
BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LOS GRADUADOS DE TERCER NIVEL EN EL ECUADOR: EVIDENCIAS EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL.

Autores: Mg. Pierre Desfrancois¹

Mg. Ismari Gómez²

Psi. Cli. Nataly Loor³

Institución: ¹ Universidad Tecnológica Israel

² Universidad Tecnológica Israel

³ Universidad Tecnológica Israel

Correo Electrónico: pdesfrancois@uisrael.edu.ec

igomez@uisrael.edu.ec

nloor@uisrael.edu.ec

¹ Universidad Tecnológica Israel
pdesfrancois@uisrael.edu.ec

² Universidad Tecnológica Israel
igomez@uisrael.edu.ec

³ Universidad Tecnológica Israel
nloor@uisrael.edu.ec

RESUMEN

El presente trabajo de investigación indaga acerca de la brecha salarial de género en los graduados de la Universidad Tecnológica Israel en los últimos dos años, empleando información de las encuestas de seguimiento a graduados. Con la aplicación de la técnica de la encuesta como principal metodología, y con la intención de recopilar y analizar datos significativos de la población de graduados de las diferentes especialidades de la universidad, nos proponemos como objetivo analizar la brecha salarial en los hombres y mujeres graduados de nuestra institución, a partir del resultado obtenido en las diferentes especialidades. Los resultados concluyen que las mujeres graduadas de un título de tercer nivel de la institución ganan en promedio 15.02% menos que los hombres, este resultado es estadísticamente significativo. Se evidencia que existe discriminación laboral en todas las carreras de la institución, pero con una magnitud distinta en cada una de ellas. Se observa que el porcentaje de mujeres con un cargo directivo es inferior al porcentaje de hombres. Por otra parte, se demuestra que en los diferentes cargos laborales, directivos, administrativos, comercial y operativo, el sueldo de las mujeres es inferior al sueldo de los hombres. Sin embargo no se refleja diferenciación en el empleo, el porcentaje de empleabilidad, siendo estable entre géneros distintos. Los resultados sobre la brecha salarial por género en el país coinciden con los resultados empíricos realizados a nivel nacional.

INTRODUCCIÓN

El interés por la participación de la mujer en contextos sociales, económicos y políticos empezó a inicios del siglo pasado, principalmente promovido por las organizaciones internacionales como las Naciones Unidas, donde la lucha por la igualdad de género en el trabajo ha sido una constante, y consiguiendo la materialización de igual remuneración en el Tratado de Paz de Versalles de 1919 (artículo 427, numeral 7).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1951 establece el Convenio sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, declaración que Ecuador ratificó seis años después.

En 1979, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) anuncia que los estados deben adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en el mercado laboral.

A pesar de los avances en el reconocimiento de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, a nivel nacional e internacional, aún se aprecian niveles significativos de desigualdad en todos los ámbitos, y esencialmente en los salarios. Por tal razón, se hace necesario delimitar la diferencia entre Igualdad y Equidad de Género, como conceptos diferentes aunque en muchas ocasiones se ha solapado uno con otro

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) la Igualdad de género, es “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres”. Así mismo la Equidad de género, es “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en el año 2013 define la brecha salarial de género como la *“diferencia existente entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino”*.

Al revisar la literatura en torno a explicar las causas para la desigualdad salarial se han propuesto varias teorías, donde los primeros estudios lo explican desde las inequidades desde el propio mercado, sin embargo, aquellos estudios no han visibilizado la problemática desde el género, ante estas limitaciones, surgen en una segunda etapa las teorías de la discriminación que explican los procesos sociales que desembocan en consecuencias sobre el mercado laboral, dichas teorías fueron construidas a partir de un contexto que permite describir la situación en ese momento histórico determinado, y no explican la realidad actual.

