



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA ADMINISTRATIVA

TITULACIÓN DE ECONOMISTA

**Análisis de la discriminación salarial por género en el sector formal e informal
del Ecuador periodo 2008 y 2012**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Carrera Duque, Libia Mariela

DIRECTOR: Ordóñez Cuenca, Jessica Andrea, MSc

LOJA - ECUADOR

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Economista.

Jessica Andrea Ordóñez Cuenca.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN DE ECONOMÍA

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: **Análisis de la Discriminación Salarial por Género en el Sector Formal e Informal del Ecuador Periodo 2008 y 2012** realizado por **Carrera Duque Libia Mariela** ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Octubre de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, **Libia Mariela Carrera Duque** declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: **Análisis de la Discriminación Salarial por Género en el Sector Formal e Informal del Ecuador Periodo 2008 y 2012**, de la Titulación de Economista, siendo la Eco. Jessica Andrea Ordóñez Cuenca directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f) -----

Carrera Duque Libia Mariela

Cédula: 1104038748

DEDICATORIA

Dedico este trabajo primeramente a Dios quien me ha brindado una familia maravillosa, por darme la fuerza para seguir adelante y darme la sabiduría y el entendimiento para cumplir mis metas. A mi hijo David mi razón de ser y sentido en la vida quien por el he luchado siempre y por aquellas veces que no pude dedicarme a él a tiempo completo, tú eres mi vida entera. A mis padres Edgar y Cumandá que me han brindado su apoyo incondicional y quienes me han enseñado a encarar las adversidades. A ti mi amor por tu apoyo, comprensión y amor.

A todos gracias por escucharme gracias por ser parte de mi vida; son lo mejor que me ha pasado.

AGRADECIMIENTO

Agradecer de manera especial a mi familia por el esfuerzo realizado, ya que sin su sacrificio la culminación de mi carrera no hubiese sido posible. Agradezco a mi directora de tesis Msc. Jessica Ordóñez por su paciencia, esfuerzo y dedicación, al igual que al Eco. Daniel Maldonado y Eco. Tangya Tandazo cuya labor desinteresada ha hecho de éste sueño una hermosa realidad.

En general quisiera agradecer a todas y cada una de las personas que han convivido en la etapa estudiantil desde los más profundo de mi corazón les agradezco el haberme brindado todo el apoyo, colaboración, ánimo y sobre todo cariño y amistad.

A todos mil gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I TEORÍAS ECONÓMICAS DE DISCRIMINACIÓN.....	4
1.1. Introducción al Capítulo I.....	5
1.1 Teorías de discriminación salarial.....	5
1.2 Evidencia Empírica.....	8
CAPITULO II PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL ECUATORIANO.....	11
2.1 Introducción al Capítulo II.....	12
2.2 Exposición de Variables.....	13
2.2.1 Análisis de Resultados	13
CAPÍTULO III Índice de Duncan y Duncan.....	23
3.1 Introducción al Capítulo III.....	24
3.2 Indicadores de Discriminación.....	29
3.3 Segregación en el Mercado Laboral.....	30

Conclusiones.....	32
Recomendaciones.....	34
Anexos.....	35
Bibliografía.....	43

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Gráfico No 1.....	14
Gráfico No 2.....	15
Gráfico No 3.....	16
Gráfico No 4.....	17
Gráfico No 5.....	18
Gráfico No 6.....	19
Gráfico No 7.....	20
Gráfico No 8.....	21
Gráfico No 9.....	22
Tabla 1.....	27
Tabla 2.....	28
Tabla 3.....	28
Grafica No 10.....	29
Tabla 1.....	36
Tabla 2.....	37
Tabla 3.....	37
Tabla 4.....	38
Tabla 5.....	39
Tabla 6.....	39
Tabla 7.....	40
Tabla 8.....	41

Tabla 9.....	42
--------------	----

RESUMEN

Existen obstáculos al ingreso de ciertos grupos de trabajadores a determinadas actividades en el mercado laboral, limitándolos a un reducido número de ocupaciones. La Discriminación Salarial por Género en nuestro país ha ido desapareciendo logrando que las mujeres puedan obtener igual trato frente a los hombres dentro del mercado laboral ecuatoriano.

Las variables más significativas que intervienen para que exista discriminación de un sexo frente al otro, en los años 2008 como 2012 ha sido equitativa la participación de la mujer en la PEA ecuatoriana, recibiendo éstas salarios similares a los del sexo masculino. El grado de Instrucción de la mujer también ha dejado de ser un problema a las que se enfrentan, lo que implica que la mayoría de las mujeres ecuatorianas se encuentran con un grado equitativo frente al sexo masculino.

El Índice de Duncan, es el que ha podido despejar de una manera más clara la igualdad que ha logrado el sexo femenino frente a los hombres entre los años 2008 y 2012.

Palabras claves: discriminación, salario, género, sector formal, sector informal.

ABSTRACT

There are many ways in which people may differ by the preference of a work or other, there are obstacles to the admission of certain groups of workers to certain activities in the labour market, limiting them to a small number of occupations. Wage discrimination by gender in our country has been disappearing achieving that women can obtain equal treatment men within the Ecuadorian labour market.

Note that you mentioned the most significant variables involved so that there is facing each other, sex discrimination in the years 2008 and 2012 has not been equitable participation of women in the Ecuadorian PEA, receiving these wages similar to the male sex. The degree of instruction of the woman also is no longer a problem to that face, which means that the majority of Ecuadorian women are a fair degree against the male sex.

The Duncan index is which has been clear in a clearer way equality achieved by women against men between the years 2008 and 2012.

KEYWORDS: discrimination, wage, gender, formal and informal sector.

INTRODUCCIÓN

El objetivo del trabajo es analizar la discriminación salarial de sexo en el sector formal e informal del Ecuador durante el periodo 2008 y 2012. Al finalizar se concluye que las mujeres están segregadas con respecto a los hombres al realizar la misma ocupación, pese a que la participación de la mujer en el mercado laboral ha crecido significativamente en algunos tipos de contratación dentro del mercado laboral.

Las preguntas de investigación que guía el estudio son: ¿Cuál es la participación en el mercado laboral del sexo femenino? ¿Ha existido discriminación salarial por género en el país? ¿En qué tipo de contratación existe mayor discriminación salarial a nivel nacional?, partiendo de la hipótesis en que la discriminación salarial afecta a las mujeres en el sector formal de la economía ecuatoriana.

Se sabe que el sector formal incorpora capital humano calificado, lo que involucra una motivación especial para el empleo en este sector que enlaza actividades estrechamente relacionadas con la comunidad y con el bienestar social. Sin embargo la mujer al aplicar a un puesto de trabajo es discriminada por su estado civil, número de hijos, edad, lo que deja fuera de este campo a muchas mujeres que no pueden formar parte de este sector (Castillo Zamora , 2012).

Lo que ha motivado a la investigación del mercado laboral y la participación del sexo femenino y masculino el cual se lo ha dividido en tres capítulos. En el primero, se presenta las principales teorías económicas sobre discriminación salarial. En el segundo, se expone la participación de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano, asimismo, se realiza el análisis exploratorio de datos y finalmente el análisis de grado de segregación salarial.

La metodología utilizada es de tipo analítica, con datos de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo del Ecuador ENEMDU en los años 2008 y 2012 del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC), donde las variables analizadas son sexo, sector de ocupación y condición de actividad de las personas que integran la PEA, dichas variables aportaran al desarrollo de la investigación, la hipótesis se comprueba a través del índice de Duncan y Duncan. Finalmente se esbozan las respectivas conclusiones y recomendaciones de esta investigación.

CAPÍTULO I

TEORÍAS ECONÓMICAS DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL

1.1. Introducción al Capítulo I.

En este capítulo se revisan los principales aportes teóricos sobre la discriminación laboral y salarial. Además se revisa algunos trabajos empíricos sobre este tema y se expone los fundamentos teóricos de la metodología a aplicar para analizar la discriminación laboral en Ecuador.

1.1 Teorías de Discriminación Salarial.

Haciendo una referencia de lo que son las principales escuelas de pensamiento económico se menciona a la escuela clásica, de la cual se encuentran significativas aportaciones respecto al estudio de discriminación, cabe destacar que se resaltan dos figuras: Adam Smith y John S. Mill (Neffa, Pérez, Toledo, & Albano, 2007).

Smith realizó un estudio de las diferencias salariales en su obra la Riqueza de las Naciones, destaca como causas la discriminación en el empleo *“la facilidad o dificultad, la limpieza o suciedad, la honra o la deshonra que suponga el empleo”, “La facilidad, o dificultad, y el mayor o menor coste del aprendizaje”, “la continuidad o eventualidad del empleo”, “la mayor o menor responsabilidad que se deposite en los trabajadores.” “la mayor o menor probabilidad de éxito.”*

Respecto de la primera diferencia *“la facilidad, o dificultad, y el mayor o menor coste del aprendizaje”* destaca que el desarrollo en el campo ocupacional va a ser el reflejo de la formación, si todos los trabajadores no son perfectamente intercambiables, los salarios no tienen por qué ser iguales en las distintas ocupaciones, indica que una persona con un grado de educación más alto ganaría más dinero que las otras personas en el mercado laboral, ya que gracias a sus conocimientos esta persona podía ser mejor remunerada (Smith, 1794).

Smith sin duda fue uno de los pioneros que pudo determinar cada una de las diferentes características de discriminación salarial que existían en esta época.

Otro autor clásico John S. Mill, el cual aceptó los argumentos de Smith sobre las diferencias salariales. No obstante, también ofreció algunas ideas nuevas respecto del papel de la educación en las diferencias salariales. Según este autor y en contraste con Smith, la educación que se impartía en las escuelas de su tiempo, más que un mecanismo de nivelación social era un instrumento para la perpetuación las diferencias de clase. De todas estas ideas surge la teoría moderna de las diferencias salariales en los años sesenta, a raíz de las primeras investigaciones en el campo del capital humano (Neffa, Pérez, Toledo, & Albano, 2007).

La otra escuela de pensamiento neoclásica resaltando la figura de Becker (1971), citado por Martínez (2001), señala que las personas tienen un “gusto por la discriminación” es decir que los individuos de color sufren esta discriminación cuando existe una diferencia en su remuneración con las personas blancas.

Seguidamente la escuela Keynesiana, defendió las aportaciones de las escuelas antes mencionadas. Rodríguez (2006) sostiene que, sin duda, fue Keynes quien observó que, para que se pueda abolir la discriminación de los salarios deberían existir políticas que frenaran las altas tasas de desempleo altas y por ende que exista una igualdad en los ingresos.

En la escuela Keynesiana, la discriminación salarial no solo diferencia los tipos de discriminación existentes en el mercado laboral y que afectan a la mayor parte de la sociedad; sino, también diferencia políticas que ayudan a frenar la misma, ya que el desarrollo social y la necesidad de que las remuneraciones de hombres como de mujeres sean equitativas, son beneficios que permiten abolir dicha segregación salarial.

La investigación se inclina con la línea de pensamiento clásica ya que la discriminación salarial de sexo ha venido acarreando problemas de inclusión al sexo femenino desde tiempos remotos, donde la mujer ha tenido que ir ganando espacio en su formación profesional. Se aplica el índice de Duncan y Duncan el mismo que aprecia con mucha objetividad la distribución del empleo por magnitud de los alejamientos que existen en la realidad, respecto de un valor de referencia al que se supone óptimo. Este índice habitualmente se utiliza para estimar la existencia de “segregación ocupacional” en algún estrato específico de la fuerza laboral en un cierto mercado de trabajo (EUMED, 1996).

