



Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias de la Administración

Escuela de Economía

**DETERMINANTES DE LA INSERCIÓN LABORAL
FEMENINA EN EL ECUADOR 2020**

Trabajo de titulación previo a la obtención del grado en Economista,
Mención Economía Empresarial

Autores:

Evelyn Denisse Vintimilla Barreto

Director:

Eco. Andrea Isabel Freire Pesantes

Cuenca – Ecuador

2022

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada la memoria de mi abuelita María Ochoa, a mis padres Cesario y Amparito quienes me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, con su apoyo incondicional. Mis hermanos quienes han creído en mí. A mis sobrinos en especial a Emily quien me apoyo incondicionalmente en todo momento y mi familia en general que me han permitido hoy estar aquí

AGRADECIMIENTO

A mi tutora por el tiempo dedicado, los conocimientos brindados y pre disposición de siempre ayudarme. Agradezco a todas las personas que fueron y son parte de mi vida, especialmente a mi papi y mami, este título es por y para ustedes. Gracias por darme la mejor herencia de todas, la educació

ÍNDICE

Índice de contenido

Dedicatoria.....	I
Agradecimiento	II
Índice	III
Índice de figuras.....	IV
Índice de tablas.....	V
RESUMEN.....	VI
ABSTRACT.....	VII
Introducción.....	1
Capítulo 1: fundamentos teórico y análisis del mercado laboral	4
1.1. Estado del arte	4
1.2. Marco teórico.....	7
1.2.1. Mercado laboral	7
1.2.2. Mercado formal.....	7
1.2.3. Mercado informal.....	8
1.2.4. Clasificación del empleo	8
1.2.5. Discriminación género.....	11
1.2.6. Modelo ocio-consumo	12
Capitulo 2: Análisis del mercado laboral	16
2.1. Calidad del empleo en el ecuador	16

2.2. Análisis del mercado laboral ecuatoriano femenino	18
Capítulo 3: Modelación, datos y variables	23
3.1. Estrategia empírica.....	23
3.2. Variables.....	24
3.3. Modelo logit	26
3.4. Modelo probit	28
3.5. Análisis descriptivo.....	29
3.6. Aplicación del modelo	34
Capítulo 4: Discusión y resultados	43
4.1. Discusión.....	43
4.2. Conclusiones.....	46
Recomendaciones	48
Referencias	49

Índice de figuras y tablas

Figuras

Figura 1: <i>Curvas de indiferencia</i>	12
Figura 2: <i>Elección optima entre trabajo y ocio</i>	144
Figura 3: <i>Estructura real del mercado laboral del ecuador, diciembre de 2020</i>	16
Figura 4: <i>Evolución de la calidad del empleo, dic-2007 a dic-2020</i>	17
Figura 5: <i>Horas habituales promedio de trabajo a la semana, según sexo</i>	20
Figura 6: <i>Ingresos laborales por sexo</i>	21

Figura 7: *Comparación de los niveles de educación de las mujeres indígenas con respecto a las no indígenas y el según el área de residencia*22

Tablas

Tabla 1. *Participación en el mercado laboral ecuatoriano por género*18

Tabla 2. *Descripción y codificación de las variables a usar*24

Tabla 3. *Distribución de las mujeres por área, estado civil, nivel de educación y sectorización de los empleados*.....29

Tabla 4. *Distribución de ingreso per cápita de los hogares de las mujeres, según los percentiles en el Ecuador 2020*.....31

Tabla 5. *Distribución y asociación de la condición de actividad de las mujeres, según estado civil, escolaridad, área en la que reside y si es jefe de hogar*.....32

Tabla 6. *Distribución de la edad, según la condición de actividad*.....33

Tabla 7. *Modelo logit y probit: participación laboral formal femenina en Ecuador para el año 2020. estimación de los efectos marginales (pleno empleo= 1, desempleadas = 0)*.....35

Tabla 8. *Capacidad de predicción del modelo probit y logit para el pleno empleo*36

Tabla 9. *Modelo logit y probit2 participación laboral femenina en el subempleo. Ecuador, 2020. estimación de los efectos marginales (subempleo=1, desempleadas = 0)*37

Tabla 10. *Capacidad de predicción del modelo probit y logit para el subempleo*.....38

Tabla 11. *Modelo logit y probit 3: participación laboral femenina en otro tipo de empleo. Ecuador, 2020. estimación de los efectos marginales (otro empleo=1, desempleo= 0)*.....39

Tabla 12. *Capacidad de predicción del modelo probit y logit para otro tipo de empleo*.....41

RESUMEN

La presente investigación analiza los determinantes de la inserción laboral femenina en el Ecuador 2020. Con el objetivo de determinar los factores que influyen en la participación femenina en el mercado laboral ecuatoriano para el año 2020, se estudió la relación existente entre la variable dependiente (participación en el mercado laboral formal, subempleo y otro tipo de empleo) y los diferentes condicionantes como son: la edad de la mujer, estado civil, nivel de estudio, jefatura del hogar, autoidentificación, área en la que reside, ingreso per cápita del hogar, mediante los modelos econométricos Logit y Probit. Entre los principales resultados se encuentra que las mujeres tienen un ciclo productivo tanto para ingresar al empleo formal (45 años) como al subempleo (56 años); además, se evidencia una relación inversa entre el nivel de instrucción y la probabilidad de pertenecer al subempleo y a otro tipo de empleo. Así mismo, las mujeres con auto identificación indígena presentan una incidencia estadística positiva para la probabilidad de participación en el subempleo y otro tipo de empleo.

Palabras clave: empleo, mujeres, otro tipo de empleo, participación laboral femenina, pleno empleo, subempleo.

ABSTRACT

The present investigation analyzes the determinant of the female labor market insertion in Ecuador 2020. With the objective of determining the factors that influence female participation in the Ecuadorian labor market for the year 2020, the relationship between the dependent variable (participation in the formal labor market, underemployment and other types of employment) and the different conditioning factors such as: the woman's age, marital status, level of education, head of household, self-identification, area in which she resides, per capita household income, was studied using Logit and Probit econometric models. Among the main results is that women have a productive cycle to enter formal employment (45 years) and underemployment (56 years); in addition, there is an inverse relationship between the level of education and the probability of belonging to underemployment and other types of employment. Likewise, women with indigenous self-identification present a positive statistical incidence for the probability of participation in underemployment and other types of employment.

Keywords: employment, womens, other types of employment, female labor participation, full employment, underemployment.



UNIVERSIDAD DEL
AZUAY
Dpto. Idiomas

Firma de la Unidad de Idiomas

INTRODUCCIÓN

Las mujeres a lo largo de la historia han sido discriminadas en el mercado laboral, ya que históricamente la repartición del trabajo se lo ha hecho de manera “natural” dando así la concepción de que la mujer tiene que quedarse en la casa criando a los hijos. Mientras que el hombre se encarga de ser el proveedor del hogar.

Al inicio del siglo XX, se comienzan a visualizar los primeros brotes de la división salarial y laboral en función de los estereotipos en la sociedad moderna. En la revolución industrial, se da paso a la abolición del trabajo manual (donde la “delicadeza” de las mujeres era apreciada para el trabajo manual), las habilidades femeninas se sustituyeron por las máquinas, por lo cual se volvió a recurrir a la fuerza masculina, ya sea para operar o en defecto dirigir las máquinas. Dando un sesgo de superioridad y prestigio a los hombres frente a las mujeres en la misma situación. (Joan w. Scott.)

En los años setenta del siglo XX se llevó a cabo en México, la primera “Conferencia Mundial de la Mujer” realizada por la ONU, de ahí que a esa década se la denominó como “la década del adelanto de la mujer”, debido a que se registró un mayor número de asistencia a los centros de educación secundaria y universitaria, permitiendo que las mujeres tuvieran una mayor oportunidad para participar en el mercado laboral(ONU MUJERES, 2015). Las estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) muestran que las mujeres tienen un mayor acceso a la educación, una tendencia creciente desde los años noventa hasta la actualidad, pero siguen siendo subestimadas para cargos directivos, debido a su condición física o la maternidad, lo cual también repercute en la brecha de salarios.

Las mujeres han sido sometidas a un modelo de reproducción, donde se las adoctrina para ser amas de casa y dedicarse al hogar. Dando paso a una sistematización de procreación, reproducción, imposibilitando a la producción. Por ser a quienes se les atribuye tradicionalmente el rol de cuidadora y reproductora, manteniéndose al margen de la producción, debido a las tareas machistas atribuidas a ellas.

El sistema patriarcal que se ha mantenido genera desigualdad social, cultural y económica que generan pobreza. Dando paso al término “feminización de la pobreza” con lo que se trata de decir, que los ciclos económicos recesivos afectan mayoritariamente a las mujeres, ya que afecta directamente al encarecimiento y deterioro de la calidad y condiciones de vida de ellas. En la actualidad, sigue siendo difícil deslindarse de ese papel adoptado por estereotipos de la sociedad donde consideran a la mujer como el sexo débil. A pesar de que las sociedades han sufrido transformaciones con respecto a la mentalidad patriarcal, aun nos hace falta más para poder erradicar la discriminación de género tanto para la inserción como para el salario.

La segregación laboral por sexo es la causa principal para identificar la discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano, debido a que la mujer tiene que elegir entre el ocio, el trabajo y las actividades del hogar. En Ecuador somos 17.521.102 de habitantes, la población femenina asciende a 8'087.914, representado el 50,5% de la población nacional, siendo 1'069.988 de ellas, jefas de hogar. Adicionalmente, el 30,13% de las mujeres se casan entre los 20 a 24 años y la esperanza de vida de las ecuatorianas es de 79 años. (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], 2014). En cuanto al mercado laboral, las mujeres ocupan el 55,17% de la población económicamente activa, de ellas solo el 26,4% cuentan con empleo pleno, el 21,8% está en el subempleo, 16,9% se encuentra en el empleo no remunerado y 8% se encuentra en desempleo. Además, las mujeres registran una tasa de participación de empleo global de 3

puntos porcentuales menos que los hombres, en el empleo formal los hombres están con 11,9 puntos porcentuales por encima de las mujeres (Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo [ENEMDU], 2020). Las diferencias de género están asociadas con el acceso desigual de los recursos, tales como el tiempo, el ingreso, el estatus social y la etnia. Desde hace varios años en el Ecuador se han dado propuestas y políticas de igualdad y equidad de género. A pesar de ello, actualmente existen dificultades de la integración de la mujer en el campo social y laboral, donde la realidad de la mujer es elegir entre su familia o el trabajo (el trabajo que elijan tiene que adaptarse a su disponibilidad de tiempo y la necesidad de recursos).

CAPÍTULO 1

1. FUNDAMENTOS TEÓRICO Y ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

1.1. Estado del Arte

Entre las investigaciones realizadas por otros autores sobre el tema de interés del presente estudio tenemos las siguientes, mismas que han sido consideradas como base para el desarrollo del trabajo, a A nivel internacional destacan:

En este sentido, Micer, J. & Pulache, S. (1974) en su investigación *“Family Investments in Human Capital: Earnings of Women”* como principales resultados de la investigación se obtuvieron que las mujeres con igual educación que un hombre aún se encuentra excluidas dentro del mercado de trabajo. Además, las mujeres cuentan con una realidad en la atmósfera *doméstica* por ser las principales cuidadoras de los niños, por lo tanto, tienen menor inversión de capital humano que los hombres, con lo que el autor concluye que las desigualdades de género no podrán ser eliminadas sin antes evaluar factores sociales que ubican a la mujer en la posición más baja dentro de la fuerza laboral.

Rodríguez. R. & Muños. S. (2018) en su investigación *“La inserción laboral femenina en Chile”* analiza las determinantes de la inserción laboral femenina aplicando un modelo probabilístico Probit, las variables con significancia estadística son: edad, educación, estado civil, número de hijos y zona de residencia. Entre los principales hallazgos de la investigación se tiene que, las mujeres más jóvenes, mejor preparadas y sin pareja registran una mayor tasa de participación laboral, el número de hijos tienen una correlación negativa con su decisión de ofrecer su fuerza de trabajo. Además, se presenta un ciclo de vida laboral que comienza a los 30 y termina a los 56 años, es decir, la mujer presenta una inserción laboral tardía. Sin embargo,

abandona más rápido el mercado laboral en comparación a los hombres. La participación femenina disminuye significativamente si habita en un pueblo o zona rural. En el estudio también se considera el impacto de la cultura, detectándose que la mayoría de las mujeres que no trabaja es a causa de las ideas machistas y los valores conservadores de su cultura.

Gashi. A, Rizvanolli. A & Adnett. N (2019), “*Bucking the trend: Female labor market participation in Kosovo*” en su investigación estudió los determinantes de la participación laboral femenina en el mercado laboral de Kosovo, identificándose factores individuales, familiares y laborales que condicionan su participación. Para ello, los autores emplean el análisis binomial y multinomial logístico de datos longitudinales tipo panel, los mismos que se tomaron de encuestas a hogares. De la investigación, se encuentra que existe una relación no lineal entre la edad y la participación laboral femenina, la participación laboral de las mujeres alcanza su punto máximo a la edad de 42 años, después de lo cual la relación se vuelve negativa. Además, en comparación con las mujeres solteras, las mujeres casadas tienen menos probabilidades de participar activamente en el mercado laboral, tener hijos menores de cinco años y no tener ayuda de atención familiar informal en los hogares, redujo la participación de la fuerza laboral femenina. También, un aumento porcentual en la tasa de empleo regional aumentó la participación de la fuerza laboral femenina.

Bloom, D.E *et al.* (2009) en su investigación “*fertility, female labor force participation, and the demographic dividen*” se estiman los efectos de la fertilidad en la participación laboral de la mujer, a través de un modelo econométrico logit utilizando datos de panel de distintos países. Detectado finalmente que, la fertilidad de la mujer tiene un efecto negativo en su participación laboral, concentrándose este efecto de manera mayoritaria en aquellas cuya edad se encuentra entre 20 y 29 años, aunque también se presenta en gran medida en mujeres mayores.

