



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

**Determinantes de la inserción laboral femenina del cantón Riobamba,
una comparación rural – urbana, año 2023.**

Trabajo de Titulación para optar al título de Economista

Autores:

Gavilanes Silva, Raúl Alexander
Miranda Toapanta, Alejandra Estefania

Tutora:

Econ. Patricia Hernández, Ph.D.

Riobamba, Ecuador. 2023

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Nosotros, **Raúl Alexander Gavilanes Silva** con cédula de ciudadanía **060454156-5** y **Alejandra Estefanía Miranda Toapanta** con cédula de ciudadanía **060620900-5**, autores del trabajo de investigación titulado: “**Determinantes de la inserción laboral femenina del cantón Riobamba, una comparación rural – urbana, año 2023**”, certificamos que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mi 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, 19 de octubre del 2023.

Sr. Raúl Alexander Gavilanes Silva
C.I. 0604541565

Srta. Alejandra Estefanía Miranda Toapanta
C.I. 0606209005

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, Eco. Patricia Hernández Medina 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 **“Determinantes de la inserción laboral femenina del cantón Riobamba, una comparación rural – urbana, año 2023”**, bajo la autoría de Gavilanes Silva Raúl Alexander y Miranda Toapanta Alejandra Estefanía; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 4 días del mes de septiembre del 2023.



Eco. Patricia Hernández Medina, Ph.D.
TUTOR (A)

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “Determinantes de la inserción laboral femenina del cantón Riobamba, una comparación rural – urbana, año 2023”, presentado por Raúl Alexander Gavilanes Silva con cédula de ciudadanía 060454156-5 y Alejandra Estefanía Miranda Toapanta con cédula de ciudadanía 060620900-5, y bajo la tutoría de la Econ. Patricia Hernández Medina.; 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 19 de octubre de 2023.

**Presidente del Tribunal de Grado
Econ. Gabriel Ramírez PhD.**



Firma

**Miembro del Tribunal de Grado
Econ. María Eugenia Borja PhD.**



Firma

**Miembro del Tribunal de Grado
Econ. Patricio Juelas, Mgs.**



Firma

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

Se certifica que, **Raúl Alexander Gavilanes Silva** con C. C.: **0604541565** y **Alejandra Estefanía Miranda Toapanta** con C. C.: **0606209005** estudiantes de la Carrera de **ECONOMÍA (VIGENTE)**, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas; ha trabajado bajo mi tutoría en trabajo de investigación titulado “**Determinantes de la inserción laboral femenina del cantón Riobamba, una comparación rural – urbana, año 2023**”, cumple con el 4% de acuerdo con el reporte del sistema anti-plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo con la reglamentación institucional, por consiguiente, autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 18 de julio del 2023



Eco. Patricia Hernández Medina, Ph.D.
TUTORA

DEDICATORIA

Querida madre, familiares y amigos,

Con infinito amor y gratitud, dedico este trabajo de investigación a cada uno de ustedes. Su apoyo incondicional, palabras de aliento y constante motivación han sido el combustible que me ha impulsado hasta este momento. Gracias por creer en mí y por estar a mi lado en cada paso del camino. Esta tesis es un testimonio de nuestro amor y un símbolo de nuestra unión.

Con cariño, Raúl.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero expresar mi agradecimiento a mi querida abuelita, aunque físicamente ya no estás, tu espíritu y amor siguen viviendo en cada logro que alcanzo. Hoy, en la culminación de mi tesis, quiero dedicarte este agradecimiento especial. Tú fuiste mi inspiración, mi guía y mi fuente de fortaleza. Siempre me animaste a perseguir mis sueños y a nunca rendirme. Tus consejos sabios y tus palabras de aliento resonaron en cada página escrita y en cada paso dado hacia la finalización de este trabajo.

A mi amada madre, gracias por ser mi apoyo incondicional. Tu presencia constante, tu amor inmenso y tu sabiduría han sido mi faro en los momentos oscuros. Tu entrega y sacrificio han sido invaluable. Gracias por creer en mí, por animarme a seguir adelante y por ser mi mayor motivación.

A mis queridas tías, su amor y apoyo han sido fundamentales en mi desarrollo. Siempre han estado allí para brindarme su aliento y su guía. Gracias por ser mis confidentes, mis consejeras y mis segundas madres. Sus palabras de sabiduría y su presencia constante han sido un regalo preciado.

A mi hermana, gracias por ser mi compañera de aventuras y por compartir este viaje conmigo. Hemos enfrentado desafíos juntos y celebrado cada logro. Tu amistad y apoyo han sido invaluable en cada etapa de esta tesis. Agradezco tu constante motivación y por ser una fuente de inspiración para mí.

A mis amigos Alejandra, Alan y Yadira, ustedes han sido mi red de apoyo incondicional. Gracias por estar a mi lado, por escucharme, por animarme y por brindarme momentos de alegría en medio de las largas horas de estudio. Agradezco su paciencia, comprensión y por ser una fuente constante de motivación.

A mis profesores, quienes me han guiado y enseñado a lo largo de esta travesía académica, mi gratitud no tiene límites. Quiero destacar especialmente a mi tutora de tesis, la Eco. Patricia Hernández, gracias por compartir su conocimiento, por desafiarme intelectualmente y por ayudarme a crecer como profesional. Agradezco su dedicación y por inspirarme a ir más allá de mis límites. Sus enseñanzas perdurarán en mi vida más allá de esta tesis.

A cada una de las personas que han formado parte de mi vida y han dejado su huella en este camino hacia la culminación de mi tesis, mi más profundo agradecimiento. Este logro no solo es mío, sino de todos ustedes, quienes han estado a mi lado en cada paso del camino.

Raúl Alexander Gavilanes Silva

DEDICATORIA

Es un logro que deseo dedicar con todo mi ser a la memoria de mi abuelito Carlos Miranda, a mis maravillosos y amorosos padres, Laura Toapanta y Juan Carlos Miranda, quienes me han apoyado a lo largo de mi vida estudiantil y me han forjado como persona y profesional. A mi incondicional hermano, Sebastián Miranda, como prueba de que todos los sueños se pueden cumplir con esfuerzo y amor. A mis tíos, primos, abuelitos, bisabuelitos y amigos.

Los amo, Alejandra.

AGRADECIMIENTO

Sin duda alguna, no estuviese en este momento de mi vida sin la bendición que Dios todo Poderoso me ha otorgado durante toda mi vida, le agradezco ínfimamente por permitirme vivir este logro, por acompañarme en todas las etapas de mi vida y guiarme por el camino que él ha construido para mí.

Les agradezco a mis Padres por confiar en mi e invertir en mis estudios, siempre llevaré en mi corazón el incondicional amor y apoyo que me han demostrado durante toda mi vida, en especial cuando celebramos mis logros en conjunto y como no, cuando me limpiaban mis lágrimas en días difíciles, se merecen el mundo entero y trabajare todos los días de mi vida para dárselos, este triunfo también es de ustedes.

A mi hermano Sebastián Miranda, quién ha sido mi compañero de vida, gracias por darme ánimos con tus risas, charlas y consejos. Gracias a ti sé que por más dura que se presente una situación al final siempre debemos sacar lo mejor de ella.

Le agradezco con todo mi corazón a mi abuelito Carlos Miranda, mi segundo padre, compañero de chistes y el hombre de mi vida, gracias por cuidar de mí, amarme como una hija más, apoyarme y darme tantos momentos y consejos memorables. Es gratificante cumplir el sueño que me encomendaste antes de tu partida, sin duda es muy doloroso no tenerte a mi lado como habíamos planeado, pero también estoy segura de que me cuidas y bendices desde donde tu estas.

A mis tíos, primos, abuelitos y bisabuelito que han sido una gran guía personal y profesional, por apoyarme y por darme varios consejos a lo largo de mi vida estudiantil.

A mis amigos Gabriela, Raúl, Alan, Yadira y Emily que fueron parte esencial de mi carrera universitaria, gracias por todas las dificultades y triunfos que compartimos, los llevare siempre en mi corazón.

Agradezco a la carrera de economía, a mis docentes, autoridades y compañeros presidentes con los que compartí en varios semestres, pero en especial a mi tutora, Econ. Patricia Hernández, por compartir sus bastos conocimientos, por la amabilidad y empatía que nos compartió en el aula de clases y en el desarrollo de la tesis. Finalmente, a la Dra. Doris Gallegos, quien nos recordaba siempre, que antes de ser un gran profesional primero hay que ser una gran persona.

Y a todas las personas que fueron parte de este proceso, a quienes decidieron confiar en mí y me extendieron la mano sin esperar algo a cambio.

Alejandra Estefanía Miranda Toapanta

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	
DECLARATORIA DE AUTORÍA	
DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	
DEDICATORIA.....	
AGRADECIMIENTO.....	
ÍNDICE DE TABLAS.....	
ÍNDICE DE FIGURAS	
RESUMEN.....	
ABSTRACT	
CAPÍTULO I.....	15
INTRODUCCIÓN.....	15
1. Antecedentes.....	15
2. Planteamiento del Problema	17
3. Objetivos.....	18
3.1 General.....	18
3.2 Específicos	18
4. Hipótesis	18
CAPÍTULO II.....	19
5. MARCO TEÓRICO.....	19
5.1 Población en Edad de Trabajar (PET)	19
5.2 Población Económicamente Inactiva (PEI)	19
5.3 Población Económicamente Activa (PEA).....	19
5.4 Empleo.....	20
5.4.1 Población con empleo	20
5.4.2 Empleo adecuado/ pleno	20
5.4.3 Subempleados.....	20
5.4.4 Empleo no remunerado	21
5.5 Desempleo.....	21
5.6 Inserción laboral femenina.....	22
5.7 Causas del desempleo femenino	22
5.8 Consecuencias del desempleo femenino.....	22
5.9 Determinantes de la inserción laboral femenina.....	23
5.9.1 Edad.....	23
5.9.2 Etnia	23
5.9.3 Estado civil.....	24
5.9.4 Idiomas	24
5.9.5 Experiencia Laboral Previa	24
5.9.6 Nivel Educativo.....	25
5.9.7 Universidad	25
5.9.8 Flexibilidad en horarios de trabajo.....	25
5.10 Características de la situación laboral de las mujeres en el cantón Riobamba	26

6.	Modelos y teorías detrás de la inserción laboral femenina	27
6.1.1	Modelo de Contreras, Bravo y Puentes	27
6.1.2	Modelo de Oaxaca – Blinder	28
6.1.3	Modelo de Mincer	28
6.1.4	Teoría de fuerza de trabajo secundaria.....	29
6.1.5	Teoría de producción/reproducción	29
6.1.6	Teoría de desigualdades laborales de género	30
6.1.7	Modelo sustentador masculino/esposa dependiente.....	30
6.1.8	Modelos culturales	31
CAPÍTULO III		33
7.	METODOLOGÍA	33
7.1	Muestra	33
7.2	Instrumento aplicado.....	34
7.3	Modelo econométrico y variables	35
CAPÍTULO IV.....		38
8.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	38
8.1	Características sociales y económicas de la muestra	38
8.2	Características laborales de la muestra	40
8.3	Caracterización de los factores culturales.....	41
8.4	Análisis econométrico.....	47
8.5	Discusión.....	50
CAPÍTULO V		52
9.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
9.1	Conclusiones	52
9.2	Recomendaciones	52
BIBLIOGRAFÍA		54
ANEXOS		57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población femenina por parroquias del cantón Riobamba	33
Tabla 2. Estratificación de la población femenina del cantón Riobamba	34
Tabla 3. Operacionalización de variables	35
Tabla 4. Nivel de educación actual de las mujeres encuestadas	38
Tabla 5. Deterioro de las condiciones de vida dependiendo por pandemia	39
Tabla 6. Contraste de hipótesis de proporciones	41
Tabla 7. Valoración de la conducta relacionada con aspectos culturales en el cantón Riobamba.....	41
Tabla 8. Valoración de las dimensiones que componen los factores culturales.....	46
Tabla 9. Cálculos de los efectos marginales de los modelos logit y probit.....	47
Tabla 10. Matriz de la clasificación.....	48
Tabla 11. Efectos marginales con el modelo probit	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Análisis del diagnóstico (ROC)	50
--	----

RESUMEN

Esta tesis tuvo como objetivo investigar los determinantes de la inserción laboral de las mujeres en el cantón Riobamba, Ecuador, comparando las diferencias entre las zonas rurales y urbanas. Se partió de la aplicación de un instrumento que incorporó una sección de variables socioeconómicas, otra relacionada con la situación laboral y por última la relativa a los factores culturales. El análisis inicial estuvo relacionado con describir las características sociales, económicas y laborales de las mujeres en el cantón, así como los factores culturales asociados al empleo, culminando en la estimación del modelo para identificar los determinantes socioeconómicos y culturales de la inserción laboral femenina. A través de la estimación de un modelo probit, seleccionado por un mayor porcentaje de clasificación correcta de los datos, resultaron ser estadísticamente significativas la zona donde vive, la edad, si la mujer es jefe de hogar y la experiencia laboral que tenga; si la mujer vive en la zona urbana del cantón y es jefe de hogar se incrementa la probabilidad de insertarse en el mercado laboral, así mismo, tener mayor edad y mayor tiempo de experiencia laboral podría mejorar la posibilidad de que la mujer consiga un trabajo. De esta forma, la evidencia empírica encontrada puede ser orientadora de la formulación de políticas públicas que fomenten la inserción laboral femenina.

Palabras clave: inserción laboral femenina, modelo elección discreta, factores culturales.

ABSTRACT

The objective of this thesis was to investigate the determinants of women's labor market insertion in Riobamba canton, Ecuador, comparing the differences between rural and urban areas. The starting point was the application of an instrument that incorporated a section of socioeconomic variables, another related to the labor situation, and finally, one related to cultural factors. The initial analysis was related to describing the social, economic, and labor characteristics of women in the canton, as well as the cultural factors associated with employment, culminating in the estimation of the model to identify the socioeconomic and cultural determinants of female labor insertion. Through the estimation of a probit model, selected for a higher percentage of correct classification of the data, the area where the woman lives, age, whether the woman is head of household and the work experience she has were found to be statistically significant; if the woman lives in the urban area of the canton and is head of household, the probability of entering the labor market increases; likewise, being older and having more work experience could improve the possibility of the woman getting a job. In this way, the empirical evidence found can guide the formulation of public policies that promote female labor market insertion.

Keywords: female labor market insertion, discrete choice model, cultural factors.