A pesar de la amplia variedad de leyes, la discriminación puede ocurrir en los avisos de empleo, en la selección, evaluación, contratación y despido del personal, entre otros. Las leyes que se encuentran a nivel internacional en la Organización Mundial del Trabajo, prohíben la discriminación en relación con el empleo, entre las más importantes figuran las siguientes: Título VII de la Ley de derechos civiles de 1964 que prohíbe la discriminación laboral por motivos de raza, color, religión, sexo o nacionalidad. Ley de igualdad de salarios de 1963 (que protege a los hombres y las mujeres que realizan básicamente el mismo trabajo en el mismo establecimiento de la discriminación salarial por motivos de sexo. Ley contra la discriminación laboral por cuestiones de edad de 1967, que protege a las personas de 40 años de edad o más (Revista Internacional de Trabajo, 2005) .

En Ecuador la Constitución Política del país en algunas de sus versiones estipula la discriminación salarial; es así que para el año 1999 manifestaba en su artículo 36 sección segunda del trabajo que: “El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Velará especialmente por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez. Se prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer. El trabajo del cónyuge o conviviente en el hogar, será tomado en consideración para compensarle” (Constitucion Política del Ecuador , 1999).

En 2008 la Asamblea Nacional Constituyente en Principios de aplicación a los derechos en su Art. 11 expone:

“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación” (Constitución Política del Ecuador , 2008).

En ambos artículos de la Constitución se defiende los derechos de las personas a permanecer estables laboralmente, que se respetarán sus derechos y que se combatirá toda clase de discriminación; pero hay que preguntarse si en verdad los diferentes empresarios, empleadores y personas que tienen a su cargo un grupo humano de personas trabajando cumplen dicha ley, de lo contrario que la misma sea sancionada conforme se estipula.

Tasigchana & Triviño (2003) consideran que las mujeres han participado en el desarrollo socioeconómico del Ecuador, dicha contribución siempre ha estado condicionada por su propio género, de tal forma la participación de las mujeres en el desarrollo adquiere claridad fundamental cuando puede medirse como actividad económica.

Como es evidente la Constitución del país garantiza por medio de su Código de Trabajo, que se involucre a la mujer en el mercado laboral con las mismas oportunidades que los hombres, que den lugar a las mismas oportunidades ante el trabajo y con ello al desarrollo profesional de ambas partes.

Mantener la capacidad de oferta de trabajo tanto para hombres como para mujeres en iguales condiciones, con las mismas oportunidades y con participación compartida, es lo que poco o nada se observa en el ámbito laboral, hoy en día es claro notar que aunque exista mayor participación de las mujeres en el campo laboral, éstas están expuestas a un sin número de tratos discriminatorios.

Adicionalmente la teoría del mercado dual de trabajo de Piore (1985), menciona que la determinación de los salarios nombrados como primario y secundario, podrá ayudar de sobremanera a observar si realmente existe discriminación salarial en la ciudad. Los mercados primarios por definición son aquellos puestos de trabajo buenos y estos se caracterizan por su estabilidad y seguridad con elevados salarios; no así los mercados secundarios que poseen una característica contraria a lo que son los primarios; con ello los salarios son bajos, los puestos no tienen futuro, no existen escalas de ascenso o son mercados de trabajo inestables y se observa con frecuencia la existencia permanente de suspensiones y despidos (Thoaria, 1983).

El mismo autor considera que sí las mujeres perciben el mismo salario por el mismo trabajo que desempeñan los hombres, las mujeres pueden ser aisladas y discriminadas en la fuerza laboral tanto en los mercados primarios como secundarios (Thoaria, 1983).

Las teorías referenciales a tomar en cuenta para la demostración del tema son el Modelo de la Segregación Ocupacional de los autores Duncan y Duncan (1955).

1.2 Evidencia Empírica.

Los estudios realizados en lo que respecta al tema de discriminación salarial son diversos, entre los cuales se destaca a Lago (2002) el cual llegó a la conclusión que, en España la consolidación de la mujer en la economía remunerada ha ido acompañada de una significativa discriminación salarial por razones de género reflejando que el sueldo del personal femenino se sitúa alrededor del 70% con respecto a los hombres.

En la ciudad de Santiago de Chile en los años 1987-1998, se investigó la discriminación de salarios entre hombres y mujeres, los resultados indicaron que en el mercado laboral chileno los ingresos laborales entre hombres y mujeres, se asemejan por lo que no existe una fuerte discriminación hacia el sexo femenino. Concluyendo de esta manera que para el mercado laboral chileno no existió cambios con respecto a la discriminación salarial por género (Aguilar & Dresdner, 2000).

Jasso y Acevedo (2004) en un estudio realizado para México, muestran que la discriminación salarial y la segregación ocupacional son fenómenos aún vigentes en este país, las cuales están fuertemente asociadas a la estructura del mercado de trabajo que ofrece salarios distintos, según sexo y sin tener en cuenta otras características que influyen en el rendimiento potencial favorables a la mujer; indican que un determinante importante de discriminación es el estado civil que la mujer posea ya que se encontró que las mujeres casadas enfrentan una mayor discriminación con respecto a las solteras (Jasso & Acevedo, 2004).

La Unidad de Desarrollo Económico de la Secretaría de Hacienda Distrital de Cartagena de Indias Colombia, en el 2005 realizó un estudio de Discriminación Distrital de mujeres en dicha ciudad, obteniendo que, las mujeres ganan menos en comparación con el salario de los hombres. De ésta manera se estableció que en ésta ciudad aún persiste la discriminación en el mercado laboral de la mujer (Unidad de Desarrollo Economico de la Secretaria, 2009).

Existen algunos métodos para identificar discriminación salarial, como es el modelo de Blinder y Oaxaca aplicada por Tasigchana y Triviño en un estudio realizado para la ciudad de Guayaquil con el tema “Determinantes de la participación laboral de la mujer y discriminación salarial por género en el Ecuador” donde se determina la diferencia de salarios existente entre dos grupos de individuos (hombre-mujer) se recoge la diferencia entre las variables explicativas observables de los dos grupos y a su vez se recoge la diferencia entre las características no observables, medido éste por las discrepancias entre los parámetros de ambos géneros, determinando que la participación del sexo femenino es bajo en comparación con los hombres (Tasigchana & Triviño, 2003).

Otro método es el de Oaxaca - Ransom al descomponer el coeficiente de discriminación en un componente de subpago y otro de sobrepago, para los grupos discriminados y no discriminados

respectivamente, donde arrojaron resultados para Chile de que si bien la discriminación salarial ha ido disminuyendo, ésta aún se inclina levemente por el 27%, es decir, las mujeres perciben 27% menos de salario que los hombres aunque tienen las mismas condiciones en términos de capital humano (Fuentes , Palma, & Montero , 2005).

En el caso de España en el estudio (García y García, 2007) utilizando el índice de Duncan y Duncan, determina que la participación masculina en el mercado de trabajo está por encima de la participación femenina. (Garcia Mainar & Garcia Martin, 2007).

Un estudio realizado para Ecuador año 2003 basándose en el modelo de Blinder y Oaxaca, se demostró que en el sector informal hay mayor discriminación para las mujeres en relación al sector formal, pero esto se debe prioritariamente a factores no explicados, en el sector formal los retornos por dotaciones (valoración al capital humano) son altos para las mujeres, lo que en cierta medida disminuye el nivel de discriminación existente en este sector económico, que se ve afectado por los factores institucionales, al final las mujeres terminan ganando 3,7 menos en el sector formal y 36,1 menos en el sector informal (Tasigchana & Triviño, 2003).

En el año 2005 tanto en el sector formal e informal se realizó una investigación en la ciudad de Guayaquil aplicando las teorías de Duncan, los resultados fueron desfavorables, ya que se indicaba que la segregación laboral en esta ciudad ha ido en aumento, ubicando a las mujeres en una situación de desventaja frente a los hombres, por lo que la continua incorporación de las mujeres al mercado laboral no asegura que estas se encuentren ubicadas en los puestos más adecuados, de manera que no estén sobre representadas en una ocupación específica, ya que frente a este fenómeno el mercado laboral reacciona de una manera particular, pues las ubica en su mayoría en el sector informal (Chilán & Vizcarra, 2005).

De acuerdo a lo expuesto, se concluye que la discriminación en el mercado laboral es un tema que debe entrar en la discusión de la política pública para determinar los factores que están influyendo en la generación de dicha situación, puesto que la existencia de discriminación salarial trae consecuencias en el mercado laboral, ya que la persona efectivamente percibe menores ingresos; a pesar que se han aplicado políticas orientadas a reducir la desigualdad, estas todavía están ausentes en nuestro medio.

CAPÍTULO II

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL ECUATORIANO

2.1 Introducción.

La desigualdad de género afecta a las mujeres de manera directa, puesto que los trabajos que realizan son considerados precarios, discriminatorios, de tiempo incompleto, y, en las fuentes de información estadística, bajo el registro sobre la participación de la mujer en la actividad económica, esto conlleva a que se limite a la mujer en sus oportunidades ocupacionales e ingresos (Iradier & Gasteiz, 2004). A pesar de esto las mujeres han tenido logros importantes en referencia a su incorporación en el mercado laboral, según el INEC en el año 2008 la participación de la mujer en el mercado laboral era del 46,0% y en el 2012 del 42,5 % reflejando que la participación del sexo femenino disminuyó en un 3,5%.

Sin embargo en nuestro país hasta el año 2008 no existía una legislación clara que elimine la discriminación. En este mismo año, se aprobó la Ley de Igualdad y no discriminación por razones de género en la Constitución y en la Justicia Electoral en el Ecuador Art 331 que expresa que “Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos (Arias Manzano, 2013).

No es hasta las elecciones del año 2013 cuando se aplica y da cumplimiento a dicha Ley en las elecciones nacionales, donde se incluye a la mujer en cargos públicos y por ende se debe fusionar un hombre y una mujer para un binomio o viceversa (Arias Manzano, 2013).

En este capítulo se presenta los resultados para Ecuador en los años 2008 y 2012 y observar si en el país se ha dado cumplimiento a la ley referente al trecho de la mujer en el mercado laboral tratada con las mismas condiciones que el hombre.

2.2 Exposición de Variables.

Para la elaboración de esta investigación se ha empleado el método analítico de los diferentes sectores del mercado laboral ecuatoriano en los periodos 2008 y 2012 entre hombre y mujer.

Para realizar dicha investigación se consideró factible utilizar los datos de la Encuesta de Empleo Desempleo y Subempleo del Ecuador (ENEMDU) en los años 2008 y 2012 del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos , 2008 y 2012).

La metodología utilizada para la obtención de los objetivos de ésta investigación se centra en el análisis de las variables como sexo, tipo de ocupación y la condición de actividad de las personas que integran la PEA.

2.2.1 Análisis de resultados.

Para cumplir con el objetivo de la investigación a analizar la discriminación salarial por género en el sector formal e informal del Ecuador, se parte del análisis exploratorio de la Población Económicamente Activa por categoría ocupacional, tipo de contratación, número de trabajos que poseen, sitios de trabajo y según el sector del mercado laboral en el que se encuentran. Luego, se analiza la relación del género con el nivel de instrucción, ingreso y el deseo de incorporarse o no a la PEA.

