



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA ECONOMIA**

**Participación laboral femenina en una comunidad andina: caso cantón
Guamote – Ecuador, año 2022.**

Trabajo de Titulación para optar al título de Economista

Autores:

Delgado Delgado Cristhian Whashington
Toapanta Tipanta Jefferson Isaías

Tutor:

Econ. Patricia Hernández PhD

Riobamba, Ecuador. 2022

DERECHOS DE AUTORÍA

Nosotros, Delgado Delgado Cristhian Washington y Toapanta Tipanta Jefferson Isaías, declaramos ser responsables de las ideas, desarrollo, resultados y propuestas expuestas en el presente proyecto de investigación y, los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Delgado Delgado Cristhian Washington

C.C 060589194-4

AUTOR



Toapanta Tipanta Jefferson Isaías

C.C 065030476-9

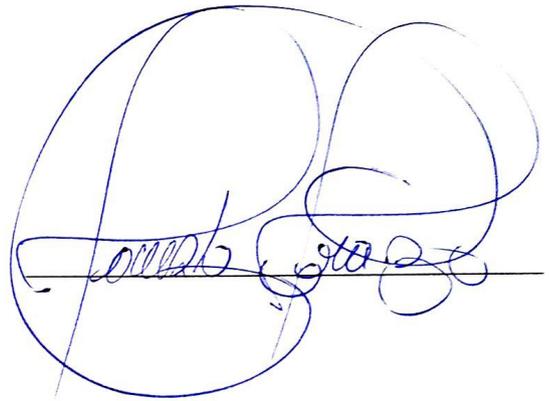
AUTOR

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL;

Quienes suscribimos, catedráticos designados Tutor y Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación Participación laboral femenina en una comunidad andina: Caso cantón Guamote – Ecuador, año 2022, presentado por Delgado Delgado Cristhian Washington con cédula de identidad número 060589194-4 y Toapanta Tipanta Jefferson Isaías con cédula de identidad número 065030476-9, certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha asesorado durante el desarrollo, revisado y evaluado el trabajo de investigación escrito y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba a la fecha de su presentación.

Eco. Fausto Erazo
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



Eco. María Eugenia Borja
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Eco. Wilman Carrillo
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Eco. Patricia Hernández
TUTOR



DEDICATORIA

Dedicado a Dios que nos ayuda a permanecer de pie ante la vida, a nuestros padres por todo el amor y la comprensión brindada, a nuestros hermanos y hermanas que siempre fueron un motor importante en nuestra vida, y sobre todo a nosotros por hacer todo este trabajo, por no habernos tomado días libres, por nunca renunciar, por siempre haber dado, e intentar dar más de lo que recibimos, por simplemente ser nosotros mismo en todo momento.

Cristhian Delgado y Jefferson Toapanta

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios, por la fuerza y perseverancia que nos ha dado para superar los obstáculos a lo largo del camino.

A nuestros padres, que nos han apoyado de manera incondicional a lo largo de todo el camino, para que alcancemos las metas, haciéndonos personas con ética y moral, otorgándonos el mejor regalo, la educación.

A los docentes, que nos han acompañado durante toda la carrera, quienes nos ha formado como profesionales y gracias a los cuales cumpliremos nuestros sueños.

A nuestra tutora de tesis, quien ha sido nuestra guía en este proceso y nos ha compartido su tiempo, consejos y conocimientos para alcanzar este logro.

Finalmente, a mi compañero de tesis, Criss y Jeff, por habernos conocido, por esta amistad y por poder llevar a cabo este proyecto con él.

Cristhian Delgado y Jefferson Toapanta

INDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL

DEDICATORIA

INDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I

1.	INTRODUCCION.....	12
1.1	Antecedentes.....	13
1.2	Planteamiento del problema	14
1.3	Objetivos.....	15
	Objetivo General.....	15
	Objetivos Específicos	15

CAPÍTULO II.....16

2.	MARCO TEÓRICO	16
2.1	Modelos de inserción laboral femenina.....	16
2.1.1	Modelo sustentador masculino/esposa dependiente	16
2.1.2	Una fuerza de trabajo secundario	16
2.1.3	Contribución al bienestar familiar y a la superación de la pobreza.....	17
2.1.4	Otros modelos de participación laboral	17
2.1.5	Modelos culturales.....	18
	Prejuicios sobre el trabajo femenino	18
	Actitud hacia los hijos	19
	Actitud hacia el matrimonio	19
	Aspectos de interseccionalidad.....	19
2.2	Diferencias de la inserción laboral femenina en el sector urbano y rural.....	20

CAPÍTULO III	22
3. METODOLOGIA.....	22
3.1 Método, tipo y diseño de la investigación	22
3.2 Técnicas de recolección de Datos.....	22
3.3 Población de estudio y tamaño de muestra.....	22
Población	22
Muestra	23
3.4 Hipótesis	24
3.5 Métodos de análisis, y procesamiento de datos	24
CAPÍTULO IV	26
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	26
4.1 Contextualización del estudio.....	26
4.2 Características de la muestra	26
4.3 Situación de empleo/desempleo	29
4.4 Valoración de los factores culturales.....	32
4.5 Diferencias estadísticas de los factores culturales a partir de variables sociodemográficas	37
4.6 Análisis econométrico	41
CAPÍTULO V.....	48
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
5.1 Conclusiones.....	48
5.2 Recomendaciones	49
BIBLIOGRAFÍA	50
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Muestreo estratificado del cantón Guamote</i>	23
Tabla 2 <i>Medias estadísticas de los aspectos culturales en el cantón Guamote, año 2022</i>	33
Tabla 3 <i>Variaciones promedio de los aspectos culturales comprobados por empleo o desempleo</i>	38
Tabla 4 <i>Valoraciones promedio de los aspectos culturales comparados por etnia</i>	39
Tabla 5 <i>Valoraciones promedio de los aspectos culturales comparados por ser o no jefe de hogar</i>	40
Tabla 6 <i>Valoraciones de los aspectos culturales comparados por experiencia laboral</i>	41
Tabla 7 <i>Efectos marginales del modelo Probit en términos de derivadas parciales</i>	42
Tabla 8 <i>Matriz de confusión</i>	43
Tabla 9 <i>Términos de derivadas parciales</i>	45
Tabla 10 <i>Matriz de confusión del modelo probit</i>	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Edades de las mujeres encuestadas en el cantón Guamote año 2022</i>	27
Figura 2 <i>Nivel de educación de las mujeres en el cantón Guamote año 2022</i>	28
Figura 3 <i>Razones por las cuales las mujeres no se encuentran estudiando en el cantón Guamote</i>	29
Figura 4 <i>Actividades a las que se dedican las mujeres del cantón Guamote año 2022</i>	30
Figura 5 <i>Razones por las cuales las mujeres del cantón Guamote no se encuentran inmersas en el mercado laboral</i>	31
Figura 6 <i>Actividades que se encuentran realizando las mujeres que no se encuentran laborando</i>	32
Figura 7 <i>Valoración de los índices que componen los factores culturales, así como el índice global</i>	36
Figura 8 <i>Sensibilidad y especificidad del modelo</i>	44
Figura 9 <i>Análisis del diagnóstico (ROC)</i>	44
Figura 10 <i>Sensibilidad y especificidad del modelo</i>	46
Figura 11 <i>Análisis del diagnóstico del modelo</i>	47

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar las variables que inciden en la inserción laboral femenina del cantón Guamote, considerando de manera particular los factores culturales asociados con los prejuicios sobre el trabajo, la actitud hacia los hijos y los aspectos de interseccionalidad, dado que el cantón analizado se caracteriza por ser uno de los más pobres de Ecuador y con un componente multiétnico importante. Se recopiló la información a través de la aplicación de un instrumento sobre participación laboral femenina al cual se incorporó la propuesta de factores culturales desarrollada por Rodríguez y Muñoz (2018), a una muestra de 264 mujeres en edad de trabajar, de las cuales 144 pertenecen a comunidades urbanas y 120 a zonas rurales del cantón. A partir de los datos, se generó un análisis exploratorio, confirmatorio y una estimación logística. En el primer caso, se logró caracterizar la muestra considerando las variables socioeconómicas y la evaluación de las dimensiones asociadas a los factores culturales; el segundo abordaje permitió, a través de contraste de hipótesis de diferencias de medias o proporciones, identificar las diferencias estadísticamente significativas en el comportamiento de los factores culturales considerando variables como la zona (rural-urbana), la etnia, la participación laboral y la experiencia; por último, se estimó el modelo probit y sus correspondientes efectos marginales como derivadas parciales; al comparar los resultados de esta estimación con el modelo logit, en términos de correcta clasificación, se seleccionó el modelo probit pues permite clasificar correctamente la participación femenina en el 75,75% de los casos (*accuracy*). La estimación del modelo seleccionado permitió identificar como variables estadísticamente significativas para la probabilidad de la inserción laboral femenina, tal como reporta la literatura, a la edad, el estado civil, ser jefe de hogar, la experiencia, el número de hijos y el índice asociado a los factores culturales. Un aumento de la edad, el ser jefe de hogar y contar con más experiencia eleva la probabilidad de insertarse en el mercado laboral. Mientras que ser casada, tener mayor número de hijos y un índice de los aspectos culturales más elevado reduce dicha probabilidad. Específicamente en lo que respecta al índice de aspectos culturales, un valor más alto implica que existen más prejuicios con respecto al trabajo de la mujer y se tiene la percepción de mayores obstáculos, de tal forma, que cuando el índice se incrementa en 1% la probabilidad de inserción laboral se reduce en 13,2%.

Palabras claves: inserción laboral femenina, género, factores culturales, modelos logísticos

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the variables that influence female labor insertion in the Guamote canton, considering in particular the cultural factors associated with work prejudices, attitudes towards children and aspects of intersectionality, given that the canton analyzed is characterized as one of the poorest in Ecuador and has a significant multiethnic component. Information was collected through the application of an instrument on female labor participation to which the proposal of cultural factors developed by Rodríguez and Muñoz (2018) was incorporated, to a sample of 264 women of working age, of which 144 belong to urban communities and 120 to rural areas of the canton. From the data, an exploratory, confirmatory analysis and a logistic estimation were generated. In the first case, it was possible to characterize the sample considering the socioeconomic variables and the evaluation of the dimensions associated with the cultural factors; the second approach made it possible, through the contrast of hypotheses of differences in means or proportions, to identify statistically significant differences in the behavior of the cultural factors considering variables such as area (rural-urban), ethnicity, labor participation and experience; Finally, the probit model and its corresponding marginal effects were estimated as partial derivatives; when comparing the results of this estimation with the logit model, in terms of correct classification, the probit model was selected because it allows the correct classification of female participation in 75.75% of the cases (accuracy). The estimation of the selected model identified age, marital status, head of household, experience, number of children and the index associated with cultural factors as statistically significant variables for the probability of female labor market insertion, as reported in the literature. Increasing age, being head of household and having more experience increase the probability of entering the labor market. While being married, having more children and a higher index of cultural aspects reduces this probability. Specifically with regard to the cultural aspects index, a higher value implies that there are more prejudices regarding women's work and there is a perception of greater obstacles, such that when the index is increased by 1%, the probability of entering the labor market is reduced by 13.2%.

Keywords: female labor market insertion, genre, cultural factors, logistic models.

Reviewed by:



Lic. Andrea Rivera

ENGLISH PROFESSOR

C.C 0604464008

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCION

En América Latina y el Caribe la participación de la mujer en el ámbito laboral superó por primera vez el 50%, generándose una brecha del 15% en relación con los hombres, sin embargo, el camino para la igualdad laboral aún es largo, pues las mujeres son casi la mitad de la población desempleada de la región (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2018). La participación de la mujer en la región es de 117 millones, una cifra alta en la historia, pero no solo es necesario enfocarse en la cantidad sino en la calidad, pues, gran parte de esta población se encuentra en actividades de informalidad (Bustelo y Marchionni, 2019).

En Ecuador a lo largo del tiempo ha existido una lucha por una igualdad laboral entre hombres y mujeres, siendo éstas relegadas a tener un papel solamente de madre y ama de casa, evidenciándose en la brecha salarial nominal de un 72% entre hombres y mujeres, presentada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el año 2016; de la misma forma existe una brecha en la tasa de empleo adecuado que en el año 2021 fue de más de 12%; siendo 37,8% para los hombres y 25,5% para las mujeres (INEC, 2021).

La desigualdad laboral se puede dar debido a muchos factores, entre los que destacan aspectos económicos y culturales; debido a que la mujer tradicionalmente cumple con roles reproductivos asociados con el cuidado del hogar y la gestión comunitaria, lo que hace que la sociedad en general subestime a la mujer en el mercado de trabajo, pues al atribuírsele la responsabilidad completa de los hijos se asume que existirán consecuencias en término de desempeño y que aquello conllevará a un ausentismo y menor compromiso laboral.

En uno de los lugares en donde se tenía la visión de que la mujer debía estar encargada netamente del cuidado y de los quehaceres domésticos, es en el cantón Guamote, ya que influye el componente cultural. En sus costumbres destaca que solamente el varón de la casa debía ser el responsable de trabajar arduamente y obtener el sustento de la familia y que solamente él podía acceder a una educación y la mujer no, de manera que el hombre, tradicionalmente, era el único que podía ejercer el rol productivo.

En el país se determina que existe un cierto nivel de discriminación salarial, tanto por género como por etnia, experimentado por las mujeres indígenas de la región Sierra, en los años 2008 y 2012 (Báez, 2017). Esto demuestra que no solamente el factor género influye en la inserción laboral, sino también el factor étnico, donde la mujer indígena es aún más vulnerable.

En síntesis, existen diversos componentes que influyen en la participación laboral de la mujer, ya sean perfiles actitudinales o normas sociales, que influyen en la toma de decisiones de las mujeres con respecto a su participación laboral. Por ello en esta investigación se pretende explorar los factores que determinan la participación laboral de la mujer en el cantón Guamote.

1.1 Antecedentes

Martínez (2010) analiza los determinantes de la participación laboral femenina en Venezuela, además, del empleo femenino en el año 2005, mediante la utilización de un modelo econométrico probit con el objetivo de presentar un panorama acerca de la igualdad de género en el empleo. Para determinar la participación laboral femenina en Venezuela se incluyeron variables socioeconómicas como: edad, estado civil, nivel de parentesco en el hogar, nivel y posición educativa, posición ocupacional y rama de actividad donde se desempeña. Los datos utilizados para elaborar la regresión corresponden a la de la encuesta de hogares por muestreo del segundo semestre del año 2005. Los resultados muestran principalmente, que la participación de la mujer en el mercado de trabajo es producto de las decisiones de los hogares a fin de maximizar la renta personal y de decisiones compatibles con la teoría del capital humano.

