



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA ECONOMÍA**

Título:

Inserción laboral femenina en el cantón Shushufindi provincia de
Sucumbíos

**Trabajo de Titulación para optar al título de
ECONOMISTA**

Autores:

Moreira Muñoz Selena Jirley
Rivadeneira Salazar Alexander Fabian

Tutora:

Econ. María Eugenia Borja Lombeida

Riobamba, Ecuador. 2023

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Nosotros, Selena Jirley Moreira Muñoz y Alexander Fabian Rivadeneira Salazar, con cédula de ciudadanía 2200243190, 0502874167, autores del trabajo de investigación titulado: Inserción laboral femenina en el cantón Shushufindi provincia de Sucumbíos, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de nuestra exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, a la fecha de 01 de marzo del 2024



Selena Jirley Moreira Muñoz

C.I: 2200243190



Alexander Fabian Rivadeneira Salazar

C.I: 0502874167

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, María Eugenia Borja Lombeida catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: Inserción laboral femenina en el cantón Shushufindi provincia de Sucumbíos, bajo la autoría de Selena Jirley Moreira Muñoz y Alexander Fabian Rivadeneira Salazar; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, al primer día del mes de marzo de 2024



Econ. María Eugenia Borja Lombeida

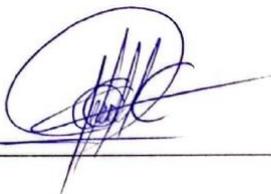
C.I: 0 20112705]

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

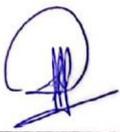
Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación INSERCIÓN LABORAL FEMENINA EN EL CANTÓN SHUSHUFINDI PROVINCIA DE SUCUMBÍOS, presentado por SELENA JIRLEY MOREIRA MUÑOZ, con cédula de identidad número 2200243190, y ALEXANDER FABIAN RIVADENERIA SALAZAR, con cédula de identidad número 0502874167 bajo la tutoría de Mg. MARÍA EUGENIA BORJA LOMBEIDA; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación 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 01 de marzo de 2024

Patricio Juelas, Mgs.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



Patricia Hernández, PhD.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Doris Gallegos, PhD.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO





Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO



UNACH-RGF-01-04-08.05
VERSIÓN 01: 06-09-2021

CERTIFICACIÓN

Que. **Moreira Muñoz Selena Jirley**, con CC: **2200243190** y **Rivadeneira Salazar Alexander Fabian** con CC: **0502874167**, estudiantes de la Carrera de Economía, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas: ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **"INSERCIÓN LABORAL FEMENINA EN EL CANTÓN SHUSHUFINDI PROVINCIA DE SUCUMBÍOS"**, cumple con el 7%, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **TURNITIN**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 26 de febrero de 2024

Eco. María Eugenia Borja Lombelida
TUTOR(A) PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

Dedico la culminación de este trabajo a mis padres Marcelo Moreira y Celena Muñoz, a mi padre porque ha sido mi inspiración, mi fuente inagotable de apoyo y amor incondicional a lo largo de esta carrera.

A mis hermanas y familiares, especialmente a mi abuelita Doraliza Loo por ser una segunda madre, por su paciencia y consejos para tener valentía en esta travesía académica.

Este logro se lo dedico aquellas personas que estuvieron presentes durante mis largas noches de estudio, momentos desafiantes, felices y altibajos, siendo parte de mi crecimiento personal y académico.

También a mis profesores que formaron mi camino con sabiduría y conocimiento siendo un faro que me llevó al resultado de este esfuerzo y el amor por la Economía.

Con invaluable gratitud Selena Moreira

DEDICATORIA

Quiero dedicar esta tesis, a mi capacidad, mi conocimiento, y mis ganas de salir adelante frente a cada obstáculo presentado en el transcurso de esta etapa de formación académica, la cual ha sabido motivarme a no desmayar en el trascurso de algún proyecto, y a tener ansias de comerme al mundo y demostrarle de lo que estamos forjados.

Que este trabajo permita demostrar mi capacidad, mi curiosidad, y mis ganas de adquirir un mayor crecimiento académico, y personal.

Con orgullo Alexander.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud total a mi padre Marcelo Moreira, mi ejemplo de perseverancia y mi pilar fundamental a no desvanecer en el camino; por brindarme soporte emocional y económico para lograr el fin del camino de una etapa tan anhelada.

Asimismo, agradezco a todos mis familiares que siempre estuvieron presente a lo largo de este tiempo con sus consejos, experiencias y ánimos; dándome impulsos a seguir adelante a pesar de infortunios.

Un agradecimiento especial a mi tutora Econ. María Eugenia Borja Lombeida por compartir sus conocimientos, apoyo, recomendaciones y motivación mismos reflejados en el presente trabajo de titulación.

A mi compañero de tesis y futuro colega Alexander Rivadeneira por entregarse al trabajo realizado; lo vivido y compartido en el proceso de alcanzar nuestro tan deseado título como economistas.

Por último, mi más sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Chimborazo y a los docentes de la carrera de economía por ser pioneros en mi formación, todos sus conocimientos, dedicación y consejos forjaron mi futuro profesionalismo y el amor a la carrera.

Selena Jirley Moreira Muñoz

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento total a mi madre Rosario Salazar, quien me ha enseñado a superarme diariamente y a mi padre Euler Rivadeneira quien me ha compartido la perseverancia y superación en la vida, a mi hermano Alejandro quien compartió momentos difíciles, pero nunca me dejó desmayar, a mi hermana Nayely, quien me enseñó a amar estudiar y aprender, y mi pequeño Milfiton quien volvió a despertar mi infancia, siendo mi pilar fundamental en todo este trayecto y no desmayar en el camino..

Un agradecimiento especial a la Econ. María Eugenia Borja Lombeida Mgs. por compartirnos sus conocimientos, brindándonos su apoyo, recomendaciones y motivación para llevar a cabo con éxito el trabajo de titulación.

Agradezco a mi compañera, amiga y futura colega Jirley Moreira por compartir conocimientos y dar siempre lo mejor en cada momento, por lo vivido y compartido en el proceso de alcanzar nuestro título de economistas.

A a mi Amigo Mario Mendoza quien ha sabido apoyarme en las buenas y sobretodo en las malas, quien me ha dado un consejo y me ha brindado su apoyo cuando ha tocado pasar carencias, y a mi amigo David Quimbiulco, el cual ha sido parte de muchas experiencias, y quienes me han brindado un hogar y un apoyo moral.

Por último, mi más fraterno agradecimiento a la Universidad Nacional de Chimborazo y a los docentes de la carrera de Economía por ser parte en mi formación académica, compartiendo sus conocimientos, experiencias, y valores los cuales fueron parte de los cimientos y el amor por la carrera.

Alexander Fabian Rivadeneira Salazar

ÍNDICE GENERAL

1. MARCO REFERENCIAL.....	18
1.1 INTRODUCCIÓN.....	18
1.2 ANTECEDENTES	19
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	20
1.4 JUSTIFICACIÓN.....	21
1.5 OBJETIVOS.....	22
1.5.1 General	22
1.5.2 Específicos	22
2. MARCO CONCEPTUAL	23
2.1 GÉNERO	23
2.1.1 Género en desarrollo	24
2.1.1.1 Equidad.....	24
2.1.1.2 Anti-Pobreza	24
2.1.1.3 Eficiencia	24
2.1.2 Perspectiva de género.....	25
2.1.3 Rol de género	25
2.1.4 Brecha de género	26
2.1.5 Empoderamiento femenino	26
2.2 INSERCIÓN LABORAL.....	27
2.2.1 Empleo.....	27
2.2.2 Educación y formación	28
2.2.3 Discriminación laboral.....	28
2.2.3.1 Maternidad y empleo	29
2.2.4 Políticas y legislación de igualdad de género.....	29
2.2.5 Inclusión laboral femenina.....	30
2.3 DETERMINANTES	31
2.3.1 Edad.....	31
2.3.2 Etnia.....	31

2.3.3	Estado civil	31
2.3.4	Jefe de hogar	32
2.3.5	Hijos.....	32
2.3.6	Nivel educativo	32
2.3.7	Experiencia laboral.....	33
2.3.8	Nivel de ingresos.....	33
2.3.9	Factores culturales.....	33
3.	MARCO TEÓRICO	34
3.1	TEORÍA DE LA DISCRIMINACIÓN	34
3.2	TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO	34
3.3	TEORÍA DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.....	35
3.4	TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN LABORAL	35
3.5	TEORÍA DEL CAPITAL SOCIAL	36
3.6	TEORÍA DEL TECHO DE CRISTAL	37
4.	METODOLOGÍA	38
4.1	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	38
4.2	TIPO DE INVESTIGACIÓN	38
4.3	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	38
4.4	TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN.....	38
4.4.1	Encuesta.....	38
4.5	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	42
4.6	MÉTODO DE ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE LOS DATOS	43
4.6.1	Modelo Logit	43
4.6.2	Modelo Probit.....	43
4.6.3	Diferencia de Logit y Probit	43
4.6.4	Criterios de Selección	44
4.6.4.1	Logaritmo de Verosimilitud.....	44
4.6.4.2	Selección de información Akaike (AIC)	44
4.6.4.3	Selección de información Bayesiano (BIC)	45

4.6.4.4	R cuadrado	45
4.6.5	Matriz de confusión	45
4.6.6	Efectos marginales.....	45
4.6.7	Heteroelasticidades.	46
4.6.8	Derivadas Parciales.....	46
5.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	47
5.1	RESULTADOS	47
5.1.1	Caracterización de la muestra.....	47
5.1.1.1	Sección 1 – Información general	47
5.1.1.1.1	Edad	47
5.1.1.1.2	Etnia	47
5.1.1.1.3	Estado civil.....	47
5.1.1.1.4	Jefe de hogar.....	47
5.1.1.1.5	Hijos	48
5.1.1.1.6	Hijos menores a 6 años y mayores a 6 años	48
5.1.1.1.7	Nivel de educación	48
5.1.1.1.8	Idiomas que domina.....	48
5.1.1.1.9	Estudia actualmente.....	48
5.1.1.2	Información laboral.....	48
5.1.1.2.1	Deterioro – condiciones de vida en pandemia	48
5.1.1.2.2	Experiencia laboral	49
5.1.1.2.3	Ocupación laboral.....	49
5.1.1.2.4	Rama de actividad económica	49
5.1.1.2.5	Nivel de ingresos	49
5.1.1.2.6	Horas laborables	49
5.1.1.2.7	Tipo de seguro social	50
5.1.1.3	Información laboral – desempleo	50
5.1.1.3.1	Motivos de desempleo.....	50
5.1.1.3.2	Disponibilidad y tiempo de búsqueda laboral	50

5.1.1.4	Factores culturales	50
5.1.1.4.1	Perjuicios en el mercado laboral femenino	50
5.1.1.4.2	Actitud hacia los hijos	51
5.1.1.4.3	Perjuicios por interseccionalidad	52
5.1.1.4.4	Conciliación trabajo – familia.....	52
5.1.2	Resultados modelo Logit y Probit	53
5.1.1	Matriz de confusión modelo Logit y Probit	55
5.1.1.1	Efectos Marginales en la media.....	56
5.1.1.2	Efectos Marginales promedio.....	57
5.1.1.3	Graficas ROC (Curva de rendimiento diagnóstico)	58
5.2	DISCUSIÓN	61
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
6.1	CONCLUSIONES.....	63
6.2	RECOMENDACIONES	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Caracterización del instrumento.	39
Tabla 2: Resultados modelo Logit y Probit.....	53
Tabla 3: Matriz de confusión Inserción Laboral Femenina en Shushufindi.	55
Tabla 4: Porcentajes de predicción del modelo Logit y probit	55
Tabla 5: Efectos marginales en la media para variables dummy, modelo Logit y Probit	56
Tabla 6: Efectos marginales promedio para variables dummy, modelo Logit y Probit	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Grafica ROC en función de la variable dependiente y su relación con, la Edad, Hijos, Estado civil, Jefe de hogar	58
Figura 2: Grafica ROC en función de la variable dependiente y su relación con, el nivel de ingresos, experiencia laboral, y el nivel de ingresos.	59
Figura 3: Grafica ROC en función de la variable dependiente y su relación con, la etnia, factor cultural 1r, y factor cultural 2a	60

RESUMEN

El presente trabajo de investigación parte con la identificación de los determinantes de la inserción laboral femenina en el cantón Shushufindi. Para su ejecución se utilizó el enfoque cuantitativo y tipo de investigación descriptiva con la técnica encuesta, llevando a cabo 338 dirigidas a las mujeres del cantón. Se seleccionó como variable dependiente la inserción laboral y variables independientes edad, etnia, estado civil, jefe de hogar, hijos, nivel educativo, experiencia laboral, nivel de ingresos y factores culturales basada su elección en revisión bibliográfica para la correcta aplicación del modelo Logit y Probit. Se identificó en los resultados cuales de las variables independientes son significativas: nivel de ingresos, experiencia laboral, etnia, y nivel educativo. Llegando a determinar una elección del modelo bajo diversos parámetros de selección como lo son el logaritmo de verosimilitud, el cual demuestra que modelo se ajusta mejor a los datos, así como también el criterio de selección de información de Akaike y Bayesiano, y la interpretación del R^2 . Se enfatiza la importancia de considerar aspectos relevantes como el nivel educativo, ya que, es el núcleo para que las mujeres se inserten al mercado laboral, obtengan experiencia, generen ingresos en sus hogares, y escalen en los puestos de trabajo logrando igualdad y dejando a un lado la marcada segmentación laboral que se ha evidenciado por medio de las variables independientes con significancia.

Palabras claves: determinantes, inserción, mercado laboral, femenina, modelo Logit y Probit.

Abstract

This research work begins with the identification of the determinants of female labor insertion in the *Shushufindi* canton. For its execution, the quantitative approach and descriptive research with the survey technique were used, carrying out 338 surveys aimed at women in the canton. Job insertion was selected as the dependent variable and age, ethnicity, marital status, head of household, children, educational level, work experience, income level and cultural factors as independent variables based on their choice on a bibliographic review for the correct application of the Logit model and Probit. It was identified which of the independent variables are significant: income level, work experience, ethnicity, and educational level. Also, it was determined a model choice under various selection parameters such as the log likelihood, which demonstrates which model best fits the data, as well as the Akaike and Bayesian information selection criterion, and the interpretation of the R^2 . The importance of considering relevant aspects such as the educational level is emphasized, since it is the core for women to enter the labor market, obtain experience, generate income in their homes, and climb the career ladder, achieving equality and leaving aside the marked labor segmentation that has been evidenced by the independent variables with significance.

Keywords: determinants, insertion, labor market, female, Logit and Probit model.



Reviewed by:
Lic. Jenny Freire Rivera
ENGLISH PROFESSOR
C.C. 0604235036

CAPÍTULO I

1. MARCO REFERENCIAL

1.1 INTRODUCCIÓN

No es cierto que la selección de personal se realiza evaluando únicamente los requerimientos profesionales adecuados para poder formalizar las tareas propias de un trabajo; se toman en cuenta en este proceso otras condicionantes, como la edad, el estado civil, el aspecto físico e incluso tener hijos (Espinoza & Gallegos, 2018). Por lo que, tanto a nivel mundial, como nacional, se han puesto en marcha diferentes programas que buscan la inclusión justa e igualitaria de la mujer en el mercado laboral.

La desigualdad de género ha asignado roles para hombres y mujeres con ciertos estereotipos provocando un fenómeno que afecta al mercado laboral femenino. Debido a que, a lo largo de la historia, la mujer ha sido considerada el sexo débil. Los cambios estructurales han permitido a la mujer una mayor influencia en el ámbito político, económico y laboral con el objetivo de cerrar las brechas de desigualdad y fomentar la participación de los hombres y mujeres en igualdad de oportunidades que contribuya al desarrollo económico del país. Pero dicha situación se ha visto influenciada por las desigualdades físicas que existe entre el hombre y la mujer. Por eso, la igualdad y equidad hoy ha tomado mayor importancia en el país.

Si bien se empiezan a observar cambios estructurales que procuran mejorar la inserción laboral femenina, pero estos no son suficientes y las mujeres siguen con un rol secundario en su inserción al mercado laboral que les restan oportunidades laborales y se manifiestan de múltiples formas, dejando altas tasas de informalidad, discriminación, vulnerabilidad y sufriendo marginación.

Por tal motivo, el presente trabajo de investigación pretende realizar un análisis de los desafíos que tienen las mujeres en el mercado laboral en el cantón Shushufindi de la provincia de Sucumbíos, tema altamente importante en la sociedad para el alcance de una vida donde prevalezca la igualdad de género.