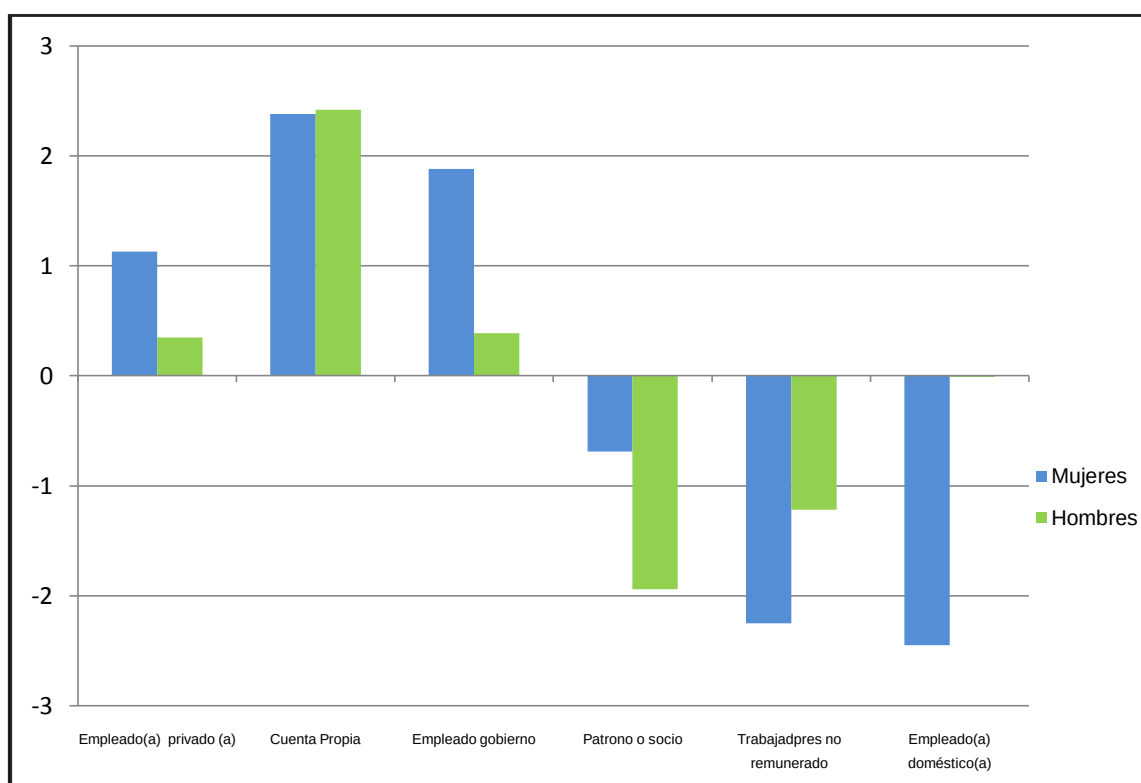
En relación a la PEA por categoría ocupacional, se observa que entre los años 2008 y 2012 la tasa de variación del sexo femenino que trabajan por “cuenta propia” es 2,38% puesto que emprender en su propio empleo con la creación de microempresas conlleva a que se involucren al mercado laboral, seguido de aquellas que trabajan como “empleadas de gobierno” 1,88% y finalmente “empleado privado” con 1,13%.

La ocupación “empleado doméstico” ha tenido una disminución del 2,45% en el año 2012, lo que se considera que las mujeres han cambiado de una categoría de ocupación a otra, aunque esto no signifique que hayan sido incluidas en el mercado laboral. Las categorías “trabajadores no remunerados” y “patrono o socio” han decrecido.

En cuanto a los hombres, la principal categoría de ocupación es “patrono o socio” la misma que decreció entre el 2008 y 2012 en un 4,7%. Sin embargo, la tasa más alta de crecimiento de los hombres es en la ocupación cuenta propia ya que ésta se situaba en un porcentaje de 47,01% y se incrementó a 49,43%.

De lo expuesto anteriormente la “baja calidad de empleo”, se suscita por que el sector formal no puede acaparar toda la demanda de trabajo. Las mujeres representan un grupo especial dentro de los pobres, que se caracteriza por su alta dedicación a actividades no remuneradas y dependencia económica de los hombres proveedores, así como por su concentración en una reducida gama de ocupaciones, principalmente informales, con bajos salarios.

Al tender al alza las tasas de participación femenina en el mercado laboral y al existir una baja demanda de mano de obra sin experiencia y bajo nivel de instrucción educativa la ocupación femenina se dirigió hacia el sector informal.



Gráfica 1. PEA por categoría ocupacional (Tasa de Variación 2008:2012)

Fuente: Encuesta de empleo desempleo y subempleo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2008-2012).

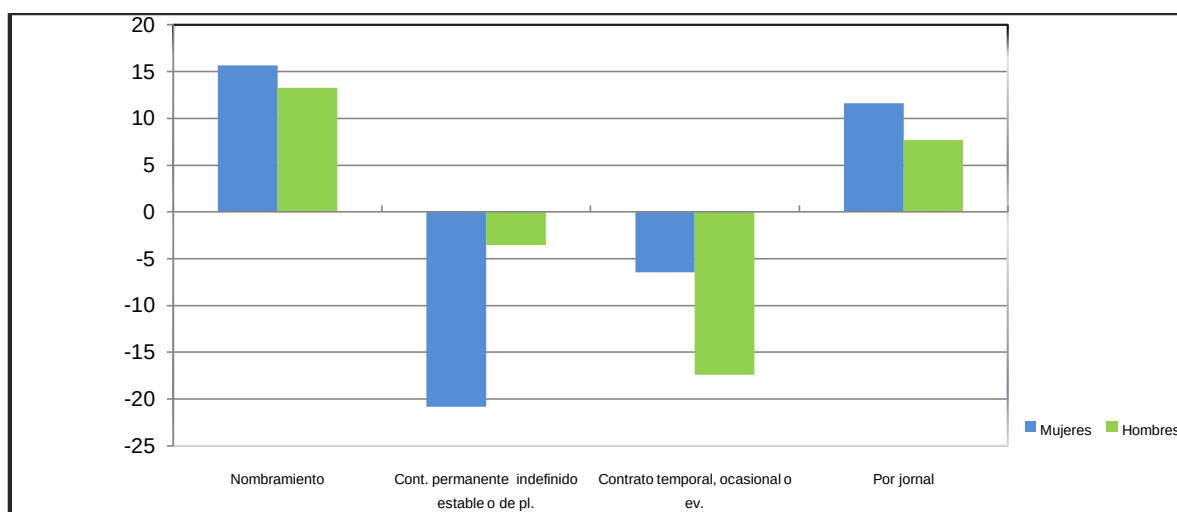
Elaboración: Propia con datos del INEC 2008 Y 2012.

En este apartado se analiza a la estabilidad laboral a través del tipo de contrato, los contratos considerados como estables e inestables, los contratos estables y nombramiento demuestran que la personas que tienen contrato estable opciones de contratos, nombramiento e indefinido indican que las mujeres han tenido mayor crecimiento en un 15,68%, seguidamente menor apertura a las mujeres, puesto que su tasa de variación decreció en el 2012 en un 20,03%, siendo ésta la menor incorporación de las mujeres dentro de un tipo de contrato fijo.

Pasando a contratos inestables como “contrato ocasional”, “contrato por jornal” las tasas han decrecido en un 6,48%, y un aumento del sexo femenino en un 11,63% respectivamente.

Haciendo referencia a los hombres, son ellos quienes se han visto afectados en comparación con las mujeres en su incorporación en los contratos estables; aunque la tasa de “nombramiento” creció de 7,07 en el 2008 a 20,36% en el 2012, es decir, creció en un 13, 29% refleja que el sexo masculino se ha visto perjudicado en comparación a la mujer. En cuanto a “contrato permanente o indefinido”, creció de 20,37 en el 2008 a 22,81% en el 2012, en contrato temporal u ocasional decreció en un 29,1%, esto indica que su participación disminuyó evidenciando de esta manera que los hombres son quienes están más afectados en cuanto a tipo de contratación.

Existe diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a su contratación, las mujeres son quienes se han visto beneficiadas ya que han sido incorporadas con tipos de contratos estables mientras que los hombres registran contratos inestables dentro de la PEA.



Gráfica 2. PEA por Tipo de Contratación (Tasa de variación: 2008-2012)

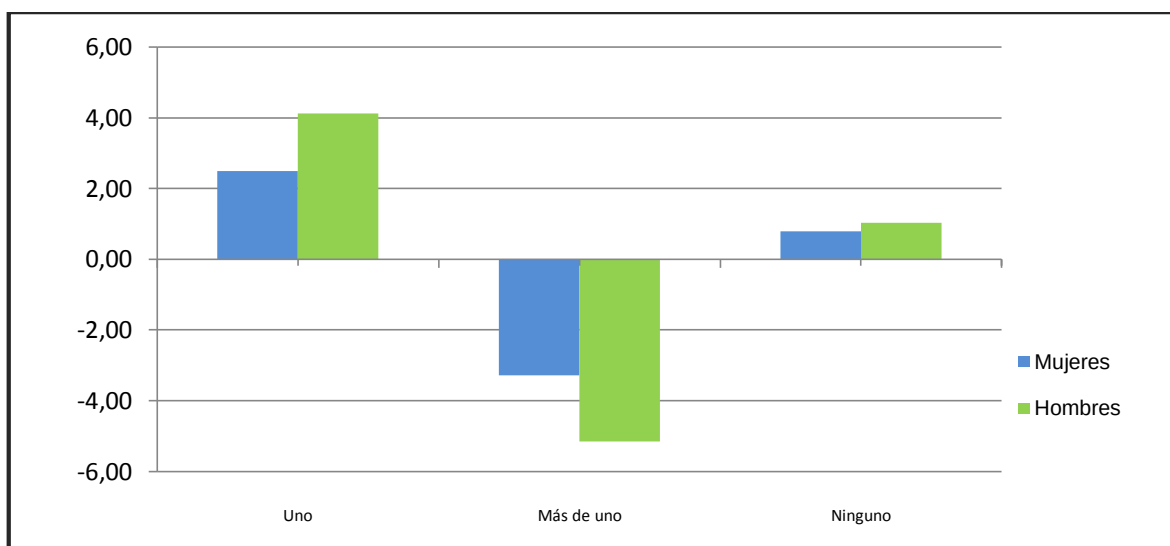
Fuente: Encuesta de empleo desempleo y subempleo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2008-2012).

Elaboración: Propia con datos del INEC 2008 Y 2012.

En relación al número de empleos que poseen las personas que conforman la PEA se explica la necesidad que tienen hombres y mujeres de tener un empleo. La tasa de crecimiento de este indicador en 2008 con respecto a 2012 muestra al sexo femenino que tuvo un aumento de 2,5%, así mismo otro incremento que han presentado son quienes no poseen ningún empleo 0,79%, mientras que la tasa de mujeres que ostentan más de un trabajo decreció en 3,28% en el año 2008 (ver gráfica 3).

En cuanto a los hombres, se tiene que en el 2008 el 92,11% tenía un empleo, mientras que en el 2012 aumento al 96,23%. Se considera que el desempleo aumento para el caso de los hombres, puesto que quienes no poseían ningún empleo, en el 2008 eran del 0,49% y en el 2012 aumento a 1,52%.

No existe diferencia entre el número de trabajos que poseen tanto hombre y mujeres siguen la tendencia de buscar un nuevo empleo por diferentes circunstancias, porque su salario no es suficiente para subsistir o por la flexibilidad en los horarios de trabajo.



Gráfica 3. PEA por número de trabajos que posee (Tasa de variación: 2008-2012)

Fuente: Encuesta de empleo desempleo y subempleo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2008-2012).

