



Estudios sociológicos

ISSN: 0185-4186

ISSN: 2448-6442

El Colegio de México A.C., Centro de Estudios Sociológicos

Pila Guzmán, Paola Viviana; Déleg Guazha, Nancy Rosario
Segregación laboral de las mujeres profesionales por motivos de género en Ecuador
Estudios sociológicos, vol. XLI, núm. 123, 2023, Septiembre-Diciembre, pp. 733-769
El Colegio de México A.C., Centro de Estudios Sociológicos

DOI: <https://doi.org/10.24201/es.2023v41n123.2272>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59876356004>

- ▶ [Cómo citar el artículo](#)
- ▶ [Número completo](#)
- ▶ [Más información del artículo](#)
- ▶ [Página de la revista en redalyc.org](#)

UDEM 

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Recibido: 10 de sept. de 2021

Aprobado: 16 de ago. de 2022

**estudios
sociológicos**
de El Colegio de México

Primero en línea: 30 de mayo de 2023

2023, 41(123), sept.-dic., 733-769

Artículo

Segregación laboral de las mujeres profesionales por motivos de género en Ecuador

Labor Segregation of Female Professionals from a Gender Perspective in Ecuador

Paola Viviana Pila Guzmán

Universidad Autónoma de Nuevo León

Monterrey, México

 <https://orcid.org/0000-0002-3443-6836>

paolapilaguzman@gmail.com

Nancy Rosario Déleg Guazha

Universidad Nacional de Córdoba

Córdoba, Argentina

 <https://orcid.org/0000-0002-3848-2637>

nandeleg@gmail.com

Resumen: La segregación laboral analiza las condiciones de las mujeres en el mundo del trabajo. Con base en la teoría feminista sobre segregación horizontal y vertical, se analizaron datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo generada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2019 y 2020. Como resultado, se encontró segregación



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.

Reconocimiento-No Comercial-Sin Obra Derivada 4.0 Internacional.

horizontal a partir de ramas feminizadas y masculinizadas; y segregación vertical debido al mayor nivel de participación de hombres profesionales en cargos de dirección y gerencia, y de las mujeres profesionales en el nivel de apoyo administrativo; se revela así la situación que enfrentan las mujeres dentro del mercado laboral ecuatoriano y que ha sido impactada de manera significativa por la crisis del covid-19.

Palabras clave: segregación laboral; discriminación por género; mujer; mercado laboral; Ecuador.

Abstract: *The labor segregation concept analyzes the conditions in which women are involved in the world of work. Based on the feminist theory related with horizontal and vertical segregation, it was analyzed data in the National Survey of Employment, Unemployment and Underemployment conducted by the National Institute of Statistics and Survey. As result, it was found horizontal segregation from feminized and masculinized branches, and vertical segregation due to major participation level of professional men in management and direction positions, and from professional women in administrative support level, which reveals the complex situation that women face in the Ecuadorian labor market and that it has been impacted significantly by the covid-19 crisis.*

Keywords: *occupational segregation; gender discrimination; women; labor market; Ecuador.*

Las condiciones de la inclusión y permanencia de las mujeres en el ámbito laboral han sido objeto de reflexión a partir de la integración masiva de este grupo a la esfera pública-económica remunerada. Los colectivos, la academia y los Estados se han interesado en esta temática con el objetivo de conocer los contextos que mantienen en una situación de desventaja a esta población en el mercado laboral, sobre todo ahora,

en medio de una pandemia que ha puesto en jaque a la sociedad. Por ello, se vuelve imperativo contar con información para la exigibilidad de derechos y la toma de decisiones, en especial las dirigidas a un grupo que históricamente ha estado en situación de desigualdad (Valcárcel, 2001; Varela, 2013).

De acuerdo con Barberá *et al.* (2011) las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral serían la expresión de las diferencias en la calificación y la capacidad productiva o, por otro lado, el reflejo de prejuicios en contra de determinados colectivos por su sexo, etnia, etc., independientemente de su educación, experiencia o habilidades. Según la Comisión Europea (2014), el escenario menos favorable de las mujeres en el ámbito laboral se debe a que en comparación con los hombres, ellas están en el mercado laboral en ocupaciones y sectores diferentes, y por lo general, se sitúan en los peor pagados.

Sumado a esto, Alcañiz y Monteiro (2016) plantean que hay mayor participación de las mujeres en empleos de tiempo parcial y con remuneraciones bajas. Además, las mujeres desempeñan roles culturalmente aceptados, tales como las tareas domésticas y de cuidado, lo cual limita una mayor implicación y su posible promoción en el mundo laboral. Asimismo, se observa una infravaloración de los puestos de trabajo de las mujeres y la creencia de que el sueldo que reciben no es el ingreso principal del hogar, lo que afecta directamente las condiciones para el acceso y permanencia en el mercado laboral. Esto muestra que “las mujeres y los hombres presentan diferentes y desiguales formas de insertarse en el mercado de trabajo remunerado” (Rubio, 2008, en Barberá *et al.*, 2011, p. 988).

La segregación laboral por motivos de género es uno de los conceptos que permite analizar estas condiciones sobre las cuales se edifica la desigualdad laboral de las mujeres. Se entiende que la segregación laboral es la materialización de la división sexual del trabajo (Ibáñez, 2008), en la cual las mujeres y sus actividades reflejan su función en la reproducción de la especie. Por lo tanto, la participación de las mujeres dentro del mundo productivo, los trabajos que realizan, y las características de éstos, son el resultado de sus actividades reproductoras (Benería, 1981).

En ese tenor, la segregación laboral es el efecto del desempeño de los roles de género y por ende, de la clasificación de puestos de trabajo por la “asignación de género” (Alcañiz, & Monteiro, 2016). Entre los

efectos de la segregación laboral se puede enumerar el inequitativo acceso a puestos de trabajo, la discriminación salarial, la diferencia en el uso del tiempo, y la feminización de ciertas actividades laborales y la masculinización de otras.

Para efectos de caracterización de este fenómeno en el Ecuador, los datos mostraban que en 2015, bajo condiciones similares de educación, experiencia, horas trabajadas y otras variables de control, las mujeres recibían un salario 13% menor que los hombres; para diciembre del año 2017, 4.5 millones de hombres estaban empleados y solamente 3.2 millones de mujeres; en 2018 la tasa de desempleo de las mujeres (4.5%) era mayor que la de los hombres (3.1%) con una diferencia de 1.3 puntos (Instituto Nacional de Estadística y Censo [INEC] 2019). Investigadores como Larrea (2016) y Albuja y Enríquez (2018) describen que por cada año de edad y de educación adicional, el ingreso en Ecuador sube entre 3.3% y 3.5%. Sin embargo, el hecho de ser mujer lo disminuye en 27.7% frente a los hombres. La brecha salarial al año 2019 y 2020 entre mujeres y hombres en el Ecuador llegó al 20% y 15.12%, en promedio, respectivamente (INEC, 2021a).

La Encuesta Nacional de Uso del tiempo del año 2012 mostró que los hombres usaban en promedio 6 horas más por semana que las mujeres para trabajo remunerado; si se toma en cuenta las 40 horas semanales que implica un trabajo de tiempo completo, las mujeres usaban solamente 34 horas por semana (Olmedo, 2018). Esta diferencia ha decrecido, pues en 2019 la cifra bajó a 5:41 horas, en tanto que para 2020 a 5:26 horas. Para el mes de febrero de 2021 la diferencia fue de 5 horas. Empero, el tiempo total de trabajo para los hombres ha decrecido. Actualmente, los hombres trabajan en promedio 37 horas semanales y las mujeres 32 horas, en el caso de los primeros, 3 horas menos que en el año 2012 y en el caso de las mujeres 2 horas menos (INEC, 2021b).

Sobre el uso del tiempo en trabajo reproductivo y de cuidados, las mujeres en el año 2012 dedicaban cuatro veces más tiempo en relación con los hombres y en el grupo de población profesional, la diferencia entre mujeres y hombres fue de 16.27 horas (INEC, 2012a). Tomando como referencia los datos presentados, se evidencia una situación desalentadora para las mujeres, esto ligado a la diferente dedicación del tiempo y la sobrecarga de trabajo en el ámbito doméstico (Dillón, & Espinosa, 2018).