Firmado electrónicamente por:
DORIS
ALEXANDRA
CHUQUIMARCA
ONCE

Reviewed by:
Doris Chuquimarca, Mgs.
ESL PROFESSOR
C.I. 060449038-3

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Históricamente las mujeres han sido quienes llevan a cabo la mayor parte de las tareas del hogar y actividades relacionadas al cuidado de los hijos, esta desigualdad en las ocupaciones afecta a la inserción laboral dando como resultado que un mayor número de hombres participen como fuerza de trabajo. Es así como Miranda (2021) afirma que “en los últimos años se evidenció un incremento en la tasa de participación femenina, pero una vez en el mercado laboral, las mujeres tienden a desempeñar trabajos de menor salario y calidad con respecto a los hombres” (p. 56).

De forma similar, en Ecuador y varios países en vías de desarrollo la mujer se encuentra ligada a un escenario más amplio de privaciones que los hombres, pues existe un sesgo en el empleo, desempleo e ingresos de acuerdo con Gálvez (2002), típico de los roles de género tradicionales vinculados a la reproducción y a la gestión comunitaria, en contraposición a los hombres, asociados con la actividad productiva y la participación política.

Esto se evidencia en aspectos como considerar que si la mujer se dedica a un trabajo remunerado fuera del hogar los hijos sufren, tal como plantea los resultados de la Encuesta Mundial de Valores (WVS) en su última aplicación para Ecuador (2018). Como parte de los valores sociales el 54,91% de los entrevistados considera que efectivamente los hijos sufren en este proceso y que es tan satisfactorio ser ama casa como tener un empleo pagado (57,25%).

Por otro lado, específicamente en el cantón Riobamba la tasa global de participación en el mercado laboral de la mujer es menor con respecto a la del hombre pese a que existe una mayor cantidad de mujeres dentro del cantón, la población femenina económicamente activa es 46.549 y la población masculina económicamente activa es 54.036 (Prefectura de Chimborazo, 2020).

En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo establecer los factores que determinan la inserción de la mujer en el mercado laboral del cantón Riobamba, a través de un análisis de corte transversal para el año 2023, considerando como variable dependiente la participación o no y como variables explicativas a un conjunto de variables sociodemográficas, económicas y culturales. Entre estas se encuentra las que tradicionalmente constituyen factores de inserción laboral sin incorporar la perspectiva de género como: edad, estado civil, escolaridad, experiencia previa, así como el número de hijos menores, las percepciones relacionadas con el tradicional rol de la mujer, el cuidado de los hijos y el hogar.

1. Antecedentes

La investigación realizada por Escobar (2004) tiene como objetivo identificar algunos de los factores que condicionan la entrada de las mujeres en el mercado laboral, de la misma forma, estudia el papel de la educación debido a su especial protagonismo en la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Para esto utilizaron la base de datos del Panel de Hogares de la Unión Europea 1994-1998 para España, se estimó el modelo estático y posteriormente se calculó un modelo de panel de efectos aleatorio al objeto de captar variables no observadas. Los resultados en definitiva muestran que son importantes y significativas las mejoras alcanzadas en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, pero todavía hay cosas en las que trabajar como son la conciliación hombres – mujeres de trabajos no remunerados, la educación o la forma familiar. En este sentido cabe destacar como factores positivos que influyen en la probabilidad de trabajar a la educación y la salud, y como negativos están la familia tradicional, el grado de satisfacción con el nivel económico y el número de miembros del hogar.

Por otro lado, Rodríguez y Muñoz (2018) manifiestan que en Chile la inserción femenina es uno de los hechos más relevantes del mercado laboral debido a su contante crecimiento. De esa forma, mediante las bases de datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen) y la Encuesta Nacional de Opinión Pública del Centro de Estudios Públicos (Cep), en especial de su acápite “Mujer, Trabajo, Familia y Valores” se realizó un análisis de tendencia, perfil laboral y un modelo de regresión logística binaria en donde se examinan variables como: participación laboral femenina, edad, pareja, escolaridad, índice de actitud hacia los hijos, índice de prejuicios hacia el trabajo femenino por parte de la mujeres y residencia.

En síntesis, los autores de este artículo concluyen que las mujeres más jóvenes, mejor preparadas y sin pareja registran una mayor tasa de participación dentro del mercado laboral. Así mismo, esta inserción laboral se facilita por cuestiones de norma social que se vinculan a perfiles actitudinales no prejuiciados hacia el trabajo remunerado y conceptualizaciones subjetivas respecto del carácter obstaculizador que tendrían los hijos.

Además, Molina y Rey (2021) investigan los factores socioeconómicos que inciden en la inserción laboral de las mujeres en la ciudad de Quito – Ecuador para los periodos 2016-2020. La investigación fue aplicada y de enfoque cuantitativo, los datos de soporte se encuentran en las bases de datos publicadas trimestralmente a través de la encuesta ENEMDU. Las variables que los autores tomaron para el estudio fueron escolaridad, edad, separada, indígena y área urbana. El modelo que se aplicó fue el modelo econométrico logit binario para cada año de estudio.

De esta forma, los resultados explican que los factores socioeconómicos que influyen positivamente en la probabilidad que tienen las mujeres de estar empleadas son: el incremento en los años de escolaridad, estado civil separado, etnia mestiza, y, por otra parte, los factores que disminuyen las posibilidades que tienen las mujeres de formar parte del mercado laboral son: el incremento en los años y área de residencia rural.

También, Vintimilla (2022) tiene como objetivo dentro de su investigación determinar los factores que influyen en la inserción laboral femenina en el Ecuador para el año 2020. Para esto la autora estudió la relación existente entre la variable dependiente (participación en el mercado laboral formal, subempleo y otro tipo de empleo) y los diferentes condicionantes como son: la edad de la mujer, estado civil, nivel de estudio, jefatura del hogar, autoidentificación, área en la que reside, ingreso per cápita del hogar. Los datos que se utilizaron fueron los datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), mismo que es elaborado por el Instituto Nacional de

Estadísticas y Censos (INEC). Los modelos econométricos que se utilizaron fueron logit y probit.

Los resultados explican que las mujeres tienen un ciclo productivo tanto para ingresar al empleo formal (45 años) como al subempleo (56 años); además, se evidencia una relación inversa entre el nivel de instrucción y la probabilidad de pertenecer al subempleo y a otro tipo de empleo. Es así que, los niveles educativos superiores brindan mayor probabilidad de pertenecer al mercado laboral formal y menor probabilidad de pertenecer al mercado laboral informal y otro tipo de empleo. Sin embargo, las mujeres que son solteras presentan una relación negativa con la participación laboral tanto para el empleo formal y otro tipo de empleo. Por otro lado, la variable cabeza de hogar tienen una relación positiva ante la probabilidad de participar en otro tipo de empleo. Además, mayor sea el ingreso per cápita del hogar al que pertenece la mujer, estas tienen mayores probabilidades de pertenecer al mercado laboral formal. Finalmente, las mujeres que se auto identifican como indígenas tienen más probabilidades de insertarse al subempleo y otro tipo de empleo con respecto a las mujeres que tienen otra autoidentificación.

2. Planteamiento del Problema

Las responsabilidades domésticas y familiares han hecho que la mujer dedique muchas horas en actividades relacionadas con el hogar, impidiendo la búsqueda de plazas de trabajo en el mercado laboral, además, se observa que pese a las acciones realizadas para facilitar el acceso a instituciones educativas un gran número de mujeres optan por ser empleadas domésticas o realizar trabajo no remunerado, limitando así el fortalecimiento de la igualdad de género promulgada en el objetivo de desarrollo sostenible número 5, que Ecuador suscribió en la Agenda 2030.

Actualmente la participación de la mujer en el campo empresarial ha crecido en comparación con décadas anteriores ya que ha demostrado ser capaz de tener un excelente desempeño en cualquier tipo de actividad económica, pero a pesar de que la cantidad de mujeres que se suman en el mercado laboral sigue en aumento la velocidad con la que lo hacen es cada vez menor (Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2019).

Existe un evidente contraste entre el número de hombres y mujeres que trabajan y buscan trabajo activamente. En la ciudad de Riobamba, la población masculina económicamente activa es superior a la población femenina económicamente activa pese a que existe un mayor número de mujeres dentro de dicha ciudad.

Por otra parte, se debe tener en cuenta que la discriminación afecta directamente al desempleo debido a que no se logra encontrar un acceso equitativo a puestos de trabajo lo que provoca problemas en el campo personal, familiar y social. Con lo anterior mencionado se puede evidenciar que hombres y mujeres se insertan laboralmente bajo distintas condiciones, lo que hace pertinente esta investigación ya que mostrará aquellos factores que afectan la de la mujer para poder establecer de esta manera políticas públicas que disminuyan o eliminen esta problemática (Albuja y Enríquez, 2018).

En el caso particular de la sierra ecuatoriana, el componente de diversidad étnica es muy importante pues suele estar asociado con los asentamientos rurales y urbanos, lo que genera diferencias en las oportunidades de trabajo en especial para las mujeres. De esta forma, Mosquera (2019) manifiesta que:

En las zonas rurales tradicionalmente agrícolas, las mujeres mayoritariamente son indígenas con una fuerte creencia en la importancia del hogar y de los hijos lo que se traduce en la “feminización de la actividad agrícola” pues permite mantener esas actividades y dedicarse al trabajo agrícola para el autoconsumo y en algunos casos para la venta (p. 61)

En las zonas urbanas existe mayor multiplicidad étnica lo que permite flexibilizar en cierta medida las creencias en torno al hogar y los hijos, además que las oportunidades laborales son mayores, así como las educativas, que determinan en buena medida la inserción.

Al realizar el estudio en el cantón Riobamba, tanto en las parroquias rurales como urbanas será posible contrastar esta realidad y determinar si existen diferencias entre ambas zonas, de manera que se pueda dar respuesta a la pregunta de investigación: ¿cuáles son los factores determinantes de la inserción laboral femenina?

3. Objetivos

3.1 General

Identificar los determinantes de la inserción laboral femenina del cantón Riobamba, para el año 2023, considerando factores culturales y zona de residencia.

3.2 Específicos

- Describir las características sociales, económicas y laborales de las mujeres en el cantón Riobamba.
- Analizar los factores culturales asociados al empleo de las mujeres en el cantón Riobamba.
- Determinar los factores culturales, socioeconómicos y geográficos que afecta la inserción laboral femenina en el cantón Riobamba.

4. Hipótesis

- La probabilidad de inserción laboral femenina mejora con un mayor nivel educativo, mayor experiencia laboral, menor número de hijos, así como una conducta menos conservadora hacia el trabajo, el cuidado de los hijos y la familia.

CAPÍTULO II

5. MARCO TEÓRICO

Para realizar un análisis del mercado laboral femenino, es importante considerar varios aspectos clave. En primer lugar, se debe evaluar la importancia de la participación de las mujeres en diferentes sectores y ocupaciones, así como su representación en roles de liderazgo y toma de decisiones. También es esencial analizar los conceptos básicos de empleo, desempleo y subempleo específicas para las mujeres. Otros factores relevantes incluyen la brecha salarial de género, las oportunidades de desarrollo profesional, la conciliación entre el trabajo y la vida personal, y la existencia de barreras por diferentes factores culturales en el lugar de trabajo.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2021) existen varias definiciones importantes que se deben tomar en cuenta para realizar un correcto análisis del mercado de trabajo, dichas definiciones son las siguientes:

5.1 Población en Edad de Trabajar (PET)

“La edad con la que debe contar la población para trabajar va desde los 15 años en adelante” (INEC, 2021, p.4).

La población en edad de trabajar es crucial para analizar la inserción laboral femenina. Además, proporciona una base demográfica para comprender la disponibilidad de la fuerza laboral femenina, examinar su estructura, detectar desigualdades y brechas en cuanto a ocupaciones, sectores y niveles educativos y finalmente, evaluar la participación laboral de las mujeres.

5.2 Población Económicamente Inactiva (PEI)

El INEC (2021) al momento de definir esta población menciona que:

Una población se encuentra económicamente inactiva cuando personas desde los 15 años en adelante no tiene un trabajo, no están buscando un empleo y tampoco tiene disponibilidad para trabajar. Normalmente, las personas que pertenecen a este grupo son los que ya cuentan con un ingreso fijo como las personas que renta, personas jubiladas, personas que están estudiando o amas de casa, así entre otros. (p.4)

Por lo tanto, esta población desempeña un papel significativo en el análisis de la inserción laboral femenina debido a que ayuda a comprender las razones y características de las mujeres que se encuentran en esta categoría porque permite identificar barreras y desafíos que limitan su participación en el mercado laboral. Algunos de los factores limitantes pueden influir en su decisión de no buscar empleo pueden ser las responsabilidades familiares, la falta de oportunidades adecuadas o la discriminación de género, las complicaciones que existe dependiendo de la zona rural o urbana, entre otros.

5.3 Población Económicamente Activa (PEA)

Con respecto a la población económicamente activa el INEC (2021) explica lo siguiente:

En cambio, las personas que si están económicamente activas son las que tienen de 15 años en adelante que se encuentran empleadas, ya sea 1 hora a la semana y las personas que no cuentan con un trabajo, pero aun así están buscando un empleo porque están disponibles para el mismo. Empleados y desempleados (p.4).

Es importante mencionar que para esta investigación es fundamental el análisis de la población económicamente activa debido a que facilita el estudio de las condiciones laborales de las mujeres tanto en la zona urbana como en la rural. Esto se debe a que se pueden evaluar aspectos como la calidad del empleo, la estabilidad laboral, los beneficios y las oportunidades de desarrollo profesional. Esto es esencial para comprender las necesidades y los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en su vida laboral.

5.4 Empleo

El empleo es el factor clave para la inserción laboral femenina, ya que implica la participación de las mujeres en el mercado laboral. La creación de empleo significativo y de calidad para las mujeres es fundamental para su autonomía económica, su desarrollo profesional y su contribución al crecimiento económico y social.

En este caso, el empleo tiene varios tipos de clasificación, el INEC (2021) detalla lo siguiente:

5.4.1 Población con empleo

Las personas de 15 años en adelante que realizaron alguna actividad remunerada o recibieron beneficios a cambio de producir bienes o brindar servicios durante la semana mencionada conforman el grupo de individuos empleados.

5.4.2 Empleo adecuado/ pleno

Es importante considerar el pleno empleo al analizar la inserción laboral femenina debido a su impacto directo en las oportunidades y condiciones laborales disponibles, considerando que esto también facilita a que las mujeres encuentren trabajo en diferentes sectores y ocupaciones. Esto se puede deber al aumento de demanda de empleo y, por lo tanto, más oportunidades para que las mujeres.

Como resultado de lo expuesto anteriormente el INEC (2021) manifiesta que:

El empleo adecuado o completo se basa en las personas que son parte del grupo de empleados, son aquellas que reciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, el tiempo de trabajo es de al menos 40 horas a la semana, no se toma en cuenta si desean o están disponibles para trabajar horas extras. I(p. 7)

Además, en un entorno de pleno empleo, existe una mayor presión para abordar las disparidades y barreras de género en el empleo. Los empleadores pueden ser más conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la diversidad de género, lo que puede conducir a una mayor inclusión de las mujeres en el mercado laboral y a políticas más favorables para su inserción.