1.2 ANTECEDENTES

Vintimilla (2022) en su estudio aplica un Modelo Logit y Probit para analizar el comportamiento de los determinantes en la inserción laboral, muestra que la participación laboral en el empleo formal y en el subempleo tienen una edad máxima de 45 y 56 años respectivamente, por otra parte, las mujeres solteras tienen una relación inversa con la probabilidad de participar en el mercado laboral formal y en otro tipo de empleo con respecto a las mujeres que tienen pareja. En ese sentido, el nivel de instrucción indica que las mujeres que tengan una instrucción superior tienen una relación inversa con la probabilidad de participar en el subempleo y otro tipo de empleo. Las cabezas de hogar tienen una relación positiva ante la probabilidad de participar en otro tipo de empleo. Las mujeres que se auto identifican como indígenas tienen más probabilidades de insertarse al subempleo y a otro tipo de empleo en comparación a las mujeres que tienen otra auto identificación. Por último, el ingreso per cápita resulta significativo y tiene una incidencia positiva con la probabilidad de participación en el mercado formal, subempleo y otro tipo de empleo.

En esa misma línea, los determinantes de la participación laboral femenina que presentan en su modelo logit Linthon et al. (2021), señalan que entre los más destacados son ser jefa de hogar y tener una educación formal. Aquellas mujeres que estudian y están comprometidas o tienen hijos menores de 6 años tienen menos probabilidad de insertarse en el mercado laboral. De tal manera que, las mujeres más jóvenes están en formación o tienen hijos y las mujeres con 55 años o más suelen estar jubiladas, entonces las mujeres entre 35 y 44 años tienen mayor probabilidad de trabajar. En cuanto a la escolaridad si mayor es el nivel de educación mayor es su probabilidad de un trabajo a tiempo completo. Asimismo, las que son jefes de hogar tienen mayor probabilidad de trabajar, ya que, se asocia directamente con el ingreso en el hogar. Finalmente, y en cuanto a la etnia las mujeres negras y mestizas tienen mayor probabilidad de trabajar a tiempo completo y menos probabilidad de no trabajar a diferencia de las blancas.

Por otra parte, Pino & Sepúlveda (2017) presentan una comparación entre la inserción laboral femenina por área rural y urbana y analizan los mismos determinantes, mediante la aplicación de un logit y probit. En las mujeres del área rural mientras su edad aumenta también lo hace la probabilidad de participar en el mercado laboral y los años de escolaridad han incrementado especialmente en las jóvenes que se ven influenciadas por la modernización. En cuanto, las mujeres con pareja tienen una relación directa con su participación, lo que conlleva a la determinante de hijos y se observa un efecto negativo en edad preescolar porque requieren mayor atención, por otra parte, los mayores a 5 años

representan un aumento en la probabilidad. Ser jefe de hogar presenta mayor magnitud en el modelo, ya que, la mujer posee más responsabilidades. En esa línea, las mujeres del área urbana tienen algunas variaciones en ciertos determinantes como la escolaridad que es mayor, porque cuenta con mejor acceso a la educación ya que las universidades están insertas en esta área; en lo que tiene que ver con la pareja estas mujeres presentan mayores beneficios al tenerla porque generalmente las tareas del hogar son compartidas y la variable de jefe de hogar por la responsabilidad de liderar.

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La inserción laboral de las mujeres es un desafío que requiere atención y acción inmediata, en ese sentido, García et al., (2019) indican que se han integrado percibiéndolo en parte como ajeno, ya que no abandonan su rol reproductivo y familiar lo que les provoca mayores dificultades para adaptarse a los requerimientos del mercado laboral y en muchos casos optan por actividades de economía informal.

No obstante, se han logrado avances en términos de igualdad de género y participación laboral en algunos países de la región Latinoamericana, con un crecimiento del 40% (Macías & Cedeño, 2014). Sin embargo, este mercado se caracteriza por permanecer menos tiempo con el mismo empleador y exhibir períodos de empleo continuo más cortos, así como períodos de inactividad o desempleo más largos que los hombres (Vegas et al., 2006). Sánchez et al., (2021) explican que los gobiernos de turno han promulgado el derecho a igual salario por igual valor del trabajo, pero este derecho es inoperativo ya que no se plantean soluciones en otros ámbitos que beneficien a todos los sectores, lo que quiere decir que existe resistencia en la aplicación de la legislación. Asimismo, Alarcón (2011) indica que la principal razón para que los costos de contratación sean bajos, reside en el ámbito de las políticas públicas y de la legislación del trabajo.

En el caso de Ecuador, aunque se han implementado políticas y leyes que buscan promover la igualdad de género, persisten desafíos en términos de la inserción laboral femenina, con datos que estipulan que las mujeres ganan 20% menos que los hombres (T. Ramos, 2021). Debido a que, aunque se han integrado de manera significativa desde ya hace varias décadas, perduran conflictos internos y externos que han provocado que su inserción laboral experimente ciertos problemas (Garzón, 2021). En esa misma línea, Jacho (2019) indica que se enfrentan al fenómeno conocido como techo de cristal, por lo cual limita su prosperidad hasta poder alcanzar puestos jerárquicos más elevados.

En este contexto, el trabajo centra la problemática de la inserción laboral femenina del cantón Shushufindi provincia de Sucumbíos, dado que desconocen la incidencia de su participación; así también, no existen trabajos desarrollados; razón por la que, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los determinantes que explican la inserción laboral femenina en el cantón Shushufindi, provincia Sucumbíos?

1.4 JUSTIFICACIÓN

Esta investigación busca tener un estudio de aspecto teórico, analítico y descriptivo para ser útil con la sociedad en común, debido a que, el mercado laboral para las mujeres sigue siendo objeto de discriminación.

Por otra parte, se requiere examinar como se promueve la participación y el desarrollo profesional de las mujeres, así como identificar las posibles barreras que limiten su inserción y progreso en este ámbito, es por ello, que radica la importancia de desarrollar la presente investigación para centrarse en demostrar el nivel de inserción laboral femenina que existe en el cantón Shushufindi, demostrando si existen o no prácticas discriminatorias o estereotipos de género arraigados que obstaculicen la participación plena de las mujeres. Sabiendo que, esto no solo es competencia del Gobierno y organismos que defienden los derechos de las mujeres, sino también de los GADS siendo el órgano estatal más cercano a la sociedad.

Por tanto, se realizará una encuesta para analizar los desafíos de las mujeres en el mercado laboral, así saber y demostrar que son las más afectadas. Él será relevante en la sociedad, porque permite concienciar y tener más oportunidad a la mujer de demostrar el potencial que posee para ocupar los mismos cargos y funciones de un hombre.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 General

- Identificar los determinantes de la inserción laboral femenina en el cantón Shushufindi provincia de Sucumbíos.

1.5.2 Específicos

- Caracterizar las condiciones laborales de la población del cantón Shushufindi.
- Analizar los factores socioeconómicos y culturales que influyen en la inserción laboral femenina.
- Identificar los determinantes que las mujeres enfrentan al ingresar al mercado laboral.

CAPÍTULO II

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1 GÉNERO

Bajo el análisis De Barbieri (1993), se entiende la evolución de la teoría de género desde el nuevo impulso que tomaron los movimientos feministas en los años `60. Puesto que se establecen las bases teóricas para el estudio de las relaciones entre hombres y mujeres y específicamente la condición de subordinación de las mujeres ante los hombres.

La concepción más reciente de género apareció en una primera instancia entre las feministas estadounidenses, las cuales intentaban, por un lado, rechazar a través de este concepto el "determinismo biológico implícito" (Scott, 1940). Determinando así que no es un término que viene dado por características físicas de género, sino que puede llegar a ligarse con aspectos netamente socioculturales.

De esta manera se puede llegar a corroborar que "en todas las actividades humanas, sociales, culturales, religiosas, políticas, personales, etcétera, que impliquen relaciones entre hombres y mujeres, se generan inequidades relacionadas con el género y llevan a situaciones de desigualdad en las posibilidades y oportunidades de vida, así como al acceso y control de los recursos" (Zamudio et al., 2014, p 257).

"La subordinación de las mujeres es producto de determinadas formas de organización y funcionamiento de las sociedades. Por lo tanto, hay que estudiar la sociedad o las sociedades concretas. No se avanzará sólo estudiando a las mujeres, el objeto es más amplio. Requiere de analizar en todos los niveles, ámbitos y tiempos las relaciones mujer-varón, mujer-mujer y varón-varón" (De Barbieri, 1993).

En ese sentido, se distinguen tres orientaciones teóricas distintas de las que se puede desprender la definición del concepto:

La primera está enfocada en las "relaciones sociales de sexo" De Barbieri (1993), y se basa principalmente en la teoría marxista, especialmente en los estudios sobre la reproducción, privilegiando la división social del trabajo como inicio de la desigualdad.

La segunda perspectiva se encuentra influenciada por el funcionalismo sociológico y las corrientes psicoanalíticas. Las cuales establecen la diferenciación de género como un sistema jerarquizado de estatus, y al mismo tiempo le da importancia a la socialización como aprendizaje de papeles.

La última, considera los sistemas de género como sistemas de poder, en los que se producen conflictos sociales que han tenido resoluciones desfavorables para las mujeres.

2.1.1 Género en desarrollo

Martín (2008) sostiene que en vista que las mujeres no tenían acceso a propiedades, crédito y una continua discriminación laboral, aparece en los 70 el enfoque como mujeres en desarrollo “dirigidos exclusivamente a mujeres, de los cuales uno de sus objetivos era el acceso a necesidades básicas como alimentación, vivienda y vestido y también a la concesión de créditos y puestos de empleo remunerados” (págs. 254-255).

Este enfoque abarca tres planteamientos teóricos: enfoque de igualdad de oportunidades o equidad, enfoque de antipobreza y el de eficiencia, pero siempre centrado en el rol productivo de las mujeres.

Los autores Gómez & Angelcos (2018), en su estudio indican que el aislamiento de espacios y conocimientos por género se da como algo necesario para la mantener la división en el trabajo, prolongando la diferenciación de labores y funciones para hombres y mujeres, fortaleciendo lo “masculino” con lo productivo y lo “femenino” con lo reproductivo.

2.1.1.1 Equidad

Su propósito es conseguir la equidad para las mujeres dentro del proceso de desarrollo y reducir la desigualdad de las mujeres con respecto a los hombres, sin cuestionar el modelo. La mujer es vista como participante activa del desarrollo, debe incorporarse a la fuerza de trabajo y en los proyectos productivos.

2.1.1.2 Anti-Pobreza

Dirigido a que las mujeres pobres incrementen su productividad mediante el logro de una remuneración y participando en pequeños proyectos generadores de ingresos. La pobreza de las mujeres es vista como un problema del subdesarrollo, es un modelo ciego a la subordinación derivada de las relaciones de género.

2.1.1.3 Eficiencia

Propuesta predominante a partir de los 80. Como consecuencia de las políticas de ajuste estructural de la economía, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial impulsan este modelo. La crisis de la deuda externa se resuelve si el Estado disminuye el gasto social y se privatizan servicios que antes eran provistos por éste (Rojas, 2004).

Lo que se puede observar en este enfoque es que se les atribuye más responsabilidades a las mujeres, con la finalidad de mejorar sus ingresos, pero no se cuestionó la estructura en la que habitaban, o peor aún las diferencias por clase, etnia, edad, ruralidad, entre otros (Rojas, 2004).

Sin embargo, ya que no funcionó, recayó sobre las mujeres la responsabilidad del bienestar familiar y el esfuerzo por paliar la pobreza familiar mediante la adición de jornadas

laborales dedicadas ahora a la organización para obtener mayores recursos para la subsistencia (Benedicto et al., 2017).

Para esto en los 80 surge el enfoque de género en desarrollo el cual busca comprender las relaciones sociales construidas entre hombres y mujeres cuya meta era su "emancipación" (Martín, 2008). En este enfoque, se preocupan de hacer que las mujeres intervengan en todo el proceso de generación del proyecto y la inclusión de la variable género.

2.1.2 Perspectiva de género

Esta se basa en la idea de que el género es una construcción social y cultural que influye en la forma en que las personas experimentan y se les asignan roles, responsabilidades y oportunidades en función de su identidad de género. Además, que reconoce que las desigualdades y discriminaciones basadas en el género son perjudiciales tanto para las mujeres como para los hombres, y buscan promover la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades entre los géneros, centrándose en analizar cómo los roles y las expectativas de género influyen en todos los aspectos de la vida, como la educación, el trabajo, la salud, la política y las relaciones personales.

Mientras que, para Lamas (2000) la perspectiva de género es todo aquello que implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual.

Gamba (2011), reconoce en su explicación que las relaciones de poder que se dan entre géneros son favorables mayoritariamente los hombres como grupo social y discriminatorias para las mujeres, debido a que, han sido establecidas social e históricamente y atraviesan con relaciones sociales, como clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión.

2.1.3 Rol de género

Se refiere a las expectativas y comportamientos socialmente construidos y asignados a las personas en función de su identidad de género, estos roles varían en diferentes culturas y sociedades, y se espera que las personas cumplan con ciertas normas, comportamientos y responsabilidades asociadas con su género percibido Eagly & Wood (2016) define que los roles de género se basan en las diferentes posiciones que ocupan hombres y mujeres en la división sexual del trabajo, y las personas infieren que dichos roles reflejan atributos personales, propiedades inherentes o disposiciones internas. Es así como el hecho que las mujeres desarrollen roles familiares no determina la capacidad de poder establecer nuevas funciones laborales.

Los roles de género son aprendidos y transmitidos a través de la socialización, influyendo en cómo las personas se comportan, interactúan y se relacionan en diversos entornos de

la vida, como la familia, la educación, el trabajo y la comunidad. Por ejemplo, en muchas sociedades se espera que los hombres sean fuertes, proveedores y líderes, mientras que las mujeres suelen ser asociadas con roles de cuidado, maternidad y tareas domésticas.

En ese sentido Gamba (2011), indica que "lo femenino o lo masculino no se refiere al sexo de los individuos, sino a las conductas consideradas femeninas o masculinas". En el trabajo de Moreno (2021), se evidencia que actualmente, se generan distorsiones en el acceso al empleo por igualdad de oportunidades géneros, a pesar de que en los perfiles profesionales ya no se incluyen factores que se consideren discriminatorios.

2.1.4 Brecha de género

Son las disparidades y desigualdades existentes entre hombres y mujeres en diversos aspectos de la vida, como el acceso a oportunidades, los derechos, el trato y la participación en la sociedad. Esto puede manifestarse en diferentes áreas, como la educación, el empleo, la remuneración, la participación política y el acceso a servicios básicos, entre otros.

La norma INTE 38-01-01, define a las brechas de género como "son las diferencias existentes entre mujeres y hombres en relación con las oportunidades, con el acceso, uso y control de los recursos, así como con el disfrute de los beneficios de la organización y de la sociedad en general. Las brechas se manifiestan en discriminaciones, desigualdades que limitan el ejercicio de los derechos humanos, el bienestar y desarrollo integral de las personas" (INTECO, 2015, p. 7)

En lo que respecta al estudio de Ramos & Bolívar (2020), la brecha laboral de género en Colombia ha sido por un largo tiempo de las principales características del mercado laboral. "Las desigualdades han sido comprobadas por diversos estudios que analizan las grandes vertientes sobre discriminación en el mercado de trabajo: discriminación salarial, discriminación ocupacional y división sexual del trabajo". (p 295) En otro caso Martínez (2017), señala la conclusión de su trabajo que evidencia el fortalecimiento del rol laboral femenino para reducir la pobreza, ya que la brecha de género muestra esa falta de igualdades en nivel de ingresos.

2.1.5 Empoderamiento femenino

Martín (2008) describe el concepto de empoderamiento, pero prefiere llamarle "potenciación", que implica que éstas ganen poder por y para sí mismas, de forma individual y colectiva, favoreciendo acciones participativas que desemboquen en la presencia de mujeres en puestos de decisión. (p. 256) Pero también que puedan negociar

con sus parejas cuestiones como la planificación familiar y las obligaciones domésticas (Castiblanco & Pineda, 2021).

Adicionalmente, el empoderamiento busca lograr el control sobre las propias vidas, también existe la crítica al pensar que se puede “empoderar a las personas” (Ojeda, 2006). En este mismo texto, se señala que la búsqueda de la persona empoderada es aquella definida por su racionalidad individual que puede desembocar en la destrucción de vecindarios y de las redes de apoyo entre las personas, es decir, se podría sobreponer los intereses individuales a los colectivos.

La evidencia recogida por Espino & Sauval (2016), en el plano internacional sugiere que “el acceso de las mujeres a los recursos económicos, incluyendo la educación y el trabajo remunerado, mejora su posición dentro de la familia y la comunidad contribuyendo a aumentar su bienestar y su empoderamiento económico. Los impactos positivos del trabajo remunerado en esos términos estarían fuertemente asociados a una remuneración adecuada y a un empleo formal”. (p. 5)

2.2 INSERCIÓN LABORAL

2.2.1 Empleo

Para Infante & Vega (2001), el empleo implica el reconocimiento social y satisfacción personal, en la medida que se está ocupado en algo útil o valorado por la sociedad, este no se reduce a la existencia y a la ocupación de un puesto de trabajo; estas son solo la condición necesaria.

El empleo no es más que la participación de las personas en algunas tareas dentro de la producción de bienes y servicios de las organizaciones que implica una remuneración en compensación para que puedan subsistir y superar su nivel de vida, esta remuneración es en función a lo que realicen en el empleo.

