



República del Ecuador
Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil

Trabajo de Titulación
Para la Obtención del Título de:
Psicóloga Laboral y Empresarial

Tema:

**Análisis de la Importancia de la Inserción Laboral
de la Mujer en el Ecuador**

Autora:
Diana Guissella Miranda Torres

Directora del Trabajo de Titulación:
Psic. Gabriela Conrado, MSc.

2021

Guayaquil – Ecuador

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis hermanos, por ser siempre mi principal red de apoyo. A mis amigos con quienes compartí horas de clase y estudio, quienes siempre fueron un bálsamo luego de incontables horas de viaje que en ocasiones parecían no tener fin.

A mis maestros, de manera especial al Psic. Líder Tutiven, por brindar un consejo oportuno siempre e inculcar y motivar a la constante investigación en pro de que seamos mejores profesionales.

DEDICATORIA

A mis padres por ser la combinación entre fortaleza e integridad, que son la impronta que me lleva a trabajar arduamente y con humildad por todo aquello que deseo.

A Victoria, mi motivación para siempre querer mejorar como madre y profesional, para así prepararla de la mejor manera para el mundo en el que se desenvolverá.

La responsabilidad de este trabajo de investigación, con sus resultados y conclusiones pertenece exclusivamente al autor.

.....
Diana Guissella Miranda Torres

ANÁLISIS DE LA IMPORTANCIA DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER EN EL ECUADOR

Diana Miranda Torres
diana_mt1303@gmail.com

RESUMEN

En los tiempos modernos se ha visto el resultado de la lucha por la igualdad de género que se ha venido librando por décadas, y en el Ecuador no es la excepción. Muchos han tenido que pasar para que puedan palpase mejoras en cuanto a la inclusión y equidad de oportunidades para la mujer en todos los campos que demanden y puedan aprovecharse sus capacidades intelectuales.

Es así como el objetivo de este artículo científico es el de analizar la importancia que tiene la inserción laboral de la mujer en el Ecuador. mediante un método de investigación descriptivo y enfoque cualitativo ya que se realizaron diferentes entrevistas a gente especializada en el tema y con muchos años de experiencia cuyos resultados arrojaron que a pesar que existe legislación vigente que propende a la inclusión de la mujer, todavía faltan muchas cosas por hacer y alcanzar una verdadera inserción laboral.

Palabras Clave: Inserción Laboral, Equidad de género, inclusión.

INTRODUCCIÓN

No se puede hablar de inserción laboral de la mujer sin antes mencionar como sus derechos fueron plasmándose a través de la historia, siendo el hito más importante la exigencia del derecho al voto por parte de las ciudadanas de París en 1789 durante la Revolución Francesa, tomando como base la declaración de los derechos del Hombre y del Ciudadano (Carrera, 2015); para posteriormente y con el pasar de los años, empezar una lucha de derechos en la igualdad de oportunidades para hombre y para mujeres en todo el mundo.

Es así como en 1995 en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing de definió una plataforma global de equidad de género y mayor participación de la mujer en actividades económicas y laborales, manteniéndose estas directrices vigentes en las subsiguientes conferencias regionales con una consecuente incidencia para nuestro país (Avolio y Di Laura, 2017).

No obstante, en la actualidad dentro de los diferentes ámbitos laborales se puede observar una considerable resistencia hacia la mujer al momento de realizar una contratación a pesar de la existencia de un importante marco legal, como la Ley de Amparo Laboral de la Mujer promulgada en 1997 y reformada en el 2000, donde se establecen cupos y porcentajes mínimos para mujeres dentro del campo laboral. Esta renuencia a contratación femenina puede ser agravada gracias a varios factores como el social, personal y la educación; siendo una problemática que se observa en todos los estratos sociales tanto en empresas públicas, como privadas.