Por otro lado, López et al (2021) estiman modelos probit y un logit multinomial para explorar los desafíos que afectan la inserción laboral femenina, los hallazgos muestran que un mayor nivel educativo aumenta la probabilidad de participación femenina, pero esta relación ha disminuido con el tiempo, sin ser suficiente para compensar otros obstáculos causados por otras características individuales y del hogar, además encuentran que estar casada y la presencia de otras mujeres inactivas disminuye la participación femenina. El nivel educativo del jefe de hogar (típicamente hombres) aumenta la inactividad femenina, lo que sugiere que los roles de género pueden limitar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Otro de los casos analizados es sobre los determinantes de la inserción laboral femenina en Chile, realizado por los autores Rodríguez y Muñoz (2018), quienes mencionan que la participación femenina en el mercado laboral se ha ido incrementando, lo que conlleva a que el hogar pueda tener mayores ingresos y también una mayor autonomía por parte de las mujeres; en la investigación se realizó un modelo econométrico de regresión logística binaria; la variable dependiente dicotómica corresponde a la participación o no de la mujer en el mercado laboral, de la misma forma se utilizaron seis variables explicativas o independientes; los datos con los que se trabajó en la investigación correspondieron a la Encuesta de Caracterización Socioeconómica nacional (Casen) de Chile. Como principal resultado se indica que las mujeres residentes en zonas urbanas, con un buen nivel educativo, más jóvenes y empoderadas, aumentan significativamente su participación en el mercado de trabajo (Rodríguez y Muñoz, 2010).

Por su parte, Varol (2017) realizó una investigación en Turquía con respecto a la participación de la mujer en la fuerza laboral, debido a que en aquel país existe una tasa muy baja de participación de las mujeres; los datos utilizados fueron de la Encuesta Mundial de Valores de 2007 y se utilizó un modelo logit binario para examinar los principales determinantes de la participación femenina en el mercado laboral, como resultado se obtuvo

que mayor nivel de estudios y de ingreso, al igual que ser el sostén del hogar generan un impacto positivo en la participación laboral femenina; como impactos negativos se tiene el envejecimiento de la mujer a partir de los 30 años y el creciente número de hijos.

1.2 Planteamiento del problema

En Ecuador de acuerdo con diferentes estudios, se ha evidenciado la menor participación femenina en el mercado laboral al compararse con los hombres, lo cual genera una situación de vulnerabilidad; de esta forma, una limitada proporción de las mujeres ha mejorado sus condiciones de empleabilidad al tener acceso al sistema educativo. En el cantón Guamote no toda la población femenina tiene facilidad para ingresar a una educación superior de calidad, por tal motivo se ven restringidas en el proceso de inserción en el mercado laboral, añadiéndole a esto el factor cultural, donde la visión de la gente es que la mujer debe estar encargada de los quehaceres domésticos o al rol reproductivo tradicional.

Una mayor participación femenina en el mercado de trabajo conlleva una mejora en la situación socioeconómica y la calidad de vida de los integrantes de la familia, y generando también retornos sociales. El trabajo remunerado permite que las mujeres sean autónomas, tengan mayor autoconfianza y empoderamiento económico.

La población económicamente activa (PEA) del cantón es de 19.277 habitantes, sin embargo, el 51,2% de la PEA femenina se encuentra participando en el ámbito laboral en relación con el 66% de la PEA masculina (ONU Mujeres, 2010).

De acuerdo con el Consejo Nacional para la Igualdad (2019) las brechas de género existentes en el cantón han impulsado a que las niñas migren hacia otros países, principalmente a Estados Unidos, en busca de un empleo que les permita mejorar su estilo de vida, pues, diversas personas que se dedican al tráfico de personas hacia Estados Unidos (denominados coyoteros) visitan las comunidades del cantón ofreciendo una vacante como “trabajadoras domésticas”; en muchas ocasiones los padres son los que toman la decisión de enviarlas a otros países sin el consentimiento de las niñas, una vez que se van, muchas familias relatan que las niñas son explotadas laboralmente y reciben maltratos por parte de quienes dicen ser sus empleadores.

La presente investigación, por tanto, pretende dar respuesta a las siguientes preguntas:

¿Cuáles son los factores que determinan la participación femenina en el mercado laboral en el cantón Guamote? ¿Cuál es la situación laboral femenina?, ¿Cuál es la participación de las mujeres en actividades económicas y productivas?, ¿Cuáles son los aspectos culturales que influyen en la participación laboral femenina?

1.3 Objetivos

Objetivo General

Determinar los factores que influyen en la participación laboral de la población femenina del cantón Guamote, año 2022.

Objetivos Específicos

- Describir los diversos modelos que explican los determinantes de la participación femenina en el mercado laboral.
- Identificar las condiciones socioeconómicas y laborales de las mujeres del cantón Guamote.
- Evaluar la percepción de las mujeres respecto a los factores culturales relacionados con la inserción laboral.
- Estimar los factores socioeconómicos y culturales que inciden en la probabilidad de inserción de las mujeres en el mercado laboral.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Modelos de inserción laboral femenina

2.1.1 Modelo sustentador masculino/esposa dependiente

Desde principios del siglo XX ha predominado el Modelo Sustentador Masculino (MSM), donde el economista Arthur Lewis caracteriza al modelo como la responsabilidad de “sustento económico” para los hombres y el “cuidado y trabajo doméstico” para las mujeres, destacando la “dependencia de bienestar” de las mujeres mientras que los derechos están vinculados a una participación en el mercado laboral equitativa; existe diferencias entre países con respecto al modelo, hay algunos considerados débiles, moderados y fuertes pero sin perder la característica principal de sostén económico masculino (Daiger y Seeleib, 2017).

Uno de los eventos donde se permitió el avance del MSM fue el auge de la tecnificación en la industria, que según Mateos (2019) este auge ocasionó que existiera un excedente de mano de obra, lo cual permitió que se empiece a considerar al hombre en edad de trabajar como fuerza de trabajo principal; aquellos eventos conllevaron a que hayan cambios a nivel social, donde consideran a los hijos como un costo económico, debido a que se implementó la escolaridad obligatoria y se desarrolló la idea de un salario mínimo que debían percibir los obreros para mantener a su esposa e hijos; esto ayudaba a que los hombres obtuvieran beneficios sociales pero hacían que las mujeres fueran más dependientes de sus maridos.

Al transcurrir el tiempo Lewis observó un cambio en el comportamiento del MSM disminuyendo su capacidad de explicación de la realidad, incluso en los países donde históricamente el modelo era considerado “fuerte”; por ende se empezó a ampliar el concepto de un “modelo de sostén familiar dual” a un “modelo de trabajador adulto”, el cual era el opuesto neutral en cuanto al género del MSM, que engloba modelos de división de trabajo y cuidados entre hombres y mujeres, incluyendo las consideraciones de que uno o ambos padres trabajen a tiempo parcial teniendo el cuidado infantil adicional (Daiger y Seeleib, 2017). Las críticas a este modelo permitieron que exista una evolución hacia modelos más equitativos.

2.1.2 Una fuerza de trabajo secundario

En este modelo se plantea que la inserción laboral de la mujer es un aspecto secundario en los proyectos de su vida, según Abramo (2004) la probabilidad de ocurrencia es en dos ocasiones: 1) cuando el hombre (proveedor principal) no cumple con su rol, debido a crisis económica, desempleo, enfermedad, incapacidad, entre otros aspectos que limitan al hombre generar recursos para el hogar; 2) cuando se trata de un hogar donde la mujer asume el rol de proveedora, como jefe del hogar, debido a una ausencia de la figura masculina, ya sea por muerte, divorcio, entre otros.

Al existir la participación de la mujer en el mercado de trabajo por razones mencionadas se considera como una inserción laboral complementaria, inestable, eventual o dicho en otras palabras, secundaria; las expresiones de aquella inserción secundaria serían: a) trayectorias laborales inestables o interrumpidas; b) poca importancia de los ingresos generados por su trabajo; c) idea de que en el ambiente laboral la mujer no puede tener la generación de prácticas asociativas, organizativas y colectivas; d) la inserción inestable, eventual y secundaria lleva a costos indirectos altos (maternidad y cuidado infantil) y a un comportamiento laboral inadecuado, ausentismo, imposibilidad de horas extras, entre otras (Abramo, 2004).

La idea de la mujer como fuerza de trabajo secundaria según Abramo (2004) está presente también en las políticas públicas de empleo, en generación de recursos, formación educativa, programas de desarrollo agrícola, acceso a la propiedad de la tierra y a créditos.

2.1.3 Contribución al bienestar familiar y a la superación de la pobreza

En esta perspectiva se ha considerado a la mujer como un agente económico trascendente, cuya importancia como proveedora de ingresos se manifiesta aún si tiene pareja e hijos a su cargo. Los ingresos percibidos por una mujer contribuyen de manera significativa a la superación de la pobreza en hogares de América Latina, debido a que la pobreza se mide a partir de los ingresos per cápita del hogar y el aumento de preceptores de recursos dentro del hogar conllevarán a un incremento en los ingresos familiares, por lo que una mayor tasa de participación femenina es considerada un factor importante en la disminución de la pobreza (Abramo, 2004).

Los autores Rodríguez y Muñoz (2018) afirman que el trabajo para una familia es una herramienta poderosa para conseguir recursos que contribuyan con el bienestar y el consumo, es por eso que el trabajo femenino mejora la situación socioeconómica y la calidad de vida de los integrantes del hogar debido al aumento de las remuneraciones e ingresos autónomos y genera retornos sociales crecientes, los cuales se constituyen como un eficiente mecanismo para la reducción de la pobreza, recaudación de impuestos, seguridad social y consumo.

2.1.4 Otros modelos de participación laboral

Al existir diferentes estudios de los modelos de participación laboral femenina, se mencionan cuatro modelos según Moreno y Cebrián (2006) como se citó en Larrañaga et al. (2012):

- El modelo Nórdico: el sustentador principal de la familia es compartido tanto por hombres y como por mujeres, la participación laboral femenina es continua, a tiempo completo durante la vida laboral.
- Modelo de Sustentador Principal Modificado: algunas mujeres abandonan el mercado de trabajo cuando empiezan a tener hijos, pero la mayoría de ellas continúan laborando a tiempo completo o reduciendo su jornada de trabajo.

- El modelo Mediterráneo: aparecen alternativas para las mujeres, dejar el trabajo remunerado para dedicarse al cuidado del hogar o continuar con la actividad laboral a jornada completa.
- El modelo de empleo a tiempo parcial maternal: la mayoría de las mujeres tienen una relación eficiente entre empleo y familia a través de un empleo a tiempo parcial.

Está claro que las mujeres poco a poco se han incorporado en el mercado de trabajo, pero no se ha obtenido la igualdad de condiciones en relación con el hombre; detrás de la desigualdad laboral persiste la discriminación, a pesar de que han ido abandonando el rol de cuidadoras del hogar a tiempo completo, pues persiste el hecho de que una mujer se siga responsabilizando de los cuidados y trabajos domésticos (Larrañaga et al., 2012).

2.1.5 Modelos culturales

Existen países limitados en América Latina que toman en consideración los factores culturales que podrían afectar la decisión de participar en el mercado laboral por parte de la mujer; modelos culturales relativos a los roles de género, transmitidos socialmente y por la familia, así como visiones en relación con la responsabilidad atribuida a la mantención del hogar y cuidado de los hijos, condicionan a que la mujer prefiera el trabajo (Rodríguez y Muñoz, 2018).

Uno de los ejemplos de factores culturales es si la religión afectaría la oferta laboral o no, en un estudio realizado por Lehrer (1995), citado en Contreras y Plaza (2007), demostró que en matrimonios con diferente religión existe un incremento en la probabilidad de que la mujer pueda participar en el mercado de trabajo y por otra parte los matrimonios protestantes inducen a una menor probabilidad de participación de la mujer.

En este ámbito de factores culturales se analizan elementos como los prejuicios por el trabajo femenino, la actitud hacia los hijos, la actitud hacia el matrimonio y aspectos de interseccionalidad, que son detallados a continuación.

Prejuicios sobre el trabajo femenino

Es la creencia femenina de que existe una predisposición negativa de participar en el mercado laboral por parte de madres y mujeres casadas; experimentos realizados muestran que las mujeres son más adversas al riesgo y se sobreestiman sus habilidades a comparación con los hombres, por tanto, las normas sociales imponen mayores responsabilidades domésticas para la mujer (González, 2018). Se asevera que una mujer que se queda en casa es mejor madre, el rendimiento escolar de los hijos aumentará y habrá menos probabilidad de que la pareja se separe.

Actitud hacia los hijos

Son conductas orientadas de los padres con respecto a la importancia de sus hijos, en especial considerarlos como obstaculizadores para el desarrollo personal y económico del padre y la madre; se tiene la perspectiva de que tener hijos dentro de un hogar influye en la libertad de los padres, son cargas financieras y restringen las posibilidades de superación de los padres; por otra parte, se tiene la visión de que los hijos adultos son una fuente de ayuda para los padres ancianos (Rodríguez y Muñoz, 2018).

Actitud hacia el matrimonio

Son actitudes conservadoras tradicionales hacia el matrimonio, donde se tiene aseveraciones de que las personas casadas son más felices en relación con las no casadas, las personas que deseen tener hijos deben casarse y que el divorcio es la solución más pertinente cuando no es posible solucionar los problemas de pareja dentro de un hogar (Rodríguez y Muñoz, 2018). Estas actitudes también pueden ser influyentes en la inserción laboral femenina, debido a que la toma de decisiones de la mujer dependerá de su estado civil o de su actitud hacia el matrimonio.

Aspectos de interseccionalidad

Un factor cultural de importancia en la sociedad ecuatoriana es la etnia, donde la participación de los indígenas en el mercado laboral es más limitada; parte de la mano de obra de la población indígena está en trabajos poco valorados y con menores ingresos. A la visión de la sociedad con respecto a los roles de género en una comunidad andina se le añade el factor étnico, el cual inciden en la probabilidad de la participación laboral, ya que por pertenecer a una cultura diferente se manifiesta falta de acceso a servicios sociales, infraestructura, participación social, al mercado financiero, entre otros (Córdor, 2010).