Herrera. C, Sahn. D & Villa. K (2019) “*Fertilidad adolescente y los resultados en el empleo*” entre los principales hallazgos de la investigación nos dice que la maternidad adolescente aumenta la probabilidad de empleo y que las mujeres cuyo primer nacimiento ocurre durante la adolescencia están empleadas en su mayoría en trabajos informales de baja calidad, es decir, su fuerza de trabajo es requerida por periodos cortos de tiempo.

A nivel nacional los estudios más importantes sobre el tema son:

“*los determinantes de la brecha salarial en Ecuador*” en esta investigación realizada por (López & Sarmiento, 2019) con la finalidad de analizar la desigualdad del ingreso en el mercado laboral ecuatoriano. Obteniendo como resultado que la variable género (hombre) y la escolarización influye positivamente en sus salarios hora, por lo que el mercado laboral ecuatoriano es discriminatorio en cuanto género.

Alba. L (2019) “*el efecto del capital humano y la fertilidad de la mujer en las brechas de género existentes dentro del mercado laboral ecuatoriano*”. Los principales resultados de este estudio demuestran que mayor inversión en educación aumenta las probabilidades de hombres y mujeres de poder insertarse al mercado laboral, aunque las tasas de participación son mayores en la población masculina. Por otro lado, la carga familiar o número de hijos menores de cinco años tienen un efecto negativo en las mujeres y positivo en los hombres, lo cual se concluye que la fertilidad dificulta la inserción laboral de las mujeres y lo contrario sucede con los hombres.

Albuja & Enríquez (2018) en su investigación “*Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016*” El propósito de la investigación es cuantificar la brecha salarial entre hombres y mujeres en el Ecuador con periodo 2007-2016, ocupando como método la estimación de la ecuación de Mincer (1974). Obteniendo como resultado que la

ausencia de una política de empleo y los ciclos económicos bajos desfavorecen mayoritariamente a las mujeres. En la actualidad no existe discriminación en la educación, ya que ambos sexos tienen acceso a ella. Además, las mujeres presentan mayores tasas de asistencia a todos los niveles educativos. Sin embargo, no cuentan con mayores oportunidades para acceder a empleos adecuados y obtener salarios iguales o mayores que los hombres.

La importancia del presente estudio se presenta cuando se trata de explicar los distintos factores demográficos, socioeconómicos y sociales que inciden en la inserción laboral femenina en el año 2020.

1.2. Marco Teórico

1.2.1. Mercado laboral

Se denomina mercado laboral al lugar donde trabajadores y empleadores interactúan mutuamente como oferentes y demandantes, los primeros ofrecen su trabajo y los segundos demandan trabajadores con ciertas habilidades. Por consecuencia, es también el lugar en donde fluctúan los salarios para cada una de las profesiones y la productividad de los individuos. El mercado de trabajo se diferencia de los demás mercados principalmente por la cobertura de derechos laborales que caracterizan al trabajo como (informal y formal).

1.2.2. Mercado formal

El sector formal normalmente se ha relacionado a un sector moderno capitalista y a un tipo de trabajo muy especial: el trabajo asalariado. El sector formal nace en el siglo XIX cuando aparecen de forma transitoria un importante ejército industrial de reserva que rápidamente se incorpora a un sector formal, el cual se caracterizó desde su aparición por la existencia de relaciones contractuales estables, salarios relativamente altos, seguridad social y estabilidad en el empleo, y condiciones de trabajo más o menos buenas (Pries. E., 1992)

1.2.3. Mercado informal

Al sector informal generalmente se le ha asociado a un sector tradicional en el cual se ubica la mano de obra mal preparada. Se habla del empleo informal cuando la relación de un trabajador no está sujeta a la legislación laboral nacional (Medición de La Economía Informal, [OIT], 2013).

1.2.4. Clasificación del empleo

Siguiendo al (Instituto nacional de estadísticas y censos, 2014). Las personas con empleo podrán clasificarse en:

1.2.4.1 Empleo adecuado.

Personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales.

1.2.4.2 Empleo inadecuado.

Personas con empleo que no satisfacen las condiciones mínimas de horas o ingresos y, que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales menores al salario mínimo y/o trabajan menos de 40 horas a la semana, y pueden o no, desear y estar disponibles para trabajar horas adicionales. Constituyen la sumatoria de las personas en condición de subempleo, otro empleo inadecuado y no remunerados

1.2.4.3 Subempleados.

Personas con empleo que, durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. Es la sumatoria del subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo y por insuficiencia de ingresos.

1.2.4.4 Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo.

Son personas con empleo que, durante la semana de referencia, trabajan menos de 40 horas efectivas a la semana, y perciben ingresos laborales iguales, superiores o inferiores al salario mínimo y desean y están disponibles para trabajar horas adicionales.

1.2.4.5 Subempleo por insuficiencia de ingresos.

Son personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales inferiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas, y desean y están disponibles para trabajar horas adicionales.

1.2.4.6 Otro empleo inadecuado.

Son personas con empleo que, durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y no tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales.

1.2.4.7 Empleo no remunerado.

Lo conforman aquellas personas con empleo que, durante la semana de referencia, no perciben ingresos laborales. En esta categoría están los trabajadores no remunerados del hogar, trabajadores no remunerados en otro hogar y ayudantes no remunerados de asalariados/jornaleros.

1.2.4.8 Empleo no clasificado.

Son aquellas personas empleadas que no se pueden clasificar como empleados adecuados, inadecuados, o no remunerados por falta de información en los factores determinantes. Se construye como residuo del resto de categorías

1.2.4.9 Desempleados.

Personas de 15 años y más que, en el período de referencia, no estuvieron Empleados y presentan ciertas características: i) No tuvieron empleo, no estuvieron empleados la semana pasada y están disponibles para trabajar; ii) buscaron trabajo o realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores. Se distinguen dos tipos de desempleo: abierto y oculto

1.2.4.10 Desempleo abierto.

personas sin empleo, que no estuvieron empleados en la semana pasada y que buscaron trabajo e hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio, en las cuatro semanas anteriores a la entrevista.

1.2.4.11 Desempleo oculto.

personas sin empleo que no estuvieron empleados la semana pasada, que no buscaron trabajo y no hicieron gestiones concretas para conseguirlo o para establecer algún negocio, en las cuatro semanas por alguna de las siguientes razones: tiene un trabajo esporádico u ocasional; tiene un trabajo para empezar inmediatamente; espera respuesta por una gestión en una empresa o negocio propio; espera respuesta de un empleador o de otras gestiones efectuadas para conseguir empleo; espera cosecha o temporada de trabajo o piensa que no le darán trabajo o se cansó de buscar.

1.2.5. Discriminación género

A lo largo del tiempo la desigualdad laboral entre hombres y mujeres ha sido un tema de lucha continua, las mujeres son rezagadas del mercado laboral debido a que cumplen el papel de madre y ama de casa en el hogar. En este sentido (Armas Davila, 2008) en su investigación nos dice “El cumplir con el rol de esposa y madre hace que la sociedad en general subestime a la mujer en el mercado de trabajo”. En este sentido, las mujeres toman a la informalidad como la opción que más se adapta a las necesidades de dinero y la disponibilidad de tiempo, por lo cual tiene que distribuir su tiempo en actividades remuneradas y no remuneradas (Vásconez. A & Espinosa. E, 2015)

Siguiendo a (Baquero et al., 2000) se distinguen las siguientes categorías de discriminación por sexo.

Discriminación salarial: Las mujeres ganan un salario menor que lo hombres a pesar de estar calificados igualitariamente y tener la misma productividad.

Discriminación en el empleo: Parte desde la idea de percibir que las mujeres tienen poca escolaridad y baja calificación para realizar tareas que exigen alta productividad. Además de ser consideradas como un grupo que tiene restricción de movilidad, horario y requerir mayores prestaciones, lo que se explica el mayor desempleo de las mujeres frente al hombre.

Discriminación ocupacional: Las mujeres están limitadas a empleos informales, solo en casos esporádicos alcanzan ciertos niveles jerárquicos en las empresas, a pesar de estar calificada para ello.

1.2.6. Modelo Ocio-Consumo

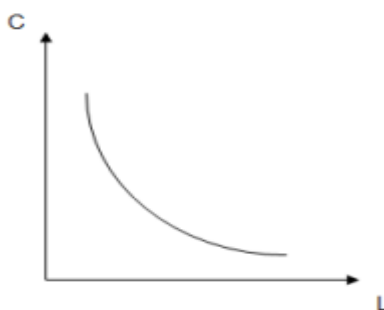
Este modelo nos ayudará a entender la elección entre ocio y consumo de un individuo. Antes de la descripción del modelo ocio-consumo, se realiza una pequeña definición de ocio y consumo:

Se considerará ocio al tiempo recreativo que un individuo puede organizar y utilizar de acuerdo con su propia voluntad, es decir, en el que excluye las obligaciones laborales. Por otro lado, el consumo será el resultado de hacer uso de un bien o servicio. (García & Cortez, 2012)

El modelo ocio-consumo, en síntesis, plantea que cada sujeto al tratar de maximizar su utilidad se enfrenta a un problema de elección entre ocio y consumo, pues para consumir más se debe trabajar más, por tanto, se debe reducir el tiempo dedicado al ocio. La maximización de la función de utilidad parte del problema de elección óptima entre ocio y consumo representadas por curvas de indiferencia, la misma que se encuentra limitada por el presupuesto y el tiempo.

Figura 1

Curvas de Indiferencia



Fuente: Cahuc et al (2004)

Partiendo de la curva de indiferencia planteada en la figura 1, se entiende que el tiempo que no está trabajando, es tiempo dedicado al ocio, sin embargo, no explica ni justifica las decisiones del individuo respecto a su contexto familiar.

Siguiendo a (Cahuc et al., 2000) podemos decir que la maximización de la utilidad de un individuo está en función del ocio (L) y consumo (C) es decir, $U(L, C)$; la cual se encuentra sujeta a restricciones, tales como: el tiempo y el presupuesto. La restricción de tiempo establece que el espacio dedicado al ocio no debe superar el tiempo total disponible; la restricción de presupuesto encierra el total de los ingresos del individuo.

Por tanto, para cada individuo en el mercado de trabajo, el problema es maximizar la utilidad, sujetándose a la siguiente restricción presupuestal:

$$C + wL = m + wT \quad \text{con } L \leq T \quad (1)$$

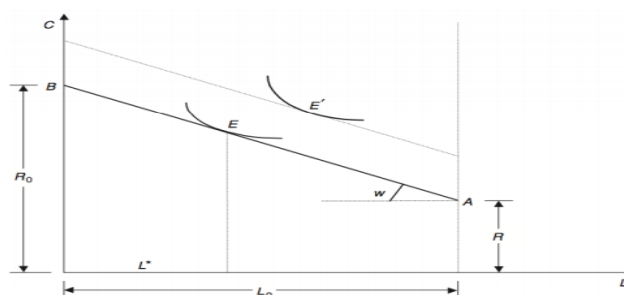
Donde C es el consumo de bienes, L el tiempo de ocio medido en horas, w el salario por hora, m el ingreso no laboral y T el tiempo total disponible.

Como se mencionó anteriormente, al maximizar la utilidad el individuo se enfrenta a dos restricciones, la primera establece que, el individuo no ahorra ni se endeuda, es decir, gasta todo su ingreso en bienes de consumo, la segunda plantea que los posibles usos del tiempo deben igual al tiempo total disponible.

Por tanto, el individuo maximizará su utilidad cuando la curva de indiferencia llegue a un punto óptimo con la recta presupuestaria, es decir, cuando la tasa marginal de sustitución entre ocio y consumo se encuentre con la pendiente de la recta presupuestaria dada por el salario (W).

$$\frac{U_{mgL}}{U_{mgC}} = W^* \quad (2)$$

Donde U_{mgL} , es la utilidad marginal del trabajo y U_{mgC} es la utilidad marginal del consumo.

Figura 2*Elección Óptima entre Trabajo y Ocio*

Fuente: Cahuc et al (2004)

La tasa marginal de sustitución dada por el punto A en la figura 2 se llama salario de reserva, que se define por W' , por lo tanto, si el salario actual cae por debajo del salario de reserva, un trabajador no participará en el mercado laboral. Lo que implica que, la maximización de satisfacción del individuo estará en la tangente entre la restricción presupuestaria y la curva de indiferencia, en la figura 2 dicho máximo está en el punto E.

Lo anterior implica que el individuo participa en el mercado laboral siempre y cuando el salario de mercado o salario ofrecido es mayor o igual al salario de reserva

(Becker , 1965) este autor reconoce que las mujeres no solo eligen cuantas horas trabajar en el mercado y cuantas horas destinar al ocio, sino que deben elegir entre sus horas de ocio, su trabajo y tareas del hogar. El trabajo en el hogar involucra no solo el cuidado de la casa sino también, el cuidado de los niños. La tensión entre trabajo y cuidado infantil comienza en realidad en el mismo momento en que la mujer decide tener hijos. Una mujer decidirá trabajar una hora adicional en el mercado si y solo si los recursos adicionales generados le permitan compensar el trabajo doméstico no desempeñando y compensar también la reducción en el ocio.

En síntesis, de lo anterior y bajo un contexto microeconómico, la elección entre ocio e ingreso se debe abordar a partir de las curvas de indiferencia del individuo que dependerán de una restricción presupuestaria y tendrá como resultado un nivel de utilidad dada por la combinación entre ocio y consumo de cada individuo.

La participación laboral tiene fundamento teórico en el modelo microeconómico neoclásico, en el cual el individuo tiene que elegir entre el tiempo destinado al trabajo y al ocio las cuales el individuo tiene restricciones presupuestario y de tiempo. En este sentido, la cantidad de trabajo que el individuo ofertará dependerá del tiempo disponible o a su vez dependerá de la elección del individuo entre el ocio y el trabajo.

