en su conjunto”. (Fassler, 2007)

La mujer históricamente ha estado confinadas al silencio y a la subordinación y su participación al desarrollo ha sido limitada, desvalorizándolas y desprovistas de sus derechos, durante el siglo XX la mujer ha venido integrándose al mundo público, esta perspectiva permitió a los organismos nacionales e internacionales darse cuenta del valor que la mujer aportaba a la sociedad, a la familia y al mundo político por lo que se generaron proyectos dirigidos principalmente a la mujer, la participación social y política de la mujer es considerada una estrategia para la construcción de la equidad de género y generar la democracia como un todo, esta construcción de democracia se ha venido construyendo y modificándose para darse cuenta los desafíos que impone la realidad y así lograr un crecimiento económico individual y colectivo. Sin embargo, la situación en la que siguen viviendo se produce un pleno freno de formar parte de un conjunto de la sociedad como una equidad de igualdad de oportunidades y derechos.

### ***8.2.7. Desigualdad de género en el mercado laboral***

Para teresa y Carolina evidencian que. “Hace ya tiempo que la teoría feminista puso de relieve la existencia de desigualdades de género en los mercados laborales. Desde entonces los análisis al respecto no han dejado de señalar que la subordinación y la discriminación laboral son una realidad para la gran mayoría de mujeres activas, esta situación persiste incluso en un escenario de incremento de la actividad femenina, mas sin embargo esta brecha parece que se agrava en los rasgos estructurales ya existentes y aparecen algunos nuevos”. (Torns & Recio Cáceres, 2012)

La existencia de desigualdad es uno de los aportes más importantes que la mujer ha contribuido a la sociedad. Por tal razón, los aportes feministas hace manifiesto de la detención de la desigualdad de cómo y porque las mujeres a pesar del aumento de su actividad laboral aún sigue existiendo menos presencia que los hombres donde hace alusión la brecha de la discriminación laboral, en tanto a lo salarial como el acoso sexual que es una de las principales consecuencias de la subordinación femenina, que afecta con más severidad a la mujer inmigradas, sin embargo hoy en día sabemos que esta erradicación de la desigualdad de la mujer en las actividades laborales tienen una estructura que a pesar de la lucha para erradicar la desigualdad esta solamente se trasforma, este agravamiento se refleja precisamente en que sigue siendo habitualmente la colocación de la mujer en los peores puestos de trabajo delimitándolas a prosperar en el mundo laboral.

Para Vargas “La clave de, el por qué, no se ha completado la igualdad de género en el mercado de trabajo la podemos encontrar en distintos indicadores o factores que nos ayudan observar y comprender los motivos que siguen marcando la desigualdad entre hombres y mujeres. Es cierto, que en los últimos años han desaparecido muchas tradiciones injustas, que hacían que la sociedad y su especie humana estuviese aún más dividida en grupos sexuales. Como contrapartida, no ha desaparecido estereotipos que han seguido alimentando las desigualdades, mas sin embargo, estos factores nos deben de hacer reflexionar sobre la importancia que tiene para el conjunto sociedad la actividad laboral de la mujer”. (Vargas, 2017)

La mujer se ha enfrentado a diversos obstáculos para sobresalir en el mundo laboral, la continua lucha de tener los mismos derechos que el hombre viene siendo una historia desde años muy remotos ya que se creía que las actividades que el hombre realizaba era solamente para ellos, sin embargo esta falsa ideología hizo que la participación femenina se vea reducida y retenida como el género débil y limitarse solamente a las actividades domésticos y a recibir órdenes

Los aspectos más significativos que caracterizan la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, el tipo de empleos que ocupan y el efecto de su situación familiar sobre su participación laboral, hace alusión la existencia de una brecha de género que persiste a pesar de los avances en la participación femenina experimentados en los últimos años y que se relaciona con el desigual reparto de las responsabilidades familiares”. (Cebrián & Moreno, 2018)

El empleo femenino y su participación con menores remuneraciones es el resultado de estereotipos de género que idealizan las elecciones educativas y laborales, la discriminación que sufren las mujeres al momento de acceder a un empleo es un obstáculo que no les permite ascender en la rama empresarial, estas son retenidas en los puestos con peores salarios y de más baja calificación por lo que demuestra que aún existe delimitantes sociales y culturales que impiden la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

#### ***8.2.8. Determinantes del desempleo de la mujer***

Para Osorno del Rosal y Navarro Ibáñez. El proceso de incorporación de los individuos al ámbito laboral se puede distinguir, al menos, tres decisiones.” En primer lugar, cada persona debe comparar la utilidad que le supone ser activa con la que alcanza si permanece fuera del mercado de trabajo. Si prefiere no trabajar, será considerada como inactiva, mientras que si decide trabajar, puede recibir o no una oferta de empleo. Aunque cada individuo puede influir con sus propias acciones en la probabilidad de recibir una propuesta laboral, según los recursos monetarios y temporales que dedique a la actividad de búsqueda, esta decisión corresponde básicamente a los empresarios, que son quienes finalmente van a escoger a un

trabajador concreto para integrarlo en su plantilla. Si el individuo no recibe ninguna propuesta laboral, puede clasificarse como desempleado involuntario”. (Osorno del Rosal M & Navarro Ibàñez,, 2000)

El desempleo es un problema que tiene efectos importantes a nivel económico, social e inclusive familiar por lo que se debe mantener un trato bastante relevante y mantener un análisis que conlleva varios factores como; la edad y el estrato socioeconómico de la mujer, por lo que es prescindible conocer la presencia de determinantes y restricciones que existen en el mercado laboral y que es el causante del desempleo involuntario de la mujer, la comparación del salario de mercado y el salario de reserva, se considera como un determinante en que el individuo o la mujer formara parte de la población activa laboral si este se encuentra en un salario de mercado positivo el cual el individuo pueda mantener un bienestar financiero, por consiguiente, otra variable que se puede notar es cuando la situación económica es desfavorable y como consecuencia se ve obligado a una reducción de vacantes. Sin embargo, esta situación es alarmante ya que cuando existe un número de desempleados, mayor será el número de competidores por la misma vacante por lo que los empresarios o emprendedores serán más selectivos al momento de contratar un nuevo personal de trabajo, la capacidad de la mujer y la facilidad de adaptarse a estos determinantes es causante del desempleo. Otra variable, que podemos manifestar es que la probabilidad de ocupación laboral será mayor si sus niveles de estudios son altos, con experiencia y solteras, con estudios medios o superiores, estos son algunos determinantes que relacional al desempleo de la mujer que por consiguiente esta se mantiene en contrataciones irregulares con salarios por debajo del salario básico. Por tal razón, es evidente conocer que la brecha de desocupación laboral de la mujer es mayor que la del hombre y como esto determina las variables que influyen a en la decisión de una mujer de incorporarse al mundo laboral y sus probabilidades de disponer de un empleo digno.

### ***8.2.9. El trabajo asalariado de la mujer***

(Castillo, 2015) Argumenta que “existen diversas variables que inciden en la permanencia o no de una mirada estereotipada de los roles de género. El hecho de

tener más años de educación, una ocupación y un ingreso lleva a que las mujeres sean más liberales y desarrollen una ideología no tradicional de género aunque el costo de esta posibilidad es en especial alarmante, ya que se ha duplicado el malestar psicológico, tanto en los niveles de depresión como de ansiedad, en las mujeres universitarias que trabajan. Por la tanto según Ignasi y Carlos nos mencionan la crítica femenina como una visión convencional. “La economía feminista destaca que este enfoque restringido del concepto de trabajo excluye a las mujeres y carece de una dimensión de género”. Esta invisibilidad femenina no sólo es de tipo cuantitativo, es decir, no se trata sólo de que las tasas de actividad femenina en el mercado laboral formal sean bajas. La razón es más de enfoque, el análisis del trabajo se construye desde una perspectiva neutra, de modo que trabajo y mujeres aparecen como dos conceptos excluyentes entre sí. Por todo ello, la economía feminista recupera los elementos femeninos invisibilizados, particularmente el trabajo doméstico y de cuidados”. (Icart & Santamaría Velasco, 2016)

Las características que resaltan en este eje es la visión convencional que mantiene el concepto de trabajador asalariado existente en que los hombres y mujeres son individuos que nacieron para realizar diferentes actividades lo que carece de una dimensión de género y desigualdad, desde otra perspectiva, carece de la población y sus gobernantes y que se define como un estado dominante y opresor, por lo tanto el movimiento feminista hace alusión que el estado realiza una mala administración y que los gobiernos actuales están llenos de corruptos, por tal razón el acceso a la dependencia económica en el mundo empresarial y en la política es un determinante para que las mujeres no puedan acceder a estos puestos de trabajo, para las mujeres este concepto de trabajo asalariado es desigual ya que el reparto de trabajo varía según su género y como el poder estructural gracias al capitalismo la mayoría de la mujeres son situadas en el segmento secundario de la rama empresarial. Por tal razón, la segmentación salarial es muy diferente a la de los hombres por no tener una competitividad tienden a poseer menos calificación, en relación a lo ya mencionado anteriormente para las mujeres, la diferencia se sitúa en el hecho que históricamente se les ha atribuido como un individuo que solamente nació para la reproducción y a las actividades domésticas y que como consecuencia a resultado actualmente un determinante en la elección del tipo de trabajo que esta demandan. La crítica feminista explica que aún existe una economía convencional que por el cual no existe otro

trabajo que puedan generar un cambio en la mujer y que socioeconómicamente en el siglo xx el avance y la lucha de los derechos de igualdad de género en ámbito laboral sirvió para que los economistas clásicos y neoclásicos puedan pensar y aludir el concepto de restricción de la mujer en el ámbito laboral y en cualquier otra actividad, y así generar controversia en que la mujer no es solamente un segmento secundario que pueden situar en cualquier nivel de trabajo inferior a los de los hombres si no que estas están capacitadas mentalmente, y físicamente para dirigir puestos de trabajo como lo haría cualquier hombre y que sus niveles de estudios son igual o mejores que los actuales gobernantes.

#### **8.2.10. *Impacto del desempleo femenino***

Según los economistas, hacen realce en como “Se observa las características personales de la mujer, como la edad y educación, tienen un impacto significativo sobre los dos indicadores de desigualdad considerados anteriormente. Algunas características sobre los indicadores de desigualdad son las diferencias de ingresos por lo que se manifiesta que la mujer utiliza su mayor parte a los cuidados en el hogar. Por otro lado, entre las mujeres y los hombres con pareja estable (casadas o no casadas) tienen también un efecto significativo sobre la desigualdad en el estatus de empleo y las horas trabajadas”. (Nieves, Moltó , & Sánchez, 2004)

El impacto del desempleo se lo representa generalmente como un problema que afecta a la población y a la comunidad de forma desigual, de tal forma se lo ha venido manifestando de forma secundaria y se ha podido concluir que la mujer inactiva es aquella que se mantiene independiente o que se dedica a la crianza de los hijos, mientras la sociedad y el capitalismo sigue anunciándose en que la mujer joven serán futuras madres y esposas con ocupación en el hogar y no como desempleadas. Por tal razón, la mujer es la principal víctimas de violencia y desigualdad porque las condiciones en las últimas décadas han dejado una huella desfavorable en la mujer. Sin embargo, con todo lo reflexionado anteriormente permitirá la incorporación de nuevas prácticas sociales de las nuevas generaciones y el ardo trabajo en la modificación de la perspectiva femenina y su participación activa en el mundo laboral.

Para Mabel, “Los cambios económicos y sociales, impulsados por empresas, compañías transnacionales e instituciones financieras han provocado la expansión de las actividades políticas, económicas y sociales a través de las fronteras, de modo tal que los sucesos, las decisiones y las actividades que se producen en una región definen significativamente el modo de vivir de la gente de otras regiones. (Burin, 2007)

En este punto realizan énfasis en recalcar las desigualdades persistentes en los últimos tiempos ya que hace alusión en la igualdad de oportunidades educativas y laborales y que la práctica cotidiana no se cumple porque aún persiste, las mujeres aún siguen siendo el punto central de la responsabilidad de la crianza de los hijos y de los cuidados de la familia de tal modo que aun existiendo fuentes de trabajo estás vacantes quienes siguen asumiendo y persistiendo principalmente es a los hombres por tal razón existe la inequidad de género puesto que se evidencia en que el hombre puede asumir el sacrificio de abandonar a su familia con la garantía de darles una mejor vida en tanto a esta característica la mujer es incluyente puesto que su familia y la carrera laboral no puede estar ligada y que las oportunidades de trabajo solamente son requeridas y aceptadas por los hombres.

### **8.2.11. *La economía Nacional***

(Torres Peñafiel, Fierro López , & Alonso Alemán, 2017) Menciona que “Es posible promover una economía, alternativa y solidaria y este modelo debe ser modificado a través de la acción colectiva, la creación de pensamiento crítico y el desarrollo de prácticas alternativa Esto se lleva a cabo, partiendo de una visión y una práctica que reivindica la economía como medio, y no como fin, al servicio del desarrollo personal y comunitario, como instrumento que contribuya a la mejora de la calidad de vida de las personas y de su entorno social “, por lo tanto, Ecuador es uno de los países con una tasa de desempleo muy bajas, El desempleo en los países desarrollados y subdesarrollados es un problema estructural con efectos permanentes, el gobierno de Ecuador ha implementado medidas económicas para reducir el creciente desempleo mejorando la estructura del trabajo y enfocándose en la desigualdad social o de género, Con el fin de mejorar la situación económica del país. (Prada, 2014)

### **8.2.12. Tasa de salario**

Ecuador con un nivel de desempleo del 3.9% en el 2014 ha logrado mantener la tasa de desempleo más baja de la región en comparación a Brasil con un 5.0%, Colombia 8.4%, Venezuela 7%, entre otros, una de las medidas es el incremento anual del salario básico desde el 2010 mismo que se encontraba en \$240 para dicho periodo y ya en el 2014 pasó a grabar un valor de \$340 dólares, en la actualidad el salario básico unificado en el Ecuador quedó en \$ 400.00 teniendo una tasa de empleo del 30,8 % en septiembre del 2020 y a septiembre del 2021 es de 33,5 %. En tanto, la tasa de desempleo a septiembre del 2020 es de 6,2 % y a septiembre del 2021 es de 4,9 %. (Bladimir, 2016)

### **8.2.13. Impacto económico**

(Espino Granado, 2014) Menciona” la situación actual, caracterizada por un alto desempleo mantenido y el crecimiento del empleo precario, facilita la aparición de una forma de estrés laboral donde adquiere especial relevancia tanto la inseguridad del presente como el miedo al futuro trabajo, resultando tan estresante la preocupación por el riesgo de perder lo que se tiene como la pérdida en sí, el despido, abre la posibilidad de elaboración del duelo. Por lo tanto, el análisis de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), presentado en septiembre de 2020, se valoró una disminución de la cantidad de horas de trabajo a escala mundial del 12,1% para el tercer trimestre de 2020, equivalentes a 345 millones de empleos a tiempo completo. (OIT, 2014)

Este descenso de horas de trabajo impacta directamente en los ingresos de la población ecuatoriana, al tener una jornada de trabajo reducida las personas reciben un menor sueldo y salario. Los ingresos laborales según la OIT ha decrecido un 10,7%, es decir 3,5 billones de dólares comparando entre enero y septiembre de 2019 y 2020.

