

Cap. 6

Percepción de brechas salariales de género en el sector empresarial de Guayaquil



Perception of gender wage gaps in the business sector of Guayaquil

 <http://doi.org/10.5281/zenodo.5918826>

Nathaly de las Mercedes Márquez Vargas
Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil
nmarquezv@ulvr.edu.ec

Katherine Leonor Pérez Tapia
Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil
kperez@ulvr.edu.ec

125

Recibido: 1 de noviembre de 2021
Aceptado: 26 de noviembre de 2021
Publicado: 15 de diciembre de 2021
Código JEL: J16

Indexado en:

OpenAIRE



Resumen

El presente trabajo relata la percepción de las brechas salariales de género en el sector empresarial de Guayaquil. Se utilizó la metodología cualitativa para descubrir los detalles que ayuden a explicar el comportamiento del grupo de estudio. Se obtuvo información relevante de varias empresas de la ciudad de Guayaquil, tanto pequeñas como medianas y grandes. Se aplicó una entrevista estructurada a través de GoogleForms®. Como resultado, se tuvo que hoy en día, la situación es distinta para las mujeres, ya que pueden acceder a una formación académica, lo cual les permite alcanzar una educación de acuerdo a sus expectativas; y, en el campo laboral, ejercen altos cargos e, incluso, gerencian empresas.

Palabras claves: Salario, Igualdad de oportunidades, Discriminación sexual.

Para citar este capítulo utilice el siguiente formato:

Márquez, N., y Pérez, K. (2021, diciembre). Percepción de brechas salariales de género en el sector empresarial de Guayaquil. *Un Espacio Para la Ciencia*, 4(1), 125-140. <http://doi.org/10.5281/zenodo.5918826>

Abstract

This paper reports the perception of gender wage gaps in the business sector of Guayaquil. Qualitative methodology was used to discover the details that help explain the behavior of the study group. Relevant information was obtained from several companies in the city of Guayaquil, both small, medium and large. A structured interview was applied through GoogleForms®. As a result, it was found that today, the situation is different for women, since they can access academic training, which allows them to achieve an education according to their expectations; and, in the labor field, they hold high positions and even manage companies.

Key words: Wages, Equal opportunity, Gender discrimination.

To cite this chapter use the following format:

Márquez, N., & Pérez, K. (2021, December). Perception of gender wage gaps in the business sector of Guayaquil. *Un Espacio Para la Ciencia*, 4(1), 125-140. <http://doi.org/10.5281/zenodo.5918826>

Introducción

El estudio de brechas salariales de género en Ecuador, particularmente en la ciudad de Guayaquil, trata sobre la discriminación hacia la mujer que, históricamente, ha vivido apartada del ámbito laboral debido a su género, no permitiéndole realizar labores iguales que los hombres, ya sea por creencias o culturas impuestas en el pasado.

La discriminación hacia la mujer radicaba en el supuesto de que debía dedicarse a labores domésticas, formar una familia y cuidar a los hijos; y, durante mucho tiempo, fue relegada de los centros educativos así como se evitaba su inclusión laboral, llegando a extremos de negarles derechos políticos, como el sufragio.

Sin embargo, en la actualidad, a pesar de que la mujer tiene amplio acceso a la preparación académica en todo nivel, y también participa en el ámbito laboral, persiste la creencia de que continúa sufriendo discriminación, especialmente en su remuneración. Y es, precisamente, esta percepción la que se pretende aclarar a través de este trabajo.

¿Qué es la brecha salarial de género?

La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres (ONU Mujeres, s. f.). Si el resultado es positivo, la brecha es en contra de las mujeres, si es negativo, es en contra de los hombres.

Cabe mencionar que esta fórmula no contempla la especialidad, ni funciones de los cargos, ni la responsabilidad, ni la antigüedad, tampoco las calificaciones o preparación académica, desempeño, habilidades ni competencias de quienes laboran en una misma organización.