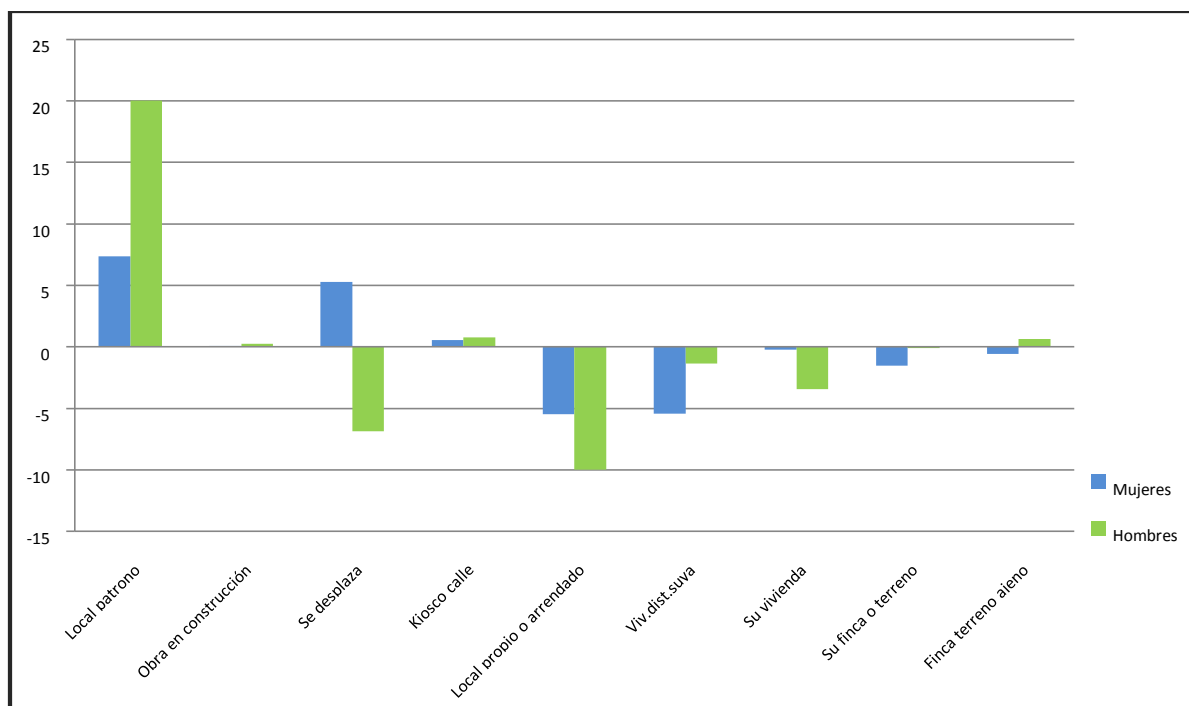
Elaboración: Propia con datos del INEC 2008 Y 2012.

Por otra parte, al analizar los diferentes sitios de trabajo se encontró que la tasa de crecimiento de las mujeres en sitios como “se desplaza”, “quiosco o calle” y “obra en construcción” (ver gráfica 4). Mientras que la mayor tasa de crecimiento que poseen las mujeres es el sitio de trabajo informal, en “local patrono” ha crecido en un 7,37% siendo este el mayor crecimiento con respecto al año 2008.

Mientras que los demás sitios de trabajo que se encuentran dentro de la PEA han disminuido, siendo el mayor sector “su vivienda distinta a la suya” con respecto al año 2008.

Evidenciando que las mujeres se encuentran en su mayoría en el mercado informal ya que los sitios de trabajo en donde prestan sus servicios son considerados como menos remunerados o en los cuales los beneficios de estos son poco atractivos.

Para los hombres la participan en “obras de construcción” creció en un 0,26% así como también en “local patrono” con un porcentaje del 20,05% en el año 2012, podemos concluir que entre los diferentes sitios de trabajo, la mujer es quien se busca su propio empleo, o es contratada no en la misma paridad que los hombres.



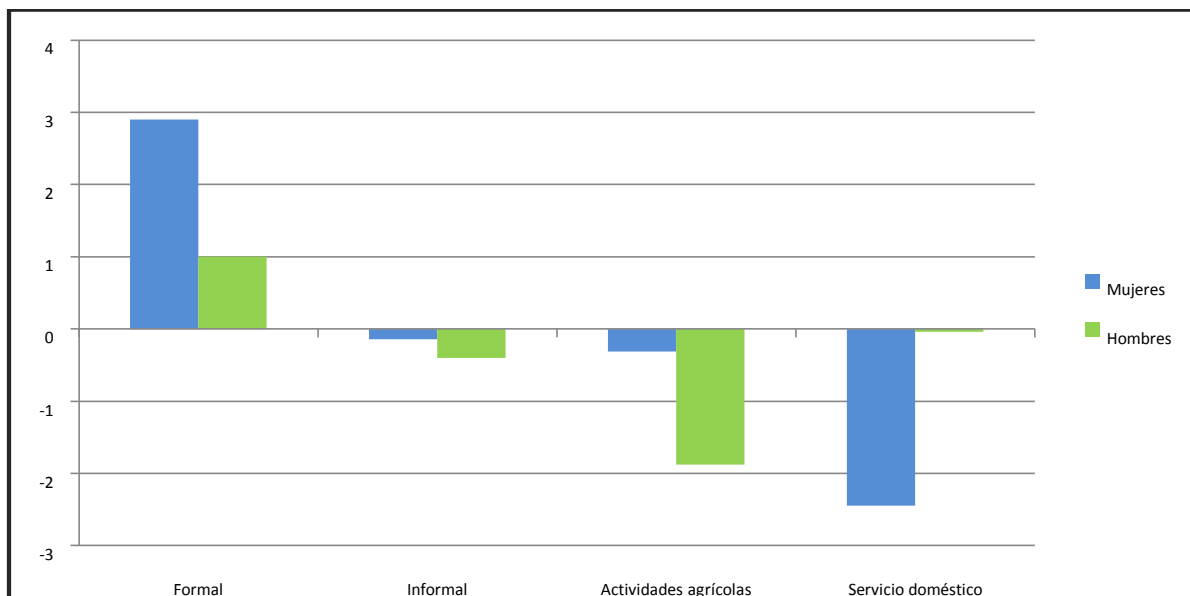
Gráfica 4. PEA por sitios de Trabajo (Tasa de variación: 2008-2012)

Fuente: Encuesta de empleo desempleo y subempleo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2008-2012).

Elaboración: Propia con datos del INEC 2008 Y 2012.

Respecto a la distribución de la PEA por sector del mercado laboral, se evidencia que la proporción de mujeres incrementó en el año 2012 con respecto al 2008, demostrando de esta manera que el sector formal ha crecido en 2,9%, el sector informal, la tasa de variación del sexo femenino ha decrecido en 0,14%. Señalando que en el sector formal las mujeres han logrado mayor participación laboral. En las actividades se observó una disminución en actividades agrícolas con 0,31% y servicio doméstico 2,45%.

En cuanto a los hombres, tienen una disminución en la tasa de participación en el sector formal es de 1% en aumento, no así el sector informal que decreció su participación en 0,4%. Los datos obtenidos demuestran que los hombres se encuentran en su mayoría en el sector informal dentro del mercado laboral ecuatoriano, mientras que las mujeres en el sector formal.



Gráfica 5. PEA por sector del mercado laboral (Tasa de variación: 2008:2012)

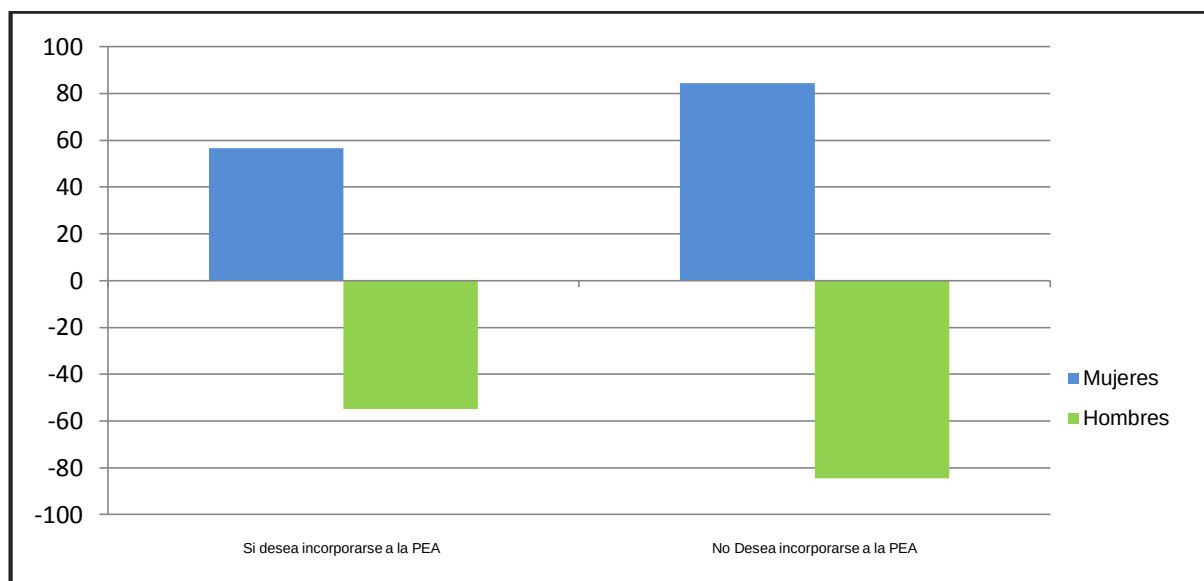
Fuente: Encuesta de empleo desempleo y subempleo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2008-2012).

Elaboración: Propia con datos del INEC 2008 Y 2012.

La gráfica 6 en el periodo analizado, muestra la relación de hombre-mujer de personas que se encontraban desempleadas en 2008 y 2012, donde la tasa de crecimiento en las mujeres sobre si desean incorporarse a la PEA aumentó en un 56,62%, coincidentalmente existe una misma proporción entre los que desean y no integrarse al mercado laboral ecuatoriano.

Para los hombres incorporarse en el mercado laboral demuestra un crecimiento del 84,43% entre el año 2008 y 2012. Los que no desearon incorporarse a la PEA descendieron al 9,12%. Con respecto a esto se puede denotar que existe subempleo dentro de los sectores del mercado laboral.

Concluyendo que, tanto para hombres como mujeres en el 2012 siguen la misma tendencia de incorporarse al mercado laboral ecuatoriano. Lo que no es cierto, es que el mercado laboral, no puede acaparar toda la demanda existente dentro del país. Es importante destacar que el desempleo es un problema que afecta tanto a hombres como mujeres.



Gráfica 6. Personas que desean incorporarse a la PEA (Tasa de variación: 2008-2012)

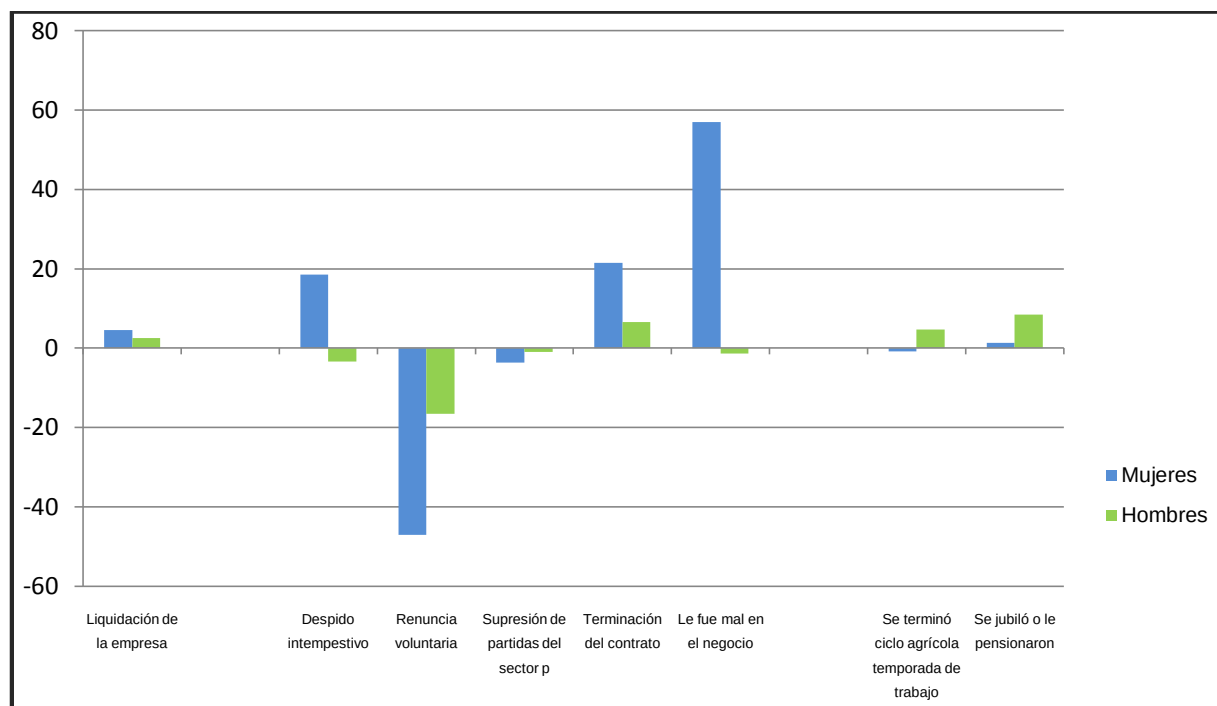
Fuente: Encuesta de empleo desempleo y subempleo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2008-2012).

