



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

Análisis de los determinantes socio-demográficos del desempleo femenino en
la ciudad de Riobamba, zona urbana, año 2023.

Trabajo de Titulación para optar al título de Economista

Autora:

Tingo Allauca, Hellen Yesenia

Tutora:

Econ. Doris Nataly Gallegos Santillán, PhD.

Riobamba, Ecuador. 2023

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, Hellen Yesenia Tingo Allauca, con cédula de ciudadanía 060554411-3, autora del trabajo de investigación titulado: **“Análisis de los determinantes socio-demográficos del desempleo femenino en la ciudad de Riobamba, zona urbana, año 2023”**, certifico 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, 20 de noviembre de 2023.



Hellen Yesenia Tingo Allauca

C.I: 060554411-3

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL;

Quienes suscribimos, catedráticos designados Tutor y Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “Análisis de los determinantes socio-demográficos del desempleo femenino en la ciudad de Riobamba, zona urbana, año 2023”, presentado por **Hellen Yesenia Tingo Allauca**, con cédula de identidad número **060554411-3**, certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha asesorado durante el desarrollo, revisado y evaluado el trabajo de investigación escrito y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 20 de noviembre de 2023.

PhD. Diego Enrique Pinilla Rodríguez.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



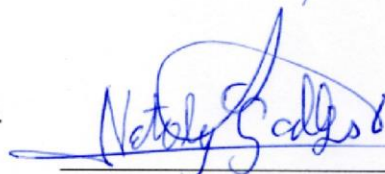
Econ. Mauricio Fernando Rivera Poma.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Econ. Diego Fernando Logroño León.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO




Econ. Doris Nataly Gallegos Santillán, PhD.
TUTORA




CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “**Análisis de los determinantes socio-demográficos del desempleo femenino en la ciudad de Riobamba, zona urbana, año 2023**”, con cédula de identidad número 060554411-3, bajo la tutoría de **Econ. Doris Nataly Gallegos Santillán, PhD.**; 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.

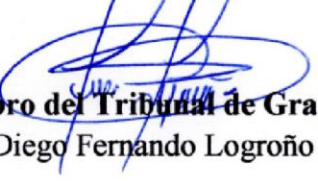
De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 20 de noviembre de 2023.



Presidente del Tribunal de Grado
PhD. Diego Enrique Pinilla Rodríguez.



Miembro del Tribunal de Grado
Econ. Mauricio Fernando Rivera Poma.



Miembro del Tribunal de Grado
Econ. Diego Fernando Logroño León.



CERTIFICACIÓN

Que, **TINGO ALLAUCA HELLEN YESENIA** con CC: **0605544113**, estudiante de la Carrera **ECONOMÍA, NO VIGENTE**, Facultad de **CIECIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**ANÁLISIS DE LOS DETERMINANTES SOCIO-DEMOGRÁFICOS DEL DESEMPLEO FEMENINO EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA, ZONA URBANA, AÑOS 2023.**", cumple con el 1 %, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 31 de octubre de 2023



Eco. Doris Nataly Gallegos Santillán, PhD.
TUTORA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo con todo mi amor y cariño a Dios por haberme dado la oportunidad de vivir, por ser mi guía en cada uno de mis pasos y permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi formación.

A mis amados padres, Mariana y Vicente, por su sacrificio y apoyo incondicional, por haber sido mi fuerza en momentos difíciles, y complemento para superar todo obstáculo, gracias por creer en mí, por enseñarme a no rendirme y por ser el pilar fundamental de mi vida.

A mi amado Hijo, Alan, quien fue motor e inspiración para seguir mis objetivos. A mi hermano adorado, Alexander, por su apoyo incondicional.

A mi abuela que hoy es la más bonita estrella, quien, con sus consejos y amor, ha sido fuente de motivación para alcanzar mis metas.

Hellen Tingo

AGRADECIMIENTO

Querido Dios gracias por todo el amor incondicional, por siempre bendecirme y guiarme por un buen camino, por estar en los momentos más difíciles y darme la fuerza para superarlos.

A mi Hijo, gracias por la paciencia y por comprender que fue necesario sacrificar situaciones y momentos a tu lado, para así poder culminar esta etapa de mi vida.

Mi agradecimiento especial a Giovanni, por haberme impulsado a seguir mis sueños, por el amor y paciencia durante este proceso.

A mis abuelitos, agradezco por las enseñanzas, por inculcarme valores y ser ejemplos de vida, por sus bendiciones sobre mí en cada paso.

Agradezco a mis docentes, especialmente a mi Tutora Econ. Doris Gallegos, Econ. Mauricio Rivera, Econ. Diego Logroño, Econ. Cesar Moreno, por impartir sus conocimientos y ser un apoyo fundamental para culminar este trabajo.

Finalmente quiero agradecer a mis amigas, Fernanda, Priscila, y Jacqueline por todo el apoyo, y por compartir juntas momentos inolvidables.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	
DERECHOS DE AUTORÍA.....	
DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBRO DE TRIBUNAL	
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL.....	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO.....	
DEDICATORIA.....	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL.....	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPITULO I.....	14
1.1. INTRODUCCIÓN	14
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.3. OBJETIVOS	17
1.3.1. Objetivo General	17
1.3.2. Objetivos Específicos.....	17
1.4. Hipótesis.....	17
CAPITULO II.....	18
2. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes.....	18
2.2. Fundamentación teórica.....	21
2.2.1. Empleo	21

2.2.2.	Desempleo.....	23
2.2.3.	Mercado laboral.....	27
2.2.3.1.	Mercado laboral femenino	28
2.2.4.	Teorías del Mercado Laboral	29
2.2.5.	Teorías relacionadas con el mercado laboral femenino.	32
2.2.6.	Feminidad.....	37
2.2.7.	Inserción Laboral Femenino.....	39
CAPITULO III		40
3.	METODOLOGÍA.....	40
3.1.	Enfoque de la investigación	40
3.2.	Tipo de investigación.....	40
3.3.	Población y muestra.....	40
3.4.	Técnica e instrumento para el levantamiento de información	42
3.5.	Modelo econométrico y variables	43
CAPÍTULO IV		49
4.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	49
4.1.	Análisis descriptivo.....	49
4.2.	Estimación del modelo aplicado	59
4.3.	Discusión de resultados.....	69
CAPITULO V.....		74
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	74
5.1.	CONCLUSIONES	74
5.2.	RECOMENDACIONES.....	75
6.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
7.	ANEXOS	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Indicadores del empleo.....	22
Tabla 2. Medición del desempleo.....	25
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad (Alfa de Cronbach)	43
Tabla 4. Descripción de variables.....	46
Tabla 5. Edad de las encuestadas.....	49
Tabla 6. Estado civil de las encuestadas	50
Tabla 7. Nivel de instrucción de las encuestadas	51
Tabla 8. Identificación según cultura y costumbres de las encuestadas	52
Tabla 9. Posición de jefe de hogar de las encuestadas	52
Tabla 10. Situación laboral de las encuestadas.....	53
Tabla 11. Motivos de desempleo de las encuestadas.....	54
Tabla 12. Experiencia laboral de las encuestadas.....	55
Tabla 13. Experiencia laboral de las encuestadas.....	56
Tabla 14. Uso de tecnología de las encuestadas	56
Tabla 15. Dominio de tecnología de las encuestadas	57
Tabla 16. Hijos menores de 18 años de las encuestadas.....	58
Tabla 17. Hijos menores de 5 años de las encuestadas.....	58
Tabla 18. Gasto promedio mensual en el hogar de las encuestadas	59
Tabla 19. Matriz de correlación.....	61
Tabla 20. Modelo Probit	66
Tabla 21. Efectos marginales Probit.....	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. El mercado laboral: Oferta y Demanda.....	30
Figura 2. El modelo keynesiano de determinación del empleo	32
Figura 3. Matriz de confusión de los modelos logit	63
Figura 4. Matriz de confusión de los modelos probit.....	64
Figura 5. Curva ROC logit	66
Figura 6. Curva ROC probit	66

RESUMEN

El objetivo principal de este estudio fue identificar las variables sociodemográficas que afectan la probabilidad de desempleo femenino en la zona urbana de Riobamba durante el año 2023. Para lograrlo, se llevó a cabo una investigación mediante una encuesta dirigida a la PEA urbana de la ciudad. Además, la selección de los indicadores se basó en una revisión teórica y científica, junto con un análisis descriptivo de posibles factores sociodemográficos, culminando en el uso de la técnica econométrica Probit. Los resultados obtenidos respaldaron la hipótesis planteada, confirmando que ciertos factores sociodemográficos tienen una influencia significativa en la probabilidad de desempleo femenino. Entre estos factores destacaron el estado civil, el nivel educativo, la experiencia laboral, el jefe de hogar, la presencia de hijos menores y el gasto promedio mensual. Además, se encontró que la segregación ocupacional, fundamentada en roles tradicionales de género, juega un papel relevante en la perpetuación de desigualdades en el mercado laboral. Estos resultados destacan la importancia de considerar aspectos sociodemográficos en el análisis del desempleo femenino y subrayan la necesidad de abordar la segregación ocupacional para promover una mayor igualdad de oportunidades laborales para las mujeres en Riobamba.

Palabras clave: Desempleo, Femenino, Mercado Laboral, Modelo Probit.

ABSTRACT

The main objective of this study was to identify the sociodemographic variables that affect the probability of female unemployment in the urban area of Riobamba during the year 2023. An investigation was carried out to achieve it through a survey directed at the urban EAP of the city. In addition, the selection of the indicators was based on a theoretical and scientific review, together with a descriptive analysis of possible sociodemographic factors, culminating in using the Probit econometric technique. The results obtained supported the proposed hypothesis, confirming that certain sociodemographic factors have a significant influence on the probability of female unemployment; the factors that stood out were marital status, educational level, work experience, head of household, presence of minor children, and average monthly spending. Furthermore, it was found that occupational segregation, based on traditional gender roles, plays a relevant role in the perpetuation of inequalities in the labor market. These results highlight the importance of considering sociodemographic aspects in the analysis of female unemployment and underscore the need to address occupational segregation to promote better equal employment opportunities for women in Riobamba.

Keywords: Unemployment, Female, Labor Market, Probit Model.