En 2020, la vida laboral ha cambiado por completo en la mayoría de países del mundo, debido a la aparición del COVID 19, provocando cierres de empresas, reducciones de personal, reducción de la jornada laboral y adaptación del a nuevas formas de trabajo. (Bermúdez Salvador, 2020)

A consecuencia de la pandemia los 3 primeros meses se podía establecer una pro estabilidad laboral, pero a partir de abril todo fue empeorando y la falta de garantías se pudo evidenciar a nivel nacional con un aumento de desempleados, pasar a tener un empleo estable a ubicarse en el subempleo y en casos aislados un desequilibrio laboral.

En los 3 meses que han pasado, podemos mostrar lo mal que está la situación laboral y el aumento de la inestabilidad y violaciones a los derechos laborales y la falta de garantías que debe tener el estado para su pueblo más sin embargo la introducción del derecho humanitario se dio a conocer el proceso de aprobación en el registro oficial que tiene como objetivo mejorar o tranquilizar las condiciones de trabajo y garantizar derechos y preferencias para trabajadores y empleadores. Por lo contrario, se pudo evidencia que no ha aumentado los resultados esperados y la situación laboral de todo el Ecuador se ha deteriorado a excepción de muy pocos, los cuales lograron mantener su situación económica y otros se deterioraron. (Argeniz Pèrez, 2021)

#### **8.2.14. *Afectación directa***

( Lozano Chaguay, Ronald, & Lozano Chaguay, 2020) Argumentan que “En un corto periodo de tiempo el Covid-19 llegó a afectar todos los procesos relacionados con la producción de bienes y servicios. Así como, los procesos comerciales de todos los países, generando crisis económicas envueltas de indicadores de carácter social y económico. El desempleo es uno de los indicadores más resaltantes a nivel mundial, llevando consigo una afectación directa al entorno familiar. Así mismo, El desempleo es la dificultad macroeconómica que inquieta a las personas de manera más directa. Por lo consiguiente, es el motivo principal, es necesaria una comprensión profunda del mercado laboral y que se manifiesta reconocer y resonar, que la investigación de este análisis es uno de los argumentos más complejos de la ciencia económica. A pesar de esto, concurren ciertos consensos entre los economistas que nos dan una base sólida para desarrollar un estudio del mercado laboral ecuatoriano. Claro está, que el Ecuador presenta características propias o determinadas que tendrán que ser tomadas en cuenta para poder hallar la realidad de manera satisfactoria. (Veléz, 2018)

El empleo es un medio para que las personas obtengan los ingresos necesarios para satisfacer sus necesidades materiales básicas. También constituye una necesidad básica en sí mismo, en tanto que proporciona al ser humano una sensación de reconocimiento y utilidad en la sociedad. Una inserción inadecuada en el mercado laboral o una baja remuneración son determinantes importantes de la pobreza y de la concentración del ingreso en los países en desarrollo.

Según los autores nos mencionan que, “para la gran mayoría de la población tener un empleo digno es la principal fuente de comando y control sobre los bienes necesarios para conseguir un adecuado funcionamiento y el perfeccionamiento de las capacidades”. (Reyes, Rea García, & Pizarro Hernández, 2014)

De acuerdo con el enfoque la economía depende de las capacidades y desarrollo que las personas pueden brindar dentro de cualquier departamento y de esta forma lograr un adecuado funcionamiento y rendimiento en ámbito laboral, por ende el empleo depende de la capacidad desarrolladas y capacidad de desenvolvimiento de un personal de labor, subestimando la cualidad de la persona, e incrementando una tasa alta de desempleo.

#### **8.2.15. *Violencia***

(Morrison & Loreto Biehl , 1999) Mencionan que “Las mujeres representan poco más de la mitad de la población de América Latina y el Caribe, y es una triste verdad que gran parte de estas mujeres son maltratadas en el hogar, algo eminentemente claro es que la violencia doméstica no es un problema de las mujeres solamente, sino que nos afecta a todos. Debemos trabajar juntos para erradicarla de nuestros países”. Por lo tanto la violencia contra la mujer es una expresión de la desigualdad de género recreada en el patriarcado. Según Marcela Lagarde Ríos, luego del transcurso de análisis y reflexión, estableció clasificaciones a partir de su experiencia, en la cual determinó que la violencia de género es opresión, exclusión, adicción, discriminación, explotación y exclusión social. (Ríos, 2014)

Existen varios tipos de violencia que son: físicos, psicológicos, sexuales, económicos y patriarcal mismo que parcialmente existe con contexto de agresividad y las modalidades de violencia de género son: familiar, laboral y educativa, comunitaria e institucional. (Terán, Desigualdades y violencia de género labora, 2020)

#### **8.2.16. Acoso laboral**

(Fuentes Valdivieso, 2013) Argumenta que “Se muestra que las mujeres históricamente han ocupado un lugar inferior en las sociedades a lo largo de la historia. El cuerpo femenino ha sido el depositario de las violencias, sobre todo en el acoso laboral como, por ejemplo, las mujeres que no cumplen con la norma hegemónica de los patrones de belleza o son atractivas suelen ser más burladas en algunos ambientes más que en otros, así mismo, Según Stockdale, esta conducta se consideró irrevocable en espacios de trabajo, sin embargo, comienza a surgir como una falta de los estándares básicos aceptados en las relaciones entre espacios de trabajo. En este sentido, las feministas de la época demostraron a través de su análisis y su denuncia social que no existía un consenso entre los principios de igualdad proclamados como sociedad y las realidades de la sociedad, la práctica dificulta el desarrollo personal y profesional de la mujer. (Junior, 2016)

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), el 65 de cada 100 mujeres han sido víctimas de algún maltrato psicológico o trastorno violento dentro de su vida cotidiana; Esto incluye diversas formas de violencia física y también sexual que ocurren en diferentes contextos como la familia, la sociedad y el ambiente laboral. Así mismo, el acoso es una de las causas del incremento de la tasa de desempleo, debido a que las víctimas se ven obligadas a renunciar su empleo ante estos abusos y excesos de agresividad. Posteriormente, en 2020, el ministerio de trabajo recibió y participó en 251 denuncias por acoso laboral. Los directores regionales de Quito y Guayaquil identificaron las tasas de incidentes más altas con 95 y 96 denuncias de acoso o discriminación en el trabajo, respectivamente abandono laboral (INEC, 2020)

### **8.2.17. Desigualdad**

( Sen, 1998) Argumenta que “el problema del empleo está también íntimamente unido al de la composición de la población por edades. Por una parte, la disminución de la tasa de desempleo reduciría de inmediato el índice de dependencia si éste se calcula como proporción entre personas dependientes y personas que trabajan. Pero, lo que es más importante, el aumento de las oportunidades de empleo puede absorber no sólo a los jóvenes desempleados sino también a las personas que están en condiciones de trabajar pero se han visto obligadas a jubilarse prematuramente. Proverbialmente, las mujeres no han ingresado a los sectores del trabajo y la economía de la misma manera que los hombres, pero a la inversa, se ha observado que a lo largo de la trayectoria se han repetido ciertas particularidades y existen en relación a la situación laboral de todos los sexos. Esto induce una discrepancia significativa en el trabajo entre hombres y mujeres.

En el Ecuador las mujeres y los hombres no ocupan el tiempo de la misma manera ni hacen las mismas tareas: puesto que en las ciudades grandes existe un incremento de competencia laboral de ambos sexos puesto que se ve obligado a una inadecuada discriminación y desigualdad entre el personal, lo principal es que quehaceres domésticos son en su mayoría propiedad de mujeres. Pero, las mujeres no ingresan al mercado laboral en las mismas condiciones que los hombres, en el que personas de ambos sexos trabajan en diferentes campos y ocupaciones, no ocupando puestos directivos únicos. Reciben el mismo salario por el trabajo realizado.

Estas situaciones tienen un impacto inmediato sobre la situación económica y social de las mujeres e incluso sobre la explotación de su estado físico y emocional, es decir, la integridad y saludable la persona. De esta forma, mujeres se encuentran en una situación muy desfavorecida que genera graves desigualdades e injusticias sociales. Este tema es de especial inquietud ya que las mujeres generalmente son las niñeras, por lo que si la situación familiar, laboral y económica de la mujer es precaria. (Terán, Desigualdad Laboral Y falta de empleo , 2020)

Uno de los factores que incidió en la existencia de la división del trabajo entre hombres y mujeres fue la propia noción de "trabajo", debido a que las

actividades remuneradas se realizaron fuera del hogar, frente a operaciones domésticas no remuneradas que permanecen devaluadas. Este hecho creó un vínculo directo entre los empleos ocupados por mujeres con actividades de poco valor y los con escaso reconocimiento social, percepción que también se trasladó al mercado laboral y que llevó a las mujeres a ocupar empleos específicos, generalmente menos bien pagados y en categorías inferiores a las ocupadas por hombres. (Bonet, 2014)

Es así como en el Ecuador muchas de las necesidades de labor son excluidas y a la vez observadas por la inferioridad de la mujer, que impide demostrar que el rol que estas mantienen también puede ser la base fundamental para la implementación del conocimiento y desenvolvimiento laboral. Por ende, en la actualidad se toma en cuenta que la mujer es el poder de ser la ficha clave o fundamental dentro de una institución.

#### ***8.2.18. Discriminación laboral***

(Espinoza Mina, Gallegos Barzola) Menciona que “La ley se dirige a las acciones de los empleadores, no a sus sentimientos. Si las acciones configuran lo que está legalmente determinado como resultados discriminatorios, son ilegales independientemente de que se supongan buenas intenciones de la empresa, Pero a la vez. En primer lugar, como resultado del exceso incremento de desempleo en el Ecuador se puede tomar un tiempo para examinar los estereotipos que a menudo se asocian con el grupo afro descendiente en Ecuador. Estos estereotipos son el nivel psicológico del racismo, su base cognitiva están presentes en toda la sociedad, dado que estos son transmitidos de generación en generación. A menudo se aprenden inconscientemente desde la infancia. Los prejuicios son ideas preconcebidas, basadas en poco o ningún conocimiento del tema del prejuicio, y aquí se aplican a grupos sociales. Los estereotipos son caracteres simplificadas y generalizadas de un grupo y en este caso, se refieren a cualidades y actitudes psicológicas, físicas y morales. (Agencia Nacional de Igualdad de Genero, 2014)

### ***8.2.19. Violencia psicológica y acoso en el trabajo.***

Según Olano Pomar la violencia en el trabajo se manifiesta a través del uso y abuso de poder para someter a otros mediante el uso de violencia de carácter psicológico o amenazante, económico o político. El Acoso quien se refiere a la violencia psicológica como "terrorismo psicológico" en el que un individuo o grupo de individuos que consistentemente y persistentemente participan en situaciones más extremas actos de violencia psicológica que otros en el lugar de trabajo. (Olano Pomar, 2017)

## **9. Metodología**

### **9.1. Métodos**

#### ***9.1.1. Método Fenomenológico***

“La fenomenología, como método, requiere del investigador que la asume el conocimiento de las bases y fundamentos que dan sentido a las acciones que él debe realizar para el abordaje de aquello que investiga. Partiendo de la fenomenología considerada como "sistema de la razón que se despliega", en esta ponencia se analizan los principios posibilitadores del método fenomenológico, los momentos lógicos que desde esta perspectiva atraviesa la actividad investigativa y los tipos de reducciones inherentes a dichos momentos”. (Bustos, 2021)

A través de la presente investigación en base al método fenomenológico, se obtuvo una aproximación en la población feminista de la provincia de Loja mediante la aplicación de la encuesta, que nos ayudó delimitar el estudio de la presente investigación.

#### ***9.1.2. Hermenéutico***

El método hermenéutico deriva del griego hermeneuein que significa interpreta. Es un término afín al latín sermo, que indica originalmente la eficacia de la expresión lingüística. En consecuencia, la interpretación viene a identificarse con la comprensión de todo texto cuyo sentido no sea inmediatamente evidente y constituya un problema, acentuado, por alguna distancia (histórica, psicológica, lingüística, etc.) que se interpone entre nosotros y el documento”. (Arráez, Calles, & Moreno, 2002)

Se empleó este método a la investigación para recolectar información relevante partiendo de la indagación de fuentes como: libros, revistas, páginas de internet entre otras, que son confiables, verídicas y que el aporte marque la importancia real de la situación de la mujer desempleada. Además, contribuyo a conocer los determinantes que afectan directamente a la población femenina.

### ***9.1.3. Practico proyectual***

(Blasco, 2011) Afirma que “El método proyectual consiste simplemente en una serie de operaciones necesarias, dispuestas en un orden lógico dictado por la experiencia. Su finalidad es la de conseguir un máximo resultado con el mínimo esfuerzo”.

Se utilizó este método para el estudio analítico de los años 2016-2019 con la recopilación de información veraz, en base a métodos y técnicas adecuadas para realizar una comparación de la situación del desempleo de la mujer, con la finalidad de definir los factores determinantes que afectan directamente al desempleo de la población femenina.

## **9.2. Técnicas de investigación**

### **9.2.1. Recolección bibliográfica**

(Armando, 2021) Nos menciona que las “Técnicas bibliográficas y documentales de la investigación científica, es un proceso mediante la cual nos permite recaudar datos importantes que nos ayude a comprobar las hipótesis cuya fuentes secundaria, es decir, fuentes que conservan y transmiten por algún medio físico, eventos, hechos o fenómenos. Al mismo tiempo ocupa un lugar significativo, ya que garantiza la calidad de los elementos teóricos de la investigación constituyéndose en una estrategia operacional donde se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades usando para ello diferentes tipos de documentos”.

Se obtuvo referentes teóricos lo cual permitió buscar y seleccionar el material bibliográfico (libros, tesis, documentos, internet, etc.) en diferentes ámbitos bibliográficos, aplicadas en el trabajo de estudio.

### **9.2.2. Observación**

(Castellanos, 2017) “La técnica de observación es una técnica de investigación que consiste en observar personas, fenómenos, hechos, casos, objetos, acciones, situaciones, etc., con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación”.

Permitió conocer los procesos, los sucesos y los hechos reales del tema establecido, a su vez poder complementar el uso adecuado de la tasa de desempleo a nivel provincial así verificar las causas y consecuencias y sucesos que ocasiona esto.

### **9.2.3. Encuesta**

(Romo, 1998) “La encuesta se ha convertido en una herramienta fundamental para el estudio de las relaciones sociales. Las organizaciones contemporáneas, políticas,

económicas o sociales, utilizan esta técnica como un instrumento indispensable para conocer el comportamiento de sus grupos de interés y tomar decisiones sobre ellos”.

Técnica utilizada mediante el uso de formatos preestablecidos y dirigidos, que luego permitió dosificar, ordenar, analizar e interpretar. Esto permitió interpretar los hechos reales directamente de la población desempleada femenina. Así mismo, se tomó como referencia la tasa actual de desempleo en la provincia de Loja.