Bajo las condiciones de la pandemia por covid-19, en el caso de Ecuador, para diciembre de 2020 la tasa de población con empleo global fue de 93.3% para las mujeres y de 96.3% para los hombres; la tasa de empleo pleno para las mujeres fue de 23.9% y para los hombres de 35.8%; los mismos datos para el año 2019 ascendían a 30.6% en el caso de las mujeres y 44.6% para los hombres. Sobre los datos de subempleo, la tasa de mujeres subempleadas en 2020 fue de 20.1% y de 24.5% en el caso de los hombres: una diferencia de 5.5 puntos en el caso de los hombres y de 3.9 puntos en el caso de las mujeres respecto al año 2019. Los datos más preocupantes son los relativos a la tasa de desempleo, que en el caso de las mujeres representaba el 6.7% y para los hombres 3.7% en 2020, ante un 4.6% y 3.3% respectivamente en 2019. Sobre la situación de informalidad, sin datos desagregados por sexo, se promedió que al menos el 51.1% de población con empleo se encontraba en este sector en 2020 (INEC, 2021a).¹ Por lo tanto, se observa cómo la pandemia agudizó la situación laboral en el Ecuador al mantener la brecha de género.

Sobre la brecha salarial, en el año 2018 alcanzó el 17%, y en 2020 disminuyó al 15%. Esta cifra indica que en la actualidad por cada dólar que gana un hombre en Ecuador, las mujeres ganan 0.15 centavos menos. Estos datos no son fijos, sino promedios, pues el fenómeno ha tenido picos en medio de la pandemia; tal es el caso del mes de septiembre de 2020, cuando la brecha llegó al 18% (INEC, 2021a).

Estos datos son el reflejo de una realidad regional, donde las condiciones de las mujeres en el mercado laboral empeoraron en el contexto del covid-19. Para el año 2020 la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021a) calculó que la participación de las mujeres llegó al 46%, 6 puntos por debajo del año 2019; asimismo, la tasa de desocupación abierta² de este grupo ascendió al 12.2%; para el caso de los hombres, la tasa de desocupación abierta aumentó de un 7.4% en 2019 a 10.1% (CEPAL, 2021b).

¹ Es necesario puntualizar que no se desagregan aquí los datos relativos a las categorías “otro empleo no pleno”, “empleo no remunerado” y “empleo no clasificado”, que remiten al 100% del empleo global, pues no son expuestos en los informes nacionales.

² Es el cociente entre la población desocupada abierta (DA) (personas de 10 años o más, que durante la semana de referencia y las cuatro semanas anteriores a ésta no tenían empleo, estaban disponibles para cualquier ocupación y habían realizado una búsqueda activa de trabajo en las últimas 5 semanas) y la población económicamente activa (PEA).

Este contexto pone de manifiesto que la población femenina profesional ecuatoriana y latinoamericana se mantiene en una situación menos favorable en el mercado laboral en comparación con la población masculina profesional, y esta realidad se ha profundizado por el contexto de pandemia. Si se toman en cuenta estos antecedentes, el objetivo del presente artículo es analizar la desigualdad laboral en el Ecuador mediante el cálculo de la segregación laboral de las mujeres profesionales en los años 2019 y 2020. Se espera que los resultados de esta investigación contribuyan a la toma de decisiones y la consiguiente mejora de las condiciones laborales de las mujeres.

Literatura

Segregación laboral de las mujeres desde la teoría feminista o sociosexual

Se entiende por segregación laboral la tendencia de concentración desigual de mujeres y hombres en las distintas ocupaciones, actividades o ramas de actividad, y/o en determinados niveles jerárquicos, lo cual provoca una separación dentro de la estructura ocupacional (Blackburn *et al.*, 2002; Brooks *et al.*, 2003; Barberá *et al.*, 2011; Aldaz, & Eguía, 2016; Alonso, 2017).

La segregación laboral es una problemática que afecta a las mujeres puesto que existe una sobrerrepresentación de ellas en los niveles bajos y medios de las jerarquías, lo que tiene efectos sobre los salarios generalmente menores de esos grupos (Mayordomo, & Domínguez, 2006). Asimismo, las ocupaciones feminizadas suelen ser los trabajos por los cuales se percibe menos remuneración y, en general, poseen condiciones laborales comparativamente menos favorables que las ocupaciones masculinizadas (Alonso, 2017). La segregación laboral evidencia los límites de las mujeres para formar parte de las élites profesionales en pie de igualdad con los varones (Roldán *et al.*, 2012).

La comprensión de la segregación laboral desde la teoría feminista o sociosexual (Anker, 1997, p. 353) se basa en “que la desventaja que viven las mujeres en el mercado laboral es un reflejo de aquello mismo que la origina, es decir, reflejo del sistema patriarcal y del lugar subordinado que se les asigna a las mujeres en la sociedad y en la familia”.

De acuerdo con esta teoría, la segregación laboral por sexo es un sinónimo de la división sexual del trabajo y se explica a partir de la construcción sociocultural diferenciada de la identidad femenina y masculina (Anker, 1997; Ibáñez, 2008).

Desde el enfoque de género, se entiende por división sexual del trabajo al reparto de tareas según el sexo de los sujetos (Brunet, & Alarcón, 2005). Dicha partición está sistemáticamente acompañada de valoración diferenciada, jerarquizada y con repercusiones en las condiciones de vida (Guirao, 2011). Actualmente las identidades de mujeres y hombres se sustentan en la configuración de la sociedad laboral, en la cual se establece una disparidad entre los puestos de trabajo asignados a mujeres y a hombres con base en estereotipos y valoraciones diferentes (Scott, 1986).

En el capitalismo moderno, la división sexual del trabajo se configura y corresponde con la identidad genérica del sujeto, lo que provoca la generalización e incluso naturalización de estereotipos relativos a las labores de cuidado por parte de las mujeres y las labores productivas por los hombres (Kandel, 2006; Carrasquer, 2003). La concentración de las mujeres en ciertas ocupaciones feminizadas es consecuencia del papel social que las vincula con funciones reproductivas y las conecta al ámbito privado y del hogar (de la Mata, & Luque Salas, 2019), lo que da lugar al estereotipo de servicio y cuidado primario (Cook, & Cusack, 2009). Las condiciones descritas evidencian los límites para el desarrollo efectivo de las mujeres en el ámbito laboral (Roldán *et al.*, 2012), y acarrearán consigo la segregación laboral en ocupaciones, acceso a jerarquías, uso del tiempo y salarios por su género.

De acuerdo con varios autores, existen dos tipos de segregación laboral: horizontal y vertical (Wainerman, 1996; Anker, 1997; Escarrer *et al.*, 2007). Ambas producen un fuerte impacto en la discriminación salarial de las mujeres y el uso del tiempo diferenciado para el trabajo de cuidado y el trabajo productivo (Barberá *et al.*, 2011). Se entiende por segregación horizontal a la concentración de sexo por ramas de actividad. Por lo general las mujeres se aglutinan en actividades relacionadas con las tareas habitualmente femeninas de acuerdo con la división sexual del trabajo, como los servicios y la ética de los cuidados (Anker, 1997; Alonso, 2017).

En tanto que la segregación vertical evalúa la representación de mujeres en los niveles jerárquicos de las escalas profesionales, al evaluar el reparto de hombres y mujeres dentro de una misma ocupación (Anker,

1997). Generalmente, la porción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, por lo que su presencia en cargos de poder es mínima (Barberá, 2004). La segregación vertical supone la sobrerrepresentación de las mujeres en los niveles bajos y medios de la escala laboral, y una baja participación en los niveles más altos (Mayor-domo, & Domínguez, 2006).

La segregación laboral de las mujeres en el Ecuador

Estudios en Ecuador muestran la existencia de la desigualdad laboral de las mujeres y la relacionan directamente con la segregación horizontal y vertical. Según Gutiérrez (2011), el salario de las mujeres es menor a pesar de desempeñar un cargo igual que su par hombre, pero en una ocupación diferente y por lo general feminizada; además en la estructura jerárquica, las mujeres se ubican por lo regular en cargos de poco poder de decisión. De acuerdo con Albuja y Enríquez (2018) los ingresos en el Ecuador aumentan en 0.2% de manera anual, según el nivel de educación y la edad del trabajador; sin embargo, si el trabajador es mujer, esos ingresos disminuyen casi en un tercio.

Herrera (2019) analiza a las organizaciones municipales del sur del Ecuador. En su trabajo la autora muestra cómo las mujeres que tienden a ocupar cargos directivos medios son profesionales en materias relativas a la contabilidad, la auditoría y gestión de talento humano, carreras acentuadamente feminizadas. Sobre las jerarquías, la autora concluye que solamente 25% de los puestos son ocupados por mujeres. Estos datos coinciden con lo que Espinoza *et al.* (2017) encuentran en su análisis de diferenciación de los grupos de ocupación por género en el Ecuador.