La importancia de este artículo científico radica en analizar la importancia de la inserción laboral de la mujer en el Ecuador, determinando el impacto económico-social que tendría una mayor inclusión de la mujer en la plantilla laboral, logrando la independencia económica y su empoderamiento dentro de una cultura organizacional bien

establecida frente a una problemática que, a pesar de estar presente desde hace mucho tiempo, en la actualidad aún no ha podido ser erradicada.

Frente a esta situación y teniendo en cuenta las limitaciones a las que estamos sujetos actualmente por el Covid-19, se debe potenciar el desarrollo y dar seguimiento a programas que no solo promuevan la equidad de género, sino también que puedan ofrecer resultados al potenciar el desarrollo de los recursos de las diferentes organizaciones y la creación de suficientes plazas de trabajo para las mujeres.

OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

- Analizar la importancia que tiene la inserción laboral de la mujer en el Ecuador.

1.2 Objetivos Específicos

- ✓ Identificar que leyes respaldan la inserción laboral de la mujer.
- ✓ Determinar qué factores inciden en la inserción laboral de la mujer.
- ✓ Plantear estrategias que permitan mejorar la inserción laboral de la mujer en nuestro país.

MARCO TEÓRICO

Inserción laboral de la mujer

Según (Kanter, 1977), la participación de la mujer en los ámbitos laborales es la revolución social silenciosa más importante del siglo XX, es así como en la década de los años setenta se realizó en México, la primera “Conferencia Mundial de la Mujer” dentro del marco de la Organización de las Naciones Unidas, de ahí surge la denominación de “la década del adelanto de la mujer”, ya que, se registró un mayor número de asistencia hacia los centros de educación secundaria y universitaria, otorgando a las mujeres una mayor oportunidad de participación en el campo laboral. (ONU, 2015)

En el 2008, se crea el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, mismo que determino “la autonomía de las mujeres es una sola y se expresa en la ampliación real de los espacios de libertad y en la reducción de las brechas de desigualdad en todos los espacios de su vida” (CEPAL, 2017, p. 12).

A inicios del siglo XXI, los 189 países miembros de las Naciones Unidas elaboraron ocho objetivos o intenciones llamados “Los objetivos del Desarrollo del Milenio (ODS)” destinados a ser cumplidos hasta el año 2015, de los cuales, uno de dichos objetivos es promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer, desde esta fecha a nivel mundial se inicia a dar mayor importancia a la presencia de la mujer en el ámbito de trabajo laboral y establecer alternativas para mejorar sus condiciones laborales de estas y disminuir las brechas de género existentes. (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2015)

Para complementar a los ODS, y superar las desigualdades de género y alcanzar la autonomía e igualdad de las mujeres en América Latina, se crea la agenda regional de género, siendo el resultado de las Conferencias Regionales sobre la Mujer en América Latina y el Caribe, donde cada país puso en marcha estrategias para “(...) llevar adelante

un proceso de trabajo conjunto entre los distintos sectores, potenciando la institucionalización y transversalización de género” (CEPAL, 2017, p. 12).

Aunque desde hace varios años se viene tratando la temática de la desigualdad, esta se ha centrado en la no discriminación, temas de salud y educación. Sin embargo, en el entorno laboral es imperativo potenciar el desarrollo de capacidades y de los recursos de las instituciones con el fin de asegurar el desarrollo y fortalecimiento de la inclusión femenina. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que la tasa de desempleo de las mujeres (9,1%) es mayor que la de los hombres (6,3%), también expone que el 53,7% de las mujeres en la población económicamente activa sobrepasan los 10 años de educación formal, mientras que solo el 40,4 % de los hombres alcanza ese nivel. El 22,8% de mujeres, en fuerza laboral, cuentan con educación universitaria sobre el 16,2% de los hombres según la Agencia Publica de Noticias para Ecuador y Suramérica (2013). (Guillen Pereira , Arma Castañeda, & Formoso Mieres, 2018).