El trabajo de los pueblos indígenas, configurado por desigualdades a las cuales hacen frente y su experiencia en relación a la marginación y colonización se encuentra en una serie de transformaciones, las escasas oportunidades de obtención de ingresos, así como pérdidas de tierras y recursos naturales influyen en la migración de las mujeres y hombres de nacionalidad indígena en un intento de mejorar su situación económica, pero en ocasiones se enfrentan situaciones de extrema vulnerabilidad al migrar a zonas urbanas; por tal razón los hombres y mujeres indígenas, haciendo mayor hincapié en la última, tienen entre dos o tres veces menos probabilidades de llegar a ocupar puestos de empleo estables y de buena calificación (Grupo de trabajo Internacional para Asuntos Indígenas [IWGIA] y OIT, 2021).

Entonces junto a factores de carácter económico se encuentran los elementos culturales que explicarían la inserción laboral femenina, visiones en relación con sus perfiles actitudinales y normas sociales asociadas con la costumbre, han sido poco estudiadas para explicar la decisión de las mujeres en contextos microeconómicos.

2.2 Diferencias de la inserción laboral femenina en el sector urbano y rural

Incorporar a las mujeres al mercado laboral es un desafío persistente, desde un punto de vista macroeconómico aumentar la participación femenina permitiría mejorar la productividad de un país e impulsar el crecimiento económico, mientras que, desde el punto de vista microeconómico ayudaría a las mujeres a ganar voz en la sociedad y de esta manera mejorar la calidad de vida de sus hogares por medio de una mayor inversión en salud y educación (López et al, 2021).

La inserción laboral es diferente en el área urbana y rural, pues, influye de gran manera la oferta de empleo, el comportamiento de las empresas, las características geográficas y sus aspectos culturales. Durante los últimos 30 años se han generado importantes avances para las mujeres tanto en zonas urbanas como en zonas rurales, las razones son diferentes en cada caso ya sea por el alargamiento de la formación académica, la edad o las condiciones de vida (Alario et al, 2008).

Es muy escasa la información sobre el mercado laboral rural y la incidencia de los patrones de género, ya que, el empleo femenino es diverso tanto en el sector agrícola como el no agrícola, sin embargo, la desprotección es un factor común en estos trabajos. En el campo las desventajas estructurales son más rígidas que en las urbes ya que los roles impuestos para hombres son diferentes que para las mujeres, siendo la producción la principal responsabilidad que recae sobre el hombre, mientras que para las mujeres es la reproducción (Valenzuela y Reinecke, 2012).

En las zonas urbanas existe un número limitado de mujeres que cuentan con un trabajo asalariado, sin embargo, la polarización es evidente ya que profesionales, oficinistas, administradoras, poseen educación secundaria o superior, mientras que las trabajadoras de producción no agrícola o agrícola presentan generalmente una educación primaria, son estas quienes realizan labores más pesados y no cualificadas. De acuerdo con Ozbay (1994) la inserción de la mujer en el mercado laboral es limitada, pues, en el área rural las mujeres de edades comprendidas entre 15 a 20 años son solteras y se dedican al cuidado de sus hermanos y la cría de animales, mientras que, a partir de los 20 años contraen matrimonio y se dedican al cuidado de su hogar y la crianza de sus hijos durante muchos años hasta llegar a edades avanzadas, demostrando de esta manera la escasa importancia que le dedican a su desarrollo académico.

Por otro lado, las zonas geográficas juegan un rol importante pues, las mujeres que habitan en áreas rurales tienen menos acceso a tecnologías de la información y comunicación (TIC), limitando de esta manera su formación académica y la posibilidad de encontrar un empleo que le permita desarrollarse económica y socialmente. Las TIC facilitan el desarrollo de teletrabajo, que en la actualidad ha tomado gran relevancia, además de permitir conectar con empresas que buscan receptar información de trabajadores en línea, generando de esta manera una relación directa entre las TIC y el empleo (Ríos, 2021).

Schaner y Das (2016) en su investigación sobre la fuerza laboral en Asia, encuentran que en Indonesia las mujeres de las zonas urbanas han aumentado sus niveles de participación laboral al optar por un trabajo asalariado, mientras que las mujeres del sector rural han disminuido su participación en el mercado laboral por encontrar un empleo informal; para alcanzar este resultado aplicó un análisis de regresión teniendo el índice de empoderamiento de la mujer como variable dependiente, mientras que como variables independientes se encuentran el no empleo, el autoempleo y el salario como variables dicotómicas y otras variables de control.

Del mismo modo MacDonald y Peters (2002) consideran que la distancia del lugar de trabajo a la vivienda es un aspecto importante en la vida laboral femenina de acuerdo con su zona geográfica, pues en el caso de las mujeres urbanas la distancia suele ser más corta lo que le permite mejorar su estabilidad económica y fusionar las actividades del hogar con las del trabajo, estas generalmente cuentan con una mejor educación.

Por otro lado, las mujeres que viven en las zonas rurales suelen tener la necesidad de transportarse desde sus hogares a las zonas generalmente urbanas en donde trabajan (debido a la globalización y avances tecnológicos, la población urbana se ve en la necesidad de migrar a la ciudad), por lo que necesitan de un vehículo que les permita dicho traslado, esto es una de las principales causas para que la mujer abandone su lugar de trabajo y se dedique a la crianza de los niños.

Los hombres de las zonas rurales suelen trabajar por su propia cuenta y las mujeres como trabajadoras familiares no remuneradas en pequeñas explotaciones familiares; de esta forma, los cambios en la importancia de la agricultura y los establecimientos familiares tienen una fuerte influencia en la participación de las mujeres que viven en las zonas rurales cuando los hogares se mudan de áreas rurales a áreas urbanas, los esposos abandonan la agricultura y generalmente encuentran un empleo en áreas urbanas. Sin embargo, las mujeres tienen dificultades para encontrar empleo y, por lo tanto, quedan desempleadas o abandonaron la fuerza laboral. Las mujeres que trabajan en el sector agrícola en áreas rurales carecen de la educación y las habilidades necesarias para integrarse al mercado laboral urbano (Durman, 2020).

CAPÍTULO III

3. METODOLOGIA

3.1 Método, tipo y diseño de la investigación

La investigación fue deductiva, descriptiva, documental y de campo. En primer lugar, porque se trata de partir de los modelos de inserción laboral femenina, abordados en la revisión documental, para analizar los resultados obtenidos; en segundo lugar, dado que el tratamiento de los datos parte de un análisis exploratorio que permite la caracterización de la muestra en función de sus aspectos generales. Por último, la investigación requirió la recopilación de información mediante la aplicación de un instrumento que implicó un enfoque de trabajo de campo con datos primarios en el cantón Guamote.

3.2 Técnicas de recolección de Datos

La técnica de la encuesta es ampliamente utilizada en procedimientos de investigación, la cual ha permitido que se pueda obtener y elaborar datos rápidos y eficaces; se recolectó información aplicando una encuesta de forma presencial y directa en el cantón Guamote.

En cuanto al instrumento utilizado fue un formato de cuestionario de encuesta, conformado por preguntas generales para conocer información demográfica, información laboral y de desempleo de mujeres del cantón, utilizadas por varios estudios; con respecto a la sección de los aspectos culturales se emplearon planteamientos similares a los propuestos por los autores Rodríguez y Muños (2018), donde se generan los índices de “prejuicios hacia el trabajo femenino”, “interseccionalidad” y la “actitud hacia los hijos”, conformada por ítems medidos con la escala de Likert, donde el valor 1 presenta estar totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo; posteriormente esta escala fue estandarizada a valores entre 0 y 1 tal como sugieren los autores.

3.3 Población de estudio y tamaño de muestra

Población

El cantón Guamote está conformado por 58.291 habitantes de acuerdo con las proyecciones poblaciones del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo al año 2022, de los cuales 29.003 son hombres y 29.288 mujeres; la PEA del cantón es de 19.277, siendo 8.645 la PEA femenina (para la misma fecha).

Muestra

Considerando el tamaño de la PEA femenina del Cantón, se estimó el tamaño de la muestra para poblaciones finitas, con un 95% de confianza y un 10% de error, de acuerdo con el siguiente calculo:

$$n = \frac{k^2 N p q}{e^2 (N - 1) + K^2 p q} = 264$$

$$k = \text{Nivel de confianza} = 95\% = 1,96$$

$$N = \text{Tamaño de la población} = 8.645$$

$$p = \text{Probabilidad de éxito} = 0,5$$

$$q = \text{Probabilidad de fracaso} = 0,5$$

$$e = \text{Error de estimación} = 10\%$$

$$n = \text{Tamaño de muestra} = 264$$

De la muestra obtenida se estratificó para las tres parroquias pertenecientes al cantón Guamate, Matriz, Palmira y cebadas, los valores respectivos se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 1

Muestreo estratificado del cantón Guamate

Parroquias	Muestra	Urbano	Rural
Cebadas	48		
Matriz	144		
Palmira	72	144	120
Total	264		

Nota: Elaboración propia en base a los datos publicados por el INEC

Como resultados se tiene que en la zona Urbana se aplicaron 144 encuestas y en la zona Rural 120 encuestas, distribuidas entre Cebadas y Palmira.

3.4 Hipótesis

- a) Las mujeres con un nivel de educación bajo tienen menos probabilidades de participar en el mercado laboral en comparación con las mujeres con un alto nivel de educación.
- b) La participación de las mujeres en el mercado de trabajo está influenciada por los factores culturales.

3.5 Métodos de análisis, y procesamiento de datos.

Para el análisis de los datos se empleó un modelo de regresión logística binaria (logit) el cual permite conocer la relación existente entre una variable dependiente cualitativa dicotómica y una o más variables independientes explicativas. Permite predecir la probabilidad de la participación femenina en el mercado en función de las variables explicativas o independientes.

El modelo de regresión logística según Gujarati y Porter (2010) presenta una distribución de probabilidades de la siguiente forma:

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

También se puede expresar como:

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-Z_i}} = \frac{e^Z}{1 + e^Z} \quad (2)$$

Donde $Z_i = \beta_1 + \beta_2 X_i$.

A la ecuación anterior se conoce como función de distribución lógica, donde Z_i se encuentra dentro del rango de $-\infty$ a $+\infty$, y el término P_i se encuentra dentro de un rango entre 0 y 1. Pero esto demuestra que existe un problema de estimación de las probabilidades a través de procedimientos habituales, entonces si P_i es la probabilidad de ocurrencia de un evento, entonces $(1 - P_i)$ la probabilidad de no ocurrencia, por tanto:

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

También se puede expresar:

$$\frac{P_i}{1 - P_i} = \frac{1 + e^Z}{1 + e^{-Z}} = e^{Z_i} \quad (4)$$

Ahora $P_i/(1 - P_i)$ es la razón de probabilidades en favor de tener la ocurrencia de un evento, posteriormente se procede a tomar el logaritmo natural de la última ecuación:

$$L_i = \ln\left(\frac{P_i}{1-P_i}\right) = Z_i \quad (5)$$

$$= \beta_1 + \beta_2 X_i \quad (6)$$

Donde L , es el logaritmo de la razón de probabilidades, no es lineal solo en X sino también en los parámetros, L tiene el nombre de logit, y de aquí el nombre de **modelo logit**.

$$L_i = \ln\left(\frac{P_i}{1-P_i}\right) = \beta_1 + \beta_2 X_i \quad (7)$$

Donde:

Si, $L_i = \ln\left(\frac{1}{0}\right) =$ ocurrencia del evento

Si, $L_i = \ln\left(\frac{0}{1}\right) =$ ausencia del evento

$\beta =$ parámetros de las variables independientes

$X_i =$ variables independientes

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Contextualización del estudio

La identidad cultural de un pueblo se define al fusionar componentes propios y extranjeros, dando paso al sentido de pertenencia que se va desarrollando de manera individual y colectiva, entre los aspectos que influyen en este proceso tenemos a la lengua, relaciones sociales, costumbres, comportamientos colectivos tanto en valores como en creencias. En la actualidad los pobladores del cantón Guamote aún mantienen su vestimenta, alimentación, vivienda y lenguaje de la cultura Puruhá, sin embargo, se puede encontrar la mezcla del español y el *kichwa* en la población joven (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013).

De acuerdo con el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del cantón Guamote (2022), se acentúan grupos de diferentes nacionalidades en donde, su mayor población es *kichwa* descendientes del pueblo Puruhá, población mestiza y cierta población blanca, mulatos y afroamericanos. Se encuentra conformada por tres parroquias, una urbana (La Matriz) y dos rurales (Cebadas y Palmira).

El 84% de la PEA se dedica a la agricultura y ganadería, seguido de un 3,90% a la construcción y un 3% al comercio. Entre sus principales cultivos están las papas, los chochos, las habas, el trigo y la cebada y toda clase de hortalizas, mientras que en la cría de animales se encuentran al ganado bovino, ovino, aves de corral y diversidad de animales silvestres (Contrato Social por la Educación Plan Internacional Ecuador, 2016).

Dentro de las fiestas tradicionales del cantón y que forman parte de su cultura se encuentra el carnaval guamoteño, que se denomina un acto social y religioso en donde toda su población participa, por lo que fue declarado Patrimonio Cultural Inmaterial por la UNESCO. Esta fiesta se destaca por su celebración con los denominados reyes, los cuales son los encargados de la fiesta y que representan a la forma de celebración indígena y hacendaria, rindiéndole culto a San Carlos, deidad que también es indígena y representante del cantón y de las fiestas (León, 2011).

4.2 Características de la muestra

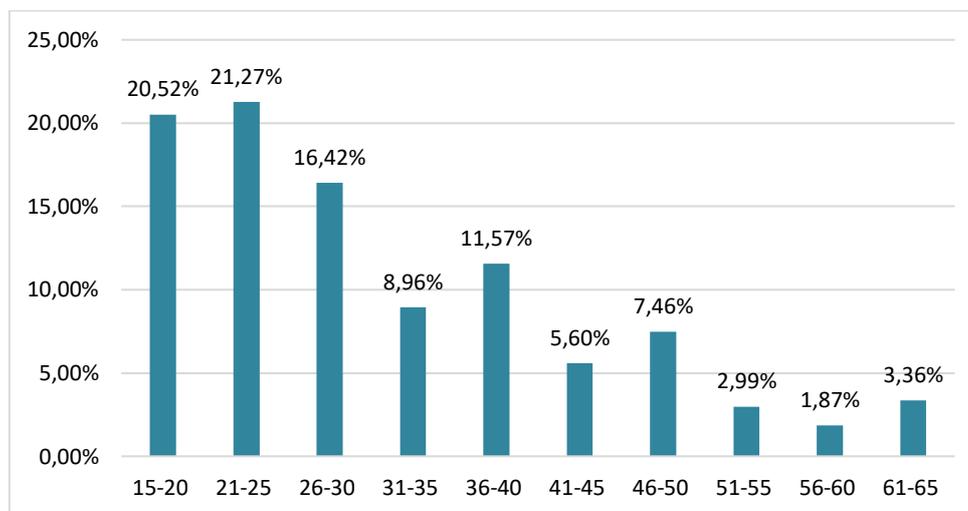
Tal como se explicó en la sección de metodología, la muestra consideró a la parroquia matriz que representó el 55,22%, seguida de las parroquias rurales: Palmira con el 26,87% y Cebadas con un 17,91%.