De acuerdo con Urigüen *et al.* (2021), en el Ecuador las mujeres se muestran más propensas a estar desempleadas o subempleadas debido a dificultades como la responsabilidad de la vida familiar y el cuidado de los hijos, lo cual se hace patente en la actual conformación de la población económicamente activa (PEA), con un 40.19% de mujeres y 59.81% de hombres.

La concentración de mujeres en trabajos con dedicación parcial supone un fuerte impacto en la sobrecarga o doble jornada, así como en los salarios que perciben. Para Mena (2013), los hombres recibían

mejor retribución por su trabajo en todo el país; sin embargo, destacan provincias como Los Ríos y El Oro, donde la diferencia fue de 48.3% y 33.3% respectivamente. Las diferencias más bajas se percibían en Tungurahua y Santa Elena con el 5.1% y 5.6%. En este marco, algunos estudios afirman que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se explican a partir de antecedentes culturales, tradiciones o hábitos, así como por la naturaleza de los trabajos; por ejemplo, aquellas actividades que consumen mucho tiempo y excluyen a las mujeres por la conciliación con la vida familiar (Urigüen *et al.*, 2021).

En el contexto de la pandemia, estas condiciones se han profundizado. Según la CEPAL (2021b), la fuerte contracción económica ha afectado negativamente la ocupación y ha aumentado la precarización laboral en la región, pues representa en el caso de las mujeres un retroceso de más de diez años. Este impacto tiene que ver con que la mano de obra de las mujeres se encuentra concentrada en el comercio, la industria manufacturera, el turismo y el servicio doméstico, donde el 56.9% del empleo de las mujeres y 40.6% del empleo masculino se ubica en tales sectores, todos ellos considerados en riesgo por la pandemia.

En el ámbito legal, la Constitución de la República del Ecuador (2008) define en su artículo 331 que el Estado garantizará la igualdad en el acceso al empleo, la formación y promoción laboral y profesional, así como la remuneración equitativa (...) además de tomar las medidas para eliminar desigualdades, discriminación, acoso o acto de violencia contra las mujeres en el trabajo. Con base en esta plataforma se han definido políticas públicas para hacer efectivos los derechos laborales de las mujeres. En el año 2020 se contaba con el Consejo Nacional de Planificación 2017-2021, el cual definía como política la erradicación de todas las formas de discriminación y violencia, con énfasis en la violencia de género y sus distintas manifestaciones (Consejo Nacional de Planificación, 2017). Entre las metas de esa política constaban la reducción de la brecha de empleo adecuado entre hombres y mujeres del 33.5% al 28.7%; así como la reducción de la brecha salarial del 21.9% al 18.4% en 2021; metas que a pesar de la pandemia, según datos oficiales, se han cumplido y hasta rebasado (INEC, 2021a).

Luego de exponer estos antecedentes, se procede a describir la metodología utilizada.

Metodología

La metodología de este estudio es cuantitativa, descriptiva, de corte longitudinal (Sautu *et al.*, 2005). Los datos analizados pertenecen a la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu) realizada en el país desde 2007. El objetivo de la Enemdu es proporcionar información sobre las actividades económicas y las fuentes de ingreso de la población, a fin de suministrar estadísticas sobre los niveles, tendencias y cambios en el tiempo de indicadores del mercado laboral (INEC, 2018). Para esta investigación se trabaja con los datos correspondientes a diciembre de los años 2019 y 2020, lo que permite observar la relación y el comportamiento de las variables Ramas de actividad y Grupos de ocupación por sexo; antes y durante la pandemia del covid-19.

En la Enemdu el muestreo es probabilístico, la muestra corresponde a las y los residentes en los hogares del Ecuador, excepto la población que habita en viviendas colectivas, flotantes y población indigente. La unidad de observación son las viviendas ubicadas en áreas urbanas y rurales. La unidad de análisis específica son las personas de 15 años en adelante y los hogares. Para 2019 la cobertura de la encuesta fue nacional por área urbano/rural en todas las provincias, excepto Galápagos, con una muestra de 17 066 viviendas, con una representatividad urbana, rural y de las cinco ciudades más pobladas del Ecuador: Quito, Guayaquil, Cuenca, Machala y Ambato (INEC, 2019). En 2020, por efectos de la crisis sanitaria, se ajustó la metodología en el tamaño de la muestra, a un alcance de 9 058 viviendas; por lo tanto, el nivel de representatividad se redujo a nivel nacional y urbano/rural. La metodología de levantamiento de datos se llevó a cabo por medio de entrevista presencial (99.9%) y telefónica (0.1%). Estas condiciones han provocado que la información “no sea estrictamente comparable con los periodos anteriores” (INEC, 2021a); sin embargo, es posible realizar análisis comparativos de manera referencial.

En este contexto, las variables que se estudian en esta investigación para analizar tanto la segregación horizontal como vertical son tres: “Ramas de actividad”, “Grupos de ocupación” y “Sexo”, tal como se describe a continuación:

Cuadro 1. Variables de la investigación extraída de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo

<i>Sexo</i>	<i>Ramas de actividad</i>	<i>Grupos de ocupación</i>	<i>Ingresos</i>
Hombre Mujer	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Directores y gerentes	En dólares ³
	Explotación de minas y canteras	Profesionales, científicos e intelectuales	
	Industrias manufactureras	Técnicos y profesionales del nivel medio	
	Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	Profesionales de apoyo administrativo	
	Distribución de agua, alcantarillado	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercado	
	Construcción	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	
	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	
	Transporte y almacenamiento	Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	
	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	Ocupaciones elementales	
	Información y comunicación	Ocupaciones militares	
	Actividades financieras y de seguros		
	Actividades inmobiliarias		

³ Se considera al Ingreso proveniente de los ingresos por ser patronos, cuenta propia; y por ser asalariados y/o empleados.

<i>Sexo</i>	<i>Ramas de actividad</i>	<i>Grupos de ocupación</i>	<i>Ingresos</i>
	Actividades profesionales, científicas y técnicas		
	Actividades de servicios administrativos y de apoyo		
	Administración pública, defensa y seguridad social		
	Enseñanza		
	Actividades de servicios sociales y de salud;		
	Artes, entretenimiento y recreación;		
	Otras actividades de servicios;		
	Actividades en hogares privados con servicio doméstico		
	Actividades de organizaciones extraterritoriales.		

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Enemdu [base de datos en línea] <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/trabajo/>

Previo al análisis de los datos, se definió como precondition que la población poseyera un nivel de educación universitaria y/o posgrado con base en la variable de Enemdu denominada “nivel de educación”, puesto que el interés de la investigación es observar si existe o no segregación laboral de las mujeres profesionales en el Ecuador.

En primera instancia, se elaboró un breve análisis descriptivo para cada año. Con la información pertinente y con base en la literatura revisada; se plantean las siguientes hipótesis que deben ser contrastadas estadísticamente:

Para analizar la segregación horizontal:

H_0 = No existen diferencias significativas en las ramas de actividad (Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca, Industrias manufac-

tureras, comercio, reparación vehículos, actividades profesionales, científicas y técnicas, enseñanza, actividades, servicios sociales y de salud) que ocupan los hombres y mujeres.

H_1 = Existen diferencias significativas en las ramas de actividad (agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca, Industrias manufactureras, comercio, reparación vehículos, actividades profesionales, científicas y técnicas, enseñanza, actividades, servicios sociales y de salud) que ocupan los hombres y mujeres.

Para analizar la segregación vertical:

H_0 = No existen diferencias en los ingresos en los Grupos de ocupación de las categorías.⁴

H_1 = Existe diferencias entre los ingresos entre mujeres y hombres en los Grupos de ocupación en las categorías.

Para contrastar las hipótesis planteadas y por las restricciones de los datos, se aplican las pruebas estadísticas para cada periodo investigado. Con los elementos encontrados se construyen conclusiones en conjunto y de manera referencial para ambos periodos. La primera prueba estadística usada es Chi-cuadrado⁵ (χ^2), la cual permite “evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables” (Hernández *et al.*, 2018), para su cálculo se utiliza una tabla de contingencia, siendo un cuadro de dos dimensiones y cada dimensión contiene una variable, con la cual se determina la existencia de la diferencia entre dos variables (Levin, 2004).

Para complementar con el análisis, se calcula el tamaño del efecto, pero al ser una prueba de dos (variable b) por “n” categorías (variable a) se considera el valor del coeficiente de contingencia⁶ “C”. Esta prueba

⁴ Se realizan dos contrastes de hipótesis para directores y gerentes, y para profesionales de apoyo administrativo, con base a la teoría planteada.