La dificultad que existe para las mujeres para entrar en el campo laboral en un puesto acorde a su formación es una problemática con la cual se lucha desde hace décadas, pero que aún persiste en la actualidad. El impacto económico-social frente a una mayor inclusión de la mujer en la plantilla laboral aporta a lograr su independencia económica y empoderamiento, de igual manera es un atractivo en las organizaciones y a la vez evidencia la cultura organizacional presente en las empresas del país, lo cual es un indicador de lo que hay por hacer.

Otro punto no menos importante es la brecha salarial, ya que, aunque una mujer cuente con la formación académica para desarrollarse en un puesto, con frecuencia gana menos que un hombre que no tiene formación académica y desempeña las mismas funciones. Frente a esto en 2019, ONU Mujeres, llevó a cabo el evento “Herramientas para la eliminación de la brecha salarial en el sector privado” donde se presentó la

Herramienta “Diagnóstico de Igualdad de Remuneración [DIR]”, herramienta de autouso para medir las diferencias salariales de género en las organizaciones desarrollada por ONU Mujeres con asistencia técnica de ENRED (ONU Mujeres, 2019).

Participación laboral de la mujer en Ecuador

Según (Córdova, 2020), en el Ecuador existen leyes con determinado acierto para alcanzar una mayor inclusión de las mujeres, entre las cuales podemos nombrar:

- Ley de Cuotas de Género aprobada en 1997 y reformada en el 2000, que reconoció a las mujeres la participación del 20 % en las listas de elecciones pluripersonales.
- El Código de la Democracia, promulgado en el 2009 y reformado este año, que fortalece la participación activa de la mujer en el ámbito político.
- La Ley de Amparo Laboral promulgada en el año de 1997, cuya reforma se realizó en el 2000 y establece cuotas para la contratación de las mujeres.

Desde 2010, el Estado ecuatoriano empezó a trabajar en la incorporación de políticas públicas relacionadas con el principio de igualdad y no Discriminación manifestados en la Constitución de 2008; siendo el primer paso, la generación de información estadística suficiente que permita delimitar el estado actual de la brecha entre hombres y mujeres, con el fin de entregar datos suficientes para la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas orientadas a la igualdad de género. (Instituto Nacional de Estadística y Censos y ONU Mujeres, 2014).

No obstante, es necesario precisar que muchas veces existen disposiciones que tienden a sobreproteger a las mujeres en cuanto a maternidad o lactancia y que pueden incidir en la carencia de cupos o puestos de trabajo femenino, ya que las empresas u organizaciones no arriesgarán plazas de empleo a personal que deberá ausentarse; por lo que habría que entender la naturaleza de cada organización para llegar a una verdadera

equidad e igualdad de oportunidades. Al respecto, (Córdova, 2020) expone que todas las leyes que puedan sostener la inserción laboral de la mujer deberán estar acompañadas de planes, programas y proyectos que permitan consolidar dicha equidad.

MARCO METODOLÓGICO.

Tipo de Investigación

(Castillero, 2015) sostiene que existen diferentes tipos de investigación, de acuerdo con el propósito con el que se realizan. Por tal razón, en presente trabajo se ha utilizado el tipo investigación descriptiva, relacionada con la identificación de las características de las variables de estudio para poder determinar la importancia de la inserción laboral.

Método de Investigación.

Los métodos aplicados serán el inductivo y el sintético. Con el método inductivo, se obtendrán conclusiones a partir de la observación de hechos y de la revisión documental de todo lo concerniente a la inserción laboral de la mujer en el Ecuador, para finalmente mediante el método sintético analizar de forma holística toda información recopilada de fuentes abiertas, determinando la realidad actual y proponer aristas que coadyuven un mejor desenvolvimiento de las mujeres en el campo económico y laboral sobre todo bajo la nueva normalidad por el Covid-19.

Enfoque de la investigación.

A esta investigación se le dará un enfoque cualitativo, ya que se buscará realizar una entrevista con representantes de distintas entidades, tanto públicas como privadas, para obtener información de primera mano en cuanto a la situación de la mujer

ecuatoriana y comprender sobre los planes y proyectos que existentes y que respalden una justa y progresiva inclusión dentro de las plazas de trabajo disponibles.