En el caso de Oso (2012), los motivos de empleo para las mujeres en este caso inmigrantes se concentran en empleos como la reproducción social (limpieza, cuidado de personas, entre otras.), en condiciones de alta vulnerabilidad, marginalidad, invisibilidad y explotación. Por otra parte, Suárez (2004) indaga que muchas mujeres adultas manifiestan su deseo de insertarse en el mercado laboral y lo hacen con su propio acceso a recursos de fomento de empleo.

2.2.2 Educación y formación

En tal sentido, Castillo & Gamboa (2013) señalan que el proceso de socialización que se da en los primeros años escolares contribuye a la formación de la identidad social, específicamente el rol género.

Estos dos términos son fundamentales para el desarrollo personal y profesional de las personas, ya que la educación permite adquirir conocimientos y habilidades que les concede el crecer y enfrentar desafíos en todos los ámbitos. Por otra parte, la formación completa el proceso de la educación, debido a que las personas buscan su especialización y la adquisición de nuevas competencias. Ambas promueven la igualdad de oportunidades y el desarrollo de las sociedades en común preparándolas para afrontar situaciones con sus capacidades y creatividad.

Millenaar (2014), plantea en su conclusión que "la capacitación laboral no alcanza para acercar a las mujeres a los puestos de trabajo asociados a segmentos de calidad. Incluso, en ocasiones, la formación profesional refuerza la inserción de las mujeres en tareas de menor remuneración y mayor precarización porque se les ofrece capacitación en empleos vinculados a las tareas típicamente femeninas que presentan esas características". (p.329) Asimismo, plantea que la formación profesional no solo debería incorporar el desarrollo de competencias básicas sino también la concientización de sus derechos para que ayuden a mejorar la inserción laboral con puestos de mayor jerarquía y remuneración.

2.2.3 Discriminación laboral

La discriminación laboral radica en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. En cuanto a los ingresos, ofrecen salarios menores al género femenino en comparación con los hombres, se excluyen de ciertas labores porque se piensa que no están aptas, o porque les resulta más costoso contratarlas, ellas deben en algún momento gozar de los permisos de maternidad o simplemente las relegan a un puesto de trabajo de inferior nivel, aun estando capacitadas. Además de esto, en muchas ocasiones se les exige una prueba de embarazo, o el uso de algún método anticonceptivo (Espinoza & Gallegos, 2018).

El autor Lara (2007), concluye que "la supuesta superioridad de la fuerza masculina ha llevado a desestimar la capacidad intelectual, fuerza física y resistencia biológica de las mujeres", (p.9) esto explica los resultados de otro caso donde se demuestra que las mujeres

se sitúan en ocupaciones no calificadas y están siendo afectadas por falta de beneficios sociales, por la subocupación y por bajos ingresos (Millenaar, 2014).

2.2.3.1 Maternidad y empleo

En este sentido, estos dos escenarios están estrechamente relacionadas ya que cuando llega un nuevo hijo al hogar, la familia debe distribuir su tiempo entre el trabajo y la crianza. Esta situación afecta los salarios de las madres y por lo tanto su participación en el mercado laboral. Para lo que, Romero (2018) identifica dos efectos opuestos, en primer lugar, existiría un aumento, pues la maternidad es una tarea demandante y restringe el tiempo disponible de las madres; pero también es posible una disminución, pues el cuidado de un hijo pequeño demanda recursos económicos y la necesidad de generarlos. Así, mientras el efecto neto sea positivo o cuando no se puede conciliar el trabajo con la vida familiar, las madres se mantendrán fuera del mercado laboral.

En el estudio de Ansoleaga & Godoy (2013), las normas de protección a la maternidad en el trabajo afectan negativamente la empleabilidad de las mujeres. Señalándola como una relación difícil y compleja porque dificulta el resultado de un trabajo productivo.

2.2.4 Políticas y legislación de igualdad de género

Para, Mayorga & Vázquez (2015) el tema de los derechos de las mujeres se volvió crucial, aun en contra de la voluntad y pensamiento de la mayoría de los pioneros de la época de la Ilustración. A pesar de los esfuerzos del hombre por excluir a las mujeres, en 1791 se publicó la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana. En ese sentido, Peralta (2015) indica que el derecho al voto en Ecuador se ejerce en la Constitución de 1929 como un derecho facultativo de las mujeres y obligatorio para los hombres y en 1967 el voto de la mujer se vuelve obligatorio y lo sigue siendo hasta la actualidad. El derecho a la igualdad se concreta en dos principios:

1. El principio de la no discriminación: aunque entre los seres humanos haya muchas desigualdades, éstas no son razones para generar tratamientos que atenten contra la dignidad humana.
2. El principio de relevancia: las diferencias entre las personas sobresalen para justificar un tratamiento apropiado, que garantice el ejercicio de derechos y una vida con dignidad.

Asimismo, señala que el Ecuador es parte de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada el 9 de noviembre de 1981, su Art. 4 establece que no se considerarán discriminatorias las medidas especiales, de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad entre hombres y mujeres.

Las políticas y la legislación son cruciales para buscar la igualdad de género, por su búsqueda en la erradicación de la discriminación por género mediante leyes que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, abordando áreas como la participación laboral. Por medio de estas se fomenta la conciencia y sensibilización en la sociedad para que todos puedan desarrollar su máximo potencial.

En un estudio mexicano Camberos (2011), señala que el Ecuador es parte de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). "Las políticas públicas con perspectiva de género en la región de América Latina pretenden corregir las desigualdades en el acceso de los espacios públicos, donde las mujeres tienen escasa participación que les otorgue autoridad en la toma de decisiones". (p. 42)

2.2.5 Inclusión laboral femenina

La inclusión femenina resulta una respuesta necesaria tanto en el ámbito social como en el desarrollo económico del mundo en general, evidenciándose de distintas maneras según la historia particular de cada país (Mayorga & Vázquez, 2015). En ese sentido, Poveda et al. (2016), indican que la mujer del siglo XXI desea encontrar un equilibrio o una igualdad entre feminidad y desarrollarse en el ámbito demostrando todas sus cualidades, fecundidad y amor, vida familiar y vida profesional.

Es un aspecto fundamental para la construcción de una sociedad equitativa y justa, además, reconoce y valora el potencial de las mujeres en este ámbito. Asimismo, implica garantizar un entorno libre de discriminación y barreras laborales esta inclusión contribuye a dejar atrás estereotipos de género.

Con su estudio observado en América Latina Pérez (2018), señala que la demanda laboral está sesgada con personal altamente calificado y es una de las formas en que se condicionan distintas posibilidades hacia las mujeres de incluirse en el mercado laboral. Como la relación que establecen las personas con el trabajo (productivo y reproductivo) configura diferentes grupos con desigual capacidad de acceso a recursos materiales, culturales y simbólicos, se constituye un círculo de exclusión social.

2.3 DETERMINANTES

2.3.1 Edad

La edad tiende a ser un concepto lineal que implica cambios físicos o mentales continuos en las personas, pero a la vez considera formas de acceder o perder derechos a recursos. Es importante conocer las limitaciones del funcionamiento del cuerpo con el paso de edad, pero eso no hace que sea una etapa completamente negativa y de exclusión. (Rodríguez, 2018)

En el estudio de Cano (2023), se evidencia que según la edad en el rango de 31 – 45 responde a una mayor inserción laboral del 75.7% esto indica que es un determinante primordial para conocer la edad para trabajar de las mujeres y sostener un mejor resultado.

2.3.2 Etnia

Si bien Torres & Bolis (2007), reconocen a la humanidad como una unidad indivisible que con el tiempo se aceptaron diversas identidades que generaron el derecho a vivir en sus diferencias y que son producto de formas de vida y creencias que dan lugar a comportamientos diversos y se manifiestan en formas de vestir, lenguajes, rituales, terapias, alimentación y formas diferentes de organización social.

Para Vintimilla (2022), en sus resultados el 25.10% son mujeres con empleo, mientras que un 5.80% se encuentra desempleada.

2.3.3 Estado civil

Para Deere et al. (2014), el estado civil esconde grandes desigualdades de género, en especial si se comparan el estado en hombres y mujeres jefes separados, divorciados y viudos. No es independiente del estatus socio-económico. Permite identificar a las personas que han protagonizado una ruptura o pérdida. Sin embargo, no permite identificar a aquellas personas que han protagonizado una separación en una unión no marital. Se ha generado el término, situación de convivencia, debido al crecimiento de este tipo de estado (Simó et al., 2015).

Cano (2023), respecto al estado civil indica que el 62.1% son casadas y participan en el mercado laboral mientras que el 58.20% son del resto de estado civil que se encuentran laborando. Por otra parte, Vintimilla (2022) en su estudio señala que esta variable está representada con el 14% por mujeres casadas o unión libre con empleo adecuado y las mujeres solteras tienen el 3.5% desempleadas.

2.3.4 Jefe de hogar

Es la persona principalmente encargada de proporcionar sustento económico en una familia y según datos de la ENEMDU del 2018, el porcentaje de participación de las mujeres que se denominan jefas de hogar en el mercado laboral ecuatoriano es del 20% mientras que el de los hombres es del 80% (D. García et al., 2019). La relevante presencia de jefas mujeres ha sido durante mucho tiempo un aspecto conocido del sistema familiar de América Latina y se sabe que las jefas son mayormente mujeres separadas, divorciadas o viudas (García & de Oliveira, 2005).

En sus resultados Cano (2023), indica que las mujeres jefas de hogar que tienen un trabajo son representadas por el 76.20% y 23.80% aquellas que no tienen empleo. El 55.9% participa en el mercado laboral pero no son jefas de hogar. Por el contrario, en el estudio de Vintimilla (2022), la mayor representación la tienen las no jefas de hogar con el 19.80% empleadas y 5.60% desempleadas.

2.3.5 Hijos

Es un ciclo vital de las familias, necesidad en función de su parentalidad y las necesidades de los hijos. Al hablar de un hijo esa formación se hace partiendo de que la criatura ya existe y que tiene personalidad, pensamientos y sentimientos. No es que no haya nada, pero a través de la crianza se socializa a una persona ajustando su comportamiento y actitudes a lo establecido culturalmente para determinar que debe ser un hombre o una mujer (Torres et al., 2008).

En ese sentido Cano (2023), la participación laboral femenina esta mayormente reflejada en las que no tienen hijos con el 60.7%, y aquellas que tuvieron tres hijos cuentan con el 100% desempleadas por la responsabilidad de sus cuidados ya que son datos para hijos menores de 6 años.

2.3.6 Nivel educativo

Para Espejel & Jiménez (2019), el nivel educativo es considerado un componente central en el capital cultural, ya que determina las habilidades, valores y conocimientos, además de incrementar sus habilidades verbales, cognitivas y espaciales.

Según Cano (2023) con el nivel educativo está representado por mujeres con estudios de maestrías/doctorado 94.4% en el mercado laboral mientras que el 50.4% de participantes no tienen algún nivel de educación. En el caso de Vintimilla (2022), las mujeres con empleo tienen el nivel educativo del 16.86% y desempleadas con nivel secundario del 3.34%.

2.3.7 Experiencia laboral

Según Uyaguari & Lanás (2019), es el proceso de acumulación del capital humano en el trabajo, los trabajadores invierten en capital humano para maximizar el valor actual de las ganancias de por vida. Por eso no se promueve a las personas a altos cargos en las organizaciones por su falta de experiencia (Avolio & Di Laura, 2017).

Los resultados de Contreras (2011), afirman que la participación de mujeres en el mercado laboral cada vez es más importante, aunque en su estudio observan limitaciones por medio de la estimación del modelo logit, concluye que la ventaja que tienen los hombres de estar ocupados es 1.283 veces más con respecto a las mujeres, incluso considerando igualdad de circunstancias productivas, es decir, tener por igual experiencia laboral y número de años de estudio.

2.3.8 Nivel de ingresos

Lo que permitir la identificación de su nivel de ingresos son los valores culturales y la actividad emprendedora (Jaén et al., 2013). De tal manera que, Yáñez (2015) indica que es una recuperación voluntaria y deseada de activo mediante el trabajo, un incremento de los recursos económicos. Se derivan de las transacciones que dan lugar a alteraciones positivas en el patrimonio neto de la misma.

En el caso de Cano (2023) del 58.7% de mujeres que participan en el mercado laboral recibe más de 5125.00 soles y el 63% con ingresos menores a 1025.00 soles mensualmente.

2.3.9 Factores culturales

En síntesis, conviven junto a factores de orden económico que explican la participación laboral de la mujer. "Conceptualizaciones atributivas, perfiles actitudinales y normas sociales que conforman la mentalidad de una sociedad y se concretan mediante la costumbre" (Rodríguez & Muñoz, 2018, p. 3).

En este caso Delgado & Toapanta (2022), señalan que el factor cultural considerado "índice de prejuicios sobre el trabajo femenino" se observa el valor de 0,545335 reflejando que las mujeres del cantón Guamote viven bajo ciertos prejuicios que influyen en la búsqueda de trabajo. Por otro lado, el "índice de actitud hacia los hijos" señala un valor de 0,732537 lo que muestra la actitud positiva de las mujeres de cantón en tener hijos. El "índice de aspectos de interseccionalidad" obtiene un resultado promedio de 0,7411492 lo que refleja la existencia de desigualdades laborales. Finalmente se evidencia un índice promedio general de estos tres factores de 0,6822495.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 TEORÍA DE LA DISCRIMINACIÓN

Según esta perspectiva, las mujeres enfrentan barreras y obstáculos que limitan su acceso a empleos de calidad y su progreso profesional debido a estereotipos, prejuicios y prácticas discriminatorias. Bertrand et al. (2005) proponen un nuevo enfoque para analizar la discriminación utilizando factores de la psicología de las personas, y la denominan discriminación implícita. La hipótesis de que las personas discriminan sin intención ni conciencia es el fundamento de la discriminación que puede afectar inconscientemente a terceros. Además, la teoría de la discriminación está basada en gustos o preferencias del mercado de trabajo, desarrollada inicialmente por Becker en 1971, quien afirma que no todas las diferencias en las condiciones laborales y salariales pueden atribuirse a la heterogeneidad de los puestos de trabajo y de los empleados.

En el estudio de Sánchez et al., (2021), mencionan que “en América Latina mantener una remuneración equitativa es considerado uno de los problemas más frecuentes, incluyendo el 44% de las mujeres que no alcanzan un equilibrio entre lo familiar y laboral”. (p. 51) Asimismo, la teoría de la discriminación en este caso, salarial por género, depende de varios factores; social, cultural, económico y político, con las acciones aplicadas según sus resultados han disminuido considerablemente este fenómeno, pero aún existen variables no considerados en su totalidad que ayuden a disminuir aceleradamente la brecha existente.

3.2 TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO

Se enfatiza la importancia de la educación, la formación y las habilidades para la inserción laboral, según este enfoque, las mujeres pueden tener menos oportunidades de adquirir capital humano debido a factores como la falta de acceso a la educación de calidad, la segregación ocupacional y los roles de género tradicionales. Navarro (2005), menciona que “Hoy el Capital Humano es considerado como uno de los elementos más importantes a los que recurre la sociedad, en general y la empresa en particular, para lograr cifrar las esperanzas de un mejor desarrollo, a partir de una optimización de la productividad y la competitividad”. Destacando que las capacidades humanas pueden ser más eficientes y eficaces con una debida instrucción.

Angulo et al., (2012), exhiben en su trabajo que algunas de sus imprecisiones son en gran parte por la oferta de educación superior que parece crecer de manera ilimitada, los rendimientos de la educación superior resultan exigüos e incluso negativos, debido a la insuficiente absorción de profesionales por parte del mercado laboral. “Las inversiones de

las autoridades en política social en infraestructuras de educación generan la imposibilidad de que la demanda laboral absorba la mano de obra calificada". (p. 55)

3.3 TEORÍA DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Se destaca que la inserción laboral se ve influenciada por la segregación ocupacional, es decir, la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores u ocupaciones, esta segregación puede estar relacionada con estereotipos de género y normas sociales que influyen en las elecciones profesionales de las mujeres. De esta manera Guzmán afirma que "La segregación ocupacional por género es la tendencia a que hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones y en diferentes sectores de la economía, separados unos de otros en la estructura ocupacional "(Guzmán, 2002, p. 27). Esto está representado en una exclusión del mercado laboral a las mujeres.

Albuja & Enríquez (2018), identificaron la discriminación en el empleo de mujeres, siguen soportando niveles de desempleo superiores en relación con los hombres y se ubican en mayor porcentaje en ocupaciones inadecuadas, sin garantías de un empleo formal. En Ecuador, las principales actividades a las que se dedica la población son agropecuarias y de comercio. Después de estas, las mujeres realizan actividades del sector servicios; entretanto, los hombres se dedican a la construcción e industria.