⁵ Fórmula:

$$\chi^2_{cate} = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

f_o = Frecuencia del valor observado

f_e = Frecuencia del valor esperado

⁶ Fórmula:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}}$$

arroja un valor que permite observar si la variable *b* es ‘contingente’ en la variable *a*; siendo una medida aproximada pero que no cuantifica exactamente la dependencia; si los resultados de *C* se acercan a cero, se puede concluir que las variables son independientes entre sí y no hay asociación entre ellas; y si *C* se encuentra lejos de cero se puede concluir que las variables son dependientes entre ellas, confirmando que hay asociatividad entre ellas. (Tattao, 2007).

Para contar con un análisis estadístico robusto se trabaja con el factor de expansión para cada periodo de análisis, el factor de expansión es entendido como un ponderador, dado que permite multiplicar a cada uno de los elementos seleccionados en la muestra con el fin de obtener la estimación del parámetro en el universo “se interpreta como la cantidad de unidades en la población que representa cada unidad en la muestra, ya sea vivienda, hogar o persona” (INEC, 2018). Esto para el contraste de las hipótesis con la prueba Chi cuadrado (χ^2).

Resultados

Segregación horizontal:

El presente artículo de investigación partió de la hipótesis teórica en la cual las mujeres y los hombres profesionales tienen una participación diferenciada en el mercado laboral ecuatoriano debido a componentes socio-culturales presentes históricamente y que pueden evidenciarse en la concentración diferenciada por sexo en diferentes ramas de actividad, las cuales se mantendrían feminizadas o masculinizadas, demostrando así una segregación laboral horizontal por razones de género. En este marco, y de acuerdo con las distribuciones de frecuencia observadas (Cuadro 2; Gráfico 1) se procedió a realizar las pruebas estadísticas concernientes para contrastar la hipótesis planteada.

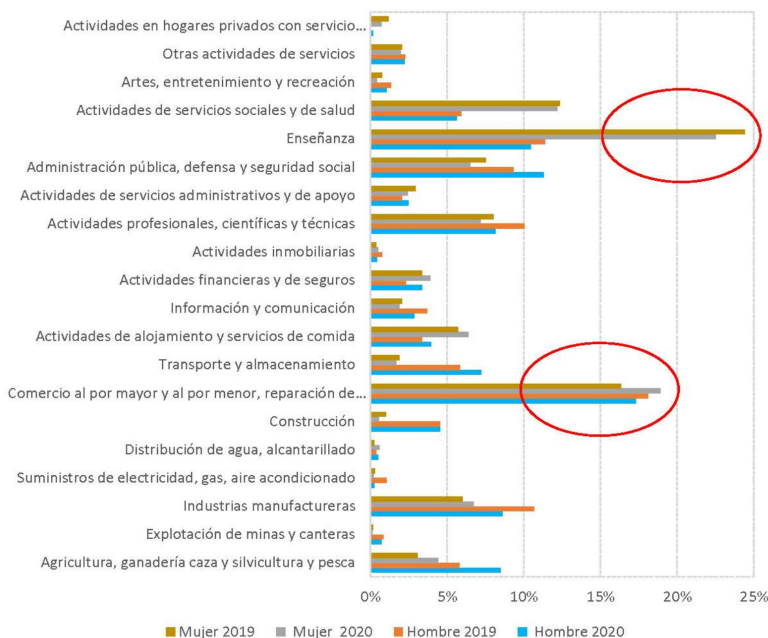
Cuadro 2. Porcentaje de participación laboral en el Ecuador, por sexo y rama de actividad en los años 2019 y 2020

<i>Rama de actividad</i>	<i>2019</i>			<i>2020</i>		
	<i>SEXO</i>					
	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Total</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Total</i>
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	5.80%	3.10%	4.4%*	8.50%	4.40%	6.4%*
Explotación de minas y canteras	0.80%	0.20%	0.5%*	0.70%	0.10%	0.4%*
Industrias manufactureras	10.70%	6%	8.3%*	8.60%	6.70%	7.6%*
Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	1.10%	0.30%	0.7%*	0.30%	0.20%	0.3%*
Distribución de agua, alcantarillado	0.40%	0.30%	0.3%*	0.50%	0.60%	0.5%*
Construcción	4.50%	1.00%	2.8%*	4.50%	0.50%	2.5%*
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas	18.10%	16.40%	17.2%*	17.30%	18.90%	18.1%*
Transporte y almacenamiento	5.90%	1.90%	3.9%*	7.20%	1.70%	4.4%*
Actividades de alojamiento y servicios de comida	3.40%	5.70%	4.5%*	4.00%	6.40%	5.2%*
Información y comunicación	3.70%	2.10%	2.9%*	2.80%	1.90%	2.4%*
Actividades financieras y de seguros	2.30%	3.40%	2.8%*	3.40%	3.90%	3.6%*

<i>Rama de actividad</i>	<i>2019</i>			<i>2020</i>		
	<i>SEXO</i>					
	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Total</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Total</i>
Actividades inmobiliarias	0.80%	0.40%	0.6%*	0.40%	0.50%	0.5%*
Actividades profesionales, científicas y técnicas	10.10%	8%	9%*	8.20%	7.20%	7.7%*
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	2.10%	3%	2.5%*	2.50%	2.50%	2.5%*
Administración pública, defensa y seguridad social	9.30%	7.50%	8.4%*	11.30%	6.50%	8.9%*
Enseñanza	11.40%	24.40%	18%*	10.50%	22.50%	16.6%*
Actividades de servicios sociales y de salud	5.90%	12.30%	9.2%*	5.60%	12.20%	9%*
Artes, entretenimiento y recreación	1.40%	0.80%	1.1%*	1.10%	0.40%	0.7%*
Otras actividades de servicios	2.30%	2.10%	2.2%*	2.30%	2%	2.1%*
Actividades en hogares privados con servicio doméstico	0%	1.20%	0.6%*	0.20%	0.70%	0.5%*
Actividades de organizaciones extraterritoriales	0.10%	0.10%	0.1%*	0.10%	0%	0%*
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Enemdu [base de datos en línea] <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/trabajo/>

Nota: * Sig. = .001

Gráfico 1. Rama de actividad por sexo para los años 2019 y 2020

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Enemdu [base de datos en línea] <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/trabajo/>

Nota: Los valores corresponden a la proporción de los grupos de ocupación respecto al sexo con base en datos de los años 2019-2020.

Para el caso de las ramas de actividad con participación mayoritariamente masculina, en 2019, los hombres se concentraron en actividades tales como el Comercio, reparación de vehículos automotores y motocicletas (18.1%); Enseñanza (11.4%); Industrias manufactureras (10.7%); Actividades profesionales, científicas y técnicas (10.1%); Administración pública, defensa y seguridad (9.3%); Actividades de servicios sociales y de salud (5.8%); Transporte y almacenamiento (5.9%) y Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (5.8%).

Para el año 2020, como referencia, se observa un comportamiento semejante. Se identifica que la rama principal en la que laboran los hombres profesionales sigue siendo el Comercio, reparación de vehículos automotores y motocicletas, aunque se identifica una leve disminución (17.2%); en la rama Enseñanza, la participación también disminuyó (10.5%), al igual que en Industrias manufactureras (8.6%). En contraste, en las actividades Administración pública, defensa y seguridad social (11.3%), Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca (8.5%); Transporte y almacenamiento (7.2%) se observa un incremento en la participación (véase cuadro 2).

Las actividades con mayor participación laboral de la población femenina para el año 2019 son Enseñanza (24.4%); Comercio, reparación de vehículos automotores y motocicletas (16.4%); Actividades de servicios sociales y de salud (12.3%); Actividades profesionales, científicas y técnicas (8%); y Administración pública, defensa y seguridad social (7.5%). Para el año 2020 se mantiene elevada la participación en la rama Enseñanza, aunque con un porcentaje menor (22.5%); en la rama Comercio, reparación de vehículos automotores y motocicletas se identifica mayor participación que el año anterior (18.9%); en tanto que las ramas de Actividades de servicios sociales y de salud (12.2%) y Actividades profesionales, científicas y técnicas (7.2%) se mantienen con leves variaciones (véase cuadro 2).

En el cuadro 3 se presentan los contrastes de las pruebas de hipótesis realizadas a las ramas de actividad feminizadas y masculinizadas en relación con sexo.