5.4.3 Subempleados

Las personas con empleo que durante la semana de trabajo recibieron ingresos por debajo del salario mínimo y/o trabajaron menos horas de las establecidas por ley, y tienen la

voluntad y disponibilidad de trabajar más horas, se clasifican como subempleados. Esta categoría engloba tanto el subempleo por falta de tiempo de trabajo como el subempleo por falta de ingresos.

El subempleo puede revelar la falta de oportunidades de empleo adecuadas para las mujeres. Puede haber una discrepancia entre las habilidades y calificaciones de las mujeres y las oportunidades laborales disponibles, lo que resulta en un subempleo donde no pueden utilizar plenamente su potencial.

Además, el subempleo también puede estar relacionado con la carga desproporcionada de las responsabilidades familiares y los roles tradicionales de género. Muchas mujeres pueden verse obligadas a aceptar trabajos a tiempo parcial o con horarios no deseados debido a las demandas familiares y la falta de opciones de cuidado infantil asequibles y accesibles.

5.4.4 Empleo no remunerado

En el empleo no remunerado esta la población con empleo que, durante la semana de trabajo, no reciben ingresos económicos por la labor que ha desempeñado. Esta categoría abarca a los trabajadores del hogar que son no remunerados, a los trabajadores no remunerados en algún otro tipo de hogar y a los colaboradores no remunerados de las personas asalariadas o jornaleros.

Al considerar el empleo no remunerado, se puede comprender mejor las disparidades estructurales y culturales que perpetúan la desigualdad de género en el mercado laboral del y su impacto en la participación laboral de las mujeres. Esto implica reconocer el valor y el impacto económico de este tipo de trabajo no remunerado y cómo puede afectar las opciones y oportunidades de las mujeres en el empleo remunerado.

5.5 Desempleo

Es importante hablar de desempleo al analizar la inserción laboral femenina debido a que este es claro indicador de las barreras y desafíos que enfrentan las mujeres dentro del mercado laboral.

La población clasificada como desempleadas son aquellas de 15 años en adelante que, durante un período, no han encontrado trabajo ni el presente, ni el pasado y están disponibles para trabajar. También se incluyen en esta categoría aquellas personas que buscaron trabajo o llevaron a cabo acciones concretas para obtener empleo o establecer un negocio en las cuatro semanas anteriores (INEC, 2021).

El desempleo femenino puede revelar desigualdades y discriminación de género en el mercado laboral. Si las tasas de desempleo son más altas entre las mujeres en comparación con los hombres, esto sugiere la presencia de obstáculos específicos que dificultan la inserción laboral femenina, como la discriminación en la contratación, la falta de oportunidades de desarrollo y la segregación ocupacional.

Además, el desempleo prolongado o crónico entre las mujeres puede indicar dificultades adicionales para encontrar empleo, como la falta de acceso a redes de contacto, estereotipos de género o desigualdades estructurales. Esto destaca la importancia de abordar las barreras y desigualdades que las mujeres enfrentan en la búsqueda de empleo y en la participación plena en el mercado laboral.

5.6 Inserción laboral femenina

La presencia de mujeres en el mercado laboral presenta diferencias entre distintos países, ya que está influenciada por factores como el nivel de desarrollo económico, las costumbres sociales, las instituciones, el nivel educativo y la disponibilidad de servicios de cuidado infantil (Verick, 2014).

La inserción laboral femenina es un tema crucial en la lucha por la igualdad de género. A lo largo de la historia, las mujeres han enfrentado obstáculos y barreras para acceder al empleo y desarrollarse profesionalmente. No obstante, durante las últimas décadas, se han alcanzado progresos notables. Aun así, persisten desigualdades en la participación, brechas salariales y segregación ocupacional. Promover la inserción laboral femenina implica eliminar estereotipos de género, garantizar igualdad de oportunidades y crear entornos laborales inclusivos. Es un paso vital para lograr sociedades justas, empoderar a las mujeres económicamente y aprovechar todo su potencial para el progreso y el desarrollo sostenible.

Cuando se menciona el género de una persona se enfatiza en las desigualdades existentes con respecto a la condición biológica del individuo, para analizar el mercado laboral es necesario la exploración de varios factores desde un enfoque multidimensional, considerando principalmente el ámbito económico y social, en donde se puede encontrar problemas como el machismo y la discriminación (Molina y Rey, 2021).

5.7 Causas del desempleo femenino

Las causas del desempleo femenino son multifacéticas y pueden incluir la discriminación de género en la contratación y promoción, la segregación ocupacional, la falta de acceso a oportunidades de desarrollo y capacitación, los estereotipos de género arraigados, la falta de infraestructuras de cuidado infantil y la carga desproporcionada de responsabilidades familiares. Estas barreras limitan las opciones de empleo y dificultan la inserción laboral plena de las mujeres. Para abordar el desempleo femenino, es fundamental promover la igualdad de oportunidades, eliminar la discriminación de género y desarrollar políticas y programas que fomenten la participación equitativa y el empoderamiento económico de las mujeres.

Varios autores señalan que la principal causa del desempleo femenino es la discriminación, con respecto a esto Albuja y Enríquez (2018) menciona cinco tipos de discriminación hacia la mujer en el mercado de trabajo:

- a. Discriminación en la formación de capital humano.
- b. Discriminación que atraviesan las mujeres en el empleo.
- c. Discriminación persistente en el ámbito salarial.
- d. Discriminación ocupacional debido a roles sociales.
- e. Desigualdad en la realización del trabajo no remunerado.

5.8 Consecuencias del desempleo femenino

El desempleo genera dificultades en diversos ámbitos de la vida de quienes lo padecen, incluyendo el personal, familiar, social, político y económico. La persona que se

encuentra sin trabajo, generalmente, experimenta la pérdida de su principal fuente de ingresos, así como también su estatus, autoestima y sensación de seguridad (Ariza, 2012).

Por lo tanto, el desempleo femenino tiene consecuencias significativas tanto a nivel individual como a nivel social y económico. A nivel individual, puede causar estrés, ansiedad, pérdida de autoestima y dificultades financieras para las mujeres y sus familias. También puede limitar las oportunidades de desarrollo profesional y la autonomía económica de las mujeres. A nivel social y económico, el desempleo femenino contribuye a la desigualdad de género, la pérdida de talento y habilidades, y reduce el potencial de crecimiento económico. Además, puede aumentar la dependencia económica y generar disparidades en el acceso a recursos y oportunidades.

Es por esta razón que se debe abordar el desempleo femenino es fundamental para promover la equidad de género, el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad en su conjunto.

5.9 Determinantes de la inserción laboral femenina

5.9.1 Edad

Bajo el criterio de las empresas la edad es un factor decisivo a la hora de contratar personal y ese factor es mucho más significativo en el sexo femenino, además, existe una brecha en la actividad laboral entre las mujeres jóvenes y la demás población en edad de trabajar femenina (Pérez, 2018).

Además, la edad es un determinante importante de la inserción laboral femenina, ya que las mujeres pueden enfrentar desafíos específicos en diferentes etapas de su vida laboral. Estos desafíos pueden incluir la falta de experiencia para mujeres jóvenes, responsabilidades familiares para mujeres en edad media y discriminación basada en la edad para mujeres de mayor edad. Es esencial abordar estas barreras y promover la igualdad de oportunidades a lo largo de todas las etapas de la vida laboral de las mujeres para lograr una inserción laboral femenina más equitativa y justa.

Es por eso por lo que dentro de esta investigación se ha tomado en cuenta la población de mujeres que están dentro de la edad de trabajar, debido a que pueden proporcionar datos reales y actuales con respecto a los factores que ellas han percibido durante su inserción laboral, tomando en cuenta las diferencias que existen entre zona urbana y rural.

5.9.2 Etnia

“El racismo hacia personas de diferentes pueblos, etnias y nacionalidades influye y limita el acceso al mercado laboral, donde ser indígena o afrodescendiente genera una barrera para el empleo” (Flores, 2019, p.11).

Con respecto a la discriminación étnica, Sen (1995) menciona:

En EE. UU. o Reino Unido el color y raza muestran una alta correlación estadística con la clase social, pero la marginación que nace de ser negro no es solo consecuencia de su correlativa clase social. La percepción que una persona tiene en una sociedad con desigualdades raciales puede estar fuertemente influenciada por sus rasgos raciales visibles, lo que puede constituir un obstáculo para su capacidad de desenvolverse en diversas situaciones. (p.140).

En consecuencia, la etnia puede ser un determinante significativo de la inserción laboral femenina, ya que las mujeres de diferentes orígenes étnicos pueden enfrentar desigualdades y barreras en el acceso y las oportunidades laborales. La discriminación racial y étnica, los prejuicios y los estereotipos pueden limitar las opciones laborales y la progresión profesional de las mujeres pertenecientes a ciertos grupos étnicos. La diversidad y la equidad étnica son esenciales para lograr una inserción laboral femenina justa y equitativa.

5.9.3 Estado civil

El estado civil de la mujer es un factor importante para determinar su participación en el mercado laboral ya que se asocia con variables como el machismo, la presencia de hijos, responsabilidades de cuidado y actividades relacionadas al hogar (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2018).

El estado civil puede influir en la inserción laboral femenina debido a varios factores sociales y culturales. Tradicionalmente, las mujeres casadas pueden enfrentar desafíos adicionales debido a las expectativas de género y las responsabilidades familiares asociadas. Esto puede limitar su disponibilidad y flexibilidad laboral, lo que puede afectar sus opciones de empleo y desarrollo profesional.

Además, algunas empresas pueden tener prejuicios o estereotipos sobre las mujeres casadas, lo que podría afectar su contratación o promoción. Sin embargo, es importante destacar que estos impactos están cambiando con el tiempo, cada vez más se promueve la igualdad de oportunidades y se fomenta la conciliación entre el trabajo y la vida personal para todas las mujeres, independientemente de su estado civil.

5.9.4 Idiomas

En un mundo globalizado, las empresas consideran y valoran el dominio de idiomas por lo que podría significar una ventaja a la hora de buscar una plaza de trabajo e impactar de manera positiva en la inserción laboral femenina (Miranda, 2021).

Es por esto por lo que el número de idiomas que una mujer domina influye en su inserción laboral al ampliar sus oportunidades en un mundo globalizado. El conocimiento de varios idiomas facilita la comunicación en entornos internacionales, supera barreras lingüísticas y culturales en el mercado laboral.

5.9.5 Experiencia Laboral Previa

La empleabilidad es el conjunto de logros (habilidades, conocimientos y atributos personales) que facilitan que graduados tengan más probabilidades de obtener un empleo y tener éxito que los beneficia a ellos mismos, a la fuerza de trabajo, a la comunidad y a la economía (Knight y Yorke, 2006, p. 5).

La experiencia previa es un factor importante en la inserción al mercado de trabajo al proporcionar un historial de habilidades y conocimientos adquiridos en roles anteriores. Además, este factor demuestra la capacidad de una mujer para desempeñarse en el campo laboral, lo cual es valioso para los empleadores debido que puede ofrecer una ventaja competitiva al aplicar a nuevos puestos de trabajo y promociones. También puede aumentar

la confianza y el conocimiento de la industria, lo que facilita la adaptación a nuevos entornos laborales.

5.9.6 Nivel Educativo

El nivel educativo es un fuerte determinante de la inserción laboral femenina considerando que existe un gran número de mujeres que pretenden insertarse en el mercado de trabajo, además, las empresas exigen una preparación adecuada para cumplir con actividades específicas, por lo general un mayor nivel de preparación es sinónimo de conseguir una plaza dentro del mercado laboral (Pérez, 2018).

Esto implica que un nivel educativo más elevado suele estar asociado con una mayor habilidad para adaptarse y aprender, lo que facilita la adquisición de nuevas destrezas y la capacidad de ajustarse a las transformaciones en el mercado laboral. Esto aumenta la empleabilidad y la capacidad de las mujeres para acceder a puestos de trabajo más cualificados y mejor remunerados.

El nivel educativo también puede influir en la toma de decisiones profesionales y en la búsqueda de oportunidades de desarrollo y ascenso. Las mujeres con una educación más avanzada pueden estar más informadas sobre las opciones laborales disponibles y ser más proactivas en la búsqueda de oportunidades de crecimiento y promoción.

Además, el nivel educativo puede ayudar a superar estereotipos de género y barreras discriminatorias en el mercado laboral. Las mujeres con educación superior pueden desafiar percepciones negativas, demostrar su competencia y valía en roles profesionales.

5.9.7 Universidad

Es importante mencionar a la universidad como un determinante de la inserción laboral debido a que el estudio es una gran herramienta que puede impactar la probabilidad de que la mujer encuentre trabajo.

Las universidades trazan distintos objetivos y manejan sistemas educativos particulares por lo que la formación de la mujer varía dependiendo de la universidad donde se haya graduado, es decir, las características de las universidades afectan de manera positiva o negativa a la inserción (Pérez, 2018).

Además, este es un importante determinante de la inserción laboral femenina debido a su reputación y conexiones en el mercado laboral. Las graduadas de universidades reconocidas pueden beneficiarse de una mejor percepción y credibilidad por parte de los empleadores, lo que aumenta sus oportunidades de empleo. Esto también se debe a que algunas instituciones tienen redes de exalumnos y conexiones empresariales sólidas que pueden brindar oportunidades laborales exclusivas.

5.9.8 Flexibilidad en horarios de trabajo

Considerando que la población femenina es la principal proveedora de actividades del hogar y del cuidado de los hijos, Bustelo et al. (2020) señalan lo siguiente:

Un estudio experimental realizado en Bogotá permitió conocer la disposición a pagar de las mujeres por la flexibilidad de sus horarios de trabajo. Los resultados muestran que las mujeres están dispuestas a obtener un menor ingreso mensual a cambio de un contrato a tiempo parcial o a tiempo completo con flexibilidad. Sin embargo, la

demanda de un horario de trabajo flexible parece estar impulsada más por factores que influyen en la capacidad de “pagar” un trabajo flexible, lo que implica que la flexibilidad es un bien de lujo, accesible solo para aquellas mujeres con mayor ingreso familiar y mayor nivel educativo.

Por el contrario, la demanda de empleo a tiempo parcial está vinculada a las limitaciones en los horarios de las solicitantes de empleo. Los resultados del experimento sugieren que las políticas que buscan mejorar la flexibilidad en los países en desarrollo podrían incrementar la participación femenina en la fuerza laboral. Sin embargo, su impacto en el aumento de dicha participación puede ser limitado en el caso de los hogares de menores ingresos (p.2).