Ibáñez (2010), concluye que en su estudio "las ocupaciones femeninas tienen altas probabilidades de estar en empresas de menos de 10 trabajadores, que se suponen con sistemas de acceso más tradicionales y descriptivos; y, la otra cara de la moneda, las mujeres tienen más probabilidades de acceder a ocupaciones masculinas en el sector público. El acceso universalista de "lo público" parece estar cumpliendo la función de "cuña" para que las mujeres entren en los mundos masculinizados". (p.163)

3.4 TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN LABORAL

El mercado laboral está segmentado y la pertenencia a un determinado puede influir en la inserción laboral de las personas, ya que estos pueden estar determinados por factores como el nivel educativo, la experiencia laboral, la ubicación geográfica, entre otros. Roberts et al. (2015), mencionan que esta teoría nace con el objetivo de encontrar explicaciones más realistas del funcionamiento del mercado de trabajo. Generando incluso que la presión social sea un factor que permita incluir a las personas en un solo segmento laboral.

Bajo el análisis de estudio por Juárez & Aboites (2008), se asegura que la teoría para el caso señala que, en primer lugar, al contar con salarios más bajos por hora, los empleadores

contratarían mujeres, pero el ausentismo y la rotación, asociados a mujeres, igualarían los costos de los trabajadores de ambos sexos. Seguido por la creencia de los empleadores, de tener menor eficiencia y productividad de las mujeres y estos papeles asignados son por la sociedad en función del sexo. En tercer lugar, se muestra la oposición de los hombres a la intrusión de mujeres en su territorio.

Por otra parte, Meza (2018) indagó que las mujeres se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones que presentan una mayor inestabilidad, menor retribución y menor reconocimiento. Así, en medida que se ejerza la feminización y masculinización de las ocupaciones se reafirma que aquellas con mayor participación de mujeres tienen menor valoración social, lo que redundará en el castigo en los salarios y frenos en las carreras laborales.

Por último, el estudio de Espino & Sauval (2016), confirma la prevalencia de restricciones intrínsecas en todas las etapas analizadas para la inserción. Esto ratifica la influencia negativa de los factores relacionados con vivir en pareja, tener hijos menores y la carga del trabajo no remunerado en las decisiones y probabilidades para integrarse al mercado laboral, tener una ocupación e ingresos propios. Los resultados reflejan la intersección de limitaciones intrínsecas de género con restricciones impuestas en las reglas y normas de las instituciones como los Estados, mercados, y las actitudes y comportamiento de los actores institucionales.

3.5 TEORÍA DEL CAPITAL SOCIAL

Establece que las relaciones sociales y las redes de contactos son importantes para la inserción laboral, así como la calidad y el alcance de las conexiones sociales de una persona pueden influir en sus oportunidades de empleo, ya que las recomendaciones y referencias pueden facilitar la búsqueda y acceso a empleos. Así pues, el capital social consiste en un conjunto de recursos insertos en las redes sociales en los que se puede invertir cuando los actores desean aumentar la probabilidad de éxito en sus acciones (Barozet, 2001). Ya que visto de forma estructural el capital social puede ser un fenómeno objetivo y medible, y desde la perspectiva culturalista es un fenómeno subjetivo y difícilmente medible constituido por un conjunto de valores y actitudes que poseen los ciudadanos y que determinan cómo se comportan unos con otros (Herreros, 2004).

Posso (2008), evidencia que las mujeres se apoyan en las redes femeninas, y la organización matrifocal se convierten en un mecanismo para romper las relaciones de pareja que no se pueden mantener y para dar fin a una situación laboral que resulta insostenible. "Por lo tanto, las estrategias utilizadas por las mujeres a través de alianzas de género contribuyen,

en el ámbito doméstico, neutralizar la opresión de género y en el ámbito laboral, a resistir las condiciones de explotación". (p. 237)

Mientras que Araújo (2015), indica en su estudio que el capital social, medido por la participación en asociaciones y colegios profesionales, se muestra significativo para las posibilidades de obtener un cargo gerencial. Se evidencia más relevante para las mujeres, teniendo en cuenta que aquellas que participaron de asociaciones, colegios profesionales y sindicatos, ganaron más del doble que aquellas que no participaron.

3.6 TEORÍA DEL TECHO DE CRISTAL

Hace referencia a las barreras invisibles que impiden a las mujeres alcanzar puestos de liderazgo y cargos de alta jerarquía dentro de las organizaciones, en las cuales se establece que existen barreras culturales, estructurales y organizativas que dificultan la progresión profesional de las mujeres y perpetúan la desigualdad de género en el ámbito laboral. Meza (2018), refiere como el primer planteamiento del efecto de techo de cristal el libro de Morrison, White y Van Velsor en 1987 titulado: *Breaking the glass ceiling: can women reach the top of America's largest corporations?*; el cual establece que el ambiente ejecutivo de las empresas estadounidenses es diferente para las mujeres con respecto a los hombres, puesto que deben enfrentarse a obstáculos ocultos que les impiden acceder a posiciones jerárquicamente superiores dentro de las empresas donde desempeñan su labor. Mientras que visto desde psicología también se han llevado a cabo investigaciones que presentan el concepto de techo de cristal, como una condición mental que las mujeres se autoimponen, muchas veces sin ser conscientes de ello (Burin, 2008).

Para el caso de Burin (2008), se configura un nuevo conflicto, un límite entre la familia y el trabajo, constituido por fronteras de cristal que se imponen a las mujeres, de una manera invisible, obligándolas a "elegir" entre ambos intereses. Estas fronteras se agregan al clásico "techo de cristal" impidiendo a las mujeres seguir avanzando en sus carreras laborales. A pesar de que no hay leyes ni códigos que digan "las mujeres no pueden ocupar estos lugares de trabajo", en la práctica existen leyes y códigos familiares y sociales que tácitamente imponen al género femenino esta limitación.

En cuanto a Delgado & Rondón (2013), muestran una afirmación, que mientras más alto el nivel jerárquico menos representación tienen las mujeres. La paridad en la participación no se ha cumplido en los más altos niveles de la organización, conforme se asciende en el nivel jerárquico de las empresas, la presencia de mujeres se reduce y aumenta la de hombres, llegando a ser en algunos casos total.

CAPÍTULO III

4. METODOLOGÍA

4.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, porque va a permitir analizar el mercado laboral femenino y como es su inclusión en todos los ámbitos. Para ello, se obtendrá información de fuente primaria que abarcará todo en cuanto a la inserción laboral femenina.

A lo que Hernández et al. (2014) indican que el enfoque cuantitativo “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

4.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es de carácter descriptivo, por lo que se va a definir el comportamiento de las variables y se realiza una recolección de datos en cuanto a la inserción laboral femenina. En ese sentido, el objetivo principal de este tipo es seleccionar datos e información sobre todos los aspectos de la población de estudio.

4.3 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Para el presente trabajo se aplica el método inductivo que se explica de lo general a lo particular, debido a que las teorías crean una fuerza que conduce a las conclusiones. Asimismo, Vargas (2014) explica que este método “implica la determinación de las características generales de toda una población, a partir del estudio de lo específico, es decir de la muestra” (p. 88).

4.4 TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN

4.4.1 Encuesta

Para la respectiva recolección de datos se establece el instrumento de encuesta enfocada a las mujeres, este instrumento primario busca examinar las características de la población objetivo en cuanto a su participación en el mercado laboral considerando aspectos generales, laborales, y factores culturales.

El instrumento se encuentra dividido en cuatro secciones, la primera enfocada en información general para conocer el estado de las encuestadas, la segunda se destina a la información laboral mientras que la tercera parte al desempleo para obtener información más precisa de cada una de las encuestadas. La cuarta sección pertenece a

los factores culturales, relacionando tener hijos como satisfacción o restricción y el caso de niños con edad preescolar, también el campo laboral para indígenas y como se califica a la mujer por ser esposa y madre.

Los factores, se obtuvo de Rodríguez & Muñoz (2018), que relacionan diferentes aspectos "perjuicios hacia el trabajo femenino", "actitud hacia los hijos", "interseccionalidad", y "conciliación trabajo-familia". La medición de cada aseveración es mediante una escala de Likert que califican desde un valor (1) que representa el total desacuerdo, desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), y en total acuerdo (5).

Tabla 1:
Caracterización del instrumento.

Teoría de las aseveraciones en la encuesta	
Sección 1: Información General	
1.Edad	En este contexto, con las 11 aseveraciones establecidas se trata de contextualizar la parte demográfica y sociodemográfica de las mujeres en el cantón Shushufindi. Para generar un mejor análisis en cuanto a edad, etnia, estado civil, jefe de hogar, educación e hijos. (Delgado & Toapanta, 2022)
2.¿Cómo se identifican según su cultura y costumbre?	
3.Estado civil	
4.Usted es jefe de hogar	
5.Tiene hijos	
6.¿Cuántos hijos menores a 6 años tiene?	
7.¿Cuántos hijos mayores a 6 años tiene?	
8.Nivel de Educación	
9.¿Cuántos idiomas habla?	
10.¿Usted actualmente estudia?	
11.Si su respuesta fue no ¿Razones por las que usted no estudia?	
Sección 2: Información laboral	
12.¿Experimentó algún deterioro de sus condiciones de vida en el período de pandemia?	Esta sección se diseña con el fin de conocer el estado de actividad laboral de la muestra para poder interpretar como se manifiesta el mercado en cuanto a experiencia laboral, tipos de ocupaciones, sectores económicos, ingresos, horas laborales, beneficios, seguro. Estos aspectos permiten comprender las diferentes tendencias de las mujeres. (Delgado & Toapanta, 2022)
13.Si su respuesta fue sí, indique en qué sufrió deterioro	
14.¿Cuenta con experiencia laboral?	
15.Si su respuesta fue sí ¿con cuántos años de experiencia cuenta?	
16.Actualmente se encuentra laborando	

17. Si su respuesta fue sí ¿cuál es su ocupación?

18. Si respondió la pregunta 17 de algún tipo de empleado, ¿es del sector público?

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

20. Los ingresos que percibe

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

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

23. ¿Cuenta usted con algún tipo de seguro social?

24. ¿En su trabajo recibe beneficios laborales?

Sección 3: Información laboral - desempleo

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

El motivo por el cual están desempleadas es crucial para tener una mejor indagación de los desafíos que presentan en el mercado laboral, conocer las razones como también la disponibilidad con la que cuentan para ejercer un empleo. (Delgado & Toapanta, 2022)

26. ¿Está disponible para trabajar?

27. ¿Hace cuánto tiempo busca trabajo?

Sección 4: Factores culturales

28. La mujer que se queda en la casa es mejor madre

Para su planteamiento Rodríguez & Muñoz (2018), proponen diferentes aspectos, el primero es "perjuicios hacia el trabajo femenino" que indica la creencia femenina de manera negativa con la limitación al desarrollo profesional. Este aspecto, se establece desde la pregunta 28 a la 31.

29. La mujer que trabaja es más interesante como persona

30. Si la mujer no trabaja, los hijos tienen mejor rendimiento escolar

31. Si la mujer trabaja es más probable que la pareja se separe

32. Ver a los hijos crecer es la satisfacción más grande de la vida

Por otra parte, el segundo se basa en "actitud hacia los hijos", en el que

33.Tener hijos interfiere mucho la libertad de los padres

34.Los hijos son una carga financiera para los padres

35.Tener hijos restringe las posibilidades de trabajo y carrera de uno o ambos padres

36.Tener hijos mejora la posición social de las personas

37.Los hijos adultos son una importante fuente de ayuda para los padres ancianos

38.Ser una mujer indígena disminuye aún más la oportunidad de laborar

39.La remuneración de una mujer indígena es diferente a la de mujeres pertenecientes a otra etnia

40.Existe discriminación laboral por ser mujer

41.Una mujer indígena tiene mayor discriminación en el trabajo

42.Una madre que trabaja puede establecer una relación tan cálida y sólida con sus hijos como una madre que no trabaja

43.Un niño en edad preescolar sufre si su madre trabaja

44.La vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja tiempo completo

45.Lo que la mayoría de las mujeres en realidad desea es un hogar e hijos

46.Ser dueña de casa es tan gratificante como tener un trabajo remunerado

Rodríguez & Muñoz (2018) le dan la definición que “determina las conductas orientadas a aprobar o desaprobado la importancia de los hijos en la vida de sus padres, en especial en percibirlos como ente obstaculizador para el desarrollo personal y económico de sus progenitores”. (p. 5) Sus afirmaciones van desde la pregunta 32 a la 37.

El tercer aspecto plantea “interseccionalidad” este es usado para temas de estudio con enfoque femenino, permite analizar de mejor manera las diferentes formas de discriminación. Este se acentúa desde la afirmación 38 hasta la 41.

Por último, establece el aspecto “conciliación trabajo-familia” que “mide las actitudes favorables o desfavorables hacia el trabajo remunerado de mujeres con familia e hijos, manifestaciones que configuran la dualidad que vincula, desde una perspectiva tradicional, la participación de la mujer en el mercado del trabajo con las funciones reproductoras de cuidado del hogar y mantención de los hijos”. (p. 6) Para su explicación usaron las últimas preguntas que están desde la 42 a la 46.

Debido a la cantidad de determinantes establecidos en el modelo, se utilizó una pregunta que mejor representara el significado de los aspectos, en ese sentido, el de “perjuicios hacia el trabajo femenino” y “actitud hacia los hijos” es mejor explicado por la afirmación “tener hijos

restringe las posibilidades de trabajo y carrera de uno o ambos padres" y se identifica como factor cultural 1r, mientras que "conciliación trabajo-familia" por la pregunta "ser dueña de casa es tan gratificante como tener un trabajo remunerado" esta se indica como factor cultural 2a. En cuanto al aspecto "interseccionalidad" no se escogió porque ya el modelo tiene una variable relacionada que es la etnia y resultaría redundante para el modelo.

Nota. *Elaboración propia con información del instrumento*

4.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población objeto de estudio se encuentra conformada por 4.114 mujeres distribuidas por diferentes rangos de edad de 20 a 29 años 1.664 y de 30 a 64 años un total de 2.450, esta información es obtenida por el INEC para poder realizar la muestra la cual es de tipo probabilístico por la formula aplicar

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Z = Nivel de confianza (1,96)

N = Tamaño de la población

p = Probabilidad de que ocurra (50%)

q = Probabilidad de fracaso (1 - p)

e = Nivel de error (5%)

$$n = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 4.114}{0,05^2(4.114 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{3.791,46}{11,20}$$

$$n = 338,40 \approx 338$$

Por lo tanto, la muestra de la población es 338.

4.6 MÉTODO DE ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE LOS DATOS

El presente trabajo de titulación tiene interés en la inserción laboral femenina, por lo que, se define como la variable dependiente que a su vez es cualitativa binaria porque existen dos escenarios para las mujeres el estar o no participando en el mercado laboral. Al ser una variable binaria se incurre a los modelos logit y probit que son bastante similares.

4.6.1 Modelo Logit

Para este modelo Ucedo (2013) menciona que es útil en situaciones prácticas de investigación en que la variable respuesta puede tomar solo dos valores, como: desaprobado o aprobado; e interesa conocer la probabilidad de que algo este desaprobado en función de su perfil de variables predictivas o factores de riesgo. La utilidad se basa en que muchas veces, el perfil de variables predictivas puede estar formado por características cualitativas y cuantitativas; y se pretende hacer participar a todas en una sola ecuación conjunta que explique como la probabilidad de alcanzar una respuesta depende de todas y cada una de las variables predictivas.

Para lograr la determinación de que exista la probabilidad de participar o no en el mercado laboral las mujeres se establece dicho modelo con las siguientes variables independientes:

$$\begin{aligned} \text{Inserción} = & \beta_0 + \beta_1 \text{edad} + \beta_2 \text{etnia} + \beta_3 \text{estadocivil} + \beta_4 \text{jefedehogar} \\ & + \beta_5 \text{hijos} + \beta_6 \text{niveleducativo} + \beta_7 \text{experiencialaboral} \\ & + \beta_8 \text{niveldeingresos} + \beta_9 \text{factorcultural1r} \\ & + \beta_{10} \text{factorcultural2a} \varepsilon_i \end{aligned}$$

4.6.2 Modelo Probit

El mismo autor (Ucedo, 2013) indica que el modelo Probit permite llevar a cabo estudios en donde se cumple la existencia de una variable latente en donde se observa evidencia dicotómica.

4.6.3 Diferencia de Logit y Probit

En ese sentido Gujarati & Porter (2010), mencionan que unas de sus diferencias se indican en la forma funcional por una parte el modelo Logit es una combinación lineal de las variables explicativas mientras que el Probit es una distribución normal acumulativa de la combinación lineal.

La forma funcional del modelo Logit es:

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

Donde P_i es la probabilidad de que, Y tome el valor de 1 dado el conjunto de variables explicativas X , y $\beta_0, \beta_1, \dots, \beta_k$ que son los coeficientes.

Por otra parte, la forma funcional de Probit es:

$$P(Y=1|X) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k)$$

Donde $P(Y=1|X)$ es la probabilidad de que, Y tome el valor de 1 en el conjunto de X , y Φ es la función de distribución acumulativa.

4.6.4 Criterios de Selección

Los criterios de selección permiten a los investigadores elegir qué modelo se ajusta mejor a los datos y cual tenga mayor capacidad predictiva, de esta manera llegando a determinar qué modelo es más adecuado para interpretarlo en función a la información que se desea obtener.