CAPÍTULO 2

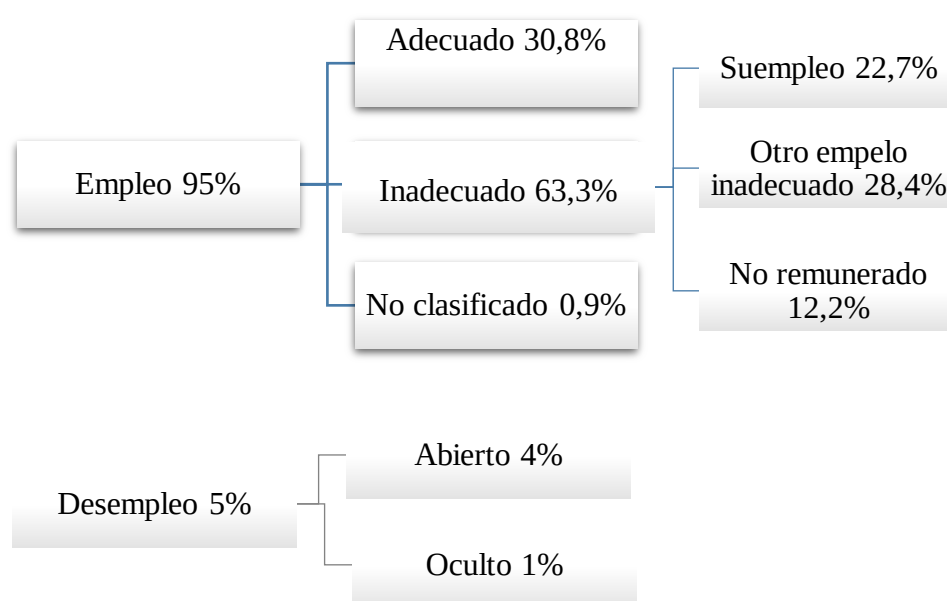
En el siguiente capítulo se aborda el análisis del mercado laboral ecuatoriano en cuanto a la evolución y su calidad. Así también se analiza el mercado laboral por género haciendo énfasis al mercado laboral femenino.

2. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

2.1. Calidad del empleo en el Ecuador

Figura 3

Estructura Real del Mercado Laboral del Ecuador, Diciembre de 2020



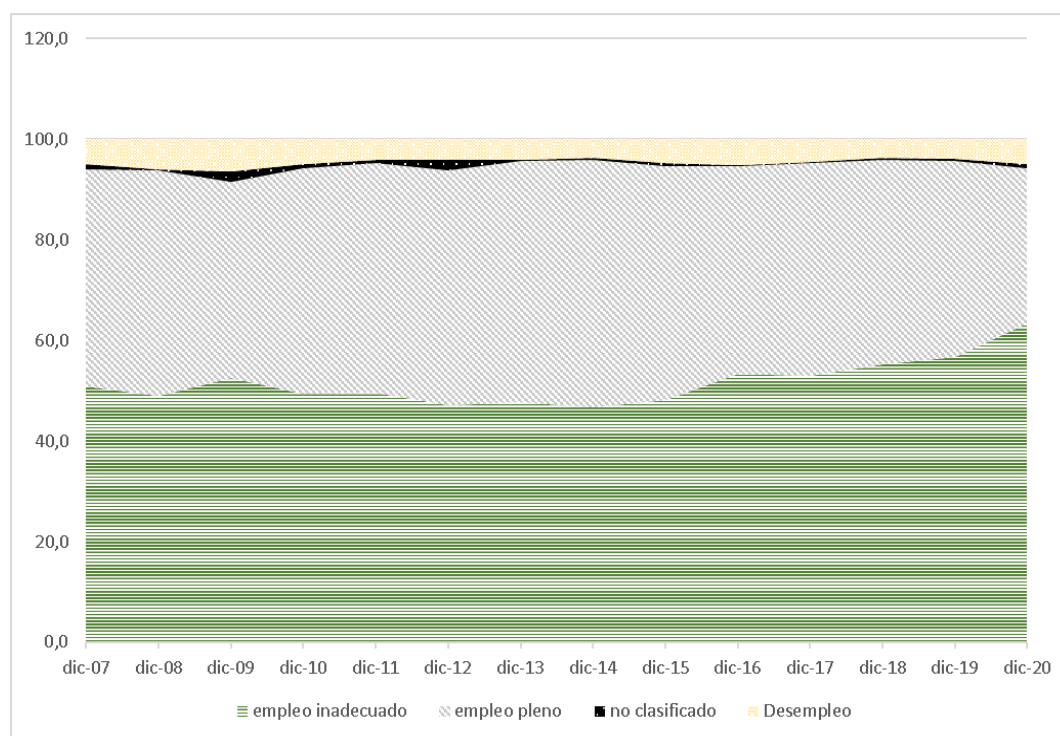
Fuente: INEC, dic-2020

En la figura 3 se puede observar la estructura real del mercado laboral del Ecuador, a diciembre del 2020. La tasa de empleo a comparación con la del desempleo es considerablemente mayor, en este sentido, la tasa de empleo se encuentra en 95%, es decir, 7,6 millones de

ecuatorianos se encuentran empleados. Por otro lado, la tasa de desempleo se ubica en cinco por ciento, en términos reales 401 mil ecuatorianos se encuentran en el desempleo. La categoría predominante de los empleados ecuatorianos es la del empleo inadecuado, en donde se encuentra el 63,3%, además tan solo el 30,8% de los trabajadores se encuentran con empleo adecuado.

Figura 4

Evolución de la Calidad del Empleo, Dic-2007 a Dic-202



Fuente: INEC, (base de datos histórica)

En la figura 4 se puede observar la evolución de la calidad del empleo en el Ecuador, en el periodo dic-2007 a dic-2020, el comportamiento de la participación del empleo inadecuado y pleno empleo es relativamente igual en el periodo analizado, sin embargo, a partir de dic-15 se puede observar una tendencia creciente del empleo inadecuado y una disminución del empleo adecuado, en contraste a esto, la tasa de empleo adecuado para dic- 15 se ubicó en 46,5% y para dic- 20 fue de 30,8%, en términos reales podemos decir que hay 991,4 mil empleados

ecuatorianos menos en condiciones de empleo adecuado en este período. Por otro lado, el empleo inadecuado en dic-15 se ubicó 48,1% y para dic-20 fue de 63,3%, es decir, 1,5 millones de ecuatorianos ingresaron al empleo inadecuado en este período. La mayoría de los trabajadores ecuatorianos lo hacen en condiciones de empleo inadecuado. Por su parte, el empleo no clasificado no tiene gran incidencia en la participación del empleo total del país.

2.2. Análisis del mercado laboral ecuatoriano femenino

Según el estudio realizado por (Suárez, 2003) En su investigación *“Desempleo Femenino, discriminación positiva y rol de género: El desencuentro entre política y experiencia”* en su estudio encuentra que las mujeres desempleadas tienden ocupar su tiempo en otras actividades, el estar desempleadas no les marca el ego como lo hace con los hombres desempleados quienes tienden a sentirse moralmente peor que la mujeres, esta actitud hace que la reacción de los hombre frente al desempleo sea diferente, ya que en los discursos el hombre ocupa el lugar de proveedor y la mujer cumple el rol de cuidadora. En este sentido podemos analizar la composición del mercado laboral ecuatoriano.

Tabla 1

Participación en el Mercado Laboral Ecuatoriano por Género

	Diciembre 2019		Diciembre 2020	
	Hombres %	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %
Empleo adecuado	44,8	30,6	35,8	23,9
Subempleo	19,0	16,2	24,5	20,1
Desempleo	3,3	4,6	3,7	6,7

Fuente: INEC, (Base de datos histórica)

En el mercado laboral del Ecuador, a diciembre de 2019, se registraron 4,5 millones de hombres empleados, en contraste con los 3,2 millones de mujeres en la misma condición. Es

decir, 1,3 millones menos de empleadas mujeres en el mercado laboral ecuatoriano. Por otro lado, a diciembre del 2020, se registran 4,5 millones de hombres empleados a comparación de 3,1 millones de mujeres, traduciéndose como 1,4 millones más de hombres empleados en el mercado laboral.

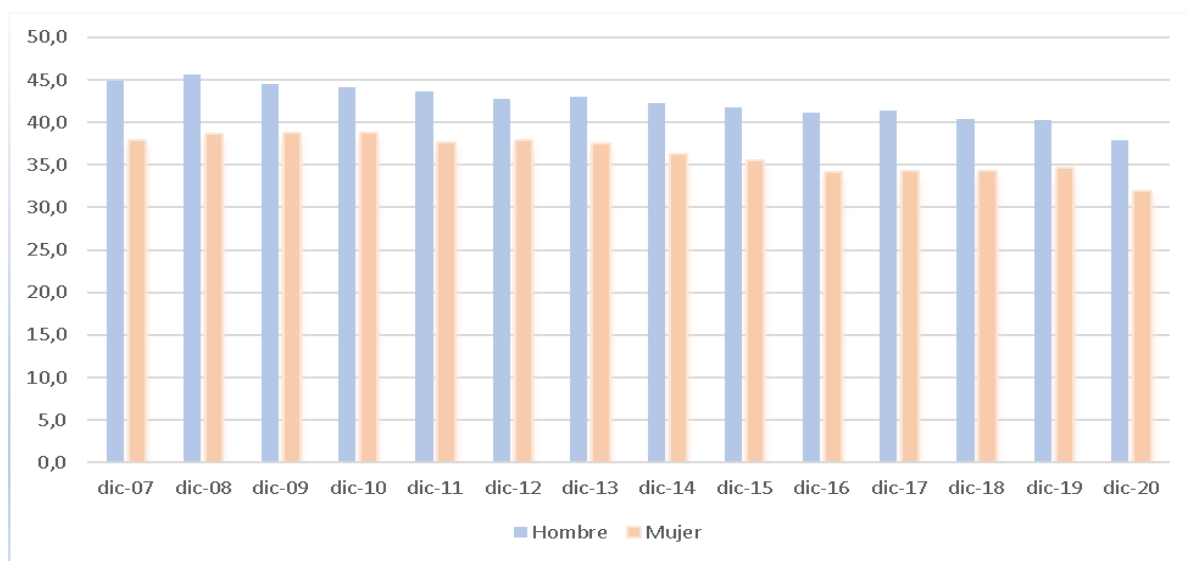
En este sentido, en la tabla 1 se puede observar la participación en el mercado laboral por género, en cuanto al empleo adecuado los hombres están por encima de las mujeres, es así como en diciembre del 2019 la brecha en empleo adecuado era de 14,2 puntos porcentuales y para diciembre del 2020 la brecha fue de 11,9 debido al deterioro del empleo acusa de la pandemia del COVID-19 que destruyó todo tipo de empleo, ya que esta fue una crisis de oferta y demanda. Por otro lado, para diciembre del 2019 la brecha de subempleo de género fue de 2,8 y para diciembre del 2020 se ubicó en 4,4 puntos porcentuales, la brecha del desempleo de las mujeres con respecto a los hombres en diciembre del 2019 fue de 1,3 y para diciembre del 2020 se ubicó en 3. Dejando ver que las mujeres son las más afectadas, tanto en la pérdida de empleo adecuado como en el deterioro de la calidad de la misma. En síntesis, las brechas de género son marcadas en los subgrupos de empleo, es decir, la población empleada en empleo adecuado o subempleo es mayoritariamente masculina, no obstante, la población femenina es la que predomina en el desempleo.

Según las previsiones de la OIT, se espera que, en 2021, en todo el mundo, el empleo de las mujeres aumente un 3,3 por ciento en comparación con los niveles de 2020 (41 millones), mientras que el empleo de los hombres lo hará un 3 por ciento (59 millones). Aunque la tasa de crecimiento del empleo de las mujeres que se prevé para 2021 supera a la de los hombres, será, sin embargo, insuficiente para que las mujeres recuperen los niveles de empleo previos a la

pandemia, debido a que éstas experimentaron mayores pérdidas de empleo en 2020, ya que el sector manufacturero y de servicios fueron los más afectados.

Figura 5

Horas Habituales Promedio de Trabajo a la Semana, según Sexo.



Fuente: INEC, (base de datos histórica)

En cuanto al tiempo de trabajo, en la figura 5 se puede observar las horas habituales promedio de trabajo a la semana, podemos decir que los hombres en diciembre del 2020 trabajan en promedio 5,9 horas más que las mujeres. Mientras que en diciembre del 2007 fueron 7 horas más, la variación de las horas trabajadas ha mantenido su tendencia; son los hombres los que superan las 40 horas mínimas de trabajado a la semana. Por el contrario, las mujeres no han podido sobrepasar el umbral de la franja laboral, ya que en la misma no se toma en cuenta el tiempo de la mujer que dedica para el hogar.