Para dar cumplimiento a los objetivos específicos, los resultados se han dividido en tres secciones, la primera asociada con la caracterización de la muestra en función de variables sociodemográficas como la edad, el estado civil, el nivel educativo, la situación de empleo o desempleo, así como el número de hijos; la segunda vinculada con la situación laboral, la tercera la valoración de los factores culturales y, por último, la estimación del modelo.

En lo que respecta a la edad, el 21,27% se encuentra en un rango de 21 a 25 años, seguido del 20,52% que representa las edades comprendidas entre los 15 a 20 años; de la misma manera el 16,42% tiene entre 26 a 30 años, el 11,57% representa a las encuestadas que se encuentran entre los 36 a 40 años, el 8,96% se ubica entre los 31 a 35 años, el 7,46% entre 46 a 50 años, el 5,60% entre 41 y 45 años, el 3,36% entre 61 a 65 años, el 2,99% entre 51 a 55 años, mientras que el 1,87% que representa la proporción más baja en las encuestas se encuentran en un rango de 56-60 años (Figura 1).

Figura 1

Edades de las mujeres encuestadas en el cantón Guamote año 2022.



Nota. Elaboración por los autores en base a la encuesta realizada a las mujeres del cantón Guamote año 2022

Por otro lado, el 52,99% de las encuestadas mencionan que se encuentran casadas, mientras que 38,81% se encuentran solteras, el 3,73% mantiene una unión libre, seguidas del 3,36% que se encuentran divorciadas; escasamente el 1,12% son viudas.

De la misma manera, del total de mujeres encuestadas el 79,10% mencionan que no son jefes del hogar, es decir, dependen de una persona que provee ingresos para su hogar, mientras que el 20,90% de mujeres encuestadas son jefas de hogar, por tanto, sus hijos dependen de sus actividades e ingresos diarios.

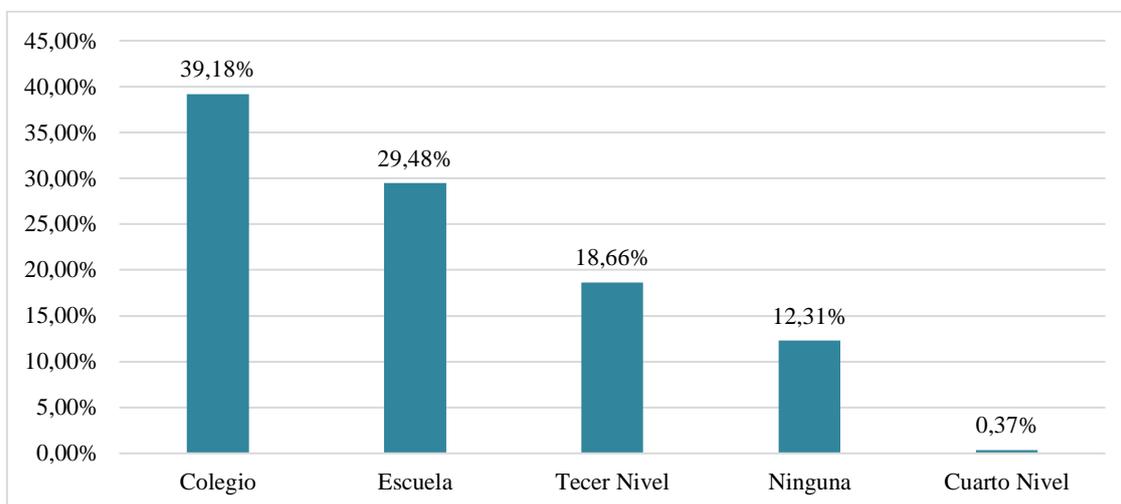
Con respecto a esta pregunta, el 36,94% de las encuestadas mencionan no tener hijos, seguidos de mujeres que dicen tener de 1 a 2 hijos (33,96% de la muestra), el 16,42% indican tener de 3 a 4 hijos, mientras que el 12,69% dicen tener 5 o más de 5 hijos. Del 100% de las encuestadas, el 86,57% se consideran indígenas, mientras que el 13,43% se considera mestizo, tal como era de esperarse en función de las características generales del territorio.

Del 100% de encuestadas el 39,18% mencionan que sus estudios llegan hasta colegio (bachillerato) y el 29,48% mencionan que estudiaron hasta la escuela (primaria). El 18,66% se

encuentran estudiando el tercer nivel, seguidos del 12,31% que no estudió, mientras que el 0,37% se encuentran estudiando el cuarto nivel (Figura 2).

Figura 2

Nivel de educación de las mujeres en el cantón Guamote año 2022.



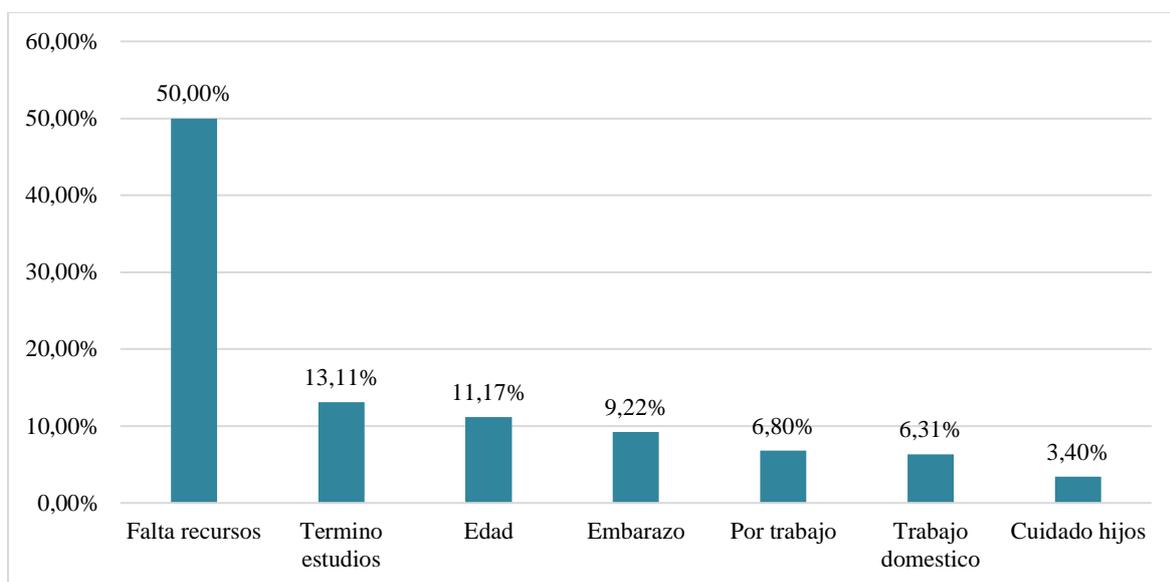
Nota. Elaboración por los autores en base a la encuesta realizada a las mujeres del cantón Guamote año 2022

A partir de estos resultados, se evidencia que el 76,87% no se encuentran estudiando al momento de la aplicación del instrumento, frente a un 23,13% que si se encuentran estudiando.

En lo que respecta a la razón por la cual se abandonó el estudio, se puede mencionar que el 50% de las encuestadas ha dejado los estudios por falta de recursos, seguidas del 13,11% que mencionan que fue el resultado de la culminación de la etapa de formación (graduación), frente al 11,17% que indica a la edad como factor para dejar de estudiar, el 9,22% plantea que el abandono de los estudios fue por embarazo, el 6,80% por trabajo, el 6,31% por actividades o trabajo doméstico, mientras que el 3,40% menciona por el cuidado de los hijos (Figura 3).

Figura 3

Razones por las cuales las mujeres no se encuentran estudiando en el cantón Guamote.



Nota. Elaboración por los autores en base a la encuesta realizada a las mujeres del cantón Guamote año 2022

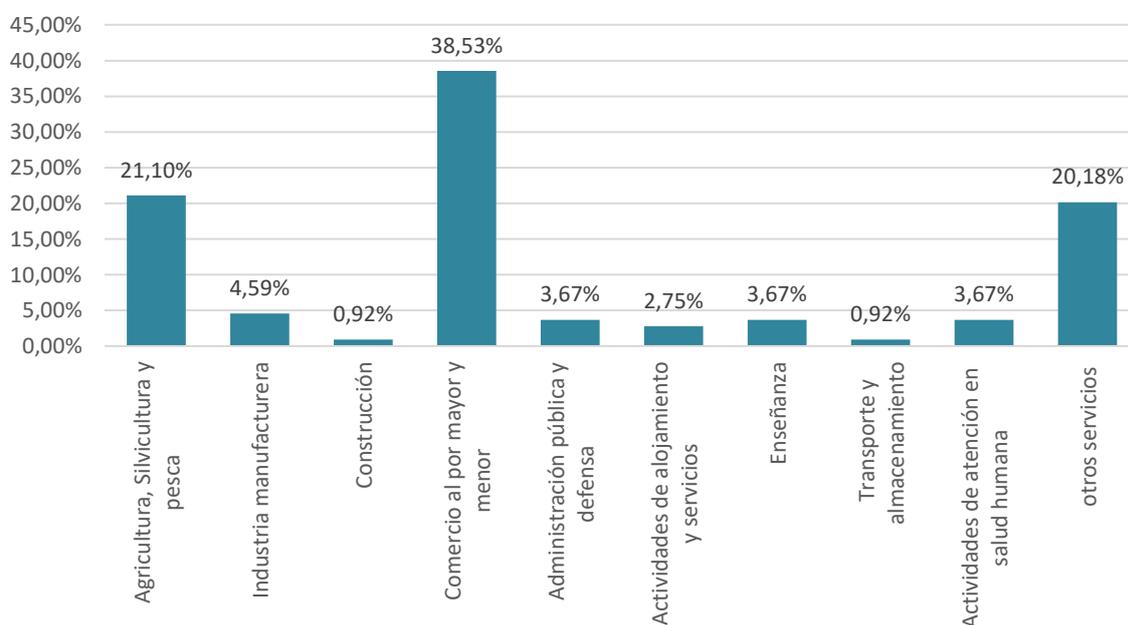
4.3 Situación de empleo/desempleo

En lo que respecta a la sección relacionada con el mercado laboral el 58,96% menciona no tener experiencia laboral, frente el 41,04% que si cuenta con experiencia laboral. Específicamente las mujeres que cuentan con experiencia laboral indican que en promedio poseen 7 años de experiencia, siendo el mínimo un año y el máximo 50 años.

De las mujeres encuestadas en el cantón Guamote el 59% no se encuentran laborando, no están inmersas en algún tipo de trabajo donde se les pague por sus servicios prestados, mientras tanto el 41% si se encuentra laborando en sectores donde pueden generar ingresos; las actividades más comunes son las mostradas en la figura 4.

Figura 4

Actividades a las que se dedican las mujeres del cantón Guamote año 2022.



Nota. Elaboración por los autores en base a la encuesta realizada a las mujeres del cantón Guamote año 2022

De la población que se encuentra laborando el 38,53% se dedica al comercio al por mayor y menor, ya sea de alimentos, de vestimenta u otros tipos de bienes; mientras tanto el 21,1% y el 20,18% se dedican a actividades de “agricultura, silvicultura y pesca” y “otros tipos de servicios” respectivamente.

Un 63% de las mujeres que se encuentran trabajando reciben ingresos menores al salario básico, en relación con un 25% que reciben cifras iguales al salario básico y un 11% que perciben ingresos superiores al salario básico.

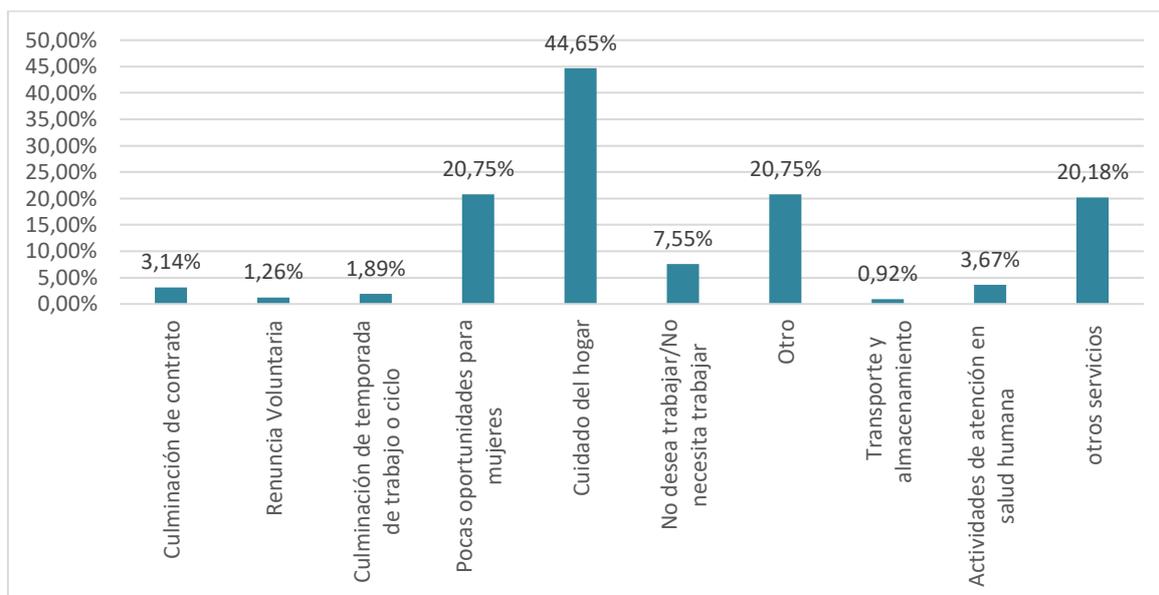
De la población que genera ingresos un 55% de mujeres mencionan que no son suficientes para cubrir sus necesidades, en relación con un 22% que mencionan que sus ingresos si son suficientes para cubrir sus necesidades. Se evidencia de esta forma que las mujeres que cuentan con un trabajo perciben un salario bajo por lo cual no pueden cubrir los gastos del hogar completamente.