Otras teorías más centradas en el estudio con su incidencia en el género, Abramo y Todaro (2002) analizan los obstáculos que enfrentan las mujeres al acceso al trabajo remunerado con protección legal a la maternidad (permisos pre y posnatales, horario especial para lactancia, permisos para el cuidado de los hijos). Estos derechos pueden causar una menor contratación de mujeres y a la vez un castigo en el salario recibido, es

decir que los costos asociados a la contratación de personal del género femenino también es una hipótesis que explica la diferencia salarial de género.

Las estadísticas de la realidad ecuatoriana en cuanto al tema de brecha salarial entre hombres y mujeres, es preocupante; según el Informe del Índice Global acerca de Brechas de Género 2018 del Foro Económico Mundial, en la categoría de Participación económica y oportunidad, que incluye una evaluación sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres que ejecutan trabajos con iguales funciones, Ecuador se sitúa en el puesto 104 de 149.

Por su parte la brecha salarial entre hombres y mujeres constituye en la actualidad una de las principales fuentes de injusticia social. Los datos obtenidos en diciembre 2018 resultado de la Encuesta Nacional De Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), evidencian que las mujeres perciben, en promedio, USD 80 por debajo de lo que embolsan sus compañeros de trabajo; es decir, un 25% menos, y comparándolo con la media global analizada por la ONU en 2017, el porcentaje es superior en dos puntos a la media global. Un estudio reciente del Consejo Nacional de Igualdad y Desarrollo en Ecuador concluye que la brecha salarial en el país se encuentra en un 20%. Adicionalmente, el estudio destaca que el acceso a un trabajo digno por parte de las mujeres se ha reducido desde el año 2013. Esta brecha es mucho más visible en cargos altos o gerenciales, donde los hombres tienen mayor acceso y logran ganar hasta el 40% más que una mujer en la misma posición (Benítez y Espinoza, 2018). Por ende, se evidencia que la existencia de brechas salariales es un fenómeno que está presente en el mercado laboral ecuatoriano.

Podemos concluir que esta desigualdad salarial es consecuencia del predominio de una cultura patriarcal de ideas machistas, y centrada en el estereotipo de relacionar a la mujer con las tareas del hogar, el cuidado de los hijos, por ende tiene menor participación en el mercado laboral y está menos representada en los cargos directivos de las empresas.

Ecuador, el año 2017 implementó el Acuerdo Ministerial 82, esta regulación obliga a las empresas que cuenten con 10 o más trabajadores a establecer un procedimiento de en contra de cualquier acción discriminatoria en el ámbito laboral, sin embargo la implementación de este acuerdo es precaria y no visibiliza explícitamente la desigualdad salarial.

A partir de la importancia del tema se propone construir desde la docencia una conciencia colectiva de igualdad de oportunidades y reconocimientos según los méritos de cada persona, así como también desde las instituciones privadas a través de talento humano, adoptar e implementar la Ley de Transparencia que se maneja en el sector público, en la cual es obligación de las empresas del estado, publicar los salarios y cargos de sus trabajadores, con lo cual se puede constatar si hay desigualdad salarial.

DESARROLLO

Los resultados se fundamentan en la participación de 442 graduados de la Universidad Tecnológica Israel de las diferentes carreras, 294 hombres (67%) y 148 mujeres (33%) proveniente de las encuestas de seguimiento a graduados realizados en el periodo 2017-2019. El porcentaje de mujeres en las encuestas es similar al porcentaje de mujeres matriculadas en las carreras de grado (30%), por lo que se descartan sesgos de representatividad. La tabla uno muestra la distribución por carrera de los estudiantes que conforman la muestra.