5.10 Características de la situación laboral de las mujeres en el cantón Riobamba

Para introducir el tema, Romero et al (2017) menciona que el cantón Riobamba se enfrenta una inestabilidad económica que repercute directamente en los niveles de empleo y, por ende, en el desarrollo económico local. Además, la pobreza es un problema acuciante, especialmente en las zonas rurales, donde la población indígena se ve especialmente afectada y la explotación laboral persiste, ya que muchas personas aceptan condiciones de trabajo precarias para poder llevar ingresos a sus hogares.

De esta forma, segmentando el tema con respecto a las mujeres de acuerdo con los resultados del Boletín Económico N° 9 del Observatorio Económico de la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH, 2023) en el cantón Riobamba el 57,32% de las mujeres tienen un empleo, de dicho grupo el 85,11% tiene una remuneración menor a un salario básico y el 28% de la población femenina cuenta con un emprendimiento.

Dentro de este marco, hablando de las características laborales de las mujeres del cantón Riobamba tenemos que:

Debido a la situación geográfica siempre se ha caracterizado en la zona rural la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con el 20% el total de la población, viendo por genero la participación de las mujeres es del 21% siendo mayor que los hombre por lo que ellos cuentan con el 19%, y la zona urbana se caracteriza especialmente por las actividades del comercio por mayor y menor con el 18% del total de la población, de igual forma cuenta con una mayor participación las mujeres con el 21%, y los hombres con el 15% y servicios como la enseñanza con un 9% del total de la población con una participación del 12% de las mujeres y el 7% de los hombres, existiendo la mayoría de la Población Económica Activa (PEA) en estos tres sectores con más oportunidades de fuentes de empleo en Riobamba (Romero et al., 2017, p. 132)

Esto se debe a que en ese momento existía mayor participación del género masculino en el mercado laboral, sin embargo, el género femenino participa menos, pero las mujeres buscaban la forma de trabajar ya sea por medio de un emprendimiento, comercio o venta al por mayor y menor.

La situación económica en el cantón Riobamba presenta desafíos significativos, impactando directamente los niveles de empleo y el desarrollo local. La prevalencia de la pobreza, especialmente en áreas rurales y entre la población indígena, subraya la urgencia

de abordar estas problemáticas. Es preocupante que la explotación laboral persista, con muchas personas aceptando condiciones precarias para asegurar ingresos para sus hogares. Además, los datos del Boletín Económico N° 9 del Observatorio Económico de la Universidad Nacional de Chimborazo revelan disparidades significativas en el empleo de las mujeres en Riobamba, donde una proporción considerable tiene salarios inferiores al básico y un porcentaje considerable se dedica a emprendimientos.

En cuanto a las características laborales específicas de las mujeres en Riobamba, se destaca la mayor participación en sectores como la agricultura en las zonas rurales y el comercio y servicios en áreas urbanas. Esto subraya la diversidad de fuentes de empleo en la región. Sin embargo, queda patente la necesidad de abordar las desigualdades salariales y las condiciones laborales precarias para garantizar un desarrollo económico equitativo y sostenible en el cantón

6. Modelos y teorías detrás de la inserción laboral femenina

La inserción laboral femenina es un tema de vital importancia en el campo de la economía y la igualdad de género. La teoría y los modelos relacionados con la inserción laboral femenina se centran en comprender los factores que influyen en la participación de las mujeres en el mercado laboral y en analizar las consecuencias económicas y sociales asociadas. Estas investigaciones y enfoques teóricos contribuyen a identificar los desafíos y oportunidades que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, y proporcionan una base sólida para desarrollar estrategias y políticas que promuevan una mayor participación y empoderamiento económico de las mujeres.

6.1.1 Modelo de Contreras, Bravo y Puentes.

La investigación realizada por Contreras, Bravo y Puentes (1999) señalaba que los modelos de oferta laboral no se pueden especificar para un determinado género, sin embargo, existen modelos de oferta dinámica que lograrían considerar factores relevantes para que una mujer entre al mercado laboral.

En cuanto a los modelos de oferta dinámica, Contreras, Bravo y Puentes (1999) afirman:

Los modelos ya mencionados consideran los efectos que provoca el ciclo de vida que pueden hacer que varíen los costos marginales del trabajo en el hogar y del ocio. Por ejemplo, cambios en el ingreso familiar pueden afectar la duración de la participación en la fuerza laboral; dado un limitado horizonte de ingresos y un mercado de capital no tan perfecto, variaciones cíclicas y sorpresivas en los salarios, las oportunidades de empleo para la mujer, el salario y el empleo de otros miembros de la familia, pueden provocar cambios en la asignación de tiempo entre trabajo, hogar y ocio (p.3).

El modelo propuesto por los autores centra su atención en dos variables específicas: la edad de la mujer y la generación a la que pertenece según su fecha de nacimiento; la primera se centra en la decisión de tener o no hijos y el nivel de escolaridad mientras que la segunda hace referencia que de acuerdo con la época existe un cambio en la manera de lidiar o de enfrentarse al mercado de trabajo.

6.1.2 Modelo de Oaxaca – Blinder

El modelo Oaxaca – Blinder (1973) se originó de los efectos que se generaron por las dotaciones de capital humano que se supone deberían ser similares tanto para el sexo femenino como para el masculino, de esa forma en el caso de que se equiparen las diferencias en dotaciones productivas, las brechas existentes pueden ser consecuencia de la discriminación de género.

Este modelo es especialmente relevante en el estudio de los determinantes de la inserción laboral femenina, ya que permite identificar y cuantificar la parte de la brecha salarial o de empleo entre hombres y mujeres que se debe a factores observables, como educación, experiencia laboral o características demográficas. La descomposición del modelo ayuda a distinguir entre diferencias salariales o de empleo atribuibles a características individuales y aquellas que no pueden ser explicadas por estos factores, que a menudo se asocian con la discriminación de género o barreras estructurales.

Es así como Abramo (2004) explica que este modelo se basa en desglosar la proporción de la brecha de salarios entre mujeres y hombres ocasionada por diferencias en la productividad, y también está la parte no explicada denominada como “residual” que se le atribuye a la discriminación laboral por el género. Sin embargo, el mismo autor manifiesta que las características individuales consideradas como una guía para medir la productividad son la educación y la experiencia laboral, pero la estimación de ambas presenta importantes problemas.

6.1.3 Modelo de Mincer

Es importante mencionar que el primer análisis de la relación entre la distribución de las retribuciones y el capital humano a través de un análisis empírico de las relaciones entre capital humano y distribución individual de ingresos fue en el año de 1974 por Jacob Mincer.

Cuando se habla de inserción laboral es importante mencionar este modelo porque fue el modelo precursor para posteriores investigaciones sobre el mercado de trabajo, en dicho modelo se consideran el capital humano y los ingresos de una persona, este autor defendía la idea de que el nivel de capacitación de un individuo tiene relación directa con sus ingresos.

En el estudio de los determinantes de la inserción laboral femenina, el Modelo de Mincer es relevante porque permite examinar el impacto de la educación y la experiencia en la participación de las mujeres en el mercado laboral y en la determinación de sus salarios. Este enfoque ayuda a comprender cómo las inversiones en educación y la acumulación de experiencia pueden influir en la trayectoria profesional de las mujeres y en su habilidad para obtener trabajos de alta calidad y con una remuneración adecuada.

En resumen, dicho modelo manifiesta que la escolaridad o nivel de estudios podría ser un determinante fundamental para acceder a un puesto de trabajo que brinde un suelo o salario que se ajuste a la preparación de la persona.

6.1.4 Teoría de fuerza de trabajo secundaria

Abramo (2004) indaga sobre la aplicación de la noción de “fuerza de trabajo secundaria” para caracterizar la fuerza de trabajo femenino en América Latina, planteado que:

La descripción mencionada, que a menudo se realiza simultáneamente, se está alejando cada vez más de la realidad actual debido al aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, así como a la continuidad de sus carreras profesionales, el incremento en el número de horas dedicadas al trabajo remunerado y su contribución al ingreso familiar, así como a la reducción de la situación de pobreza en muchos hogares. Sin embargo, el texto argumenta que esta descripción sigue siendo uno de los elementos centrales en la estructuración de los patrones de discriminación de género que persisten y se reproducen en el mercado laboral de América Latina. (p.224).

De esta manera, el modelo sugiere que la incorporación de la mujer al mercado laboral es considerada un aspecto secundario en sus planes de vida. Según Abramo (2004), la probabilidad de que esto ocurra es en situaciones:

- a. Cuando el hombre (proveedor principal) no cumple con su rol, debido a crisis económica, desempleo, enfermedad, incapacidad, entre otros aspectos que limitan al hombre generar recursos para el hogar.
- b. Cuando se trata de un hogar donde la mujer asume el rol de proveedora, como jefe del hogar, debido a una ausencia de la figura masculina, ya sea por muerte, divorcio, entre otros.

La importancia de esta teoría en el estudio de la inserción laboral femenina radica en que resalta el papel de los factores económicos y familiares en la toma de decisiones laborales de las mujeres. Ayuda a comprender cómo las condiciones económicas y las responsabilidades familiares pueden influir en la participación laboral femenina.

Además, la Teoría de la Fuerza de Trabajo Secundaria también destaca la importancia de considerar el trabajo no remunerado que las mujeres realizan en el hogar y cómo esto puede afectar su inserción laboral. Reconoce que las mujeres pueden enfrentar obstáculos para ingresar o permanecer en el mercado laboral debido a las responsabilidades familiares y la falta de apoyo en la distribución equitativa de las tareas domésticas.

6.1.5 Teoría de producción/reproducción

Con respecto a esta teoría, Brunet y Alarcón (2005) mencionan que:

El control patriarcal sobre las oportunidades laborales y los bajos salarios que se les asignan a las mujeres son factores determinantes que las llevan a optar por el matrimonio, a dedicarse principalmente al ámbito doméstico y a depender económicamente de los hombres. Esta situación contribuye a perpetuar la división sexual del trabajo en el hogar, que a su vez es alimentada por la división sexual del trabajo en el mercado laboral, creando así un ciclo interrelacionado (p.122).

En síntesis, esta teoría resalta el rol reproductivo de la mujer y afirma que existe desigualdad de género en el mercado de trabajo debido a la influencia autoritaria que tiene

el hombre en la sociedad, es decir, es un modelo que involucra factores culturales y sociales para dar respuesta a las brechas entre hombres y mujeres a la hora de conseguir un empleo.

6.1.6 Teoría de desigualdades laborales de género

Prieto y Guzmán (2013) analizan las desigualdades entre mujeres y hombres dentro del mercado laboral desde una particular perspectiva de género, parten de la tesis de que solo es posible analizar y exponer estas desigualdades si se estudia teniendo en cuenta su vinculación con las relaciones domésticas de género.

Consideran que actualmente son el resultado del encuentro entre la dinámica de las empresas del capitalismo actual, caracterizada por exigir a los trabajadores asalariados una máxima disponibilidad y las diferentes relaciones de género que demuestran la totalidad del orden social y se muestran particularmente activas dentro del ámbito doméstico-familiar.

6.1.7 Modelo sustentador masculino/esposa dependiente

Daiger y Seeleib (2017) explican que su artículo “Family Policies and the Weakening of the Male Breadwinner Model”, explican que el Modelo Sustentador Masculino (MSM). A comienzos del siglo XX, el economista Arthur Lewis describió un modelo en el cual los hombres tenían la responsabilidad del "sustento económico del hogar", mientras que las mujeres se encargaban del "cuidado de los hijos y trabajo doméstico". Lewis resaltó la dependencia económica de las mujeres hacia el hombre en este modelo, en el cual existen diferencias entre países en términos de su fuerza, con algunos considerados débiles, moderados o fuertes, pero sin perder la premisa fundamental de que el hombre es el principal proveedor económico.

El MSM presentó un avance, que fue el auge de la tecnificación en la industria, que según Mateos (2019) dicho auge permitió que existiera un excedente de demanda de mano de obra, lo cual ocasionó que el hombre en edad de trabajar sirviera como fuerza de trabajo principal; esto produjo cambios a nivel social y en eso momento se consideraron a los hijos como un costo económico porque se implementó la escolaridad obligatoria y se planteó la idea de un salario mínimo con el cual los trabajadores podían proveer a sus familias; por esto los hombres obtuvieron beneficios sociales sin embargo, las mujeres se hicieron más dependientes de sus maridos.

Con el paso del tiempo, Lewis notó un cambio en el comportamiento del modelo de sustento familiar dual, en el que la mujer dependía económicamente del hombre, hacia un modelo de trabajador adulto. Este nuevo modelo abarcaba diversas formas de división del trabajo y cómo hombres y mujeres podían apoyarse mutuamente, incluyendo la posibilidad de que uno o ambos padres trabajen a tiempo parcial mientras se brinda cuidado adicional a los hijos (Daiger y Seeleib, 2017). Las críticas a este modelo permitieron que exista una evolución hacia modelos más equitativos.

Este modelo es relevante porque ayuda a comprender cómo las normas de género y los roles tradicionales asignados a hombres y mujeres en la sociedad pueden influir en la participación laboral de las mujeres. Este enfoque destaca la presencia de barreras estructurales y culturales que limitan las oportunidades de empleo y desarrollo profesional de las mujeres.

La importancia del Modelo del Sustentador Masculino/Esposa Dependiente radica en resaltar la necesidad de desafiar y superar estas normas de género arraigadas para lograr una inserción laboral femenina más equitativa y justa. Al cuestionar los roles de género tradicionales y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, se pueden crear entornos más inclusivos y proporcionar a las mujeres la autonomía y el poder de tomar decisiones en relación con su participación laboral.

6.1.8 Modelos culturales

Es importante mencionar los modelos culturales al analizar los determinantes de la inserción laboral femenina porque la cultura desempeña un papel fundamental en la formación de normas, valores y expectativas que influyen en las decisiones y oportunidades laborales de las mujeres. Los modelos culturales reflejan las creencias arraigadas en una sociedad sobre los roles de género, las responsabilidades familiares y las expectativas laborales.

Antes de mencionar los modelos culturales en los que se rige la inserción laboral femenina es importante destacar que el mercado laboral se diversifica y flexibiliza, haciéndose sensible a una oferta femenina cada vez menos limitada a sus tradicionales actividades del pasado (Rodríguez y Muñoz, 2018).

Los factores culturales se analizan desde diferentes tipos de prejuicios o enfoques que fueron instaurados por la sociedad hacia el trabajo femenino, es así como se menciona la actitud hacia los hijos, la actitud hacia el matrimonio y aspectos de interseccionalidad, que son detallados a continuación.

a. Actitud hacia los hijos

“La participación laboral de las mujeres durante el tiempo ha estado asociada a desigualdades, como la brecha salarial. Como explica la literatura, existe una evidente relación entre la brecha salarial y la maternidad” (Maldonado y Peña, 2018, p.6).