En relación con las horas de trabajo aproximadamente el 55% de mujeres trabajan más de 8 horas; un 29% trabaja 8 horas y un 14% trabaja menos de las 8 horas. Como la mayoría de las mujeres se encuentran trabajando en actividades relacionadas al comercio, un 75% de las mujeres no cuentan con ningún tipo de seguro social, solamente un 9% cuenta con seguro social campesino y un 15% con el seguro general obligatorio. Adicional el 77% de mujeres mencionan que no cuentan con ningún tipo de beneficios laborales.

Con respecto a las razones del desempleo, son variadas y relacionadas no solo a las características del mercado laboral como contratos o empleos cíclicos, sino a características y condiciones familiares, tal y como se muestra en la figura 5.

Figura 5

Razones por las cuales las mujeres del cantón Guamote no se encuentran inmersas en el mercado laboral.

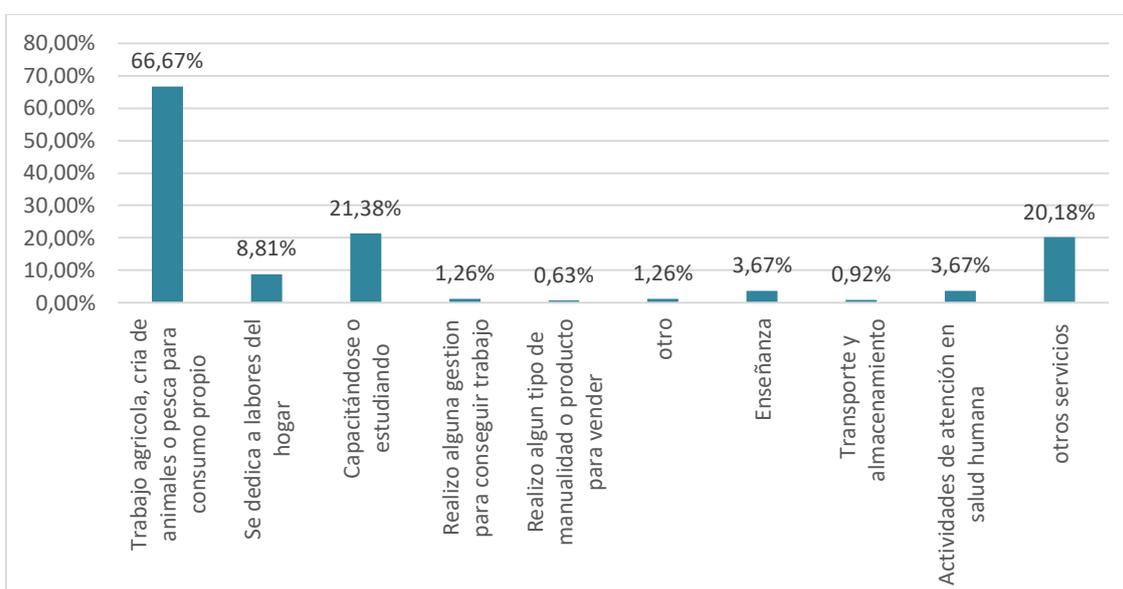


Nota. Elaboración por los autores en base a la encuesta realizada a las mujeres del cantón Guamote año 2022

Aproximadamente el 44% de mujeres mencionan que no se encuentran laborando porque se dedican al cuidado del hogar, acompañado de un 20% que no están trabajando porque existe pocas oportunidades para las mujeres; un 20% indica que los motivos de no encontrarse laborando son otros diferentes a los indicados en el instrumento. Las razones de menor incidencia son la renuncia voluntaria, culminación de temporada de trabajo y la culminación de contratos, que representan el 1,26%, 1,89% y 3,14% respectivamente. La población de mujeres que no se encuentra laborando se ha dedicado a realizar algunas actividades las cuales se detallan en la figura 6.

Figura 6

Actividades que se encuentran realizando las mujeres que no se encuentran laborando



Nota. Elaboración por los autores en base a la encuesta realizada a las mujeres del cantón Guamote año 2022

De este grupo de mujeres no ocupadas, el 66% han realizado trabajos agrícolas, cría de animales o pesca para consumo propio y no para generar algún tipo de ingresos, un 21% se encuentra capacitándose o estudiando y un 8% se dedica solamente a labores del hogar. Estos datos demuestran que un porcentaje importante de mujeres que no están laborando a cambio de ingresos, se encuentran realizando trabajos en el campo, para consumo familiar, en donde invierten todo su tiempo y mencionan que es un trabajo duro de realizar.

Del grupo que no se encuentra trabajando, el 74,21% mencionan que si estuviesen disponibles para participar en el mercado laboral, mientras tanto la diferencia de aquel grupo que es aproximadamente el 25% mencionan que no estarían disponibles para trabajar, esto por distintas razones, ya sea por la edad, por la falta de experiencia, por el cuidado a los hijos, entre otras.

En relación con lo antes mencionado el 61,01% refiere que no se encuentra buscando trabajo y solamente el 38,99% se encuentra buscando algún tipo de empleo, dentro de este porcentaje el 15% a buscado trabajo hace menos de seis meses, el 5% hace seis meses y el 18% hace más de seis meses.

4.4 Valoración de los factores culturales

Para la valoración de los factores culturales se consideran 14 planteamientos, propuestos en el estudio de Rodríguez y Garcés (2018), que permitieron analizar los prejuicios

por el trabajo femenino, la actitud hacia los hijos y aspectos de interseccionalidad. Los resultados para cada planteamiento en función de la escala de respuesta, donde 1 es totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo, se muestran en la tabla 2.

Tabla 2

Medias estadísticas de los aspectos culturales en el cantón Guamote, año 2022

Ítems sobre los aspectos culturales	1	2	3	4	5
1.- Solamente los hombres son encargados de generar ingresos para el hogar	33,21%	52,61%	2,99%	5,60%	5,60%
2.- Las mujeres rinden al nivel del hombre en el trabajo	10,82%	22,01%	11,19%	31,72%	24,25%
3.- Si la mujer no trabaja, los hijos tienen un mejor cuidado	14,93%	13,06%	24,63%	34,70%	12,69%
4.- Para que una pareja se separe, es porque la mujer trabaja	21,64%	36,94%	26,87%	9,70%	4,85%
5.- Ver a los hijos crecer es una gran satisfacción en la vida	1,87%	0,75%	5,60%	53,73%	38,06%
6.- Tener hijos influye en la libertad de los padres	7,09%	37,31%	20,52%	19,78%	15,30%
7.- Los hijos son una carga financiera para los padres	15,67%	25,75%	22,76%	27,99%	7,84%
8.- Es importante tener hijos dentro un hogar	2,61%	3,73%	11,19%	53,36%	29,10%
9.- Los hijos adultos son importantes para ayudar a los padres ancianos	1,87%	1,49%	9,70%	50,75%	36,19%
10.- Existe pocas oportunidades de empleo para una mujer	2,61%	8,58%	20,15%	51,12%	17,54%
11.- Cree que por ser una mujer indígena disminuye aún más la oportunidad de laborar	4,48%	11,57%	17,54%	43,66%	22,76%
12.- La remuneración de una mujer indígena es diferente a la de mujeres pertenecientes a otra etnia	2,99%	13,06%	31,34%	37,31%	15,30%
13.- Existe discriminación laboral por ser mujer	1,49%	7,84%	20,90%	51,12%	18,66%
14.- Una mujer indígena tiene mayor discriminación en el trabajo	4,48%	5,60%	19,03%	41,04%	29,85%

Nota. Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

Con respecto a la dimensión de prejuicios sobre el trabajo femenino, del total de la muestra encuestada se puede mencionar que el primer planteamiento “Solamente los hombres son encargados de generar ingresos para el hogar”, el 52,61% se encuentra en desacuerdo,

seguido del 5,60% de acuerdo, mientras que el 2,99% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo.

En el planteamiento de si “las mujeres rinden al nivel del hombre en el trabajo” se encuentra que el 31,72% de mujeres encuestadas están de acuerdo, seguidas del 22,01% en desacuerdo, mientras que el 11,19% dicen no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Es importante indicar que en este planteamiento varias mujeres mencionaron estar en desacuerdo, pero porque en las zonas urbanas las mujeres consideran que rinden más que los hombres en el trabajo de campo.

En lo que respecta a la propuesta de “Si la mujer no trabaja, los hijos tienen un mejor cuidado”, el 34,70% mencionaron estar de acuerdo, el 24,63% establecen no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 14,93% se encuentra totalmente en desacuerdo.

En cuanto a si “Para que una pareja se separe, es porque la mujer trabaja” las encuestadas respondieron en un 36,94% que se encontraban en desacuerdo, el 26,87% se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo pues depende de la pareja o al no encontrarse en una relación sentimental desconocen de este tema y el 9,70% dicen encontrarse de acuerdo.

En lo que respecta a la dimensión de actitud frente a los hijos se plantea si “Ver a los hijos crecer es una gran satisfacción en la vida”, el 53,73% de las encuestadas mencionaron estar de acuerdo, seguido del 5,60% ni de acuerdo ni en desacuerdo pues, al no tener hijos no conocen de eso, el 0,75% dicen estar en desacuerdo pues prefieren que sus hijos se mantengan pequeños, pues, al cumplir cierta edad se van de la casa, lo que les genera mucha tristeza, ya que en ocasiones sus hijos han abandonado a sus padres.

La pregunta “Tener hijos influye en la libertad de los padres” el 37,31% dicen encontrarse en desacuerdo, el 20,52% mencionan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 19,78% se encuentra de acuerdo.

En lo que respecta a la pregunta “Los hijos son una carga financiera para los padres” el 27,99% menciona estar de acuerdo, ya que gran parte de sus ingresos lo destinan a la crianza de sus hijos, el 25,75% dicen estar en desacuerdo pues ellos destinan cierta cantidad de dinero en el cuidado de los hijos con gran cariño, el 22,76% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, pues, no tiene hijos a quién destinar sus ingresos.

En relación con la pregunta “Es importante tener hijos dentro de un hogar” aproximadamente el 53% de mujeres está de acuerdo y un 3,73% en desacuerdo; de esta forma la mayoría de las mujeres sienten la importancia de que en un hogar es primordial tener hijos.

En el planteamiento de si “Los hijos adultos son importantes para ayudar a los padres ancianos”, el 50% de mujeres respondieron que si están de acuerdo, seguido de un 36% de mujeres que mencionan que están totalmente de acuerdo. Esto evidencia que las mujeres están de acuerdo en que cuando sus hijos crezcan serán de gran ayuda cuando ellas hayan envejecido y estarán a su cuidado.

En cuanto a la dimensión de interseccionalidad se consideran planteamientos como “Existe pocas oportunidades de empleo para una mujer” a lo cual el 51% de mujeres respondieron que estaban de acuerdo y un acumulado de aproximadamente el 11% respondió que estaban en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Dejando claro que a criterio de las mujeres son evidente las pocas oportunidades de empleo que posee una mujer Guamoteña.

Con respecto a la pregunta si “Cree que por ser una mujer indígena disminuye aún más la oportunidad de laborar”, el 22,76% y el 43,76% de mujeres respondieron que están totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente, haciendo alusión a que una mujer indígena tiene menos probabilidades de tener oportunidades de empleo.

En relación con la pregunta si “la remuneración de una mujer indígena es diferente a la de mujeres pertenecientes a otra etnia”, un 37% de mujeres respondieron que si estaban de acuerdo y un 31% de mujeres respondieron que no estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo; demostrando que para un grupo de mujeres las remuneraciones son diferentes para las mujeres indígenas.

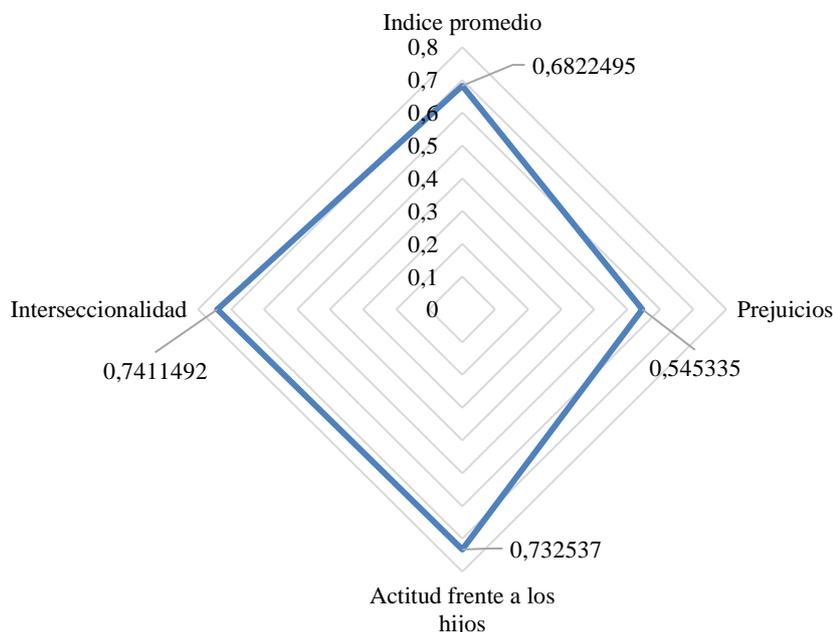
Al realizar la pregunta “existe discriminación laboral por ser mujer”, el 51% respondió que está de acuerdo, un 18% que está totalmente de acuerdo y un acumulado del 9% respondió que estaba en desacuerdo y totalmente en desacuerdo; lo cual permite entender que existe discriminación en el mercado laboral del cantón Guamate.

En la última pregunta realizada donde se menciona si “Una mujer indígena tiene mayor discriminación en el trabajo” un 41% de mujeres mencionaron que si estaban de acuerdo, y un aproximado del 29% respondieron que están totalmente de acuerdo, por lo contrario, un 4% y un 5% de mujeres respondieron que estaban totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente. Esto demuestra que la mujer indígena sufre un mayor tipo de discriminación.

Para los factores culturales se construyeron tres índices, uno para cada dimensión estructurada en una escala tipo Likert, estos índices se encuentran estandarizados para medirlos de manera que se puedan comparar por medio de una transformación que da lugar a una variable continua que transita de 0 a 1 con independencia del número de ítems que contenga (Rodríguez y Muñoz, 2018). Es importante mencionar en este punto que para la elaboración de los índices que inicialmente era en la escala de Likert de 1 a 5, se realizó un ajuste de 0 a 1 para un mejor manejo de los datos, por medio del programa Stata16.

Figura 7

Valoración de los índices que componen los factores culturales, así como el índice global.