Estudios de brechas de salarios de género

Existen diversos estudios para conocer las causas de la

brecha salarial. La Unión Europea (UE) al buscar un documento consensuado que le permita emitir una declaración que facilite a los países miembros realizar esfuerzos para cerrar la brecha salarial de género, se ha encontrado, a criterio de Rubery (2015) con cinco circunstancias que, incluso, podrían tener un efecto contrario: primero, realizar un buen enfoque de las brechas; segundo, la UE no tiene una posición sobre la distribución general de salarios; tercero, la regulación del mercado laboral incluido los salarios mínimos; cuarto, los recortes salariales en el sector público y la subcontratación a organizaciones privadas con salarios bajos; y, quinto, la UE carece de cualquier análisis de los diferentes problemas en los estados miembros. Todo esto hace que el progreso en la igualdad salarial de género dependa de las tendencias salariales generales, así como del desarrollo de políticas específicas de igualdad de género, dejando en el olvido la promoción de la desregulación del mercado laboral y los recortes salariales para los trabajadores del sector público.

Lillemeier (2018) lo aborda desde la óptica de la segregación horizontal del mercado laboral basada en el género, manifestando que las mujeres que han ingresado al mercado laboral tienden a trabajar en profesiones e industrias con salarios más bajos. Roy y Gottlieb (2020), presentan su estudio desde la forma en que las mujeres son evaluadas y promovidas, en el área de atención médica, lo que resulta en desigualdades en el ascenso y la compensación.

Por su parte Magda y Salach (2021), estudiaron los salarios ganados por hombres y mujeres, que laboran en empresas de propiedad doméstica y extranjeras en Polonia, determinando que existe una brecha salarial de género mayor en las empresas de propiedad extranjera que en las nacionales, pero que las diferencias son mucho menores de lo que sugieren los datos de toda la economía; cabe mencionar que realizaron el análisis sin tomar en cuenta los beneficios complementarios; tampoco incluyeron a los empleados bajo contrato. También revelaron que las mujeres que trabajan en las firmas extranjeras si bien ganan menos que los hombres son compensadas al pagarles más primas salariales

específicas de la empresa que a los empleados varones, y lo contrario ocurre en las firmas nacionales. Sin embargo, las brechas son claramente mayores entre los empleados mejor pagados en ambos sectores.

Milner y Pochic (2021) estudiaron qué tan eficaces la negociación colectiva (sindicatos) como solución política para reducir la brecha salarial en Francia, mostrando que existen obstáculos institucionales y judiciales que impiden promover un enfoque interseccional de igualdad de género.

Desmitificando la brecha salarial de género

Hombres y mujeres no perciben una remuneración distinta por realizar el mismo trabajo cuando se tienen en cuenta variables como el tipo de contrato, el sector de actividad o la antigüedad, así lo afirma Rallo (2018), quien realiza un análisis sobre el trabajo que realizaron Inés Murillo e Hipólito Simón en el 2010, "La gran recesión y el diferencial salarial por género en España". Rallo destaca que la conclusión de los autores es que prácticamente dos tercios de la brecha salarial se puede explicar por diferencias cualitativas en el trabajo promedio entre hombres y mujeres en tres campos: diferentes cualidades personales, diferentes características sobre el puesto de trabajo y diferentes tipos de empresas empleadoras. Concluye Rallo que los empresarios no desvalorizan el trabajo femenino frente al masculino, lo que sucede es que si el trabajo, que realizan los hombres es distinto al que realizan las mujeres, se remuneran de un modo diferente, pero que no reciben salarios distintos por realizar el mismo trabajo.

Benitez y Espinoza (2018) realizaron un estudio en el Ecuador sobre la discriminación salarial por género en el sector formal utilizando información de registros administrativos, concluyendo que existe discriminación en contra de las mujeres a pesar de que no se observa una brecha salarial en este sentido. Incluso, afirman, que si existe una brecha es en contra de los hombres. Indicando además que este tipo de observaciones puede realizarse con mayor detalle en grupos más pequeños.