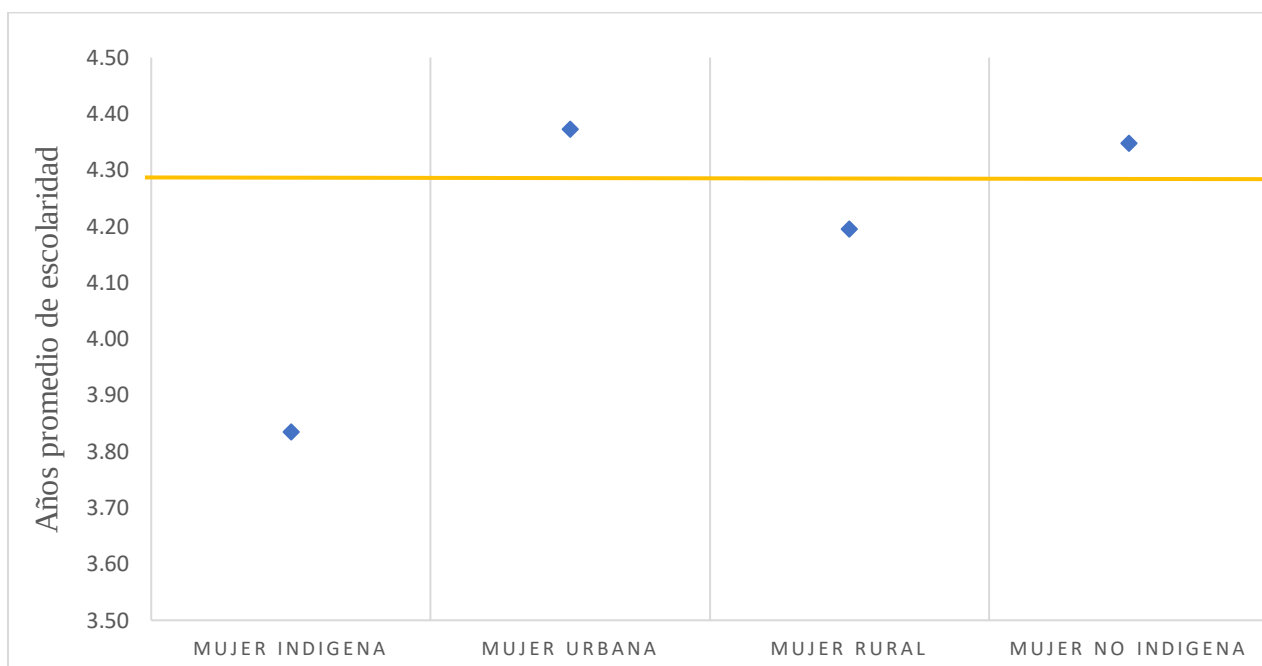
Figura 6*Ingresos Laborales por Sexo*

Fuente: INEC, (base de datos histórica)

Una desigualdad latente en el mercado laboral es la brecha de salario, aunque habitualmente esta brecha viene enmarcada en la distribución del tiempo hacia el trabajo productivo y trabajo no remunerado, ya que, en el segundo las mujeres dedican tiempo al trabajo productivo no remunerada, la brecha de ingreso a diciembre del 2020 se ubicó en \$47,3 dólares, es decir un empleado hombre gana en promedio \$47,3 dólares más que unas mujeres en la misma actividad y condición.

Figura 7

Comparación de los niveles de educación de las mujeres indígenas con respecto a las no indígenas y el área de residencia, Diciembre 2020



Fuente: INEC (diciembre, 2020)

En cuanto a la escolaridad, según el Observatorio de Género Mujeres y Territorio no existe una brecha como tal en los años de escolaridad entre hombres y mujeres. Incluso en muchos casos las mujeres han superado el promedio de los años de escolaridad de los hombres.

En la figura 7 se puede observar que las mujeres indígenas son las que menos escolaridad tienen en comparación al resto, en este sentido, las mujeres indígenas tienen 0,5 años menos de escolaridad que el promedio de mujeres, así mismo, se puede ver que las mujeres del área rural tienen menos 0,08 años menos que el promedio. Sin embargo, las mujeres urbanas tienen 0,08 años más que el promedio. Pudiéndose notar que las mujeres indígenas y las que residen en el área rural tienen menos años de escolaridad en comparación al resto de mujeres.

CAPÍTULO 3

En este capítulo se abordará la estrategia empírica, el análisis descriptivo. En afán de cumplir con el objeto general del presente estudio (determinar y analizar los factores que influyen en la participación femenina en el mercado laboral ecuatoriano para el año 2020) se estimarán los modelos econométricos Probit y Logit

3. MODELACIÓN, DATOS Y VARIABLES

3.1. Estrategia empírica

Los modelos propuestos para llevar a cabo la presente investigación son modelos de respuesta cualitativa, es decir, son variables discretas con respuesta binaria (dicótoma).

Para conocer la inserción laboral femenina abarcamos tres aspectos (pleno empleo, subempleo y otro tipo de empleo), se realizarán 3 modelos en donde la variable dependiente toma valores de 0 y 1; en el sentido del estudio. En el primer modelo la variable dependiente toma el valor de 1 cuando “la mujer que pertenece al mercado laboral formal”; por el contrario, toma el valor de 0 cuando “la mujer que se encuentra en desempleo”. Así mismo, el segundo modelo toma el valor de 0 cuando “la mujer se encuentra en desempleo” y 1 cuando “la mujer se encuentra en el subempleo”. El último modelo la variable dependiente toma valores de 1 cuando “la mujer pertenece a otro tipo de empleo” y 0 cuando “la mujer está en desempleo”.

Cada uno de este modelo arrojará los determinantes de la inserción laboral femenina dependiendo el tipo de empleo. Así mismo, en los modelos de probabilidad los objetos de estudio son independientes y mutuamente excluyentes. Por ejemplo, podemos decir que una mujer puede estar empleado o desempleada.

Las variables explicativas escogidas en bases a la revisión bibliográfica se detallan y se codifican a continuación:

3.2. Variables

Tabla 2

Descripción y codificación de las variables a usar

Categoría	Variable	Código	Descripción
Dependiente			
Modelo 1			
	Probabilidad de que la mujer participe en el mercado laboral formal	1: Participa en el mercado laboral formal 0: Esta desempleada	Corresponde a la decisión de la mujer de formar parte del sector forma, toma valores de 0 y 1
Modelo 2			
	Probabilidad de que la mujer participe en el subempleo	1: Participa en el subempleo 0: Esta desempleada	Corresponde a la decisión de la mujer de formar parte del subempleo, toma valores de 0 y 1
Modelo 3			
	Probabilidad de que la mujer participe en otro tipo de empleo	1: Participa en otro tipo de empleo 0: Esta desempleada	Corresponde a la decisión de la mujer de formar parte de otro tipo de empleo, toma valores de 0 y 1
Independientes			

	Área	1: Reside en el área urbana	Lugar en donde reside la mujer
		0: Reside en el área rural	
	Jefatura de hogar	1: Jefa de hogar	Cuando la mujer ejerce el papel de jefa de hogar
		0: No es jefa de hogar	
	Separada	1: La mujer esta separada	Se basa en el estado civil que se encuentra la mujer; en este sentido, si la mujer se encuentra separada o divorciada con respecto a las mujeres que se encuentran casadas o en unión libre
		0: La mujer tiene pareja	
Estado civil	Viuda	1: La mujer se encuentra viuda	Se basa en el estado civil que se encuentra la mujer; en este sentido, si la mujer se encuentra viuda con respecto a las mujeres que se encuentran casadas o en unión libre
		0: La mujer tiene pareja	
	Solteras	1: La mujer se encuentra soltera	Se basa en el estado civil que se encuentra la mujer; en este sentido, si la mujer se encuentra soltera con respecto a las mujeres que se encuentran casadas o en unión libre
		0: La mujer tiene pareja	
Instrucción	Secundaria	1: Tiene secundaria	Nivel de educación de la mujer

		0: Tiene educación primaria o menos	
		1: La mujer tiene una instrucción superior	
	Superior		Nivel de educación de la mujer
		0: Tiene educación primaria o menos	
		1: La mujer es indígena	
	Indígena		Se refiere a la autoidentificación de la mujer indígena con respecto a otra auto identificación
Auto identificación		0: la mujer tiene otra auto identificación	
		1: la mujer es mestiza	
	Mestizo		Se refiere a la autoidentificación de la mujer mestiza con respecto a otra auto identificación
		0: la mujer tiene otra auto identificación	
	Edad	Cuantitativa	Número de años cumplidos de la mujer
	Edad2	Cuantitativa	Edad en su forma cuadrática
	Inglp	Cuantitativa	El ingreso per cápita del hogar de la mujer

3.3. Modelo logit

Siguiendo a (Gujarati & Porter, 2009), el modelo se expresa de la siguiente forma:

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_1 + \beta_2 X_i)}} \quad (1)$$

En donde:

$$Z_i = (\beta_1 + \beta_2 X_i)$$

Z_i se encuentra dentro del rango de rango de $-\infty$ a $+\infty$, P_i se encuentra dentro de un rango 0 a 1 y que P_i no está linealmente relacionado con Z_i (es decir con X_i), satisfaciendo a los requerimientos que son considerados. Aunque, satisface los requerimientos se crea problemas de estimación, ya que P_i no es lineal, como se puede ver en la ecuación (1). Con lo cual no se puede utilizar el método tradicional de MCO para estimar los parámetros.

$$1 - P_i = \frac{P_i}{(1 - P_i)} \quad (2)$$

Si P_i es la probabilidad de que una mujer se pertenezca al mercado laboral y está dada por la ecuación (2) entonces $(1 - P_i)$ es la probabilidad de que una mujer no pertenezca al mercado laboral.

Se puede reescribir de la siguiente forma:

$$\frac{P_i}{1 - P_i} = \frac{1 + e^{Z_i}}{1 + e^{-Z_i}} = e^{-Z_i} \quad (3)$$

Ahora $P_i / (1 - P_i)$ es la razón de probabilidades (‘Odds Ratio’) de que una mujer pertenezca al mercado laboral con respecto a la probabilidad de que no pertenezca.

Odds ratio: es una medida estadística que se presente mediante la razón entre la probabilidad de un evento ocurra y la probabilidad de que el evento no ocurra, (Aedo, Pavlov, Clavero, 2010)

Tomando logaritmos naturales de la ecuación tenemos el modelo logit

$$Li = \ln\left(\frac{Pi}{1 - Pi}\right) = Zi = \beta_1 + \beta_2 X \quad (4)$$

Utilizando esta fórmula podemos ponerla en función al estudio.

$$\begin{aligned} PLF = & \beta_0 + \beta_1 \text{edad} + \beta_2 \text{edad}^2 + \beta_3 \text{jefedehogar} \\ & + \beta_4 \text{escolaridad} + \beta_5 \text{casada} + \beta_6 \text{areaenlaquereside} \quad (5) \\ & + \beta_7 \text{ingp} + \beta_8 \text{autoidentificacion}. \end{aligned}$$

3.4. Modelo Probit

Siguiente a (Gujarati & Porter, 2009) el modelo Probit elige como función F la función de distribución de una variable normal donde F adopta volares entre cero y uno, entonces se tiene:

$$Pi = P(Y = 1|X) = P(li \leq li) = P(Zi \leq \beta_1 + \beta_2 Xi) = F(\beta_1 + \beta_2 Xi) \quad (6)$$

F representa una función de distribución normal, como se muestra en la ecuación (7)

$$F = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\alpha}^{\beta'X} e^{t^2/2} dt \quad (7)$$

El modelo Probit es un modelo con variable dependiente limitada, por ende, la estimación de los parámetros se lo hace mediante el método de máximo verosimilitud. El logaritmo de la función de máximo verosimilitud es:

$$\xi = \sum_{i=L}^n \beta \quad (8)$$

β es el coeficiente de máximo verosimilitud y maximiza el logaritmo de verosimilitud.

$$I_i = F^{-1}(I_i) = F^{-1}(P_i) \quad (9)$$

El modelo Probit basado en la teoría de utilidad o de la perspectiva de selección racional con base en el comportamiento, según el modelo desarrollado por McFadden. Para motivar el modelo Probit supóngase el ejemplo del estudio que condiciona la entrada femenina al mercado laboral, la posesión del i-ésimo participación femenina en el mercado laboral o no participar.

3.5. Análisis descriptivo

Tabla 3

Distribución de las mujeres por área, estado civil, nivel de educación y sectorización de los empleados

Área	Rural	2360	36.50%
	Urbana	4106	63.51%
Es jefe de hogar	Si	1722	26.64%
	No	4744	73.38%
Cómo se considera	Educación primaria o menos	2218	34.31%
	Secundaria	2332	36.07%
	Superior	1915	29.62%
	Indígena	713	11.03%
	Mestizo	5239	81.04%

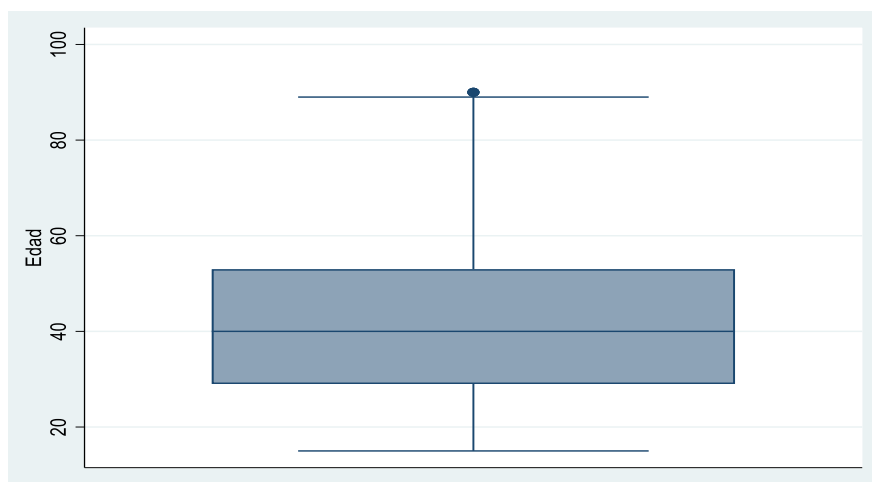
	Otro	513	7.94%
	Casada/Union libre	3302	51.08%
Estado civil	Separada/Divorciada	1056	16.33%
	Viuda	368	5.69%
	Soltera	1739	26.90%
	Empleo		
	Adecuado/Pleno	1786	27.63%
Condición de actividad	Subempleo	1250	19.33%
	Otro empleo no pleno	1736	26.85%
		436	6.74%

Fuente: EMENDU (base de datos diciembre 2020)

En tabla 3 se observa la distribución de las mujeres, según área, nivel de instrucción, si es jefe de hogar, como se considera, estado civil y la condición de actividad. En la misma se puede observar que el 63,5% de las mujeres que participaron en la encuesta EMENDU son del área urbana. Así mismo, el 26,6% de las mujeres encuestadas son cabeza de hogar. En cuanto al nivel de instrucción, las mujeres tienen 34,3% tiene educación básica o menos, el 36,07% tiene educación secundaria y un 29,62% tiene educación superior. En cuanto a la auto identificación, el 11,03% se auto identifica como indígena, el 81,04% se considera mestiza y tan solo el 7,94% tiene otro tipo de auto identificación. Además, el 51,08% de las mujeres tiene pareja, es decir, se encuentra en unión libre o casada; mientras que el 26,9%% se encuentra soltera. En cuanto a la condición de actividad, el 27,67% se encuentra en el empleo adecuado, el 26,85% tiene otro empleo no pleno, el 19,33% se encuarta en el subempleo y el 6,74% se encuentra desempleada.