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

CAPITULO I

1.1. INTRODUCCIÓN

En la sociedad ecuatoriana, persisten sesgos culturales que han limitado el avance igualitario de las mujeres, reflejándose en desigualdades socioeconómicas y dificultades para progresar en comparación con sus pares masculinos (INEC, 2021). Esta situación se acentúa aún más en regiones con una alta concentración de nacionalidades indígenas, como en los sectores de la sierra, según lo distingue la CEPAL (2014).

En Ecuador, el desempleo es un problema crónico y estructural, evidenciando la falta de impulso para generar suficientes puestos de trabajo en el país. El desempleo en la sociedad se agrava debido a las frecuentes crisis económicas, políticas, sociales y ambientales, así como por los avances tecnológicos que impactan la productividad y modifican la demanda de trabajo (Sarmiento, 2023). De acuerdo con Guerra (2018) el desempleo tiene un mayor impacto en las mujeres que en los hombres y tiende a afectar principalmente a personas con edades entre 16 y 25 años, y con un nivel educativo medio.

La tendencia económica mencionada se ha vuelto evidente en todas las localidades del país, incluyendo Riobamba, donde la escasez de oportunidades laborales ha sido cada vez más notoria en los últimos años (Massón, 2018). Según el INEC (2019) Riobamba muestra una alta desigualdad en varios factores, incluido el desempleo, lo que resalta la importancia de esta investigación.

Asimismo, la falta de oportunidades laborales se destaca como uno de los principales problemas en el contexto empírico, donde el empleo adecuado en Riobamba apenas alcanza el 16% según el informe del ENEMDU (2022). El desempleo, como indicador económico clave, es analizado por Hernández (2020), quien señala que ocurre cuando la demanda de trabajo supera la oferta de empleos disponibles. Según el Banco Central del Ecuador (BCE) (2022), el desempleo alcanzó su nivel más alto en los últimos diez años durante el periodo 2020, representando un reto importante para los gobiernos en cuanto a la recuperación económica a través del empleo.

En este estudio, se busca comprender el mercado laboral mediante la aplicación de teorías relacionadas con el desempleo, que permitan contextualizar y fundamentar las políticas laborales del país. A través de un análisis teórico, descriptivo y econométrico, se

espera arrojar luz sobre las variables sociodemográficas que impactan en la probabilidad del desempleo femenino en la ciudad de Riobamba, contribuyendo así a una comprensión más completa y fundamentada de esta problemática.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De acuerdo con Buedo (2015) a pesar de las transformaciones que ha sufrido la sociedad a lo largo del tiempo en torno al rol de la mujer, posicionándola como parte del mercado laboral, ésta sigue ocupando menos privilegios en comparación con el hombre en este mercado, lo cual se ve reflejado en la remuneración dispareja, puestos de trabajo asignados, menores posibilidades de ascenso, sumado a esto, se debe tener en cuenta que en Ecuador, así como la mayoría de los países de América Latina, ha tenido problemas económicos, políticos y sociales

Es importante mencionar que durante el periodo comprendido entre 1997 y 2007, Ecuador atravesó por una inestabilidad política marcada por la sucesión de 10 presidentes, a lo que se sumaron eventos como la crisis financiera del 2008, la caída en los precios del petróleo en 2015, el terremoto del 2016, así como la creciente corrupción y la crisis carcelaria, que han contribuido al aumento del riesgo país y generado incertidumbre en el ámbito internacional, lo que ha mermado la inversión extranjera y la creación de empleo (INEC, 2019). La situación empeoró con el brote de la pandemia de Covid-19 en Ecuador, que ha tenido efectos significativos en la economía, afectando diversos sectores y desencadenando una serie de consecuencias. Como resultado, se ha experimentado un notable incremento en la tasa de desempleo y una considerable disminución en los ingresos de la población (Avila, 2022).

La inestabilidad económica y los conflictos internos han llevado a un aumento en el desempleo en el país. A pesar de que en el 2021 se vislumbraban signos de recuperación económica, el Banco Central del Ecuador (BCE) redujo sus proyecciones de crecimiento para el año 2023, pasando del 3,1% al 2,6%, debido a factores tanto internos como externos (Estrella, 2023).

Con respecto a la situación laboral en el cantón de Riobamba, según la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU) se distingue que, la población en edad de Trabajar (PET) es de 107,433 personas al año 2022, donde las mujeres

representan aproximadamente el 52.8%, mientras que los hombres constituyen el 47.2% (INEC, 2022).

Por otro lado, la población Económicamente Activa (PEA) en Riobamba está constituida por un total de 74432 personas, de los cuales, el 51,1% pertenece a las mujeres y el 48,9% a los hombres. En lo que respecta a la distribución de la población en términos de situación laboral, se denota que el 57,4% de la población tiene un empleo adecuado, el 36% se encuentra en subempleo y el 6,6% en desempleo (INEC, 2022).

Al profundizar en el grupo de personas desempleadas, se distingue que aproximadamente alrededor del 47.7% son hombres, mientras que, el 52.3% son mujeres. A nivel de desempleo abierto existe un equilibrio entre hombres (50,4%) y mujeres (49,6%); mientras que, en la distribución de desempleo oculto se muestra una diferencia más significativa, pues el 65.7% de las personas son mujeres, mientras que, el 34.3% son hombres. Por lo tanto, el desempleo oculto afecta de manera más significativa a las mujeres en Riobamba (INEC, 2022).

Las razones de que las mujeres están desempleadas son varias, según la encuesta ENEMDU 2022 la razón principal es la suspensión temporal del trabajo, esto podría deberse a factores como condiciones económicas, crisis en el lugar de trabajo o situaciones similares. Por otro lado, las mujeres tienen una proporción significativamente mayor que los hombres para trabajar menos de 40 horas debido a que su trabajo así lo exige (42,2%), indicando que posiblemente la presencia de trabajos a tiempo parcial o con horarios flexibles más comunes son más frecuente para las mujeres. Entre otras razones por las que están desempleadas son porque no desean o no necesitan trabajar más horas (12,8%) y motivos de salud familiares (12,7%), sugiriendo posiblemente roles relacionados con responsabilidades familiares y preferencias laborales (INEC, 2022).

Según las cifras presentadas previamente, se evidencia que en Riobamba las mujeres enfrentan una menor probabilidad de conseguir empleo en comparación con los hombres, lo que representa una problemática para aquellas que aspiran a desarrollarse en el ámbito profesional según Daniel (2022). Este fenómeno también es notable en las calles de la ciudad, donde aproximadamente 50 mujeres se congregan en las calles Guayaquil y Larrea en busca de oportunidades laborales en limpieza, cuidado de enfermos, atención de locales,

agricultura, entre otros. Sin embargo, estas mujeres enfrentan discriminación debido a factores como su edad, apariencia o forma de vestir.

Ante este panorama, es crucial identificar las razones detrás de este desempleo femenino y buscar soluciones que permitan a las mujeres desenvolverse plenamente en su vida profesional, sin importar su estado civil o si tienen hijos. La igualdad en el ámbito laboral es de vital importancia para quienes aspiran a crecer profesionalmente, superando estigmas sociales arraigados en la cultura local.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

- Identificar las variables sociodemográficas que influyen en la probabilidad del desempleo femenino en la ciudad de Riobamba, zona urbana, año 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Definir las teorías y postulados entorno al mercado laboral, para fundamentar el desempleo femenino y sus causales.
- Caracterizar los determinantes sociodemográficos de la población femenina de la zona urbana de la ciudad de Riobamba, año 2023.
- Determinar los factores sociodemográficos que influyen en la probabilidad del desempleo femenino, a través de la aplicación de un modelo econométrico probabilístico.

1.4. Hipótesis

- Existen factores sociodemográficos que influyen significativamente en la probabilidad del desempleo femenino de la población urbana de la ciudad de Riobamba.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Tubbeh (1994) aborda los determinantes de la actividad económica de las mujeres en tres comunidades de bajos ingresos en Amman, Jordania, en donde considera variables demográficas y socioeconómicas, así como también identifica e incluye variables culturales en un modelo de participación laboral femenina. Se aplicó un modelo logit, en donde la situación laboral se definió como una variable dependiente dicotómica que indica si una mujer trabaja o no. Los resultados indican que la edad, el estado civil, el ingreso del hogar, son variables importantes para determinar la situación laboral de las mujeres, además la presencia de una persona de recursos para ayudar a la mujer alguna vez casada en el cuidado de los niños también tuvo un efecto significativo en las decisiones de empleo de las mujeres.

Viljoen y Dunga (2013) analiza los factores que determinan el desempleo femenino en el municipio de Bophelong, Sudáfrica. Se utilizan factores como el nivel de educación, el tamaño del hogar, la edad, el estado civil, las subvenciones sociales recibidas y el estado de pobreza para determinar su influencia en el estado laboral de los hogares del municipio de Bophelong. Se empleó un modelo de regresión logística para analizar los posibles determinantes del desempleo femenino. Los resultados de la regresión revelan que, entre los factores analizados, el tamaño del hogar, la edad, el estado civil, el acceso a los subsidios sociales y el nivel de pobreza emergen como determinantes significativos en la situación de empleo.

En Etiopía, se ha llevado a cabo una cantidad significativa de investigaciones relacionadas con esta temática en comparación con otros países. Ayalew (2014) examina los determinantes socioculturales y demográficos de la situación laboral de las mujeres y las consecuencias del desempleo para las mujeres en la ciudad de Bahir Dar, Etiopía. Para llevar a cabo esta investigación, se emplearon fuentes de datos tanto primarias, a través de cuestionarios, como secundarias. Además, se utilizaron técnicas descriptivas y análisis de regresión logística binaria. Los resultados indican que el tamaño de la familia y la jefatura del hogar son los principales determinantes de la situación laboral de las mujeres. El desempleo en mujeres en la zona de estudio tiene diversas consecuencias negativas, incluyendo un bajo nivel de vida, dependencia económica, violencia doméstica, matrimonios

y embarazos no deseados, aislamiento social, desesperanza y ansiedad, adicción a sustancias, menor satisfacción en la vida conyugal, aumento en las tasas de divorcio, participación en la prostitución y mayor riesgo de enfermedades de transmisión sexual, como el VIH-SIDA.