Según Greene (2002), no existe un único criterio de selección que sea considerado el mejor de todos los existentes, ya que es importante considerar el tamaño de la muestra, el número de las variables, y la finalidad del estudio, para poder determinar un criterio.

4.6.4.1 Logaritmo de Verosimilitud

El logaritmo de verosimilitud (LL), es una herramienta de que permite la selección de modelos estadísticos, basándose en una idea de cuantificar la probabilidad de observar los datos dados de un modelo en específico, considerando también que el LL no es una medida perfecta de la bondad de ajuste de un modelo.

Para Mcfadden (1980), el test de verosimilitud permite comparar los dos modelos anidados y determinar si el modelo más complejo tiene un mejor ajuste de la información de un modelo más simple.

4.6.4.2 Selección de información Akaike (AIC)

Es un método para comparar modelos estadísticos que penalizan la complejidad del modelo, tomando la idea de que un modelo debe ser más parsimonioso, explicando los datos de menor número de parámetros posibles.

Para Akaike (1973), determina como una medida de la distancia de un modelo y la realidad, mencionando que un valor menor en el AIC indica que un modelo es más cercano a la realidad.

4.6.4.3 Selección de información Bayesiano (BIC)

Se utiliza como mecanismo de comparación que penaliza el modelo, enfocado en la idea de explicar los datos con el menor número de parámetros posibles, considerando la bondad de ajuste y tomando en cuenta sus limitaciones, mientras que, para Gelman et al., (2021), menciona que el BIC es una herramienta que se utiliza para comparar los modelos considerando sus limitaciones.

4.6.4.4 R cuadrado

El R cuadrado o coeficiente de determinación, es una medida de bondad de ajustes de un modelo de regresión, en los modelos logit y probit indica la cantidad de variabilidad en la variable dependiente explicada por las variables independientes, de esta manera el R cuadrado puede verse afectado por la presencia de valores atípicos, buscando así una complementación de la bondad de ajuste del modelo.

Para Cameron & Trivedi (2005), expresan que el R cuadrado no se puede interpretar de la misma manera que la en la regresión lineal, buscando así una mejor bondad de ajuste del modelo.

4.6.5 Matriz de confusión

Se la denomina también matriz de error o tabla de contingencia, facilita la detección de errores, es decir, indican una visión general de las asignaciones correctas y de las equivocaciones permitiendo el análisis descriptivo y analítico (Sánchez, 2016). Sirve para comprender como se comportan las predicciones del modelo aplicado con datos reales y poder identificar donde hay mejor rendimiento en el modelo. Ordena la clasificación de observaciones en un sistema de "verdaderos positivos" que son las observaciones correctamente pertenecientes a la categoría positiva, "falsos positivos" observaciones que el modelo clasificó incorrectamente como positivas, "verdaderos negativos" observaciones que fueron correctamente clasificadas como pertenecientes a la categoría negativa, y "falsos negativos" observaciones que se ha clasificado incorrectamente como pertenecientes a la categoría negativa.

4.6.6 Efectos marginales

Debido a las problemáticas que estudian desde las ciencias sociales es frecuente que no se pueda transformar una variable cuantitativa, es por ello que surgen los efectos marginales para poder trabajar en regresiones logísticas binarias y una de sus derivadas es el promedio de los efectos marginales que indica el promedio de la variable independiente sobre la probabilidad de que suceda la categoría de contraste de la variable dependiente

(Ballesteros, 2018). Los efectos marginales son los cambios en las variables independientes que afectan a la probabilidad estimada de que ocurra un evento de interés, son importantes para comprender el impacto de las variables independientes.

4.6.7 Heteroelasticidades.

Se refiere a la variación no constante de la varianza de los errores a lo largo de las observaciones, en el contexto de los efectos marginales, esto significa que la magnitud del efecto de una variable independiente sobre la variable dependiente puede variar en función del valor de las otras variables independientes, afectando la magnitud del efecto de una variable independiente sobre la dependiente. Según Cameron & Trivedi (2005), las heteroelasticidades pueden llegar a ser un problema en los modelos logit y probit, ya que pueden afectar la precisión de las estimaciones de los efectos marginales.

4.6.8 Derivadas Parciales.

Las derivadas parciales en los efectos marginales miden cómo cambia el efecto marginal de una variable independiente sobre la variable dependiente, al cambiar el valor de otra variable independiente mientras se mantienen constantes las demás variables, permitiendo el análisis de la interacción entre variables, según Long & Freese (2001), estas derivadas permiten realizar pruebas de hipótesis, sobre la relación de acción de las variables.

CAPÍTULO IV

5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 RESULTADOS

5.1.1 Caracterización de la muestra

Como se explicó en la parte metodológica en el cantón Shushufindi el objeto de estudio se encuentra conformada por un total de 4.114 mujeres que se distribuyen en dos rangos de edad 20 – 29 y 30 – 64.

Conforme a los objetivos establecidos y para su cumplimiento se divide la parte de resultados en dos, por un lado, la caracterización de la muestra considerando las variables que se han seleccionado para la ejecución del modelo econométrico y la segunda parte se enfoca en los resultados de la estimación del modelo.

5.1.1.1 Sección 1 – Información general

5.1.1.1.1 Edad

En lo que respecta a la edad dividida en dos rangos que son las que se encuentran en edad para laborar de un total de 338 encuestadas, las mujeres en el rango de 20 – 29 fueron 213 que representan el 63%, mientras que las que están dentro del rango 30 – 64 con un total de 125 con el 37%. Lo cual explica que la población femenina a la que más se acerca la encuesta es en edad de jóvenes – adultos.

5.1.1.1.2 Etnia

En la identificación como cultura y costumbre, la etnia predominante es la mestiza con el 86% del total de mujeres; se señala el 4% de 15 que se identifican indígenas y el mismo valor para montubias. Por otra parte, afroecuatorianas un 3%; blancas 2% y otro tipo de etnia 1%.

5.1.1.1.3 Estado civil

El estado civil más representativo en el estudio es el estado soltera con un total de 214 mujeres representando el 63% del total, esto se explica por el rango de edad que tuvo mayor respuesta en las encuestas. Seguido por el estado casada con el 21%; unión libre 7%; divorciadas 6%; y el menor valor lo tuvo el estado de viuda con una representación del 2%.

5.1.1.1.4 Jefe de hogar

Las jefas de hogar para este caso son 79 este suceso se explica con los valores que se presentan en el estado civil de cada una de ellas. Se indica que de las 338 encuestadas, 259 representan el 77 % del total que no realizan esta labor.

5.1.1.1.5 Hijos

El 58 % del total de mujeres son madres, se observa que no hay una brecha significativa, ya que la diferencia la marcan el 16 %, por lo tanto, el total de encuestadas que no son madres es el 42 %.

5.1.1.1.6 Hijos menores a 6 años y mayores a 6 años

En ese sentido, se aplica una numeración del 1 al 5 y la calificación promedio señala que es de 1.19 hijos menores a 6 años, también se explica por la representación del 88% en la numeración 1.

Para la cantidad de hijos mayores a 6 años, la calificación promedio es de 2.16, con el 37% en la numeración 1 y 24% en la numeración 2.

5.1.1.1.7 Nivel de educación

En este contexto se resalta el hecho que de 338 mujeres no hay una sola analfabeta, al menos 100 tienen colegio completo y 193 con título universitario. Esto refleja los nuevos ambientes que se han marcado para que las mujeres no sean solo amas de casa. Por otra parte, 22 de ellas con título técnico; 13 cuentan con una maestría; el nivel de escuela incompleta, completa, y colegio incompleto se encuentran con valores no significativos de 2 y 6 personas respectivamente.

5.1.1.1.8 Idiomas que domina

El 77% de las encuestadas dominan un idioma, debido a que 260 personas hablan el español, el 21% dos que se incluye el español y un añadido según el caso de cada una, y el 2% tres o más idiomas.

5.1.1.1.9 Estudia actualmente

En este caso, la muestra se diferencia en sus respuestas con el 2% en las mujeres que, si estudian actualmente, el 49 % lo hace y el 51 % de las encuestadas no. Las razones por las cuales este porcentaje no estudia se explican en primer lugar porque el 29% terminaron sus estudios, por trabajo 25%, falta de recursos el 19%, cuidado a los hijos 12%, quehaceres domésticos 9%, por edad 5%, y embarazo 1%.

5.1.1.2 Información laboral

5.1.1.2.1 Deterioro – condiciones de vida en pandemia

El total de personas que si sufrieron algún deterioro en sus condiciones de vida durante pandemia se representa con el 64%, estas 217 personas indican que fueron diferentes consecuencias entre ellas el 40% fue porque aumentó su dependencia económica casi la mitad de las mujeres sufrió este tipo de deterioro en sus vidas, en sentido el 27% es por la dependencia de las decisiones de otras personas, se 15% se identifica con la pérdida de

empleo, el 11% señala pérdida de empoderamiento y el 7% porque se vieron en la situación de cerrar sus emprendimientos.

5.1.1.2.2 Experiencia laboral

La experiencia laboral es crucial al momento de buscar un trabajo, en este caso el 45% de mujeres no la tienen, con una diferencia del 10% con las que si poseen. En esa misma línea, respecto al 55% con experiencia un 9% cuenta con dos años, cinco años con el 5%, veinte años un 3%, por último, el 2% se asienta en tres años y un año.

5.1.1.2.3 Ocupación laboral

El total de mujeres laborando es del 43%, de modo que se indica cuáles son sus ocupaciones, entre ellas, 35% son empleadas de contrato, mientras que un 22% son trabajadoras independientes formales, las que laboran informalmente representan el 11%, empleadas con un trabajo fijo 19%, el 12% corresponde a mujeres con algún trabajo que les brinda consumo familiar, y 1% están jubiladas o pensionadas. Es necesario, indicar que el 66% del total de ocupaciones mencionadas no pertenecen al sector público.

5.1.1.2.4 Rama de actividad económica

Las diferentes ramas de actividades económicas a las que se dedican los establecimientos en donde laboran están representadas por el 14% en comercio al por mayor y menor y el mismo valor en administración pública y defensa, en cuanto agricultura, silvicultura y pesca 9%, las actividades de atención a la salud humana 8%, mientras que para enseñanza un 7%, con un 5% se indican actividades de alojamiento y servicios de comida asimismo en industria manufacturera, de tal manera que el 3% corresponde a transporte y almacenamiento, el 1% en actividades de construcción y 34% que indican otros tipos de servicios.

5.1.1.2.5 Nivel de ingresos

En el nivel de ingresos se muestra que quienes perciben ingresos menores al salario básico son un 37%, mientras que los superiores con el 36%, lo que indica una diferencia del 1% en estos dos tipos de salarios y el 27% del total encuestadas recibe el salario básico.

El 56% indica que sus diferentes ingresos son moderadamente suficientes; solo un 8% señala que son suficientes y el 35% corresponde a las personas que para cubrir sus necesidades básicas del hogar no son suficientes.

5.1.1.2.6 Horas laborables

Respecto a las horas diarias a la semana laboral el 46% cumple con un total de 8 horas, mientras que el 32% sobrepasa las 8 horas y el 23% de las mujeres que laboran tienen menos de 8 horas al día.

5.1.1.2.7 Tipo de seguro social

Se evidencia que más de la mitad no tiene seguro social, el 63% del total de mujeres que trabajan. El 25% poseen el seguro general obligatorio, con seguro privado un 8% y el 5% responde a otro tipo de seguro social.

En cuanto a beneficios laborales, el 54% de ellas no reciben ningún tipo de bienestar en su lugar de trabajo y el 46% si lo hace.

5.1.1.3 Información laboral – desempleo

5.1.1.3.1 Motivos de desempleo

Unos de los principales motivos por los que se encuentran sin trabajo es el cuidado del hogar y las pocas oportunidades para mujeres representando cada una de ellas el 16% del total, mientras que el 8% indica por culminación de contrato, el 5% se refleja en dos motivos uno por renuncia voluntaria y el otro por embarazo o cuidado de hijos, asimismo, para despido o renuncia obligatoria y quiebre o cierre de negocio que se indican por el 3% para cada una, finalmente el valor más alto del 44% señala que hay otros motivos para no estar laborando.

5.1.1.3.2 Disponibilidad y tiempo de búsqueda laboral

Mujeres que cuentan con la disponibilidad para trabajar son el 57% del total de encuestadas mientras que el resto no tiene esa predisposición. En cuanto al total de disponibilidad para trabajar el tiempo que han llevado en busca de trabajo es del 7% por un tiempo de seis meses, 23% más de seis y el 42% menos del tiempo mencionado, por otra parte, un 27% de mujeres que a pesar de estar disponibles para trabajar no busca trabajo.

5.1.1.4 Factores culturales

5.1.1.4.1 Perjuicios en el mercado laboral femenino

En este sentido, con la calificación de escala de Likert que va desde totalmente en desacuerdo (1) a totalmente de acuerdo (5) se indica que el primer acápite de “la mujer que se queda en la casa es mejor madre” respondieron el 37% con totalmente en desacuerdo, mientras que el 17% ni de acuerdo ni en desacuerdo y totalmente de acuerdo un 11%.

El segundo señala que “la mujer que trabaja es más interesante como persona”, se indican que el 18% está totalmente en desacuerdo, el mayor valor del 28% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 20% está totalmente de acuerdo.

“Si la mujer no trabaja, los hijos tienen mejor rendimiento escolar” en este acápite la mayoría de las respuestas se posicionan en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, y ni de acuerdo ni en desacuerdo con el 34% 31% y 18% respectivamente.

Por último, “si la mujer trabaja es más probable que la pareja se separe” el 50% de respuestas es para la calificación totalmente desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo toma el 15%, y se observa que un 6% del total de mujeres dicen estar totalmente de acuerdo.

En ese sentido, estos prejuicios están más acercados a las calificaciones de totalmente desacuerdo y ni de acuerdo, ni en desacuerdo, ya que la mayoría de las encuestas respondieron en el rango de 20 – 29 años que son jóvenes adultos con nuevas ideologías.

5.1.1.4.2 Actitud hacia los hijos

Con el planteamiento de “ver a los hijos crecer es la satisfacción más grande de la vida” se muestra que el 45% está totalmente de acuerdo, un 19% ni de acuerdo, ni en desacuerdo, de tal manera que las dos calificaciones que le siguen no tienen mayor relevancia para el caso.

En segundo lugar “tener hijos interfiere mucho la libertad de los padres” se encuentra el 34% ni de acuerdo ni en desacuerdo, con un 21% en totalmente desacuerdo y en totalmente de acuerdo 13%.

“Los hijos son una carga financiera para los padres” sus respuestas no varían mucho para este acápite, ni de acuerdo ni en desacuerdo 27%, el 23% se ubica en totalmente en desacuerdo, la menor representación es de acuerdo con el 14%.

Por otra parte, “tener hijos restringe las posibilidades de trabajo y carrera de uno o ambos padres” con un 32% se muestra que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, totalmente en desacuerdo y en desacuerdo se refleja el mismo valor del 21%, existe una diferencia del 1% en la calificación de acuerdo y totalmente de acuerdo de 14% y 13% respectivamente.

En lo que respecta a “tener hijos mejora la posición social de las personas” los valores toman una tendencia decreciente siendo su pico del 54% para totalmente en desacuerdo, y su punto más bajo con el 3% en totalmente de acuerdo.

Por consiguiente “los hijos adultos son una importante fuente de ayuda para los padres ancianos” se muestra el 31% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 23% totalmente de acuerdo y un 8% en desacuerdo.

En este planteamiento se inclinan más las respuestas por la calificación ni de acuerdo ni en desacuerdo debido a que gran parte de las encuestadas aún no han experimentado este hecho y no se pueden identificar tanto, aunque tenga algún tipo de criterio al respecto.

5.1.1.4.3 Perjuicios por interseccionalidad

En este aspecto se establece que “ser una mujer indígena disminuye aún más la oportunidad de laborar” indican ni de acuerdo ni en desacuerdo el 30%, mientras que en desacuerdo 10%, sin embargo, la calificación totalmente en desacuerdo toma el valor del 27%.

“La remuneración de una mujer indígena es diferente a la de mujeres pertenecientes a otra etnia” se establece ni de acuerdo ni en desacuerdo el 29%, en desacuerdo apenas el 8% y 12% responden totalmente de acuerdo.

En la que respecta a si “existe discriminación laboral por ser mujer” de acuerdo se encuentra el 34%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 28% y totalmente de acuerdo 25%. En este caso los valores más representativos van ligados con la muestra que se acentúa en las últimas calificaciones indicando que hay gran presencia de discriminación para las mujeres en el cantón.

Con la pregunta “una mujer indígena tiene mayor discriminación en el trabajo” el 35% se identificó con estar de acuerdo y el 17% totalmente de acuerdo, mientras que el 6% en desacuerdo.

Las calificaciones más se centraron en ni de acuerdo ni en desacuerdo y de acuerdo con respecto a la cultura indígena, esto muestra como a pesar de campañas y la inclusión, el tema étnico sigue dando mucho que desear en el mercado laboral y la falta de oportunidades.