#### **9.2.4. Determinación del tamaño de la muestra**

##### **9.2.4.1. Fórmula:**

$$n = \frac{N * z^2 * P * Q}{[(N - 1) * E^2] + (z^2 * P * Q)}$$

##### **9.2.4.2. Datos:**

n = Tamaño de la muestra

N = Población empleada Femenina de la provincia e Loja (INEC) = 111385

Z = Nivel de confianza = 1,96

P = Probabilidad de éxito = 50%

Q = Probabilidad de fracaso = 50%

E = Margen de error = 0.05%

##### **9.2.4.3. Desarrollo:**

$$n = \frac{111385 * (1,96)^2 * 0,50 * 0,50}{[(111385 - 1) * (0,05)^2] + ((1,96)^2 * 0,50 * 0,50)}$$

$$n = \frac{111385 * 3,8416 * 0,50 * 0,50}{[111385 * 0,0025] + (3,8416 * 0,50 * 0,50)}$$

$$n = \frac{106.974,154}{278,4625 + 0,9604}$$

$$n = \frac{106.974,154}{279,4229}$$

**n= 383**

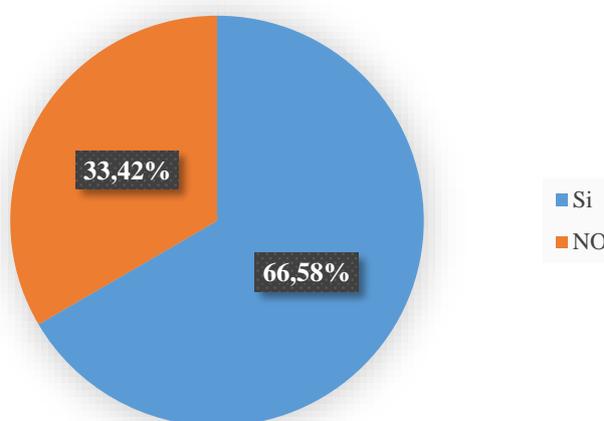
## 10. Resultados

### 10.1. Considera Ud., que en los últimos años ha ido en aumento el índice de desempleo en las mujeres de la provincia de Loja.

**Tabla 1:** Aumento del índice de desempleo

Variable	Cantidad	%
Si	255	66,58%
No	128	33,42%
TOTAL	383	100%

**Nota:** Elaborado por los autores



**Figura 3:** Aumento del índice de desempleo

#### 10.1.1. Análisis cuantitativo

De los resultados de la tabla y figura se obtiene que el 66,58% que corresponde a 255 personas encuestadas, asumen que en los últimos años el índice de desempleo en mujeres de la provincia de Loja sigue aumentando considerablemente, por otra parte el 33,42% que corresponde a 128 personas encuestadas manifiestan lo contrario.

#### 10.1.2. Análisis cualitativo

De acuerdo con los resultados obtenidos el mayor porcentaje de la población femenina asumió que existe un aumento en el índice de desempleo por lo cual manifestamos que debido a factores causantes como; la equidad de género, la falta de oportunidades en el sector laboral, machismo, superioridad, ego, discriminación, entre

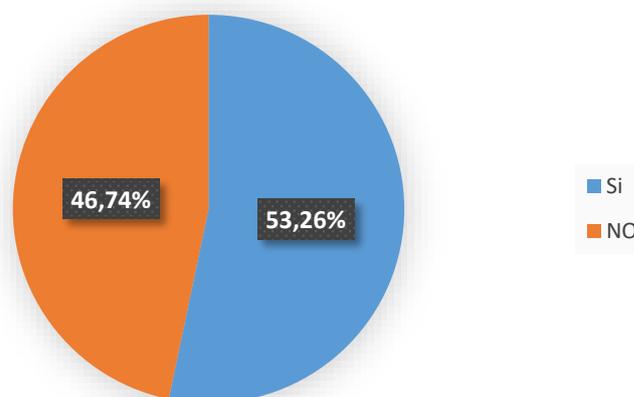
otras. Sin embargo, existe también un menor porcentaje de población encuestada que indicó que no considera un aumento en el desempleo en la mujer debido a que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades en el ámbito laboral.

## 10.2. Cree Ud. Que en la provincia de Loja existe alta demanda de trabajos en las empresas que desempeñen las mujeres.

**Tabla 2:** Demanda de trabajos en las empresas que desempeñen las mujeres.

Variable	Cantidad	%
Si	204	53,26%
No	179	46,74%
<b>TOTAL</b>	<b>383</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Elaborado por los autores



**Figura 4:** Demanda de trabajos en las empresas que desempeñen las mujeres

### 10.2.1. Análisis cuantitativo

Según los datos recolectados el 53,26% de las personas encuestadas creen que existe una alta demanda de trabajos ocupados por mujeres, mientras que el 46,74% aún cree que estos puestos no están mayormente ocupados por el género femenino.

### 10.2.2. Análisis cualitativo

Conforme a la tabla y figura anterior, indica que el menor porcentaje de la población femenina evidencia que es muy particular la falta de trabajo puesto que no existe una alta demanda de mujeres emprendedoras con un alto índice de productividad que genere fuentes de trabajo a un porcentaje alto de la población de la

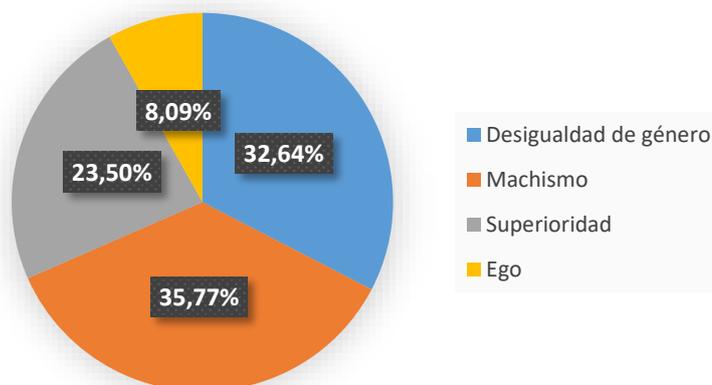
provincia de Loja. Sin embargo, el mayor porcentaje de la población encuestada manifiesta que la mujer emprendedora genera fuentes de empleo bajos que se requieren para trabajar dentro de las empresas por lo que es de fundamental importancia para erradicar el índice de desempleo.

### 10.3. Por qué cree Ud. Que la mayor parte de la población desempleada pertenece a las mujeres.

**Tabla 3:** Motivos del porque la población desempleada pertenece a las mujeres.

Variable	Cantidad	%
Desigualdad de género	125	32,64%
Machismo	137	35,77%
Superioridad	90	23,50%
Ego	31	8,09%
<b>TOTAL</b>	<b>383</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Elaborado por los autores



**Figura 5:** Motivo por el cual la población desempleada pertenece a las mujeres

#### 10.3.1. Análisis cuantitativo

De los resultados obtenidos se puede evidenciar que el mayor porcentaje se encuentra la variable machismo que representa un porcentaje del 35,77%, seguido de la variable de desigualdad de género que corresponde al 32,64%. Contiguamente, la superioridad que representa un 23,50% y finalmente el 8,09% perteneciente a la variable ego.

### 10.3.2. Análisis Cualitativo

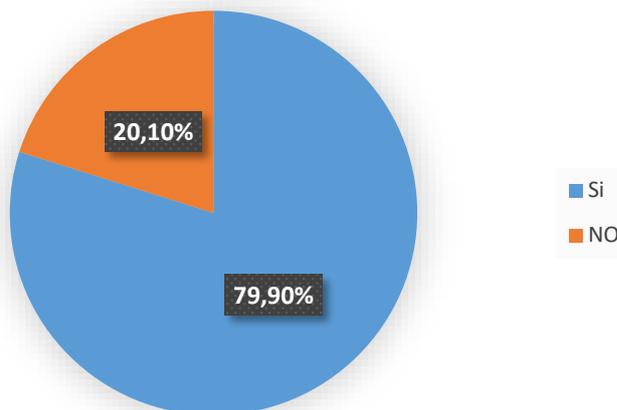
Para este análisis cabe destacar que el mayor porcentaje de respuesta es el machismo como principal factor para el desempleo de la mujer, por lo que se evidencia que existe una discriminación en el mercado de trabajo cuando el empleador masculino tiene un trato preferencial hacia individuos de su mismo género debido a que su criterio es distinto a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad laboral. Consideramos que el desempleo de la mujer se debe a estereotipos, creencias, tradiciones, religiones, entre otras, que atenúan el crecimiento de la mujer y que delimitan la participación de la mujer en el mercado laboral. Así mismo, con menos prominencia de porcentaje se representa la superioridad masculina como un factor determinante para el desempeño de la mujer en el ámbito laboral y causante del desempleo de la misma. Finalmente, con un menor porcentaje perteneciente al ego, es el punto de referencia de los fenómenos físicos y media entre la realidad del mundo exterior, los ideales del superioridad y los instintos del mismo, analógicamente el ego masculino es un factor decisivo que el género masculino utiliza para estandarizar y regular la participación de la mujer en el mercado de trabajo limitando sus funciones dentro de las empresas.

### 10.4. El desempleo de la mujer es una causa para que el índice de pobreza aumente a nivel de la provincia de Loja.

**Tabla 4:** El desempleo de la mujer es causante del índice de la pobreza.

Variable	Cantidad	%
SI	306	79,90%
NO	77	20,10%
<b>TOTAL</b>	<b>383</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Elaborado por los autores



**Figura 6:** El desempleo de la mujer es causante del índice de la pobreza.

#### ***10.4.1. Análisis cuantitativo***

Acorde a los datos obtenidos se puede evidenciar que el 79,90% de la población encuestada está de acuerdo que el desempleo de la mujer es un factor que aumenta el índice de pobreza en la provincia de Loja, mientras que el 20,10% determina que el desempleo de la mujer no es un causante del aumento de la pobreza.

#### ***10.4.2. Análisis cualitativo***

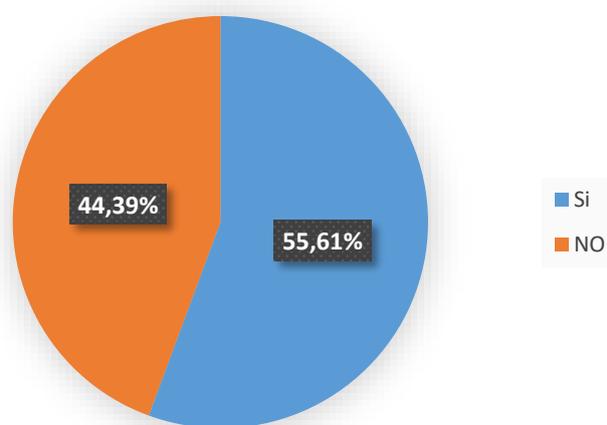
Con los datos obtenidos se puede evidenciar que la mayoría de las personas encuestadas creen que el desempleo de la mujer es causante para el incremento de la pobreza, por lo que se considera que aún existe desigualdad de oportunidades que afectan a las mujeres a la hora de contar o poseer un trabajo remunerado. Sin embargo, un menor porcentaje piensa que existen mujeres que asumen una responsabilidad muy grande como el ser madre a una edad temprana, el asumir la mayor parte de la responsabilidad del cuidado infantil provoca que en muchas ocasiones exista un impedimento a la hora de acceder a un trabajo en el medio laboral.

### 10.5. Al momento de contratar una mujer considera Ud. Que aún existe desigualdad de género en la empresa.

**Tabla 5:** Existe desigualdad de género en la empresa.

Variable	Cantidad	%
Si	213	55,61%
NO	170	44,39%
<b>TOTAL</b>	<b>383</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Elaborado por los autores



**Figura 7:** Existe desigualdad de género en la empresa.

#### 10.5.1. Análisis cuantitativo

Según los datos obtenidos el 55,61% de la población encuestada hace referencia que aún existe la desigualdad de género en las empresas al momento de contratar a una mujer. Así mismo, el 44,49% piensa todo lo contrario, es decir que no influye la desigualdad de género cuando se pretende contratar a una mujer.

#### 10.5.2. Análisis cualitativo

Para esta representación hacemos referencia que el mayor porcentaje evidencia las limitaciones que sufren las mujeres para acceder al empleo reenumerado y que la violencia psicológica es incorporada para que la mujer se le dificulte el acceso al mercado de trabajo. Por lo contrario, el menor porcentaje de la población encuestada afirma que las políticas sociales y económicas se han manifestado en beneficio a la

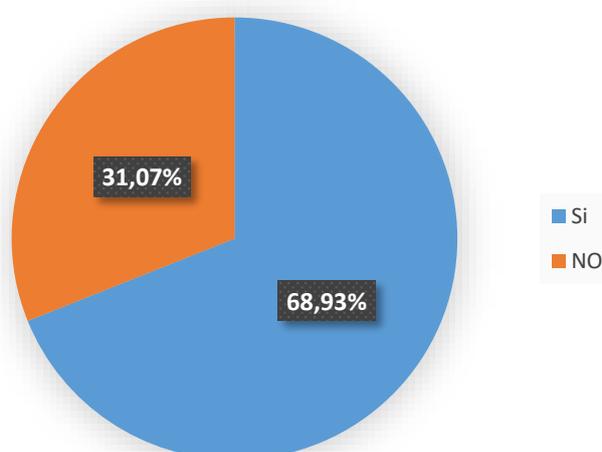
mujer y que las empresas deben acogerse a estas leyes adoptando un régimen igualitario donde mujeres y hombres deben ser tratados por igual.

### 10.6. Piensa Ud. que las mujeres poseen las mismas habilidades que un hombre, por lo tanto pueden desempeñarse en cualquier área dentro de la empresa.

**Tabla 6:** Las mujeres poseen las mismas habilidades que un hombre

Variable	Cantidad	%
Si	264	68,93%
NO	119	31,07%
<b>TOTAL</b>	<b>383</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Elaborado por los autores



**Figura 8:** Las mujeres poseen las mismas habilidades que un hombre

#### 10.6.1. Análisis cuantitativo

Para este análisis la figura hace referencia que el 68,93% considera que la mujer posee las mismas capacidades para ejercer las actividades empresariales. Mientras que el 31,07% recalca en que la mujer no tiene la misma capacidad para ejercer las mismas actividades laborales.

#### 10.6.2. Análisis cualitativo.

De acuerdo con la figura el mayor porcentaje de la población encuestada considera que la mujer tiene la capacidad de desarrollar cualquier actividad empresarial, por lo que destacamos que el desempeño de la mujer es más equitativo, justo y prominente,

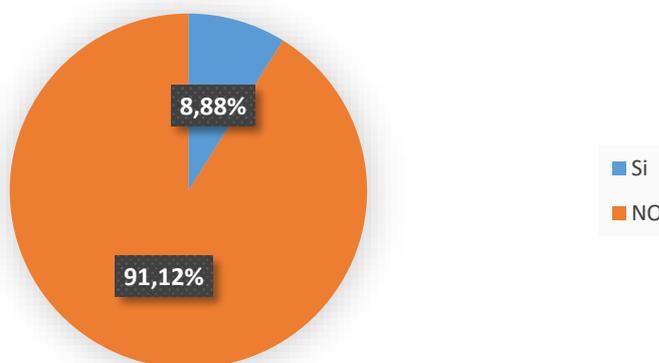
sin embargo, tanto las mujeres como hombres cuentan con características y habilidades que los hace únicos para desarrollar algunas tareas, y fortalezas en varios y diferentes ámbitos laborales. Así mismo, el menor porcentaje manifiesta que la participación de la mujer y su capacidad para desempeñar las mismas actividades en la rama empresarial son limitadas por un concepto de superioridad y machismo por lo que consideran que no tienen las mismas capacidades para desempeñarse dentro de la empresa.

### 10.7. Conoce Ud. Alguna empresa que tenga una política estricta en donde conste que su personal debe ser conformado solo con hombres.

**Tabla 7:** Conoce una empresa que en sus políticas conste solamente personal masculino

Variable	Cantidad	%
Si	34	8,88%
NO	349	91,12%
<b>TOTAL</b>	<b>383</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Elaborado por los autores



**Figura 9:** Conoce una empresa que en sus políticas conste solamente personal masculino

#### 10.7.1. Análisis cuantitativo

En la presente figura el 91,12% hace noción que no conoce empresas que en sus políticas conste únicamente la participación del hombre, por el contrario el 8,88% manifiesta conocer empresas que en sus políticas conste solamente del personal masculino.