Asimismo, Abdurahman y Jemal (2022) intentan retratar los determinantes de la participación de las mujeres en la fuerza laboral en la ciudad de Boke Tiko, Etiopía. El estudio se llevó a cabo utilizando fuentes primarias (cuestionario) y secundarias. Para analizar se emplearon técnicas de análisis descriptivo y un modelo econométrico de regresión logística binaria. Los resultados indicaron que la participación de la mujer en la fuerza laboral está determinada por el estado civil, el nivel educativo, la presencia de niños pequeños y el nivel de ingresos del hogar. Finalmente, la investigación recomienda expandir el uso de la planificación familiar, creando oportunidades de trabajo para mujeres educadas y aumentando el tamaño de las actividades económicas que podrían incrementar el nivel de ingresos de las mujeres en el área de estudio.

Lázaro et al. (2000) investigan los determinantes de la duración del desempleo entre las mujeres en España. Para esta labor se consideraron las características personales (educación y edad), antecedentes familiares, variables socioeconómicas (el número de miembros del hogar y los ingresos del hogar) y el efecto de las prestaciones por desempleo, utilizando datos de la Encuesta de Gastos de los Hogares. El método de estimación correspondieron a modelos logit de elección binaria. Los resultados confirman que, independientemente de la participación en el mercado laboral, cuanto más educada es una mujer casada, menos probable es que quede desempleada, el efecto positivo de la educación es mayor si se concentra la atención en las mujeres que ya están participando en el mercado laboral.

En el mismo país, Millán et al. (2015) en su análisis acerca del mercado laboral femenino en España, observaron la evolución del mercado laboral femenino en España, así como las características socioeconómicas que establecen la posibilidad de que las mujeres encuentren empleo. En su estudio confirmaron un aumento constante en la tasa de participación laboral de las mujeres. Además, señalaron la existencia de una marcada segregación de género en ciertas profesiones, lo que resulta en que las mujeres ocupen puestos con niveles de cualificación bajos, remuneraciones reducidas y poco reconocimiento social.

Por su parte Blanco (2013), en su tesis doctoral titulada "Mujer, Formación y Empleo" realizada en la Universidad Complutense de Madrid, abordó la situación laboral de las mujeres en relación con su nivel educativo y los beneficios que obtienen en el mercado laboral actual. Su estudio reveló que, a lo largo del tiempo, las mujeres han alcanzado niveles de educación más elevados, incluso superiores a los de los hombres en generaciones más jóvenes. Sin embargo, esta mayor formación no se traduce en una correspondiente mejora en sus condiciones laborales, ya que continúan enfrentando dificultades para acceder a puestos de trabajo con la categoría y remuneración que su nivel educativo sugeriría. Esta disparidad afecta sus perspectivas en términos de carrera, vida familiar y metas personales.

En un estudio relevante realizado en Europa, Baussola et al. (2015) investigaron la brecha de desempleo de género en Italia y el Reino Unido. Para ello, analizaron los determinantes de los flujos en el mercado laboral utilizando un modelo logit multinomial. Identificaron la contribución de transiciones individuales entre estados laborales (empleo, desempleo e inactividad) en la formación de esta brecha. El estudio comparó los mercados laborales de Italia y el Reino Unido, utilizando datos de encuestas de fuerza laboral de ambos países entre 2004 y 2013. Los resultados indicaron que las mujeres y los jóvenes enfrentan desventajas significativas en el mercado laboral italiano, subrayando la necesidad de implementar políticas adecuadas para mejorar las condiciones de empleo y desempleo en Italia, especialmente para estos grupos de población.

En la investigación de López y Lasso (2015) se analizan los determinantes de hombres y mujeres en el mercado laboral de Colombia, durante el periodo 2008 a 2013, concluyendo que las mujeres con bajo nivel educativo, que tienen hijos menores o que están casadas, son las más afectadas y presentan las peores expectativas en cuanto a mayores probabilidades de desempleo, también se evidencian resultados en combinaciones con respecto a la edad, estado civil y jefatura en el hogar.

Además, relacionado a los determinantes del desempleo, Márquez (2015), realiza un estudio en las urbes mexicanas, en dos contextos económicos distintos, uno de estabilidad y otro recesivo, indaga si existen afectaciones de desigualdad, de acuerdo con la clase ocupacional, la autora utiliza un modelo de regresión logit multinomial y obtiene como resultado que los jóvenes tienen mayor incidencia en el desempleo. Los factores influyentes son el sexo, género, nivel educativo, si son jefes de hogar o el tipo de trabajo que desempeñan.

En el Ecuador existen también varios estudios destacados como el de Albuja y Enríquez (2018), esta investigación cuantifica la brecha salarial entre hombres y mujeres, en el cual evidencia con datos estadísticos niveles más altos de desempleo en mujeres, que, en hombres, menciona que las variables de sexo, edad, nivel de escolaridad, área de ubicación, etnia, estado civil, sector de la economía y el cuidado de personas en el hogar, son factores determinantes en el desempleo de mujeres

Además, Montaña (2020), Analiza los determinantes de la probabilidad del desempleo femenino en la ciudad de Cuenca, en el año 2019, por medio de un modelo logit determina que las mujeres con bajos niveles de instrucción, con mayor número de hijos, que no son jefes de hogar y no tienen conocimientos en tecnología, tienen mayor probabilidad de estar en situación de desempleo.

2.2. Fundamentación teórica

2.2.1. Empleo

El empleo es un contrato entre dos partes, el empleador y el trabajador. Un empleado puede ser definido como la persona que presta un servicio a otra bajo contrato expreso o implícito (Resico, 2010). Para Heathfield (2020) el empleo implica un acuerdo entre un empleador y un empleado, donde el empleado se compromete a ofrecer ciertos servicios a cambio de recibir un salario o remuneración por hora.

En síntesis, el empleo es un concepto que describe lo que debería constituir un buen trabajo o un empleo digno en el contexto del mundo globalizado (Levaggi, 2004).

2.2.1.1. Tipos de empleo

En la nueva clasificación del INEC (2021) la Población Económicamente Activa (PEA) se subdivide en distintas categorías de empleo:

- a) **Empleo adecuado/pleno:** El pleno empleo es otro concepto que forma parte del objetivo más amplio conocido como "estabilidad económica" o equilibrio económico interno (Resico, 2010). Según el INEC (2021) lo conforman las personas con empleo que, durante la semana de referencia trabajan igual, más o menos de 40 horas a la semana y que, en el mes anterior al levantamiento de la encuesta, percibieron

ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, independientemente del deseo y la disponibilidad de trabajar horas adicionales.

- b) **Subempleo:** Es un fenómeno en el mercado laboral donde los trabajadores trabajan menos horas, tienen una menor productividad y están infra-cualificados para evitar el desempleo. Representa una situación de desperdicio de habilidades y potencial laboral (Coll, 2020). El INEC (2021) menciona que es la situación de las personas empleadas que trabajaron menos de la jornada legal o recibieron ingresos laborales por debajo del salario mínimo, pero desean y están disponibles para trabajar más horas. Incluye tanto el subempleo por insuficiencia de ingresos como el subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo.
- c) **Empleo no clasificado:** Se refiere a aquellas personas que tienen empleo, pero que no pueden ser categorizadas como empleados adecuados, inadecuados o empleados no remunerados debido a la falta de información sobre los factores que determinan su situación laboral (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2021).

2.2.1.2. Formas de medición del empleo

Según INEC (2022), el empleo puede ser medido mediante indicadores como la Tasa de Empleo Bruto, la Tasa de Empleo Global, la Tasa de Subempleo, entre otros, los cuales se encuentran detallados en la Tabla 1.

Tabla 1.
Indicadores del empleo

Indicador	Descripción	Fórmula
Tasa de Empleo Bruto	Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total del empleo (E) y la población en edad de trabajar (PET).	$TEB = \frac{E}{PET}$
Tasa de empleo global.	Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total de empleo (E) y la población económicamente activa (PEA).	$TEG = \frac{E}{PEA} * 100$
Tasa de empleo adecuado o pleno	Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total de empleo adecuado o pleno (EA) y la población económicamente activa (PEA).	$TEA = \frac{EA}{PEA} * 100$
Tasa de subempleo	Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total de subempleados (SUB_E) y la población económicamente activa (PEA).	$TSUB_E = \frac{SUB_E}{PEA} * 100$

Tasa de otro empleo no pleno (o inadecuado)	Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total de otro empleo no pleno (OE) y la población económicamente activa (PEA).	$TOE = \frac{OE}{PEA} * 100$
Tasa de empleo no remunerado	Es el porcentaje que resulta del cociente entre el número de empleos no remunerados (ENR) y la PEA	$TENR = \frac{ENR}{PEA} * 100$
Empleo no clasificado	Se construye como residuo del resto de categorías.	

Nota. Datos tomados del INEC (2021).

2.2.2. Desempleo

De acuerdo con Sumba et al. (2020) el desempleo, en términos generales, se describe como una situación en la que individuos que buscan trabajo no pueden encontrar una ocupación adecuada. Representa un desafío significativo tanto desde una perspectiva social como económica en cualquier sistema económico (Galán y Hevia, 2018)

Para Londoño y Mesa (2021) la definición de desempleo se refiere al proceso en el que una persona que se encuentra sin trabajo busca activamente empleo, pero no logra encontrarlo. Esto también puede describirse como la incapacidad de la economía para proporcionar empleo a toda la fuerza laboral disponible (Núñez, 2015).

El desempleo se convierte en un problema de índole social, dado que no solo afecta al individuo en cuestión, sino que también tiene repercusiones que se extienden a su familia y, en consecuencia, a su entorno social (Becerra et al., 2021).

En síntesis, el desempleo abarca a las personas que no estuvieron ocupadas en empleos, pero estuvieron disponibles para trabajar y realizaron esfuerzos para encontrar un empleo en las últimas cuatro semanas. También se incluye a aquellos que están esperando ser llamados nuevamente para trabajar en un empleo del cual fueron despedidos (Mankiw, 2008).