Nota. Elaboración por los autores en base a la encuesta realizada a las mujeres del cantón Guamote año 2022

El primer factor cultural considerado es el “Índice de Prejuicios sobre el trabajo Femenino” que pretende conocer la manifestación ya sea positiva o negativa de las mujeres que se encuentran trabajando y las que se encuentran casadas, en donde, se realizan preguntas tales como: “Solamente los hombres son encargados de generar ingresos para el hogar”, “Las mujeres rinden al nivel del hombre en el trabajo”, “Si la mujer no trabaja, los hijos tienen un mejor cuidado”, “Para que una pareja se separe, es porque la mujer trabaja”. Los valores asignados son 1 ante las creencias más prejuiciadas hacia el trabajo femenino y cercano a 0 cuando sea lo contrario. En la figura 7 se puede observar que el valor de este factor es de 0,545335 encontrándose más cerca de 1 reflejando que las mujeres del cantón Guamote viven bajo ciertos prejuicios que influyen en la búsqueda de trabajo que les permita mejorar su situación económica, impidiendo su empoderamiento en el ámbito laboral.

Por otro lado, el “Índice de Actitud hacia los hijos” busca conocer la importancia que tienen los hijos en la vida de los padres, sea como impulsador o como obstaculizador del desarrollo económico y personal de sus progenitores, para lo cual se realizaron planteamientos como “Ver a los hijos crecer es una gran satisfacción en la vida”, “Tener hijos influye en la libertad de los padres” “Los hijos son una carga financiera para los padres”, “Es importante tener hijos dentro un hogar”, “Los hijos adultos son importantes para ayudar a los padres ancianos”, este índice toma valores cercanos a 1 cuando las respuestas son favorables hacia los hijos y cercano a 0 en caso contrario. En la figura 7 se observar un valor de 0,732537 siendo

este un valor muy cercano a 1, lo que muestra la actitud positiva de las mujeres de cantón en tener hijos cuando se contrae matrimonio, lo que puede considerarse como un factor limitante de la inserción laboral.

El “Índice de Aspectos de interseccionalidad” busca conocer las desigualdades que perciben las mujeres del cantón para lo cual se realizaron los siguientes planteamientos “Existe pocas oportunidades de empleo para una mujer”, “Cree que por ser una mujer indígena disminuye aún más la oportunidad de laborar”, “La remuneración de una mujer indígena es diferente a la de mujeres pertenecientes a otra etnia”, “Existe discriminación laboral por ser mujer”, “Una mujer indígena tiene mayor discriminación en el trabajo”, obteniendo un resultado promedio de 0,7411492 al igual que los índices anteriores nos muestra su acercamiento a 1, lo que refleja la existencia de desigualdades laborales para las mujeres del cantón.

Finalmente se pudo evidenciar un índice promedio general de estos tres factores culturales de 0,6822495 cercano a 1, mostrando la influencia de estos en el mercado laboral femenino en el cantón Guamote lo que se podría convertirse en un obstáculo en el desarrollo económico y personal de la mujer.

4.5 Diferencias estadísticas de los factores culturales a partir de variables sociodemográficas

Para identificar diferencias en el comportamiento cultural a partir de algunas variables sociodemográficas, se realizó un contraste de hipótesis para diferencias de medias, que plantean dos hipótesis, la nula (H_0): no hay diferencias y la alternativa (H_1): existencia de diferencias; para aceptar o rechazar las hipótesis dependerá de los valores del contraste de hipótesis, los valores deberán estar debajo del 0,1 para rechazar la H_0 y superiores a 0,1 para aceptar la H_1 .

Se partió de identificar diferencias estadísticamente significativas en las respuestas a los planteamientos anteriores, considerando las mujeres que trabajan y las que no, con lo cual se espera que aquellas que trabajan obtengan un mejor resultado que aquellas que no lo hacen y éste sea estadísticamente significativo al menos al 10%, tal y como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3*Variaciones promedio de los aspectos culturales comprobados por empleo o desempleo.*

Aspectos culturales	Mujeres Laborando		Diferencia	
	No	Si		
1.- Solamente los hombres son encargados de generar ingresos para el hogar	1.9874	1.9633	0,0241	
2.- Las mujeres rinden al nivel del hombre en el trabajo	3.3773	3.3486	0,0287	
3.- Si la mujer no trabaja, los hijos tienen un mejor cuidado	3.2264	3.0917	0,1346	
4.- Para que una pareja se separe, es porque la mujer trabaja	2.4088	2.3669	0,0418	
5.- Ver a los hijos crecer es una gran satisfacción en la vida	4.1761	4.3669	-0,1908	**
6.- Tener hijos influye en la libertad de los padres	2.9496	3.0458	-0,0961	
7.- Los hijos son una carga financiera para los padres	2.8050	2.9541	-0,1490	
8.- Es importante tener hijos dentro un hogar	4.0566	3.9816	0,0749	
9.- Los hijos adultos son importantes para ayudar a los padres ancianos	4.1823	4.1743	0,0080	
10.- Existe pocas oportunidades de empleo para una mujer	3.6477	3.8348	-0,1870	*
11.- Cree que por ser una mujer indígena disminuye aún más la oportunidad de laborar	3.6918	3.6788	0,0129	
12.- La remuneración de una mujer indígena es diferente a la de mujeres pertenecientes a otra etnia	3.4716	3.5137	-0,0420	
13.- Existe discriminación laboral por ser mujer	3.7798	3.7706	0,0092	
14.- Una mujer indígena tiene mayor discriminación en el trabajo	3.9119	3.7889	0,1229	

Nota. Significativa al 1% ***, al 5% **, al 10% *.

Con respecto a la diferencia de medias en las preguntas 5 y 10 se rechaza la hipótesis nula, por lo cual en aquellas preguntas relacionadas a las actitudes de los hijos y a la interseccionalidad existen diferencias en las respuestas de las mujeres que se encuentran inmersas o no inmersas en el mercado laboral.

De manera que las mujeres que están trabajando consideran con obstáculos para la inserción laboral femenina las limitaciones en acompañar el crecimiento de los hijos, al igual que las oportunidades laborales; si bien en el resto de los planteamientos existen diferencias en las valoraciones, éstas no son estadísticamente significativas.

Tabla 4

Valoraciones promedio de los aspectos culturales comparados por etnia.

Aspectos Culturales	Etnia		Diferencia	
	Indígena	Mestiza		
1.- Solamente los hombres son encargados de generar ingresos para el hogar	2,0474	1,5277	0,5196	***
2.- Las mujeres rinden al nivel del hombre en el trabajo	3,2672	4,0000	-0,7327	***
3.- Si la mujer no trabaja, los hijos tienen un mejor cuidado	3,2456	2,6944	0,5512	***
4.- Para que una pareja se separe, es porque la mujer trabaja	2,4741	1,8611	0,6130	***
5.- Ver a los hijos crecer es una gran satisfacción en la vida	4,2586	4,2222	0,0363	
6.- Tener hijos influye en la libertad de los padres	2,9525	3,2222	-0,2696	
7.- Los hijos son una carga financiera para los padres	2,8146	3,1944	-0,3797	**
8.- Es importante tener hijos dentro un hogar	4,1422	3,2777	0,8644	***
9.- Los hijos adultos son importantes para ayudar a los padres ancianos	4,2500	3,7222	0,5277	***
10.- Existe pocas oportunidades de empleo para una mujer	3,6465	4,2222	-0,5756	***
11.- Cree que por ser una mujer indígena disminuye aún más la oportunidad de laborar	3,7456	3,3055	0,4401	**
12.- La remuneración de una mujer indígena es diferente a la de mujeres pertenecientes a otra etnia	3,5301	3,2222	0,3079	**
13.- Existe discriminación laboral por ser mujer	3,7413	4,0000	-0,2586	*
14.- Una mujer indígena tiene mayor discriminación en el trabajo	3,9267	3,4444	0,4822	***

Nota. Significativa al 1% ***, al 5% **, al 10% *.

De la misma manera con respecto a las afirmaciones “Los hijos son una carga financiera para los padres”, “Cree que por ser una mujer indígena disminuye aún más la oportunidad de laborar”, “La remuneración de una mujer indígena es diferente a la de mujeres pertenecientes a otra etnia”, si existen diferencias significativas al menos al 5% entre las mujeres indígenas y mestizas especialmente en la parte financiera.

Por otro lado, en la afirmación “Existe discriminación laboral por ser mujer” se evidencia al menos al 10% una diferencia en la percepción de discriminación laboral en contra de las mujeres indígenas frente a las mestizas.

Finalmente, en relación con las afirmaciones “Ver a los hijos crecer es una gran satisfacción en la vida”, “Tener hijos influye en la libertad de los padres”, no es posible rechazar la hipótesis nula, es decir, tanto las mujeres indígenas y mestizas concuerdan en las responsabilidades que acarrear ambas al momento de tener hijos.

Con relación a las respuestas promedio de las mujeres que son jefes de hogar en comparación con aquellas que no lo son, en las preguntas 5, 6, 7 y 12 se rechazan la hipótesis nula de ausencia de diferencias, siendo mejor valorada los planteamientos relacionados con las actitudes hacia los hijos y los aspectos de interseccionalidad por parte de las mujeres que ocupan el papel de jefes de hogar (tabla 5).

Tabla 5

Valoraciones promedio de los aspectos culturales comparados por ser o no jefe de hogar.

Aspectos culturales	Mujeres jefas de hogar		Diferencia	
	No	Si		
1.- Solamente los hombres son encargados de generar ingresos para el hogar	2,0047	1,8750	0,1297	
2.- Las mujeres rinden al nivel del hombre en el trabajo	3,3867	3,2857	0,1010	
3.- Si la mujer no trabaja, los hijos tienen un mejor cuidado	3,2169	3,0000	0,2169	
4.- Para que una pareja se separe, es porque la mujer trabaja	2,3773	2,4464	-0,0690	
5.- Ver a los hijos crecer es una gran satisfacción en la vida	4,2028	4,4464	-0,2435	**
6.- Tener hijos influye en la libertad de los padres	2,9339	3,1964	-0,2624	*
7.- Los hijos son una carga financiera para los padres	2,7641	3,2500	-0,4858	***
8.- Es importante tener hijos dentro un hogar	4,0188	4,0535	-0,0347	
9.- Los hijos adultos son importantes para ayudar a los padres ancianos	4,1556	4,2678	-0,1121	
10.- Existe pocas oportunidades de empleo para una mujer	3,7122	3,7678	-0,0555	
11.- Cree que por ser una mujer indígena disminuye aún más la oportunidad de laborar	3,6839	3,6964	-0,0124	
12.- La remuneración de una mujer indígena es diferente a la de mujeres pertenecientes a otra etnia	3,4386	3,6785	-0,2398	*
13.- Existe discriminación laboral por ser mujer	3,7547	3,8571	-0,1024	
14.- Una mujer indígena tiene mayor discriminación en el trabajo	3,8490	3,9107	-0,0616	

Nota. Significativa al 1% ***, al 5% **, al 10% *.

El promedio de las respuestas hacia preguntas de los aspectos culturales por parte de mujeres que cuentan o no con experiencia laboral se los presenta en la tabla 6. En una pregunta relacionada a los aspectos de interseccionalidad, la pregunta 10 respectivamente, se rechaza la hipótesis nula, por lo cual se presenta diferencias en las respuestas dadas por parte de las mujeres que cuentan o no con experiencia laboral.

Tabla 6*Valoraciones de los aspectos culturales comparados por experiencia laboral.*

Aspectos culturales	Experiencia Laboral		Diferencia	
	No	Si		
1.- Solamente los hombres son encargados de generar ingresos para el hogar	2,0063	1,9363	0,0699	
2.- Las mujeres rinden al nivel del hombre en el trabajo	3,3101	3,4454	-0,1353	
3.- Si la mujer no trabaja, los hijos tienen un mejor cuidado	3,1898	3,1454	0,0444	
4.- Para que una pareja se separe, es porque la mujer trabaja	2,4556	2,3000	0,1556	
5.- Ver a los hijos crecer es una gran satisfacción en la vida	4,2088	4,3181	-0,1093	
6.- Tener hijos influye en la libertad de los padres	3,0189	2,9454	0,0735	
7.- Los hijos son una carga financiera para los padres	2,8797	2,8454	0,0342	
8.- Es importante tener hijos dentro un hogar	4,0632	3,9727	0,0905	
9.- Los hijos adultos son importantes para ayudar a los padres ancianos	4,2341	4,1000	0,1341	
10.- Existe pocas oportunidades de empleo para una mujer	3,6202	3,8727	-0,2524	**
11.- Cree que por ser una mujer indígena disminuye aún más la oportunidad de laborar	3,7405	3,6090	0,1314	
12.- La remuneración de una mujer indígena es diferente a la de mujeres pertenecientes a otra etnia	3,5443	3,4090	0,1352	
13.- Existe discriminación laboral por ser mujer	3,7215	3,8545	-0,1330	
14.- Una mujer indígena tiene mayor discriminación en el trabajo	3,8670	3,8545	0,0125	

Nota. Significativa al 1% ***, al 5% **, al 10% *.

De tal manera que la experiencia laboral pareciera no sesgar la valoración de las respuestas, aunque si se evidencian que existen diferencias, no son significativas estadísticamente. En el caso de las pocas posibilidades de empleo para una mujer, las mujeres que trabajan están más de acuerdo con este planteamiento, que aquellas que no lo hacen.

4.6 Análisis econométrico

Con el propósito de identificar los factores determinantes de la probabilidad de inserción laboral femenina en el cantón Guamate, tal como se explicó en la metodología, se estimaron dos modelos de elección discreta, probit y logit, dado que la variable resultado (inserción laboral) es una variable dicotómica, que toma el valor 1 cuando la mujer se encuentra trabajando y cero cuando esto no ocurre. Este tipo de modelos permiten estimar una variable continua que representa la probabilidad comprendida entre cero y uno, por lo cual un modelo

de regresión lineal no podría ser empleado, dado que no garantiza la estimación dentro de estos valores.

Adicionalmente, los modelos de elección discreta permiten establecer una regla decisión asociada con la correcta clasificación, de manera de clasificar como trabajadoras a las mujeres que efectivamente lo son, y como no trabajadoras las que no están ocupadas. Esta maximización de la clasificación correcta a través de una matriz de confusión, no es posible realizarla con modelos de regresión lineal, puesto que su propósito es la minimización de la sumatoria de los cuadrados de los residuos.