Tabla 1: Distribución de los estudiantes de las encuestas de seguimiento a graduados

Carrera	F. Absoluta	Porcentaje
Administración de empresas	131	29.6%
Contabilidad Pública y Auditoría	46	10.4%
Sistemas de Información	91	20.6%
Telecomunicaciones	118	26.7%
Diseño Gráfico	37	8.4%
Producción TV	13	2.9%
Técnicas Audiovisuales	4	0.9%
Turismo	2	0.5%
Total	442	100%

Fuente: Encuestas a graduados de la Universidad Tecnológica Israel

La primera parte del análisis consiste en identificar la brecha salarial por género en los graduados de la Universidad Tecnológica Israel. La tabla dos muestra los resultados principales. Se concluye que los hombres graduados ganan en promedio un sueldo de 991.46 USD, mientras que las mujeres ganan en promedio un sueldo de 861.93 USD, es decir, una diferencia laboral del 15.02%⁴. Principalmente, se observa que el porcentaje de mujeres ganando más de 1126 USD es mucho más bajo que para los hombres, 18% contra 31%. En cambio, se observa una fuerte concentración de mujeres con un ingreso oscilando entre 375 y 750 USD, mientras que para los hombres la principal concentración

⁴ Los resultados se calculan tomando el promedio de cada rango de salario y multiplicándolo por el porcentaje de graduados en este rango de sueldo.

se ubica en el rango entre 751 y 1125 USD. Se planteó la hipótesis que el porcentaje de hombres ganando más de 1125 USD es significativamente superior al porcentaje de mujer. Se realizó el contraste de la hipótesis mediante una prueba de Chi Cuadrado para comparar las dos poblaciones. El valor de la prueba de Chi Cuadrado nos da un valor de 15.60, lo que confirma que la diferencia observada entre hombres y mujeres es significativa con un nivel de confianza del 95%.

Tabla 2: Brecha laboral en los graduados de la Universidad Tecnológica Israel

Todas las carreras	Mujeres		Hombres	
	F. Absoluta	Porcentaje	F. Absoluta	Porcentaje
Menores USD375	9	6%	17	6%
Entre USD 376 y USD750	66	46%	80	28%
Entre USD751 y USD1.125	41	29%	103	36%
Entre USD1.126 y USD1.500	13	9%	47	17%
Entre USD1.501 y USD1.875	6	4%	17	6%
Entre USD1.875 y USD2250	5	3%	10	4%
Más de USD2251	3	2%	10	4%
Total	143	100%	284	100%

Fuente: Encuestas a graduados de la Universidad Tecnológica Israel

El siguiente paso del análisis radica en definir si la existencia de una brecha salarial de género entre los graduados de la Universidad Tecnológica Israel se evidencia en todas las carreras de grado de la institución. En anexos se presentan resultados de la desigualdad por carrera, y se demuestra que la brecha se manifiesta en todas las carreras aunque con niveles distintos. La brecha es más alta en las carreras de telecomunicaciones (43.9%) y sistemas de información (31.3%)

En una segunda parte del estudio estadístico se busca evidenciar como se manifiesta la desigualdad en el ingreso por género en los graduados de la universidad. Se definen dos hipótesis para explicar la brecha salarial:

1. Existe una discriminación en el acceso a puestos de calidad. Mediante la encuesta a graduados se puede identificar si el porcentaje de graduados con cargos directivos es similar entre hombres y mujeres.
2. Las mujeres ganan en promedio menos que un hombre en el mismo cargo ocupacional. En los datos de la encuesta a graduados, se puede definir si las mujeres ganan menos en el mismo cargo (directivo, administrativo, comercial, operativo).

Para comprobar o no las dos hipótesis, se procedió a un análisis más detallado de los resultados encontrados en la tabla dos. En un primer lugar se calculó el porcentaje de hombres y mujeres con cargos directivos. Los resultados se presentan en la tabla tres. El

porcentaje de mujeres con cargo directivo se ubica muy por debajo del porcentaje de hombres (6.08% contra 10.21%), lo que comprueba la primera hipótesis. La diferencia de género entre administrativo y operativo se explica por la sub-representación de mujeres en las carreras técnicas, donde el porcentaje de graduados laborando como operativos es relativamente alto, y la sobre-representación de mujeres en carreras administrativas, donde el porcentaje de mujeres con cargo administrativo es más alto que en las otras carreras. Luego, se evidencia que existe una relativa discriminación en el acceso a puestos de calidad.