Figura 8

Edades de las mujeres que pertenecen a la PEA en el Ecuador para el año 2020



Fuente: EMENDU (base de datos diciembre 2020)

En la gráfica 1 se puede observar que existe una concentración de las mujeres de edades entre 27 a 54 años aproximadamente, teniendo como media la edad de 40 años y como edad máxima 88 años.

Tabla 4

Distribución de ingreso per cápita de los hogares de las mujeres, según los percentiles en el Ecuador 2020

N	Valid	5208
	25	102.00
Percentiles	50	185.00
	75	333.33

Fuente: EMENDU (base de datos diciembre 2020)

En la tabla 4 se puede observar la distribución de los ingresos per cápita de los hogares de las mujeres. En la misma se puede observar que el 25% del ingreso per cápita de las mujeres es menor a \$102 dólares; además, el 50% tiene un ingreso per cápita menor a \$185 y el 75% tiene un ingreso per cápita menor a \$333,33.

Tabla 5

Distribución y asociación de la condición de actividad de las mujeres, según estado civil, escolaridad, área en la que reside y si es jefe de hogar

		Empleo Adecuado		Subempleo		Otro empleo no pleno		Desempleo	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Área	Urbana	1519	23.30%	911	13.95%	989	15.10%	336	5.10%
	Rural	267	4.10%	347	5.31%	753	11.50%	105	1.60%
Jefe de hogar	Si	496	7.60%	420	6.43%	711	10.90%	76	1.20%
	No	1290	19.80%	838	12.80%	1031	15.80%	365	5.60%
Nivel de instrucción	Primaria	175	2.70%	379	5.80%	835	12.79%	57	0.87%
	Secundaria	510	7.81%	595	9.11%	694	10.63%	218	3.34%
	Superior	1101	16.86%	284	4.35%	213	3.26%	166	2.54%
Cómo se considera	Indígena	49	0.80%	99	1.52%	193	3.00%	14	0.20%
	Mestizo	1641	25.10%	1073	16.43%	1379	21.10%	382	5.80%
	Otro	79	1.20%	73	1.11%	147	2.30%	32	0.50%
	Casada/ Unión libre	910	14.0%	520	7.96%	853	13.10%	146	2.20%
Estado civil	Separada/ Divorciada	314	4.80%	305	4.67%	343	5.30%	60	0.90%
	Viudo(a)	72	1.10%	58	0.89%	220	3.40%	6	0.10%
	Soltero(a)	490	7.50%	375	5.74%	326	5.00%	229	3.50%

Fuente: EMENDU (base de datos diciembre 2020)

En la tabla 5 se observa la distribución según la condición de actividad y algunas variables demográficas. En la misma se puede observar que el 23,3% de las mujeres del área urbana están en empleo adecuado, mientras que el 19,8% de las mujeres que no son cabeza de hogar tiene empleo adecuado. En cuanto al nivel de instrucción, el 12,79% y el 9,08% de mujeres que tienen educación primaria tiene otro empleo no pleno y empleo no remunerado respectivamente. Las mujeres que tienen educación secundaria el 10,66% y 9,11% está en empleo no pleno y el subempleo respectivamente. En cuanto a las mujeres que tiene un nivel de instrucción superior el 16,86% está en el empleo adecuado. El 0,8% de las mujeres que son indígenas está en el pleno empleo. En cuanto al estado civil, el 14% de las mujeres casadas o en unión libre están en el empleo adecuado, mientras que el 5,30% de las mujeres separadas o divorciadas están en otro empleo no pleno.

Tabla 6:

Distribución de la Edad, según la Condición de Actividad

		Edad					
		Media	Máximo	Mediana	Mínimo	Moda	Desviación estándar
Condición de actividad	Empleo Adecuado	40	78	39	18	35	12
	Subempleo	39	80	38	16	37	12
	Otro empleo no pleno	47	90	46	15	55	16
	Desempleo	34	70	30	15	26	13

Fuente: EMENDU (base de datos diciembre 2020)

En la tabla 6 se puede observar la edad según la condición de actividad de la mujer, en la misma se denota que las mujeres que tiene empleo adecuado presentan una edad mínima de 18

años y máxima de 78 años, con una media de 39 años y una desviación estándar de ± 12 años. Por otro lado, en el subempleo la edad mínima es de 16 años y la máxima de 80 años con una media de 38 años y una desviación estándar de ± 12 años. Así mismo, en la categoría de otro empleo no pleno la edad máxima es de 90 años y la mínima es de 15 años, con una media de 46 años y una desviación estándar de ± 16 años. En el empleo no remunerado las mujeres presentan una edad máxima de 89 años y una mínima de 15 años, con una media de 40 años y una desviación estándar de ± 18 años. En cuanto al empleo no clasificado tiene una edad máxima de 75 años y una edad mínima de 21 años, con una media de 38 años y una desviación estándar de ± 15 años. En cuanto al desempleo, tiene una edad máxima de 70 años y una edad mínima de 15 años, con una desviación estándar de ± 13 años y una media de 30 años.

3.6. Aplicación del modelo

Tabla 7

Modelo Logit y Probit: Participación Laboral Formal femenina en Ecuador para el año 2020.

Estimación de los efectos marginales (Pleno empleo= 1, Desempleadas = 0)

Variable	LOGIT		PROBIT	
	coef.	dy/dx	Coef.	dy/dx
Edad	.23927146***	0.0254023	.13545802***	0.0273611
Edad2	-.00263793***	-0.0002801	-.00145602***	-0.0002941
Esjefedehogar	0.33381822	0.0354399	26132255*	0.0527845
Separada	-0.03432486	-0.0036441	-0.13597817	-0.0274662
Viuda	0.54486211	0.0578455	0.22793123	0.0460398
Soltera	-.49033461**	-0.0520565	-.33804019***	-0.0682806
Secundaria	0.16947812	0.0179927	0.15300334	0.0309051
Superior	0.21274761	0.0225864	0.23749462	0.0479715
Indígena	0.40318104	0.0428038	0.31374321	0.0633729
Mestizo	0.16709043	0.0177392	0.1758107	0.0355119
Área	0.15995395	0.0169816	0.07068512	0.0142777
Ingpc	.00922762***	0.0009797	.00365598***	0.0007385
_cons	-6.0334875***		-3.2498777***	
N	2222		2222	
chi2	716.68204		647.88528	
r2_p	0.32572026		0.29445326	
AIC	1509.6172		1578.4139	
BIC	1583.7973		1652.594	

Nota: * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001. Edad máxima calculada de la derivada de la edad en su forma cuadrática $\frac{-\beta_1}{2\beta_2}$

Según los criterios Akaike (AIC) y Bayesiano (BIC), el modelo logit es el mejor para estimar la probabilidad de inserción laboral femenina en el mercado formal del Ecuador, debido

a que en ambos criterios el modelo Logit tiene el menor valor con respecto al modelo Probit.

Además, el Pseudo R cuadrado es mayor en el modelo Logit, lo cual nos indica que las variables utilizadas en el modelo explican un 32,55% la probabilidad de inserción femenina en el mercado laboral formal.

Tabla 8

Capacidad de Predicción del modelo Probit y Logit para el Pleno Empleo

Probit				Logit		
Classified	D	~D	Total	D	~D	Total
Positivos	1725	257	1982	1720	226	1946
Negativos	61	179	240	66	210	276
Total	1786	436	2222	1786	436	2222
Clasificación correcta	85.69%			86.86%		

En la tabla 8 se muestra la capacidad de predicción de los modelos, en donde el resultado obtenido, reitera que el modelo Logit se encuentra mejor ajustado con el 86,86%.

La participación femenina en el mercado laboral formal viene expresada por:

$$PLFS = -6,03 + 0,2392edad - 0,0026edad^2 - 0,4903soltera + 0,0092ingpc$$

Cada año adicional que cumpla la mujer aumenta en 2,54% las probabilidades de pertenecer al mercado formal. Sin embargo, la edad tiene rendimientos decrecientes donde alcanza su máximo a la edad de 45 años luego de esta edad la relación se vuelve inversa con respecto la participación femenina en el mercado laboral formal. Las mujeres que están solteras tienen 5,2% menos de probabilidades de participar en el mercado formal en comparación de aquellas mujeres que tienen pareja. En cuanto al ingreso per cápita del hogar, por cada 100

dólares que aumente el ingreso per cápita del hogar de la mujer, la probabilidad de que esta se inserte al mercado laboral formal aumenta en 0,09%.

Tabla 9

Modelo Logit y Probit2 Participación Laboral femenina en el subempleo. Ecuador, 2020.

Estimación de los efectos marginales (Subempleo=1, Desempleadas = 0)

Variable	LOGIT		PROBIT	
Edad	.09968683***	0.01694	.06013859***	0.0174618
Edad2	-.00087877*	-0.0001493	-.00053423*	-0.0001551
Esjefedehogar	0.31992708	0.054366	0.17211691	0.0499756
Separada	0.25227206	0.0428692	0.14766476	0.0428757
Viuda	0.52430174	0.0890959	0.24459625	0.0710206
Soltera	-0.25266397	-0.0429358	-0.15470008	-0.0449185
Secundaria	-.59737057***	-0.1015127	-.31599849***	-0.0917529
Superior	-1.0959367***	-0.1862352	-.61565684***	-0.1787612
Indígena	1.4636926***	0.2487289	.85384108***	0.2479201
Mestizo	.57923305**	0.0984305	.32635573**	0.0947602
Área	0.17648336	0.0299903	0.11128787	0.0323134
Ingpc	.00112299**	0.0001908	.00064081**	0.0001861
_cons	-1.4863485*		-.89788391*	
N	1686		1686	
chi2	195.13816		193.25951	
r2_p	0.10124457		0.10026987	
AIC	1758.2556		1760.1342	
BIC	1828.8471		1830.7257	

Nota: * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.00. Edad máxima calculada de la derivada de la edad

en su forma cuadrática $\frac{-\beta_1}{2\beta_2}$

Según los criterios Akaike (AIC) y Bayesiano (BIC), el modelo Logit es el mejor para estimar la probabilidad de inserción laboral femenina en el subempleo del Ecuador, debido que en ambos criterios el modelo Logit tiene el menor valor con respecto al modelo Probit. En este sentido, el Pseudo R cuadrado indica que las variables utilizadas en el modelo explican un 10,12% la probabilidad de inserción femenina en el mercado laboral subempleo.

Tabla 10

Capacidad de Predicción del modelo Probit y Logit para el Subempleo

Logit				Probit		
Classified	D	~D	Total	D	~D	Total
Positivos	1195	353	1548	1198	361	1559
Negativos	55	83	138	52	75	127
Total	1250	436	1686	1250	436	1686
75.80%				75.50%		

En la tabla 10 se muestra la capacidad de predicción de los modelos, en donde el resultado obtenido, reitera que el modelo Logit se encuentra mejor ajustado con el 75,80%.

La participación femenina en el subempleo viene expresada por:

$$PLFS = -1,59 + 0,9968edad - 0,0008edad^2 - 0,5973secundaria - 1,095superior \\ + 1,4636 \text{ indígena} + 0,5792meztizo + 0,0011ingpc$$

La edad tiene una relación positiva con respecto a la participación femenina en el subempleo, cuyo punto máximo alcanza a la edad 56,71 años luego de alcanzar esta edad la relación se vuelve inversa. El tener instrucción secundaria o superior disminuye las

probabilidades de participar en el subempleo en 10,15% y 18,62% respectivamente. El ser una mujer indígena aumenta la probabilidad de insertarse al subempleo en 24,87%; además, ser una mujer mestiza aumenta en 9,8% las probabilidades de insertarse al subempleo. El ingreso per cápita tiene una relación positiva con respecto a la probabilidad de participar en el subempleo, ante el aumento de \$100 del ingreso del hogar de la mujer la probabilidad de que esta se inserte al subempleo es 0,019%.

Tabla 11

Modelo Logit y Probit 3: Participación Laboral femenina en otro tipo de empleo. Ecuador, 2020. Estimación de los efectos marginales (Otro empleo=1, Desempleo= 0)

Variable	LOGIT		PROBIT	
Edad	-0.00629625	-0.0007789	0.00241449	0.0005229
Edad2	0.00053475	0.0000662	0.00022348	0.0000484
Esjefedehoga	.53172411**	0.0657802	.29924592**	0.0648121
Separada	-0.33002621	-0.0408279	-0.18291729	-0.0396171
Viuda	0.0722253	0.0089351	-0.04200345	-0.0090973
Soltera	-.9486530***	-0.11735	-.5584071***	-0.1209425
Secundaria	-.7040142***	-0.08709	-.3542438***	-0.0767238
Superior	-1.495977***	-0.1850689	-.8316395***	-0.1801205
Indígena	1.0311827**	0.1275687	.58030809**	0.1256859
Mestizo	0.22088107	0.0273254	0.10034976	0.0217342
Área	.4776013**	0.0590846	.29053657***	0.0629258
Ingpc	.00261155***	0.0003231	.00137545***	0.0002979
_cons	0.77755702		0.37449397	
N	2172		2172	
chi2	491.45422		492.24024	
r2_p	0.2256264		0.22598726	
AIC	1712.7227		1711.9367	
BIC	1786.6069		1785.8209	

Nota: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Según los criterios Akaike (AIC) y Bayesiano (BIC), el modelo Probit es el mejor para estimar la probabilidad de inserción laboral femenina en otro tipo de empleo en el Ecuador, debido que en ambos criterios el modelo Probit tiene el menor valor con respecto al modelo logit. Además, el Pseudo R cuadrado es mayor en el modelo Probit, lo cual nos indica que las variables utilizadas en el modelo explican un 22,59% la probabilidad de inserción femenina en otro tipo de empleo.