2.2.2.1. Tipos de desempleo

En el ámbito del desempleo, se identifican diversos tipos que reflejan situaciones específicas en el mercado laboral. A continuación, se detallan algunos de los tipos más significativos:

- a) **Desempleo Estructural:** Es un tipo de desempleo que resulta complicado de medir y no responde de manera significativa a las políticas expansivas de demanda. Este tipo de desempleo ocurre cuando la cantidad de puestos de trabajo disponibles en ciertos mercados laborales es insuficiente para dar empleo a todas las personas que desean trabajar (Ramos, 2015). Según Herz y Rens (2016) el desempleo estructural se debe al desajuste entre los empleos disponibles y los trabajadores.
- b) **Desempleo friccional:** El desempleo friccional se origina debido a la transición de empleo de ciertos individuos y la búsqueda de trabajo por parte de otros (Zúñiga, 2017). El desempleo friccional se relaciona con las deficiencias que pueden existir en el mercado de trabajo. La magnitud de esta situación depende de la cantidad de individuos afectados y del período mínimo que los llevará conseguir un nuevo trabajo (Apacclla y Moran, 2019).
- c) **Desempleo estacional:** El desempleo estacional ocurre cuando los ciclos estacionales reducen la necesidad de ciertos trabajos, podría ser de personas que tal vez trabajen en una comunidad agrícola o ganadera (Adewale, 2022). Exactamente, la incidencia del desempleo estacional está vinculada a las variaciones en la demanda de mano de obra en diferentes épocas del año. Este tipo de desempleo ocurre cuando ciertas industrias o actividades experimentan cambios estacionales en su demanda laboral (Ramos, 2015).
- d) **Desempleo cíclico:** El desempleo cíclico se produce cuando los ciclos económicos naturales provocan una pérdida de puestos de trabajo. No siempre es fácil de predecir, pero las economías tienden a sufrir fluctuaciones (Adewale, 2022). De acuerdo con Zhovnir et al. (2016) puede producirse un aumento espectacular de la tasa de desempleo como resultado de una desaceleración cíclica de la economía.

2.2.2.2. Formas de medición del desempleo

De acuerdo con el INEC (2022) el desempleo puede medirse de la siguiente manera:

Tabla 2.
Medición del desempleo

Indicador	Descripción	Fórmula
Tasa de desempleo	Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total de desempleados (D) y la población económicamente activa (PEA).	$TD = \frac{D}{PEA} * 100$

Nota. Datos tomados del INEC (2021).

2.2.2.3. Determinantes del desempleo

La revisión literaria manifiesta que el desempleo crea dificultades a las personas que lo abarcan. Partiendo del término de desequilibrio o fenómeno involuntario, se ha reconocido ciertos determinantes que contribuyen al desempleo o su comportamiento a largo plazo. Con base en varios estudios, se ha observado que el desempleo experimenta fluctuaciones en relación con diversas variables sociodemográficas, como el género, la edad, el nivel educativo, la posición en el hogar, el estado civil y la cantidad de hijos dependientes. La inclusión de estas variables se justifica por una serie de hipótesis que intentan explicar cómo estas variables pueden influir en el desempleo (Márquez, 2015).

2.2.2.4. Desde la perspectiva de la oferta

Desde la perspectiva de la oferta laboral, las evidencias empíricas respaldadas por investigaciones como las de Lavrinovicha et al. (2015), Castillo y García (2020), Dagume y Gyekye (2016), y Sy y Evrard (2020) han identificado una serie de factores que influyen en la tasa de desempleo. Estos factores incluyen el nivel educativo de los individuos, su experiencia laboral, la edad, el género, el estado civil, el lugar de residencia y las dinámicas familiares.

- **Nivel educativo:** La importancia de la educación en el mundo moderno está aumentando como el factor más importante en la formación de una nueva calidad de economía y sociedad en común. Su papel crece constantemente junto con la creciente influencia del capital humano (Lavrinovicha et al., 2015). La educación se considera más como una inversión que como un gasto, ya que genera beneficios a largo plazo al aumentar las oportunidades de empleo y los ingresos futuros. Además, desempeña un papel crucial en la determinación de la empleabilidad y la calidad del empleo. En resumen, la educación tiende a reducir la duración del desempleo (Castillo y García,

- 2020). De ahí, la importancia de la capacitación laboral, formación técnica y profesional para conseguir empleo (Dagume y Gyekye, 2016).
- **Experiencia:** La empleabilidad va con experiencia, los jóvenes o recién egresados sin experiencia se enfrentarán a un difícil acceso a puestos de trabajo debido a que carecen de experiencia (Dagume y Gyekye, 2016).
 - **Edad:** El desempleo es más alto entre los jóvenes debido a que poseen menos habilidades en comparación a las personas de mayor edad por supuesto, el aumento de la edad generalmente se asocia con más experiencia en el trabajo y más habilidades en general (Dagume y Gyekye, 2016). Por otra parte, la población masculina joven tiene más probabilidades de dejar el desempleo que las mujeres jóvenes. Aunque las mujeres ingresan a temprana edad al mercado laboral, su mayor desafío es su bajo nivel educativo y el enfoque tradicional de que sus actividades son exclusivamente de las tareas del hogar (Sy y Evrard, 2020). Al respecto, el comportamiento de la variable edad se ajusta a la teoría del capital humano que enfatiza que la empleabilidad de los trabajadores aumenta con la edad (Siphambe, 2003).
 - **Género:** La tasa de desempleo es más alta entre las mujeres que entre los hombres (Dagume y Gyekye, 2016). La división tradicional de roles en el mercado laboral ha llevado a que los hombres tengan una mayor probabilidad de conseguir empleo en comparación con las mujeres. Esto se debe en parte a que la mayoría de las oportunidades laborales se encuentran en sectores que históricamente se han considerado masculinos, como la construcción y la manufactura. No obstante, las mujeres han desafiado esta segregación ocupacional al ingresar a estos campos laborales (Tattarini y Grotti, 2022).
 - **Estado civil:** El desempleo en las personas solteras es considerablemente mayor que entre las personas casadas. La explicación se debe a que las personas casadas son relativamente estables, por ello, los empleadores los prefieren (Dagume y Gyekye, 2016). Además, se distingue que las mujeres casadas tienden a permanecer desempleadas más tiempo que una mujer soltera por la presencia de un cónyuge que pueda mantener a la familia. Además, esta situación se acentúa cuando hay hijos a cargo (Sy y Evrard, 2020).
 - **Lugar de residencia:** La mayoría de los empleos formales se encuentran en áreas urbanas, lo que lleva a que las personas busquen trabajo en estos lugares. A pesar de

la idea de un crecimiento equilibrado, la creación de empleo se concentra en las zonas urbanas (Olmedo, 2018). La falta de empleo en áreas rurales se debe a la falta de infraestructura atractiva para los negocios. Las mujeres en áreas urbanas a menudo enfrentan desempleo prolongado debido a la falta de trabajos adecuados para la creciente fuerza laboral femenina (Vaca, 2019).

- **Vida familiar:** Las mujeres tienen una probabilidad ligeramente mayor que los hombres de entrar en situación de desempleo. Esto, por una elección voluntaria o por no poder conciliar la vida laboral y familiar, ya que la responsabilidad del cuidado del hogar sigue siendo competencia casi exclusiva de la mujer (Terzo y Giaconia, 2018).

2.2.2.5. Desde la perspectiva de la demanda

Por el lado de la demanda, los determinantes del desempleo se suscitan a partir de lo siguiente:

- ✓ **Creación de empleo:** el desempleo se ha atribuido a la débil demanda de mano de obra, argumentado por la cantidad de creación de empleo que es demasiado baja.
- ✓ **Desajustes entre las habilidades de los trabajadores y las necesidades de los empleadores:** Existen puestos de trabajo disponibles que están en condición de “vacante”, debido a un desajuste entre las necesidades del empleador y habilidades de trabajadores (Dagume y Gyekye, 2016).

2.2.3. Mercado laboral

El mercado laboral es un entorno económico en el que se encuentran la oferta y la demanda, al igual que en cualquier otro mercado, y lo que lo caracteriza es que gira en torno a las personas. Básicamente, está compuesto por las oportunidades de empleo y el grupo de individuos (profesionales) disponibles (León et al., 2018).

El mercado laboral desempeña un papel fundamental no solo en la obtención de ingresos personales, sino también en el bienestar general de la sociedad cuando garantiza el acceso y la calidad en áreas esenciales como la salud, los ingresos y la educación. Estos factores contribuyen a una vida saludable, adquisición de conocimientos y una calidad de vida adecuada (Bernal et al., 2022).

En un mercado competitivo se puede lograr ambos tipos de eficiencia si se opera en condiciones normales. Por un lado, la eficiencia distributiva se alcanza con un sistema de diferenciales salariales, en tanto, el pleno empleo se logra mediante el ajuste del nivel general de los salarios reales (Parker, 2010).

2.2.3.1. Mercado laboral femenino

En los países desarrollados, una parte de la brecha laboral puede atribuirse al hecho de que algunas mujeres optan libremente por quedarse en casa porque pueden permitirse el lujo de no ingresar al mercado laboral o prefieren atender el hogar. Sin embargo, en algunas regiones del mundo menos desarrolladas, permanecer fuera de la fuerza laboral no es una opción para la mayoría de las mujeres sino una obligación (International Labour Office, 2010).

Según Molina y Usui (2022) para que las mujeres se adhieran a la fuerza laboral se requiere de:

- ✓ Igualdad de acceso a la educación e igualdad de oportunidades para adquirir las habilidades necesarias para competir en el mercado laboral.
- ✓ Ampliar el acceso de las mujeres al empleo en una gama más amplia de industrias y ocupaciones para mejorar sus oportunidades en el mercado laboral.

Ciertamente, las condiciones específicas de género en el mercado laboral pueden tener efectos particulares en las aspiraciones, lo que a su vez podría influir en las diferencias de género en las aspiraciones profesionales. En este sentido, la capacidad de la sociedad para aceptar nuevos roles económicos para las mujeres y la capacidad de la economía para generar empleos que se ajusten a estas aspiraciones son factores esenciales para mejorar las perspectivas laborales de las mujeres y, en última instancia, para el desarrollo económico en general (Sy y Evrard, 2020).

La literatura sobre brecha de género ha prestado más atención a las divergencias salariales y de participación. El aumento en la participación laboral de las mujeres puede generar crecimiento económico, ya que una distribución desigual de empleos entre hombres y mujeres en sectores formales puede distorsionar la selección de trabajadores productivos. Esto, a su vez, puede dificultar la capacidad de un país para ser competitivo en el mercado laboral y, en última instancia, en la economía en general (Lucy, 2009).

2.2.4. Teorías del Mercado Laboral

Los economistas y los encargados de formular políticas han tratado de comprender las razones por las que millones de personas no pueden encontrar un empleo a pesar de sus mejores esfuerzos. Entre las teorías ampliamente extendidas en la economía laboral se presenta: la teoría clásica del desempleo, la teoría neoclásica y la teoría keynesiana del desempleo para comprender las causas profundas.