Tabla 3: Cargo laboral por género de los graduados de la Universidad Tecnológica Israel

Todas las carreras	Mujeres		Hombres	
	F. Absoluta	Porcentaje	F. Absoluta	Porcentaje
Otro	2	1.47%	7	2.59%
Comercial	12	8.82%	15	5.56%
Operativo	29	21.32%	133	49.26%
Administrativo	84	61.76%	86	31.85%
Directivo	9	6.62%	29	10.74%
Total	136	100%	270	100%

Fuente: Encuestas a graduados de la Universidad Tecnológica Israel

En un siguiente paso, se calculó el ingreso promedio por cargo laboral, tanto para mujeres como para hombres, para comprobar o no la segunda hipótesis. Los resultados en la tabla cuatro concluyen que en los diferentes cargos laborales, directivo, administrativo, comercial y operativo, el sueldo de las mujeres es inferior al sueldo de los hombres. La diferencia de sueldo es de 13.6% para los cargos directivos, 21.6% para los cargos administrativos, 20.6% para los cargos operativos y 9.3% para los cargos comerciales. Es decir, con el mismo título y el mismo cargo laboral, una mujer gana entre 9.3 y 21.6% menos que un hombre.

Tabla 4: Brecha laboral por cargo de los graduados de la Universidad Tecnológica Israel

Todas las carreras	Mujeres	Hombres
Comercial	903.78 USD	987.77 USD
Operativo	750.29 USD	905.09 USD
Administrativo	857.47 USD	1042.44 USD
Directivo	1354.40 USD	1539.19 USD

Fuente: Encuestas a graduados de la Universidad Tecnológica Israel

Al final, se determinó la situación laboral por género con el fin de determinar si existían diferencias significativas en el grado de empleabilidad por género. Los resultados en la tabla cinco evidencian que el nivel de empleabilidad no presenta diferencias significativas entre hombres y mujeres. La prueba z de diferencia entre hombres y mujeres para el nivel de desempleo da un resultado de 0.86, debajo del umbral de significatividad del 95%. En

los otros rubros, tampoco se observan diferencias significativas, en cuanto a empleo a tiempo completo, medio tiempo o auto empleado. Luego, se rechaza la existencia de una diferencia en la empleabilidad por género.

Tabla 5: Empleabilidad por género de los graduados de la Universidad Tecnológica Israel

Todas las carreras	Mujeres		Hombres	
	F. Absoluta	Porcentaje	F. Absoluta	Porcentaje
Desempleado	18	12.24%	28	9.66%
Empleado a medio tiempo	4	2.72%	14	4.83%
Empleado a tiempo completo	106	72.11%	207	71.38%
Autoempleado / Empresa propia	19	12.93%	41	14.14%
Total	136	100%	270	100%

Fuente: Encuestas a graduados de la Universidad Tecnológica Israel

CONCLUSIONES

-Los resultados concluyen que las mujeres graduadas con título de tercer nivel ganan en promedio 15.02% menos que los hombres, siendo significativo en todas las carreras de la universidad. En este sentido se evidencia que la brecha salarial entre hombres y mujeres en los graduados de la Universidad Tecnológica Israel es muy alta. La brecha salarial se manifiesta independientemente del área del conocimiento, sin embargo, el nivel es distinto en cada una de ellas.

-El análisis de las encuestas a graduados evidencian que existe una sub-representación de las mujeres en cargos directivos. Al analizar la brecha salarial en función de los cargos laborales (directivo, administrativo, operativo, comercial), se destaca que existe una diferencia salarial en los diferentes roles laborales. En una última parte, se estudia la empleabilidad por género. No se observan diferencias significativas.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, Lais., & Rosalba Todaro (2002). Cuestionando un mito: Costos Laborales de hombres y mujeres en América Latina. Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Benítez, D., & Espinoza, B. (2018). Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos. *Cuaderno de Trabajo* N, 8, 1-25.
- Espinoza, N., & Sánchez, L. (2009). Estimación de la brecha salarial entre hombres y mujeres: un análisis por cuantiles para el Ecuador. *Económicas Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL)*, 4, 2-20.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2018). Encuesta Nacional De Empleo, Desempleo y Subempleo. Resultados de la ENEMDU.