Metodología

Se utilizó la metodología cualitativa y técnica-descriptiva para la recopilación de datos, obteniéndose información de varias empresas de la zona de planificación 8¹, con énfasis en las establecidas en la ciudad de Guayaquil, clasificándolas por categorías o sectores, lo cual permitió determinar los porcentajes de hombres y mujeres que pertenecen a las mismas. A través de la aplicación de una encuesta utilizando GoogleForms®, se recogió información de 205 personas, 108 hombres (53%) y 97 mujeres (47%).

Resultados

Se determinó que las principales áreas de trabajo de los informantes fueron administrativa y de producción. La distribución de género por áreas se muestra en la Figura 1.

La Figura 2 muestra el rango de antigüedad laboral de los informantes.

La Figura 3 muestra el porcentaje de cada género respecto al cargo que desempeña, yendo desde el puesto de auxiliar hasta de gerente.

La Figura 4 muestra el sector al cual pertenece la organización donde los informantes prestan sus servicios, concentrándose en el sector comercio y servicios.

La Figura 5 presenta el sueldo promedio que percibe cada género según su puesto de trabajo. La mayoría de los informantes,

1. Las zonas de planificación son entes administrativos compuestos por provincias o distritos metropolitanos, con el fin de desconcentrar las actividades administrativas del Estado ecuatoriano. La zona de planificación 8 está conformada por los cantones Guayaquil, Durán y Samborondón, ubicados en la provincia del Guayas.