Se procedió a estimar el modelo probit y sus correspondientes efectos marginales, a partir de los cuales se obtuvo una matriz de confusión que proporciona la clasificación correcta o el denominado *accuracy*. De manera similar se realizó el proceso para la estimación logit, seleccionado aquel modelo que reporta el mayor porcentaje de clasificación correcta de las mujeres en términos de la participación laboral.

En ambos casos, probit y logit, los efectos marginales que son los coeficientes interpretables se estimaron como derivadas parciales, es decir, en términos de las unidades de medición de cada variable, puesto que la mayoría de las variables explicativas son categóricas y no cuantitativas, en cuyo caso se recomienda, por su forma de interpretar, las elasticidades como efectos marginales. Los resultados de los efectos marginales para el modelo probit se presentan en la tabla 7.

Tabla 7

Efectos marginales del modelo Probit en términos de derivadas parciales

	Efecto marginal dy/dx	Error estándar	
Parroquia	0,0109	0,0355	
Edad	0,0355	0,0189	*
Estado Civil	-0,0694	0,0338	**
Jefe de hogar	0,1568	0,0728	**
Número de Hijos	-0,0828	0,0456	*
Etnia	0,0561	0,0309	*
Nivel Educación			
Escuela	0,0766	0,0883	
Colegio	0,1430	0,1103	
Tercer nivel	0,0939	0,1281	
Estudio actual	-0,0911	0,0749	
Experiencia			
Si	0,4167	0,0598	***
Índice prejuicios	-0,0279	0,2030	
Índice Actitud hacia los hijos	0,2259	0,2608	

Índice interseccionalidad	-0,0257	0,2036
---------------------------	---------	--------

Nota. dy/dx es el cambio discreto desde el nivel base (derivada parcial). Significativo al 1% (***), al 5% (**), al 10% (*)

Tal como se evidencia en los resultados, las variables significativas en la explicación de la probabilidad de inserción laboral femenina están asociadas con la edad, el estado civil, la condición de jefe de hogar, número de hijos, etnia y experiencia laboral. Un incremento de la edad, el ser jefe de hogar, el ser mestizo y contar con más experiencia laboral elevan la probabilidad de insertarse en el mercado laboral, mientras que contar con un mayor número de hijos y estar casado reduce esa probabilidad. Los índices asociados con los factores culturales no resultaron ser significativos.

Con relación a la clasificación (tabla 8), las mujeres que están insertas en el mercado laboral y que el modelo también las clasifica como tal son 72, las mujeres que no están inmersas en el mercado laboral y que el modelo las clasifica de la misma forma son 128, lo que implica que se clasifican correctamente 200 de las 267 mujeres, obteniendo un porcentaje de clasificación de 74,91%; los errores de clasificación se presentan en los valores de 36 y 31, donde el modelo está clasificando a 36 mujeres como que no están en el mercado laboral cuando si lo están y a 31 mujeres como que si están en el mercado laboral cuando no es así.

Tabla 8

Matriz de confusión

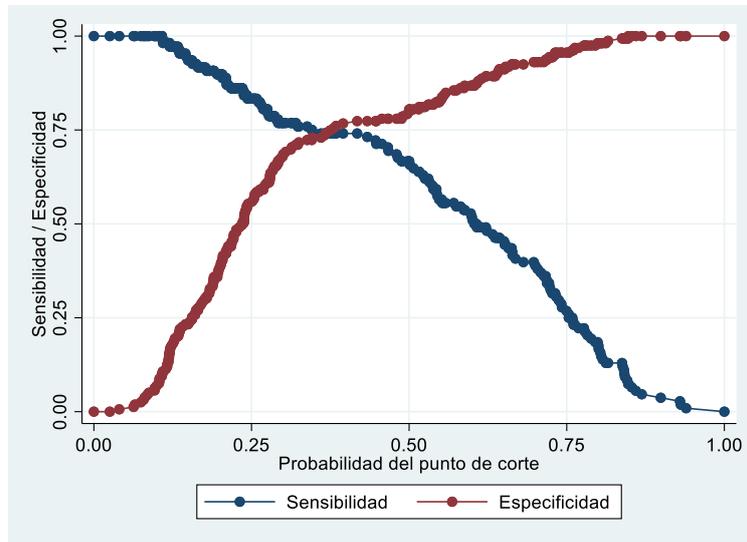
Clasificación del modelo	Valores observados		Total
	Trabajan	No trabajan	
Trabajan	72	31	103
No trabajan	36	128	164
Total	108	159	267
Sensibilidad	Pr(+ D)	66,67%	
Especificidad	Pr(-~D)	80,50%	
Correcta clasificación		74,91%	

Nota. Elaboración por los autores en base a la encuesta realizada a las mujeres del cantón Guamote año 2022

En el caso de la clasificación de las mujeres como trabajadoras siendo la realidad, el porcentaje representa el 66,67% (sensibilidad), mientras que las que no lo están y efectivamente es así (especificidad) es de 80,50%. Ambas probabilidades pueden graficarse de manera de identificar el punto de corte que permite igualar ambos valores, esta probabilidad para definir el punto de corte teóricamente es 0,50, mientras que la estimada por el modelo es de 0,36, tal como se observa en la figura 8.

Figura 8

Sensibilidad y especificidad del modelo

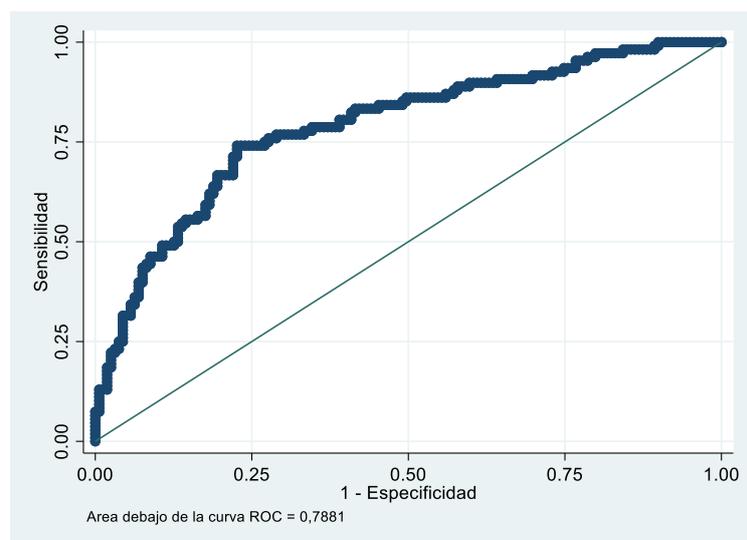


Nota. Elaboración por los autores en base a la encuesta realizada a las mujeres del cantón Guamote año 2022

En cuanto al diagnóstico del modelo, la gráfica presentada en la figura 9, muestra que efectivamente la estimación se encuentra por encima de la recta de 45° por lo cual se puede considerar que la clasificación correcta es aceptable como estimación para análisis de la probabilidad de inserción laboral.

Figura 9

Análisis del diagnóstico (ROC)



Nota. Elaboración por los autores en base a la encuesta realizada a las mujeres del cantón Guamote año 2022

El procedimiento descrito se empleó también con el modelo logit, con el propósito de comparar los resultados en términos de la correcta clasificación con los del modelo descrito anteriormente. El porcentaje de *accuracy* (74,16%) es ligeramente inferior al del modelo probit (74,91%), por lo cual se selecciona a éste como una mejor estimación en términos de su clasificación adecuada.

A pesar de que el porcentaje de correcta clasificación supera el 70% que es lo indicado en la literatura, los aspectos culturales, al menos en términos de los índices de actitud hacia los hijos, interseccionalidad y prejuicios, no resultaron ser significativos, sin embargo, emplear como variable explicativa a la combinación del índice cultural, esta resulta ser significativa. Los resultados de los efectos marginales en términos de las derivadas parciales se muestran en la tabla 9.

Tabla 9

Efectos marginales del modelo PROBIT en términos de derivadas parciales

	Efecto marginal dy/dx	Error estándar	
Parroquia	0,0195	0,0339	
Edad	0,0392	0,0176	**
Estado civil	-0,0699	0,0334	**
Jefe de hogar	0,1641	0,0702	**
Etnia	0,0428	0,0286	
Nivel educativo	0,0160	0,0426	
Experiencia	0,3568	0,0402	***
Número de hijos	-0,0874	0,0411	**
Índice cultural	-0,1320	0,0606	**

Nota. Elaboración por los autores en base a la encuesta realizada a las mujeres del cantón Guamote año 2022

Las variables que son significativas en la explicación de la probabilidad de la inserción laboral resultaron ser similares que en el modelo anterior: la edad, el estado civil, el ser jefe de hogar, la experiencia, el número de hijos y el índice cultural. De esta forma, un aumento de la edad, el ser jefe de hogar y contar con más experiencia eleva la probabilidad de insertarse en el mercado laboral. Mientras que ser casado, tener mayor número de hijos y un índice de los aspectos culturales más elevado reduce dicha probabilidad.

Específicamente en lo que respecta al índice de aspectos culturales, un valor más alto implica que existen más prejuicios con respecto al trabajo de la mujer y se tiene la percepción de mayores obstáculos, de tal forma, que cuando el índice se incrementa la probabilidad de inserción laboral se reduce en 13,2%.

Con respecto a la clasificación correcta del modelo, logra un porcentaje mayor que los modelos anteriores de 75,75%, tal como se muestra en la tabla 10.

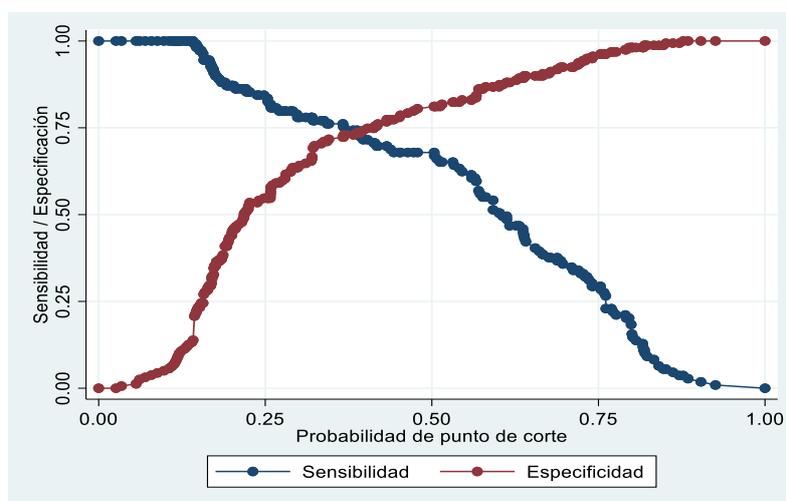
Tabla 10*Matriz de confusión del modelo probit*

Clasificación del modelo	Valores observados		Total
	Trabajan	No trabajan	
Trabajan	74	30	104
No trabajan	35	129	164
Total	109	159	268
Sensibilidad	Pr(+ D)	67,89%	
Especificidad	Pr(~D)	81,13%	
Correcta clasificación		75,75%	

Nota. Elaboración por los autores en base a la encuesta realizada a las mujeres del cantón Guamote año 2022

El modelo clasifica a 71 mujeres como insertas en el mercado laboral y a 127 como que no lo están; se presentan valores de error de 37 mujeres que se encuentran como no inmersas en el mercado laboral cuando si lo están y a 32 mujeres que se encuentran como dentro del mercado de trabajo cuando no lo están.

De esta forma, este modelo probit es el que cuenta con un porcentaje de clasificación de 75,75% superior al resto de modelos estimados. Tal como se observa en la figura 10, la sensibilidad del modelo o la capacidad de predicción de las mujeres que trabajan siendo verdad es del 67,89%, mientras que la de las mujeres que no lo hacen cuando efectivamente no están ocupadas es del 81,13%, siendo la probabilidad de igualación de ambos valores de 0,36, lo que se denomina el punto de corte.

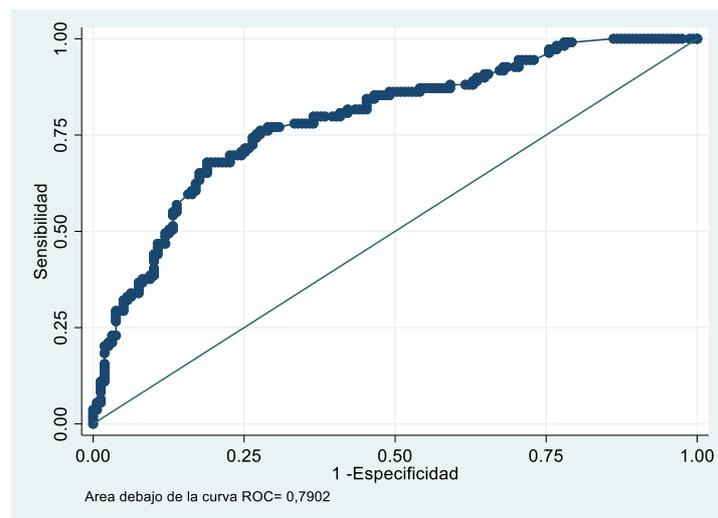
Figura 10*Sensibilidad y especificidad del modelo*

Nota. Elaboración por los autores en base a la encuesta realizada a las mujeres del cantón Guamote año 2022

Con respecto al diagnóstico del modelo, que indica la teoría debe al menos contar con un porcentaje de correcta clasificación del 70%, se presenta en la figura 10. Tal como se evidencia, el gráfico del diagnóstico (ROC) se encuentra por encima de la recta de 45ª lo que indica que el modelo se acepta para la predicción de la probabilidad de inserción laboral femenina.

Figura 11

Análisis del diagnóstico del modelo



Nota. Elaboración por los autores en base a la encuesta realizada a las mujeres del cantón Guamote año 2022

Como se mencionó, la estimación a través del modelo logit incluyendo las variables descritas, no aporta información adicional para a correcta clasificación, por lo que el modelo presentado en la tabla 11, proporciona la mejor alternativa para modelar la probabilidad de inserción laboral femenina.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

En el transcurso del tiempo han existido diversos modelos que tratan de explicar la inserción laboral femenina según la realidad del sector, uno de los más generales es el modelo Sustentador Masculino – Esposa, donde la responsabilidad del sustento económico es para el hombre y las labores del hogar para las mujeres; pero a medida que avanza la visión de la sociedad los modelos de inserción laboral van evolucionando, llegando a considerar a la mujer como un agente económico trascendente para la superación de la pobreza. De la misma forma en la actualidad se ha tomado en consideración en los modelos los aspectos culturales, como la etnia, la actitud hacia los hijos, los prejuicios femeninos para tratar de explicar de mejor forma la inserción laboral.