Se expone esta relación al mostrar que las responsabilidades de cuidado de los hijos y las tareas domésticas suelen recaer principalmente en las mujeres. Además, se observa que las mujeres casadas tienen menores ingresos por hora en comparación con los hombres casados, a pesar de contar con un nivel similar de capital humano en el mercado laboral. Esto se debe a que las mujeres tienden a buscar trabajos menos exigentes para equilibrar la doble carga laboral que enfrentan al desempeñar roles en el hogar y en el mercado laboral, lo que resulta en una economización del esfuerzo invertido en el trabajo remunerado.

b. Actitud hacia el matrimonio

La Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2019) en su estudio llamado “el mercado laboral femenino de América Latina” menciona que:

Al examinar los impactos del matrimonio en la participación laboral de las mujeres, se ha determinado que aquellas que residen en áreas urbanas no experimentan cambios significativos en su posición respecto al trabajo, a pesar de las limitaciones de tiempo que generalmente impone el matrimonio. En contraste, en las zonas rurales, las mujeres tienden a abandonar su empleo con mayor frecuencia una vez casadas, posiblemente debido a una mayor influencia de valores tradicionales en relación con el matrimonio.

Sin embargo, aquellas mujeres con niveles educativos más altos muestran una menor inclinación a dejar de trabajar después de casarse. Además, cuando una mujer tiene un estatus

social más elevado, el matrimonio ejerce menos presión para que abandone su empleo remunerado. En los estratos socioeconómicos más bajos, hay una mayor tasa de abandono laboral después del matrimonio en comparación con los otros estratos, posiblemente porque en estos sectores, las mujeres están más sujetas a asumir plenamente los roles domésticos asociados con el matrimonio.

Es evidente que en la actualidad coexisten simultáneamente un nuevo y un antiguo orden social en lo que respecta al papel de la mujer, lo cual conlleva a que ella asuma un rol lleno de constantes disyuntivas que pueden poner en riesgo no solo su salud, sino también la estructura misma de la familia. Aspectos como la pérdida del matrimonio, la reducción en el número de hijos, relaciones menos sólidas entre padres e hijos, el aplazamiento de la maternidad, entre otros, se han vuelto situaciones comunes en la sociedad actual (Álvarez y Gómez, 2010).

Finalmente, la Internacional Labour Organization (ILO, 2020) afirma que el matrimonio provoca el descenso de la tasa de actividad de las mujeres, y el hecho de tener hijos la hace descender aún más, sin embargo, en el caso de los hombres ocurre lo contrario.

c. Aspectos de interseccionalidad

Según Bellagamba (2022), la interseccionalidad se refiere a la interacción entre diferentes factores sociales que definen a una persona, como el género, la etnia, la raza, la ubicación geográfica e incluso la edad. Estos elementos no afectan a una persona de manera aislada, sino que al combinarse generan desigualdades y situaciones complejas.

De esta forma, en el contexto del enfoque de la inserción laboral, la brecha salarial promedio que afecta a las mujeres del Ecuador es del 18%. Sin embargo, para las mujeres rurales, de acuerdo con la ILO, este número llega a ser del 40%. Lo mismo pasa cuando se relacionan factores como el género y la raza o etnia. Es evidente en Ecuador que las mujeres indígenas se encuentran entre los grupos más pobres económicamente (Datos del Banco Mundial citado por Bellagamba, 2022).

CAPÍTULO III

7. METODOLOGÍA

La metodología propuesta para la presente investigación es el método hipotético-deductivo ya que se analizará la incidencia de variables sociales en la inserción laboral de la población femenina en edad de trabajar de la ciudad de Riobamba dentro del sector urbano y rural para el año 2023.

La investigación será de tipo correlacional y exploratoria debido a que se dará una visión general y aproximativa de la realidad que existe en el mercado de trabajo del cantón Riobamba para las mujeres en edad de trabajar y a su vez se pretende explicar la relación de las variables que se consideraron en la investigación. La población que se tomó en cuenta para la investigación fueron las mujeres que se encuentran en edad de trabajar del cantón Riobamba, contando con un total de 118.901 habitantes según el INEC.

Tabla 1

Población femenina por parroquias del cantón Riobamba.

Parroquia	Población de mujeres por parroquia
Cacha	1.750
Calpi	3.457
Cubijies	1.366
Flores	2.472
Lican	4.110
Licto	4.309
Pungala	3.117
Punín	3.266
Quimiag	2.739
Riobamba	82.089
San Juan	3.928
San Luis	6.298
TOTAL	118.901

Nota. Elaboración de los autores en base a los datos del INEC.

7.1 Muestra

Para obtener la muestra se usará la fórmula para población finita considerando que se conoce el total de unidades de observación que la integran:

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

Donde:

N= Número de elementos de la población o universo.

Z²= (1,64) valor crítico corresponde al nivel de confianza (90%).

p = (0,5) proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población de referencia.

(1)

$q = (0,5)$ proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio.
 $d^2 = (0,05)$ Margen de error permitido.
 n : Números de elementos de la muestra.

$$n = \frac{118.901 * (1,64)^2 * 0,5 * 0,5}{(0,05)^2(118.901 - 1) + (1,64)^2 * 0,5 * 0,5} \quad (2)$$

$$n = \frac{79949,0324}{297,9224} \quad (3)$$

$$n = 268,3552 \quad (4)$$

Por lo tanto, el total de mujeres en edad de trabajar de la ciudad de Riobamba que deben ser encuestadas son 268.

5.1.1. Estratificación de la muestra

Tabla 2

Estratificación de la Población femenina del cantón Riobamba.

Zona del Cantón	Mujer	Porcentaje	Encuestas
Urbano	82.089	69,04%	186
Rural	36.812	30,96%	82
Total	118.901	100,00%	268

Nota. Elaboración de los autores en base a los datos del INEC.

Como resultados se tiene que en la zona urbana del cantón Riobamba se aplicaron 186 encuestas y en la zona rural 82.

7.2 Instrumento aplicado

El instrumento aplicado para la recolección de la información estuvo estructurado en tres secciones (anexo 1), la primera en la cual se consultó sobre la información general de la mujer, relativa a la zona de residencia, la edad, la etnia, el estado civil, condición de jefatura de hogar, número de hijos e hijos menores a 6 años, nivel educativo.

Con respecto a la segunda sección, está relacionada con la situación laboral de la mujer y si efectivamente sufrió algún deterioro en la época de pandemia. Además, se consulta sobre la experiencia laboral, en el caso de estar empleada, el tipo de ocupación y actividad económica, si forma parte de la fuerza laboral del sector público privado o es autoempleado.

Adicionalmente se incorporan preguntas sobre el nivel de ingreso (medido en salarios mínimos), si esos ingresos permiten cubrir necesidades básicas, la duración de la jornada y los beneficios laborales percibidos. En caso de responder que se encuentra en situación de

desempleo, se pregunta sobre el motivo, la disposición a trabajar y el tiempo transcurrido en desempleo.

La última sección que permite evaluar los factores culturales y con ello la conducta hacia el trabajo, los hijos, la familia y las oportunidades del entorno (interseccionalidad), consideró la propuesta de los autores (Rodríguez y Muñoz, 2018) en la cual se establecen 16 planteamientos evaluados en una escala tipo Likert que viene dada por totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

Estos planteamientos son agrupados en las dimensiones y luego reconvertidos a una escala entre cero y uno, donde los resultados más cercanos al uno representan conductas más conservadoras que limitan la inserción laboral de las mujeres.

Con el fin de validar estadísticamente los resultados se estima el Alpha de Cronbach, considerando 30 respuestas. Esta validación parte de la estimación de las varianzas y covarianzas e indica la consistencia estadística de los datos, siendo aceptable valores por encima de 0,70. En el caso del estudio el resultado alcanzado fue de 0,76.

7.3 Modelo econométrico y variables

El modelo que se desarrollará para esta investigación es el modelo de elección binaria probit o logit, según el caso, dicho modelo “se caracteriza porque su respuesta es binaria donde toma el valor de 1 para indicar el éxito en la variable de análisis y 0 en caso de no ser así” (Castaño, 2014, p.14).

Los datos fueron obtenidos a partir de la aplicación de un instrumento (anexo 1) que contiene información sobre las variables descritas en la tabla 3.

Tabla 3
Operacionalización de variables.

Variable	Tipo de variable	Definición
Edad	Independiente	Edad en años.
Etnia	Independiente	Variable categórica relativa a la etnia: mestiza, negra, blanca, montubia, indígena.
Estado Civil	Independiente	Variable categórica: soltera, casada, divorciada, viuda, libre unión.
Idiomas	Independiente	Variable dicotómica (0 si solo habla un idioma, 1 si habla más de un idioma).
Experiencia laboral Previa	Independiente	Variable dicotómica (0 si no ha tenido experiencia laboral previa).
Nivel Educativo	Independiente	Variable categórica: analfabeta, primaria incompleta, primaria complete, bachillerato

Universidad	Independiente	incompleto, bachillerato complete, técnico, universitario, maestría, doctorado. En caso de un nivel educativo superior indicar la IES en la que egresó.
Razón de abandono de los estudios	Independiente	En caso de no culminar un nivel indicar la razón. Variable categórica: embarazo, falta de dinero, trabajo, cuidado del hogar, desinterés.
Número de hijos menores a 6 años	Independiente	Número.
Número de hijos mayores a 6 años	Independiente	Número.
Nivel de ingresos del hogar	Independiente	Escala que indica nivel muy bajo a nivel muy alto.
Número de miembros del hogar	Independiente	Número.
Factores culturales	Independiente	Planteamientos relacionados con la percepción sobre trabajo remunerado y doméstico de la mujer a través de una escala tipo Likert.
Flexibilidad en horarios de trabajo	Independiente	Variable categórica: menos de 8 horas, 8 horas, más de 8 horas.
Participación laboral	Dependiente	Variable dicotómica (0 si no participa, 1 si lo hace).

Nota. Elaboración de los autores.

De esta forma el modelo a estimar vendría dado por la siguiente ecuación:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_n x_n + \mu_i \quad (1)$$

Donde y_i representa la situación de empleo de la mujer. En este caso y_i toma el valor cero (0) cuando la mujer se encuentra desempleada y uno (1) cuando se encuentra trabajando. Dado que esta variable es dicotómica, un modelo de regresión lineal no garantiza que la predicción de la variable dependiente se ubique entre cero y uno, por lo tanto, se requiere de una estimación probabilística o de elección discreta, ya sea probit o logit.

La diferencia entre ambos modelos está relacionada con la distribución de probabilidades empleada, ya sea una normal acumulada para el probit o una logística acumulada para el logit. En ambos casos se estima a diferencia que los mínimos cuadrados ordinarios, a través de máxima verosimilitud pues se trata de hallar una estimación óptima, no minimizar el cuadrado de la sumatoria de los residuos.

Una vez que se hayan estimado los modelos probit y logit, se seleccionará aquel que tenga el mayor porcentaje de clasificación correcta de los datos (accuracy) de manera de minimizar los errores de agrupación de las mujeres que no trabajan o si lo hacen y el modelo las incluye en el grupo incorrecto.

A partir del modelo seleccionado se procederá a estimar los efectos marginales en derivadas parciales o elasticidades, según convenga de acuerdo con las características de las variables independientes, para luego analizar el gráfico de diagnóstico de la estimación (ROC) y la especificidad y sensibilidad del modelo.

CAPÍTULO IV

8. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente apartado se realiza un análisis estadístico y econométrico mediante las encuestas realizadas a la población femenina en edad de trabajar del cantón Riobamba, con el objetivo de contrastar los resultados obtenidos en la investigación.

Para lograr el cumplimiento de los objetivos específicos, los resultados se han dividido en cuatro secciones, la primera asociada con las características general de la población del cantón Riobamba, en función de variables sociodemográficas como zona de residencia, etnia, estado civil, nivel de educación, número de hijos, entre otras; la segunda vinculada con situación laboral, la tercera involucra ciertos factores culturales y finalmente se presenta la estimación del modelo.

8.1 Características sociales y económicas de la muestra

Tal como se mencionó en la sección de metodología, la muestra considera a la zona urbana y rural del cantón Riobamba, mediante las encuestas realizadas se registró que 96 mujeres viven en parroquias rurales del cantón Riobamba lo que representa el 33,33% del total de encuestas levantadas, mientras que 192 viven en parroquias urbanas de dicho cantón, lo cual representa el 66,67% de la población encuestada, estos porcentajes están vinculados al peso que tiene la población en ambas zonas del cantón.

Con respecto a la edad es importante mencionar que el promedio de años de las mujeres que respondieron a la encuesta es 33 años. Es así también que el levantamiento de datos explica que, en el caso de la etnia el 80,21% se consideran mestizas, seguido de un 18,40% que se identifica como indígena, posteriormente se obtuvo el 1,04% de mujeres afroecuatorianas y por último el 0,35% que no se identifica con ningún grupo étnico planteado en la encuesta.

En cuanto al estado civil se observa que el 50,69% de las mujeres que forman parte de la muestra, se encuentran solteras; el 31,60% se encuentran casadas; el 8,33% están en unión libre, además, el 7,99% se encuentran divorciadas y el 1,39% son viudas.

En relación con la población femenina que tiene hijos se puede evidenciar que el 54,51% de las mujeres que respondieron la encuesta los tiene y en promedio cada mujer cuenta con menos de un hijo menor de 6 años y con aproximadamente dos hijos mayores a 6 años, mientras que el 45,49% de la población femenina encuestada no tiene hijos.

Por lo que se refiere a la identificación como jefe de hogar, el 36,46% de las mujeres que respondieron la encuesta indicaron que son jefes de hogar, es decir, su familia depende de sus actividades económicas, mientras que el 63,54% restante señalaron que no lo son, por tanto, dependen de otras personas que proveen ingresos para su hogar.

Tabla 4

Nivel de educación actual de las mujeres encuestadas.

Nivel educativo actual	Frecuencia	Porcentaje
Analfabeta	4	1,39%

Escuela incompleta	4	1,39%
Escuela completa	32	11,11%
Colegio incompleto	12	4,17%
Colegio completo	54	18,75%
Técnico incompleto	6	2,08%
Técnico completo	15	5,21%
Universidad incompleta	75	26,04%
Universidad completa	68	23,61%
Maestría	14	4,86%
Doctorado	4	1,39%
Total	288	100%

Nota. Esta tabla indica la frecuencia y porcentaje del nivel de estudio de la mujeres encuestadas.