### 10.7.2. Análisis cualitativo

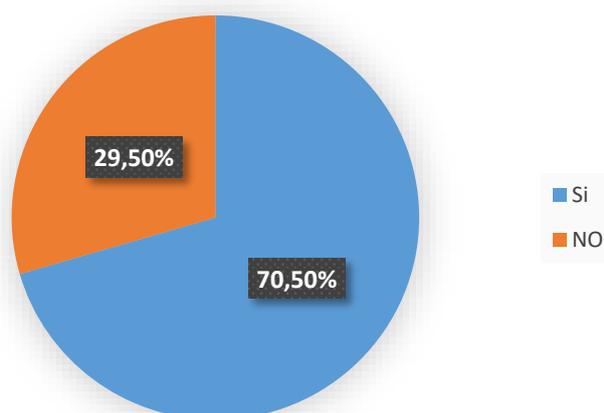
Respecto a los resultados obtenidos, el mayor porcentaje desconoce que existan instituciones donde las actividades laborales sean de primordial preferencia el desempeño del hombre, puesto que en los últimos años varias empresas en sus políticas tienen claro que debe existir la participación femenina y cortar de raíz esos estereotipos de género que han venido arrastrando por décadas a la sociedad. Por otro lado, el menor porcentaje afirma conocer que existen empresas con las políticas en donde solo se pueda contratar a hombres exclusivamente, puesto que esto se ve reflejado en los departamentos que exhibe la presencia únicamente del hombre.

### 10.8. Considera Ud. Que a una mujer le afecta psicológicamente el estar desempleada.

**Tabla 8:** A la mujer le afecta psicológicamente el estar desempleada.

Variable	Cantidad	%
Si	270	70,50%
NO	113	29,50%
<b>TOTAL</b>	<b>383</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Elaborado por los autores



**Figura 10:** A la mujer le afecta psicológicamente el estar desempleada.

### 10.8.1. Análisis cuantitativo

Para esta representación el 70,50% considera que el estar desempleada afecta psicológicamente a la mujer. No obstante, el 29,50% de la población encuestada considera que no afecta en nada lo ya mencionado.

### 10.8.2. Análisis cualitativo

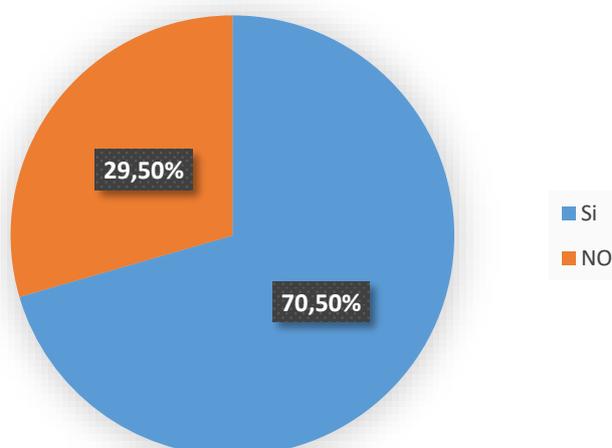
Para este análisis el mayor porcentaje considera que el desempleo afecta de manera negativa a la salud mental de la mujer, lo cual es probable que provoque la desesperación, nerviosismo, desesperanza, aumentando las autocríticas que conllevan al deterioro de la salud. Así mismo el menor porcentaje de la población encuestada considera que el estar desempleada también genera un sentimiento de superación personal y económica, por lo tanto, trabajan día a día en la formación de sus proyectos asumiendo un liderazgo empresarial que destaca la parte emprendedora de la mujer.

## 10.9. Según su criterio personal considera Ud. Que el ser hombre es una ventaja para conseguir trabajo.

**Tabla 9:** El ser hombre es una ventaja para conseguir trabajo.

Variable	Cantidad	%
Si	270	70,50%
NO	113	29,50%
<b>TOTAL</b>	<b>383</b>	<b>100,00%</b>

**Nota:** Elaborado por los autores



**Figura 11:** El ser hombre es una ventaja para conseguir trabajo.

### **10.9.1. Análisis cuantitativo**

En esta figura el 70,50% considera que el ser hombre es una ventaja para conseguir trabajo. Por lo contrario, el 29,50% de la población encuestada cree que el ser hombre no tiene ningún beneficio en el ámbito laboral.

### **10.9.2. Análisis cualitativo**

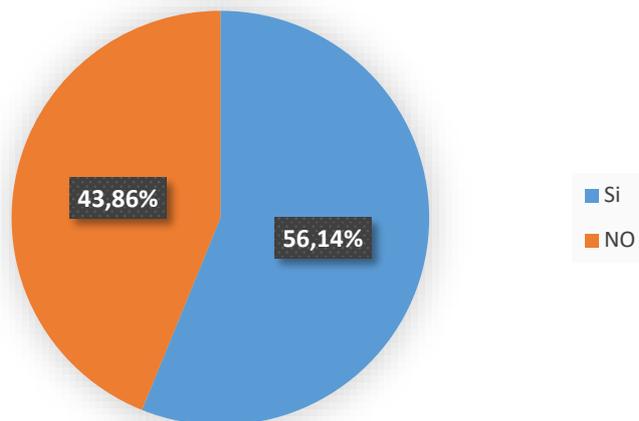
Para este análisis se toma en cuenta que el mayor porcentaje considera que el hombre desde años atrás sigue teniendo ventaja para obtener fuentes de trabajo puesto que en las empresas son los mismos hombres quienes son los empleadores. Además, se debe afirmar que los directivos de las empresas describen las características que ellos consideran para otorgar el puesto de trabajo tomando en consideración las cualidades y capacidades que son identificados con directivos masculinos. Para afirmar este comentario se expone la brecha de género que frena el avance de la mujer. Así mismo, la población con menor porcentaje considera que en la actualidad no se considera una ventaja el ser hombre si no que las empresas consideran los estudios universitarios, confianza en sí mismo y la capacidad de desarrollar de manera eficiente su trabajo.

### **10.10. Conoce Ud. si alguna empresa paga menos a las mujeres que los hombres por realizar un trabajo de igual valor.**

**Tabla 10:** Conoce alguna empresa que paguen menos a la mujer por realizar el mismo trabajo

<b>Variable</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
<b>Si</b>	215	56,14%
<b>NO</b>	168	43,86%
<b>TOTAL</b>	383	100%

**Nota:** Elaborado por los autores



**Figura 12:** Conoce alguna empresa que paguen menos a las mujer por realizar el mismo trabajo

#### ***10.10.1. Análisis cuantitativo***

Para esta figura se puede evidenciar que el 56,14% pertenece a la variable con mayor porcentaje de respuesta y que afirma conocer más de una empresa que paga menos a la mujer por realizar un trabajo de igual valor que el hombre. Por otro lado, el 43,86% de los encuestados consideran no conocer empresas que paguen menos salario a las mujeres por ejercer su labor.

#### ***10.10.2. Análisis cualitativo***

Para este análisis el mayor porcentaje cree que la mujer recibe menos salario debido a la discriminación que existe aún en la actualidad. Por lo tanto, hacemos alusión que la diferencia salarial aún sigue existiendo debido a que las mujeres estudian menos años que algunos hombres, es decir que la educación de la mujeres se considera menos rentable, a esto se le agrega que las madres son desvaloradas y tratadas como minoría dentro del ámbito laboral. Por otro lado, el menor porcentaje de la población encuestada no sabe o no cree que exista esta diferencia salarial entre hombres y mujeres puesto que piensan que esta desigualdad no se da por el género, sino más bien por el puesto de trabajo que se ocupa en una entidad ya sean en puestos administrativos o de oficina más pagados que las remuneraciones de un obrero que hace trabajos más pesados y que ejercen una mayor fuerza laboral.

## **11. Propuesta de acción**

### **11.1. Los efectos de la ley de igualdad en la situación laboral de las mujeres en España**

A pesar de los avances legislativos del país, el cumplimiento de las leyes, y más concretamente la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres del año 2007, no está siendo suficientemente “efectiva” a la hora de corregir las desigualdades de género. (Joaquín, 2016). La desigualdad, legislación y las políticas efectuadas en el país evidencia el efecto de la crisis económica para una sociedad basada en principios de equidad e igualdad, llevando a cabo una comparación con los derechos de la mujer en el ámbito laboral y los datos estadísticos que realmente justifican la desigualdad de género en el mundo laboral.

A partir de la llegada de la democracia al país, se ha legislado para garantizar la igualdad laboral entre mujeres y hombres, pero lo cierto es que existe una diferencia entre las leyes que afectan de una forma directa a los derechos de las mujeres con respecto a la realidad que éstas deben afrontar. Desde la constitución de 1978, se garantizan los derechos de la ciudadanía independientemente del sexo al que pertenezcan. En el art. 14 de la Constitución Española se recoge que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Este artículo se completa con el Art.35.1, cuando señala que todos los españoles tienen derecho a “una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” (Constitución Española, 1978).

### **11.2. Análisis del emprendimiento femenino atendiendo a la influencia del rol de la mujer en el acceso al mercado laboral y a la educación superior**

La influencia determinante del emprendimiento sobre el desarrollo económico de los países está ampliamente documentada en la literatura. No obstante, resulta interesante diferenciar entre las motivaciones para emprender, ya sea porque los

emprendedores detecten y decidan aprovechar una oportunidad, o por necesidad del emprendedor. Además, la desigualdad en el acceso al mercado laboral y a la educación superior vinculada al género puede contribuir a comprender la realidad económica de cada país. La primera conclusión clara que se obtiene es que el Índice de Desigualdad de Género de Naciones Unidas es mejor que las variables relacionadas con la desigualdad en el acceso al mercado laboral y a la educación superior, para explicar la relación entre la desigualdad de género y el emprendimiento. A pesar de no ser una medida que ofrezca tanta información sobre la desigualdad de género, con estas tres cuestiones de la Encuesta Mundial de Valores es posible aproximarse a la situación de desigualdad de género en estos países. Otra de las conclusiones es que la desigualdad de género tiene una relación mayor con el emprendimiento por necesidad, tanto en hombres como en mujeres. En este caso, al estar más relacionada la desigualdad de género con el emprendimiento femenino por necesidad, hace referencia a que sigue existiendo el rol de la mujer como estereotipo a la hora de poner en marcha un negocio. Según este estudio, las mujeres que emprenden por oportunidad tienen una relación más fuerte con los hombres que emprenden por oportunidad, que con las propias mujeres. Así que las propias mujeres, según los países estudiados y dependiendo de las diferentes culturas, apoyan a los hombres a crear su negocio y establecen más barreras para ellas mismas. (Universidad de Jaén, España, 2016).

### **11.3. La desigualdad de género en el ámbito laboral**

“El origen de la desigualdad de género en el mercado laboral, un hecho que perdura hasta nuestros días. A pesar de haber asistido en las últimas décadas a importantes cambios con la incorporación masiva de la mujer a dicho mercado, esta incorporación no ha sido “real”, ya que la realidad laboral de colectivos como el de mujeres o el colectivo LGTB de gays y lesbianas sigue marcada por la precariedad y la discriminación respecto al hombre”. (Vargas., 2017). La interpretación de igualdad de género asiste con precariedad ya que existe una total violación a los derechos de las mujeres y la falta de conocimiento que hace un realce en comprender los motivos que siguen marcando la desigualdad entre hombres y mujeres. Por otro lado, no hay que olvidar que en los últimos años han desaparecido muchas tradiciones injustas, que hacían que la sociedad estuviera dividida en grupos sexuales. Sin embargo, no han

desaparecido los estereotipos que siguen alimentando a fomentar la desigualdad, que como consecuencia hace reflexionar sobre la inexistencia de los poderes públicos en el mercado de trabajo y la falta de establecimientos reguladores que propicien la activación de la iguala de empleo en las relaciones de trabajo.

#### **11.4. ¿Cuáles son las consecuencias de la desigualdad de género en el mercado laboral?**

“En el mercado de trabajo existen una gran diversidad de puestos a emplear tanto para el hombre como para la mujer; pero hay que señalar que si bien el trabajo esta ofertado para ambos sexos, la forma de acceder a dichos trabajos y su remuneración no es la misma para ambos géneros”. (Joaquín, 2016). Hoy en día gran parte de la población femenina sufre discriminación a la hora de acceder a un puesto en el mercado laboral, con las consecuencias y efectos negativos correspondientes. Los resultados de dichas consecuencias los podemos obtener a partir de factores de desigualdad relacionados con las distintas situaciones discriminatorias que se suceden cotidianamente entre hombres y mujeres que comparten o no una actividad laboral. Estas situaciones que podemos medir o ponderar, proporcionan las consecuencias resultantes de la intervención de estos factores, y pueden ser las siguientes:

##### ***11.4.1. Mayor desempleo femenino***

**Tabla 11:** Tasa de desempleo

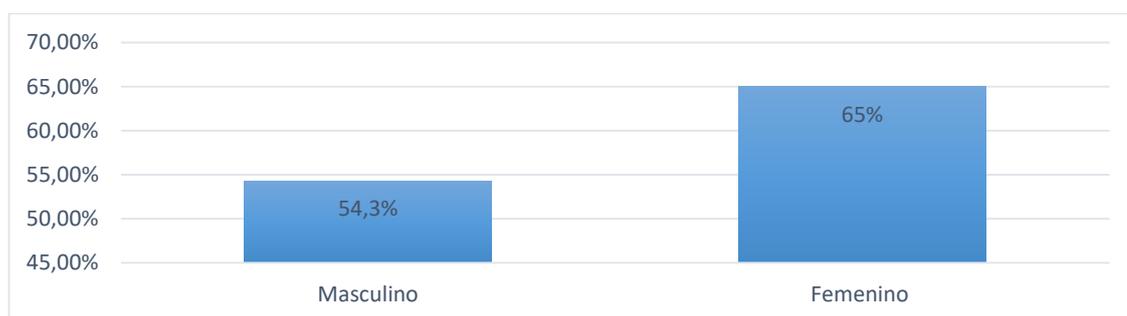
<b>TASA DE DESEMPLEO FEMENINO EN ESPAÑA</b>	
<b>Año</b>	2016
<b>Porcentaje</b>	48,4%,
<b>Rango de edades</b>	18 a 25 años y mayores de 55 años
<b>variación en los últimos 5 años</b>	de 30 a 35 años

**Nota:** adaptado de la encuesta de población activa (EPA) 2016

En la tabla 11 a pesar de que en España se produjo una disminución de la tasa de desempleo femenino en 2016, las tasas de desempleo a nivel global siguen manteniéndose e incluso se han incrementado. Según datos del INEM (Instituto Nacional de Empleo) y de la encuesta de población activa (EPA), en 2016 la tasa de desempleo femenino en España se situaba en el 48,4%, una de la más alta de la Unión

Europea, y superando el doble de media que es del 21%. Por edades, la tasa de desempleo se concentra en la población femenina comprendida entre los 18 y 25 años, y mayores de 55, donde el incremento durante los últimos cinco años fue de 3.5%; la disminución del desempleo femenino se produjo en mujeres entre 30 y 35 años, donde el descenso fue de un 2,7%. (EPA, 2016).