Figura 1

Principales áreas de trabajo por género

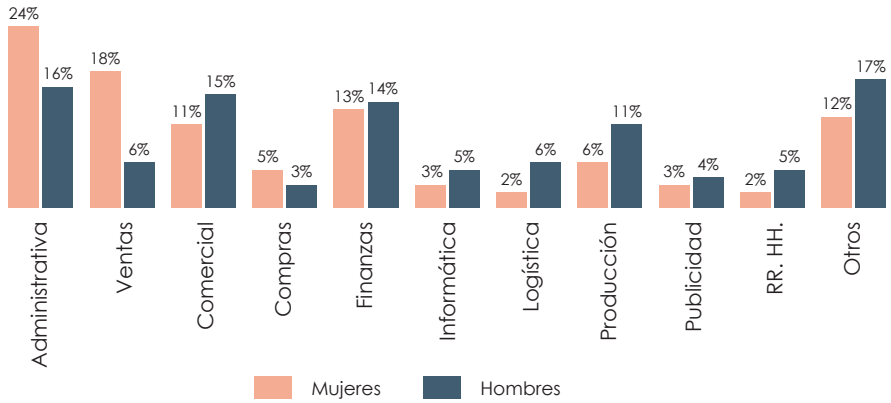


Figura 2

Antigüedad laboral

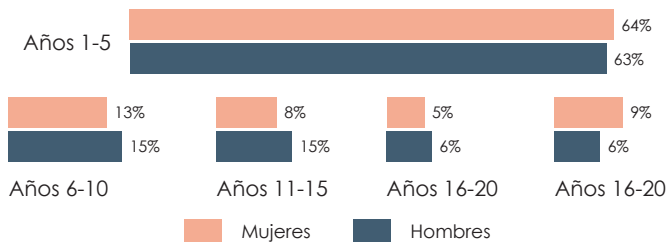


Figura 3

Cargo por género

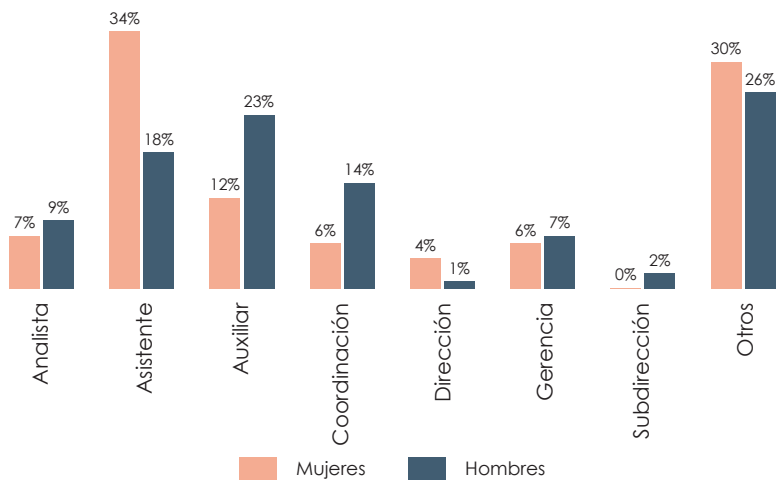


Figura 4
Género y sector empresarial

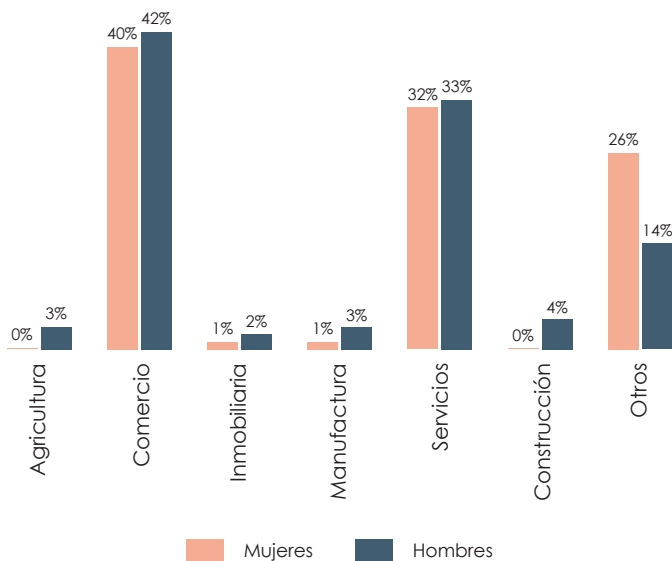
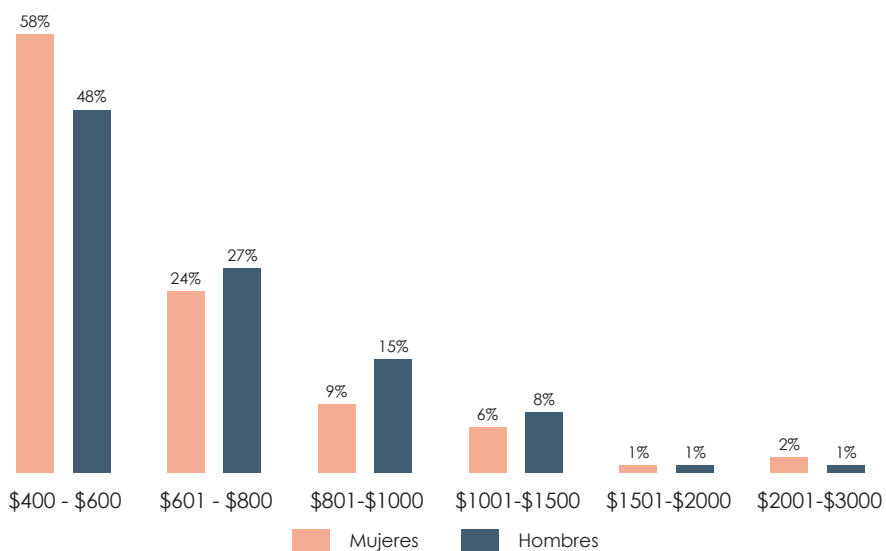


Figura 5
Remuneración por género



de ambos sexos, concentran su nivel de ingreso entre \$400 a \$600 por mes, mientras que en menor porcentaje reciben entre \$2.001 y \$3.000 como remuneración mensual.

Se solicitó a los informantes que respondieran sobre la participación de la mujer en los cargos gerenciales de las organizaciones donde trabajan, de lo que se desprendió que el 30% de estos puestos son ocupados por mujeres, y el 38%, por hombres.