Por otra parte, los resultados de la tabla 4 manifiestan que, de las 288 mujeres encuestadas, el grupo mayoritario son aquellas que tienen la universidad incompleta representando un 26,04%, seguido de aquellas mujeres que tienen la universidad completa reflejando el 23,61%; los grupos minoritarios son la población femenina analfabeta, aquellas que tienen la escuela incompleta y a su vez aquellas que tienen doctorado, reflejando cada grupo el 1,39% del total encuestado.

Cabe menciona que del grupo de mujeres que culminaron sus estudios universitarios, el 39,53% lo hizo en la UNACH, el 36,05% se graduó en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH) y el 24,42% obtuvo su título en otras universidades.

Habría que decir también, que el 36,81% de las mujeres que respondieron la encuesta se encuentra actualmente estudiando, mientras que el 63,19% no. En lo que respecta a la razón por la cual muchas de las mujeres encuestadas abandonó sus estudios, se puede mencionar que el 34,62% ha dejado sus estudios por mantenerse trabajando, seguidas del 24,73% que fue por falta de recursos, muy de cerca está el 20,33% quienes manifiestan que finalizaron con su formación académica, posteriormente se obtuvo un 7,69% de mujeres que abandonó sus estudios por dedicarse al cuidado de sus hijos, el 6,04% señala que no logró seguir con sus estudios por cumplir con actividades vinculadas al hogar, mientras que el 3,85% indica que la edad fue el factor determinante para dejar los estudios y finalmente el 2,75% menciona que fue por embarazo.

Tabla 5

Deterioro de las condiciones de vida dependiendo por pandemia

Área de deterioro	Frecuencia	Porcentaje
Aumentó su dependencia económica	25	15,92%
Cerró su emprendimiento	19	12,10%
Perdió su empleo	22	14,01%
Dependió de las decisiones de otros	26	16,56%
Fue objeto de violencia	1	0,64%

Se sintió menos empoderada	17	10,83%
Más de una de las anteriores	47	29,94%
Total	157	100%

Nota. Esta tabla indica la cantidad de mujeres encuestadas que por efecto de la pandemia aumento su dependencia económica, cerro su emprendimiento, perdió su empleo, dependió de las decesiones de otros, fue objeto de violencia o se sintió menos empoderada.

El siguiente aspecto trata acerca del deterioro en las condiciones de vida a raíz de la pandemia de COVID-19; del 100% de las encuestas, el 54,51% menciona que efectivamente sufrió un deterioro en sus condiciones de vida durante dicho periodo, la tabla 5 indica que el 16,56% de aquellas mujeres que fueron afectadas en la pandemia dependió de las decisiones de otras personas, seguido del 15,92% las cuales experimentaron un aumento de su dependencia económica debido a la disminución de ingresos, posteriormente el 14,01% perdió su empleo ya que se encontraba trabajando en empresas que no pudieron mantenerse activas, el 12,10% cerró su emprendimiento; todo lo mencionado ocasionó que en este período el 10,83% de mujeres encuestadas se sintiera menos empoderada y finalmente el 0,64% señala que fue víctima de violencia durante la pandemia.

8.2 Características laborales de la muestra

Con respecto a la sección de mercado laboral el 63,07% de mujeres cuenta con experiencia laboral, en promedio las mujeres encuestadas cuentan con 11 años de experiencia con un mínimo de 1 año y un máximo de 40 años. Por el contrario, las mujeres que no cuentan con experiencia laboral están representadas por el 36,93%.

De igual manera, de las mujeres que fueron encuestadas en el cantón Riobamba el 58,19% cuentan con trabajo, de este total el 29,34% son empleadas de contrato, el 25,15% trabajador independiente informal, el 17,96% son trabajadoras independientes formales, el 17,37% trabajan para brindar consumo familiar y tal solo el 10,18% son empleadas fijas. En el caso de las mujeres que tienen una ocupación de empleada de contrato o es empleada fija el grupo encuestado afirma que el 65,15% de mujeres trabajan en el sector público a diferencia del 34,85% que no lo hace. En contraste con lo anterior el 36,93% de las mujeres encuestas no se encuentra laborando en ningún tipo de ocupación.

Hay que mencionar además que de las mujeres que se encuentran laborando el 41,32% percibe ingresos menores a un salario básico unificado (SBU), el 31,14% de mujeres que trabajan perciben ingresos iguales a un SBU y el 27,54% del grupo de encuestadas perciben ingresos mayores a un SBU en donde también destacan que para el 44,31% de mujeres esos ingresos son moderadamente suficientes para cubrir las necesidades básicas del hogar, el 34,13% menciona que no es suficiente y el 27,54% afirma que con el dinero que ganan en sus trabajos si logran cubrir las necesidades básicas del hogar. A su vez, del grupo de mujeres encuestadas el 49,70% trabaja más de 8 horas, el 34,55% trabaja alrededor de 8 horas y el 15,76% trabajan menos de 8 horas.

En cuanto al porcentaje de mujeres que poseen seguro, el 35,93% cuentan con seguro social obligatorio y menos del 11% cuentan con seguro campesino, seguro privado y otro

tipo de seguro. Por el contrario, el 53,29% no cuenta con ningún tipo de seguro y el 68,86% de mujeres no recibe algún tipo de beneficio laboral a diferencia del 31,14% que si lo recibe.

Es importante mencionar que del 41,81% de mujeres que no cuentan con alguna ocupación laboral, el 62,50% no están buscando empleo, mientras que el 20,83% y el 16,67% de mujeres buscaban empleo menos y más de 6 meses, respectivamente.

Si se analizan los resultados en términos de identificar diferencias estadísticamente significativas entre las mujeres que trabajan y las que no, comparando las zonas (rural-urbana) o el ser jefe de hogar o no, e incluso si cuenta o no con experiencia, los resultados se presentan en la tabla 6.

Tabla 6

Contraste de hipótesis de proporciones para la inserción laboral femenina

Dimensiones	Si	No	Diferencia	Significancia
Rural - Urbana	0,7604 (0,0435)	0,4921 (0,0361)	0,2682 (0,0566)	***
Jefe de hogar	0,80 (0,0390)	0,4560 (0,3691)	-0,3439 (0,0537)	***
Experiencia	0,7955 (0,2997)	0,2169 (0,0400)	-0,5785 (0,0500)	***

Nota. Este contraste se utiliza para las diferencias de la media, donde su hipótesis nula es que no hay diferencias, los valores de probabilidad deben ser menores a 0,10 para rechazar la hipótesis nula y mayores a 0,10 para aceptar la hipótesis alternativa.

En los tres casos ya mencionados se rechazan la hipótesis nula de que no hay diferencia entre las dos zonas, entre si es o no jefe de hogar o si cuenta o no con experiencia laboral, debido a que las proporciones de estas variables son mayores a 0,10 dando como resultado que estas tres variables dicotómicas tienen una diferencia positiva y significativa, de manera que la mayor proporción de trabajadoras residen en zonas rurales, son jefe de hogar y cuentan con experiencia.

Debido a que tanto la etnia, el estado civil y el idioma son variables no dicotómicas se estimó diferencias de medias a través del contraste de hipótesis de Kruskal Wallis, del cual se obtuvo como resultados que en el caso de la variable de estado civil si existen diferencias estadísticamente significativas entre las mujeres que trabajan y que no, por otro lado, las variables etnia y número de idiomas no tienen diferencias estadísticamente significativas.

8.3 Caracterización de los factores culturales

Tabla 7

Valoración de la conducta relacionada con aspectos culturales en el cantón Riobamba.

Planteamiento	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

1.-La mujer que se queda en la casa es mejor madre.	42,71%	12,85%	16,67%	10,76%	17,01%
2.-La mujer que trabaja es más interesante como persona.	25,69%	11,81%	19,44%	16,67%	26,39%
3.-Si la mujer no trabaja, los hijos tienen mejor rendimiento escolar.	39,24%	15,63%	21,18%	10,76%	13,19%
4.-Si la mujer trabaja es más probable que la pareja se separe.	48,61%	18,06%	19,44%	6,94%	6,94%
5.-Ver a los hijos crecer es la satisfacción más grande de la vida	2,78%	2,78%	12,85%	12,85%	68,75%
6.-Tener hijos interfiere mucho la libertad de los padres	22,57%	14,93%	23,26%	17,01%	22,22%
7.-Los hijos son una carga financiera para los padres	25,35%	16,67%	20,49%	17,01%	20,49%
8.-Tener hijos restringe las posibilidades de trabajo y carrera de uno o ambos padres	18,75%	19,44%	26,74%	19,44%	15,63%
9.-Tener hijos mejora la posición social de las personas	45,14%	16,67%	18,48%	10,76%	9,03%
10.-Los hijos adultos son una importante fuente de ayuda para los padres ancianos	7,64%	8,33%	22,57%	20,83%	40,63%

11.-Ser una mujer indígena disminuye aún más la oportunidad de laborar	38,89%	11,46%	19,10%	16,32%	14,24%
12.-Existe discriminación laboral por ser mujer	14,58%	9,72%	20,49%	26,39%	28,82%
13.-La remuneración de una mujer indígena es diferente a la de mujeres pertenecientes	26,04%	14,24%	23,96%	22,22%	13,54%
14.-Una mujer indígena tiene mayor discriminación en el trabajo	16,32%	9,03%	25%	23,96%	38,19%
15.-Una madre que trabaja puede establecer una relación tan cálida y sólida con sus hijos como una madre que no trabaja	12,50%	4,51%	20,83%	23,96%	38,19%
16.-Un niño en edad preescolar sufre si su madre trabaja	13,19%	17,36%	24,65%	19,10%	25,69%
17.-La vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja tiempo completa	18,75%	16,67%	24,31%	18,75%	21,53%
18.-Lo que la mayoría de las mujeres en realidad desea es hogar-hijos	32,64%	19,44%	20,14%	13,89%	13,89%

19.-Ser dueña de casa es tan gratificante como tener un trabajo remunerado	11,81%	10,07%	17,01%	21,18%	39,93%
---	--------	--------	--------	--------	--------

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

Los factores culturales, responden a ciertos prejuicios relacionados con el trabajo femenino, del total de mujeres encuestadas se puede mencionar que dentro del primer planteamiento “La mujer que se queda en la casa es mejor madre”, el 42,71% se encuentra totalmente en desacuerdo, mientras que el 17,01% está totalmente de acuerdo y el 16,67% son aquellas que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo (tabla 7)

En el planteamiento de si “La mujer que trabaja es más interesante como persona” se encuentra totalmente de acuerdo el 26,39%, seguido muy de cerca del 25,69% de mujeres que están totalmente en desacuerdo, mientras que el 19,44% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Acerca de “Si la mujer no trabaja, los hijos tienen mejor rendimiento escolar”, el 39,24% mencionaron estar totalmente en desacuerdo, seguido del 15,63% que señalaron estar en desacuerdo y el 13,19% se encuentra totalmente de acuerdo.

Con respecto a “Si la mujer trabaja es más probable que la pareja se separe”, el 48,61% de mujeres que respondieron la encuesta se encuentran totalmente en desacuerdo, el 19,44% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 18,06% está en desacuerdo.

El siguiente planteamiento trata de i “Ver a los hijos crecer es la satisfacción más grande de la vida” en donde el 68,75% de mujeres encuestadas respondió estar totalmente de acuerdo, seguido de un 12,85% que menciona estar de acuerdo, debido a que para estos grupos de mujeres es satisfactorio que los hijos se superen y crezcan de manera personal y profesional, mientras que un 12,85% dice que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo fundamentado que al no tener hijos no sabrían como sentirse al respecto.

En cuanto a “Tener hijos interfiere mucho la libertad de los padres”, el 23,26% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 22,57% menciona que está totalmente en desacuerdo y el 22,22% señala que se encuentra totalmente de acuerdo.

En relación con el planteamiento de “Los hijos son una carga financiera para los padres” el 25,35% señala estar en desacuerdo debido a que fue su responsabilidad tener hijos y no los ven como una carga financiera, seguido de un 20,49% que dice estar totalmente de acuerdo ya que gran parte de los ingresos del hogar son destinados al cuidado, la educación y crianza en general de sus hijos, finalmente el otro 20,49% responde que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Otro punto es “Tener hijos restringe las posibilidades de trabajo y carrera de uno o ambos padres” en este apartado el 26,74% respondieron que no están de acuerdo ni en desacuerdo, seguido de un empate entre las mujeres que están de acuerdo y las mujeres que están en desacuerdo con un 19,44% respectivamente.

Por lo que se refiere a la pregunta de “Tener hijos mejora la posición social de las personas” el 45,14% menciona estar totalmente en desacuerdo, el 18,48% señala no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 16,67% dice estar en desacuerdo.

Sobre el planteamiento de “Los hijos adultos son una importante fuente de ayuda para los padres ancianos” el 40,63% de las encuestadas se encuentra totalmente de acuerdo, el 20,83% está de acuerdo; estos porcentajes reflejan que la mayoría de encuestadas afirman que cuando los hijos crecen logran aportar de manera positiva en el cuidado de la madre, finalmente un 22,57% menciona no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

En relación con la pregunta “Ser una mujer indígena disminuye aún más la oportunidad de laborar” el 38,89% dice estar totalmente en desacuerdo mencionando que en la actualidad todas tienen las mismas oportunidades, seguido del 19,10% que no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 16,32% que se encuentra de acuerdo.

Acerca de si “Existe discriminación laboral por ser mujer” el 28,82% de las mujeres encuestadas se encuentran totalmente de acuerdo ya que habían sufrido de dicho problema o han conocido casos de discriminación laboral por ser mujer, el 26,39% menciona estar de acuerdo por la misma razón y el 20,49% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

En cuanto a “La remuneración de una mujer indígena es diferente a la de mujeres pertenecientes a otras culturas” el 26,04% mencionaron estar totalmente en desacuerdo ya que se debe dar una remuneración salarial según lo reflejado en la ley, seguido de un 23,96% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 22,22% que responde estar de acuerdo.

El siguiente planteamiento trata de “Una mujer indígena tiene mayor discriminación en el trabajo” en dicho apartado el 38,19% dice estar totalmente de acuerdo, el 25% de encuestadas no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que afirmaron desconocer dicha situación y el 23,96% dice estar de acuerdo.

Otro punto es “Una madre que trabaja puede establecer una relación tan cálida y sólida con sus hijos como una madre que no trabaja” en esta pregunta el 38,19% señalan estar totalmente de acuerdo ya que trabajar no ha sido impedimento de fortalecer el vínculo que las madres tienen con sus hijos, el 23,96% están de acuerdo y el 20,83% no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Con respecto a “Un niño en edad preescolar sufre si su madre trabaja” el 25,69% de encuestadas dicen estar totalmente de acuerdo, el 24,65% mencionan que no están de acuerdo ni en desacuerdo y el 19,10% están de acuerdo.