Elaboración: Propia con datos del INEC 2008 Y 2012.

En referencia a los motivos por el cual las mujeres han dejado de trabajar, se debe a diferentes causas, entre las más relevantes esta “despido intempestivo”, puesto que aumentó de 10,89% en el 2008 a 29,39% en el 2012, es decir, tuvo una tasa de variación del 18,5%, “terminación del contrato” 21,53% seguido de “le fue mal en el negocio” con un 5,7% (ver gráfica 7).

En cuanto a, “renuncia voluntaria” las mujeres disminuyeron su porcentaje de participación en el mercado laboral ya que 47,11% dejaron de ser parte de la PEA.

Los hombres son quienes se vieron afectados en cuanto a su “terminación de contrato” con un 6,56%. Concluyendo que los motivos por lo que las personas de ambos sexos han dejado de laborar son similares para el año 2012.



Gráfica 7. Motivos por los que dejó de trabajar (Tasa de variación: 2008-2012)

Fuente: Encuesta de empleo desempleo y subempleo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2008-2012).

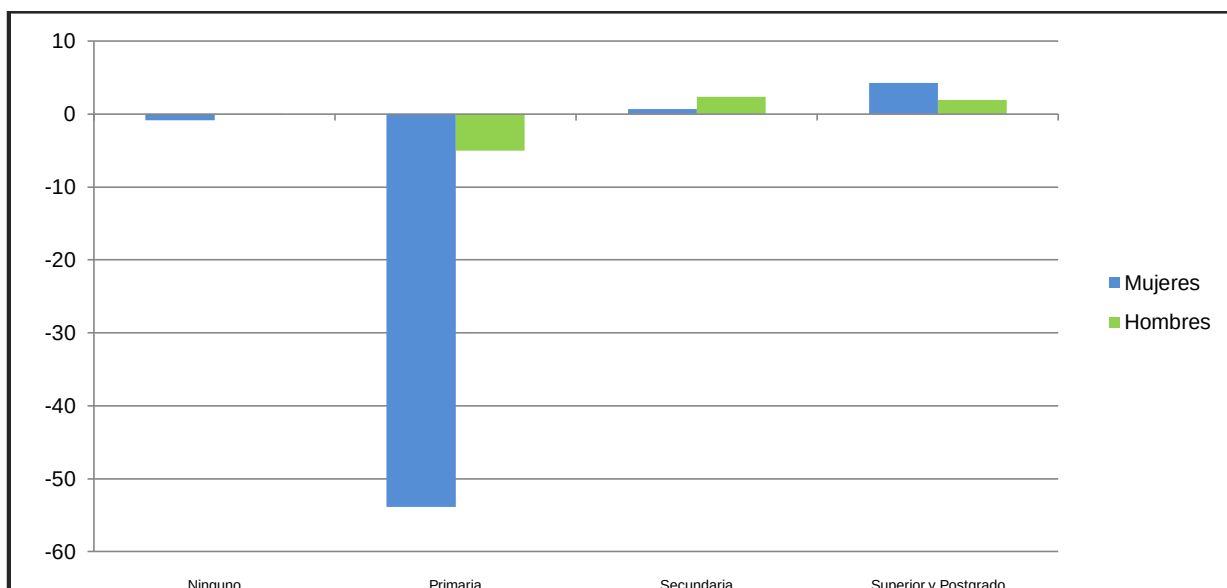
Elaboración: Propia con datos del INEC 2008 Y 2012.

A continuación se analizan las principales variables que hacen relación entre género y nivel de instrucción, ingreso con la finalidad de compararlas y mostrar el comportamiento de cada una. El comportamiento del nivel de instrucción de ambos sexos es similar y ha subido su tasa de participación en el nivel secundario y superior y post grado.

En relación al nivel de instrucción de hombre y mujer, la gráfica 8 presenta la relación de la tasa de crecimiento del nivel de instrucción entre el año 2008 y 2012. En cuanto a las personas del sexo femenino no existe crecimiento en la categoría “ningún nivel de instrucción” la tasa de crecimiento más alta se encuentra en el nivel de instrucción superior y postgrado, ésta cifra creció en un 4,25% al 2012, el nivel de “superior” creció en un 0,72%.

Para el año 2012 ha existido una inclusión a nivel educativo por parte de la mujer, lo que revela una tendencia a cerrar las brechas de inequidad de género en este aspecto. En el mismo año, el porcentaje de hombres que no poseen ningún nivel educativo decreció de 4,98 en el 2008 a 4,91% en el 2012, mientras que el nivel de instrucción “postgrado” de los hombres aumentó de 16,71 a 18,67%, asimismo, el nivel de “secundaria” disminuyó de 35,24 a 33,31%.

No cabe duda que las mujeres están cada vez más consientes en superarse intelectualmente, siguiendo muy de cerca la participación de los hombres. En cuanto a nivel de instrucción e igualdad de oportunidades a nivel educativo son cada vez más estrechas dichas diferencias. En contraste (Bardáliz, 2006) reconoce un agravamiento de los problemas de calidad y retornos de la inversión en educación, particularmente perjudiciales para las mujeres, esto indica que los mayores niveles de acceso de las mujeres a la educación no tienen una contraparte en el mercado laboral, pues persiste un problema de discriminación hacia ellas en este ámbito.



Gráfica 8. Tasa de variación entre género por nivel de instrucción (Tasa de variación: 2008-2012)

Fuente: Encuesta de empleo desempleo y subempleo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2008-2012).

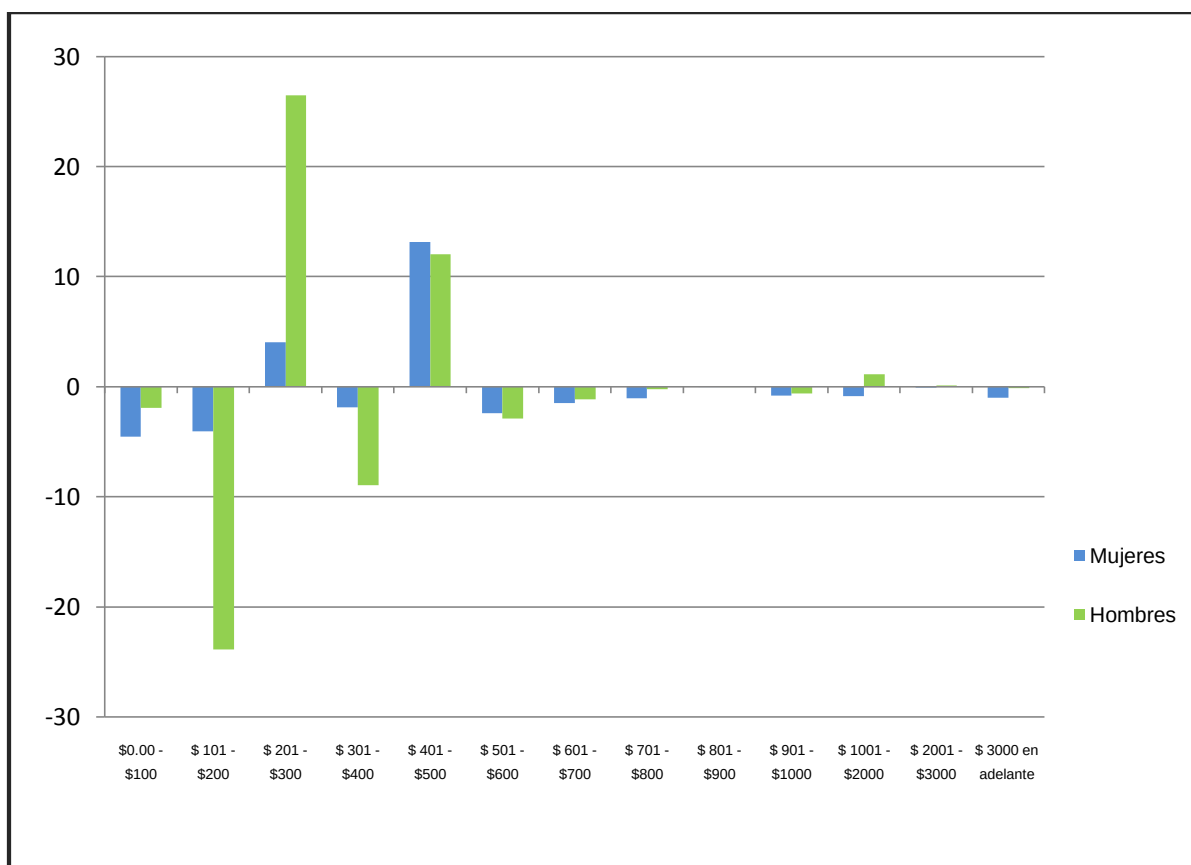
Elaboración: Propia con datos del INEC 2008 Y 2012.

Respecto a la relación entre género e ingreso se evidencia que la tasa de crecimiento más alta alcanzada se encuentra en el rango \$401 - \$500 dólares, con una tasa de variación del 13,16% entre el año 2008 y 2012. No ha existido otro incremento a nivel de salario considerable para las mujeres ya que ha existido una disminución en el resto de rangos considerable, el que más resalta es el rango \$0.00 - \$100 de 4,53%. Evidenciando que la tasa de crecimiento del salario de las mujeres no ha sido favorable para el sexo femenino.

En cuanto al género masculino, ha disminuido el personal que recibía el salario de entre \$.0.00 - \$100 dólares en 1,94% para 2012; para el segundo rango decreció de 32,54 a 8,66% respectivamente, la tasa más significativa alcanzada por el sexo masculino se encuentra en el

tercer rango pasó de un 23,8% a 50,28% finalmente el quinto rango crecido de 5,83% a 17,88%, de \$ 201 - 300 dólares lo que indica que el ingreso de los hombres ha mejorado en el año 2012.

Es importante mencionar, que las mujeres se encontraban mejor situadas en el rango de ingresos de \$401 - \$500 dólares, mientras que los hombres en el rango número tres de \$301-\$400, por lo que, se concluye que para el año 2012 existió discriminación en cuanto al salario entre hombre y mujer, puesto que su ingreso era más alto, pero el crecimiento del salario en las mujeres fue casi nulo con respecto a los hombres.



Gráfica 9. Tasa de variación de género por ingreso (Tasa de variación: 2008-2012)

Fuente: Encuesta de empleo desempleo y subempleo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2008-2012).

Elaboración: Propia con datos del INEC 2008 Y 2012.

CAPÍTULO III

ÍNDICE DE DUNCAN & DUNCAN

3.1 Introducción.

En este capítulo se presenta la medición de la segregación de acuerdo al ingreso, tipo de contratación y sector del mercado laboral. Esto implica que al finalizar se podría concluir, que las mujeres se encuentran segregadas bajo la distribución del ingreso, por sus puestos de trabajo y remuneraciones inferiores a las merecidas, además, por el tipo de contrato y al sector formal e informal en el que se encuentran.