La encuesta aplicada también permitió observar que los empleadores permiten o brindan facilidades para que los empleados puedan prepararse académicamente, en el caso de las mujeres el 85% respondió que cuenta con ese apoyo, y el 87% de los hombres afirmó lo mismo.

Para conocer la percepción sobre brechas por género, se preguntó a los informantes si conocían el término de brechas (salariales) en relación al género, el 76% de las mujeres encuestadas manifestó conocer el término; y, el 70% de los hombres también dijo conocerlos.

Basados en su conocimiento sobre brechas, se les preguntó si en la organización donde laboran consideraban que existían brechas salariales atribuidas al género. El 81% de las mujeres dijo que no consideraba que existiera ese tipo de brechas por género; y el 84% de los hombres tampoco lo consideraba así.

En cuanto a si consideraban que en la ciudad de Guayaquil existían brechas salariales, la Figura 6 arroja los resultados de los encuestados, mostrando que la mayoría considera que existe equidad entre ambos géneros.

En cuanto a la evolución de la contratación de mujeres a cargos tradicionalmente asignados a hombres, el 70% de las mujeres respondió que las organizaciones donde laboran valoran por igual habilidades, destrezas y conocimientos de hombres y mujeres; el 76% de los hombres encuestados concordó con esta misma respuesta (Figura 7).

Figura 6

Percepción de brechas salariales en el ámbito laboral en Guayaquil

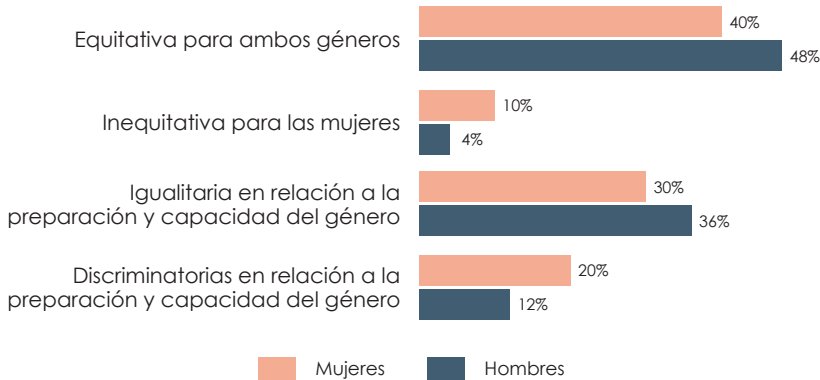
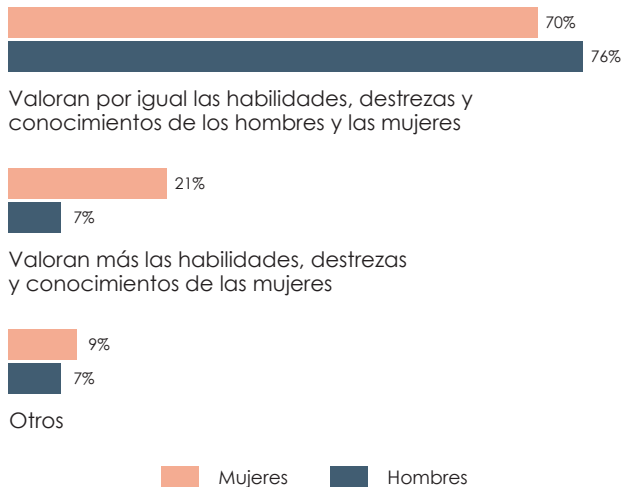


Figura 7

Reclutamiento de acuerdo a las habilidades del género



En el ambiente laboral de acuerdo al género, el 56% de las mujeres respondió que el trabajo en equipo conformado por hombres y mujeres logra mejores resultados; el 62% de los hombres respondió de igual manera (Figura 8).