Cuadro 3. Contraste de hipótesis por ramas de actividad feminizadas y masculinizadas en relación con sexo

<i>Rama de actividad</i>	<i>2019</i>			<i>2020</i>		
	<i>Sexo</i>		<i>Total</i>	<i>Sexo</i>		<i>Total</i>
	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>		<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	
Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	201	107	308	121	76	197
	140.5	167.5	308	88.6	108.4	197

<i>Rama de actividad</i>	<i>2019</i>			<i>2020</i>		
	<i>Sexo</i>		<i>Total</i>	<i>Sexo</i>		<i>Total</i>
	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>		<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	
Industrias manufactureras	271	158	429	145	132	277
	195.7	233.3	429	124.6	152.4	277
Comercio, reparación vehículos	478	486	964	309	331	640
	439.8	524.2	964	288	352	640
Actividades profesionales, científicas y técnicas	268	198	466	133	105	238
	212.6	253.4	466	107.1	130.9	238
Enseñanza	314	708	1 022	184	346	530
	466.3	555.7	1 022	238.5	291.5	530
Actividades, servicios sociales y de salud	158	357	515	83	202	285
	235	280	515	128.2	156.8	285
Total	1 690	2 014	3 704	975	1 192	2 167
	1 690	2 014	3 704	975	1 192	2 167

2019 Chi cuadrado= 271.560 Sig. = .000

2020 Chi cuadrado= 93.350 Sig. = .000

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Enemdu [base de datos en línea] <https://www.ecuadrencifras.gob.ec/trabajo/>

El análisis del Chi cuadrado mostró que entre los grupos comparados existen diferencias significativas por ramas de actividad por sexo. De acuerdo con el coeficiente de contingencia e independencia, los datos arrojaron una asociación estadísticamente significativa = .2. (Sig. .000) de modo que se confirma así que los datos se encuentran relacionados entre las variables. Para el año 2020 se evidenció que también existen diferencias significativas por ramas de actividad por sexo. Además, se encontró una asociación estadísticamente significativa de = 0.26 (Sig. .000), lo cual confirma así que los datos están relacionados entre las

variables. De manera referencial se deduce que, tanto para el año 2019 como para el 2020 se registraron diferencias significativas por ramas de actividad por sexo (véase cuadro 3).

Cuadro 4. Promedio de ingresos por año para ramas de actividades feminizadas y masculinizadas en relación con sexo:

<i>Rama de actividad</i>	<i>Sexo</i>	<i>2019</i>		<i>2020</i>	
		<i>Mediana</i>	<i>Promedio</i>	<i>Mediana</i>	<i>Promedio</i>
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca	Hombre	400.00	631.33	380.00	670.26
	Mujer	400.00	540.03	400.00	528.85
Industrias manufactureras	Hombre	600.00	897.91	600.00	866.92
	Mujer	450.00	637.50	400.00	631.13
Comercio, reparación vehículos	Hombre	546.50	800.00	536.00	859.96
	Mujer	475.00	635.88	400.00	612.37
Actividades profesionales, científicas y técnicas	Hombre	700.00	843.32	600.00	771.51
	Mujer	500.00	660.05	515.00	630.00
Enseñanza	Hombre	700.00	748.05	682.50	772.71
	Mujer	700.00	693.00	600.00	633.82
Actividades, servicios sociales y de salud	Hombre	900.00	1 039.50	1 000.00	1 173.89
	Mujer	715.00	852.29	781.50	866.47

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Enemdu [base de datos en línea] <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/trabajo/>

En el cuadro 4 se analizan las ramas de actividad por sexo y por el nivel de ingreso. Al analizar el ingreso por las ramas que cuentan con mayor representatividad se encuentra lo siguiente. En la rama de actividad de Comercio y reparación vehículos, el promedio de ingresos para las mujeres fue de 800.00 USD y para los hombres de 546.5 USD en el año 2019; en 2020 fue para las mujeres de 400.00 USD y para los hombres de 635.88 USD. Respecto a la rama de actividades Profesionales, científicas y

técnicas, el promedio de ingresos en 2019 para las mujeres fue de 660.05 USD y para los hombres de 843.32 USD; en el 2020 el ingreso promedio para las mujeres fue de 515.00 USD y para los hombres de 600.00 USD. En cuanto a la rama Enseñanza, el promedio de ingresos para las mujeres fue de 748.05 USD y para los hombres de 748.05 USD en el año 2019; en 2020 para las mujeres fue de 600.00 USD y para los hombres de 682.50 USD. Con esto, se hace patente la diferencia salarial entre mujeres y hombres en las ramas de actividad, ya que la población femenina es la menos favorecida y más impactada en el año 2020.

Segregación vertical

Para el estudio de la segregación vertical por razones de género, se analizaron las variables Grupos de Ocupación y Sexo para los años de la investigación con el objetivo de contrastar la hipótesis teórica en la cual las mujeres se concentran en ocupaciones relativas a la asistencia administrativa, es decir, ocupan posiciones por debajo de los puestos de decisión y poder jerárquico. En contraste, los hombres tienen mayor participación en ocupaciones relativas a niveles jerárquicos altos, tales como los puestos de dirección y gerencia.

Cuadro 5. Porcentaje de ocupaciones laborales en el Ecuador por sexo para los años 2019 y 2020

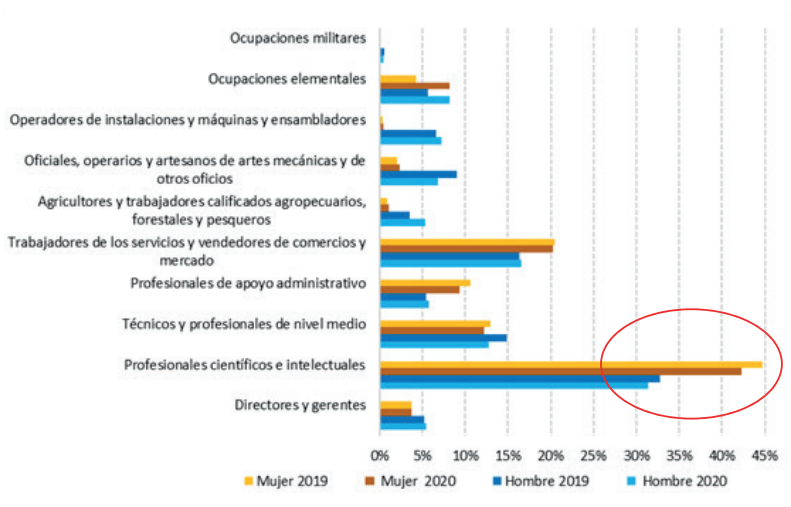
<i>Grupo de Ocupación</i>	<i>2019</i>			<i>2020</i>		
	<i>Sexo</i>					
	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Total</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Total</i>
Directores y gerentes	5.20%	3.80%	4.50%	5.50%	3.80%	4.60%
Profesionales científicos e intelectuales	32.80%	44.70%	38.80%	31.40%	42.30%	36.90%
Técnicos y profesionales de nivel medio	14.80%	12.90%	13.90%	12.80%	12.20%	12.50%

Grupo de Ocupación	2019			2020		
	Sexo					
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Profesionales de apoyo ad- ministrativo	5.50%	10.70%	8.10%	5.80%	9.30%	7.60%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercado	16.30%	20.50%	18.40%	16.60%	20.30%	18.50%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	3.50%	0.90%	20%	5.30%	100%	3.20%
Oficiales, ope- rarios y arte- sanos de artes mecánicas y de otros oficios	9.00%	2.10%	5.50%	6.80%	2.40%	4.60%
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	6.60%	0.30%	3,50%	7.20%	0.40%	3.70%
Ocupaciones elementales	5.70%	4.20%	4.90%	8.20%	8.20%	8.20%
Ocupaciones militares	0.50%	0%	0.30%	0.40%	0%	0.20%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Enemdu [base de datos en línea] <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/trabajo/>

Nota: * Sig. = .001

Gráfico 2. Ocupaciones laborales en el Ecuador por sexo para los años 2019 y 2020



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Enemdu [base de datos en línea] <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/trabajo/>

Nota: Los valores corresponden a la proporción de las ocupaciones laborales respecto al sexo con base en datos de los años 2019-2020.

Para el caso de la ocupación Profesionales de apoyo administrativo, ésta abarcó el 8.1% de la población laboral del Ecuador en el año 2019, y en el 2020, el 7.6%; una disminución de 0.5 %.⁷ La presencia fue en mayor medida femenina para los dos años. En el 2019, las mujeres alcanzaron el 10.7%, que disminuyó en el 2020 a 9.3%, lo que expuso un descenso del 1.4%. Por otro lado, la presencia de los hombres en 2019 fue del 5.3% y en el 2020, del 5.8%. Esto demuestra que para el 2019 de cada 100 mujeres, 11 ocupaban esos cargos, y en el año 2020 su participación decreció a 9. En términos porcentuales la participación de los hombres se mantuvo por debajo de la participación de las mujeres durante los dos años, por consiguiente, se considera que esta ocupación se mantiene feminizada.