Tabla 12

Capacidad de Predicción del modelo Probit y Logit para Otro Tipo de Empleo

Logit				Probit		
Classified	D	~D	Total	D	~D	Total
Positivos	1642	290	1932	1646	295	1941
Negativos	94	146	240	95	136	231
Total	1736	436	2172	1736	436	2172
Clasificación						
				82.40%		
correcta				82.32%		

En la tabla 12 se muestra la capacidad de predicción de los modelos, en donde el resultado obtenido, reitera que el modelo Probit se encuentra mejor ajustado con el 82,40%.

La participación femenina en otro tipo de empleo viene expresada por:

$$PLFO = -0,77755 + 0,5317jefehogar - 0,9486soltera - 0,7040secundaria \\ - 1,495superior + 1,0311indígena + 0,0010ingpc$$

La mujer que es cabeza de hogar tiene 6,48% más de probabilidades de participar en otro empleo en comparación a las mujeres que no son cabeza de hogar. Las mujeres solteras tienen 12,09% menos de probabilidades de insertarse a otro tipo de empleo en comparación a las mujeres que tienen pareja. Las mujeres que tienen un nivel de instrucción secundaria y superior tienen 7,67% y 18,01% menos de probabilidades de participar en otro empleo en comparación a las mujeres que tienen una instrucción primaria. Así mismo, las mujeres indígenas tienen una relación directa con respecto a la probabilidad de participar en otro empleo, es decir, las mujeres

indígenas tienen 12,56% más de probabilidades de participar en otro tipo de empleo con respecto a las mujeres que tienen otro tipo de autoidentificación. Además, las mujeres que residen en el área rural tienen 6,29% más de probabilidades de insertarse a otro tipo de empleo. En cuanto al ingreso per cápita, este tiene una relación directa, es decir ante el aumento de \$100 en el ingreso per cápita del hogar de la mujer esta tiene 0,030% menos de probabilidades de participar en otro tipo de empleo.

CAPÍTULO 4

4. DISCUSIÓN Y RESULTADOS

4.1. Discusión

La población femenina está sujeta a varias restricciones, la elección entre el trabajo y el tiempo de ocio es una difícil decisión que tiene un alto costo de oportunidad para la mujer, puesto que la mujer tiene que dimitir las tareas del hogar por elegir trabajar.

En los resultados de la investigación, la variable edad y la edad en su forma cuadrática, son interpretados de manera conjunta para encontrar la edad en la cual se maximiza la probabilidad de insertarse al mercado laboral. En este sentido, tanto la participación laboral en el empleo formal y en el sub empleo tienen una edad máxima de 45 años y 56 años respectivamente, efectos que son concurrentes con los realizados por otros investigadores, como (Gashi. A, Rizvanolli. A & Adnett. N, 2019), donde la participación laboral de las mujeres alcanza su punto máximo a la edad de 42 años, después de lo cual la relación se vuelve negativa.

Así mismo, las mujeres solteras tienen una relación inversa con la probabilidad de participar en el mercado laboral formal y en otro tipo de empleo con respecto a las mujeres que tienen pareja (casadas o en unión libre). En este sentido, el modelo tradicional de “hombre proveedor- mujer cuidadora” está siendo modificado continuamente, las mujeres van asumiendo más responsabilidades económicas; es decir, tras la necesidad de recursos las mujeres van sustituyendo el trabajo doméstico por un trabajo remunerado,(Espino & Sanchis, 2019). Además, (Castro et al., 2011) encontró que las mujeres casadas (casadas o en unión libre) presentan una mayor presión para participar en el mercado laboral en comparación que las mujeres en general. En este sentido, (Arias, 2022) indica que las empresarias actualmente han sabido sobrellevar sus obligaciones tradicionalmente concebidas, por lo cual, su estado civil no las detiene ante la

ambición de sobrellevar sus proyectos y resulta irrelevante. Así mismo, (Ramírez et al., 2020) encuentra que ante la crisis sanitaria COVID-19, las mujeres casadas pudieron mantener sus puestos de trabajo ya que recibían ayudada de marido o conviviente para realizar las tareas domésticas, lo cual implico restarle carga a la mujer.

En cuanto a los niveles de instrucción, muestran que las mujeres que tengan una instrucción superior tienen una relación inversa con la probabilidad de participar en el subempleo y otro tipo de empleo, cuyos resultados son coherentes con la investigación realizada por (ONU Mujeres, 2015) en donde muestran que a nivel mundial alrededor del 91% de las mujeres que están empleadas en la economía informal son analfabetas o solo tienen la educación primaria; por el contrario, cuyas mujeres que han completado la educación secundaria o superior tienen menos probabilidades de estar empleadas en este sector. Además, los autores (Contreras D & Santiago G, 2007) encuentran una correlación positiva entre la escolaridad y la decisión de participar en la fuerza laboral. Es decir, a mayor escolaridad, mayor es la participación de la mujer en el mercado laboral.

Las mujeres que son cabeza de hogar presentan una relación positiva ante la probabilidad de participar en otro tipo de empleo. Este efecto positivo encontrado en esta investigación es acorde con el estudio realizado por (Miller Restrepo et al., 2015) en donde encuentran que debido a la tendencia en los últimos años indican que la mujer ha ido asumiendo el papel de jefa de hogar de manera creciente, debido a distintos factores tales como: feminización de la pobreza, aumento de número de madres solteras, disolución de los matrimonios, mejoras en los niveles educativos, caída de la tasa de fecundidad, deseo de participar en el mercado laboral y el empoderamiento femenino en general, factores que hacen que la mujer tenga mayor participación laboral. En este sentido (García et al., 2019) también encuentra que las mujeres

jefas de hogar tienen mayores dificultades para adaptarse a los requerimientos del mundo laboral y estas optan por desarrollar actividades que estén en el marco de la informalidad y se adapten a la necesidad de recursos y disponibilidad de tiempo.

Las mujeres que se autoidentifican como indígenas tienen más probabilidades de insertarse al subempleo y a otro tipo de empleo en comparación a las mujeres que tienen otra autoidentificación. En este sentido (Peredo Beltrán, 2004) dice que las mujeres indígenas desdoblan un sinnúmero de estrategias para generar ingresos que, aunque bajos o mínimos les permita contribuir a la economía familiar, a costa de admitir la explotación, además; las mujeres indígenas tienen el valor de “supermadres” sacrificadas y valerosas, sin embargo; también son objeto de abuso, engaño y discriminación. Según (Del Aguila, 2015) la mujer indígena está sujeta a una doble desigualdad, de género (mujer) y etnia (indígena), las mismas que la ubican en la intersección de dos condiciones tanto de desventaja como desigualdad. Esta doble condición agrava la situación de la mujer indígena, limitándolas en el desarrollo de la sociedad. Además, poniéndolas en los sectores vulnerables (discriminados y minoritarios). Según Silvero Chisanguano, (2007) encuentra que la mayoría de mujeres indígenas se encuentran en condiciones de subempleo, mayoritariamente en los sectores agrícolas o en abal dedicadas al comercio y la agricultura.

El ingreso per cápita resulta significativo y tiene una incidencia positiva con la probabilidad de participación en el mercado formal, subempleo y otro tipo de empleo. Este efecto es congruente con el estudio realizado por (Comisión Interamericana de Derechos Humanos., 2011) en donde encuentran que, en los hogares con mayores recursos, el trabajo doméstico es suplantado por alguien externo al hogar. De tal manera que las mujeres que tienen más recursos logran insertarse al mercado laboral remunerado con mayor facilidad.

4.2. Conclusiones

Las mujeres con niveles educativos superiores tienen mayores probabilidades de participar en pleno empleo, por consiguiente, tienen una relación inversa en la participación en el subempleo y otro tipo de empleo. Es decir, a mayor nivel educativo de la mujer, esta tiene más probabilidades de pertenecer al mercado laboral formal y menor probabilidad de pertenecer al mercado laboral informal y otro tipo de empleo.

Las mujeres que son solteras presentan una relación negativa con la participación laboral tanto para el empleo formal y otro tipo de empleo. El empoderamiento femenino no distingue de estado civil y en algunos casos las mujeres que tienen pareja tienden a tener mayores responsabilidades económicas y presentan un mayor grado de madurez y responsabilidad frente a las mujeres que están solteras. En el contexto de la crisis del COVID, la carga familiar fue puesta en la mesa ante los casos de despidos fortuitos, poniendo en ventaja a las mujeres casadas frente a las mujeres solteras.

La variable cabeza de hogar tienen una relación positiva ante la probabilidad de participar en otro tipo de empleo con respecto a las mujeres que no lo son, significando que las mujeres cabezas de hogar a menudo buscan trabajos que se adopten la disponibilidad de tiempo y necesidad de recursos.

Mientras mayor sea el ingreso per cápita del hogar al que pertenece la mujer, estas tienen mayores probabilidades de pertenecer al mercado laboral. Sin embargo, tiene mayor incidencia estadística en la probabilidad de participar en el empleo formal, ya que las familias adineradas y pudientes pueden conseguir ayuda para suplantar el trabajo doméstico que es tradicionalmente puesto en manos de la mujer.

En este sentido, las mujeres que se auto identifican como indígenas tienen más probabilidades de insertarse al subempleo y otro tipo de empleo con respecto a las mujeres que tienen otra autoidentificación, las mujeres indígenas son parte de la clase pobres. Además, son parte del esquema del patriarcado tradicional. En síntesis, las mujeres indígenas sufren de pobreza; sin embargo, están atadas a las tareas domésticas del hogar, por cual buscan contribuir con ingresos, aunque sea mínimos. Así están empleadas en sectores vulnerables y explotados.

5. RECOMENDACIONES

Estudios futuros podrían incluir otros años y realizar un nuevo modelo Probit con datos tipo panel, tomando en cuenta varias consideraciones para el desarrollo del mismo considerando el 2020 es un año atípico, así mismo teniendo en cuenta que la tasa de desempleo calculada por el INEC (Instituto nacional de Estadísticas y Censos) puesto que, la situación real del mercado laboral no se ve reflejadas en las cifras. Es decir, muchas de las familias ecuatorianas cuando que se quedan sin empleo optan por la informalidad; sin embargo, se ve afectada la calidad de vida de las mismas.

6. REFERENCIAS

- Alison Vásconez, Elizabeth Espinosa. (2015). *Empoderamiento económico de las mujeres. Producción y reproducción de sesgos de género en el mundo del trabajo en Ecuador*. Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo de Uruguay (CIEDUR).,48.
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family Investments in Human Capital:Earnings of Women. *National Bureau of Economic Research*. <https://core.ac.uk/download/pdf/6870759.pdf>
- Albuja Echeverría, W. S., & Enríquez Rodríguez, M. J. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*. doi:<https://doi.org/10.29101/crcs.v0i78.9692>
- Armas Davila, A. (2008). Empleo público en el Ecuador. Una mirada desde el género . *Instituto Latinoamericano de Investigación Sociales -ILDIS*.
- Baquero , J., Guataquí, J., & Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. *en Economía*.
https://www.researchgate.net/publication/5007792_Un_marco_analitico_de_la_discriminacion_laboral_Teorias_modalidades_y_estudios_para_Colombia
- Becker . (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The Economic Journal*.
- Bloom, D., Canning, D., Fink, G., & Finlay , J. (2009). Fertility, female labor force participation, and the demographic dividend. *J Econ Growth* 14. doi: <https://doi.org/10.1007/s10887-009-9039-9>
- García, J. C., & Cortez, P. (2012). Modelo ocio-consumo. *Analítica, Revista de análisis estadístico*.
- Gashi, A., Rizvanolli, A., & Adnett, N. (2019). Bucking the Trend:Female labor market participation

in Kosovo. *Croatian Economic Survey*. doi:10.15179/ces.21.2.3

Gujarati, D., & Poter, D. (2010). *Econometría*. México, D. F.: McGraw-Hill/Irwin, Inc. Pierre

Cahuc, Stephane Carcillo, & Andre Zylberberg. (2004). *Labor Economics*. Rodríguez Garcés,,

C. R., & Muñoz Soto, J. A. (2018). Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile. *Perfiles Latinoamericanos*,26(52).

https://www.researchgate.net/publication/326105594_Capital_humano_y_factores_culturales_Determinantes_de_la_insercion_laboral_femenina_en_Chile

Albuja, W. S., & Enríquez, M. J. (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>

Arias, P. (2022). Mujeres en los negocios, y mujeres de negocios. *El Colegio de Mexico* .

<https://www.jstor.org/stable/pdf/j.ctvhn0d3f.6.pdf>

Baquero, J., Guataquí, J. C., & Sarmiento, L. (2000). Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral. In *Borradores de Investigacion* (No. 8).

Cahuc, P., Carcillo, S., & Zylberberg, A. (2000). *Labor Economics* (2nd ed.).

Castro, E., García, G., & Badillo, E. (2011). La participación laboral de la mujer casada y su cónyuge en Colombia: Un enfoque de decisiones relacionadas. *Lecturas de Economina*.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2011). *El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: la ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales*. Organization of American States.

del Aguila, A. (2015). Estudio sobre la situación laboral de las mujeres indígenas en el Perú.

Oficina de La OIT Para Los Países Andino, 111.

Espino, A., & Sanchis, N. (2019). El mercado laboral femenino en américa latina: Análisis de sus Características por Estrato Social y Desafíos en Materia de Política Pública. *Programa de Las Naciones Unidas Para El Desarrollo*.

García, D., Castro, L., & Verdú, A. (2019). Jefatura de hogar femenina y mercado laboral ecuatoriano. *revista economía*, 71(113), 29–43.

<https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/ECONOMIA/article/view/2088/2033>

Gujarati, D., & Porter, D. (2009). Econometría. In *McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.* (9th ed., Vol. 9).

Instituto nacional de estadísticas y censos. (2014). *Empleo y condición de actividad en Ecuador*.

Joan w. Scott. (n.d.). *La mujer trabajadora en el sigloXIX*.