#### **11.4.2. La tasa de actividad laboral**



**Figura 13:** Adaptado de la encuesta de población activa (EPA) 2016

En la tabla 2 en el año 2016 se redujo la brecha en la tasa de ocupación de empleo por género, debido a la disminución del desempleo por segundo año consecutivo; aunque hay que señalar, que la reducción del desempleo fue superior en hombres que en mujeres, la tasa de ocupación femenina ascendió del 51,6% al 54,3%, todavía muy lejos de la media europea. En el caso de los hombres la tasa de ocupación bajo descendió pasando del 70% al 65%, es decir, que el número de puestos de trabajo ocupados por mujeres aumento más que el número de puestos ocupados por hombres, lo que significa que la brecha de ocupación entre ambos géneros se redujo. (EPA, 2016).

Finalmente la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se ha caracterizado por una mayor precariedad respecto a la incorporación del hombre. Esta precariedad se ha visto acentuada durante los últimos años debido a los efectos de la crisis económica, que ha venido a aumentar aún más la brecha salarial, así como las desigualdades laborales entre hombres y mujeres. Esta desigualdad se constituye como una realidad aceptada socialmente, ya que no resulta difícil identificar los desequilibrios y diferencias que marcan una distancia de género entre hombres y

mujeres en el acceso al mercado laboral. La discriminación de género en este mercado se caracteriza por el trato y las desventajas, que sufren las mujeres respecto al hombre, no solo a la hora de acceder a un puesto de trabajo sino, también en su permanencia, promoción o ascenso. Este tipo de desigualdad es un hecho que viene de tiempos históricos donde la mujer socialmente quedaba relegada a las tareas de lo hogar y cuidado de los hijos.

### **11.5. Emprendimiento y responsabilidad social: Análisis estadístico de la participación de la mujer en Ecuador**

Ecuador tiene muchos emprendedores, consta entre los 15 países con mayor tendencia a iniciar nuevos negocios. Entre las fortalezas detectadas de los emprendedores están la juventud y la capacidad de detectar oportunidades de mercados, sin embargo las debilidades son la falta de capacitación y el capital. Según el Monitor Global de Emprendimiento (GEM) realizado en el año 2012, evidencia que las mujeres realizan emprendimientos por sensibilidad a la necesidad, mientras que los hombres lo hacen por la oportunidad que se les presente. El emprendimiento genera autoempleo y empleo en las localidades donde se desarrolla y el apoyo interinstitucional local y nacional en el marco del Buen vivir contribuye con la Política de Estado para que esto suceda. (Palma Samaniego , 2017). En concordancia con la autora es de vital importancia conocer la realidad del desempleo puesto que se relaciona con el emprendimiento y la responsabilidad social de tener una vida digna y tener ingresos que le faciliten vivir con comodidad es por eso que mujeres desempleadas o sin ocupación optan por esta realidad del emprendimiento como una manera de generar ingresos a su núcleo familiar sin embargo esta situación ha sido idealizada puesto que el mayor porcentaje de emprendedores son hombres ya que como la autora lo menciona en su estudio, el hombre emprende gracias a una oportunidad y no por necesidad mientras que a la mujer le genera emprender por necesidad y mantener una responsabilidad de desarrollo mutuo, conducirse éticamente y contribuir al desarrollo económico mientras mejoran la calidad de vida de sus empleados y familias, así como de la comunidad local y sociedad en general.

## 11.6. Incidencia y determinantes del desempleo en el ecuador

Como consecuencia de la crisis en los últimos años las personas optan por salir del ecuador en busca de nuevas oportunidades y que este porcentaje de emigrantes es adulta que se encontraba en el trabajo formal e informal, con estudios secundarios y superiores pero que su remuneración era cerca del promedio del salario básico. Sin embargo, existe otras causas por las cuales las personas están desocupadas, sea por su género, educación, edad o condición social, estos determinantes son causantes del no ingreso al mercado laboral (E, Tipán , & García, 2017). Por otro lado, para la organización internacional del trabajo en su análisis del desempleo y el subempleo nos mencionan que una persona desempleada “son todas aquellas personas que tengan la edad exigida para la medición de la población económicamente activa y que, durante el período de referencia, se hallen”. (OIT, Analizar el desempleo y el subempleo , 2017). Para este concepto se refiere a que existe una mayor cantidad de personas buscando trabajo y que supera al número de empleos disponibles y se explica por la demanda efectiva de bienes y servicios.

## 11.7. Características y respuestas al desempleo y el subempleo

**Tabla 12:** Características del desempleo

	DESEMPLEO				
	Cíclico	De larga duración	Estructural	Friccional	Específico
<b>Descripción / característica principal</b>	Desempleo vinculado a ciclos económicos; la falta de empleo es temporal y la situación mejora cuando la economía se recupera	El período de desempleo es largo (más de seis meses); gran excedente de mano de obra y muchos buscadores de empleo desalentados	Desajuste entre la oferta y la demanda de calificaciones; las personas desempleadas no tienen las calificaciones que se exigen en los empleos disponibles	Se aplica a personas que están desempleadas por un período de tiempo breve, o que cambian de trabajo (también se denomina desempleo transitorio o “de espera”)	El desempleo se concentra en determinadas regiones o grupos específicos del mercado de trabajo
<b>Contexto</b>	Períodos de desaceleración económica y recesión en que el empleo se	Gran exceso de mano de obra e insuficiente acumulación de capital en	La rapidez de los cambios tecnológicos deja obsoletas las	Los períodos de desempleo suelen ser breves y estar asociados al tiempo que le	Desempleo juvenil, elevadas tasas de desempleo entre mujeres o grupos

	contrae temporalmente hasta que la economía vuelve a crecer	el mercado para crear un número suficiente de empleos	calificaciones; los sistemas educativos y de capacitación no logran satisfacer la demanda de mano de obra calificada	lleva a la persona encontrar otro trabajo. El desempleo es frecuentemente voluntario.	étnicos; regiones específicas con altos índices de desempleo que obligan a emigrar
<b>Elementos para la elaboración de programas públicos de empleo (PPE) / sistemas de garantía del empleo (SGE)</b>	Rápida provisión de empleos en cantidad suficiente para estimular la	Creación de empleo de más larga duración; creación de activos y prestación de servicios sociales para suplir las carencias; el aumento de la demanda debe ajustarse a los presupuestos	Se ofrece empleo flexible para facilitar la inserción de los trabajadores en el mercado de trabajo con el nivel de calificaciones que poseen, y ayudarles a costear programas de capacitación.	Ofrecen empleo de corta duración que ayuda a las personas a llenar el intervalo entre empleos	Programas dirigidos a jóvenes, zonas rurales/urbanas, etc. Servicios de guardería durante el horario de trabajo de las trabajadoras; flexibilidad y trabajo a tiempo parcial
<b>Intervenciones complementarias</b>	Seguro y prestaciones de desempleo	Transferencias en efectivo para complementar los ingresos provenientes del PPE y llegar a quienes no pueden acceder a él	Programas de capacitación, becas, subvenciones para la capacitación, programas de inserción, reforma y mejora de la educación	Programas de inserción, mayor disponibilidad de información, seguro de desempleo	Subsidios salariales para el grupo meta, capacitación, transferencias en efectivo para grupos meta, guarderías que permitan a las mujeres aceptar otros empleo

**Nota:** adaptado de la organización internacional del trabajo

En la tabla 12, se describe las características principales del desempleo y como este se manifiesta en las situaciones cíclicas vinculados a los llamados ciclos económicos cambiantes desaceleración económica y recesión en que el empleo se contrae temporalmente hasta que la economía vuelva a crecer, por lo que surge la larga duración de desempleo enfocada a la falta de mano de obra como consecuente la insuficiente acumulación de capital en el mercado para crear un número suficiente de empleos, el desajuste de calificaciones entre la oferta y demanda por lo que las

personas desempleadas no califican a los empleos disponibles llamado también procesos estructurales, friccionales y específicos, hace referencia a la situación de las personas que trabajan a tiempo parcial llamados también trabajadores cambiantes o trabajadores informales ya que su situación los lleva a buscar siempre una fuente de trabajo ya que su productividad es demasiado baja para generar ingresos suficientes (OIT, Analizar el desempleo y el subempleo , 2017).

**Tabla 13:** Características del subempleo

<b>SUBEMPLEO</b>			
<b>Por insuficiencia de horas</b>		<b>Situaciones laborales inadecuadas</b>	
<b>Estacional</b>	<b>Ocasional</b>	<b>Salarios bajos / malas condiciones</b>	<b>Baja productividad</b>
<b>Solo hay trabajo en determinados períodos y no lo hay fuera de ellos</b>	Las personas solo están empleadas por un período de tiempo limitado aunque desean y necesitan trabajar más	Las personas trabajan a tiempo completo (o más) pero a cambio de un salario (extremadamente) bajo y en malas condiciones	Las personas trabajan a tiempo completo pero su productividad es demasiado baja para generar ingresos suficientes
<b>Zonas agrícolas con temporadas altas definidas; zonas turísticas de temporada; en algunos países, empleo en el sector manufacturero y el comercio minorista</b>	Solo se encuentra empleo ocasional; se pierde mucho tiempo buscando trabajo entre un empleo ocasional y el siguiente, lo que resulta en un número reducido de días efectivamente trabajados	Se paga a los trabajadores por debajo del salario mínimo; casos de explotación cuando la productividad permitiría percibir mejores salarios; trabajo en los sectores formal e informal sin adhesión a la legislación laboral	Por lo general, trabajadores por cuenta propia en el sector informal, agricultura, pesca, etc. de subsistencia, pero con niveles de productividad muy bajos
<b>Se da trabajo en temporada baja, se crean activos y se prestan servicios para ayudar a reducir al mínimo las variaciones estacionales</b>	Programas que crean empleo de corta duración para aumentar la disponibilidad general de empleo.	Programas que ofrecen un salario mínimo por encima del salario corriente (inaceptablemente bajo)	Programas que ofrecen trabajo (a tiempo parcial) con un salario mínimo y que procuran solucionar las causas de la baja productividad (rehabilitación de recursos naturales, riego)
<b>Transferencias en efectivo para complementar los ingresos (en particular, asignaciones familiares)</b>	Transferencias en efectivo para complementar los ingresos (en particular, asignaciones familiares); programas de inserción para reducir al mínimo los gastos de la búsqueda de empleo	Salarios mínimos y condiciones de trabajo regulados e impuestos por la ley	Transferencias en efectivo para complementar los ingresos; mayor acceso al capital y la capacitación con vistas a mejorar la productividad

**Nota:** adaptado de la organización internacional del trabajo

En la tabla 13, se describen dos tipos de subempleo, así como posibles enfoques para el diseño de los programas. El primer tipo, “subempleo por insuficiencia de horas y estacional”, es similar al también denominado desempleo estacional y hace referencia a una situación en que los trabajadores solo acceden a un empleo durante períodos bastante previsibles de alta demanda de mano de obra, y fuera de ellos se quedan sin trabajo. El segundo tipo, “subempleo por insuficiencia de horas y ocasional”, hace referencia a una situación en que las personas solo acceden a empleos ocasionales de corta duración, y dedican mucho tiempo a buscar estabilidad laboral con ingresos superiores a los que percibe.

En lo que respecta a aquellas personas subempleadas en “situaciones de empleo inadecuadas”, en el cuadro también se describen dos tipos de subempleo. El primero, relacionado con “salarios bajos / malas condiciones”, hace referencia a situaciones en que las personas están empleadas a tiempo completo, a menudo a largo plazo, pero percibiendo un salario extremadamente bajo o en malas condiciones, y sin un contrato formal. La otra situación de empleo inadecuada a la que se hace referencia son los empleos de “baja productividad”, y es más habitual entre los trabajadores por cuenta propia. En este caso, la productividad de los trabajadores es extremadamente baja, y ello se debe fundamentalmente a factores externos, como el cultivo en tierras poco fértiles, pesca en zonas que han agotado su población de peces, entre otros. Una vez más, las personas suelen trabajar arduamente durante muchas horas pero no consiguen aumentar su productividad. (OIT, Analizar el desempleo y el subempleo , 2017)

### **11.8. Una mirada mundial al desempleo**

El fenómeno del desempleo está aumentando en los últimos años, sobre todo por el hecho de que la industria capitalista cada vez es más demandada. Se podría decir que por este caso capitalista debería de haber más empleo, pero al contrario hay menos. Y esto se debe a la constante de que mucha gente no puede aspirar a más por su preparación o porque muchos empleos son alcanzados por amistades o pequeñas burguesías. Los conjuntos de todas estas problemáticas nos atañan que existe también un problema mundial, un problema que ya no solo ataña a un sector pequeño de la

población si no que en su conjunto sectorial nos da problemas más grandes y sobre todo situaciones de desempleo inconmensurables (Díaz, 2017).

Para este punto se aclara que la mirada al desempleo es una brecha que sigue en constante cambio gracias a la modernización, a las creencias, religiones y demás factores que ralentizan la distribución de la mano de obra, para un mayor entendimiento la industria capitalista, el machismo y la sociedades marxistas oprimen la desigualdad de género y afecta directamente a la mujer teniendo menos acceso al trabajo reenumerado es por eso que debido a sus bajos niveles de productividad, crisis económica, provocan multitud de cierres de empresas y disparan las tasas de desempleo de la mujer.

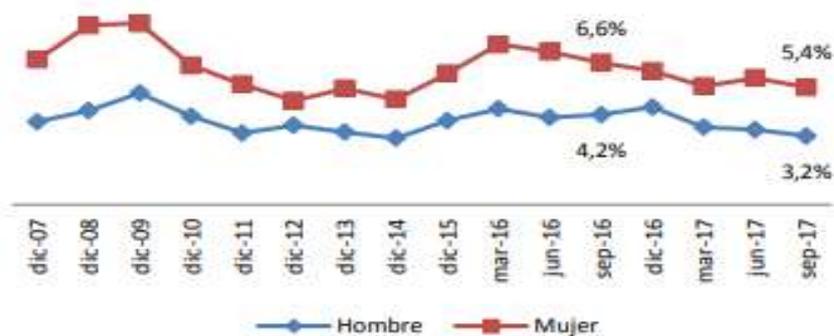
### 11.9. La tasa de desempleo en el Ecuador



**Figura 14:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

Para septiembre de 2017, la tasa nacional de desempleo fue de 4,1% de la PEA, este indicador presentó una reducción estadísticamente significativa de 1,1 puntos porcentuales (p.p.), respecto al mismo periodo del año anterior (5,2%). A nivel urbano la tasa fue de 5,4%, esto representó una reducción significativa de 1,3 (p.p.) con respecto a septiembre de 2016 (6,7%). A nivel rural la tasa de desempleo no presentó variaciones anuales significativas. (INEC, Reporte de Economía Laboral, 2017)

### 11.10. Tasa de desempleo por sexo a nivel nacional



**Figura 15:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

En cuanto al desempleo por sexo, en la figura 15, se observa que la tasa de desempleo para las mujeres fue mayor a la tasa de los hombres. Así, en septiembre 2017, a nivel nacional el 5,4% de las mujeres en la PEA estuvieron en situación de desempleo, mientras que entre los hombres el desempleo fue de 3,2%. Esta brecha 2,3 por sexo fue estadísticamente significativa. (INEC, Reporte de Economía Laboral, 2017).