⁷ Los datos no son estrictamente comparables, pero son referenciales.

Cuadro 6. Contraste de hipótesis entre grupos de ocupación (directores y gerentes; y profesionales de apoyo administrativo) y sexo

Grupo de Ocupación	2019			2020		
	Sexo		Total	Sexo		Total
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
Directores y gerentes	152.00	98.00	250.00	96,00	54,00	150,00
	110,10	139.90	250.00	70,80	79,20	150,00
Profesionales de apoyo administrativo	13900	27200	41100	83.00	146.00	229.00
	180.90	230.10	411.00	108.20	120.80	229.00
Total	291.00	370.00	661.00	179.00	200.00	379.00
	291.00	370.00	661.00	179.00	200.00	379.00

2019 Chi cuadrado= 28.014 Sig. = .000

2020 Chi cuadrado= 230.543 Sig. = .000

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Enemdu [base de datos en línea] <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/trabajo/>

Al realizar la prueba estadística Chi cuadrado para el año 2019, se prueba una diferencia significativa en los puestos de directores y gerentes, y profesionales de apoyo administrativos que ocupan hombres y mujeres profesionales respectivamente. De acuerdo con el cálculo de coeficiente contingencia e independencia de los datos, hay una asociación estadísticamente significativa = 44.83. (Sig. 0.000), lo cual confirma que los datos se encuentran relacionados entre las variables. Para el año 2020 se evidencian diferencias significativas en la presencia de mujeres y hombres profesionales en los puestos de directores y gerentes, y profesionales de apoyo administrativos. De acuerdo con el cálculo de coeficiente contingencia e independencia de los datos, se muestra una asociación estadísticamente significativa = 28.014. (Sig. .000) hecho que demuestra que los datos se encuentran relacionados entre las variables. Por consiguiente, de mane-

ra referencial se deduce que, tanto para el año 2019 como para el 2020 existen diferencias en la presencia de mujeres y hombres profesionales en los grupos de ocupación analizados (véase cuadro 6).

Para contrastar la hipótesis teórica sobre la segregación vertical de las mujeres profesionales, se procedió a analizar la ocupación de directores y gerentes en 2019 y 2020. Por sexo, la concentración ocupacional es masculina los dos años. En 2019, la participación de los hombres alcanzó el 5.2% y en 2020 ascendió a 5.5%, es decir, un incremento de 0.3%. En contraste, la participación de las mujeres se mantuvo en 3.8%. En resumen, para el 2019 de cada 100 hombres, 5 trabajaban como directores / gerentes, y en el 2020, 6 de cada 100; mientras que las mujeres llegaron a 4 elementos.

En términos de ingreso, éste ha sido impactado directamente; para el caso de mujeres y hombres profesionales que se dedican a actividades directivas y gerenciales, el ingreso promedio en 2019 fue de 1 161.85 USD para las primeras y de 1 568.86 USD para los segundos; para 2020 llegó a 1 361.11 USD para las mujeres y 1 560.71 USD para los hombres. En este mismo análisis para mujeres y hombres profesionales que se dedican a actividades de apoyo administrativo, el ingreso promedio para las primeras fue de 539.48 USD y para los hombres de 594.22 USD; en tanto que para 2020 el ingreso promedio para las mujeres profesionales en esta ocupación sumó 499.13 USD y para los hombres 592 USD. Estos datos exponen de manera referencial cómo la brecha salarial sigue presente en el mercado laboral ecuatoriano y está relacionada con la dedicación de mujeres y hombres a distintas actividades, además se identifica el impacto de la pandemia sobre los ingresos tanto de mujeres como de hombres profesionales por la notable disminución en el año 2020.

Cuadro 7. Promedio de ingresos⁸ por año para directivos y administradores de apoyo

Ocupación		2019		2020	
		Mediana	Promedio	Mediana	Promedio
Directores y gerentes	Hombre	1500.00	1568.86	1300.00	1560.71
	Mujer	1 000.00	1 161.85	1 000.00	1 361.11
Profesionales de apoyo administrativo	Hombre	500.00	594.22	530.00	592.00
	Mujer	500.00	539.48	400.00	499.13

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Enemdu [base de datos en línea] <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/trabajo/>

Discusión y conclusiones

El presente artículo de investigación partió de la hipótesis teórica en la cual las mujeres y los hombres tienen una participación diferenciada en el mercado laboral ecuatoriano, esto debido a componentes socioculturales presentes históricamente y que han sido analizados desde diferentes perspectivas teóricas.

El análisis de tal desigualdad laboral en el Ecuador partió del cálculo de la segregación laboral de las mujeres profesionales. Para ello se tomó como base los datos de las encuestas Enemdu de 2019 y 2020, las cuales cuentan con información sobre las variables Ramas de actividad y Grupos de ocupación, que al cruzarlas con la variable Sexo, permitieron identificar cómo se comporta la población en esta esfera. Es importante mencionar que los datos analizados son estadísticamente significativos para cada año, según la aplicación de las pruebas estadísticas realizadas; sin embargo, entre años no, por lo que son referenciales, debido a los

⁸ Se considero para el año 2019 menor o igual de 3 500.00 USD y para el 2020 menor o igual de 9 800.00 USD. En vista de los análisis descriptivos y gráficos (frecuencias, diagrama de cajas. Para el año 2019 el 96% de los ingresos se concentran en 3 500.00 USD, y para 2020 el 95% lo hace en 9 800 USD), así, se excluyeron datos extremos y perdidos; con la finalidad de mejorar la variabilidad de los datos.

cambios en la metodología aplicada para el año 2020 por el Instituto Nacional de Estadística y Censos.

La primera hipótesis de esta investigación hacía alusión a que existen diferencias en la presencia de mujeres y hombres por Rama de actividad, la cual fue confirmada estadísticamente. Sobre las ramas de actividad en las que hay mayor participación global de hombres y mujeres profesionales, se pudo constatar que los hombres se encuentran mayoritariamente en actividades reconocidas socialmente como masculinas tales como las de industrias manufactureras, transporte y almacenamiento; construcción, y agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; se observa aquí un proceso sostenido de masculinización en esta última, que creció el 3% del año 2019 al 2020. En el caso de industrias manufactureras, llama la atención el decrecimiento en la participación masculina, pues para 2020 desciende en 2.1%. En el caso del transporte y almacenamiento, hay crecimiento de la participación en 1%. Para el caso de construcción, no existe variación entre 2019 y 2020. Se puede inferir, de manera referencial, que existe una dinámica de migración de los hombres desde las actividades más impactadas por la pandemia de covid-19, como la manufacturera, hacia otras ramas de actividad, tal como lo muestran los datos (véase cuadro 3).

En el caso de las mujeres profesionales, participan en mayor medida en actividades tales como enseñanza, servicios sociales y de salud. Un dato que llama la atención es que en la actividad enseñanza, la participación de las mujeres para 2020 decrece en 2%; por lo tanto, se infiere referencialmente que están migrando hacia otras ramas de actividad como el comercio, en la cual su participación asciende a 2.6%, así como a la rama de agricultura, ganadería, caza y pesca, que muestra un aumento de 1.4%. Por lo tanto, se infiere referencialmente que las mujeres están moviéndose hacia sectores como el microemprendimiento y el comercio informal; a la vez, que mujeres y hombres están desarrollando actividades en el campo como la agricultura y la ganadería (véase cuadros 2 y 3).

Estos resultados coinciden con lo planteado por Anker (1997) e Ibáñez (2008), quienes partían del hecho de que la segregación horizontal es un sinónimo de la división sexual del trabajo, lo cual se demuestra en la participación diferenciada de mujeres y hombres por rama de actividad. De la misma forma que se concuerda con lo proyectado por Alonso (2017), quien aseguraba que las mujeres se vinculan a actividades refe-

rentes a los servicios y a la ética de los cuidados como la enseñanza y los servicios sociales y de salud. La feminización de estas ramas se encuentra enmarcada en el estereotipo que vincula a las mujeres a las funciones reproductivas y del hogar y su extensión al mundo de lo público laboral, tal como lo explicaban Cook y Cusack (2009).