En relación con “La vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja tiempo completa” el 24,31% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 21,53% está totalmente en desacuerdo ya que no estar gran parte del día afecta en diferentes sentidos a varios miembros de su familia y el 18,75% afirma estar totalmente en desacuerdo.

En el apartado de “Lo que la mayoría de las mujeres en realidad desea es hogar e hijos” el 32,64% de las encuestadas dice estar totalmente en desacuerdo ya que en la actualidad las mujeres tienen otras prioridades y objetivos, seguido del 20,14% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente el 19,44% que está en desacuerdo.

La última pregunta hace referencia a si “Ser dueña de casa es tan gratificante como tener un trabajo remunerado” un 39,93% señaló estar totalmente de acuerdo, el 21,18% dice estar de acuerdo, mientras que un 17,01% señalan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Por lo que se refiere a las dimensiones de los factores culturales en primera instancia se consideran los “Prejuicios con el trabajo femenino”, el objetivo es conocer la perspectiva que se tiene de aquellas mujeres que están inmersas en el mercado laboral, para lo cual se realizan preguntas como: “La mujer que se queda en la casa es mejor madre”, “La mujer que trabaja es más interesante como persona”, “Si la mujer no trabaja, los hijos tienen mejor rendimiento escolar”, “Si la mujer trabaja es más probable que la pareja se separe”. Se obtendrá el valor de 1 o cercano a dicho número cuando la mujer tenga prejuicios en contra del trabajo, caso contrario se obtendrá el valor de 0 o cercano a cero cuando la mujer no tenga prejuicios con el trabajo femenino. En la tabla 8 se puede observar que el valor de este factor es 0,5006 lo que refleja que las mujeres del cantón Riobamba están en el punto medio con relación a una conducta conservadora con respecto al trabajo femenino.

Tabla 8

Valoración de las dimensiones que componen los factores culturales.

Dimensiones	Media	Error estándar
Prejuicios con el trabajo	0,5006	0,1993
Actitud frente a los hijos	0,6427	0,1287
Interseccionalidad	0,6086	0,2124
Trabajo y familia	0,6518	0,1502
Factores culturales	0,60804	0,1118

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

Por lo que se refiere a las dimensiones de los factores culturales en primera instancia se consideran los “Prejuicios con el trabajo femenino” el objetivo es conocer la perspectiva que se tiene de aquellas mujeres que están inmersas en el mercado laboral, para lo cual se realizan preguntas como: “La mujer que se queda en la casa es mejor madre”, “La mujer que trabaja es más interesante como persona”, “Si la mujer no trabaja, los hijos tienen mejor rendimiento escolar”, “Si la mujer trabaja es más probable que la pareja se separe”. Se obtendrá el valor de 1 o cercano a dicho número cuando la mujer tenga prejuicios en contra del trabajo, caso contrario se obtendrá el valor de 0 o cercano a cero cuando la mujer no tenga prejuicios con el trabajo femenino. En la “Tabla 8” se puede observar que el valor de este factor es 0,5006 lo que refleja que las mujeres del cantón Riobamba no tienen prejuicios con respecto al trabajo femenino.

La siguiente dimensión es la “Actitud frente a los hijos”, este punto pretende saber el impacto positivo o negativo que tienen los hijos en la vida de los padres por lo que se realizan preguntas como: “Ver a los hijos crecer es la satisfacción más grande de la vida”, “Tener hijos interfiere mucho la libertad de los padres”, “Los hijos son una carga financiera para los padres” “Tener hijos restringe las posibilidades de trabajo y carrera de uno o ambos padres”, “Tener hijos mejora la posición social de las personas”, “Los hijos adultos son una importante fuente de ayuda para los padres ancianos”. El valor en esta dimensión será cercano a 1 cuando las respuestas indiquen que los hijos impactan de manera positiva en la vida de los padres y 0 cuando las respuestas indiquen lo contrario. La tabla 8 indica que este

apartado tiene una media de 0,6427 lo que significa que es cercano a 1, es decir, la actitud que muestran las mujeres del cantón Riobamba con respecto al tener hijos es positiva, lo cual los coloca por encima del trabajo, representando una limitación para la inserción laboral.

Por otro lado, la dimensión de “Interseccionalidad” quiere conocer cómo influyen los temas étnicos en el trabajo femenino, para lo cual se plantearon las siguientes preguntas: “Ser una mujer indígena disminuye aún más la oportunidad de laborar”, “Existe discriminación laboral por ser mujer”, “La remuneración de una mujer indígena es diferente a la de mujeres pertenecientes a otras etnias”, “Una mujer indígena tiene mayor discriminación en el trabajo”. En la tabla 8 se observa que la media de esta dimensión es 0,6086, lo que evidencia la existencia de desigualdades que pueden ser explicadas por la etnia de la mujer.

Como última dimensión se encuentra la relación “Trabajo y familia” la cual busca conocer las interacciones que tiene la familia de una mujer cuando se encuentra trabajando para lo cual se desarrollaron las siguientes interrogantes: “Una madre que trabaja puede establecer una relación tan cálida y sólida con sus hijos como una madre que no trabaja”, “Un niño en edad preescolar sufre si su madre trabaja”, “La vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja tiempo completo”, “Lo que la mayoría de las mujeres en realidad desea es tener un hogar e hijos”, “Ser dueña de casa es tan gratificante como tener un trabajo remunerado”. El valor que arroja la media en este componente es cercano a 1, concretamente es 0,6518 por lo cual se asume que para las mujeres del cantón de Riobamba la familia tiene un peso mayor que el trabajo.

Para concluir con el análisis, se observa en la tabla 8 un valor promedio entre todos los factores culturales de 0,60804, es decir, tiende a 1, reflejando que las mujeres en el cantón Riobamba tienen una actitud conservadora con respecto al trabajo femenino lo que podría influir a la hora de insertarse en el mercado laboral.

8.4 Análisis econométrico

Las variables que se tomaron en cuenta para correr el modelo probit y logit se escogieron porque no generan multicolinealidad. Además, las variables tradicionales que están asociadas a las zonas rural-urbana, a la edad, a ser jefe de hogar y a la experiencia laboral son las que determinan la inserción laboral femenina en el cantón Riobamba, más no los factores culturales. Entonces, como en los dos modelos las variables estadísticamente significativas son las mismas para poder escoger el modelo que más conviene para el estudio se ejecuta la matriz de clasificación.

La tabla 9 representa los resultados de ambas estimaciones, que no son interpretables, sino que una vez seleccionado el modelo se procedió a calcular los efectos marginales por medio de derivadas parciales porque la mayoría de las variables explicativas son categóricas.

Tabla 9

Cálculos de la estimación de los modelos logit y probit.

Variab les	Modelo Probit	Modelo Logit
Zona	-0,6571*** (0,2026)	-1,0872*** (0,3606)
Edad	0,1964**	0,0346**

	(0,0088)	(0,0158)
Jefe de hogar	0,4821**	0,8515**
	(0,2182)	(0,3874)
Hijos con menos de 6 años	-0,0573	-0,0759
	(0,1389)	(0,2495)
Experiencia	1,3530***	2,2374***
	(0,1951)	(0,3367)
Prejuicios	0,8704	1,3838
	(0,5467)	(0,9507)
Actitud frente a los hijos	-0,5340	-0,9698
	(0,7972)	(1,3989)
Trabajo y familia	0,0438	0,2589
	(0,7346)	(1,2921)
Interseccionalidad	-0,5159	-0,8788
	(0,4569)	(0,7933)
Constante	-0,7669	-1,3483
	(0,6112)	(1,1033)
LR Chi2	132,9***	132***
Pseudo R2	0,34	0,33

Nota. La significación se evalúa al 10% (*), 5% (**) y 1% (***).

Con el propósito de seleccionar el modelo óptimo en términos de la correcta clasificación de los datos se estima la matriz de confusión. En el caso de los modelos probit y logit manifiesta que estos modelos logran explicar o clasificar de forma correcta los datos en el 80,84%. (tabla 10).

Tabla 10

Matriz de la clasificación.

Clasificación de datos	Modelo Probit	Modelo Logit
Porcentaje de clasificación correcta de los datos	80,84%	80,84%
Clasificación correcta de las mujeres trabajadoras	87,43%	88,02%
Clasificación correcta de las mujeres no trabajadoras	71,67%	70,83%

Nota. Elaboración de los autores en base a los datos recopilados en la encuesta realizada a las mujeres del cantón Riobamba, zona rural-urbana.

Debido a que ambos porcentajes de clasificación (accuracy) son iguales no se pudo elegir el modelo para desarrollar la investigación es por eso por lo que el modelo que tenga mayor valor en el pseudo R2 será el que determine qué modelo se va a usar. Al momento de comparar dichos valores se eligió el modelo probit el cual tiene un pseudo R2 de 0,34 a diferencia del pseudo R2 del modelo Logit que es del 0,33.

Dado que se seleccionó el modelo probit, se procedió a estimar sus efectos marginales en términos de derivadas parciales (tabla 11). El modelo elegido permitió identificar las variables estadísticamente significativas para la investigación de los determinantes de la inserción laboral femenina en el cantón Riobamba, con eso se puede deducir que la zona en donde reside la mujer, la edad, ser jefe de hogar y la experiencia laboral son las que determinan la inserción laboral femenina en el cantón Riobamba. Por otro lado, los factores culturales no inciden de forma directa a que las mujeres se inserten en el mercado laboral. Todo esto está relacionado con la literatura que se revisó previamente.

Tabla 11

Efectos marginales con el modelo probit

VARIABLES	Modelo Probit (efectos marginales)
Zona	-0,1641*** (0,0481)
Edad	0,0049** (0,0021)
Jefe de hogar	0,1204** (0,0534)
Hijos con menos de 6 años	-0,0143 (0,0346)
Experiencia	0,3379*** (0,351)
Prejuicios	0,2173 (0,1348)
Actitud frente a los hijos	-0,1333 (0,1988)
Trabajo y familia	0,0109* (0,1834)
Interseccionalidad	-0,1288 (0,1134)

Nota. La significación se evalúa al 10% (*), 5% (**) y 1% (***).

Tal como plantea la literatura y luego de haber estimado el modelo seleccionado, las variables que resultaron significativas dentro de la inserción laboral de cantón Riobamba son: vivir en zonas urbanas, tener más años, ser jefe de hogar y contar con experiencia eleva. Estos son los determinantes que aumentan la probabilidad de la inserción laboral en el lugar de estudio.

Luego de estimar los efectos marginales del modelo probit se puede concluir que al momento de que las mujeres cambian de zona rural a zona urbana la probabilidad de insertarse laboralmente disminuye en un 16,41%. En el caso de la edad, cada vez que la mujer cumple un año más la probabilidad de insertarse en el mercado laboral apenas aumenta en un 0,49%. Por otro lado, pasar de ser jefe de hogar a no serlo aumenta la inserción laboral

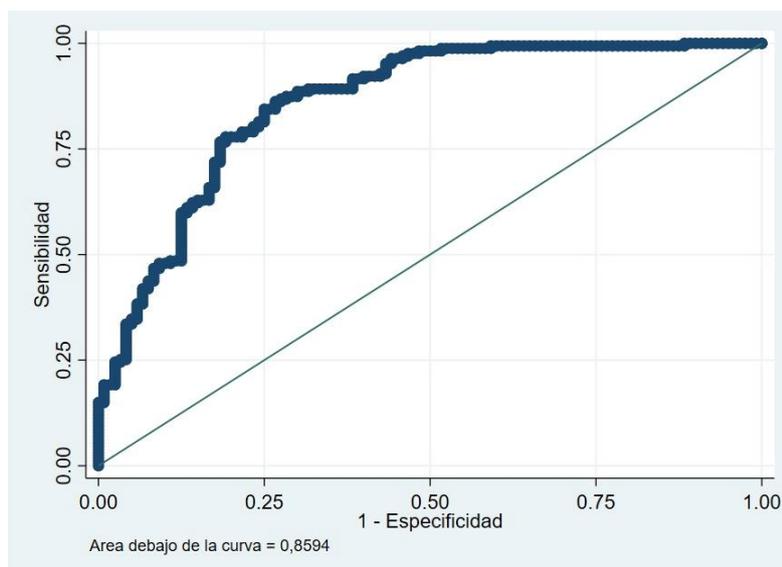
en 12,04%. Sin embargo, tener hijos menores a 6 años disminuye la probabilidad de insertarse laboralmente en apenas el 1,43%. En tal sentido, otra variable muy significativa es la experiencia laboral de la mujer que tiene una relación directa con la probabilidad de insertarse laboralmente, entonces, a medida que la experiencia aumenta la probabilidad que la mujer pueda encontrar un trabajo también lo hace en un 33,79%.

Con respecto a las variables de los factores culturales como son los prejuicios, el trabajo y la familia, y la interseccionalidad no son significativas dentro de la inserción laboral femenina del cantón Riobamba.

Por último, a fin de validar el modelo, se presenta el gráfico de análisis de diagnóstico en el cual si la estimación del modelo se encuentra por encima de la curva de 45° corrobora la bondad de la estimación, que se refuerza en la medida que el área debajo de la curva sea más cercana a 1.

Figura 1

Análisis del diagnóstico (ROC)



Nota. Este gráfico fue elaborado en STATA por los autores con la base de datos del grupo de mujeres encuestadas del cantón Riobamba, 2023.

Este gráfico muestra que el modelo probit es válido o explica de forma correcta la inserción laboral porque está encima de la recta de 45°, lo que representa un área debajo de la curva de 0,8594.

8.5 Discusión

En esta sección, se discutirán los resultados de la investigación en el contexto de los antecedentes proporcionados por Escobar (2004), Rodríguez y Muñoz (2018), Molina y Rey (2021), y Vintimilla (2022). Se analizarán los factores que influyen en la inserción laboral de las mujeres en diferentes contextos geográficos y se destacarán las similitudes y diferencias en los resultados.

En consonancia con la investigación de Escobar (2004), se confirma que la educación desempeña un papel fundamental en la inserción laboral de las mujeres. Los resultados de

Molina y Rey (2021) refuerzan esta idea al demostrar que el incremento en los años de escolaridad influye positivamente en la probabilidad de empleo. Sin embargo, es interesante notar que la salud, mencionada por Escobar (2004), no se discutió explícitamente en la presente investigación.

La investigación de Rodríguez y Muñoz (2018) también se alinea con nuestros hallazgos, ya que destaca la importancia de la edad y el estado civil en la participación laboral femenina. Las mujeres más jóvenes y sin pareja tienen una mayor tasa de participación laboral, lo cual respalda nuestros resultados. Además, los factores culturales, como las actitudes hacia el trabajo remunerado y los prejuicios, también son consistentes con nuestros hallazgos.