2.2.4.1. Teoría clásica

La teoría clásica del desempleo afirma que el desempleo depende del nivel de los salarios reales. Ocurre cuando los salarios reales se fijan por encima del nivel de equilibrio debido a rigideces provocadas por políticas de salario mínimo, negociaciones sindicales o salarios efectivos (Alonso, 2015).

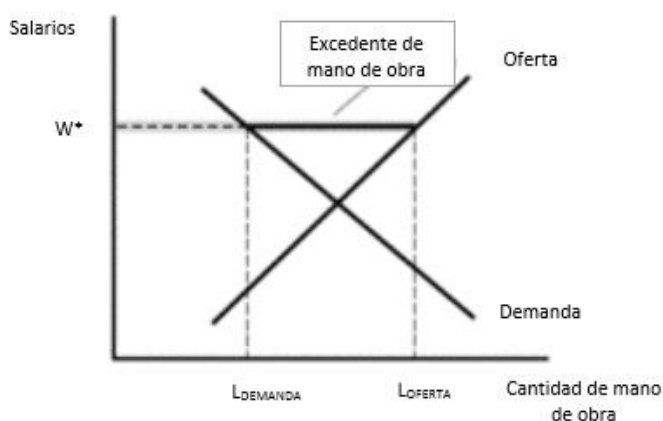
La teoría clásica del mercado laboral describe una dinámica en la que la demanda de trabajo y la oferta de trabajo interactúan. La demanda de trabajo se considera derivada y está relacionada con la porción decreciente del producto marginal del trabajo. En esta teoría, la curva de demanda de trabajo muestra una relación negativa con el salario real, lo que significa que cuando los salarios aumentan, la cantidad de trabajo demandada disminuye, y viceversa (Mouhammed, 2012).

Por otro lado, la oferta de trabajo proviene de las decisiones de los trabajadores sobre cuánto tiempo dedican al trabajo y cuánto al ocio. La cantidad de horas ofrecidas para trabajar se relaciona de manera positiva con el salario real, lo que indica que, si los salarios reales aumentan, los trabajadores están dispuestos a ofrecer más horas de trabajo.

En la Figura 1, la Demanda de Trabajo se refiere a la parte del producto marginal del trabajo que disminuye a medida que aumenta el salario real. La curva de demanda muestra una relación negativa entre el salario real y la cantidad de mano de obra demandada; es decir, si los salarios aumentan, la demanda de mano de obra disminuirá, y viceversa. Por otro lado, la Oferta de Trabajo se deriva de la elección de los trabajadores sobre la cantidad de tiempo que desean dedicar al trabajo o al ocio. Generalmente, la oferta de horas de trabajo aumenta cuando el salario real aumenta, ya que los trabajadores están dispuestos a ofrecer más horas de trabajo a cambio de salarios más altos (Argoti, 2011).

Figura 1.

El mercado laboral: Oferta y Demanda



Nota. La figura representa gráficamente la interacción entre la demanda y la oferta en el mercado laboral. Fuente: Argoti (2011).

Bajo el supuesto que el mercado es libre de ajustarse, no hay desempleo involuntario. Todas las personas que desean un trabajo con el salario establecido lo consiguen. Sin embargo, la única forma que puede existir un desempleo involuntario es que algo se interpone en la trayectoria de las fuerzas de mercado, como:

- ✓ El “salario mínimo real”. Si los empleadores pagan un salario mínimo por encima del salario de equilibrio, esto resultará en una reducción en la contratación de trabajadores. Con un salario mínimo, los empleadores solo podrán contratar a un número reducido de trabajadores, esto ocasiona un excedente debido a que muchas personas quieren el trabajo con el salario actual, pero no pueden encontrar uno; es decir, están desempleados (Gebretsadik, 2016).
- ✓ Las regulaciones en la economía. Las regulaciones sobre empresas pueden reducir su crecimiento, lo que resulta en una reducción de la demanda de mano de obra. Las regulaciones en el trabajo (normas de seguridad, beneficios obligatorios o restricciones a los despidos) aumentan el costo de la mano de obra para las empresas, lo que hace que recurran a tecnologías que ahorran mano de obra y, por lo tanto, una reducción del crecimiento del empleo (Goodwin et al., 2006).

Por lo tanto, las fuerzas de oferta y demanda del mercado laboral según la teoría clásica responden a cambios en los salarios reales e información perfecta. De ahí, que el desempleo es la consecuencia de que los salarios altos impida el desarrollo del mercado laboral; además que, la rigidez de las instituciones regulatorias en el tema de salarios

mínimos resulte en un desequilibrio en el mercado laboral, a lo que se conoce como el clásico desempleo involuntario (Alonso, 2015).

2.2.4.2. Teoría neo-clásica

La teoría del capital humano se inscribe dentro del enfoque neoclásico en economía y asume una relación causal directa entre la educación, la productividad y los salarios. El enfoque, indica que los trabajadores tienen una variedad de opciones con respecto al tipo de educación en la que 'invertirán' (Sollova y Baca, 1999). Por tanto, el tipo de trabajos y salarios que reciben son el resultado de su nivel de productividad, como resultado de su preparación educativa y cualquier capacitación en algún trabajo que hayan recibido. Ante ello, se establece que los empleadores exigen lo que los trabajadores ofrecen, es decir, existencias de capital humano incorporado en los individuos. Por ello, la demanda de los empleadores varía según el nivel de productividad de los empleados, con el resultado de que "si el ingreso de un individuo es demasiado bajo, su productividad es demasiado baja (Donnell, 1984).

Teóricamente, las fuerzas de la oferta y la demanda como sustenta los neoclásicos determinan la decisión de inversión en educación en las personas. Si hay demanda de trabajadores altamente calificados, los altos salarios atraerán a los inteligentes a invertir en capacitación. Además, esta formación aumentará su productividad, justificando sus salarios más altos. Caso contrario, si cae la demanda de trabajadores altamente calificados, la gente no asumiría el costo de la capacitación (Lucy, 2009).

2.2.4.3. Teoría Keynesiana

El economista Keynes creía que los argumentos clásicos no fundamentaban una teoría que uniera la rigidez de los salarios y el desempleo con la teoría de la producción y los precios agregados. Además, sugiere que el desempleo no está estrechamente relacionado con los cambios en los salarios reales o monetarios, sino que, el desempleo sube y baja cíclicamente en respuesta a cambios imprevistos en la demanda agregada sin que cambien mucho las tasas salariales (Brunner y Meitzer, 1978).

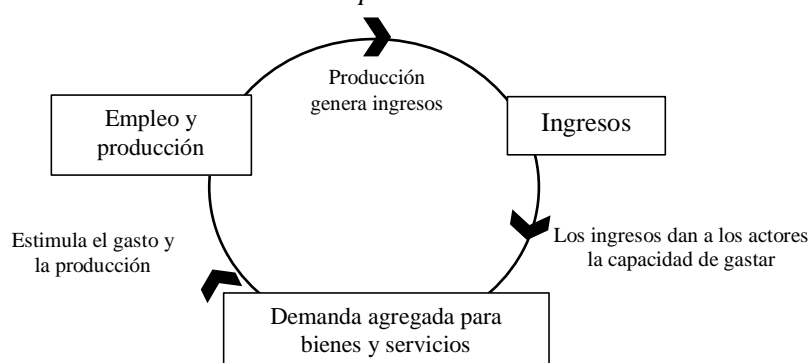
De hecho, Keynes consideró que una caída abrupta de los salarios en varios mercados laborales puede ser perjudicial para la demanda agregada en la economía. Si los trabajadores

reciben menos salarios, esto representa menos gasto; por ende, si las personas no compran bienes se reduce la demanda que producen las empresas en la economía (Gebretsadik, 2016).

En tal efecto, si las empresas no venden sus productos tendrían que reducir sus inversiones y el número de empleados. Ante ello, los precios y los salarios pueden caer y, por lo tanto, una baja de la demanda agregada de bienes y servicios conduciría a un círculo vicioso de desempleo, bajos ingresos y menor gasto en la economía en su conjunto (Goodwin et al., 2006).

Figura 2.

El modelo keynesiano de determinación del empleo



Nota. La figura representa gráficamente el modelo keynesiano de determinación del empleo. Fuente: Goodwin et al. (2006)

De la misma manera, se distingue que el crecimiento de la economía aumenta los salarios relativos de las mujeres (en comparación con los salarios de los hombres), lo que, a su vez, aumenta la participación femenina en el mercado laboral. Según Galor y Weil (1996), un aumento en la participación de las mujeres en el mercado laboral aumenta la producción agregada y, en consecuencia, el crecimiento económico de un país. Por lo tanto, un aumento en el capital por trabajador eleva los salarios relativos de las mujeres. Además, mientras menos mujeres participen activamente en el mercado laboral, menor será el equilibrio de mercado (Lucy, 2009).

2.2.5. Teorías relacionadas con el mercado laboral femenino.

En el ámbito de la economía y la sociología, el mercado laboral femenino ha sido objeto de un profundo escrutinio y análisis a lo largo de los años. Este tema es de gran relevancia, ya que aborda cuestiones fundamentales relacionadas con la igualdad de género,

la discriminación en el lugar de trabajo y las diferencias salariales entre hombres y mujeres (Sánchez et al., 2021).

2.2.5.1. Teoría del Capital Humano

La teoría del capital humano, desarrollada principalmente por Becker (1964) y aplicada por Mincer & Polachek (1974), busca explicar las desigualdades observadas en el mercado de trabajo, centrándose en las inversiones diferenciales en capital humano entre hombres y mujeres. Esta teoría aborda dos problemas fundamentales que afectan a las mujeres en el mercado laboral: ocupación de trabajos peor remunerados y menor salario. Argumenta que la menor inversión en capital humano, como educación y experiencia, contribuye a la menor productividad de las mujeres, atribuyendo esto a su supuesta prioridad por el ámbito familiar (Reskin & Padavic, 1994).

Según Sen (1999) en cierta parte, los mercados de trabajo tienen género en dos sentidos: a) Primero la división del trabajo basada en el género establece que los hombres y las mujeres no solo realizan diferentes tipos y cantidades de trabajo remunerado y no remunerado, sino que las ocupaciones están segregadas por género, las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres son significativas y existe una jerarquía distinta entre mujeres y hombres en relación con el trabajo en general. b) El segundo sentido vinculado con la forma que los roles, las ideologías y las normas de género dan forma a la división del trabajo basada en el género. Asignan múltiples cargas y responsabilidades laborales a las mujeres y determinan la vulnerabilidad y la capacidad de negociación de los trabajadores.