Diseño de la investigación.

Guardando relación con el enfoque y el tipo de investigación a utilizarse; el diseño de este artículo científico será no experimental – transaccional, recolectando información en un determinado tiempo, con la finalidad de analizar el impacto que tiene la inserción laboral de la mujer ecuatoriana.

Fuentes de recolección de información.

Fuentes Primarias: Entrevista a mujeres representantes de distintas entidades.

Fuentes Secundarias: Internet, revisión de leyes o documentos que traten sobre los derechos de la mujer ecuatoriana en el ámbito laboral.

En la siguiente tabla, se esbozan las técnicas de recolección de datos para poder cumplir con los objetivos planteados:

Tabla 1
Técnicas a aplicar por objetivos

Objetivos	Método empleado
Identificar que leyes respaldan la inserción laboral de la mujer.	Revisión Documental de proyectos, planes y leyes vigentes en el Ecuador.
Determinar qué factores inciden en la inserción laboral de la mujer.	Entrevista a representantes de distintas entidades
Plantear estrategias que permitan mejorar la inserción laboral de la mujer en nuestro país.	Procesamiento de datos y presentación de propuesta

Fuente: Elaborado por el autor.

Población de estudio.

La población de estudio para este artículo científico estará compuesta por representantes de diferentes entidades públicas, así como de algunas empresas privadas, quienes en base a su experiencia y capacidad darán sus criterios para obtener una base de datos confiable y precisa para abordar el tema planteado lo cual servirá como una fuente primaria en la recolección de datos.

Tabla 2
Población

Miembros de entidades	Cargo desempeñado
Chong-Qui Cedeño Jhoa Alejandra Diana Anchundia Yépez	Vice prefecta de Los Ríos Asistente en la Asamblea Nacional
Mabel Márquez María Fernanda Zambrano Molina Silvia Bravo Cajas	Talento humano en Extractora Quevepalma S.A. Área social, MIES Vice prefecta de Cotopaxi.
Ariza Salinas María	Jefe de producción de Extractora Quevepalma SA
Zuriaga Anchundia María José	Técnico de seguridad, salud y ambiente Extractora Quevepalma SA

Fuente: Elaborado por el autor.

RESULTADOS

Análisis de las entrevistas

Dentro de la recolección de datos, se realizaron entrevistas a distintas mujeres que se desempeñan en diferentes cargos públicos, como la prefectura de Los Ríos, Ministerio de Inclusión Social y de la empresa Extractora Quevepalma S.A. Es así como (Chong- Qui Cedeño, 2021) manifiesta que la inserción laboral está relacionada con el desarrollo interpersonal, y que, dentro del Ecuador, sobre la población económicamente activa las mujeres ocupan el 42%, es decir 3'000.000.

En el mismo sentido, (Marquez, 2021) indica que la inserción laboral de la mujer ha sido una lucha que ha venido desarrollándose a través del tiempo, por lo que se debe considerar que la mujer es un pilar fundamental dentro del hogar en las economías y las empresas; lo que coincide con (Zambrano, 2021), quien manifiesta que, a pesar de las luchas existentes, aún no existe paridad ni igualdad de género.

Dentro de las leyes que respaldan la inserción laboral, (Chong-Qui Cedeño, 2021) que desde la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 66, garantiza la equidad de género, así como la Ley De Erradicación Y Violencia Contra La Mujer, y además de eso se suman entidades u organismos como es el Observatorio de Igualdad de Género, el Consejo Nacional por la Igualdad de Género y el Consejo de Protección de Derecho, son entidades que también se suman realmente a respaldar o sustentar la mayor participación de la inserción de la mujer dentro de los diferentes campos, incluyendo el económico y laboral. En la ley de servicios públicos vemos como hay protección, pero todavía hay mucho por andar, necesitamos crear políticas y condiciones necesarias para que las mujeres tengamos igualdad de oportunidades, (Anchundia, 2021).