Para la demostración se utilizó la técnica del cálculo del Índice de Duncan y Duncan, el cual sirve para medir el grado en que hombres y mujeres se distribuyen en la estructura del mercado laboral representando la diferencia en valores absolutos, entre los coeficientes que constituyen a cada ingreso.

El propósito de dichos autores era calcular el grado de segregación residencial. Posteriormente se ha utilizado aplicando al mercado de trabajo para evaluar la segregación por sexo de las diferentes categorías ocupacionales. El índice muestra el porcentaje de mujeres (hombres) que deberían cambiar de ocupación, sin reposición, con el fin que la distribución de las ocupaciones en el mercado de trabajo según sexo fuera similar; ello implica que si este índice alcanza un valor de cero, la distribución de las mujeres ocupadas es idéntica a la distribución que se observa entre los hombres.

Este índice es expresado de la siguiente manera:

$$I_D = \left(\frac{1}{2} \right) \sum \left| \frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M} \right|$$

F_i y M_i representan el número de mujeres y hombres que se encuentran ocupados en un oficio i , respectivamente, al igual que F y M son el total de mujeres y de hombres empleados. De este modo estamos contraponiendo los índices de concentración de las mujeres y los hombres en cada una de las ocupaciones. Cabe destacar que la principal ventaja que nos da este índice reside en su interpretabilidad, puesto que resulta simétrico para hombres y mujeres, con valor mínimo entre cero y uno (ó del cien por ciento).

El índice se calcula de la siguiente manera; suponiendo que existen en ocupaciones distintas, $h_i = H_i/H$ la proporción de hombres que tienen la ocupación i , y de manera análoga, $m_i = M_i/M$ la proporción de mujeres en la ocupación i (Chilán & Vizcarra, 2005).

Una limitación de esta metodología es que el IDD (índice de Duncan y Duncan) es extremadamente sensible a la cantidad de ocupaciones utilizadas en su cálculo lo que muchas veces limita las posibilidades de comparación internacional. Otra limitación del índice es que pondera igualmente todos los oficios sin diferenciar entre aquellos que representan sólo una pequeña proporción del empleo y otros que concentran una gran cantidad de ocupados.

Para la obtención del DD las variables de interés son el ingreso, tipo de contratación, y el sector del mercado laboral, donde el género (hombres y mujeres) es considerado como un indicador de alta diferenciación.

Éste índice representa el porcentaje de hombres o de mujeres que debería cambiar de ocupación según el tipo de ingreso que perciben para igualar la razón entre los dos colectivos en todas las ocupaciones.

Índice de Duncan del Ingreso entre hombres y mujeres.

Como se mencionó con anterioridad, para analizar la evolución de los niveles de segregación de la mujer en el mercado de trabajo se utiliza el Índice de Duncan para estudiar los niveles de segregación según el ingreso, y posteriormente, por el tipo de contratación y el sector del mercado laboral al que pertenecen.

En este apartado, se considera la distribución del ingreso entre hombre y mujer, con ello permite conocer si existe una diferencia marcada entre género, dicho índice toma valores entre 0 y 1, por lo que consideran los valores absolutos para éste modelo.

Para calcular este índice se tiene la siguiente fórmula:

$$I_D = (1/2) * \sum ((F_i / F) - (M_i / M))$$

En donde:

F_i = Número de mujeres que se encuentran ocupadas en un oficio.

F = Número total de mujeres que se encuentran ocupadas.

M_i = Número de hombres que se encuentran ocupados en un oficio.

M = Número total de hombres que se encuentran ocupados.

Teniendo en cuenta que cuando $ID = 0$ no hay segregación ocupacional. Si el $ID = 1$ entonces hay una separación o segmentación total entre las ocupaciones que realizan los hombres y las mujeres a favor de los hombres; cuando ID es negativo, la separación se da a favor de las mujeres.

De acuerdo a los datos obtenidos, se puede dar cuenta, que el valor del índice si alcanza un valor de cero, para los diferentes sectores ocupados, por lo que se concluye que la distribución de las mujeres es idéntica a la distribución de los hombres, es decir no hay un sesgo entre las mujeres y los hombres para el sector laboral estudiado.

Así mismo, se considera que si las mujeres están percibiendo el mismo salario que el de los hombres por realizar las mismas actividades, es porque están en las mismas condiciones de desempeñar las actividades laborales requeridas.

En la tabla 1, se muestra el Índice de Duncan en relación al género e ingresos, en la cual se observa que cuando hombres y mujeres tienen un salario de 0 a 100 dólares, existe discriminación puesto que el $ID=0$. Con un ingreso de 101 a 200 dólares, en el 2008 existía condiciones en el mercado de trabajo que favorecían a las mujeres (por el valor negativo del ID), mientras que para el 2012, dejó de existir dicha segregación. En salarios superiores a los 201 dólares, en los dos años de estudio, se confirma la segregación a favor de las mujeres.

Tabla 1. Relación género- ingreso e índice de Duncan & Duncan Ecuador

Salario	Año 2008	Año 2012
\$0.00 - \$100	-0,02	-0,02
\$ 101 - \$200	-0,14	0,08
\$ 201 - \$300	-0,16	-0,40
\$ 301 - \$400	-0,08	0,00
\$ 401 - \$500	-0,03	-0,08
\$ 501 - \$600	-0,02	-0,01
\$ 601 - \$700	-0,01	-0,01
\$ 701 - \$800	-0,01	-0,01
\$ 801 - \$900	-0,00	-0,00
\$ 901 - \$1000	-0,01	-0,00
\$ 1001 - \$2000	-0,02	-0,03
\$ 2001 - \$3000	-0,00	-0,01
\$ 3000 en adelante	-0,00	-0,00

Fuente: Encuesta de empleo desempleo y subempleo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2008-2012).

Elaboración: Propia con datos del INEC 2008 Y 2012.

Resultados tipo de contratación.

Aplicando la misma metodología del caso anterior se analiza si el tipo de contratación con el tipo de género difiere al igual que la tabla de ingreso, los datos en tipo de contratación, para ambos sexos no difieren lo que se puede deducir que no hay una diferencia marcada entre hombres y mujeres en cuanto a tipo de contratación, lo que indica que las mujeres igual que los hombres están recibiendo tipos de contratos similares, puesto que en la contratación por nombramiento, en el primer año de estudio no existía discriminación, mientras que en el segundo si, el resto de tipos de contratación, la situación de las mujeres en el mercado de trabajo las favoreció, ya que los índices de Duncan tenía un coeficiente negativo.

Tabla 2. Relación de Genero, tipo de contratación e Índice de Duncan & Duncan

Descripción	Año 2008	Año 2012
Nombramiento	0,02	-0,19
Contrato permanente indefinido estable o de pl.	0,01	-0,16
Contrato temporal, ocasional o eventual.	-0,41	-0,40
Por jornal	-0,13	-0,20

Fuente: Encuesta de empleo desempleo y subempleo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2008-2012).

Elaboración: Propia con datos del INEC 2008 Y 2012.

La tabla 3 indica la relación de hombres y mujeres para el índice de Duncan y Duncan y el sector de mercado laboral. Dicho índice muestra que las mujeres que laboran en el sector formal tiene mejores condiciones de trabajo, ya que su ID=0. En relación al sector informal, para el 2012, no existe segregación para este año.

Sin embargo, con los índices calculados se confirma que la segmentación a favor de las mujeres (Duncan negativo), ocurre en los empleos tradicionalmente considerados “propios para la mujer” como son: actividades agrícolas y servicio doméstico. Cabe destacar algo importante en esta tabla ya que para el año 2008 todos los resultados son positivos, lo que indica que las mujeres en todos los sectores analizados poseía un cierto grado de discriminación, resultados que cambian notablemente para el año 2012 dando una inclusión al sexo femenino hacia el mercado laboral según el índice de Duncan.

Tabla Relación género- sector del mercado laboral e Índice de Duncan & Duncan

Descripción	Año 2008	Año 2012
Formal	0,31	-0,197
Informal	0,31	-0,257
Actividades agrícolas	0,32	-0,073
Servicio doméstico	0,97	0,027

Fuente: Encuesta de empleo desempleo y subempleo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2008-2012).

Elaboración: Propia con datos del INEC 2008 Y 2012.

3.2 Indicadores de Discriminación.

La razón más evidente para la equidad de género, es sin lugar a duda, la persistencia de profundas brechas de inequidad entre mujeres y hombres en distintas áreas. Si bien es cierto, las últimas décadas demuestran un avance en la situación de las mujeres, todavía está muy lejos el anhelo de alcanzar la equidad y el reconocimiento de sus derechos como ciudadanas plenas.

Superar las inequidades que persisten entre mujeres y hombres en Ecuador, requiere del esfuerzo conjunto de los diferentes sectores de la sociedad, específicamente los derechos de las mujeres, así como disponer de su capacidad técnica y recursos para la consecución de una sociedad más justa. En nuestro país existen indicadores de discriminación en contra de la mujer, entre los más importantes se puede considerar, el acceso a la educación que hoy en día es un derecho para ambos sexos, las mujeres son quienes menos tienen acceso a una educación igualitaria con el sexo masculino.

Haciendo una comparación de las estadísticas presentadas en el Censo de población y vivienda del 2001 con el último realizado en 2010, la tasa de analfabetismo ha disminuido en un 3% aproximadamente. Hay que considerar que la brecha educacional entre hombres y mujeres ha disminuido, aun así son las mujeres quienes presentan un analfabetismo mayor, es decir, son quienes menos se encuentran instruidas dentro de la PEA ecuatoriana (ver gráfico 10).

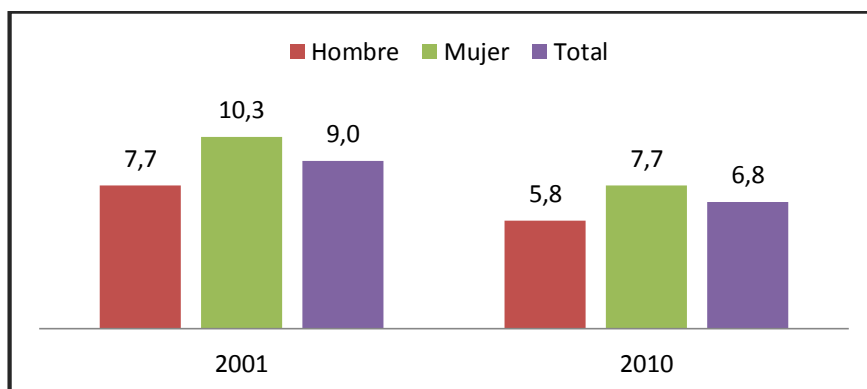


Gráfico 10. Tasa de analfabetismo total y por sexo (2001-2010)

Fuente: INEC, Censo de Población y Vivienda (2010)

Elaboración: Propia con datos del INEC 2010.

Finalmente existen un sin número de indicadores de discriminación en el mercado de trabajo ecuatoriano como: salarios, los niveles de educación, sector del mercado laboral al que pertenecen (formal e informal), etc., lo que pone en duda los compromisos adoptados por el país

a nivel internacional como por ejemplo este ha asumido compromisos en conferencias, la Situación de las Mujeres y la Equidad de Género, la Pobreza y la Equidad Social, la Seguridad Alimentaria y los Asentamientos Humanos.

Estas conferencias marcaron avances significativos en la conceptualización de temas innovadores, pero sobre todo, lograron consensos políticos mundiales, que constituyen el marco de acción para los gobiernos, organizaciones no gubernamentales, representantes de la sociedad civil y organismos de cooperación internacional (Bardález Céliz, 2006).

En consecuencia, no se han adoptado ni puesto en práctica estos acuerdos a nivel mundial para abolir la discriminación por género que se da en el país.