Por lo tanto, se concuerda con lo planteado por dichos autores y se demuestra mediante los datos que la segregación horizontal se mantiene en el marco de la crisis sanitaria, ya que las mujeres se mueven dentro de los márgenes de actividades feminizadas, específicamente aquellas que les permiten administrar su tiempo entre el cuidado y la productividad, como las actividades de comercio y la agroganadería. Es importante notar que en esta última actividad se incrementó referencialmente la participación tanto de los hombres como de las mujeres profesionales en el año 2020, por lo que esta dinámica notoriamente se da a partir de la pandemia de covid-19. De estos resultados se podría advertir la movilidad laboral de las mujeres hacia actividades comerciales y un regreso a las actividades primarias ante la crisis económica y laboral causada por la crisis sanitaria.

En el caso de la segunda hipótesis de esta investigación, referida a las diferencias en la presencia de mujeres y hombres profesionales por grupos de ocupación, también fue confirmada estadísticamente. En cuanto al nivel de participación por grupos de ocupación por sexo, se reflejó una marcada mayoría de hombres en los grupos que desarrollan actividades técnicas como los operadores de máquinas y ensambladores, oficiales y artesanos mecánicos, así como en el grupo de directores y gerentes. Cabe apuntar que en el primer grupo para el año 2020 se observa un aumento de participación de 0.6%; en el caso del grupo de oficiales y artesanos, una disminución del 2.2%, y en el grupo relativo a directores y gerentes, un incremento de 0.3%. En estas ocupaciones las mujeres permanecen relegadas en los dos años, pues sumaban menos de 2.5% del total.

En contraste, las mujeres ocupaban una mayoría representativa en los grupos de profesionales, científicos e intelectuales y profesionales de apoyo administrativo en los dos años; sin embargo, para 2020 la participación de las mujeres decrece en 2.4% en el primer grupo y la participación de hombres crece en 9.5%. En el caso de profesionales de apoyo administrativo, la participación femenina también sufre un impacto negativo a causa de una disminución de 1.4% y el aumento de participación masculina

de 0.3%. La única ocupación en la cual aumenta la participación tanto femenina (4%) como masculina (3.5%) es la denominada ocupaciones elementales, la cual hace referencia a actividades por cuenta propia como el trabajo informal (INEC, 2012b).

Este comportamiento podría relacionarse con la crisis sanitaria producto del covid-19 y sus impactos económicos, lo que ha devenido en el abandono de puestos de trabajo formal y la asunción de responsabilidades en el ámbito privado, así como su extensión hacia el ámbito productivo informal, sobre todo en el caso de las mujeres, como se ha evidenciado también en el análisis de la segregación horizontal. Un ejemplo de ello es el incremento de la ocupación femenina en áreas relativas al trabajo informal como la preparación y venta de alimentos y el comercio vía redes sociales, etc. (Pila, & Estrada, 2021).

A partir de este análisis se evaluó la segregación vertical, la cual apunta a medir el reparto de hombres y mujeres en cargos jerárquicos. En este caso, Enemdu no cuenta con una variable definida de este modo; sin embargo, la variable grupos de ocupación permitió identificar la ubicación de las y los encuestados de acuerdo con los contenidos del trabajo que realizan. A la luz de los resultados, se comprobó que el grupo denominado directores y gerentes cuenta con niveles altos de participación de hombres en comparación con la participación de las mujeres. Asimismo, el grupo denominado profesionales de apoyo administrativo cuenta con una presencia mayoritaria de mujeres en comparación con los hombres, aunque a partir de la pandemia aumenta la participación de estos últimos. De esta forma, los resultados obtenidos concuerdan con la propuesta teórica de Anker (1997), Barberá (2004), Mayordomo, & Domínguez (2006), quienes plantean que la presencia de las mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía, pues tienen una mínima participación en los cargos de poder y, en contraste, una sobrerrepresentación en los niveles medios y bajos de la escala laboral.

Esta participación desigual en las jerarquías evidencia la persistencia de estereotipos sobre las ocupaciones a las que deben dedicarse las mujeres y los hombres, tal como lo explicaba Scott (1986). De igual manera, para Guirao (2011) y Barberá *et al.* (2011) esta problemática es acompañada por una valoración social y monetaria diferenciada de su trabajo, lo cual se ha evidenciado en los datos presentados en el análisis de ingresos de mujeres y hombres profesionales. Por lo expuesto,

se puede señalar que la desigualdad laboral en el Ecuador se pone de manifiesto por medio de la segregación laboral de las mujeres profesionales, al mantener una dinámica de feminización y masculinización de actividades, así como una brecha en las jerarquías laborales en que los hombres ocupan los puestos de poder y decisión, mientras que las mujeres los puestos de apoyo.

Esta investigación brinda elementos para contar con un panorama de la realidad de manera referencial sobre la desigualdad laboral en el Ecuador, por lo que desde una mirada crítica se propone que el Estado, como responsable de la política pública, genere estrategias para mejorar las condiciones laborales de la población, y específicamente de las mujeres, quienes sufren los estragos de la segregación. Mejorar las políticas de inclusión laboral, la efectivización de acciones afirmativas para el ingreso y permanencia en el mercado laboral, así como la generación de estrategias para el ascenso en las jerarquías laborales, son algunas de las recomendaciones producto de este trabajo. Finalmente, de manera paralela, el Estado debe garantizar el achicamiento de la brecha salarial hasta el logro de la equidad real, así como garantizar la inclusión de la niñas, adolescentes y jóvenes en el sistema educativo para proyectar un futuro profesional digno para esta población.

Referencias

- Albuja, Wilson, & Enríquez, María (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 25(78), 13-41. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i78.9692>
- Alcañiz, Mercedes, & Monteiro, Rosa (2016). She-austeritry. Precariedad y desigualdad laboral de las mujeres en el sur de Europa. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 23(72), 39-68. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i72.4089>
- Aldaz, Odriozola, & Eguía, Begoña (2016). Segregación laboral por género en España y en el País Vasco. Un análisis de cohortes. *Estudios de Economía Aplicada*, 34(1), 133-153. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/301/30143731007.pdf>
- Alonso, Virginia (2017). La desigualdad de género en el mercado de

- trabajo mendocino. *Plataforma de Información para Políticas Públicas*, 8, 1-5. Recuperado de <http://www.politicaspublicas.uncu.edu.ar/articulos/index/la-desigualdad-de-genero-en-el-mercado-de-trabajo-mendocino>
- Anker, Richard (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 16(3), 343-370. Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/media/f01_r2_SegregacionProfesional_ANKER.pdf
- Barberá, Ester (2004). Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (50), 37-53. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/174/17405003.pdf>
- Barberá, Teresa; Dema, Carlos; Estellés; Sofia, & Devece, Cevece (2011). Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal [Presentación en conferencia]. V international conference on industrial engineering and industrial management, Cartagena, Colombia. Recuperado de http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/organizacion_del_trabajo/986-995.pdf
- Benería, Lourdes (1981). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. *Mientras tanto* (6), 47-84.
- Blackburn, Robert; Browne, Jude; Brooks, Bradley, & Jarman, Jarman (2002). Explaining gender segregation. *The British Journal of Sociology*, 53(4), 513-536. <https://doi.org/10.1080/0007131022000021461>
- Brooks, Bradley; Jarman, Jennifer, & Blackburn, Robert (2003). Occupational gender segregation in Canada, 1981-1996: Overall, vertical and horizontal segregation. *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie*, 40(2), 197-213. <https://doi.org/10.1111/j.1755-618X.2003.tb00243.x>
- Brunet, Icart, & Alarcón, Amado (2005). Mercado de trabajo y familia. *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 4(2), 115-129. <https://www.redalyc.org/pdf/380/38040208.pdf>
- Carrasquer, Pilar (2003). El redescubrimiento del trabajo de cuidados: algunas reflexiones desde la sociología. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), 91-113. https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41633

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2021a). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2021b). Balance preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2020. CEPAL. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46501/S2000990_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Comisión Europea (CE) (2014). Tackling the gender pay gap in the European Union. Directorate-General for Justice. Recuperado de <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/12106bd8-f56c-4c42-80ee-f80fd3e035d5>
- Consejo Nacional de Planificación (2017). Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida 2017-2021. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (Senplades), Gobierno de la República del Ecuador. Recuperado de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K_compressed1.pdf
- Constitución de la República del Ecuador (2008). Registro Oficial 449 del 20 de octubre de 2008. Recuperado de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Cook, Rebecca, & Cusack, Simone (2009). Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales. Universidad de Pennsylvania. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/278774010/Estereotipos-Genero-Cook>
- De la Mata, Carme, & Luque Salas, Bárbara (2019). Programas de orientación a mujeres para la inserción en el mercado laboral: De los fundamentos epistemológicos a la transformación social. *International Journal of Sociology of Education*, 7(3), 212-236. <https://doi.org/10.17583/rise.2018.3442>
- Dillón, Francisco, & Espinosa, Diana (2018). Empleabilidad en el Ecuador desde una perspectiva de género. *Revista CienciAmérica*, 7(2), 98-112. <https://doi.org/10.33210/ca.v7i2.192>
- Escarrer, Catalina; Navarro, Capilla; Bosch, Esperanza, & Ferrer, Victoria (2007). La segregación horizontal y vertical por género entre el PAS y el PDI de la Universitat de les Illes Balears. *[Presentación en*