5.1.1.4.4 Conciliación trabajo – familia

En este punto “una madre que trabaja puede establecer una relación tan cálida y sólida con sus hijos como una madre que no trabaja” se establecen estar totalmente de acuerdo el 31% de mujeres y un 6% en desacuerdo con la pregunta.

La siguiente pregunta señala que “un niño en edad preescolar sufre si su madre trabaja” el 31% se encuentra en desacuerdo, totalmente en desacuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo se presenta una diferencia del 1% con los valores de 24% y 23% respectivamente.

“La vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja tiempo completo” del total de mujeres el 27% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 25% se indica para totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Seguido se establece que “lo que la mayoría de las mujeres en realidad desea es un hogar e hijos” sin embargo el 41% está totalmente en desacuerdo, el 18% ni de acuerdo ni en desacuerdo y solo el 6% de acuerdo.

Para finalizar, “ser ama de casa es tan gratificante como tener un trabajo remunerado” con un 38% se refleja el total desacuerdo de las mujeres, por el contrario, tan solo el 18% se inclina estar en total acuerdo.

Se concluye que en este aspecto la mayoría de encuestadas responden que no hay impedimento para poder encontrar un balance entre el trabajo y la familia, ambos escenarios empoderan a su manera.

5.1.2 Resultados modelo Logit y Probit

Tabla 2:
Resultados modelo Logit y Probit.

	(1) Logit	(2) Probit
Inserción laboral		
Femenina		
Nivel de Ingresos	1.8269***	1.0209***
	(0.2293)	(0.1096)
Edad	-0.6650	-0.3128
	(0.5569)	(0.2987)
Hijos	0.7417	0.3300
	(0.5115)	(0.2820)
Experiencia Laboral	0.9621***	0.5412***
	(0.3807)	(0.2059)
Nivel de Educación	0.2689	0.1507
	(0.1754)	(0.0949)
Jefe de hogar	0.5379	0.3149
	(0.4579)	(0.2499)
Estado Civil	0.1165	0.0779
	(0.2114)	(0.1163)
Etnia	0.6289*	0.2798*
	(0.3447)	(0.1684)
Factor Cultural 1R	-0.1595	-0.0824
	(0.1468)	(0.0762)
Factor Cultural 2A	-0.0966	-0.0529
	(0.1374)	(0.0717)
_cons	8.2307***	-4.4507***
	-20.638	-10.147
N	338	338
R2	0.5144	0.5137

Nota. Elaboración propia con datos levantados por encuestas.

STANDARD ERRORS IN PARENTHESES

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

La tabla anterior indica los resultados tanto del modelo logit y probit, en este caso las variables que influyen en la probabilidad de que una mujer logre ingresar al mercado laboral son; nivel de ingresos, experiencia laboral, etnia, y nivel de educación, aunque en este caso resulto ser estadísticamente significativa únicamente en el modelo logit, dichas variables explicativas afectan de manera positiva en la probabilidad de lograr la inserción laboral, en cuanto a los factores culturales no resultaron significativos en ninguno de los dos modelos.

Otra forma de interpretar dichos resultados son a través de la razón de probabilidad; en este caso podemos decir que, la razón de probabilidad de aquellas personas que cuentan con ingresos es 1.82 y 1.020 veces más a comparación de aquellas que no tienen ingresos, de la misma manera la razón de probabilidad de aquellas mujeres que tienen experiencia laboral es 1.35 y 0.584 veces más a comparación de las que no cuentan con experiencia laboral.

El logaritmo de verosimilitud demuestra en el modelo con mayor valor de log-verosimilitud es el que mejor se ajusta a los datos. En este caso, el modelo logit tiene un valor de log-verosimilitud de -20.638, mientras que el modelo probit tiene un valor de -10.147. Por lo tanto, el modelo probit se ajusta mejor a los datos, y aplicando la prueba de razón de verosimilitud arroja que la razón de verosimilitud es significativa al 1%, lo que significa que la diferencia en el log-verosimilitud entre los dos modelos no se debe al azar.

Los criterios de selección de información de Akaike (AIC) y el criterio de información bayesiano (BIC) penalizan a los modelos con mayor número de variables considerándolo mejor al que menos variables adquiere, de esta manera el modelo logit tiene un valor de AIC de 45.276 y un valor de BIC de 60.712, mientras que el modelo probit tiene un valor de AIC de 24.294 y un valor de BIC de 39.730. Por lo tanto, el modelo probit tiene un mejor ajuste según estos criterios.

Mientras que el R^2 indica la cantidad de variación en la variable dependiente que es explicada por las variables independientes. En este caso, el modelo logit tiene un R^2 de 0.5144, mientras que el modelo probit tiene un R^2 de 0.5137, por lo tanto, ambos modelos tienen mínima diferencia en variación en la variable dependiente.

Por lo tanto, al analizar la razón de probabilidad podemos decir que aquellas variables que resultaron estadísticamente significativas afectan considerablemente en la probabilidad de lograr o no entrar al mercado laboral.

5.1.1 Matriz de confusión modelo Logit y Probit

Tabla 3:

Matriz de confusión Inserción Laboral Femenina en Shushufindi.

LOGIT				PROBIT			
Classified	True		Total	Classified	True		Total
	D	~D			D	~D	
+	113	19	132	+	112	18	130
-	31	175	206	-	32	176	208
Total	144	194	338	Total	144	194	338

Nota. Elaboración propia con datos levantados por encuestas.

Tabla 4:

Porcentajes de predicción del modelo Logit y probit

LOGIT				PROBIT			
Sensitivity	Pr(+ D)	78.47%		Sensitivity	Pr(+ D)	77.78%	
Specificity	Pr(- ~D)	90.21%		Specificity	Pr(- ~D)	90.72%	
Positive predictive value	Pr(D +)	85.61%		Positive predictive value	Pr(D +)	86.15%	
Negative predictive value	Pr(~D -)	84.95%		Negative predictive value	Pr(~D -)	84.62%	
False + rate for true ~D	Pr(+ ~D)	9.79%		False + rate for true ~D	Pr(+ ~D)	9.28%	
False - rate for true D	Pr(- D)	21.53%		False - rate for true D	Pr(- D)	22.22%	
False + rate for classified +	Pr(~D +)	14.39%		False + rate for classified +	Pr(~D +)	13.85%	
False - rate for classified -	Pr(D -)	15.05%		False - rate for classified -	Pr(D -)	15.38%	
Correctly classified		85.21%		Correctly classified		85.21%	

Nota. Elaboración propia con datos levantados por encuestas.

Classified + if predicted $\Pr(D) \geq .5$

True D defined as InserciónLaboralFemenina != 0

Estos resultados indican el número de predicciones correctas del modelo logit binario y probit, para esto se considera el pronóstico que realiza el modelo y lo que en realidad sucede, nos muestran el porcentaje de clasificación correcta entre lo que el modelo predice y lo que realmente sucede, en este caso el 85.21% del total de caso se clasificaron de manera adecuada, el porcentaje de observaciones que se clasificaron de manera correcta es similar a lo que se obtuvo mediante el modelo logit binario y probit, por lo tanto, al no existir una diferencia considerable no se puede afirmar con qué modelo se obtienen mejores predicciones.

5.1.1.1 Efectos Marginales en la media

Tabla 5:

Efectos marginales en la media para variables dummy, modelo Logit y Probit

Variable	Logit	Probit
Experiencia Laboral***	.23546481	.21329293
Nivel de ingreso***	.09128754	.10015613
Etnia***	.08358708	.0751552
Edad	.0674659	.0554919
Hijos	.075242	.0501933
Jefe de Hogar	.0545696	.0461392
Estado Civil	.0118233	.021529
Factor Cultural 1R	.0161829	.0146507
Factor Cultural 2A	.0138822	.0138822

Nota. Elaboración propia con datos levantados por encuestas.

Su probabilidad de entrar al mercado laboral aumenta en 0.2354 frente a las que no tienen experiencia laboral. Una mujer que cuenta con un nivel de ingresos tiene la probabilidad de entrar al mercado laboral en un 0.912, esto a comparación de aquellas que no cuentan con ingresos. En promedio el hecho de una mujer representada por los valores medios sea de cultura indígena aumenta la probabilidad de entrar al mercado laboral en 0.835 frente a cualquier otra cultura.

Si una mujer representada por los valores medios cuenta con experiencia laboral aumenta la probabilidad en promedio en 0.21 de lograr entrar al mercado laboral, esto a comparación de aquellas que no cuentan con experiencia laboral, para una mujer representada por los valores medios el contar con ingresos en promedio aumenta la probabilidad de conseguir un empleo en 0.100 a comparación de una mujer representada por los valores medios que no tenga algún tipo de ingreso, mientras que si una mujer representada por los valores medio es de cultura indígena aumenta la probabilidad en promedio en 0.075 de lograr entrar al mercado laboral, esto en relación para aquellas mujeres representadas por los valores medios que son de otra cultura.

Las variables que no resultan significativas como la edad, los factores culturales 1R, factores culturales 2A, viene dado a que el efecto de una sola variable sobre la media es muy pequeño, y no influye de forma directa en el que una mujer ingrese o no al mercado laboral.

5.1.1.2 Efectos Marginales promedio

Tabla 6:

Efectos marginales promedio para variables dummy, modelo Logit y Probit

Variable	Logit	Probit
Experiencia Laboral***	.01806803	.01546587
Nivel de ingresos***	.01324107	.00547783
Etnia ***	.00996993	.00441799
Edad	.4183852	.1587035
Hijos	.0618764	.1769956
Jefe de Hogar	.0860499	.1283669
Estado Civil	.0711372	.0278119
Factor Cultural 1R	.1066853	.0380677
Factor Cultural 2A	.0872105	.0230521

Nota. *Elaboración propia con datos levantados por encuestas.*

En promedio entre las mujeres con algún tipo de ingreso aumenta la probabilidad de conseguir algún empleo en 1,80%, frente a las que no tienen ningún tipo de ingreso. Para aquellas mujeres que cuentan con experiencia laboral la probabilidad de ingresar al mercado laboral aumenta en 1.32%, esto a comparación de las que no cuentan con ningún tipo de experiencia laboral. La diferencia promedio entre aquellas mujeres cuya cultura y costumbre se han definido como indígena aumenta la probabilidad de lograr entrar al mercado laboral en 0.99 % a comparación de mujeres cuya cultura o costumbre sean otras.

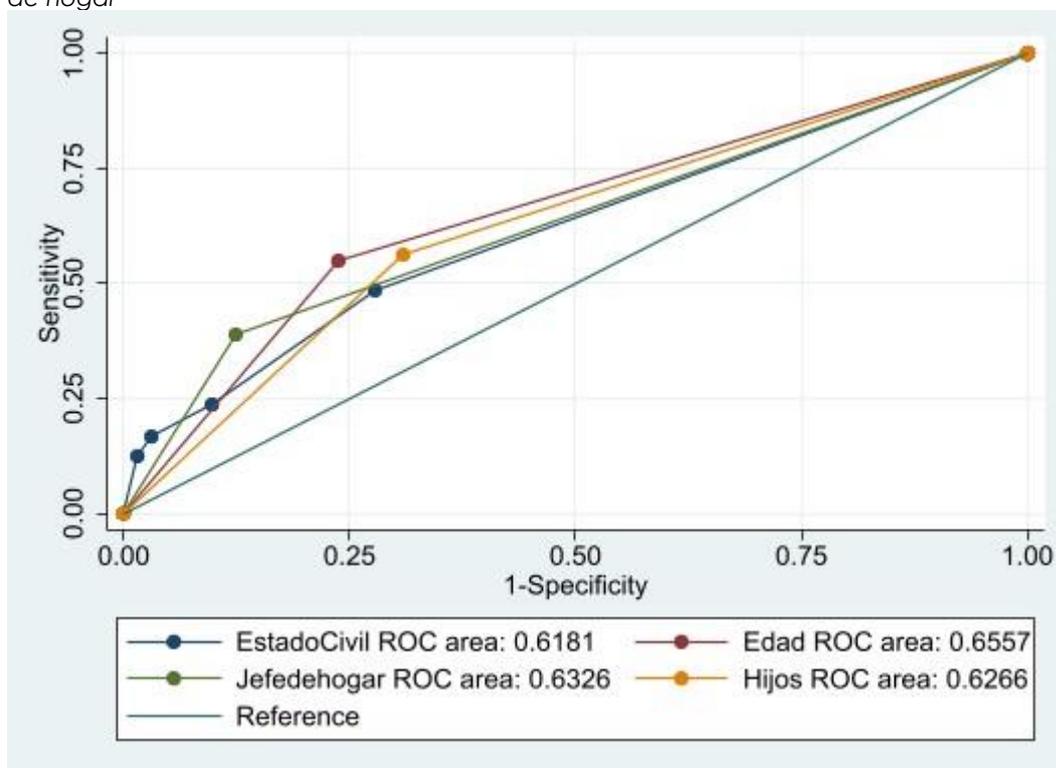
Para una mujer que cuente con experiencia laboral aumenta la probabilidad de ingresar al mercado laboral en .001546, a comparación de aquellas que no cuentan con ningún tipo de experiencia laboral y en promedio aquéllas mujeres que cuentan con algún tipo de ingreso la probabilidad de encontrar algún empleo aumenta en .00547783 a comparación de las que no cuentan con algún ingreso, mientras que una mujer que pertenezca a la cultura indígena la probabilidad de que logre encontrar empleo aumenta en .00441799.

Los efectos marginales en promedio que no resultan significativos para los modelos como lo es la etnia no resulta una variable que influye de forma directa en la inserción laboral de una mujer, mientras que la variable edad, tiene un efecto marginal positivo solo para el modelo logit pero no para el modelo probit, así como también los factores culturales no son determinantes que influyen en la inserción laboral femenina.

5.1.1.3 Gráficas ROC (Curva de rendimiento diagnóstico)

Figura 1:

Gráfica ROC en función de la variable dependiente y su relación con, la Edad, Hijos, Estado civil, Jefe de hogar



Nota. Elaboración propia con variables del modelo. El AUC (área bajo la curva) de 1 indica una discriminación perfecta; El AUC de 0.5 indica que la variable no tiene capacidad de discriminación; El AUC entre 0.5 y 1 indica una capacidad de discriminación moderada.

Las mujeres en edad laboral (entre 25 y 55 años) tienen mayor probabilidad de ser insertadas en el mercado laboral que las mujeres más jóvenes o más adultas.

La variable estado civil muestra que las mujeres solteras o divorciadas, tienen mayor posibilidad de ser insertadas laboralmente a relación de las mujeres casadas o divorciadas.

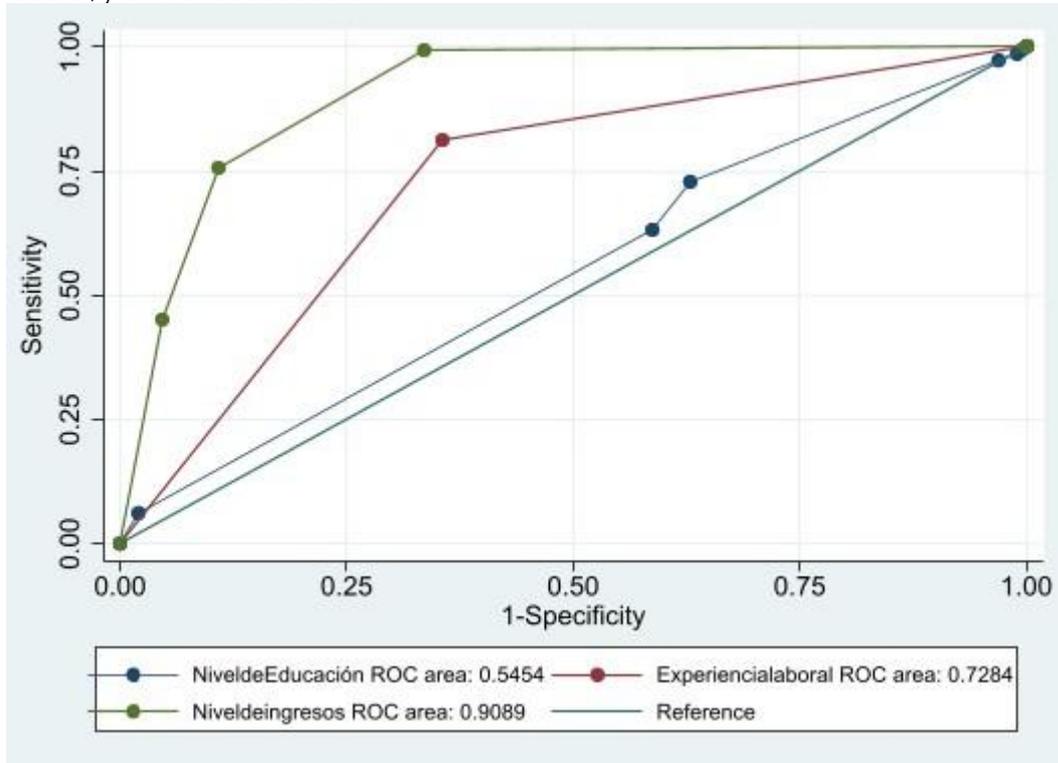
Las mujeres que son jefas de hogar tienen mayor posibilidad de ingresar al mercado laboral a comparación de las que no son.