López, J. L., & Sarmiento, G. (2019). Determinants of the wage gap in Ecuador: analysis under a minceriano model related to dummy aggregate variables. *Espiraes Revista Multidisciplinaria de Investigación*, 3(29), 70–85. <https://doi.org/10.31876/er.v3i29.591>

Miller Restrepo, A., Isabel Sarmiento Castillo, J., & Mauricio Gómez Sánchez, A. (2015).

Participación laboral de las mujeres en el municipio de Popayán (Colombia). *Revista*

Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, XXIII, 23–51.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90933063003>

OIT. (2013). *Medición de la economía informal*.

ONU MUJERES. (2015). *Conferencias mundiales sobre la mujer*.

- Peredo Beltrán, E. (2004). *Una aproximación a la problemática de género y etnicidad en América Latina* (No. 53; Mujer y Desarrollo). Naciones Unidas, CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, Secretaría Ejecutiva.
- Ramirez, L., Verdugo, L., & Urrea, M. (2020). Estrategias de conciliación entre diversas jornadas de trabajo de estudiantes de la licenciatura en trabajo social de una universidad mexicana ante la contingencia de la covid-19. *Universidad Autónoma de Sinaloa. México*. <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/13502/8509.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silvero chisanguano, M. (2007). Las mujeres indígenas del Ecuador condicion de educacion y uso de lengua en el acceso al empleo. *INEC*.
- Suárez, A. (2003). *Desempleo femenino, discriminación positiva y rol de género: El desencuentro entre política y experiencia*. <https://www.tdx.cat/handle/10803/5435#page=1>



Protocolo de Trabajo de Titulación

UNIVERSIDAD DEL AZUAY

Facultad de Ciencias de la Administración

Escuela de Economía

Determinantes de la inserción laboral femenina en el Ecuador 2020

Nombre de Estudiante(s):

Vintimilla Barreto Evelyn Denisse

Director(a) sugerido(a):

Econ. Andrea Freire Pesántez

Cuenca - Ecuador

2020

1. Datos Generales

1.1. Nombre del Estudiante

Vintimilla Barreto Evelyn Denisse

1.1.1. Código

86030

1.1.2. Contacto

Vintimilla Barreto Evelyn Denisse

Teléfono: 2432-131

Celular: 0968357255

Correo Electrónico: Denisevintimilla@es.uazuay.edu.ec

1.2. Director Sugerido: Freire Pesántez, Andrea,

Economista 1.2.1. Contacto:

Celular: 0993855804

Correo Electrónico: Correo Electrónico Director

1.3. Co-director sugerido: Apellidos, Nombres,

Título. 1.3.1. Contacto:

1.4. Asesor Metodológico: Verdugo Cardenas, Jackelin, Doctora

1.5. Tribunal designado:

1.6. Aprobación:**1.7. Línea de Investigación de la Carrera:**

Politica Economica: Politica Fiscal, PoliticaComercial

1.7.1. Código SIIES: 0311 Economía**1.7.2. Tipo de trabajo:**

a) Proyecto de investigación|

b) Investigación formativa

1.8. Área de Estudio:

Econometría, microeconomía, estadística, macroeconomía y política

económica **1.9. Título Propuesto:**

Determinantes de la inserción laboral femenina en el Ecuador 2020

1.10. Subtítulo:

Opcional, para definir y aclarar particularidades del trabajo

1.11. Estado del proyecto

Nuevo

2. Contenido

2.1. Motivo de la Investigación:

La lucha de la mujer por alcanzar la igualdad ha sido constante a lo largo de la historia, ya que históricamente la mujer en la sociedad ha cumplido el rol de protectora del hogar y de educadora de hijos. En los años setenta del siglo XX se llevó a cabo en México, la primera “Conferencia

Mundial de la Mujer” realizada por la ONU, de ahí que a esa década se la denominó como “la década del adelanto de la mujer”, debido a que se registró un mayor número de asistencia a los centros de educación secundaria y universitaria, permitiendo que las mujeres tuvieran una mayor oportunidad para participar en el mercado laboral (ONU Mujeres, 2015). Las estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) muestran que las mujeres tienen un mayor acceso a la educación, una tendencia creciente desde los años noventa hasta la actualidad, pero siguen siendo subestimadas para cargos directivos, debido a su condición física o la maternidad, lo cual también repercute en la brecha de salarios. En la actualidad, sigue siendo difícil deslindarse de ese papel adoptado por estereotipos de la sociedad donde consideran a la mujer como el sexo débil. A pesar de que las sociedades han sufrido transformaciones con respecto a la mentalidad patriarcal, aun nos hace falta más para poder erradicar la discriminación de género tanto para la inserción como para el salario.

Para ello la presente investigación busca determinar los factores decisivos para la inserción femenina en el mercado laboral ecuatoriano en el periodo 2020, mediante el análisis de características individuales y familiares de los hogares ecuatorianos. Mediante la investigación se pretende determinar la probabilidad de que una mujer con ciertas

características sociales, demográficas y culturales se inserte en el mercado laboral ecuatoriano. Motivándonos para contribuir a la creación de políticas aplicadas hacia un mercado más equitativo y menos discriminatorio. Identificándose a la mujer como factor clave del crecimiento económico y núcleo principal del hogar.

2.2. Problemática

La segregación laboral por sexo es la causa principal para identificar la discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano, debido a que la mujer tiene que elegir entre el ocio, el

trabajo y las actividades del hogar. En Ecuador somos 17.521.102 de habitantes, la población femenina asciende a 8'087.914, representado el 50,5% de la población nacional, siendo 1'069.988 de ellas, jefas de hogar. Adicionalmente, el 30,13% de las mujeres se casan entre los 20 a 24 años y la esperanza de vida de las ecuatorianas es de 79 años. (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], 2014). En cuanto al mercado laboral, las mujeres ocupan el 55,17% de la población económicamente activa, de ellas solo el 26,4% cuentan con empleo pleno, el 21,8% está en el subempleo, 16,9% se encuentra en el empleo no remunerado y 8% se encuentra en desempleo. Además, las mujeres registran una tasa de participación de empleo global de 3 puntos porcentuales menos que los hombres, en el empleo formal los hombres están con 11,9 puntos porcentuales por encima de las mujeres (Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo [ENEMDU], 2020). Las diferencias de género están asociadas con el acceso desigual de los recursos, tales como el tiempo, el ingreso, el estatus social y la etnia. Desde hace varios años en el Ecuador se han dado propuestas y políticas de igualdad y equidad de género. A pesar de ello, actualmente existen dificultades de la

integración de la mujer en el campo social y laboral, donde la realidad de la mujer es elegir entre su familia o el trabajo (el trabajo que elijan tiene que adaptarse a su disponibilidad de tiempo y la necesidad de recursos).

Por lo expuesto anteriormente, la presente investigación se enfocará en realizar un análisis de la inserción de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano, los factores que limitan su participación y el tratamiento que tiene que dar el estado para extinguir la discriminación por género que preexiste en el mercado laboral.

2.3. Pregunta de Investigación

¿Cuáles son los factores que determinan la participación de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano?

2.4. Resumen

El objetivo principal de esta investigación es determinar y analizar los factores que influyen en la participación femenina en el mercado laboral ecuatoriano para el año 2020. Con el fin de estudiar la relación existente entre la variable dependiente (participación en el mercado laboral) y los diferentes condicionantes evidentes como son: la edad de la mujer, estado civil, años de escolaridad, jefatura del hogar, número de hijos menores a seis años, autoidentificación, área en la que viven, ingreso del hogar excluido el de la mujer. Se utilizará modelos econométricos Probit y Logit. Los datos utilizados para la construcción de variables en el modelo serán recopilados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), para el año 2020 en el Ecuador.

2.5. Estado del Arte y marco teórico

Entre las investigaciones realizadas por otros autores sobre el tema de interés del presente estudio tenemos las siguientes, mismas que han sido consideradas como base para el desarrollo del trabajo. A nivel internacional destacan:

En este sentido, Mincer, J. & Polachek, S. (1974) en su investigación “*Family Investments in Human Capital: Earnings of Women*” como principales resultados de la investigación se obtuvieron que las mujeres con igual educación que un hombre aún se encuentra excluidas dentro del mercado de trabajo. Además, las mujeres cuentan con una realidad en la atmosfera doméstica por ser las principales cuidadoras de los niños, por lo tanto, tienen menor inversión de capital humano que los hombres, con lo que el autor concluye que las desigualdades de género no podrán ser eliminadas sin antes evaluar factores sociales que ubican a la mujer en la posición más baja dentro de la fuerza laboral.

Rodríguez. R. & Muños. S. (2018) en su investigación “*La inserción laboral femenina en Chile*” analiza las determinantes de la inserción laboral femenina aplicando un modelo probabilístico Probit, las variables con significancia estadística son: edad, educación, estado civil, número de hijos y zona de residencia. Entre los principales hallazgos de la investigación se tiene que, las mujeres más jóvenes, mejor preparadas y sin pareja registran una mayor tasa de participación laboral, el número de hijos tienen una correlación negativa con su decisión de ofrecer su fuerza de trabajo. Además, se presenta un ciclo de vida laboral que comienza a los 30 y termina a los 56 años, es decir, la mujer presenta una inserción laboral tardía. Sin embargo, abandona más rápido el mercado laboral en comparación a los hombres. La participación femenina disminuye significativamente si habita en un pueblo o zona rural. En el estudio también se considera el impacto de la cultura, detectándose que la mayoría de mujeres que no trabaja es a causa de las ideas machistas y los valores conservadores de su cultura.

Gashi. A, Rizvanolli. A & Adnett. N (2019), “*Bucking the trend: Female labor market participation in Kosovo*” en su investigación estudio los determinantes de la participación laboral femenina en el mercado laboral de Kosovo, identificándose factores individuales, familiares y laborales que condicionan su participación. Para ello, los autores emplean el análisis binomial y multinomial logístico de datos longitudinales tipo panel, los mismos que se tomaron de encuestas a hogares. De la investigación, se encuentra que existe una relación no lineal entre la edad y la participación laboral femenina, la participación laboral de las mujeres alcanza su punto máximo a la edad de 42 años, después de lo cual la relación se vuelve negativa. Además, en comparación con las mujeres solteras, las mujeres casadas tienen menos probabilidades de participar activamente en el mercado laboral, tener hijos menores de cinco años y no tener ayuda de atención familiar informal en los hogares, redujo la participación de la fuerza laboral

femenina. También, un aumento porcentual en la tasa de empleo regional aumentó la participación de la fuerza laboral femenina.

Bloom, D.E *et al.* (2009) en su investigación “*fertility, female labor force participation, and the demographic dividen*” se estiman los efectos de la fertilidad en la participación laboral de la mujer, a través de un modelo econométrico logit utilizando datos de panel de distintos países. Detectado finalmente que, la fertilidad de la mujer tiene un efecto negativo en su participación laboral, concentrándose este efecto de manera mayoritaria en aquellas cuya edad se encuentra entre 20 y 29 años, aunque también se presenta en gran medida en mujeres mayores.

Herrera. C, Sahn. D & Villa. K (2019) “*Fertilidad adolescente y los resultados en el*

empleo” entre los principales hallazgos de la investigación nos dice que la maternidad adolescente aumenta la probabilidad de empleo y que las mujeres cuyo primer nacimiento ocurre durante la adolescencia están empleadas en su mayoría en trabajos informales de baja calidad, es decir, su fuerza de trabajo es requerida por periodos cortos de tiempo.

A nivel nacional los estudios más importantes sobre el tema son:

“los determinantes de la brecha salarial en Ecuador” en esta investigación realizada por López. L & Sarmiento. G (2019) con la finalidad de analizar la desigualdad del ingreso en el mercado laboral ecuatoriano. Obteniendo como resultado que la variable género (hombre) y la escolarización influye positivamente en sus salarios hora, por lo que el mercado laboral ecuatoriano es discriminatorio en cuanto género.

Alba. L (2019) *“el efecto del capital humano y la fertilidad de la mujer en las brechas de género existentes dentro del mercado laboral ecuatoriano”*. Los principales resultados de este estudio demuestran que mayor inversión en educación aumenta las probabilidades de hombres y mujeres de poder insertarse al mercado laboral, aunque las tasas de participación son mayores en la población masculina. Por otro lado, la carga familiar o número de hijos menores de cinco años tienen un efecto negativo en las mujeres y positivo en los hombres, lo cual se concluye que la fertilidad dificulta la inserción laboral de las mujeres y lo contrario sucede con los hombres.

Albuja. S & Enríquez. M (2018) en su investigación *“Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016”* El proposito de la inestigacion es cuantificar la brecha salarial entre hombres y mujeres en el Ecuador con periodo 2007-2016, ocupando

como metodo la estimacion de la ecuación de Mincer (1974). Obteniendo como resultado que la ausencia de una política de empleo y los ciclos económicos bajos desfavorecen mayoritariamente a las mujeres. En la actualidad no existe discriminación en la educación, ya que ambos sexos tienen acceso a ella. Además, las mujeres presentan mayores tasas de asistencia a todos los niveles educativos. Sin embargo, no cuentan con mayores oportunidades para acceder a empleos adecuados y obtener salarios iguales o mayores que los hombres.

La importancia del presente estudio se presenta cuando se trata de explicar los distintos factores que limitan o favorecen a la inserción laboral femenina en el año 2020, factores tales como demográficos, socioeconómicos y sociales.