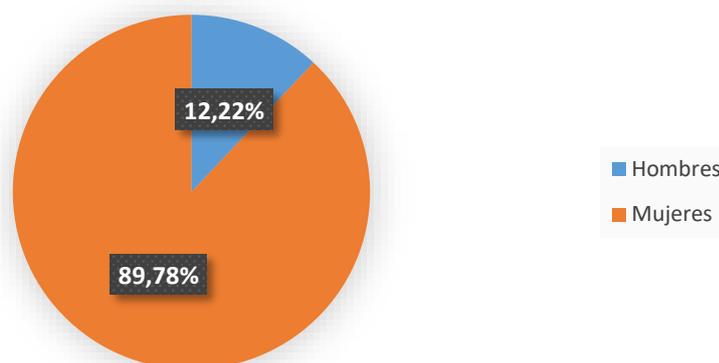
### 11.11. Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral Ecuatoriano

Ecuador enfrentó dificultades en el ámbito del derecho laboral para garantizar la legalidad del cumplimiento de las medidas de acción para demostrar la igualdad de oportunidades. El presente estudio tiene como finalidad determinar el activismo de los derechos humanos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano en relación a la igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral. Así mismo, el método aplicado es un enfoque híbrido bajo el enfoque analítico-crítico, ya que permite evaluar la situación laboral de la mujer en el Ecuador en su contexto “histórico-social”, el tipo de investigación jurídica responde al tipo jurídico-positivo, del presente trabajo a través del análisis del ordenamiento jurídico de la igualdad y no discriminación, se examina desde el punto de vista jurídico la protección de los derechos laborales de las mujeres. Así mismo, como resultado se verificó que la justicia distributiva debe ser aplicada en el reconocimiento de los derechos laborales de la mujer para que logre su

igualdad y que en conclusión, la discriminación laboral es una cuestión de justicia distributiva y que su erradicación permitirá que la mujer goce del derecho humano al trabajo con fin de alcanzar su realización personal. (Muñoz, 2019)

### 11.12. Las tasas de actividad femenina

La tasa de actividad femenina crece por primera vez en los últimos años, aunque lo hace muy levemente, pasando de un 53,06% en 2018 a un 53,30% en 2019. A su vez, la brecha de género, es decir la diferencia con la tasa de actividad de los hombres, disminuye. En 2018 la diferencia entre la tasa de actividad masculina es del (64,56%) y la femenina del (53,06%). Pese a esta pequeña mejora, la diferencia entre hombres y mujeres en la tasa de actividad sigue siendo muy importante por lo que es necesario que se adopten medidas para favorecer la inserción laboral femenina y con ello marcar el crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres y la eliminación de la brecha de género, tomando en consideración por las recomendaciones de la Unión Europea y de todos los organismos internacionales, que ven en el empleo de la mujeres la oportunidad para el crecimiento económico y su eficiencia en la productividad del mundo laboral.



**Figura 16:** Adaptado del balance de la situación del empleo de las mujeres 2018/2019

En la siguiente figura se recogen las cifras de la población inactiva por género del año 2019. Según la EPA, la mayor presencia de hombres inactivos está en la jubilación o prejubilación (más de cuatro millones: 4.035.380 que corresponde al 12,22%),

mientras que la mayor presencia de mujeres inactivas está en las labores del hogar; más de tres millones de mujeres (3.271.700 que corresponde al 89,78%), que se dedican únicamente a cuidar del hogar y la familia, es decir tareas que no son remuneradas. (UGT, 2018)

### **11.13. Razones de los desempleados inactivos**

En el año 2019 el 93,20% de las personas laboralmente inactivo, son las mujeres enfermas, discapacitadas o ancianas. Existe aproximadamente 475.850 de mujeres frente a 34.725 hombres, que no buscan empleo y se dedican únicamente al cuidado de niños o adultos, enfermos, inválidos o ancianos. (Feministas, 2019)

### **11.14. Estadísticas de desempleo**

Según la previsión del Banco Mundial (2020), la economía mundial y las perspectivas económicas mundiales se reducirán al 5,2% en 2020, especialmente en los países más golpeados por la pandemia de donde la mayoría de países y poblaciones dependen en gran medida del comercio internacional, el turismo, exportaciones de productos y la financiación externa. Además, la comunidad mundial debe trabajar en conjunto para que la recuperación sea lo más fuerte posible y evitar que el índice de pobreza y desempleo aumenten.

La OIT afirma que en este 2020 tiene un récord histórico de la cifra más alta de desempleados en América Latina y el Caribe, de los cuales se han registrado 1 millón de desempleados por lo que cabe destacar que los países más afectados son: Chile, Brasil y México, donde esto significa que de los 26 millones de desempleados antes de la pandemia, 15 millones adicionales perdieron sus empleos durante el período de cuarentena. Chile, uno de los países con mayor tasa de desempleo en una década, según las estadísticas presentadas por el INEC (Instituto nacional de estadísticas y censos, 2020), registró en el último año una tasa de desempleo del 11,2% en el período de marzo a mayo. Por otro lado, Brasil es el segundo país con mayor tasa de desempleo de en los últimos dos años, donde las cifras de desempleo fueron del 12,9% para el período de marzo a mayo. Así mismo, a este país le llevó tres años de esfuerzo

presupuestario para equilibrar el déficit de las cuentas públicas y con el estallido de la pandemia, los ingresos tributarios se derrumbaron, de esta manera se obtuvo el porcentaje citado anteriormente. Finalmente, México, donde 12 millones de personas han perdido su empleo desde marzo a consecuencia de la pandemia tiene una tasa de desempleo de 3.6%, por lo que el número de mexicanos que actualmente trabajan en el sector informal ha aumentado a 22.6 millones de personas. (Sumba-Bustamante, 2020).

Ecuador tiene una población de 17,5 millones de personas, de los cuales alrededor de 8,5 millones son económicamente activos, pero no todos producen o reciben salarios formales, la tasa de desempleo global ha tenido altibajos significativos durante los últimos 25 años. En diciembre del 2019, la tasa de participación general fue del 65,3%; la tasa de desempleo del 3,8% y la tasa de empleo adecuada fue del 38,8%. Así mismo, la tasa de subempleo fue de 17,8% por lo que estos antecedentes hacen del Ecuador un país donde el desempleo es un fenómeno muy difícil de erradicar y controlar, más aún ahora con la crisis económica provocada por la pandemia. (Instituto nacional de estadísticas y censos, 2020).

### **11.15. Crisis de desempleo por pandemia del COVID-19**

Ecuador fue uno de los países más golpeados en las primeras semanas de la propagación del coronavirus en América Latina, y organismos internacionales aseguran que el país será uno de los que tendrá que sufrir las consecuencias económicas más duras de la pandemia (BBC Nuevo Mundo, 2020). Por otro lado. El coronavirus afecta a las empresas sin efectivo y los trabajadores pierden sus empleos, se estima que 50.000 trabajadores han sido despedidos y tienen que quedarse en casa sin sueldo o despedidos. Vinicius Pinheiro (2020), director regional de la OIT mencionó que estas proyecciones eran negativas incluso antes del coronavirus, en enero se estimó que el débil crecimiento económico de la zona afectaría el aumento del número de desempleados especialmente en las mujeres, se estimó que 25 millones de personas sería afectadas por este déficit económico, alcanzando un máximo histórico nunca antes visto en América Latina y el Caribe. Además, la situación laboral en el país empeorará por la menor actividad y paralización de la mayoría de los

sectores económicos, el informe de la Organización Internacional del Trabajo indica que el coronavirus dejará 11,5 millones nuevos desempleados en América Latina en 2020, calculando que entre abril, mayo y junio se perderán 195 millones de puestos de trabajo en todo el mundo, la estimación que da el Estado de Ecuador. (OIT, Organización Internacional de Trabajo, 2020), es que aproximadamente 508.000 personas pueden perder su empleo y otras 233.000 quedarán sin oficializar, cifras que aún pueden variar. Finalmente, las últimas estimaciones del Fondo Monetario Internacional indican que la tasa de desempleo en el país podría subir al 6,5%. A un mes de la declaración del estado de emergencia en Ecuador.

#### **11.16. Desventaja laboral femenina.**

La inserción laboral desventajosa de grupos vulnerables, es destacable lo referente a la inserción laboral femenina y de minorías étnicas., si bien, en la región Latinoamericana se empiezan a observar cambios estructurales en procura de mejorar la inserción laboral femenina estos cambios no son suficientes y las mujeres sigue con un rol secundario en su inserción al mercado laboral, este rol secundario está asociado a factores culturales, dominio de roles de género y estereotipos preestablecidos que restan oportunidades laborales a las mujeres y se manifiestan de múltiples formas (Stotsky, 2006). Algunas de estas manifestaciones se materializan en brechas de acceso y de ingreso, prevalencia de discriminación salarial, de contratación y segregación por escenarios que elevan costos de contratación y son vistos como potenciales escenarios de reducción de productividad que la demanda laboral penaliza, por ejemplo, licencias de maternidad y red de cuidado.

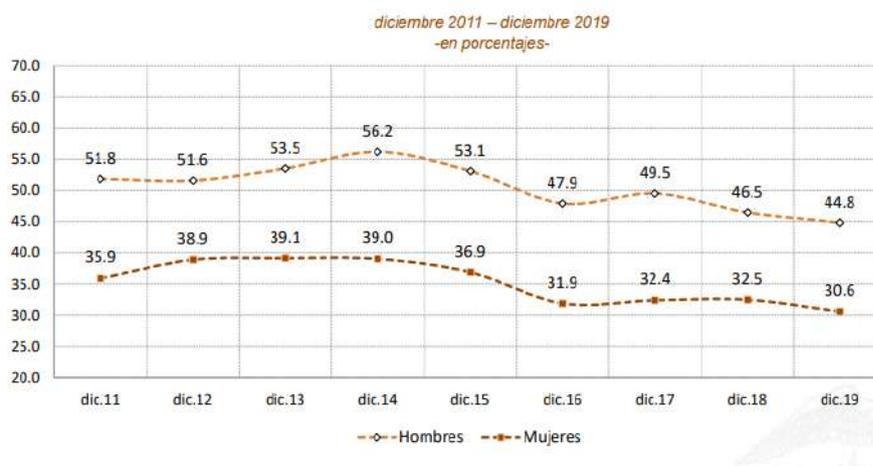
También se manifiesta en la falta de condiciones laborales que les permitan a las mujeres gestionar sus decisiones de trabajo, educación, ocio y cuidado, está ausencia de condiciones laborales terminan recargando las labores de las mujeres e impulsan a que el empleo femenino se acumule en el trabajo no remunerado y doméstico. Incluso prevalecen decisiones dominadas por roles de género que se traducen en preferencias de género en la decisión de educación entre hijos e hijas, dando prioridad a la formación de capital humano de los hombres y en menor medida de las mujeres.

Todos estos determinantes se traducen en una inserción laboral desventajosa, que termina acumulándose en empleos de menor calidad y baja remuneración, cuando se trata de mujeres con menores oportunidades de educación. Sin embargo, la discriminación sigue presente incluso en los empleos de alta calidad, en los que logran ingresar mujeres con buenos niveles de educación, pues las posibilidades de ascenso son menores. (Meneses, Cordova, & Aguirre, 2021)

A pesar de que la idea de la igualdad de género es un concepto que en la actualidad es asimilado mejor que nunca, está comprobado que aun en la actualidad la mujer se encuentra en clara desventaja frente a su sexo opuesto, el principal aspecto donde la marcada diferencia de roles se manifiesta es en el salario promedio de la mujer y el hombre, siendo este último el que obtiene mayores beneficios de sus actividades laborales.

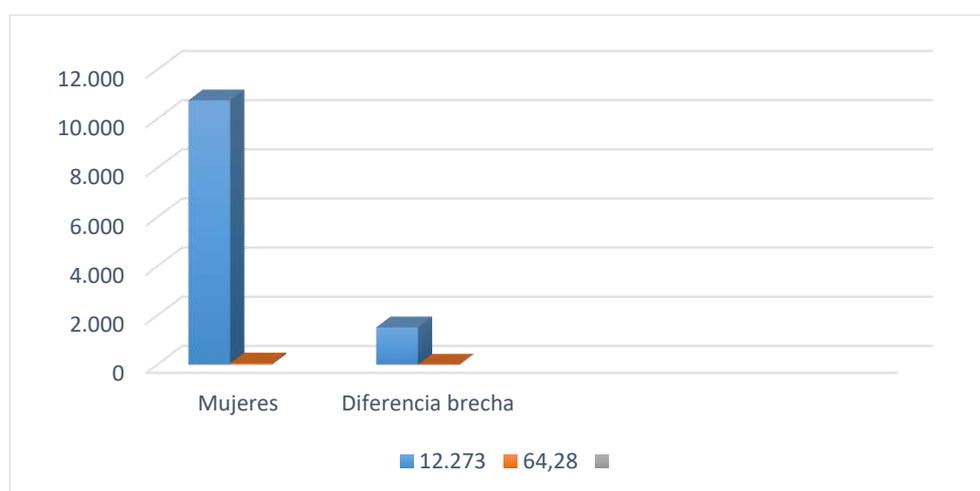
Las cifras del INEC no son las únicas que dan cuenta de esta realidad. Según Ipsos, compañía de investigación de mercados, un 51% de las mujeres cree que los hombres tienen acceso a mejores puestos. En el Ecuador, los datos dan cuenta que solo el 37,1% de los puestos directivos son ocupados por mujeres (El comercio, 2018)

### 11.17. Tasas de empleo por sexo



**Figura 17:** Tasa de empleo adecuado por sexo

Las tasas de empleo adecuado/pleno por sexo en diciembre de 2019 se ubicaron en 44.8% para los hombres, con una disminución de 1.7 puntos porcentuales con respecto al mismo mes del año 2018. Para las mujeres la tasa se ubicó en 30.6% con una disminución de 1.9 puntos porcentuales referente al año 2018. (Banco central del Ecuador, 2019)



**Figura 18:** Estructura de la población con empleo por sexo según nivel de educación 2019

La estructura del empleo en el Ecuador muestra incrementos importantes en el nivel de educación de las mujeres, especialmente en aquellas que lograron terminar la educación superior. En el año 2019 el 24,3% de las mujeres con empleo contaban con educación superior, 1,6 puntos por encima del que se registró en el año 2007 y es 6,7 puntos más grande al masculino. (Meneses, Cordova, & Aguirre, 2021)

### 11.18. Tasa de subempleo



**Figura 19:** Tasa de subempleo por genero

En diciembre de 2019, la tasa de subempleo por sexo se ubicó en 19.0% para los hombres y 16.2% para las mujeres; en el mes analizado las dos tasas revierten su comportamiento hacia el incremento luego de la reducción de diciembre de 2018. (Banco central del Ecuador, 2019)

### 11.19. Ingresos laborales por sexo

La secretaria técnica del Consejo Nacional de Igualdad y Desarrollo en Ecuador, Paola Mera, informó el jueves 7 de marzo del 2019 que la brecha salarial en el Ecuador se encuentra en el 20% y que el acceso a un trabajo digno por parte de la mujer se ha reducido desde del 2013 (El comercio, 2019)

El Informe Mundial sobre Salarios 2018-2019 concluyó que en naciones de altos ingresos, la diferencia de retribución entre ambos sexos es más elevada en el extremo superior de la escala salarial, mientras que en los países de ingresos bajos y medios, es mayor entre los trabajadores peor remunerados. En Ecuador, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), a septiembre de 2018 el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo supera en \$ 80,2 al de una mujer. (El telegrafo, 2018)



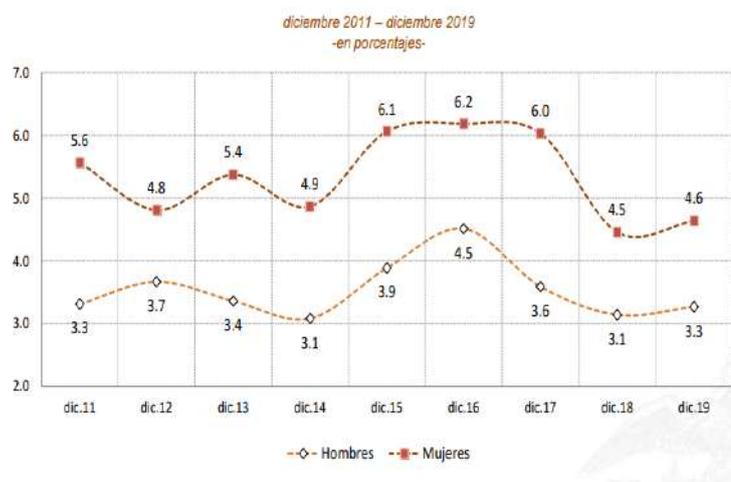
**Figura 20:** Ingresos laborales por genero

Actualmente el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios (integrado por trabajadores, empleadores y el Ministerio de Trabajo) debate el incremento del salario básico para el año que viene. En el país no hay provincia ni actividad económica en donde las mujeres ganen igual salario que los hombres. Las ecuatorianas ganan, en promedio, \$74,00 por debajo de lo que perciben sus compañeros de trabajo. (El telegrafo, 2018)

Según el estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), las mujeres en América Latina solo ocupan el 33% de las profesiones mejor pagadas en la región (arquitectura, la abogacía o la ingeniería). A pesar del avance en años de escolaridad la mujer tiende a concentrarse más en carreras como Psicología, Enseñanza o Enfermería. En Ecuador, las mujeres escalan posiciones en las áreas de Recursos Humanos, Marketing y, últimamente, Finanzas. (Revista Lideres, 2019)

Según el instituto, existe una brecha entre el ingreso laboral. Los hombres alcanzan salarios superiores en un 25%. Así por ejemplo, en diciembre de 2017 se observó que los caballeros percibían \$ 369,34 como Salario Básico Unificado (SBU), mientras que las damas \$ 295, 44. Para marzo 2019, el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo es \$398,4. Mientras que para una mujer con empleo es de \$318,2 (El telegrafo, 2018).