Que las mujeres tengan menos hijos generan mayor probabilidad de ser insertadas en el mercado laboral.

Demostrando así en la gráfica que las variables tienen una capacidad moderada para discriminar entre mujeres que pertenecen al campo laboral y las que no pertenecen.

Figura 2:

Gráfica ROC en función de la variable dependiente y su relación con, el nivel de ingresos, experiencia laboral, y el nivel de educación.

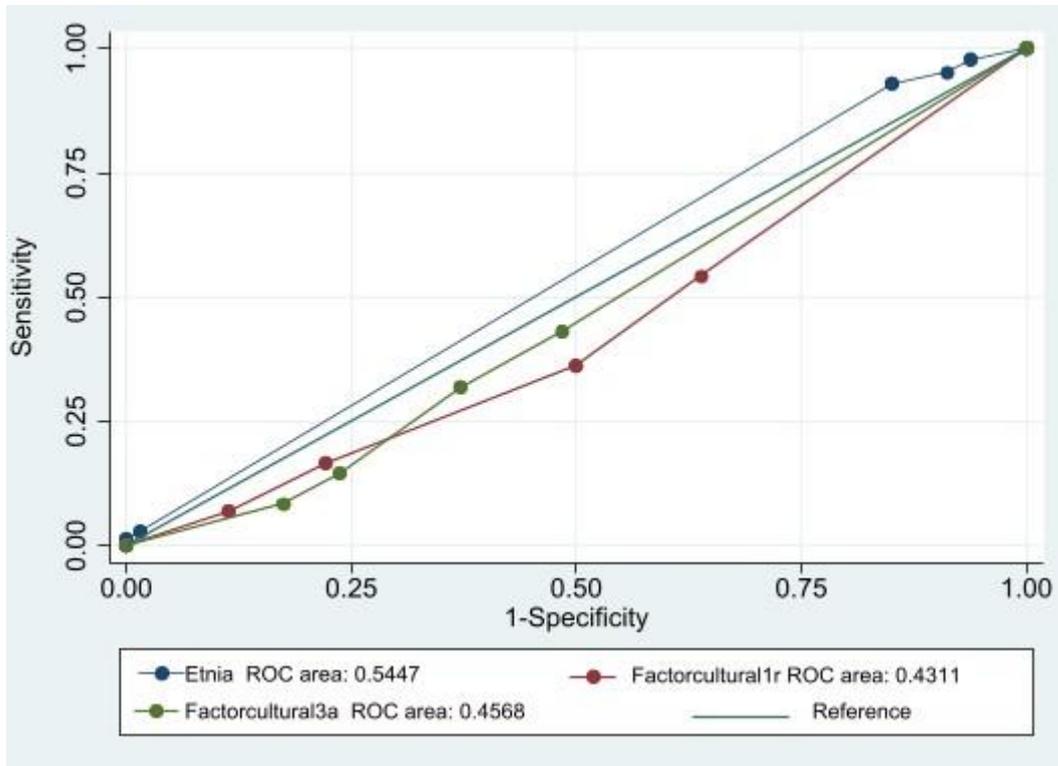


Nota. Elaboración propia con variables del modelo. El AUC (área bajo la curva) de 1 indica una discriminación perfecta; El AUC de 0.5 indica que la variable no tiene capacidad de discriminación; El AUC entre 0.5 y 1 indica una capacidad de discriminación moderada.

La gráfica determina una capacidad moderada de las variables para determinar entre mujeres insertadas laboralmente y las que no están insertadas, indicando que las mujeres con mayor nivel de educación tienen más posibilidades de acceder a una plaza laboral, así mismo aumenta la posibilidad de ingresar al mercado laboral si la mujer cuenta con mayor experiencia laboral, también expresa que una mujer con mayores ingresos tiene mayor posibilidad de ser insertadas laboralmente.

Figura 3:

Gráfica ROC en función de la variable dependiente y su relación con, la etnia, factor cultural1r, y factor cultural 2a



Nota. Elaboración propia con variables del modelo. El AUC (área bajo la curva) de 1 indica una discriminación perfecta; El AUC de 0.5 indica que la variable no tiene capacidad de discriminación; El AUC entre 0.5 y 1 indica una capacidad de discriminación moderada.

La etnia tiene un AUC de 0.5447, indicando que el factor no tiene la capacidad discriminatoria moderada para predecir la inserción laboral femenina, mientras que el factor cultural 1r demuestra que tiene una menor discriminación con 0.4311, demostrando que no tiene la capacidad de determinar si una mujer ingresa o no al mercado laboral.

5.2 DISCUSIÓN

Al correr el modelo Logit y Probit se puede observar que en el estudio que realiza Vintimilla (2022) indica que sus determinantes con una relación positiva de entrar al mercado laboral son aquellas mujeres que son cabeza de un hogar, las que se autoidentifican como indígenas y el determinante ingreso per cápita. Siendo similares a los resultados arrojados en nuestro caso, donde indica que las variables significativas son el nivel de ingresos que se relaciona con el ingreso per cápita, la etnia en el cual se muestra que una mujer indígena tiene más probabilidad de entrar al mercado laboral, y la variable experiencia laboral la cual es la que se diferencia del estudio mencionado.

Al comparar el trabajo de Linthon et al. (2021) con los resultados obtenidos se asemeja la variable etnia, aunque en este caso las mujeres negras y mestizas tienen mayor probabilidad de encontrar empleo, de tal manera el nivel educativo resulta positivo porque a mayor nivel de estudio mayor probabilidad de trabajar, esto para ambos casos. Por otra parte, Pino & Sepúlveda (2017) tienen variables significativas muy diferentes al modelo del caso, aunque el nivel de escolaridad si se relaciona como variable explicativa de la inserción laboral femenina.

Es importante indicar que cada una de las variables que se consideran significativas en los diferentes casos depende del tipo de estudio y área en que se llevan a cabo, además del tipo de datos que se trabaje para los modelos Logit y Probit. Sin embargo, se señala la importancia que tiene la variable etnia en los distintos casos como mayor probabilidad de insertarse las mujeres al mundo laboral al igual que el nivel de ingresos que en los estudios de Linthon et al. (2021) y Pino & Sepúlveda (2017) se relacionan con la variable jefe de hogar que conlleva a una relación directa.

Es por eso que la inserción laboral es un tema crucial que atraviesa diversas disciplinas académicas y contextos socioeconómicos. En el ámbito de la investigación, se ha convertido en un tema de interés constante debido a su impacto en la economía, el bienestar individual y la estabilidad social. Desde una perspectiva académica se examina desde múltiples enfoques, que incluyen factores como ya se ha mencionado el nivel de educación, habilidades profesionales, oportunidades de empleo y las políticas gubernamentales.

Por otro lado, en la práctica, se plantea desafíos significativos tanto para las recién graduadas como para aquellas que buscan reingresar al mercado después de un período de inactividad. La escasez de empleos adecuados, la falta de experiencia laboral y la discriminación laboral son solo algunos de los obstáculos que enfrentan. Además, la evolución tecnológica y la automatización han transformado la naturaleza de muchos trabajos, lo que ha generado una demanda creciente de habilidades especializadas y una mayor competencia entre los solicitantes de empleo. En este sentido, se requiere

estrategias integrales y colaborativas entre gobiernos, instituciones educativas y empresas para abordar eficazmente sus desafíos y promover una transición exitosa hacia el mercado laboral femenino.

CAPÍTULO V

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

- Se concluye que las condiciones del mercado laboral para una mujer en Shushufindi son escasas, por lo que hay una fuerte relación con la experiencia laboral y el nivel de educación al contratarse. Por ello, las mujeres en época de modernización día a día buscan la manera de superar su nivel de educación. Sin embargo, para la comunidad indígena este es un tema más complejo por la falta de posibilidades que existen en las comunidades y el mismo cantón, aunque como nativas tengan más probabilidad de ser contratadas no cuentan con estudios que les ayude a obtener un empleo digno como resultado de la falta de gestión en importancia al empoderamiento femenino.
- La falta de inversión para mejorar la educación y las pocas oportunidades de acceder a un trabajo como propios de la zona al menos de la comunidad indígena es innegable. Por ello los factores que son más relevantes e influyentes es el nivel de educación, etnia y la experiencia laboral siendo esta ultima la que más problema tiene una mujer al postular a un empleo.
- Se infiere que en la aplicación del modelo Logit y Probit, utilizado para determinar que variables influyen en la inserción laboral de una mujer, determinó que, el nivel de ingresos, experiencia laboral, etnia, y nivel de educación, son significativas y afectan de manera positiva la inserción laboral de la población del cantón Shushufindi. Siendo así el modelo Probit más apto para el caso con un total de significancia de 0.5137 y con un logaritmo de verosimilitud de -10.147.

6.2 RECOMENDACIONES

- El caso recomienda que las autoridades pertinentes encuentren la manera de desarrollar capacitaciones a mujeres indígenas para mejorar su desenvolvimiento en el mercado laboral, debido a la carencia de lugares dignos en las comunidades para estudiar, lo que a su vez y en complementación faltaría un lugar donde se pueda dar el nivel superior. En tal caso, se debería buscar y hacer la gestión necesaria para que se reapertura la cede de la universidad que funcionaba en el cantón Shushufindi, analizando que carrera se demandarían más según las actividades económicas fuertes del cantón, como lo son la agricultura, turismo, petróleo, ambiente.
- Se enfatiza la necesidad de fomentar la construcción de una red de profesionales, por medio de la participación de mujeres en eventos de diferentes ámbitos, donde se den a conocer las cualidades de los profesionales que aún no cuentan con experiencia laboral por falta de oportunidades, a su vez que esta participación tenga validez para el currículum. Asimismo, conocer personas con trayectoria para que establezcan contactos y esto conduzca a una oportunidad de empleo de forma directa o indirecta.
- El estudio se centra en la identificación de los determinantes que influyen al insertar las mujeres en el mercado laboral, pero se recomienda hacer un estudio en casos de emprendimientos para las mujeres. Que las autoridades proporcionen recursos acadede como iniciar y administrar un emprendimiento, lo que conllevaría al cantón tener un fuerte empoderamiento femenino sobre todo con aquellas mujeres indígenas.

BIBLIOGRAFÍA

- Akaike, H. (1973). Maximum Likelihood Identification of Gaussian Autoregressive Moving Average Models. *Biometrika*, 60(2), 255–265.
- Alarcón, M. (2011). *PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN EL ECUADOR, DURANTE EL CICLO ECONÓMICO 1995–2006*.
- Albuja, W., & Enríquez, M. J. (2018). Analysis of labor discrimination against women in Ecuador 2007-2016. *Convergencia*, 78, 13–41. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i78.9692>
- Angulo, G., Quejada, R., & Yáñez, M. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. *REVISTA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR*, XLI(3), 51–66.
- Ansoleaga, E., & Godoy, L. (2013). La maternidad y el trabajo en Chile: Discursos actuales de actores sociales. *POLIS Revista Latinoamericana*, 35.
- Araújo, A. (2015). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, LX(223), 287–316.
- Avolio, B., & Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de La CEPAL*, 122.
- Ballesteros, M. S. (2018). Promedio de los efectos marginales e interacciones en las regresiones logísticas binarias. *INCASI Working Paper Series*, 3. <https://www.aacademica.org/matias.salvador.ballesteros/43>
- Barozet, E. (2001). A THEORY OF SOCIAL STRUCTURE AND ACTION. *REVISTA DE CIENCIA POLÍTICA*, 22(2), 131–133.
- Benedicto, C., Roncero, D., & González, L. (2017). Agresores sexuales juveniles: tipología y perfil psicosocial en función de la edad de sus víctimas. *Anuario de Psicología Jurídica*, 27(1), 33–42. <https://doi.org/10.1016/j.apj.2016.05.002>
- Bertrand, M., Chugh, D., & Mullainathan, S. (2005). Implicit discrimination. *American Economic Review*, 95(2), 94–98. <https://doi.org/10.1257/000282805774670365>
- Burin, M. (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 39(1), 75–86.
- Camberos, M. T. (2011). Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales de género. *Entramado*, 7(2).
- Cameron, C., & Trivedi, P. (2005). *MICROECONOMETRICS Methods and Applications*.
- Cano, D. (2023). *Factores sociodemográficos y la participación laboral femenina en la región Piura, 2023*.
- Castiblanco, S., & Pineda, J. (2021). Female empowerment and community-based productive associations: A systematic literature review. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 9–27. <https://doi.org/10.14718/ACP.2022.25.1.2>

- Castillo, M., & Gamboa, R. (2013). LA VINCULACIÓN DE LA EDUCACIÓN Y GÉNERO. *Revista Actualidades Investigativas En Educación*, 13(1), 1–16.
- Contreras, A. (2011). *Segregación en el mercado laboral para el capital humano femenino en México*.
- De Barbieri, T. (1993). SOBRE LA CATEGORIA GENERO. UNA INTRODUCCION TEORICO-METODOLOGICA. *Debates En Sociología*, 18.
- Deere, C. D., Twyman, J., & Contreras, J. (2014). Género, estado civil y la acumulación de activos en el Ecuador: una mirada a la violencia patrimonial. *Eutopía*, 5, 93–119.
- Delgado, A., & Rondón, F. (2013). La participación de ejecutivas en juntas directivas o la permanencia del techo de cristal. *COMPENDIUM*, 16(31), 7–25.
- Delgado, C., & Toapanta, J. (2022). *Participación laboral femenina en una comunidad andina: caso cantón Guamote – Ecuador, año 2022*.
- Eagly, A., & Wood, W. (2016). Social Role Theory of Sex Differences. In *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies* (pp. 1–3). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118663219.wbegss183>
- Espejel, M. V., & Jiménez, M. (2019). Nivel educativo y ocupación de los padres: Su influencia en el rendimiento académico de estudiantes universitarios. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(19). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.540>
- Espino, A., & Sauval, M. (2016). ¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: El caso chileno. *Desarrollo y Sociedad*, 77, 305–360. <https://doi.org/10.13043/DYS.77.8>
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Employment discrimination in Ecuador. *REVISTA ESPACIOS*, 39(23), 32.
- Gamba, S. (2011). *Estudios de género/ perspectiva de género*.
- García, B., & de Oliveira, O. (2005). *Mujeres jefas de hogar y su dinámica familiar*.
- García, D., Castro, L., & Verdú, A. (2019a). JEFATURA DE HOGAR FEMENINA Y MERCADO LABORAL ECUATORIANO. *REVISTA ECONOMOMÍA*, 71(113), 29–43.
- García, D., Castro, L., & Verdú, A. (2019b). Jefatura de hogar femenina y mercado laboral ecuatoriano. *Revista Economía*, 71(115), 29–43. <https://doi.org/10.29166/economia.v71i113.2088>
- Garzón, J. (2021). *Educación e inclusión laboral femenina en el área no agrícola del sector rural del Ecuador*.
- Gelman, A., Carlin, J., Stern, H., Dunson, D., Vehtari, A., & Rubin, D. (2021). *Bayesian Data Analysis* (Third).
- Gómez, P., & Angelcos, N. (2018). Equidad de género en la gran minería del cobre de Chile. Experiencias de inserción laboral femenina en espacios masculinizados Gender equity

- in the large copper mining industry in Chile. Experiences of female labor insertion in masculinized spaces. *REVISTA TEMAS SOCIOLOGICOS*, 22, 49–85.
- Greene, W. (2002). *ECONOMETRIC ANALYSIS* (Fifth edition).
- Gujarati, D., & Porter, D. (2010). *Econometría* (Vol. 5).
- Guzmán, F. (2002). *SEGREGACION OCUPACIONAL POR GENERO*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). DEFINICIONES DE LOS ENFOQUES CUANTITATIVO Y CUALITATIVO, SUS SIMILITUDES Y DIFERENCIAS. In *Metodología de la investigación* (Vol. 6, pp. 2–21). www.elosopanda.com
- Herreros, F. (2004). ¿Por qué confiar? Formas de creación de confianza social. *Revista Mexicana de Sociología*, 66(4), 605–626.
- Ibáñez, M. (2010). Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 68(1), 145–164. <https://doi.org/10.3989/ris.2008.04.175>
- Infante, R., & Vega, M. (2001). La calidad del empleo: lecciones y tareas. *Revista Del Departamento de Economía Pontificia Universidad Católica Del Perú*, 24(48).
- INTECO. (2015). *Sistema de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral— Requisitos*. www.inteco.or.cr
- Jacho, J. (2019). *Análisis de la discriminación de la mujer ecuatoriana en el mercado laboral, período 2007-2017*.
- Jaén, I., Fernández, J., & Liñán, F. (2013). Valores culturales, nivel de ingresos y actividad emprendedora. *Revista de Economía Mundial*, 35, 35–51.
- Juárez, C., & Aboites, G. (2008). Segregación ocupacional en la Zona Metropolitana de Saltillo. *Papeles de POBLACIÓN*, 57.
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *REVISTA CUICUILCO*, 7(18).
- Lara, E. (2007). El estilo de inserción laboral de las mujeres salvadoreñas: patriarcado, división sexual del trabajo y discriminación. *TEORÍA Y PRAXIS*, 10.
- Linthon, D., Méndez, L., & Quintero, W. (2021). COVID-19 Y LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN EL ECUADOR. *Revista de La Facultad de Ciencias Económicas*, 3(3).
- Long, S., & Freese, J. (2001). *Regression models for categorical dependent variables using Stata*. Stata Press.
- Macías, N., & Cedeño, R. (2014). INCLUSION OF WOMEN IN THE LABOUR MARKET. *Revista ECA Sinergia*, 5(5), 1–8.
- Martín, Aurelia. (2008). *Antropología del género: culturas, mitos y estereotipos sexuales*. Ediciones Cátedra.