El 58% de las mujeres, y el 67% de los hombres encuestados, dijeron que les era indistinto el género que preferían tener como su jefe u ocupando cargos de jefatura (Figura 9).

Finalmente, se les preguntó sobre si creían que las mujeres actualmente ganan menos que los hombres, el 58% de las mujeres respondió que no ganan menos que los hombres; y el 74% de los hombres respondió de igual manera.

Figura 8

Ambiente laboral de acuerdo al género



El ambiente del trabajo en equipo conformado por hombres y mujeres permite lograr mejores resultados



El ambiente del trabajo en equipo conformado por hombres y mujeres permite lograr peores resultados



No es relevante el género de los participantes para lograr los resultados

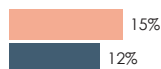
Mujeres Hombres

Figura 9

Preferencia del personal de las organizaciones en cuanto al género para cargos de jefatura



De forma personal, prefiere que su jefe sea una mujer



De forma personal, prefiere que su jefe sea un hombre



Le es indiferente el género de su jefe

Mujeres Hombres

Discusión

El estudio arroja que mujeres y hombres trabajan en las mismas áreas en porcentajes similares, esto evidencia que la disparidad de género en espacios “preferentemente” ocupados por hombres si en el pasado se dio, en la actualidad no se evidencia marcadamente, al menos en las organizaciones de los informantes, ya que ambos géneros se desempeñan en funciones tanto comerciales como de producción sin ninguna distinción. Lo anterior también se evidencia en los cargos de jefatura y gerencia, puestos tradicionalmente ocupados por hombres que hoy ejercen mujeres en igualdad de condiciones.

En cuanto al sector de las empresas donde se desempeñan los informantes, podemos observar que se concentran en el sector del comercio (40% mujeres; 42% hombres) y servicios (32% mujeres; 33% hombres), donde no existe una brecha marcada, la cual sí se observa, aunque no tan amplia, en el sector de la construcción (mujeres 0%; hombres, 4%), debido, tal vez, al requerimiento físico que se necesita para llevar a cabo esta actividad, y lo mismo sucede en la agricultura (mujeres, 0%; hombres, 3%) y en la manufactura (mujeres, 1%; hombres, 3%). En cuanto a la clasificación “otros”, el 26% de las mujeres contestaron que se desempeñan en cargos de docencia en el sector público; mientras que el 14% de los hombres, lo hacen en el sector automotriz, de imprenta y clínica.

En cuanto a la remuneración, que es el ítem donde se genera la controversia, el 91% de las mujeres y el 90% de los hombres reciben ingresos entre \$400 a \$1.000 por mes; entre \$1.001 a \$1.500, perciben el 6% de las mujeres y el 8% de los hombres; en igual proporción reciben hombres (1%) y mujeres (1%) en el rango de \$1.500 a \$2.000; y, en el nivel superior, de \$2.001 a \$3.000, son las mujeres (2%) que reciben en mayor proporción que los hombres (1%). Estos resultados dan un giro a la percepción de que las mujeres ganan menos que los hombres por su género, porque las cifras arrojan datos opuestos a lo que indican las llamadas brechas salariales de género.

Por ello es interesante saber que los encuestados conocen qué es una brecha, y qué es una brecha salarial en relación al género, y pueden responder con conocimiento que en su organización no existe este tipo de discriminación (mujeres, 81%; hombres, 84%); que las mujeres no ganan menos que los hombres (mujeres, 58%; hombres, 74%); que se valoran por igual las habilidades, destrezas y conocimientos de hombres y mujeres (mujeres, 70%; hombres, 76%); que no existen brechas salariales en las empresas investigadas de ciudad de Guayaquil (mujeres, 40%; hombres, 48%); que en Guayaquil las condiciones son igualitarias en relación a la preparación y capacidad de género (mujeres, 30%; hombres, 36%); que el trabajo en equipo de hombres y mujeres logra mejores resultados (mujeres, 56%; hombres, 62%); que las mujeres ocupan el 30% de cargos gerenciales y los hombres el 38%; que no existe discriminación en cuanto a preferir un jefe que sea mujer u hombre (mujeres, 58%; hombres, 67%); que a mujeres (85%) y hombres (87%) su empleador les brinda facilidades para que puedan prepararse profesionalmente; todo esto hace suponer que, por un lado, las mujeres han escalado a posiciones en las cuales se desempeñan con igual o mejor rendimiento que los hombres, aupadas por el acceso a una formación académica; y por otra parte, a que en las organizaciones no existe impedimento para el acceso de la mujer a un puesto de trabajo, en ningún nivel o área, salvo las limitantes relacionadas a su preparación académica o sus propias capacidades.