Sin embargo, la teoría del capital humano ha recibido críticas, como las de Reskin & Padavic (1994), quienes señalan que una mayor experiencia y educación no siempre se traducen en mayor productividad. Además, England (1982) y De La Rica & Ugidos (1995) cuestionan la validez de esta teoría para explicar la segregación ocupacional y las diferencias salariales.

En el contexto específico del desempleo femenino, la teoría del capital humano sostiene que la inversión en educación, habilidades y experiencia puede mejorar las oportunidades laborales y la estabilidad en el empleo para las mujeres. Numerosos estudios respaldan la relación entre educación y desempleo femenino, como el de Blau & Kahn (2000), quienes sugieren que niveles más altos de educación están asociados con tasas de

desempleo más bajas para las mujeres. La teoría sostiene que las mujeres con educación avanzada tienen habilidades más adaptables, reduciendo la probabilidad de desempleo.

La formación continua y la experiencia laboral son aspectos cruciales destacados por la teoría del capital humano. Según, Diraditsile & Ontetse (2017) la experiencia también juega un papel importante al proporcionar información valiosa al empleador al indicarle si encajaría bien tanto en la empresa como en el trabajo. Según la teoría del capital humano, las habilidades acumuladas a través de la experiencia aumentan la probabilidad de ser empleado en el futuro

Becker (1962) argumenta que estas inversiones actúan como factores de protección contra el desempleo, mejorando la empleabilidad de las mujeres. Además, la adaptabilidad y flexibilidad proporcionadas por el capital humano son cruciales. Con habilidades actualizadas, las mujeres pueden ajustarse a cambios en el mercado laboral, reduciendo la probabilidad de desempleo.

Factores específicos como el estado civil también influyen en la empleabilidad de las mujeres, según Mincer (1985). Las mujeres casadas pueden enfrentar tasas de desempleo más bajas, posiblemente debido a responsabilidades familiares que influyen en su decisión de mantener la estabilidad laboral. En un entorno tecnológico, habilidades tecnológicas son esenciales, según el estudio de Autor et al. (2003), y estas habilidades influyen en las oportunidades de empleo para las mujeres.

El gasto en educación y desarrollo profesional, según Becker (1962), puede ser crucial para mejorar las perspectivas de empleo y reducir las tasas de desempleo femenino. Aunque el estudio no encontró incidencia de la edad en el desempleo femenino, estudios como los de Neumark et al. (2003) sugieren que puede interactuar con otros factores, afectando la probabilidad de desempleo, especialmente en entornos competitivos.

En definitiva, la elección de ocupaciones por parte de las mujeres en el mercado laboral a menudo se percibe como una forma de discriminación, ya que estas ocupaciones suelen estar relacionadas con remuneraciones más bajas en comparación con las ocupaciones dominadas por los hombres. Esto se debe, en parte, a los bajos niveles de productividad en áreas como la agricultura. Como resultado, las mujeres no solo tienden a ganar salarios más

bajos que los hombres, sino que también enfrentan tasas de desempleo más altas (Lean, 2002).

2.2.5.2. Teoría de la Segregación Ocupacional

La segregación ocupacional sucede cuando ciertas ocupaciones están dominadas por un sexo. Tradicionalmente, los hombres se dividían en trabajos duros y peligrosos (por ejemplo, bomberos, minería, fábrica), así como en puestos altamente calificados que requieren años de estudio (por ejemplo, médico, abogado, ingeniero) (Kiester, 2021). Por su parte, el género femenino fue encasillado a labores de crianza, donde podían utilizar su talento nato para trabajos de cuidados, como enfermería, enseñanza, cuidado de niños. Sin embargo, debido a que las habilidades básicas requeridas en estos trabajos se consideran innatas en lugar de adquiridas, estos trabajos estaban significativamente infravalorados y mal pagadas (Misra, 2012). Debido a esta segregación, se endurecieron las expectativas sociales y se crearon barreras institucionales acerca del género que debería hacer un trabajo específico en el mercado laboral (Kiester, 2021). Por lo tanto, la segregación laboral se expresa a través de ocupaciones, cada una de las cuales tiene la forma de un conjunto de tareas y roles (Yunisvita et al., 2021).

En teoría, la segregación ocupacional por sexo se compone de dos tipos: horizontal y vertical. Las mujeres y los hombres tienden a trabajar en diferentes ocupaciones (segregación horizontal) y en diferentes puestos dentro de la misma ocupación o grupo ocupacional (segregación vertical) (Naciones Unidas, 2015).

De acuerdo con el informe “*Las mujeres en el mundo: Tendencias y estadísticas*” de las Naciones Unidas (2015) en algunas regiones se puede observar una distribución del empleo por ocupación o tipo de trabajo entre hombres y mujeres. En el este de Asia, América Latina y el Caribe, el sur de Europa y otras regiones desarrolladas, los hombres trabajan como artesanos y comerciantes, mientras que las mujeres laboran especialmente en los sectores de servicios y comercio minorista. En regiones agrícolas como Oceanía, el sur de Asia y el sudeste asiático, ambos géneros se desenvuelven como trabajadores calificados en la agricultura y la pesca. En África subsahariana, dominada por el sector agrícola es probable que los hombres se ocupen como trabajadores calificados en agricultura y pesca, mientras que las mujeres laboran como mano de obra no calificada en la agricultura, la pesca, minería, o en el campo de la limpieza o la cocina. Por lo tanto, la segregación de mujeres y hombres

en diferentes ocupaciones está estrechamente asociada con roles de género o estereotipos sobre las mujeres, como ser trabajadoras a domicilio (Chacartegui, 2021).

Por lo tanto, la segregación ocupacional de género puede afectar negativamente la participación de la fuerza laboral femenina y revelar su naturaleza (Sahai, 2021). También tiene efectos negativos directos sobre las mujeres, en parte porque el empleo femenino se concentra en un número de ocupaciones más limitado que el de los hombres (en términos de qué tipo de trabajos pueden realizar las mujeres) (Chacartegui, 2021). Por lo tanto, la segregación ocupacional también contribuye en gran medida a las diferencias salariales entre mujeres y hombres (Naciones Unidas, 2015).

En este sentido, la segregación ocupacional y de industria de hombres y mujeres es uno de los principales componentes de las brechas de género en los ingresos, y esto ha sido ampliamente documentado (Petrongolo y Azmat, 2014). Estudios recientes han demostrado que la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral va acompañada de una disminución de la segregación ocupacional basada en el género. Las mujeres combinan la participación continua en el mercado laboral con las responsabilidades del hogar y la familia, especialmente durante los años de cuidado de los hijos (Yunisvita et al., 2021).

Las investigaciones sugieren que las mujeres aún se enfrentan a diversos grados de discriminación que actúan como una barrera para su movilidad ascendente y tratan de escapar de ciclos interminables de pobreza (Kiester, 2021). Por lo tanto, la mitigación de la segregación ocupacional por género es compleja y para cambiar esta situación, aproximadamente la mitad de las mujeres tendrían que cambiar a una nueva ocupación para eliminar toda segregación ocupacional por género (Weeden et al., 2018; Gedikli, 2019).

2.2.5.3. Teoría de la discriminación de género

Actualmente, existe un debate teórico sustancial entorno a los mecanismos causales que contribuyen a la discriminación de género en el mercado laboral. Desde una perspectiva económica, el debate se centra en las fuerzas de la oferta y la demanda en los mercados laborales y la relación entre empleadores y empleados (Kiester, 2021).

Los teóricos del lado de la oferta sugieren que las mujeres ganan menos dinero que los hombres porque trabajan menos horas en ocupaciones menos calificadas que requieren menos educación y/o experiencia, debido a las diferencias educativas o la responsabilidad

familiar. En cambio, los teóricos del lado de la demanda argumentan que las barreras estructurales, incluidas las preferencias de los empleadores y la segregación ocupacional (discriminación del empleador), generan desigualdades entre mujeres y hombres (Petrongolo y Azmat, 2014; Naciones Unidas, 2015).

En este contexto, no hay duda que la discriminación de género en el mercado laboral continúa persistiendo a través de la segregación ocupacional, las desigualdades salariales y las barreras institucionales (Kiester, 2021). Existe evidencia de discriminación significativa contra las mujeres en trabajos de alto estatus o dominados por hombres, así como discriminación contra los hombres en trabajos dominados por mujeres (Petrongolo y Azmat, 2014).

Las mujeres en general, y las madres en particular, se construyen socialmente como trabajadoras deficientes en función de las expectativas culturales de su compromiso, esfuerzo y calificaciones en el mercado laboral. Aunque las políticas han contribuido a mitigar algunas prácticas abiertamente discriminatorias, aún deben abordarse los sesgos sutiles e inconscientes en el lugar de trabajo.

2.2.6. Femenidad

En un intento de posicionar las características de la feminidad para la fuerza laboral se creó el término “feminidad”, que sería un neologismo cultural para designar que las mujeres se inclinan naturalmente a ejercer ciertas funciones que, por lo general, implican el cuidado emocional o físico con otras personas como; enfermeras, maestras, amas de casa, cocineras y profesionales de la limpieza (Coelho, 2021).

Las historias del feminismo que tratan al feminismo como un movimiento social tienden a concentrarse en narrar las vicisitudes de ese movimiento y subordinan cualquier exploración del contenido intelectual del feminismo a ese propósito principal (Delmar, 2019). En términos sociales y de relaciones de poder, la feminidad respalda la naturalización de la sumisión de las mujeres en varios niveles a los hombres en las sociedades (Coelho, 2021).

En este enfoque, del acuerdo con Saltzman (1997) gran parte de la literatura etiquetada como "teoría feminista" cubre la epistemología y la crítica epistemológica de la sociología "masculina", donde el término "teoría feminista" se utiliza para referirse a la

multitud de obras creadas por activistas del movimiento y académicas de diferentes disciplinas.

2.2.6.1. Teorías Marxistas

El feminismo marxista argumenta que el capitalismo es la causa principal de la opresión de las mujeres, basándose en la comprensión del marxismo desarrollada por Karl Marx y Friedrich Engels en el siglo XIX (Guy, 2023). Este enfoque considera que el trabajo reproductivo no remunerado realizado por las mujeres en el hogar es esencial para la reproducción de la fuerza laboral capitalista, y las feministas marxistas critican el clasismo en lugar del sexismo como la causa principal de la opresión de género (Armstrong, 2020).