### 11.20. Tasa de desempleo



**Figura 21:** Tasa de desempleo

A diciembre de 2019, las tasas de desempleo nacional por sexo se ubicaron en 4.6% para las mujeres y 3.3% para los hombres, presentando incrementos con respecto a diciembre de 2018 de 0.1 puntos porcentuales y 0.2 puntos porcentuales respectivamente. (Banco central del Ecuador, 2019)

### **11.21. Diferencia entre hombres y mujeres en cargos públicos en el Ecuador**

El Ecuador se ubica en el puesto 58 de 100 dentro del ranking del Índice de visibilidad de la Mujer 2019, lo que significa que se está por debajo del puntaje medio en términos de calidad y condiciones de vida para mujeres. Este fue el resultado que arrojó Nestpick, un motor de búsqueda que seleccionó a 100 países de todo el mundo que proporcionaron suficientes datos y recursos de sondeo para obtener una comprensión real de la habitabilidad de las mujeres en cada lugar.

El índice se enfoca en cuatro categorías que afectan la vida de las mujeres: infraestructura, desigualdad, legislación y trabajo, y dentro de las mismas se examinan temas como tasas de violencia doméstica, brecha salarial de género, necesidades básicas como la salud, la seguridad y la educación.

Uno de los puntajes más bajos que obtuvo Ecuador es en la subcategoría de mujeres empresarias. Sobre una calificación de 10 puntos, alcanzó tan solo 3,7. Además, tan solo 35% de mujeres ocupa puestos directivos de nivel superior y medio. En un aspecto más positivo, la categoría infraestructura muestra mejores resultados. Por ejemplo, la subcategoría de salud alcanzó un puntaje de 7,67 sobre 10, mientras que la de educación mantuvo un puntaje de 7,06. A pesar de esto, aún se debe mantener esfuerzos para lograr mejores indicadores puesto que en la subcategoría seguridad, que involucra delitos, violencia física/sexual, etc., Ecuador logra a penas sobrepasar el puntaje medio, con un 5,85. (Sánchez, Sánchez, Sánchez, & Sánchez, 2019)

### **11.22. Empresas privadas**

El estudio de mujeres ejecutivas realizado anualmente por deloitte, tiene como finalidad obtener una medición del impacto de las mujeres ejecutivas en el mercado laboral ecuatoriano, entre las principales empresas del país. En esta edición participaron 94 empresas nacionales y multinacionales de varias industrias que

emplean alrededor de 40,627 personas y cuyas ventas en conjunto sobrepasan los USD \$4,900 millones.

Un 9% de mujeres ocupan la posición de presidente, cifra que al compararla con el resultado del año pasado (13%) por lo que muestra una disminución en este aspecto, a pesar de los esfuerzos realizados. El porcentaje de mujeres en la vicepresidencia disminuye al 7% (versus 12% del año anterior), mientras que, en el cargo de Gerente General, las cifras aumentan con un 24% (18% año pasado). Del porcentaje de mujeres en puestos estratégicos, un 49% de los encuestados afirma que tiene hasta 10% de ejecutivas en cargos de mando medio alto y alto. Un 11% asegura tener entre 10% y 20% de mujeres en puestos ejecutivos, mientras que se registra un aumento al 14% de mujeres ocupando posiciones altas entre 20% a 30% son mujeres. Así también se registra considerablemente un aumento al 21% tienen de 30% a 40% de mujeres y por último el 5% indica tener más de 50% de mujeres entre su personal que ocupa puestos estratégicos de nivel medio alto y alto.

Las áreas donde se destacan las mujeres ejecutivas son principalmente el área de recursos humanos con un 23%, que, comparándolo con el año anterior sigue liderando; finanzas y contabilidad baja 2 puntos ocupando la segunda posición con un 20%, en tercer lugar se encuentra el área de ventas con el 16%. Le sigue marketing con el 10%, producción con un 8%, la gerencia general con el 7%.

Finalmente, el 4% de mujeres se encuentra en el área de logística y el 9% en otros. Diferencia en remuneraciones Acerca de las principales razones para que se den diferencias salariales entre hombres y mujeres, la primera radica en una menor negociación por parte de las mujeres (25%), seguido con una diferencia mínima de un punto (24%) dado por la cultura, esto significa, la creencia que los hombres deban ganar más que las mujeres. Así también, el no valorar de igual forma el trabajo, le corresponde un 19% versus al 23% del año anterior. Un 18% indica que no existen diferencias salariales, mientras que un 8% lo atribuye a que las remuneraciones y comisiones son mayores para los hombres. (Sánchez, Sánchez, Sánchez, & Sánchez, 2019)

## 12. Conclusiones

- Se recopiló información importante de artículos, revistas, documentos y sitios web oficiales que aportaron a la información necesaria para conocer las variables que intervienen en la tasa de desempleo de la mujer, las cuales son la edad, las políticas internas institucionales y como principal factor la desigualdad de género.
- Mediante la técnica de la encuesta se logró determinar los problemas que más afectan hoy en día a las mujeres trabajadoras de la Provincia de Loja. El motivo principal es que existen estereotipos de género, creencias, tradiciones, religiones que idealizan la participación laboral de la mujer y los cuales no permiten que se desarrollen adecuadamente en la industria laboral. El 65.58% de las personas encuestadas considera que en los últimos años ha aumentado el índice de pobreza del país debido a los factores ya mencionados anteriormente.
- Se determinó cual fue el impacto económico y social del desempleo en la población femenina. Durante el periodo 2016-2019 en lo económico las empresas en tiempo de recesión optaron por la reducción de empleados. En el año 2019 la tasa de desempleo se ubicó en el 19% para los hombres y en el 16% para las mujeres. Aunque se ha presenciado una disminución en el desempleo de las mujeres, se sigue evidenciando los problemas que las afectan directamente. En el ámbito social hubo un incremento de la migración hacia otros países que proporcionaban una fuente de trabajo. También se evidenció un aumento de emprendimientos por parte de mujeres que se han sido despedidas de sus antiguos trabajos.

### 13. Recomendaciones

- Se recomienda a los futuros lectores que usen fuentes actuales (bibliografía) que muestren las estadísticas de desempleo del país para que de esa manera se obtengan resultados reales y verídicos de acuerdo al lugar en donde viven.
- Se recomienda desarrollar encuestas para obtener información y resultados reales, los cuales ayudan a realizar una investigación que demuestre la realidad del país, complementando estos resultados aplicando entrevistas, las cuales ayudarán a conocer la realidad y motivos por los cuales las personas se encuentran desempleadas.
- Para finalizar, se recomienda a los futuros gobernantes del país seguir mejorando el “Plan de Creación de Oportunidades”, con la finalidad de reducir el impacto económico y social que se ha vivido en los últimos años. Aumentando las condiciones de vida de las personas, logrando que tengan las mismas oportunidades y reduciendo la brecha existente entre ambos géneros.

## 14. Bibliografía

- Castillo, C. (2015). *Roles de género y trabajo asalariado de la mujer*. Obtenido de <https://contaduriapublica.org.mx/2015/12/01/roles-de-genero-y-trabajo-asalariado-de-la-mujer/>
- Donoso, A., & Valdés, T. (octubre de 2007). *Participación política de las mujeres en América Latina*. Obtenido de <file:///D:/Downloads/Participaci%C3%B3n%20pol%C3%ADtica%20de%20las%20mujeres%20en%20AL%20ALOP.pdf>
- Leal Villegas, P. (2013). *La economía mundial actual y el éxito de los países emergentes*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/325/32527004003.pdf>
- Lozano Chaguay, S., Ronald, R., & Lozano Chaguay, L. (2020). *Dianelt*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7635978>
- Sen, A. (diciembre de 1998). *oocities.org*. Obtenido de <http://www.oocities.org/pjabad/sendeseuropa.htm>
- Agencia Nacional de Igualdad de Género. (ABRIL de 2014). Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-de-Mujeres-y-Igualdad-de-Genero.pdf>
- Argeniz Pèrez, A. D. (ABRIL de 2021). *EL ÁMBITO LABORAL SIN GARANTÍAS EN TIEMPOS DE PANDEMIA*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/52990/1/P%c3%a8rez%20Diego-Berm%c3%b9dez%20Concepci%c3%b2n%20BDER-TPrG%20010-2021.pdf>
- Armando. (2021). *Técnicas Bibliográficas y Documentales de La Investigación Científica*. Obtenido de SCRIBD: <https://es.scribd.com/document/327355125/Tecnicas-Bibliograficas-y-Documentales-de-La-Investigacion-Cientifica>
- Arráez, M., Calles, J., & Moreno, L. (2002). *La Hermenéutica: una actividad interpretativa. SAPIENS*.
- Banco central del Ecuador. (2019). *REPORTE TRIMESTRAL DE MERCADO LABORAL*. Obtenido de Dirección Nacional de Síntesis Macroeconómica: <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/Empleo/imle201912.pdf>

- Bermúdez Salvador, C. A. (2020). *El ámbito laboral sin garantías en tiempos de pandemia en Ecuador en el año 2020*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/52990>
- Bladimir, J. (2016). *PORCENTAJES DE LA tasa de desempleo*. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/10065/1/TESIS%20FINAL.pdf>
- Blasco, L. S. (2011). *Cosas de arquitectos*. Obtenido de Metodología proyectual por Bruno Munari: <https://www.cosasdearquitectos.com/2011/03/metodologia-proyectual-por-bruno-munari/>
- Bonet, M. A. (2014). *DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL*. Obtenido de [https://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260\\_4.pdf](https://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf)
- Burin, M. (2007). *xenero.webs.uvigo.es*. Obtenido de impacto del desempleo y de la globalización en las relaciones entre los generos : [https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/mabel\\_burin/trabajo.pdf](https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/mabel_burin/trabajo.pdf)
- Bustos, H. M. (2021). *Repositorio*. Obtenido de EL MÉTODO FENOMENOLÓGICO:: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52192549/lealnestorepistemologia-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1636386759&Signature=QaHtnLyu~yH88TC79Lw1fnw90paLh5VmgHuxtyX4YabDG4aGAhZ0QAXMuoG1q-3skcTlwpertrUzpxkLUVSAeMVmygXfRabnnUZm0ZzRUHARF3SLR4Q4att0dUXI-0tzc0tP>
- Cabrales Salazar, Ó. (2011). La precarización. *Revista Tendencias & Retos*, 15.
- Cabrera, A. A. (2014). *sciencedirect*. Obtenido de Historia Económica Mundial 1950–1990: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185084914704207>
- Castañeda Cepeda, & Grace , S. E. (2019). *Repositorio*. Obtenido de Análisis del incremento del desempleo en el Ecuador, período 2014 – 2018: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3503>
- Castellanos, L. R. (2017). *Técnica de Observación*. Obtenido de Metodología de la investigacion : <https://lcmetodologiainvestigacion.wordpress.com/2017/03/02/tecnica-de-observacion/>

- Cebrián, I., & Moreno, G. (2018). *funcas.es*. Obtenido de Desigualdades de género: [https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS\\_PS/027art05.pdf](https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art05.pdf)
- CNP. (2021). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida*. Obtenido de [https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL\\_0K.compressed1.pdf](https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf)
- Constitución Española. (1978). *Constitución Española*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>
- Contreras, M. Y., & Cano Hernández, K. (2011). Tipología del desempleo: un análisis a través de la Curva de Beveridge. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 19.
- Díaz, R. C. (2017). *EL DESEMPLEO Y SUS AFECTACIONES EN LA SOCIEDAD VICTORENSE*. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/desigualdad/46-el-desempleo-y-sus-afectaciones.pdf>
- E, C., Tipán, S., & García, F. (2017). *INCIDENCIA Y DETERMINANTES DEL DESEMPLEO EN EL ECUADOR*. Obtenido de CORE: <https://core.ac.uk/download/pdf/12391777.pdf>
- El comercio. (08 de Marzo de 2018). *La mujer ecuatoriana se enfrenta a desigualdad en el mundo laboral*. Obtenido de EL COMERCIO: <https://www.elcomercio.com/actualidad/mujer-ecuador-desigualdad-laboral-diadelamujer.html>
- El comercio. (07 de Marzo de 2019). *La brecha salarial de género en Ecuador se encuentra en un 20 %*. Obtenido de L COMERCIO: <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/brecha-salarial-mujer-ecuador-igualdad.html>
- El telegrafo. (07 de Marzo de 2018). *El 37% de mujeres ocupa cargos directivos y administrativos en Ecuador*. Obtenido de EL TELEGRAFO: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/en-ecuador-el-37-de-mujeres-ocupa-cargos-directivos-y-administrativos>
- El telegrafo. (17 de Diciembre de 2018). *Las mujeres ganan 20% menos de salario que los hombres*. Obtenido de EL TELEGRAFO: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/1/mujeres-desigualdad-salarial>

- EPA. (2016). *Encuesta de Población Activa (EPA)*. Obtenido de <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0416.pdf>
- Espino Granado, A. (junio de 2014). *scielo.isciii.es*. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0211-57352014000200010](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352014000200010)
- Espino, A., & Sanchis Dos Santos, D. (2019). *EL MERCADO LABORAEL MERCADO LABORAL Análisis de sus Características por estratos social y desafíos en materia de politica publica*. Obtenido de <file:///D:/Downloads/UNDP-RBLAC-INFORMEPNUDCARACTERIZACI%C3%93N.pdf>
- Espinoza Mina, Gallegos Barzola, M. (s.f.).
- Fassler, C. (2007). *catedraunescodh.unam*. Obtenido de Desarrollo y participación política de las mujeres: [https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres\\_ORIGINAL/menu\\_superior/Doc\\_basicos/5\\_biblioteca\\_virtual/5\\_participacion\\_politica/4.pdf](https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres_ORIGINAL/menu_superior/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/5_participacion_politica/4.pdf)
- Feministas, U. (2019). *En relación con el motivo de no buscar empleo de la población*. Obtenido de [https://www.ugt.es/sites/default/files/12.\\_ultimo\\_informe\\_8\\_marzo\\_2020.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/12._ultimo_informe_8_marzo_2020.pdf)
- Fuentes Valdivieso, R. (2013). *Acoso laboral o mobbing y violencia de género*. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r38415.pdf>
- Icart, I. B., & Santamaría Velasco, C. A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Scielo* .
- INEC. (2017). *Reporte de Economía Laboral*. Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2017/Septiembre/Informe\\_Economia\\_laboral-sep17.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2017/Septiembre/Informe_Economia_laboral-sep17.pdf)
- INEC. (2020). *Discriminación y abuso laboral en el Ecuador*. Obtenido de <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2020/11/ana%CC%81lisis-de-la-violencia-de-genero-en-ecuador-2020.-20-11-2020ai.pdf>
- INEC. (2020). *Instituto nacional de estadísticas y censos*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web->
- Izquierdo, T., & Horacio, J. A. (2010). Valores Culturales y Consecuencias Psicosociales del Desempleo en America latina. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 11.