En el cantón Guamote, de las mujeres encuestadas el 79,10% mencionan depender de una persona que las provea de ingresos para su hogar, el 39,18% de las mismas poseen estudios que llegan hasta el bachillerato, siendo este el nivel de estudio más alto, pues, la mayor parte de población femenina no cuentan con estudios debido a la falta de recursos económicos en su hogar, por lo que su principal actividad económica se centra en el comercio al por mayor y menor de sus productos agrícolas. El 55% de las encuestadas mencionan no inmiscuirse en el mercado laboral, ya que, su principal actividad es el cuidado del hogar, mientras que, de la población empleada mencionan que trabajan más de las 8 horas diarias y reciben ningún tipo de seguro o beneficios laborales, además de que su salario es menor al básico unificado.

En lo que respecta a los factores culturales y la inserción laboral el 34,70% de las encuestadas indican que los hijos se encuentran mejor cuidados cuando la mujer no trabaja, sin embargo, gran cantidad de la población en estudio considera que las mujeres y los hombres rinden igual en el trabajo, es necesario recalcar que 51% concuerdan en que existen pocas oportunidades de trabajo para las mujeres y esto se complica más al ser indígenas, la encuesta arroja un resultado, en donde, esta población percibe la existencia de brechas salariales entre mujeres mestizas e indígenas, pues consideran a la etnia como una limitante para conseguir empleo.

Al realizar el análisis econométrico se pudo determinar que los factores socioeconómicos que inciden en la probabilidad de inserción laboral de las mujeres en Guamote son la edad, el estado civil, el ser jefe de hogar, la experiencia, el número de hijos y la experiencia laboral; al tener mayor experiencia eleva la probabilidad de insertarse en el mercado laboral, mientras que ser casado, tener mayor número de hijos y un índice de aspectos culturales elevados reduce aquella probabilidad. Por lo tanto, los aspectos culturales en el cantón Guamote si llegan a influir en parte en la decisión de las mujeres para insertarse o no en el mercado de trabajo.

5.2 Recomendaciones

En esta investigación se han analizado ciertos modelos de inserción laboral donde toman en cuenta algunos aspectos culturales, es conveniente realizar una amplia investigación de los modelos de inserción que van evolucionando y conocer cuál de ellos se apega más a la realidad de la mujer ecuatoriana en su relación con el mercado laboral, entonces se debe promover investigaciones más profundas para comprender realidades sociales.

Si bien, la evidencia empírica sugiere que en los últimos años la participación de la mujer en el mercado laboral se ha incrementado, se considera que, para futuros análisis se tome en cuenta las zonas geográficas como determinante pues, la realidad existente entre las áreas urbanas y rurales son muy diferentes; en este caso el cantón Guamote se puede evidenciar que el empoderamiento de las mujeres ha tenido un crecimiento lento, pues, aún existe el machismo que es inculcado desde edades tempranas de manera indirecta, y que no permite un empoderamiento mayor en las mujeres; de la misma manera, se debe considerar la asignación de recursos económicos a instituciones educativas con una correcta fiscalización de los recursos, pues a pesar de que en la actualidad la educación es gratuita se puede observar que solamente un grupo reducido posee formación académica, siendo la más alta el bachillerato.

La participación laboral femenina ha incrementado en cierto porcentaje a nivel latinoamericano, sin embargo, en este estudio se ha encontrado que la inserción laboral de mujeres mestizas e indígenas es diferente pues aún existe la discriminación racial y las brechas salariales. Por lo que se considera, tomar en cuenta los factores culturales al momento de realizar estudios similares, ya que las realidades son diferentes, teniendo en cuenta a sus creencias y costumbres pues causan un efecto importante en la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

Es claro que el estudio realizado aquí es una fracción de la realidad ecuatoriana, es necesario avanzar en esta línea para incorporar datos e información que permitan un análisis general a nivel país y ayuden a comprender si la inserción depende solamente de los factores sociodemográficos habituales o existen factores adicionales influyentes en la probabilidad de inserción femenina en el mercado laboral, como es el caso de los factores culturales.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Estudios Feministas*, 12 (2), 224-235.
- Alario, M., Baraja, E., Ruíz, H. (2008). Género y espacio: la inserción laboral de las mujeres rurales. *Mujeres Rurales*, Valentina (ed.) editado por Ediciones Universidad de Salamanca.
- Baéz, J. (2017). *Mujer indígena: entre la discriminación y el mercado laboral. La Línea de Fuego*. En: <https://lalineadefuego.info/mujer-indigena-entre-la-discriminacion-y-el-mercado-laboral-por-jonathan-baez/>
- Bustelo, M y Marchioni, M. (2019). *Participación laboral femenina en América Latina: más y mejores posible*. En: https://elpais.com/elpais/2019/03/05/planeta_futuro/1551784280_188003.html
- Cóndor, J. (2010). *Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO): Ecuador.
- Consejo Nacional para la Igualdad, CARE Ecuador, CARE LAC y Plan Internacional. (2019). *Estudio sobre el trabajo remunerado y no remunerado del hogar en niñas y adolescentes en Ecuador*. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/12/Estudio-TNRH-NA-2019.pdf>
- Contrato Social por la Educación Plan Internacional Ecuador (2016). *Diálogo cantonal sobre la educación. Guamote provincia de Chimborazo*. <http://contratosocialecuador.org/images/publicaciones/CCE/DC-Guamote.pdf>
- Contreras, D. y Plaza, G. (2007). *Participación laboral femenina en Chile. ¿Cuánto importan los factores culturales?* Universidad de Chile: Santiago.
- Daiger, R. y Seeleib, M. (2017). *Family Policies and the weakening of the male Breadwinner Model [Las políticas familiares y el debilitamiento del modelo de sustentador masculino]*. University of Oxford: Lyon.

- Durman, M. (2020). *Female Labor Force Participation in Turkey: The Role of the Intergenerational Links*. Hal Open Science. Turquía. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02900982>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2021). *Principales resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Anual-2021/Anual_2021_Mercado%20Laboral%20y%20Pobreza%20v1.pdf
- Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Guamote (2022). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial 2019-2023 Actualizado*. <https://www.gadguamote.gob.ec/gadmc-g/plan-de-desarrollo1/pdot-guamote-2019-2023/3843-actualizado-pdot-guamote-2019-2023/file.html>
- González, C. (6 de marzo de 2018). *No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/no-es-facil-ser-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/>
- Grupo de Trabajo Internacional para Asuntos Indígenas y Organización Internacional del trabajo (2021). *Los pueblos indígenas en un mundo del trabajo en transformación: Análisis de los derechos económicos y sociales de los pueblos indígenas a través del navegador Indígena*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_804303.pdf
- Larrañaga, M., Jubeto, Y. y De la Cal, L. (2012). *La diversidad de los modelos de participación laboral de las mujeres en la UE-27*. Universidad del País Vasco: España.
- León, C (2011). *Carnaval de Guamote Estudio histórico-antropológico*. <https://downloads.arqueoecuatoriana.ec/ayhpwxgv/noticias/publicaciones/INPC-7-CarnavalGuamote.pdf>
- López, G., Devoto, F., Morales, M. y Roche, J. (2021a). *Morocco: Exploring women's low labor force participation*. World Bank. <https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/morocco-exploring-womens-low-labor-force-participation>

- López, G., Devoto, F., Morales, M. y Roche, J. (2021b). *Trends and Determinants of Female Labor Force Participation in Morocco an Initial Exploratory Analysis*. World Bank Group. <http://hdl.handle.net/10986/35303>
- MacDonald, H y Peters, A. (2002). *Distance and Labor Force Participation: Implications for Urban and Rural Women*. University of Iowa:. EEUU
- Martínez, A. (2010). Determinantes de la participación laboral femenina en Venezuela: Aplicación de un modelo probit para el año 2005. *Scielo*. 15. (35). ISSN 1316-3701
- Mateos, J. (2019). *Modelo de Sustentador Masculino: Aproximación conceptual y Empírica a sus implicaciones para la Salud*. Universidad de Alicante: Alicante.
- ONU Mujeres (2010). *Mujeres y hombres del Ecuador en Cifras III*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres_y_Hombres_del_Ecuador_en_Cifras_III.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2018). *OIT: La participación laboral de las mujeres aumentan, pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang--es/index.htm
- Ozbay, F. (1994). Female Labor in Urban and Rural Settings. *Journal Review of Social, Economic and Administrative Studies*. 8. Pp. 5-19.
- Ríos, L. (2021). *Las mujeres rurales están desconectadas*. <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/mujer-rural-americalatina/>
- Rodríguez, C. y Muñoz, J. (2018). Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile. *Perfiles Latinoamericanos*. 26 (52),
- Schaner, S., Das, S. (2016). Female Labor Force Participation in Asia: Indonesia Country Study. *ADB Economics Working Paper Series*, 474.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2013). *Generación de geoinformación para la gestión del territorio a nivel nacional escala 1: 25 000*. http://app.sni.gob.ec/snmlink/sni/PDOT/ZONA3/NIVEL_DEL_PDOT_CANTONAL/

CHIMBORAZO/GUAMOTE/IEE/MEMORIAS_TECNICAS/mt_guamote_socioeconomico.pdf

Valenzuela, M. y Reinecke, G. (2012). El empleo de las mujeres rurales en América Latina. *Panorama Laboral 2012*, Pp.52-58.

Varol, F. (2017). The Determinants of Labor Force Participation of Women in Turkey: A Binary Logit Analysis. *Journal of History Culture and Art Research*, 6 (2), 92-108. DOI: <http://dx.doi.org/10.7596/taksad.v6i2.564>

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ECONOMÍA

Encuesta para determinar la participación femenina en el mercado laboral del cantón Guamote.

Esta encuesta se realiza con fines investigativos para levantar información relacionada a la participación femenina en el mercado laboral, la información es confidencial y será utilizada solamente para fines estadísticos.

Marque con una X según corresponda.

Sección 1: Información demográfica

1.- Parroquia

Matriz () Palmira () Cebadas ()

2.- Edad:

() 21-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41-45 () 46-50 () 51-55 () 56-60 () 61-65 ()

3.- Estado Civil:

Soltera () Casada () Unión libre () Viuda () Divorciada ()

4.- Usted es jefe de hogar:

Si () No ()

5.- ¿Cuántos hijos tiene?

No tiene () 1 a 2 hijos () 3 a 4 hijos () 5 o más de 5 hijos ()

6.- ¿Cómo se identifica según su cultura y costumbre?

Indígena () Afroecuatoriano () montubio () mestizo () Blanco () otro_____

7.- Nivel de educación

Ninguno () Escuela () Colegio () Tercer Nivel () Cuarto Nivel ()

8.- ¿Usted actualmente estudia?

Si () No ()

Si su respuesta fue No pase a la pregunta 9

9.- ¿Razones por las que usted no estudia?

Terminó los estudios ()

Por su Edad ()

Falta de recursos ()

Por trabajo ()

Quehaceres domésticos ()

Embarazo ()

Cuidados a los hijos ()

10.- ¿Cuenta con experiencia laboral?

Si () No ()

Si su respuesta es No pase a la pregunta 14

11.- ¿Con cuántos años de experiencia cuenta?

Sección 2: Información laboral

12.- Actualmente se encuentra laborando:

Si () No ()

Si la respuesta es Sí prosiga con la encuesta caso contrario pase a la pregunta 24.

13.- ¿Cuál es la rama de la actividad económica a la que se dedica la empresa, negocio o establecimiento en el que trabaja?

Agricultura, silvicultura y pesca ()

Industria manufacturera ()

Construcción ()

Comercio al por mayor y menor ()

Administración pública y defensa ()

Actividades de alojamiento y servicios de comida ()

Enseñanza ()

Transporte y almacenamiento ()

Actividades de atención a la salud humana ()

Otros servicios ()

14.- Los ingresos que usted percibe son:

Menores al salario básico () salario básico () superiores al salario básico ()

15.- ¿Los ingresos que perciben son suficientes para cubrir las necesidades básicas del hogar?

Si son suficientes () Moderadamente suficientes () No son suficientes ()

16.- ¿Cuántas horas al día trabaja durante la semana laboral?

Menos de 8 horas () 8 horas () Más de 8 horas ()

17.- ¿Cuenta usted con algún tipo de seguro social?

No cuenta () Seguro social campesino () seguro General Obligatorio () otro _____

18.- ¿En su trabajo recibe beneficios laborales?

SI () NO ()

Sección 3: Información laboral – desempleo

Esta sección es para las personas que respondieron No a la pregunta número 10.

19.- ¿Cuál es el principal motivo por el que usted está sin trabajo?

Despido/ renuncia obligatoria ()

Terminación de contrato ()

Renuncia Voluntaria ()

Quiebre o cierre de negocio ()

Terminación de temporada de trabajo o del ciclo agrícola ()

Pocas oportunidades para mujeres ()

Cuidado del hogar ()

Embarazo/ cuidado de hijos ()

Otro _____

20.- ¿Usted al no estar trabajando se encuentra realizando algunas de las siguientes actividades?

Trabajo agrícola, cría de animales o pesca para consumo propio ()

Se dedicó a labores del hogar ()

Capacitándose o estudiando ()

Realizo alguna gestión para conseguir trabajo ()

Realizo algún tipo de manualidad o producto para vender ()

Otro _____

21.- ¿Está disponible para trabajar?

Si () No ()

22.- ¿Hace cuánto tiempo busca trabajo?

No busca trabajo () Menos de seis meses () seis meses () más de seis meses ()

Sección 4 Aspectos Culturales

Ítems sobre los aspectos culturales	1	2	3	4	5
1.- Solamente los hombres son encargados de generar ingresos para el hogar					
2.- Las mujeres rinden al nivel del hombre en el trabajo					
3.- Si la mujer no trabaja, los hijos tienen un mejor cuidado					
4.- Para que una pareja se separe, es porque la mujer trabaja					
5.- Ver a los hijos crecer es una gran satisfacción en la vida					
6.- Tener hijos influye en la libertad de los padres					
7.- Los hijos son una carga financiera para los padres					
8.- Es importante tener hijos dentro un hogar					
9.- Los hijos adultos son importantes para ayudar a los padres ancianos					
10.- Existe pocas oportunidades de empleo para una mujer					
11.- Cree que por ser una mujer indígena disminuye aún más la oportunidad de laborar					
12.- La remuneración de una mujer indígena es diferente a la de mujeres pertenecientes a otra etnia					
13.- Existe discriminación laboral por ser mujer					
14.- Una mujer indígena tiene mayor discriminación en el trabajo					
Nota. Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).					

Anexo 2. Evidencia de las encuestas realizadas