El trabajo reproductivo en el hogar, principalmente realizado por mujeres, se considera crucial para la reproducción de trabajadores que luego venden su fuerza de trabajo al capitalista (Armstrong, 2020). Las feministas marxistas argumentan que la opresión de las mujeres beneficia al capitalismo de diversas maneras, como la reproducción de la fuerza laboral, el trabajo doméstico no remunerado, el uso de mujeres como mano de obra barata y la carga del trabajo emocional (Guy, 2023).

2.2.6.2. Teorías Neo-Marxistas

El feminismo inspirado en el marxismo, conocido como feminismo socialista, difiere del marxismo ortodoxo al destacar que el trabajo no remunerado, realizado mayormente por mujeres para mantener y reproducir a los trabajadores, es igualmente fundamental que el trabajo remunerado. Este enfoque sostiene que la opresión de las mujeres no es simplemente un subproducto de las relaciones de clase, sino que resulta del patriarcado y la estructura de clase (Morán, 2023)

A diferencia de otras teorías feministas, el feminismo socialista subraya que abolir el capitalismo es una condición necesaria junto con eliminar el patriarcado, ya que el capitalismo se beneficia de ambas formas de opresión. La perspectiva feminista es que el desempleo es fundamentalmente una cuestión de género que no puede entenderse completamente a través de ningún lente que no incluya el género como componente central del análisis (Dobash & Dobah, 2009, cómo se citó en Diraditsile & Ontetse, 2017).

Se reconoce que el patriarcado existía antes del capitalismo y persiste en las sociedades capitalistas de maneras que refuerzan mutuamente ambas estructuras (Saltzman, 1997). Esta ideología patriarcal, promovida por los capitalistas, justifica el trabajo no remunerado de las mujeres en el hogar al apelar a diferencias biológicas y también justifica las desigualdades de género en el mercado laboral al hacer referencia a las responsabilidades domésticas de las mujeres (Eisenstein, 1979).

2.2.7. Inserción Laboral Femenino

La inserción laboral de las mujeres se encuentra entrelazada con profundas barreras históricas de poder que han moldeado sus oportunidades y roles en la sociedad (Coelho, 2021). A lo largo de la historia, las mujeres han luchado incansablemente por un mayor acceso al mercado laboral, un proceso conocido como la "feminización del aumento de la fuerza laboral" (Macías y Cedeño, 2014). Si bien la globalización ha generado nuevas oportunidades de empleo para las mujeres, lamentablemente, en muchos casos, estas oportunidades vienen acompañadas de condiciones laborales precarias, como la subcontratación y la falta de beneficios sociales (Gámez y Angeles, 2021). A pesar de los avances en la inclusión social de las mujeres en el ámbito laboral, todavía existe un desafío pendiente para lograr su completa integración (León y Achaval, 2022).

En el contexto de la psicodinámica laboral, se perpetúan estereotipos de género que asignan características masculinas a roles predominantemente masculinos, lo que refuerza las tradicionales divisiones laborales basadas en el género (Hirata et al., 2009). Para abordar estas desigualdades, se han implementado políticas como programas de seguridad social, licencias parentales y opciones de trabajo flexible (Ripani, 2021). Sin embargo, persisten conflictos relacionados con la posición y el rol de las mujeres en las empresas, con una evaluación frecuente basada en la cantidad de trabajo en lugar de su calidad (Adamson et al., 2016). La representación de las mujeres en cargos de liderazgo y en roles tradicionalmente "masculinos" sigue siendo limitada, mientras que suelen estar sobrerrepresentadas en profesiones administrativas debido a estereotipos arraigados en la sociedad (Gorman, 2005). Una mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral está intrínsecamente ligada a la reducción de la pobreza, permitiéndoles contribuir al consumo de bienes y servicios, mejorar la salud y educación de sus hijos y participar activamente en el crecimiento económico (Geraldo et al., 2021).

CAPITULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de la investigación

El presente trabajo de investigación mantiene un enfoque cuantitativo que se caracteriza por emplear métodos de recolección de datos que buscan confirmar hipótesis mediante mediciones numéricas y análisis estadístico (Hernández et al., 2014). Por lo tanto, a partir del levantamiento de información primaria se pretende identificar las condiciones laborales de la población femenina urbana de Riobamba y sus características sociodemográficas. Los datos serán tratados y analizados mediante técnicas y procedimientos estadísticos, como diagnósticos descriptivos y explicativos. En general, este enfoque servirá para determinar los principales factores que intervienen en la probabilidad de permanecer desempleadas.

3.2. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación se basa en tres tipos de enfoques: investigación de campo, que implica la recopilación de datos primarios a través de cuestionarios; investigación bibliográfica/documental, que involucra la revisión profunda de teorías respaldando la relación entre las variables del estudio; e investigación descriptiva que utiliza estadísticas para proporcionar un panorama de las características de la muestra de estudio (Hernández et al., 2014). Además, se llevará a cabo una investigación explicativa que empleará herramientas econométricas y estadísticas inferenciales para explorar las relaciones entre factores sociodemográficos y la situación laboral, con el objetivo de comprender, predecir y explicar el desempleo en la población femenina urbana de Riobamba.

3.3. Población y muestra

La población de una investigación se refiere a todos los elementos, individuos, objetos, organismos o historias clínicas que forman parte del fenómeno que ha sido definido y delimitado en el análisis del problema de investigación (Hernández et al., 2014).

El grupo de interés para este estudio abarca las mujeres que forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA) en la ciudad de Riobamba. Esta PEA está

compuesta por individuos de 15 años o más que se encuentran en dos categorías: aquellos que tienen una ocupación remunerada (empleados) y aquellos que, aunque no están empleados, están en búsqueda activa de empleo (desempleados) (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2022).

En este sentido, según la plataforma estadística REDATAM, perteneciente al mismo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), determina que en la ciudad de Riobamba la PEA referente al género femenino constituye un total de 21.665 individuos.

Debido a que la población de estudio constituye un amplio grupo de individuos, donde es imposible estudiar cada uno de sus casos, el presente trabajo se utilizará una muestra estadística que según Toledo (2015) permitirá contar con una muestra representativa del universo de estudio, mismo que se utilizará para estudiar sus características delimitadas en esta investigación. Para el cómputo de la muestra se empleará la siguiente fórmula:

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

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

Z = Parámetro estadístico que depende del nivel de confianza 95% = (1,96)

e = Margen de error (porcentaje expresado con decimales 0,05)

p = Proporción de la población de referencia que presenta el fenómeno en estudio

q = Proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio
= (1 - p)

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

$$n = \frac{21.665 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{(21.665 - 1) * 0,05^2 + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{20807,07}{55,12}$$

$$n = 378 \text{ (PEA)}$$

Por lo tanto, de acuerdo a la fórmula aplicada el total de mujeres que conforman el PEA de Riobamba que deben ser encuestadas constituyen un total de 378.

3.4. Técnica e instrumento para el levantamiento de información

Este estudio se enfoca en una ubicación geográfica específica y un período de tiempo definido, que son las áreas urbanas de la ciudad de Riobamba, en el año 2023. Debido a la falta de datos disponibles en bases de datos secundarias o informes, se considera fundamental recopilar información primaria en el lugar donde ocurren los acontecimientos.

En este sentido, la técnica que se va a aplicar para recoger la información entorno a las variables del estudio, como son el desempleo y factores sociodemográficos, es la encuesta, la cual permite recopilar datos específicos mediante un cuestionario previamente estructurado (Casas et al., 2003).

Las interrogantes planteadas en el instrumento obedecen a los estudios de la misma índole de Torres (2020) y en especial al trabajo de Abdurahman & Jemal (2022). Asimismo, la estructura de la encuesta también está fundamentada en Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

Por lo tanto, el cuestionario que se empleará en el estudio consta de catorce preguntas cerradas. Estas preguntas tienen como objetivo recopilar información sobre las condiciones laborales y las características sociodemográficas de la muestra definida, centrándose específicamente en la perspectiva de la *oferta laboral*. Esto significa que las preguntas están diseñadas para obtener datos sobre las experiencias laborales de las mujeres encuestadas, como su estado civil, nivel educativo, sector de empleo, experiencia y otros aspectos relacionados con su participación en el mercado laboral.

Confiabilidad del instrumento

Para validar la confiabilidad de la encuesta, se llevaron a cabo 15 encuestas preliminares como parte del proceso. Posteriormente, se aplicó una prueba de Alfa de

Cronbach, que es un índice utilizado para evaluar la consistencia interna de una escala o cuestionario. Esta medida determina el grado en que los diferentes ítems del instrumento están correlacionados entre sí, reflejando la homogeneidad y coherencia de las preguntas que miden un mismo constructo (Celina y Campo, 2005).

En este contexto, los resultados del análisis estadístico arrojaron un valor de 0.799, una cifra muy próxima a 1. Este valor sugiere que el instrumento empleado es altamente confiable, y que las mediciones obtenidas son estables y coherentes. En consecuencia, se puede concluir que el cuestionario ha evaluado de manera efectiva la metodología empleada en el estudio. Esto respalda la noción de que los encuestados han comprendido el instrumento de investigación y que este es confiable.

Tabla 3.

Estadísticas de fiabilidad (Alfa de Cronbach)

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,799*	14

Nota. La tabla muestra el estadístico de fiabilidad. * $\alpha > 0.6 =$ Confiable; $\alpha < 0.6 =$ No confiable. Fuente: SPSS

3.5. Modelo econométrico y variables

En el contexto de este estudio, el desempleo se aborda desde la perspectiva de la *oferta laboral*. Esto implica centrarse en la situación de las personas que buscan activamente empleo o están dispuestas a trabajar, pero aún no han encontrado una oportunidad laboral que se ajuste a sus necesidades y calificaciones. Por lo tanto, para analizar la influencia de las variables sociodemográficas en la probabilidad de desempleo en mujeres en la zona urbana de la ciudad de Riobamba, se emplea la siguiente función matemática como punto de partida:

$$\text{Desempleo femenino} = f(\text{variables sociodemográficas})$$

Esta ecuación postula que la probabilidad del desempleo femenino está relacionada con las características propias del género estudiado. Para medir la variable dependiente en el proceso de recopilación de datos, se utiliza la situación laboral, que adopta una forma binaria. En este caso, los modelos de respuesta binaria, como el logit y probit, son los más conocidos y apropiados para estimar esta información de manera sustancial.