Conclusiones

Analizados los resultados del presente trabajo se concluye que si bien, históricamente, la mujer había sido relegada a un plano familiar y de cuidado; actualmente, gracias a la formación académica que recibe en igualdad de condiciones que los hombres, puede desempeñar funciones en distintos sectores y áreas de las empresas que desarrollan sus actividades en la ciudad de Guayaquil.

De la misma manera, reciben igual o mejor remuneración que los hombres en la ejecución de los mismos cargos, que su accionar no se encuentra limitado al de auxiliar o asistente, sino que ha escalado hasta puestos de jefatura, coordinación, supervisión y gerencia, logrando también estabilidad laboral y perspectivas de ascenso.

Que las brechas de salario en función del género quedaron para la retórica, porque los datos muestran resultados opuestos, lo cual hace suponer que es cuestión de años y colaboración recíproca, para que sea eliminada o disminuya tanto que el término deje de ser utilizado como un factor discriminatorio hacia la mujer.

Que los elementos utilizados para el cálculo de la brecha salarial de género tienen muchos vacíos, ya que no se compara en igualdad de condiciones, dejando fuera aspectos como formación académica, desempeño del cargo, experiencia, responsabilidad, capacidad, antigüedad, funciones, entre otros, lo que propicia el sesgo de los resultados.

Que hace falta mucha investigación que permita realmente determinar si existe o no brecha salarial, pero en iguales condiciones de cálculo.

Referencias

- Benítez, D., y Espinoza, B. (2018, marzo). *Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos*. INEC. <https://bit.ly/3G6MZN7>
- Lillemeier S. (2018). Gender Pay Gap: von der gesellschaftlichen und finanziellen Abwertung von „Frauenberufen“. In B. Kortendiek, B. Riegraf, K. Sabisch (Eds.) *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Geschlecht und Gesellschaft* (vol 65, pp. 1-9). Springer. <https://doi.org/hd6m>
- Magda, I., & Satach, K. (2021). Gender pay gaps in domestic and foreign-owned firms. *Empirical Economics*, 61, 2237-2263. <https://doi.org/hd6p>

- Milner S., & Pochic S. (2021) Social Partners and Equality Bargaining in France: A Blunt Tool for Reducing Gender Pay Gaps. In A. Elomäki, J. Kantola, P. Koskinen Sandberg (Eds) *Social Partners and Gender Equality* (pp. 97-119). Palgrave Macmillan. <https://doi.org/hd6q>
- ONU Mujeres. (s.f.). Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla. *ONU Mujeres*. <https://bit.ly/3KQOKSi>
- Rallo, J. (2018, 28 de marzo). Mito y realidad de la brecha salarial. *Actualidad Económica*. <https://bit.ly/3ILld9D>
- Roy B., & Gottlieb A.S. (2021). Organizational Culture, Practices, and Patterns of Interaction that Drive the Gender Pay Gap in Medicine: Second-Generation Gender Bias and Other Complexities. In M.D. Gottlieb, FACP A.S. (Eds). *Closing the Gender Pay Gap in Medicine* (pp. 7-16). Springer. <https://doi.org/hd6r>
- Rubery, J. (2015). Closing the Gender Pay Gap in the EU [Editorial]. *Intereconomics*, 50(62-63). <https://doi.org/hd6s>