Marco Teórico

Mercado laboral

Se denomina mercado laboral al lugar donde trabajadores y empleadores interactúan mutuamente como oferentes y demandantes, los primeros ofrecen su trabajo y los segundos demandan trabajadores con ciertas habilidades. Por consecuencia, es también el lugar en donde fluctúan los salarios para cada una de las profesiones y la productividad de los individuos. El mercado de trabajo se diferencia de los demás mercados principalmente por la cobertura de derechos laborales que caracterizan al trabajo como (informal y formal)

Mercado formal

El sector formal normalmente se ha relacionado a un sector moderno capitalista y a un tipo de trabajo muy especial: el trabajo asalariado. El sector formal nace en el siglo XIX cuando

aparecen de forma transitoria un importante ejército industrial de reserva que rápidamente se incorpora a un sector formal, el cual se caracterizó desde su aparición por la existencia de relaciones contractuales estables, salarios relativamente altos, seguridad social y estabilidad en el empleo, y condiciones de trabajo más o menos buenas (Pries. E., 1992)

Mercado informal

Al sector informal generalmente se le ha asociado a un sector tradicional en el cual se ubica la mano de obra mal preparada. Se habla del empleo informal cuando la relación de un trabajador no está sujeta a la legislación laboral nacional (Medición de la Economía Informal [OIT], 2013).

Discriminación género

A lo largo del tiempo la desigualdad laboral entre hombres y mujeres ha sido un tema de lucha continua, las mujeres son rezagadas del mercado laboral debido a que cumplen el papel de madre y ama de casa en el hogar. En este sentido (Armas Davila, 2008) en su investigación nos dice “El cumplir con el rol de esposa y madre hace que la sociedad en general subestime a la mujer en el mercado de trabajo”. En este sentido, las mujeres toman a la informalidad como la opción que más se adapta a las necesidades de dinero y la disponibilidad de tiempo, por lo cual tiene que distribuir su tiempo en actividades remuneradas y no remuneradas (Vásconez. A & Espinosa. E, 2015)

Siguiendo a (Baquero et al., 2000) se distinguen las siguientes categorías de discriminación por sexo.

- Discriminación salarial: Las mujeres ganan un salario menor que lo

hombres a pesar de estar calificados igualitariamente y tener la misma productividad.

- Discriminación en el empleo: Parte desde la idea de percibir que las mujeres tienen poca escolaridad y baja calificación para realizar tareas que exigen alta productividad. Además de ser consideradas como un grupo que tiene restricción de movilidad, horario y requerir mayores prestaciones, lo que se explica el mayor desempleo de las mujeres frente al hombre.

- Discriminación ocupacional: Las mujeres están limitadas a empleos informales, solo en casos esporádicos alcanzan ciertos niveles jerárquicos en las empresas, a pesar de estar calificadas para ello.

Modelo Ocio-Consumo

Este modelo nos ayudara a entender la elección entre ocio y consumo de un individuo. Antes de la descripción del modelo ocio-consumo, se realiza una pequeña definición de ocio y consumo:

Se considerará ocio al tiempo recreativo que un individuo puede organizar y utilizar de acuerdo a su propia voluntad, es decir, en el que excluye las obligaciones laborales. Por otro lado, el consumo será el resultado de hacer uso de un bien o servicio. (García & Cortez, 2012)

El modelo ocio-consumo, en síntesis, plantea que cada sujeto al tratar de maximizar su utilidad se enfrenta a un problema de elección entre ocio y consumo, pues para consumir más se debe trabajar más, por tanto, se debe reducir el tiempo dedicado al ocio. La maximización

de la función de utilidad parte del problema de elección óptima entre ocio y consumo representadas por curvas de indiferencia, la misma que se encuentra limitada por el presupuesto y el tiempo.

Figura 1

Curvas de Indiferencia



Fuente: Cahuc et al (2004)

Partiendo de la curva de indiferencia planteada en la figura 1, se entiende que el tiempo que no está trabajando, es tiempo dedicado al ocio, sin embargo, no explica ni justifica las decisiones del individuo respecto a su contexto familiar.

Siguiendo a Cahuc et al (2004) podemos decir que la maximización de la utilidad de un individuo está en función del ocio (L) y consumo (C) es decir, $U(L, C)$; la cual se encuentra sujeta a restricciones, tales como: el tiempo y el presupuesto. La restricción de tiempo establece que el espacio dedicado al ocio no debe superar el tiempo total disponible; la restricción de presupuesto encierra el total de los ingresos del individuo.

Por tanto, para cada individuo en el mercado de trabajo, el problema es maximizar la utilidad, sujetándose a la siguiente restricción presupuestal:

$$C + wL = m + wT \quad \text{con } L \leq T \quad (1)$$

Donde C es el consumo de bienes, L el tiempo de ocio medido en horas, w el salario por hora, m el ingreso no laboral y T el tiempo total disponible.

Como se mencionó anteriormente, al maximizar la utilidad el individuo se enfrenta a dos restricciones, la primera establece que, el individuo no ahorra ni se endeuda, es decir, gasta todo su ingreso en bienes de consumo, la segunda plantea que los posibles usos del tiempo deben igual al tiempo total disponible.

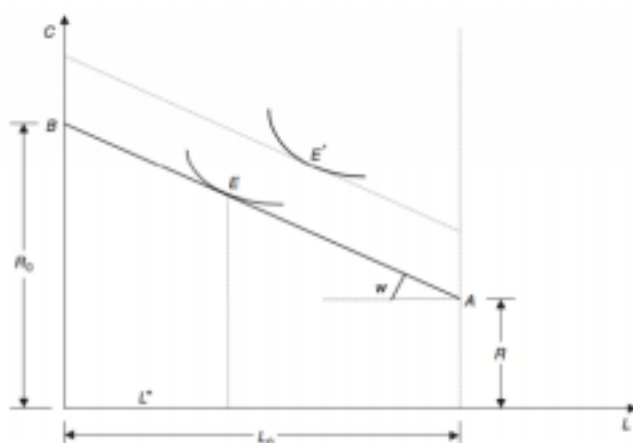
Por tanto, el individuo maximizara su utilidad cuando la curva de indiferencia llegue a un punto óptimo con la recta presupuestaria, es decir, cuando la tasa marginal de sustitución entre ocio y consumo se encuentre con la pendiente de la recta presupuestaria dada por el salario (W).

$$\frac{U_{mgL}}{U_{mgC}} = W^* \quad (2)$$

Donde U_{mgL} , es la utilidad marginal del trabajo y U_{mgC} es la utilidad marginal del consumo.

Figura 2:

Elección óptima entre Trabajo y Ocio



Fuente: Cahuc et al (2004)

La tasa marginal de sustitución dada por el punto A en la figura 2 se llama salario de reserva, que se define por W' , por lo tanto, si el salario actual cae por debajo del salario de reserva, un trabajador no participará en el mercado laboral. Lo que implica que, la maximización de satisfacción del individuo estará en la tangente entre la restricción presupuestaria y la curva de indiferencia, en la figura 2 dicho máximo está en el punto E.

Lo anterior implica que el individuo participa en el mercado laboral siempre y cuando el salario de mercado o salario ofrecido es mayor o igual al salario de reserva

(Becker , 1965) este autor reconoce que las mujeres no solo eligen cuantas horas trabajar en el mercado y cuantas horas destinar al ocio, sino que deben elegir entre sus horas de ocio, su trabajo y tareas del hogar. El trabajo en el hogar involucra no solo el cuidado de la casa sino también, el cuidado de los niños. La tensión entre trabajo y cuidado infantil comienza en realidad en el mismo momento en que la mujer decide tener hijos. Una mujer decidirá

trabajar una hora adicional en el mercado si y solo si los recursos adicionales generados le permitan compensar el trabajo doméstico no desempeñando y compensar también la reducción en el ocio.

En síntesis, de lo anterior y bajo un contexto microeconómico, la elección entre ocio e ingreso se debe abordar a partir de las curvas de indiferencia del individuo que dependerán de una restricción presupuestaria y tendrá como resultado un nivel de utilidad dada por la combinación entre ocio y consumo de cada individuo.

2.6. Hipótesis

El nivel de escolaridad, edad, edad^2 , número de hijos menores a seis años, si es jefe de hogar, autoidentificación, área, y el estado civil de la mujer influyen en su participación en el mercado laboral ecuatoriano.

2.7. Objetivo General

Determinar y analizar los factores que influyen en la participación femenina en el mercado laboral ecuatoriano para el año 2020.

2.8. Objetivos Específicos

1. Elaborar el marco teórico y estado del arte en relación a la inserción laboral femenina.
2. Describir el comportamiento de las variables explicativas.
3. Construcción del modelo econométrico que nos permita explicar los determinantes de la inserción laboral femenina.

2.9. Metodología

1) Tipo de Investigación

El trabajo busca establecer los factores decisivos para la inserción femenina en el mercado laboral ecuatoriano. En este estudio en la primera parte se realiza la base de la investigación descriptiva, puesto que se recoge la bibliografía que servirá como base para investigación. La segunda parte se realizará una investigación explicativa, pues se identificará las variables que puedan explicar el comportamiento en cuanto a género. Por último, se realizará una investigación de tipo correlacional mediante la aplicación de un modelo econométrico que determine la probabilidad de que una mujer se inserte en el mercado laboral ecuatoriano con las variables descritas por la investigación explicativa.

2) Universo-Población y muestra

Se analizará los determinantes de la inserción laboral femenina con datos de corte transversal correspondientes al año 2020, debido a que se investigan las diferencias entre las características de las mujeres de los hogares ecuatorianos que pertenecen a la población económicamente activa (PEA). Los datos que se utilizara son datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), mismo que es elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). La encuesta se realiza por muestreo probabilístico y tiene como propósito la medición y seguimiento del empleo, desempleo y la caracterización del mercado de trabajo, que permite conocer la actividad económica y las fuentes de ingresos de la población. La información recolectada por la ENEMDU tiene cobertura a nivel nacional y presenta datos de las principales categorías poblacionales que se relacionan con el mercado laboral y se clasifican según diversas características que permitirán

obtener la base de datos pertinentes para evaluar cada una de las variables que se incluyen en el modelo de estimación del presente estudio.

3) Variables

La predicción de los factores que inciden en la decisión de las mujeres de pertenecer al mercado de laboral está en función de: la edad, escolaridad, estado civil, número de hijos menores a 6 años, zona, autoidentificación y si es jefe de hogar.

4) Método

El trabajo de investigación se centra en el estudio de los determinantes de la inserción femenina al mercado laboral ecuatoriano, el estudio tiene un enfoque mixto, en el enfoque cualitativo se revisará referencias bibliográficas las cuales sirven como base del presente estudio. También se tomará un enfoque cuantitativo, para ello se requiere de la base de datos que recoge la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), la cual levanta información en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de todos los años a excepción del 2020 que por la pandemia del COVID-19 se suspendió la recolección de datos de los meses marzo y junio. El resultado de la investigación se tratará de manera objetiva basándose en los datos reales. Se pretende que los resultados de la investigación sirvan como base para la creación de políticas hacia el mercado laboral ecuatoriano más equitativo y menos discriminatorio hacia las mujeres. El método de análisis de los datos recolectados será un modelo econométrico que trate de estimar la probabilidad de que suceda o no algún evento (trabaja/ no trabaja) y conocer los factores de riesgo que poseen esas probabilidades. Los resultados se interpretarán de manera objetiva y neutral.

5) Instrumentos y herramientas

El método a utilizar en esta investigación será el modelo probabilístico Probit y Logit con datos de corte transversal al año 2020. El procesamiento de los datos se realizará mediante Excel y la aplicación del modelo econométrico se lo realizará mediante el software estadístico Eviews 10.

2.10. Alcances y resultados esperados

El estudio se enfocará en investigar los factores que determinan la inserción femenina en el mercado laboral ecuatoriano. Para ello se tomará los datos que proporciona el INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) a través del ENEMDU (Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo). Además, se tomará como periodo de referencia el año 2020. El proyecto de investigación permitirá ver la realidad de las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano y la excesiva carga productiva y reproductiva que tienen, debido a la repartición de actividades por género.

2.11. Supuestos y riesgos

Una de las principales limitaciones y deficiencias de la investigación viene dada por la limitación de recursos tales como: tiempo y dinero. Se supone que toda la información proporcionada por los individuos y hogares ecuatorianos en la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) realizada por el INEC es veraz.

Una de las falencias de la investigación es que se limitó al análisis económico, demográfico y cultural. Dejando de lado temas o situaciones de incidencia social y de estereotipos que mantienen rezagada a la mujer del campo laboral, debido a la mentalidad

patriarcal. Que aún persiste en los hogares ecuatorianos

2.12. Presupuestos

Rubro	Costo (USD)	Justificación
Bibliografía	\$400	Compra de libros u artículos electrónicos necesarios para la investigación.
Trámites universitarios	\$250	Compra de papel universitario y demás derechos.
Alimentación	\$120	Comida para las varias jornadas de trabajo.
Transporte	\$100	Gasto en combustible
TOTAL	\$770	

2.13. Financiamiento

La investigación será autofinanciada por la autora de la misma.

2.14. Esquema tentativo

Introducción

Capítulo 1. Fundamento teórico y análisis del mercado laboral

1.1.Estado del arte

1.2.Marco teórico

1.3.Análisis del mercado laboral ecuatoriano

Capítulo 2. Describir el comportamiento de las variables explicativas

2.1.Descripción del comportamiento del mercado laboral femenino en el Ecuador

2.2.Evolución de la participación femenina en el mercado laboral

2.3.Análisis descriptivo de las variables

Capítulo 3. Resultados.

3.1 Metodología

3.2 Especificación del modelo econométrico

3.3 Construcción de las variables

3.4 Resultados

Conclusiones

Recomendaciones

Bibliografía

Anexos

2.15. Cronograma

Específico	Actividad	Resultado esperado	Tiempo (semanas)
Conocer el fundamento teórico del mercado laboral.	Revisar e identificar las variables que condicionan la entrada al mercado laboral.	Determinar las referencias bibliográficas que servirán como base del estudio.	8 semanas
Construir un modelo econométrico que ayude a determinar la probabilidad de que una mujer con ciertas características se inserte al mercado laboral.	Revisar la literatura de la metodología limpieza y depuración de la base de datos.	Determinar las variables explicativas para el modelo.	8 semanas
Presentar y discutir los resultados de la investigación.	Comparar los resultados con la revisión bibliográfica. Relacionar e	Determinar las variables que resultan estadísticamente significativas.	8 semanas

	identificar la incidencia de las variables.	Proponer soluciones en materia política.	
TOTAL			24 semanas