Es importante reconocer las limitaciones de esta investigación. Aunque se utilizaron datos de encuestas nacionales y modelos econométricos, existen otros factores no considerados en este estudio que podrían influir en la inserción laboral de las mujeres. Además, los resultados se limitan al contexto específico del cantón Riobamba en Ecuador.

A pesar de estas limitaciones, esta investigación contribuye al entendimiento de los factores socioeconómicos y culturales que afectan la inserción laboral de las mujeres en un contexto específico. Los resultados sugieren que la zona de residencia, la edad, la jefatura del hogar y la experiencia laboral son factores clave que influyen en la probabilidad de empleo.

Basado en los resultados y las limitaciones de esta investigación, se sugiere que investigaciones futuras amplíen el análisis a nivel nacional y consideren otros factores que puedan influir en la inserción laboral de las mujeres en Ecuador. Además, sería interesante explorar más a fondo las barreras específicas que enfrentan las mujeres en la economía informal y proponer políticas para mejorar sus condiciones laborales.

En resumen, esta investigación confirma la importancia de la educación, la edad, el estado civil, la zona de residencia y la experiencia laboral en la inserción laboral de las mujeres en el cantón Riobamba. A pesar de las diferencias contextuales, estos factores son consistentes con los estudios revisados. Esta tesis contribuye al campo al proporcionar evidencia adicional y contextualizada sobre este tema en un contexto local específico.

La inserción laboral de las mujeres es un tema relevante en el contexto de Riobamba y, por extensión, en Ecuador. Comprender los factores que influyen en la participación laboral de las mujeres es fundamental para promover la igualdad de género y mejorar las oportunidades económicas. Esta investigación resalta la importancia de la educación, la edad y la experiencia laboral, así como la necesidad de abordar las barreras culturales que puedan existir en la sociedad para promover una mayor participación laboral de las mujeres.

CAPÍTULO V

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1 Conclusiones

La literatura presenta varias teorías y modelos que podrían explicar aquellos factores que determinan la inserción de la mujer en el mercado laboral, dichos estudios en un principio consideran aspectos clásicos como la edad, estado civil, nivel de escolaridad, entre otros; posteriormente se incluyen factores culturales enfocados en los prejuicios y estereotipos femeninos que existen en determinada sociedad.

De acuerdo con el levantamiento de información realizado en el cantón Riobamba, se determina que el 58% de las encuestadas se encuentran trabajando, dentro de este grupo existen principalmente trabajadoras inmersas en la economía informal y empleadas de contrato; cabe mencionar que la mayoría de las mujeres que trabajan lo hacen por más de ocho horas al día y perciben ingresos menores al salario básico unificado.

El 42% restante de encuestadas señalan no trabajar y depende económicamente de otra persona, por razones como las pocas oportunidades de trabajo que existen para las mujeres dentro del cantón y por la falta de tiempo que tienen, ya que su principal actividad es el cuidado del hogar.

Con respecto a los factores culturales, gran parte de la población encuestada considera que los hijos no impiden que una mujer trabaje y se desarrolle profesionalmente, sin embargo, concuerdan con que existe discriminación laboral por ser mujer.

Finalmente, con el análisis econométrico se logró determinar que aquellos factores que determinan la probabilidad de inserción laboral femenina en el cantón Riobamba son la zona donde vive, la edad, si la mujer es jefe de hogar y la experiencia laboral que tenga; si la mujer vive en la zona urbana del cantón y es jefe de hogar incrementa la probabilidad de insertarse en el mercado laboral, así mismo, tener mayor edad y mayor tiempo de experiencia laboral podría mejorar la posibilidad de que la mujer consiga un trabajo, respondiendo así también la hipótesis.

9.2 Recomendaciones

Dentro de revisión literaria de la presente investigación se mencionan temas y modelos muy importantes relacionados a la inserción laboral femenina y de cómo han sido abarcados a lo largo del tiempo, es por esto por lo que recomendamos la pertinente exploración de estos dado que dentro de estos se pueden apreciar que cada autor utiliza diferentes determinantes donde destacan los componentes de género, de salario, fecundidad, dependencia económica y factores culturales.

Además, es importante destacar la comparación urbano-rural que se utilizó, con el objetivo de comprobar que las dos situaciones son muy diferentes con respecto a lo que en realidad determina la inserción laboral femenina dentro de estas dos zonas del cantón Riobamba, es por esto, que se sugiere realizar más investigaciones referentes a este contraste

dentro de las otras 23 provincias de Ecuador, debido a que no todos los contextos son iguales y además estos estudios pueden aportar a encontrar soluciones futuras.

Finalmente, por medio del modelo que se corrió dentro de la investigación se identificó las variables estadísticamente significativas para la investigación de los determinantes de la inserción laboral femenina en el cantón Riobamba, que fueron: la zona en donde reside la mujer, la edad, ser jefe de hogar y la experiencia laboral. Sin embargo, los factores culturales no inciden directamente de ninguna forma, es por eso, que se recomienda extender el campo de investigación o el uso de otras variables culturales referentes a los factores para indagar que función cumplen cada uno en la inserción laboral femenina tan solo en la zona rural en consecuencia de que las personas que pertenecen a esta zona dentro de las encuestas toman mucho en cuenta sus creencias, tradiciones y género para poder insertarse laboralmente.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas*, 12, 224-235.
- Albuja-Echeverría, W., y Enríquez-Rodríguez, M. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia*, 25(78), 13-41. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i78.9692>
- Álvarez, R. y Gómez, B. (2010). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89-106.
- Ariza, M. (2012). Análisis de la situación actual de desempleo en España y propuesta de mejoras en las prestaciones económicas y formativas recibidas por los desempleados para reducir el desempleo. Universidad Politécnica de Valencia (UPV). https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/17347/TFC_M.Amparo.Ariza.Arrue.pdf
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2019). Participación Laboral Femenina ¿Qué explica las brechas entre países? Washington: BID. <http://dx.doi.org/10.18235/0001512>
- Bellagamba, L. (2022). Qué es la interseccionalidad y por qué te importa saberlo. BID Mejora Vidas. <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/que-es-interseccionalidad/>
- Brunet, I. y Alarcón, A. (2005). Mercado de Trabajo y Familia. *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 4(2), 115–129.
- Bustelo, M., Frisancho, V. y Viollaz, M. (2020). What is the labor market like for women in Latin America and the Caribbean? Washington: Banco Interamericano de Desarrollo (BID). <https://doi.org/10.18235/0002804>
- Castaño, L. (2014). Modelación de la probabilidad de desempleo de un egresado en Colombia: Un análisis de inserción laboral por tipo de Universidad. Universidad autónoma de occidente. <http://hdl.handle.net/10614/7846>
- Contreras, D., Bravo, D. y Puentes, E. (1999). Tasa de participación femenina: 1957–1997. Un análisis de cohortes sintéticos. Universidad de Chile, Working Papers.
- Daiger, R., y Seeleib, M. (2016). Family Policies and the Weakening of the Male Breadwinner Model. Oxford Institute of Social Policy. https://www.researchgate.net/publication/318745017_Family_Policies_and_the_Weakening_of_the_Male_Breadwinner_Model
- mol, L. (2004). Participación Laboral Femenina. Análisis de los factores determinantes. La importancia de la educación. Universidad Complutense de Madrid. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3133167.pdf>
- Figuerola, M. y Miranda, G. (2009). Las rentas laborales a partir de la educación y la experiencia laboral en el Ecuador en el período 2003–2008, utilizando el modelo de Mincer y las encuestas de empleo y desempleo urbano del INEC (ENEMDU). Escuela Politécnica Nacional. Recuperado de <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/1767>
- Flores, S. (2019). Discriminación en el mercado laboral de pueblos indígenas y afrodescendientes en el Ecuador Período 2009-2017. Universidad San Francisco de Quito, 11. <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/8032/1/141631.pdf>
- Gálvez, T. (2002). Economic Aspects of Gender Equity. Santiago, Chile: CEPAL. <https://doi.org/10.18504/pl2652-008-2018>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2021). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2021. Ecuador en cifras. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Mayo-2021/202105_Mercado_Laboral.pdf

- International Labour Organization. (2020). Tener hijos retrasa la participación de las mujeres en el mercado laboral más que casarse. ILO <https://ilostat.ilo.org/es/having-kids-sets-back-womens-labour-force-participation-more-so-than-getting-married/> Knight, P. y Yorke, M. (2002). *Learning & Employability* (1.ª ed.). The Higher Education Academy.
- La Organización Internacioanl de Trabajo (2019). El mercado laboral femenino en américa latina: Análisis de sus Características por Estrato Social y Desafíos en Materia de Política Pública. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 31. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/latinamerica/1a478be26f1405ab6c232f0576a2e83dfe3495c7e60fc74172eea962cfc6503b.pdf>
- Maldonado, J. y Peña, C. (2018). Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad? Banco Central del Ecuador. <https://estudioeconomicos.bce.fin.ec/index.php/RevistaCE/article/view/272/193>
- Mateos, J. (2019). Modelo de Sustentador Masculino: Aproximación conceptual y Empírica a sus implicaciones para la Salud. Universidad de Alicante: Alicante. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/102467>
- Méndez, J. (2020). Economía y psicología Apuntes sobre economía conductual para entender problemas económicos actuales. *Perfiles latinoamericanos*, 28(55), 419-422. <https://doi.org/10.18504/pl2855-018-2020>
- Mincer, J. (1975). Progress inhuman capital analyses of the distribution of earnings. National Bureau of Economic Research, Inc. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w0053/w0053.pdf
- Miranda, D. (2021). Análisis de la Importancia de la Inserción Laboral de la Mujer en el Ecuador. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil. <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/1576/An%C3%A1lisis%20de%20la%20Importancia%20de%20la%20Inserci%C3%B3n%20Laboral%20de%20la%20Mujer%20en%20el%20Ecuador.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Molina, S. y Rey, N. (2021). Factores socioeconómicos que inciden en la inserción laboral de las mujeres en la ciudad de Quito - Ecuador en el periodo 2016–2020. Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/24798/1/FCE-CE-MOLINA%20SOFIA%2c%20REY%20NAYELI.pdf>
- Mosquera, V. (2019). Comunidad, Estado y subjetivación. La participación de mujeres indígenas en Ecuador. Ecuador: Abya Yala.
- Pérez, F. (2018). Itinerarios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad. España: Fundación del Banco Bilbao Vizcaya Argent. <https://www.fbbva.es/publicaciones/itinerarios-insercion-laboral-factores-determinantes-la-empleabilidad/>
- Prefectura de Chimborazo (2022). Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la Provincia de Chimborazo. Gobierno Provincial de Chimborazo . <http://chimborazo.gob.ec/principal/wp-content/uploads/2022/06/PDOT.pdf>
- Prieto, C. y Guzmán, S. (2013). Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. doi:10.5477/cis/reis.141.113
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2018). El mercado laboral femenino en américa latina: Análisis de sus Características por Estrato Social y Desafíos en Materia de Política Pública. Estados Unidos: PNUD.
- Rodríguez, C. y Muñoz, J. (2018). Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile. *Perfiles latinoamericanos*, 26(52), 1 -22.

- Rodríguez, R. y Limas, M. (2017). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. *Estudios sociales*, 27(49), 121-150.
- Romero, C., Urrutia, J., Vayas, Á y Navas, P. (2017). El empleo y el desarrollo económico local del cantón Riobamba - Ecuador. *Revista del Caribe*, (24), 127-148. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/07/desarrollo-economico-canton.html>
- Sen, A. (1995). *Nuevo examen de la desigualdad* (1.^a ed.). Alianza Editorial, 139-140. https://pim.udelar.edu.uy/portal/wp-content/uploads/sites/14/2019/08/Sen_Amartya_Nuevo_Examen_de_La_Desigualdad.pdf
- Verick, S. (2014). Female labor force participation in developing countries. *IZA World of Labor*. <http://wol.iza.org/articles/female-labor-force-participation-in-developing-countries.pdf>.
- Vintimilla, E. (2022). *Determinantes de la Inserción Laboral Femenina en el Ecuador 2020*. Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11740/1/17269.pdf>
- World Values Survey. (2018). *World Values Survey Wave 7 (2017-2022)*. WVS. <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV7.jsp>

ANEXOS

Anexo 1

Instrumento de recolección de datos: encuesta.

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

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

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. Zona:

Urbano () Rural ()

2. Edad:

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

Indígena () Afroecuatoriana () Montubia () Mestiza () Blanca ()

Otro _____

4. Estado Civil:

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

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

6. ¿Tiene hijos? Si () No ()

7. ¿Cuántos hijos menores a 6 años tiene?

8. ¿Cuántos hijos mayores a 6 años tiene?

9. Nivel de educación

Analfabeta () Escuela incompleta () Escuela completa () Colegio incompleto ()

Colegio completo () Técnico () Universidad () Maestría () Doctorado ()

10. Si su respuesta fue universidad, maestría o doctorado ¿En qué universidad terminó sus estudios de tercer nivel?

ESPOCH () UNACH () Otra _____

11. ¿Cuántos idiomas habla?

1 () 2 () 3 o más ()

12. ¿Usted actualmente estudia?

Si () No ()

13. 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: Situación de empleo y desempleo

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

Si () No ()

15. 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 ()

16. ¿Cuenta con experiencia laboral?

Si () No ()

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

18. Actualmente se encuentra laborando:

Si () No ()

19. 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 ()

20. Si su respuesta fue algún tipo de empleado, ¿Es del sector público?

Si () No ()

21. ¿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 ()

22. Los ingresos que usted percibe son:

- Menores al salario básico ()
- Salario básico ()
- Superiores al salario básico ()

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

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

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

Menos de 8 horas ()

8 horas ()

Más de 8 horas ()

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

No cuenta ()

Seguro privado ()

Seguro social campesino ()

Seguro General Obligatorio ()

Otro _____

26. ¿En su trabajo recibe beneficios laborales?

SI () No ()

27. ¿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 _____

28. ¿Está disponible para trabajar?

Si () No ()

Si la respuesta fue No termina la encuesta

29. ¿Hace cuánto tiempo busca trabajo?

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

Sección 3: Factores culturales

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

40.Ser una mujer indígena disminuye aún más la oportunidad de laborar					
41.La remuneración de una mujer indígena es diferente a la de mujeres pertenecientes a otra etnia					
42.Existe discriminación laboral por ser mujer					
43.Una mujer indígena tiene mayor discriminación en el trabajo					
44.Una madre que trabaja puede establecer una relación tan cálida y sólida con sus hijos como una madre que no trabaja					
45.Un niño en edad preescolar sufre si su madre trabaja					
46. La vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja tiempo completa					
47.Lo que la mayoría de las mujeres en realidad desea es un hogar e hijos					
48.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).