3.3 Segregación en el mercado de trabajo.

Las actividades donde se concentran preferentemente los trabajadores de uno y otro sexo, se la conocen como segregación ocupacional o segregación sectorial por sexo, según se trate de la manera en que hombres y mujeres se distribuyen entre diversas ocupaciones específicas o entre diversos sectores de actividad económica. Esta segregación ocupacional por género es un factor que genera ineficiencia y rigidez en el mercado del trabajo (Castillo Zamora , 2012).

Para Mideplan (2008), la exclusión, discriminación y segregación implica una subutilización de recursos humanos, debido a que las personas que quedan excluidas de una ocupación, a causa de su género pueden potencialmente tener una mayor productividad y estar capacitadas para desempeñar con mayor eficiencia ese puesto de trabajo.

Es por ello, que las oportunidades y limitaciones presentes en el mercado del trabajo ecuatoriano, hacen considerar a las personas al momento de tomar decisiones sobre la educación y formación profesional ya que está relacionada directamente a la desigual distribución de funciones entre el sexo femenino y masculino.

Se puede evidenciar que la segregación se está convirtiendo en uno de los obstáculos más importantes para lograr la equidad salarial entre hombres y mujeres.

De acuerdo con teoría económica varios son los argumentos que intentan explicar la existencia de segregación laboral en contra de la mujer. La teoría del capital humano relaciona la segregación con la menor inversión de la mujer en la adquisición de capital humano. La mujer percibe una menor relación con el mercado de trabajo por lo que los rendimientos de su inversión

son menores lo que conduce a una inversión menor con respecto a los hombres (Iglesias Fernández & Llorente Heras, 2008).

De ahí, que en el caso de nuestro país según el índice que muestra el grado de segregación entre hombres y mujeres, en la mayoría de casos, toma valores negativos. Como se puede ver en las variables de relación entre género e ingreso, tipo de contratación y sector del mercado laboral, la discriminación está favoreciendo a la mujer, es decir, que con el paso del tiempo, la mujer ha ocupado un lugar relevante en el mercado laboral.

CONCLUSIONES

- Al finalizar el análisis, las principales conclusiones que surgen es que la participación de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano ha crecido, dado a que su nivel de instrucción superior aumentó con una tasa del 4,25% entre el año 2008 y 2012. En cuanto al ingreso percibido, las mujeres han logrado obtener salarios más altos, donde en mayor proporción, reciben ingresos de \$ 401 - \$500 dólares con una tasa de crecimiento anual de 13,16% entre un año y otro, esto indica una mejora significativa, ya que hasta el año 2008, recibían hasta 100 dólares, tales porcentajes reflejan que se han ido cerrando las brechas de inequidad que existían con los hombres.
- Así mismo, la PEA (Población Económicamente Activa) muestra que por categoría ocupacional, las mujeres que trabajan como “empleado privado” han tenido un incremento del 1,13% en el 2012, aquellas que trabajan por “cuenta propia” su tasa de crecimiento fue del 2,38%, siendo este el alza más considerable para las mujeres lo que les ha permitido emprender en su propio empleo con la creación de microempresas haciendo que se involucren de mejor manera en el mercado laboral.
- La situación de hombres y mujeres por tipo de contratación, muestra que para el caso femenino ha tenido mayor variación en cuanto a nombramientos, ha crecido en un 15,68% para el caso de los hombres, la tasa de variación fue de 13,19% evidenciando que tanto hombres como mujeres estaban casi a la par en cuanto a este tipo de contrato, y por ende se sitúa a la mujer incluida en el mercado laboral ecuatoriano.
- Referente al Índice de Duncan, se aprecia que la evolución ha sido favorable en los años observados, ya que la segregación ha ido disminuyendo, lo que ubica a las mujeres en una situación de ventaja frente a los hombres, puesto que el ID encontrado en las variables que permitían medir la segregación: ingreso, tipo de contratación y sector del mercado laboral, fueron coeficientes negativos, lo cual indica que las mujeres se vieron favorecidas no solo en las actividades consideradas propias de la mujer (servicios domésticos, actividades agrícolas) sino en todo el mercado de trabajo.

- La aplicación de la Ley de discriminación salarial ha sido un aporte significativo para la inclusión de la mujer en los últimos años, donde se ha visto la incorporación no solo en el aspecto político, sino también se ha ido ganando espacio en el mercado laboral Ecuatoriano, lo que indica que la brecha entre hombres y mujeres cada vez es más estrecha en el país.

RECOMENDACIONES

- Si bien las intervenciones de la constitución sobre las leyes de igualdad en el Ecuador han ido evolucionando, es importante la regulación del mercado de trabajo para el sexo femenino y masculino, ya que no siempre son aplicadas en cuanto a la participación y remuneración equitativa de estos géneros.
- Para lograr mejores condiciones de empleo y de trabajo, las políticas e intervenciones públicas económicas, sociales requieren la participación activa de actores políticos, gobiernos, trabajadores y organizaciones.
- Es importante trabajar en la reducción de las desigualdades sociales, por ejemplo, acceso universal a la educación pública, leyes sobre un salario mínimo suficiente, eliminación de la brecha salarial de género, etnia y otras formas de discriminación, contribuirán a el progreso del país y a mejor la calidad de vida de hombres y mujeres.

ANEXOS

Tabla 1. Categoría de Ocupación año 2008-2012

Descripción	Año 2008				Año 2012				Tasa de crec. Mujeres año 2008- 2012	Tasa de crec. Hombres 2008-2012
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%		
Empleado(a) privado (a)	1179,18	31,65	655,04	27,01	1258,48	32,00	722,10	28,14	1,13	0,35
Cuenta Propia	1751,11	47,01	838,64	34,58	1943,76	49,43	948,678	36,96	2,38	2,42
Empleado gobierno	284,40	7,63	208,05	8,58	315,49	8,02	268,517	10,46	1,88	0,39
Patrono o socio	247,20	6,64	70,90	2,92	184,88	4,70	57,34	2,23	-0,69	-1,94
Trabajadores no remunerado	253,99	6,82	452,54	18,66	220,23	5,60	421,01	16,40	-2,25	-1,22
Empleado(a) doméstico(a)	9,33	0,25	200,18	8,25	9,28	0,24	148,81	5,8	-2,45	-0,01
Total	3725,18	100	2425,35	100	3932,37	100	2566,46	100		

Fuente: Encuesta de empleo desempleo y subempleo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2008-2012).

Elaboración: Propia con datos del INEC 2008 Y 2012.

Tabla 2. PEA por Tipo de Contratación año 2008 y 2012

Descripción	Año 2008				Año 2012				Tasa de crec. mujeres año 2008- 2012	Tasa de crec. hombres año 2008- 2012
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%		
Nombramiento	178	7,07	425	18,02	496	20,36	764	33,7	15,68	13,29
Cont. permanente indefinido estable o de pl.	513	20,37	1029	43,64	410	16,83	517	22,81	-20,83	-3,54
Contrato temporal, ocasional o ev.	1490	59,18	862	36,56	1017	41,75	682	30,08	-6,48	-17,43
Por jornal	337	13,38	42	1,78	513	21,06	304	13,41	11,63	7,68
Total	2518	100	2358	100	2436	100	2267	100		

Fuente: Encuesta de empleo desempleo y subempleo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2008-2012).

Elaboración: Propia con datos del INEC 2008 Y 2012.

Tabla 3. PEA por números de trabajos que posee

Descripción	Año 2008				Año 2012				Tasa de crecim. mujeres 2008- 2012	Tasa de crecim. hombres 2008- 2012
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%		
Uno	6045	92,11	4878	93,48	6076	96,23	4946	95,98	2,50	4,12
Más de uno	486	7,41	298	5,71	143	2,25	125	2,43	-3,28	-5,16
Ninguno	32	0,49	42	0,80	95	1,52	82	1,59	0,79	1,03
Total	6563	100	5218	100	6314	100	5153	100		

Fuente: Encuesta de empleo desempleo y subempleo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2008-2012).

Elaboración: Propia con datos del INEC 2008 Y 2012

Tabla 4. Pea por sitios de Trabajo

Descripción	Año 2008				Año 2012				Tasa de crecim. mujeres año 2002- 2008	Tasa de crecim. hombres año 2002- 2008
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%		
Local patrono	3219	45,78	2100	41,72	5308	65,83	2720	49,09	7,37	20,05
Obra en construcción	650	9,24	14	0,28	766	9,50	19	0,34	0,06	0,26
Se desplaza	984	14,00	403	8,01	576	7,14	736	13,28	5,27	-6,86
Kiosco calle	44	0,63	57	1,13	112	1,39	93	1,68	0,55	0,76
Local propio o arrendado	977	13,90	928	18,43	316	3,92	718	12,96	-5,47	-9,98
Viv.dist.suya	129	1,83	495	9,83	38	0,47	244	4,40	-5,43	-1,36
Su vivienda	508	7,23	877	17,42	307	3,81	953	17,20	-0,22	-3,42
Su finca o terreno	198	2,82	115	2,28	219	2,72	41	0,74	-1,54	-0,1
Finca terreno ajeno	322	4,58	45	0,89	421	5,22	17	0,31	-0,58	0,64
Total	7031	100	5034	100	8063	100	5541	100		

Fuente: Encuesta de empleo desempleo y subempleo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2008-2012)

Elaboración: Propia con datos del INEC 2008 Y 2012

Tabla 5. PEA por sectores del Mercado Laboral

Descripción	Año 2008				Año 2012				Tasa de crecim. mujeres año 2008- 2012	Tasa de creci m. mujeres año 2008- 2012
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%		
Formal	1347,03	36,16	776,53	32,02	1461,24	37,16	896,18	34,92	2,9	1,00
Informal	1990,15	53,42	1328,03	54,76	2085,06	53,02	1401,90	54,62	-0,14	-0,40
Actividades agrícolas	10,17	378,70	120,61	4,97	376,80	9,58	119,56	4,66	-0,31	-1,88
Servicio doméstico	0,25	9,32	200,18	8,25	9,28	0,24	148,42	5,80	-2,45	-0,04
Total	3725,18	100	2425,35	100	3932,37	100	2566,46	100		

Fuente: Encuesta de empleo desempleo y subempleo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2008-2012)

Elaboración: Propia con datos del INEC 2008 Y 2012

Tabla 6. Personas que desean incorporarse a la PEA año 2008-2012

Descripción	Año 2008				Año 2012				Tasa de crecim. mujeres año 2008- 2012	Tasa de crecim. mujeres año 2008- 2012
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%		
Si desea incorporarse a la PEA	299	6,46	334	4,74	4216	90,89	3910	61,32	56,62	84,43
No Desea incorporarse a la PEA	4332	93,54	6708	95,26	423	9,12	2466	38,68	-54,86	-84,42
Total	4631	100	7042	100	4639	100	6376	100		

Fuente: Encuesta de empleo desempleo y subempleo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2008-2012)

Elaboración: Propia con datos del INEC 2008 Y 2012

Tabla 7. Motivos por los que dejo de trabajar

Descripción	2008				2002				Tasa de crecim. mujeres año 2008- 2012	Tasa de crecim. hombres año 2008- 2012
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%		
Liquidación de la empresa	11	3,82	12	4,60	18	6,36	21	9,21	4,54	2,54
Despido intempestivo	34	11,81	28	10,89	24	8,48	67	29,39	18,50	-3,33
Renuncia voluntaria	67	23,26	147	57,20	19	6,71	23	10,09	-47,11	-16,55
Supresión de partidas del sector p	9	3,13	15	5,84	6	2,12	5	2,19	-3,62	-1,01
Terminación del contrato	91	31,60	45	17,51	108	38,16	89	39,04	21,53	6,56
Le fue mal en el negocio	13	4,51	0	0	9	3,18	13	5,70	57	-1,33
Se terminó ciclo agrícola temporada de trabajo	19	6,60	9	3,51	32	11,31	6	2,63	-0,88	4,71
Se jubiló o le pensionaron	44	15,28	1	0,39	67	23,67	4	1,75	1,36	8,39
Total	288	100	257	100	283	100	228	100		