- Joaquín, C. C. (2016). LOS EFECTOS DE LA LEY DE IGUALDAD EN LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN ESPAÑA. *aposta*, 68. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4959/495952483007/495952483007.pdf>
- Johnson y Layard. (2008). *La Tasa Natural de Desempleo en Colombia y sus Determinantes*.
- Junior, H. S. (2016). *Abuso laboral*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Lara, M., Sánchez, U., & Rivera, C. (2018). *Repositorio*. Obtenido de La mujer en el mercado laboral: <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1265>
- Meneses, K., Cordova, G., & Aguirre, K. (20 de Noviembre de 2021). Lo más destacado y sobresaliente que caracteriza al mercado laboral ecuatoriano en siete hechos estilizados. (U. d. Américas, Ed.) *Revista Economía y Política*(33,1-34). doi:<https://doi.org/10.25097/rep.n33.2021.01>
- Morrison, A., & Loreto Biehl, M. (1999). *publications.iadb.org*. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-costo-del-silencio-Violencia-dom%C3%A9stica-en-las-Am%C3%A9ricas.pdf#page=53>
- Muñoz, K. B. (Mayo de 2019). *Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202021000300222](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000300222)
- Nieves, L., Moltó, M., & Sánchez, R. (2004). Desigualdades de género en el trabajo. La brecha de género en el empleo y la distribución de las. *Economía Pública, Social y Cooperativa*, 23.
- OIT . (16 de Marzo de 2020). *Desempleo, informalidad e inactividad asedian a los jóvenes en América Latina y el Caribe*. Obtenido de OIT: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_738631/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_738631/lang-es/index.htm)
- OIT. (2014). *ORGANIZACION INTERNACIONAL DE TRABAJO*. Obtenido de Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_563303.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf)

- OIT. (2017). *Analizar el desempleo y el subempleo* . Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_563303.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf)
- OIT. (16 de marzo de 2020). *Desempleo, informalidad e inactividad asedian a los jóvenes en América Latina y el Caribe*. Obtenido de OIT: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_738631/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_738631/lang-es/index.htm)
- OIT. (2020). *Organizacion Internacional de Trabajo* . Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_733198.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_733198.pdf)
- Olano Pomar, O. E. ( 2017). *ACOSO LABORAL*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5437/1/T2149-MDTH-Olano-El%20acoso.pdf>
- Osorno del Rosal M, & Navarro Ibàñez,, P. M. (2000). Actividad y desempleo femenino: *redalyc.org*, 21.
- Palacio Morena, J. (2020). *El Mercado De Trabajo: análisis y políticas*. Obtenido de <https://www.euroresidentes.com/libros/empresa/Mercado%20de%20trabajo.pdf>
- Palma Samaniego , M. (2017). *Emprendimiento y responsabilidad social: Análisis estadístico de la participación de la mujer en Ecuador*. Obtenido de <https://investigacion.utmachala.edu.ec/proceedings/index.php/utmach/article/view/123/101>
- Prada, M. G. (2014). *El Desempleo* . Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/10065/1/TESIS%20FINAL.pdf>
- Revista Lideres. (2019). *Las diferencias salariales persisten*. Obtenido de Revista Lideres: <https://www.revistalideres.ec/lideres/diferencias-salariales-persisten.html>
- Reyes, C. M., Rea García, F., & Pizarro Hernández, K. (2014). *Centralidad del trabajo absoluta, centralidad del trabajo relativa, importancia del trabajo, Ecuador*. Obtenido de <https://enlace.ueb.edu.ec/index.php/enlaceuniversitario/article/view/133/209>
- Ríos, M. (2014). *Desigualdad y violencia laboral*. Obtenido de [https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16\\_DiplomadoMujere](https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16_DiplomadoMujere)

s/lecturas/modulo2/2\_MarcelaLagarde\_El\_derecho\_humano\_de\_las\_mujeres\_a\_una\_vida\_libre\_de\_violencia.pdf

Romo, H. L. (1998). *La metodología de encuesta*. Obtenido de biblioteca.marco.edu: [https://biblioteca.marco.edu.mx/files/metodologia\\_encuestas.pdf](https://biblioteca.marco.edu.mx/files/metodologia_encuestas.pdf)

Sánchez, J., Sánchez, J. L., Sánchez, J., & Sánchez, V. (06 de Junio de 2019). *La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7049448.pdf>

Solow, R. M. (2017). El mercado de trabajo como institución social . *Economía Aplicada* , 5.

Stotsky, J. G. (01 de Octubre de 2006). *Género y su relevancia para la política macroeconómica: una encuesta*. Obtenido de Documentos de trabajo del FMI: <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/001/2006/233/001.2006.issue-233-en.xml?Tabs=citedby-102778>

Sumba-Bustamante, R. Y. (24 de octubre de 2020). *El desempleo en el ecuador: causas y consecuencias*. Obtenido de [file:///C:/Users/Dayana/Downloads/Dialnet-EIDeseempleoEnElEcuador-7659441%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Dayana/Downloads/Dialnet-EIDeseempleoEnElEcuador-7659441%20(1).pdf)

Terán, T. C. (2020). *Desigualdad Laboral Y falta de empleo* . Obtenido de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/16093/8/TFLACSO-2020TCPT.pdf>

Terán, T. C. (2020). *Desigualdades y violencia de género labora*. Obtenido de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/16093/8/TFLACSO-2020TCPT.pdf>

Torns, T., & Recio Cáceres, C. (2012). LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO: ENTRE LA CONTINUIDAD Y LA TRANSFORMACIÓN. *Economía Crítica*, 25.

Torres Peñafiel, N., Fierro López , P., & Alonso Alemán, A. (2017). *Redalyc.org*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425553381014.pdf>

UGT. (2018). *Balance de la situación del empleo de las mujeres 2018-2019*. Obtenido de [https://www.ugt.es/sites/default/files/12.\\_ultimo\\_informe\\_8\\_marzo\\_2020.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/12._ultimo_informe_8_marzo_2020.pdf)

Universidad de Jaén, España. (2016). Análisis del emprendimiento femenino atendiendo a la influencia del rol de la mujer en el acceso al mercado laboral y

a la educación superior. *Opción*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048901021.pdf>

Vargas, P. J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de Información Laboral* , 10.

Vargas., P. J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de Información Laboral num.6/2017 parte Artículos doctrinales*, 10. Obtenido de <https://parlamento-cantabria.es/sites/default/files/dossieres-legislativos/Jimenez.pdf>

Veléz, E. (2018). *Análisis del Desempleo en Ecuador en el periodo 2010-2017*. Un. Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/7724/1/13531.pdf>

## 15. Anexos

### 15.1. Anexo1: Certificación de aprobación del proyecto de investigación de carrera



INSTITUTO TECNOLÓGICO  
SUDAMERICANO  
Creciendo por el talento

**VICERRECTORADO ACADÉMICO**

---

Loja, 30 de Marzo del 2022  
Of. N° 27 -VDIN-ISTS-2022

Sr.(ta). MARTINEZ CORDOVA ALEXIS JOSUE  
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA SUPERIOR EN ADMINISTRACION  
FINANCIERA  
Ciudad

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarles que una vez revisado el anteproyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado **EL DESEMPLEO EN LAS MUJERES Y EL PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN ACTIVA FEMENINA DE LA PROVINCIA DE LOJA 2016- 2019**, el mismo cumple con los lineamientos establecidos por la institución; por lo que se autoriza su realización y puesta en marcha, para lo cual se nombra como director de su proyecto de fin de carrera (el/la) Mgs. MARIA VERONICA PAREDES MALLA.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,



Ingeniero Germán Patricio Villamarín Coronel Mgs.  
**VICERRECTOR DE DESARROLLO E INNOVACION DEL ISTS**



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO  
VICERRECTORADO  
SUDAMERICANO



## VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 30 de Marzo del 2022

Ci. N° 25 -VDIN-ISTS-2022

Sr.(ta), ROMERO JUMBO ALEX FABRICIO

**ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA SUPERIOR EN ADMINISTRACION FINANCIERA**

Ciudad

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarles que una vez revisado el anteproyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado **EL DESEMPLEO EN LAS MUJERES Y EL PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN ACTIVA FEMENINA DE LA POVINIA DE LOJA 2016- 2019**, el mismo cumple con los lineamientos establecidos por la institución; por lo que se autoriza su realización y puesta en marcha, para lo cual se nombra como director de su proyecto de fin de carrera (ella) Mgs. MARIA VERÓNICA PAREDES MALLA.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,

Ing. Germán Patricio Villamarín Coronel Mgs.  
VICERRECTOR DE DESARROLLO E INNOVACION DEL ISTS



## 15.2. Anexo 2: Entrega resultados



Ing. María Verónica Paredes Malla. Mgs.

**DIRECTORA DEL PROCESO DE TITULACIÓN**

### **CERTIFICA:**

Que los jóvenes Alex Fabricio Romero Jumbo con número de cédula 1150071585 y Alexis Josué Martínez Córdova han desarrollado al 100% la propuesta de acción y entregaron los resultados de su proyecto de titulación denominado: **“EL DESEMPLEO EN LAS MUJERES Y EL PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN FEMENINA ACTIVA DE LA PROVINCIA DE LOJA PERIODO 2016- 2019”**.

En todo en cuanto certificar en honor a la verdad

Atentamente;

---

Ing. María Verónica Paredes Malla. Mgs.

**DIRECTORA - PROCESO DE INVESTIGACIÓN**

### 15.3. Anexo 3: Modelo de encuesta



#### ENCUESTA

La presente encuesta se la realiza como técnica de investigación para realizar el proyecto de fin de carrera previo a la obtención de título de tecnólogo en Administración Financiera mismo que tiene como objeto identificar: “El desempleo en las mujeres y el porcentaje de la población femenina activa de la provincia de Loja periodo 2016-2019”, en virtud a lo anterior se le agradecerá de forma especial su colaboración para responder las preguntas que encontrará a continuación. No está por demás resaltar que los datos que Ud. exponga serán tratados con profesionalismo, discreción y responsabilidad.

1. **Considera Ud., que en los últimos años ha ido en aumento el índice de desempleo en las mujeres de la provincia de Loja.**  
 Si ( )      No ( )  
 Porque.....
2. **Cree Ud. Que en la provincia de Loja existe alta demanda de trabajos en las empresas que desempeñen las mujeres.**  
 Si ( )      No ( )
3. **Por qué cree Ud. Que la mayor parte de la población desempleada pertenece a las mujeres.**  
 Desigualdad de género ( )      Superioridad ( )  
 Machismo ( )      Ego ( )
4. **El desempleo de la mujer es una causa para que el índice de pobreza aumente a nivel de la provincia de Loja.**  
 Si ( )      No ( )
5. **Al momento de contratar una mujer considera Ud. Que aún existe desigualdad de género en la empresa.**  
 Si ( )      No ( )
6. **Piensa Ud. que las mujeres poseen las mismas habilidades que un hombre, por lo tanto pueden desempeñarse en cualquier área dentro de la empresa.**  
 Si ( )      No ( )
7. **Conoce Ud. Alguna empresa que tenga una política estricta en donde conste que su personal debe ser conformado solo con hombres.**  
 Si ( )      No ( )
8. **Considera Ud. Que a una mujer le afecta psicológicamente el estar desempleada.**  
 Si ( )      No ( )
9. **Según su criterio personal considera Ud. Que el ser hombre es una ventaja para conseguir trabajo.**  
 Si ( )      No ( )
10. **Conoce Ud. si alguna empresa paga menos a las mujeres que los hombres por realizar un trabajo de igual valor.**  
 Si ( )      No ( )



### 15.5. Anexo 5: Presupuesto

El total del presupuesto para el presente trabajo investigativo será financiado en un 100% por los autores.

**Tabla 15:** Centro de impresiones ciudad de Loja.

<b>PRESUPUESTO</b>		
<b>Aporte del investigadores</b>		
2	Alex Romero	\$980,00
	Alexis Martínez	\$980,00
<b>TOTAL INGRESOS</b>		<b>\$1.960</b>
<b>EGRESOS</b>		
<b>RECURSOS MATERIALES</b>		
1	Internet	\$22,00
4	Anillado	\$60,00
1	Impresiones	\$40,00
2	Empastados	\$40,00
1	Transporte	\$50,00
2	Proyecto de titulación	\$1.788
<b>TOTAL EGRESOS</b>		<b>\$1.960,00</b>

**Nota:** Adaptado del manual de titulación.

15.6. Anexo 6: Evidencias fotográficas



## 15.7. Anexo 7: Certificado aprobación abstract



**INSTITUTO TECNOLÓGICO  
SUDAMERICANO**  
Escuela para la Superación



**EA** ENGLISH AREA  
SUDAMERICANO INSTITUTE



**CIS** CENTRO  
DE IDIOMAS  
SUDAMERICANO

**CERTE. N° 0011-RH-ISTS-2022**  
*Loja, 30 de Abril de 2022*

---

*El suscrito, Lic. Ricardo Javier Herrera Morillo, DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS - CIS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO "SUDAMERICANO", a petición de la parte interesada y en forma legal,*

**CERTIFICA:**

*Que el apartado **ABSTRACT** del Proyecto de Investigación de Fin de Carrera de los señores **MARTINEZ CORDOVA ALEXIS JOSUE Y ROMERO JUMBO ALEX FABRICIO** estudiantes en proceso de titulación periodo Octubre 2021 – Mayo 2022 de la carrera de **ADMINISTRACIÓN FINANCIERA**, está correctamente traducido, luego de haber ejecutado las correcciones emitidas por mi persona; por cuanto se autoriza la presentación dentro del empastado final previo a la disertación del proyecto.*

*Particular que comunico en honor a la verdad para los fines académicos pertinentes.*

***English is a piece of cake!***



**Lic. Ricardo Javier Herrera Morillo**  
**DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS ISTS - CIS**

DATE: \_\_\_\_\_  
Lic. Ricardo Herrera  
ENGLISH TEACHER

**Matriz: Miguel Riofrío 156-26 entre Sucre y Bolívar**