La mayoría de las entrevistadas coinciden que Patriarcado, Monopolio, Pugna de poderes y falta de voluntad política son los principales factores que inciden en la inserción

laboral de la mujer, así como falta de garantías para cuando por la propia naturaleza, las mujeres cumplen el rol de ser madres.

Lo cierto es que al final de todo, aún se vive en una sociedad donde si bien es cierto se han abierto más oportunidades para la mujer tanto en la academia, ingreso a Fuerzas Armadas o incluso en la política, faltan muchas cosas por mejorar en el crecimiento de la mujer en estas actividades y garantizar sus derechos e igualdades, (Bravo, 2021).

Por su parte, (Ariza, 2021) indica que en los últimos años las mujeres están participando muy activamente en todos ámbitos laborales y dicha participación es notoria porque en todos los ámbitos se pueden observar la fuerza laboral y la presencia femenina a todo nivel. Sin embargo, las oportunidades siguen siendo bajas en determinados sectores considerados para el empleo del género masculino, quizás por la falta de preparación o falta de apoyo a mujeres en gestación o madres solteras. Otro punto a destacar es que según la misma entrevistada, una de las soluciones es el hecho de que la empresa privada pueda brindar mas oportunidades de capacitación y que no sea tanto en función al género, sino de acuerdo a los perfiles y competencias.

Lo manifestado anteriormente concuerda con (Zuriaga, 2021) ya que según ella, si ha existido una mayor participación de la mujer, tanto en cargos públicos como empresariales pero que todavía falta llegar a un equilibrio real, aprovechando las mismas capacidades que tienen hombres y mujeres; resaltando además que es el Ministerio del Trabajo el responsable de materializar esta inclusión e igualdad a través de políticas públicas claramente definidas y alcanzables y empezar a ver a la mujer más que por su género, por sus capacidades y competencias.

Todo lo expuesto anteriormente decanta en que se debe llegar a una concienciación y valoración de las capacidades y derechos que tiene la mujer en el

Ecuador, respaldados en leyes y políticas públicas tanto a nivel de gobierno nacional, como de gobiernos provinciales, cantonales y provinciales en los cuales se ejecuten acciones para que se empoderen y se haga conocer los derechos que permitan una eficiente capacitación y desarrollo en el campo económico en distintas empresas, sean públicas o privadas.

Análisis documental

A pesar que existen leyes antes mencionadas como Ley de Cuotas de Género, el Código de la Democracia que efectivamente fortaleció la participación activa de la mujer en el ámbito político y la Ley de Amparo Laboral y que todas contribuyen al empoderamiento económico de la mujer y hacia una inclusión progresiva donde la participación de la mujer en estamentos políticos podría ser la punta de lanza para la creación y aplicación de más leyes logrando de esta manera cambios importantes y alcanzar la tan anhelada igualdad de género de la cual tanto se habla en la actualidad.

No obstante, siempre será necesario la promulgación de más leyes que contengan, por ejemplo, incentivos económicos o reducción de aranceles para las empresas que den oportunidades a la contratación de mujeres, y generar en la Asamblea Nacional más leyes que eviten la discriminación de la mujer en todos sus ámbitos, garantizando el cumplimiento de la igualdad de derechos. Por otra parte y de forma complementaria, además de las leyes o reformas, sería necesario la creación de proyectos que promuevan el cumplimiento de normativas que ya se encuentran vigentes, pero que por distintas razones no se dan cumplimiento.

CONCLUSIONES

A pesar que con el tiempo ha existido una mejora en la inclusión del género femenino dentro del ámbito económico del país, todavía existen muchos aspectos por mejorar por parte del Estado y garantizar la equidad de género, sobre todo en campos en los cuales están destinados solo para el género masculino, y tomar en cuenta a la mujer por su preparación y capacidades intelectuales.

Las leyes existentes no garantizan del todo una inserción laboral para la mujer en el campo económico; por lo que se debería procurar la promulgación de más leyes que garanticen el cumplimiento de los derechos de la mujer, la no discriminación y la igualdad de género.