Fuente: Encuesta de empleo desempleo y subempleo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2008-2012)

Elaboración: Propia con datos del INEC 2008 Y 2012

Tabla 8. Tasa de variación de género por nivel de instrucción

Descripción	Año 2008				Año 2012				Tasa de crecim. mujeres año 2008- 2012	Tasa de crecim. hombres año 2008- 2012
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%		
Ninguno	185,69	4,98	173,80	7,16	193,19	4,91	161,50	6,29	-0,87	-0,07
Primaria	1604,20	43,06	880,70	36,31	1526,52	38,82	826,84	32,22	-53,86	-5,04
Secundaria	1312,20	35,24	808	33,31	1478,40	37,60	873,49	34,03	0,72	2,36
Superior y Postgrado	622,60	16,71	562,90	23,21	734,24	18,67	704,63	27,46	4,25	1,96
Total	3725,20	100	2425	100	3932,40	100	2566,46	100		

Fuente: Encuesta de empleo desempleo y subempleo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2008-2012)

Elaboración: Propia con datos del INEC 2008 Y 2012

Tabla 9. Tasa de variación de género por ingreso

Descripción	Año 2008				Año 2012				Tasa de crecen. mujeres año 2008- 2012	Tasa de crecen. mujeres año 2008- 2012
	Hombre		Mujer		Hombre		Mujer			
Salario	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%		
\$0.00 - \$100	552	13,03	544	21,81	633	11,09	486	17,28	-4,53	-1,94
\$ 101 - \$200	1378	32,54	936	37,53	495	8,66	941	33,47	-4,06	-23,88
\$ 201 - \$300	1008	23,80	411	16,48	2871	50,28	577	20,51	4,03	26,48
\$ 301 - \$400	527	12,44	230	9,22	199	3,48	207	7,37	-1,85	-8,96
\$ 401 - \$500	247	5,83	142	5,69	1021	17,88	530	18,85	13,16	12,05
\$ 501 - \$600	161	3,80	81	3,25	55	0,96	24	0,86	-2,39	-2,87
\$ 601 - \$700	93	2,20	48	1,92	61	1,06	12	0,43	-1,49	-1,14
\$ 701 - \$800	72	1,70	34	1,36	83	1,45	9	0,32	-1,04	-0,25
\$ 801 - \$900	27	0,64	16	0,64	34	0,59	18	0,63	-0,01	-0,05
\$ 901 - \$1000	48	1,13	23	0,92	30	0,52	3	0,11	-0,81	-0,61
\$ 1001 - \$2000	95	2,24	25	1,00	193	3,38	4	0,14	-0,86	1,14
\$ 2001 - \$3000	18	0,43	3	0,12	31	0,54	1	0,04	-0,08	0,11
\$ 3000 en adelante	9	0,21	1	0,04	4	0,07	0	0	-1,00	-0,14
Total	4235	100	2494	100	5710	100	2812	100		

Fuente: Encuesta de empleo desempleo y subempleo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2008-2012)

Elaboración: Propia con datos del INEC 2008 Y 2012

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Desempleo en el Ecuador años 90 . (2 de Julio de 2000). Quito, Ecuador .
(2001). Ciencia Tecnología y Sociedad . 2001: Publicaciones Ciencia, Tecnologia y Sociedad
Evolución de la Mujer en la vida Laboral .
- ✓ Fundacion Ecuador Voluntter. (25 de Febrero de 2004). Recuperado el 20 de Mayo de 2010,
de http://www.ecuadorvolunteer.org/es/informacion_ecuador/estadisticas.html
- ✓ OIT: mujeres ganan menos y sufren más desempleo. (06 de Abril de 2004). Recuperado el 15
de Junio de 2010, de <http://www.mujereshoy.com/secciones/1819.shtml>
- ✓ Revista Internacional de Trabajo. (6 de 2005). Recuperado el 6 de Julio de 2010, de
<http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/124-4-a.pdf>
- ✓ Mideplan. (Octubre de 2008). Recuperado el 20 de Junio de 2010, de
<http://www.mideplan.cl/btca/txtcompleto/mideplan/discrimsalarial-segreg.genero-m.laboral.pdf>
- ✓ Aguilar, R., & Dresdner, J. (Julio de 2000). EconPapers. Recuperado el 10 de Abril de 2010,
de <http://econpapers.repec.org/paper/cncwpaper/11-2000.htm>
- ✓ Arias Manzano, T. (Septiembre de 2013). La Perspectiva de Género en la Justicia Electoral:
Experiencia en Ecuador. Igualdad y no Discriminación por Razones de género en la
Constitucion y en la Justicia Electoral en el Ecuador (págs. 1-15). Panama: publicacion Tribunal
de lo Contencioso Electoral de la República del Ecuador.
- ✓ Banco Central del Ecuador. (2011). Estadísticas Macroeconómicas. Recuperado el 10 de 11
de 2011, de <http://www.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/EstMacro012011.pdf>
- ✓ Baquero, M., Freire, B., & Jimbo, G. (Mayo de 2004). Documents for Small Business &
Professionals. Recuperado el 11 de Mayo de 2010, de
<http://www.docstoc.com/docs/5050773/Evoluci%C3%B3n-de-los-mercados-formales-e-informales-Una-definici%C3%B3n-alternativa>
- ✓ Bardález Céliz, C. (Enero de 2006). America Latina Genera . Recuperado el 21 de Junio de
2010, de http://www.americalatinagenera.org/nu/documentos/ecuador/transversalizacion_genero_ecuador.pdf

- ✓ Bardáliz, C. (Enero de 2006). America Latina Genera. Recuperado el 21 de Junio de 2010, de http://www.americalatinagenera.org/nu/documentos/ecuador/transversalizacion_genero_ecuador.pdf
- ✓ Bernat, L. F. (2005). Análisis de Género de las Diferencias Salariales. Colombia: Publicaciones Cuadernos pnub.
- ✓ Castillo Zamora, J. M. (15 de 01 de 2012). Mujeres buscan sobresalir en el Mercado de Trabajo. Recuperado el 20 de 07 de 2014, de http://www.prensalibre.com/noticias/FUERZA_0_628137181.htm
- ✓ Chilán, K., & Vizcarra, S. (s/f de s/f de 2005). www.espol.edu.ec. Recuperado el 11 de Diciembre de 2009, de <http://www.espol.edu.ec/espol/busqueda.jsp?cx=017514219661769633435%3Awdx5o7prv5k&cof=FORID%3A11&ie=UTF-8&q=+tesis+An%C3%A1lisis+Comparativo+de+la+Discriminaci%C3%B3n+Salarial+por+G%C3%A9nero+entre+el+sector+formal+e+informal+del+Ecuador+1995-2004&siteurl>
- ✓ Constitución Política del Ecuador . (11 de Agosto de 1999). Recuperado el 12 de Noviembre de 2009, de [www.utpl.edu.ec: http://eva.utpl.edu.ec/door/uploads/55/55/paginas/pagina12.html](http://eva.utpl.edu.ec/door/uploads/55/55/paginas/pagina12.html)
- ✓ Constitución Política del Ecuador . (2008). Constitución 2008. En M. d. Constituyente, Constitución 2008 Nace la Patria que todos queremos (págs. 18-19). Ecuador: Ministerio de Gobierno, Policía y Cultos.
- ✓ EUMED. (Junio de 1996). Tesis Doctorales. Recuperado el 25 de 07 de 2014, de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/gcr/cap4.pdf>
- ✓ Fuentes, J., Palma, A., & Montero, R. (2005). Discriminación Salarial por Género en Chile: Una mirada Global. En J. Fuentes, A. Palma, & R. Montero, Discriminación Salarial por Género en Chile: Una mirada Global (págs. 133-157). Santiago: Estudios de Economía.
- ✓ García Mainar, I., & García Martín, G. (2007). Temas Actuales de Economía. Recuperado el 23 de 07 de 2014, de <http://www.economiaandaluza.es/sites/default/files/An%C3%A1lisis%20de%20la%20segregaci%C3%B3n%20ocupacional%20entre%20hombre%20y%20mujeres.Una%20aplicaci%C3%B3n%20al%20caso%20espa%C3%B1ol.pdf>
- ✓ Iglesias Fernández, C., & Llorente Heras, R. (2008). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. Recuperado el 23 de junio de 2010, de Instituto Universitario de Análisis Económico y Social : www.iaes.es

- ✓ INEC. (2011). Recuperado el 10 de Octubre de 2011, de http://www.inec.gov.ec/inec/index.php?option=com_content&view=article&id=411&Itemid=507&lang=es
- ✓ Instituto Nacional de Estadísticas y Censos . (1 de Enero de 2008 y 2012). INEC. Recuperado el 3 de Diciembre de 2009, de www.inec.gov.ec
- ✓ Iradier , M., & Gasteiz, V. (2004). Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres. Europa: EMAKUNDE Instituto Vasco de la Mujer.
- ✓ Jacobs, J. (Diciembre de 1993). Theoretical and Measurement Issues in the Study of Sex Segregation in the Workplace, European Sociological Review. Recuperado el 23 de 07 de 2014, de Sage Publications: <http://esr.oxfordjournals.org/content/9/3/325.extract>
- ✓ Jasso, I., & Acevedo, G. (Marzo de 2004). UNAM. Recuperado el 8 de Enero de 2010, de www.cienciauanl.com: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/402/40270112.pdf>
- ✓ Lago, I. (14 de Octubre de 1995). Fundacion March de Estudios e Investigaciones. Recuperado el 2 de Diciembre de 2009, de www.march.es: <http://march.es/buscar/index.asp>
- ✓ Larrea, C. (2004). Crisis, Dolarización y Pobreza en el Ecuador. Iconos, 152.
- ✓ Mariño, R. (2005). La Inserción Laboral de la mujer: Desigualdades por razón de Género en el ámbito de la Formación Profesional. Universidad de Santiago de Compostela (págs. 5-8). Zaragoza: Formacion para el Trabajo.
- ✓ Martinez, U. (2001). El Ejido: Discriminacion, Exclusion Social y Racismo. argentina: publicaciones casa del libro.
- ✓ Neffa, J., Pérez, P., Toledo, F., & Albano, G. (2007). Teorías Keynesianas y Poskeynesianas del mercado de trabajo. Argentina: sociedad.
- ✓ Pérez, G. (1999). Sector Informal y Sindicalismo en America Latina. Lima: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la formacion Profesional.
- ✓ Rodriguez, J. C. (2006). Primer Encuentro Internacional sobre Historia y Teoría Económica. Escuela Keynesiana (pág. 24). Universidad de Valladolid.
- ✓ Smith, A. (1794). La Riqueza de las Naciones. En A. Smith, La Riqueza de las naciones (pág. 60). Londres.
- ✓ Tasigchana, T., & Triviño, L. (s/f de s/f de 2003). www.espol.edu.ec. Recuperado el 6 de Noviembre de 2009, de [http](http://www.espol.edu.ec).
- ✓ Thoaria, L. (1983). El Mercado de trabajo: Teoprias y Aplicación. España: Alianza Editorial.
- ✓ Tipán, C., & Marriott, F. (2003). Incidencia y Detrerminantes del Desemoleo en el Ecuador. Instituto de Ciencias Humanisticas y Económicas ICHE- ESPOL, 300-302.

- ✓ Unidad de Desarrollo Economico de la Secretaria, C. (10 de Agosto de 2009). Hacienda y Desarrollo. Discriminacion Salarial y Mujeres en Cartagena. Colombia, Cartagena, Colombia: Hacienda y Desarrollo.