- Martínez, K. (2017). Brechas de género en el mercado laboral y pobreza: una aproximación a partir de microsimulaciones Gender gaps in the labor market and poverty: a microsimulation approach. *LAJED*, 28, 43–81.
- Mayorga, E., & Vázquez, C. (2015). Inclusión de personas de sexo femenino en la producción de plátanos. *Revista Ciencia UNEMI*, 8(14), 67–74.
- Mcfaddem, D. (1980). *Conditional logit analysis of qualitative choice behavior*.
- Meza, C. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11–31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Millenaar, V. (2014). Trabajo y Sociedad Sociología del trabajo-Estudios culturales-Narrativas sociológicas y literarias Trayectorias de inserción laboral de mujeres jóvenes pobres: El lugar de los programas de Formación Profesional y sus abordajes de género Labor insertion trajectories of poor young women: the place of Vocational Training programs and its approaches to gender. *Trabajo y Sociedad - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas*, 22. www.unse.edu.ar/trabajosociedad
- Moreno, A. (2021). Género, formación profesional e inserción laboral Gender, Professional Training and Labour Insertion. *ASPARKÍA2021*, 38, 83–104. <https://doi.org/10.6035/Asparkia.20212.38.5>
- Navarro, I. (2005). Capital Humano: Su Definición y Alcances en el Desarrollo Local y Regional. *Education Policy Analysis Archives*, 13, 1–36. <http://www.doaj.org>
- Ojeda, R. (2006). Las cuotas de género para el empoderamiento de las mujeres. *El Cotidiano*, 21(138), 39–50. www.idea.int/publicactions/wip/uo/
- Oso, L. (2012). Presentación Inmigración, género y Mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción Laboral de las mujeres inmigrantes. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(1), 11–44.
- Peralta, A. (2015). Ley de cuotas y participación política de las mujeres en el Ecuador. *Revista IIDH*, 42, 378–405.
- Pérez, P. (2018). INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LA ARGENTINA RECIENTE YOUTH LABOR INSERTION AND GENDER INEQUALITIES IN RECENT ARGENTINA. *Revista Reflexiones*, 97(1), 1021–1209.
- Pino, M., & Sepúlveda, C. (2017). ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LA MUJER RURAL EN CHILE, DURANTE EL PERIODO 1996-2013.
- Posso, J. (2008). MECANISMOS DE DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL, CLASE SOCIAL Y GÉNERO: LA INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES NEGRAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO DE CALI.
- Poveda, G., Zamora, M., & Suratý, M. (2016). INCLUSIÓN Y EVOLUCIÓN DE LA FUERZA LABORAL FEMENINA EN EL ECUADOR DEL SIGLO XXI. *Revista Contribuciones a Las Ciencias Sociales*. <http://www.eumed.net/rev/cccss/2016/02/inclusion.html>

- Ramos, C. I., & Bolivar, M. C. (2020). Brecha de género en el mercado laboral colombiano en tiempos de la Covid-19. *Semestre Económico*, 23(55), 285–312. <https://doi.org/10.22395/seec.v23n55a13>
- Ramos, T. (2021). Determinantes de la participación laboral femenina en Ecuador: Aplicación de un modelo de probabilidad lineal (GLM) en los años 2018 y 2020. *X-Pedientes Económicos*, 5(11), 1–9.
- Roberts, M., Hsiao, W., & Reich, M. (2015). Disaggregating the universal coverage cube: Putting equity in the picture. *Health Systems and Reform*, 1(1), 22–27. <https://doi.org/10.1080/23288604.2014.995981>
- Rodríguez, C., & Muñoz, J. (2018). Capital humano y factores culturales: Determinantes de la inserción laboral femenina en Chile. *Perfiles Latinoamericanos*, 26(52). <https://doi.org/10.18504/pl2652-008-2018>
- Rodríguez, C. R., & Muñoz, J. A. (2018). Capital humano y factores culturales: Determinantes de la inserción laboral femenina en Chile. In *Perfiles Latinoamericanos* (Vol. 26, Issue 52). Flacso Mexico. <https://doi.org/10.18504/pl2652-008-2018>
- Rodríguez, N. (2018). Envejecimiento: Edad, Salud y Sociedad. *Horizonte Sanitario*, 17(2).
- Rojas, M. (2004). LA VULNERABILIDAD Y EL RIESGO DE LA VIVIENDA PARA LA SALUD HUMANA DESDE UNA PERSPECTIVA HOLISTICA. *Cuaderno Urbano*, 4, 145–174.
- Romero, J. (2018). La maternidad y el empleo formal en Colombia. *ECONOMÍA REGIONAL Y URBANA*, 268.
- Sánchez, J. M. (2016). Investigación Análisis de Calidad Cartográfica mediante el estudio de la Matriz de Confusión. *Pensamiento Matemático*, 6(2), 009–026.
- Sánchez, P., Uriguen, P., & Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial: exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48–55. <https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>
- Scott, J. (1940). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*'.
- Simó, C., Hernández, A., Muñoz, D., & González, E. (2015). El efecto del estado civil y de la convivencia en pareja en la salud. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 151, 141–165. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.151.141>
- Suárez, M. (2004). LOS TALLERES DE EMPLEO COMO RECURSOS PARA LA FORMACIÓN Y LA INSERCIÓN LABORAL FEMENINA: ESTUDIO DE UN CASO. *Enseñanza*, 22, 301–316.
- Torres, C., & Bolis, M. (2007). Evolución del concepto etnia/raza y su impacto en la formulación de políticas para la equidad. *Rev Panam Salud Publica/Pan Am J Public Health*, 22(6).
- Torres, L. E., Garrido, A., Reyes, A. G., & Ortega, P. (2008). Responsabilidades en la crianza de los hijos. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 13(1), 77–89. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29213107>

- Ucedo, V. (2013). *COMPARACIÓN DE LOS MODELOS LOGIT Y PROBIT DEL ANÁLISIS MULTINIVEL, EN EL ESTUDIO DEL RENDIMIENTO ESCOLAR.*
- Uyaguari, K. B., & Lanas, E. (2019). *Análisis de la diferencia de ingresos por género en el sector formal e informal, de la ciudad de Quito, 2016.*
- Vargas, B. (2014). TOPICS OF STATISTICAL INFERENCE: INDUCTIVE METHOD AND THE PROBLEM OF SAMPLE SIZE. *FIDES ET RATIO*, 7, 86–92.
- Vintimilla, E. (2022). *DETERMINANTES DE LA INSERCIÓN LABORAL FEMENINA EN EL ECUADOR 2020.*
- Zamudio, F., Ayala, M., & Arana, R. (2014). Women and men. Gender inequalities in the Mexican context *Estudios Sociales* 44. *Estudios Sociales*, 22(44), 249–279.

ANEXOS

Anexo 1. Hipótesis

Hi: El género incide de forma significativa en la problemática de inserción laboral en el cantón Shushufindi provincia de Sucumbíos.

Variable dependiente: inserción laboral

Variable independiente: género

Anexo 2. Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ECONOMÍA

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

Esta encuesta se realiza con fines investigativos para levantar información relacionado 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 general

1. Edad:

20-29 ()

30-64 ()

2. ¿Cómo se identifica según su cultura y costumbre?

Indígena () Afroecuatoriana () Montubia () Mestiza () Blanca () Otro _____

3. Estado Civil:

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

4. Usted es jefe de hogar: Si () No ()

5. ¿Tiene hijos? Si () No ()

6. ¿Cuántos hijos menores a 6 años tiene?

7. ¿Cuántos hijos mayores a 6 años tiene?

8. Nivel de educación

Analfabeta () Escuela incompleta () Escuela completa () Colegio incompleto () Colegio completo () Técnico () Universidad () Maestría () Doctorado ()

9. ¿Cuántos idiomas habla?

1 () 2 () 3 o más ()

10. ¿Usted actualmente estudia?

Si () No ()

11. Si su respuesta fue no ¿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 ()

Sección 2: Información laboral

12. ¿Experimentó algún deterioro de sus condiciones de vida en el período de pandemia?

Si () No ()

13. Si su respuesta fue sí, indique en qué sufrió deterioro

Perdió el empleo ()

Aumentó su dependencia económica ()

Cerró su emprendimiento ()

Fue objeto de violencia ()

Se sintió menos empoderada ()

Dependió de las decisiones de otros ()

14. ¿Cuenta con experiencia laboral?

Si () No ()

15. Si su respuesta fue sí ¿Con cuántos años de experiencia cuenta?

16. Actualmente se encuentra laborando:

Si () No ()

17. Si su respuesta fue sí ¿Cuál es su ocupación?

Trabajo que brinda consumo familiar ()

Trabajador independiente formal ()

Trabajador independiente informal ()

Empleado de contrato ()

Empleado Fijo ()

Jubilado o pensionado ()

18. Si respondió la pregunta 17 de algún tipo de empleado, ¿Es del sector público?

Si () No ()

19. ¿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 ()

20. Los ingresos que usted percibe son:

No percibe ingresos ()

Menores al salario básico ()

Salario básico ()

Superiores al salario básico ()

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

Si son suficientes ()

Moderadamente suficientes ()

No son suficientes ()

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

Menos de 8 horas ()

8 horas ()

Más de 8 horas ()

23. ¿Cuenta usted con algún tipo de seguro social?

- No cuenta ()
- Seguro privado ()
- Seguro social campesino ()
- Seguro General Obligatorio ()
- Otro _____

24. ¿En su trabajo recibe beneficios laborales?

- SI () No ()

Sección 3: Información laboral – desempleo

25. ¿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 _____

26. ¿Está disponible para trabajar?

- Si () No ()
- Si la respuesta fue No termina la encuesta

27. ¿Hace cuánto tiempo busca trabajo?

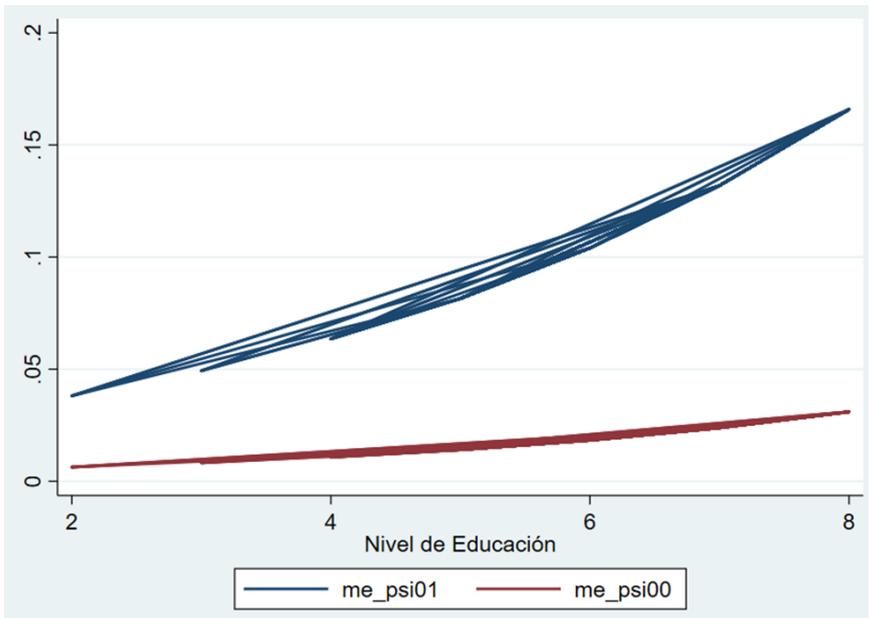
- No busca trabajo () Menos de seis meses () Seis meses () Más de seis meses ()

Sección 4: Factores culturales

	1	2	3	4	5
28. La mujer que se queda en la casa es mejor madre					
29. La mujer que trabaja es más interesante como persona					
30. Si la mujer no trabaja, los hijos tienen mejor rendimiento escolar					
31. Si la mujer trabaja es más probable que la pareja se separe					
32. Ver a los hijos crecer es la satisfacción más grande de la vida					
33. Tener hijos interfiere mucho la libertad de los padres					
34. Los hijos son una carga financiera para los padres					
35. Tener hijos restringe las posibilidades de trabajo y carrera de uno o ambos padres					
36. Tener hijos mejora la posición social de las personas					
37. Los hijos adultos son una importante fuente de ayuda para los padres ancianos					
38. Ser una mujer indígena disminuye aún más la oportunidad de laborar					

39. La remuneración de una mujer indígena es diferente a la de mujeres pertenecientes a otra etnia					
40. Existe discriminación laboral por ser mujer					
41. Una mujer indígena tiene mayor discriminación en el trabajo					
42. Una madre que trabaja puede establecer una relación tan cálida y sólida con sus hijos como una madre que no trabaja					
43. Un niño en edad preescolar sufre si su madre trabaja					
44. La vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja tiempo completo					
45. Lo que la mayoría de las mujeres en realidad desea es un hogar e hijos					
46. Ser dueña de casa es tan gratificante como tener un trabajo remunerado					
Nota. Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).					

Cambios en el nivel educativo cuando se obtiene o no ingresos.

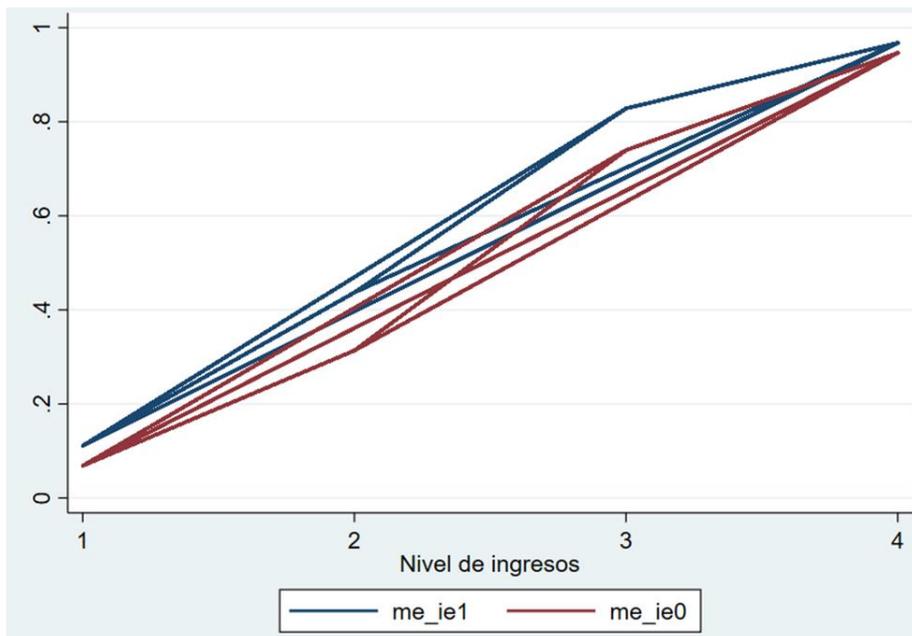


Nota. Elaboración propia con datos levantados por encuestas.

La figura indica la relación entre el nivel de educación, el tener o no ingresos y como esto afecta la probabilidad de alcanzar cada nivel educativo, se indica que la brecha existente en la probabilidad de alcanzar mayores niveles de educación es considerablemente alta. Principalmente desde el nivel de educación (5) colegio completo, donde aquellas mujeres que cuenten con algún tipo de ingreso tienen la probabilidad considerablemente alta de

alcanzar mayores niveles de educación, por lo tanto, el contar con algún tipo de ingreso influye fuertemente en el nivel de educación que se logra alcanzar. Se evidencia la brecha educativa que existe entre aquellas mujeres que cuentan o no con algún tipo de ingreso, por lo tanto, además de la significancia del coeficiente tanto en el modelo logit o probit se determinó el impacto del ingreso en cada nivel educativo.

Cambios en el nivel de ingresos cuando se obtiene o no experiencia laboral.



Nota. Elaboración propia con datos levantados por encuestas.

Se muestra la relación existente entre la experiencia laboral y la probabilidad de alcanzar los diferentes niveles de ingreso, en este caso se logra determinar que para niveles de ingreso; (1) no percibe ingresos y (2) ingresos menores al salario básico, la brecha existente en la probabilidad de obtener mejores niveles de ingreso considerando la experiencia laboral no es considerablemente alta. Para mayores niveles de ingreso la brecha se mantiene, por lo tanto, a pesar de que el contar con experiencia laboral aumenta la probabilidad de tener mayores ingresos, pero dicha diferencia no es considerablemente alta y se mantiene para los diferentes niveles (3) y (4) se diluye y el efecto de dicha variable queda ambiguo.