- conferencia] Presentación en Sesión científica IV. El Trabajo femenino en la Empresa. Universitat de les Illes Balears. Recuperado de <https://studylib.es/doc/4918308/la-segregaci%C3%B3n-horizontal-y-vertical-por-g%C3%A9nero>*
- Espinoza, Bryan; Díaz, Dayana, & Hidalgo, Diana (2017). Discriminación salarial y segregación ocupacional por razón de género en la ciudad de Quito, año 2015. Universidad Central del Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/9946>
- Guirao, Cristina (2011). Políticas de conciliación y políticas de igualdad. El caso español. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 49. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10201/20271>
- Gutiérrez, Alexandra (2011). Desigualdad laboral en Ecuador: brechas salariales entre hombres y mujeres en la escala superior jerárquica [Disertación de tesis no publicada]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Hernández-Sampieri, Roberto; Fernández, Carlos, & Baptista, María (2018). *Metodología de la investigación* (vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera, Gabriela (2019). Grado de participación de mujeres en cargos directivos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Loja, periodo 2018 [Disertación de tesis no publicada]. Universidad Nacional de Loja.
- Ibáñez, Marta (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen: características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 123, 87-122. <https://doi.org/10.2307/40184894>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2021a). Boletín Técnico N 01-2021-ENEMDU. <https://www.ecuadrencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/Diciembre-2020/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20dic20.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2019-2020). Base de Datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU). Recuperado de la base de datos <https://www.ecuadrencifras.gob.ec/trabajo/>

- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2021b). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2021. Recuperado de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Febrero-2021/202102_Mercado_Laboral.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2019, diciembre). Documento Metodológico de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Recuperado de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Diciembre/ENEMDU_Metodologia%20Encuesta%20Nacional%20de%20Empleo%2C%20Desempleo%20y%20Subempleo.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2018). Documento Metodológico de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Recuperado de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2012a, diciembre). Presentación de resultados de la Encuesta de Uso del Tiempo en el Ecuador. Recuperado de https://www.ecuadorencifras.gob.ec//documentos/web-inec/Usos_Tiempo/Presentacion_%20Principales_Resultados.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2012b, junio). Clasificación Nacional de Ocupaciones CIOU 08. Recuperado de <https://aplicaciones2.ecuadorencifras.gob.ec/SIN/metodologias/CIUO%2008.pdf>
- Kandel, Ester (2006). División sexual del trabajo ayer y hoy. Buenos Aires: Duken. Recuperado de <http://www.relats.org/documentos/HIST.KandelNuevolibro2.pdf>
- Larrea, Carlos (2016). Petróleo, pobreza y empleo en el Ecuador: De la bonanza a la crisis. En Burchardt, H.; Domínguez, R.; Larrea, C., & Peters, S. (eds), *Nada dura para siempre* (pp. -156). Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de http://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1100&context=abya_yala
- Levin, Jack (2004). *Fundamentos de estadística en la investigación social*. Capítulo 10: Chi cuadrado y otras pruebas no paramétricas (pp. 169-95). Oxford Press.
- Mayordomo, Maribel, & Domínguez, Marius (2006). El lado oculto del empleo: La desigualdad de género y el modelo de trabajo (pp.

- 166-186). En María Jesús Vara (ed.), *Estudios sobre género y economía*. Mena, Cristina (2013). Desigualdad salarial en las provincias del Ecuador [Disertación de tesis no publicada]. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Ecuador.
- Olmedo, Pamela (2018). El empleo en el Ecuador. Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. Friedrich Ebert Stiftung, 1-48. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Pamela_Olmedo4/publication/326541069_El_empleo_en_el_Ecuador_-_Una_mirada_a_la_situacion_y_perspectivas_para_el_mercado_laboral_actual/links/5b53ab8aaca27217ffaf2871/El-empleo-en-el-Ecuador-Una-mirada-a-la-situacion-y-perspectivas-para-el-mercado-laboral-actual.pdf
- Pila, Paola, & Estrada, Olga (2021). Mujeres mexicanas y ecuatorianas en el contexto del Covid-19: un acercamiento a la vida cotidiana y laboral. En Muñiz, C.; Leyva, O, y Hernández, A. (eds.), *Estudio de la pandemia de COVID-19 desde un acercamiento multidisciplinar* (pp. 159-182). Monterrey, México: Tirant lo Blanch.
- Roldán, Elena; Leyra, Begoña, & Contreras, Leticia (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia*, 12(2), 43-56. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1610/161024690004.pdf>
- Sautu, Ruth; Boniolo, Paula; Dalle, Pablo, & Elbert, Rodolfo (2005). Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. Recuperado de <https://www.fceia.unr.edu.ar/geii/maestria/2014/DraSanjurjo/8mas/Ruth%20Sautu,%20Manual%20de%20metodologia.pdf>
- Scott, Joan (1986). El género: una categoría útil para el análisis histórico. Recuperado de <http://www.bivipas.unal.edu.co/bitstream/10720/646/1/261-Scott,%20Joan%20W.pdf>
- Tattao, Luis (2007). Conceptos Básicos de Estadística. Recuperado de https://books.google.com/books?id=og4a_700L-4C el 10 de enero de 2018
- Urigüen, Patricia; Martínez, Josue, & Carrión, Vinicio (2021). Diferencias salariales y segregación ocupacional en el mercado laboral del Ecuador. *INOVA Research Journal*, 6(1), 129-144. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1454>

- Valcárcel, Amelia (2001). La memoria colectiva y los retos del feminismo. CEPAL. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5877/S01030209_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Varela, Nuria (2013). *Feminismo para principiantes*. B de books. Recuperado de <https://kolectivoporoto.cl/wp-content/uploads/2015/11/Varela-Nuria-Feminismo-Para-Principiantes.pdf>
- Wainerman, Catalina (1996). ¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades. *Boletín Informativo Techint*, 285, 59-75. Recuperado de <https://catalogo.biblio.unc.edu.ar/Record/economicas.7574>

Acerca de las autoras

Paola Viviana Pila Guzmán es investigadora del Departamento Interdisciplinario de Espacio y Población (DIEP) de la Universidad de Cuenca, Ecuador. Doctora (c) en Filosofía con orientación en Ciencias Políticas en la Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Maestra en Desarrollo Local y Territorial por FLACSO – Ecuador. Sus principales líneas de investigación son los estudios sobre Género, las Políticas Públicas y el Desarrollo. Sus obras más recientes son:

1. Pila, Paola, & Estrada, Olga (2021). Mujeres mexicanas y ecuatorianas en el contexto del Covid-19: un acercamiento a la vida cotidiana y laboral. En Muñiz, C.; Leyva, O, & Hernández, A. (eds.), *Estudio de la pandemia de COVID-19 desde un acercamiento multidisciplinar* (pp. 159-182). Monterrey, México: Tirant lo Blanch.
2. Pila, Paola (2018). Gestión del agua en Azuay: base de la organización rural y la trascendencia hacia la incidencia nacional. *Eutopía. Revista de Desarrollo Económico Territorial*, 13, 71-88.

Nancy Rosario Déleg Guazha es estudiante de doctorado en Demografía en la Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba, Argentina. Investigadora del Grupo de investigación PYDLOS, del Departamento Interdis-

ciplinario de Espacio y Población (DIEP) de la Universidad de Cuenca, Ecuador. Magister en Desarrollo Local con mención en Población y Territorio por la Universidad de Cuenca. Economista por la Universidad de Cuenca. Sus principales áreas de investigación están relacionadas con los estudios de demografía, empleo y proyectos de desarrollo. Sus obras más recientes son:

1. Déleg, Nancy (2016). El Buen Vivir, hacia una nueva métrica social. En Guillén, A. (coord.), *Exploración de indicadores para la medición operativa del concepto del Buen Vivir* (pp. 41-161). Cuenca, Ecuador: PYDLOS Universidad de Cuenca. Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/25911>
2. Hidalgo-Capitán, Luis; Guillén, Alejandro, & Déleg, Nancy (2014). *El pensamiento indigenista ecuatoriano sobre Sumak Kawsay*. Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21745/1/Libro%20Sumak%20Kawsay%20Yuyay.pdf>