World Economic Forum. (2018). The global gender gap report. Geneva: World Economic Fórum.

Anexos

Anexo 1: Brecha laboral en la carrera de Electrónica y Telecomunicaciones

Telecomunicaciones	Mujeres		Hombres	
	F. Absoluta	Porcentaje	F. Absoluta	Porcentaje
Menores USD375	4	40%	5	6%
Entre USD 376 y USD750	3	30%	28	33%
Entre USD751 y USD1.125	1	10%	34	40%
Entre USD1.126 y USD1.500	2	20%	12	14%
Entre USD1.501 y USD1.875	0	0%	6	7%
Entre USD1.875 y USD2250	0	0%	2	2%
Más de USD2251	0	0%	2	2%
Total	10	100%	84	100%

Fuente: Encuestas a graduados de la Universidad Tecnológica Israel

Anexo 2: Brecha laboral en la carrera de Sistemas de Información

Sistemas	Mujeres		Hombres	
	F. Absoluta	Porcentaje	F. Absoluta	Porcentaje
Menores USD375	1	7%	3	4%
Entre USD 376 y USD750	5	36%	20	28%
Entre USD751 y USD1.125	6	43%	22	31%
Entre USD1.126 y USD1.500	2	14%	20	28%

Administración Empresas	Mujeres		Hombres	
	F. Absoluta	Porcentaje	F. Absoluta	Porcentaje
Menores a USD375	0	0%	0	0%

Entre USD1.501 y USD1.875	0	0%	6	8%
Entre USD1.875 y USD2250	0	0%	3	4%
Más de USD2251	0	0%	1	1%
Total	14	100%	72	100%

Fuente: Encuestas a graduados de la Universidad Tecnológica Israel

Anexo 3: Brecha laboral en la carrera de Administración de Empresas

Entre USD 376 y USD750	36	49%	16	29%
Entre USD751 y USD1.125	23	32%	23	41%
Entre USD1.126 y USD1.500	5	7%	7	13%
Entre USD1.501 y USD1.875	2	3%	3	5%
Entre USD1.875 y USD2250	4	5%	5	9%
Más de USD2251	3	4%	2	4%
Total	73	100%	56	100%

Fuente: Encuestas a graduados de la Universidad Tecnológica Israel

Anexo 4: Brecha laboral en la carrera de Contabilidad Pública y Auditoría

Contabilidad	Mujeres		Hombres	
	F. Absoluta	Porcentaje	F. Absoluta	Porcentaje
Menores a un USD375	1	3%	1	9%
Entre USD 376 y USD750	15	47%	2	18%
Diseño, Producción TV	Mujeres		Hombres	
	F. Absoluta	Porcentaje	F. Absoluta	Porcentaje
Menores a un USD375	3	33%	3	17%
Entre USD 376 y USD750	4	44%	7	39%
Entre USD751 y USD1.125	0	0%	9	50%
Entre USD1.126 y USD1.500	1	11%	2	11%
Entre USD1.501 y USD1.875	1	11%	0	0%
Entre USD1.875 y USD2250	0	0%	0	0%
Más de USD2251	0	0	0	0%
Total	9	100	18	100
Entre USD751 y USD1.125	9	28%	3	27%
Entre USD1.126 y USD1.500	3	9%	2	18%
Entre USD1.501 y USD1.875	3	9%	1	9%
Entre USD1.875 y USD2250	1	3%	0	0%
Más de USD2251	0	0%	3	27%
Total	32	100	11	100

Fuente: Encuestas a graduados de la Universidad Tecnológica Israel

Anexo 5: Brecha laboral en la carrera de Diseño Gráfico y Producción TV

Fuente: Encuestas a graduados de la Universidad Tecnológica Israel