Las empresas privadas deben tener una mayor participación y el Estado ecuatoriano ofrecer una mayor cantidad de incentivos en cuanto a las oportunidades que se le brinden a las mujeres en el campo laboral y económico.

ANEXO 1

Formato de Entrevista

Identificación del Entrevistado

Apellido y Nombre:
Nacionalidad:
Institución a la que Pertenece:
Tiempo en el cargo:
Área donde se desempeña:
Títulos Obtenidos
Pregrado:
Institución:
Año:
Postgrado:
Institución:
Año:

Preguntas realizadas acerca de la inserción laboral de la mujer en el Ecuador a diferentes mujeres, quienes laboran tanto en el sector público como privado

1. ¿Cómo considera usted que ha sido la evolución de la inserción laboral de la mujer en el país?
2. ¿Qué leyes son las que respaldan o sustentan una mayor participación de la mujer en el campo económico y laboral?
3. ¿Considera que las oportunidades laborales para las mujeres en el Ecuador son bajas en relación a los miembros del género masculino? Y ¿Por qué?
4. De acuerdo con su experiencia ¿Qué factores son los que limitan una mayor participación de las mujeres en el ámbito laboral?
5. ¿Qué se debe hacer para mejorar e incentivar una mayor participación laboral de la mujer en el Ecuador por parte de la legislación y de las pequeñas o grandes empresas?
6. ¿De qué manera considera que su empresa colabora con la inserción laboral de la mujer?*

* La pregunta número 6, se realizó únicamente a las mujeres que laboran en empresa privada.

BIBLIOGRAFÍA

- ONU Mujeres. (30 de 05 de 2019). *ONU Mujeres América Latina y el Caribe* . Obtenido de <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2019/05/onu-mujeres-brecha-salarial-argentina>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género [CNIG. (2015). *CNIG*. Obtenido de <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/Herramientas-proyectos-V2-CJM-18-05-15.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], 2016. (s.f.). *Instituto Nacional de Estadística y Censos*.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2016). *Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]*.
- Constitución de la República del Ecuador . (2008). Constitución de la República del Ecuador . Obtenido de <https://www.cec-epn.edu.ec/wp-content/uploads/2016/03/Constitucion.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador . (2008).
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. En *Constitución de la República del Ecuador* (pág. 33).
- Guillen Pereira , L., Arma Castañeda, N., & Formoso Mieres, A. A. (2018). La inclusión laboral de la mujer en el crecimiento empresarial. *universidad y sociedad*.
- Comisión Económica para América Latina CEPAL. (2017). Comisión Económica para América Latina. En C. E. Latina, *Comisión Económica para América Latina* (pág. 12).
- CEPAL. (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe*. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe._mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf
- Carrera, M. (2015). Los Derechos Humanos de las Mujeres: Una reflexión histórica.
- Laura, B. E. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*.
- Kanter, R. (1977). *Men and Women in Corporations*. Nueva York: Basic Books.
- Córdova, R. (10 de 3 de 2020). La participación política de las mujeres permite su ingreso a puestos clave en la creación y aplicación de leyes, algo esencial para alcanzar la igualdad. (A. De la Torre, Entrevistador)
- Castillero, O. (2015). Los 15 tipos de investigación y características).
- Chong-Qui Cedeño, J. A. (Junio de 2021). La inserción laboral de la mujer en el Ecuador. (D. Miranda, Entrevistador)
- Marquez, M. (2021). Inserción Laboral de la Mujer. (D. Miranda, Entrevistador)
- Zambrano, M. (Junio de 2021). Inserción Laboral de la Mujer en el Ecuador. (D. Miranda, Entrevistador)

Anchundia, D. (Junio de 2021). Inserción Laboral de la Mujer en el Ecuador. (D. Miranda, Entrevistador)

Bravo, S. (Junio de 2021). Inserción Laboral de la Mujer en Ecuador. (D. Miranda, Entrevistador)