Dado que la variable dependiente puede tomar valores binarios, es necesario utilizar un modelo no lineal que permita clasificar a las mujeres en dos grupos según su situación laboral. Sin embargo, aún no se conoce con certeza el modelo adecuado para la estimación. Por lo tanto, se propone la siguiente ecuación econométrica inicial:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_n X_{ni} + u_i$$

Donde,

Y_i = Situación laboral (variable binaria)

X_1, X_2, X_n = Variables sociodemográficas

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_n$ = Coeficientes del modelo

u_i = Término de perturbación

Descripción de las variables

La elección de un modelo de respuesta binaria se basa en la naturaleza dicotómica de la variable dependiente y en la necesidad de modelar y comprender las probabilidades asociadas con eventos binarios. Por ejemplo, cuando se considera una variable de empleo (y) en función de diversas características individuales (x), como educación, edad, estado civil, entre otros, además de una variable indicadora binaria para la participación en un programa de empleo reciente, el interés se centra en estimar y comprender las probabilidades de obtener empleo en función de estas variables (Wooldridge, 2010).

Sin embargo, es importante resaltar que la selección de los indicadores también se basa en una revisión teórica y en estudios previos realizados por Abdurahman y Jemal (2022). De esta manera, tanto la variable dependiente como las variables independientes que se plantean para el modelo son determinadas considerando la revisión teórica y científica (véase Tabla 4).

- Situación laboral: La elección de la variable se emplea como medida para distinguir entre mujeres desempleadas y empleadas, siendo fundamental en el estudio sobre factores sociodemográficos que influyen en la probabilidad de desempleo femenino.

- Edad: La edad generalmente se correlaciona con la experiencia laboral acumulada. La teoría del capital humano sugiere que la experiencia laboral puede afectar positivamente las perspectivas de empleo y la estabilidad laboral (Becker, 1964). Incluir la edad permitirá explorar cómo la experiencia laboral, que a menudo aumenta con la edad, influye en la probabilidad de desempleo.
- Estado civil: La inclusión de la variable en el estudio se respalda teóricamente por varias razones. La teoría de la segregación y discriminación laboral sugiere que el estado civil puede influir en los roles y responsabilidades, llevando a posibles discriminaciones laborales basadas en estereotipos (Kiester, 2021). Desde la perspectiva de la teoría de capital humano, las mujeres solteras pueden dedicar más tiempo a la educación y al desarrollo de habilidades, haciéndolas más atractivas para el empleo.
- Educación: La inclusión de la educación por la teoría del capital humano postula que la inversión en educación mejora las habilidades y conocimientos de un individuo, lo que puede influir positivamente en su empleabilidad (Carneiro y otros, 2010).
- Etnia: La teoría de la discriminación de género sugiere que la pertenencia a una determinada etnia puede influir en las oportunidades laborales y en la probabilidad de enfrentar discriminación en el mercado laboral (Petrongolo y Azmat, 2014). Incluir la variable "Etnia" permite explorar si hay disparidades étnicas en la probabilidad de desempleo entre las mujeres.
- Jefe de hogar: La variable sirve como un indicador de empoderamiento económico. Desde el contexto de las teorías Neo-Marxistas y Feminismo las mujeres que son jefas de hogar pueden tomar decisiones independientes sobre su vida laboral y tener un mayor control sobre sus recursos financieros, lo que podría afectar su probabilidad de desempleo (Saltzman, 1997).
- Experiencia laboral: La experiencia juega un papel importante al proporcionar información valiosa al empleador al indicarle si encajaría bien tanto en la empresa como en el trabajo. Según la teoría del capital humano, las habilidades acumuladas a través de la experiencia aumentan la probabilidad de ser empleado en el futuro (Whitehouse, 2001).
- Uso de tecnología: La inclusión de la variable se alinea con la teoría del capital humano al considerar la inversión en habilidades específicas y su impacto en la

empleabilidad y la probabilidad de desempleo a lo largo del tiempo (Carneiro et al., 2010).

- Hijos menores de 18: En conformidad con la teoría de segregación ocupacional y discriminación de género la variable puede proporcionar información valiosa sobre cómo las responsabilidades parentales influyen en la probabilidad de desempleo entre las mujeres, considerando aspectos relacionados con la maternidad, el equilibrio entre trabajo (Kiester, 2021).
- Hijos menores de 5 años: la inclusión de esta variable también se justifica con la teoría de segregación ocupacional y discriminación de género, siendo fundamental para explorar cómo las responsabilidades parentales específicas, vinculadas a las necesidades de cuidado intensivo, afectan la probabilidad de desempleo entre las mujeres (Kiester, 2021).
- Gasto del hogar: La variable puede alinearse con la teoría del capital humano al considerar la inversión en educación, habilidades y recursos que tienen el potencial de influir en la probabilidad de desempleo a través del desarrollo y la mejora del capital humano de los miembros del hogar (Spence, 1973; Arrow, 193).

Tabla 4.
Descripción de variables

Variable	Tipo	Detalle
Situación laboral (sit_lab)	Binaria	Dependiente Toma el valor de 1 para las mujeres que se encuentran desempleadas y 0 para las empleadas.
Edad (edad)	Cuantitativa	Independientes Edad de las mujeres encuestadas
Estado civil (est_civil)	Categoría	Se establece que si el individuo es Soltera = 0; Casada o unión libre = 1; y Divorciada / viuda = 2.
Nivel de instrucción (educ)	Categoría	Se determina que si la mujer no tiene ninguna educación = 0; Educación Básica = 1; Educación Media/Bachillerato = 2; y Superior = 3.
Etnia (etnia)	Categoría	Si la mujer se identifica como Afroecuatoriana=0; Mestizo= 1; Blanca= 2; Montuvia= 3; Indígena= 4; Otro= 5.
Jefe de hogar (jefe)	Binaria	Si el individuo se considera jefe de hogar = 1; caso contrario = 0.
Experiencia laboral (exp_lab)	Binaria	Toma el valor de 1 si el individuo no tiene experiencia en algún trabajo u oficio, caso contrario 0.
Uso tecnología (tecno)	Binaria	Toma el valor de 1 si la fémina no tiene conocimientos sobre el uso de tecnología, caso contrario 0.
Hijos menores de 18 (hijos18)	Binaria	Toma el valor de 1 si la mujer tiene hijos menores de 18 años, caso contrario 0.

Hijos menores de 5 (hijos5)	Cuantitativa	Número de hijos menores a 5 años.
Gasto del hogar (gasto)	Categorica	Si el gasto promedio mensual es Menor a \$450=0; Cercano a \$450=1; y Mayor a \$450=2.

Nota. La tabla muestra los indicadores que se emplearan en el estudio.

Modelo Logit y Probit

Para abordar el objetivo central de este estudio, se ha seleccionado la aplicación de un modelo econométrico, en particular, un modelo de respuesta binaria. Según Stock & Watson (2012), al definir una variable binaria, es necesario determinar a qué evento se le asigna el valor uno y a cuál el valor cero (en este caso, *desempleada* = 1 y *empleada* = 0). En modelos donde Y es cualitativa, el propósito es encontrar la probabilidad de que un evento ocurra, como es el caso de determinar la probabilidad de que una mujer en la población urbana de Riobamba se encuentre desempleada. Por consiguiente, los modelos de regresión con respuestas cualitativas son comúnmente conocidos como modelos de probabilidad (Gujarati y Porter, 2010).

En este contexto, los modelos de regresión probit y logit son ejemplos de formulaciones no lineales diseñadas específicamente para variables dependientes binarias. Al modelar la probabilidad de que la variable Y tome el valor 1, es lógico emplear una formulación no lineal que asegure que los valores estimados se encuentren entre 0 y 1 (Stock y Watson, 2012). Por lo tanto, estos modelos garantizan que las probabilidades estimadas se mantengan dentro de los límites lógicos 0 y 1 (Gujarati y Porter, 2010).

En resumen, los modelos logit y probit binarios son apropiados cuando se busca modelar cuál de las dos alternativas ocurre (Hoetker, 2007). Su uso resulta adecuado para analizar la variable dependiente en cuestión y permitirá obtener resultados precisos y coherentes con el tipo de datos que se manejan en el estudio.

Medidas de ajuste del modelo

De acuerdo con Long (como se citó en Jose et al., 2020) las medidas de ajuste de modelo son empleadas para comparar diferentes modelos y elegir aquel que sea más adecuado. Las métricas comúnmente utilizadas para comparar este tipo de modelos incluyen la sensibilidad, la especificidad, la precisión y los valores de predicción porcentual correcta (CPP) al tratar con modelos de resultados binarios. Estas medidas ofrecen una valiosa

perspectiva sobre la calidad del ajuste y la capacidad predictiva de los modelos en consideración (Jose et al., 2020).

Adicionalmente, se emplea la curva ROC, que se genera conectando varios puntos de corte. En esta representación, el eje Y refleja la sensibilidad, mientras que el eje X representa (1-especificidad) para cada uno de estos puntos. Esta curva se utiliza para evaluar y comparar modelos de clasificación binaria (Cerdeira & Cifuentes, 2012).

Para concluir, el proceso de tratamiento de la información en esta investigación se llevará a cabo utilizando diversas herramientas y programas estadísticos. Para tabular las encuestas y realizar análisis descriptivos de las variables, se utilizará el programa estadístico SPSS, conocido por su eficiencia en el manejo y análisis de datos. Microsoft Excel también desempeñará un papel importante en la representación gráfica y descriptiva de las variables, proporcionando una visualización clara y didáctica de los resultados. Para el análisis más complejo y profundo de la influencia de las características sociodemográficas en la probabilidad de desempleo en mujeres de la ciudad de Riobamba, se empleará el software STATA.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

A continuación, se presentan los resultados del cuestionario aplicado a la población femenina de la zona urbana de Riobamba, la ciudad más grande y poblada de la provincia de Chimborazo, según las estimaciones del INEC (Naranjo & Guevara, 2022). La recopilación de esta información tuvo lugar en junio y julio de 2023 en áreas urbanas estratégicas de la ciudad, como mercados, plazas y centros comerciales, durante las horas pico, cuando se concentra la mayor cantidad de personas.

El análisis de las respuestas tiene como finalidad proporcionar una visión completa de las condiciones laborales y las características sociodemográficas de la población desde el lado de la oferta. Esto permitirá comprender los factores que podrían estar influyendo en el desempleo femenino en esta región. En este sentido, se explorarán aspectos como el estado civil de las encuestadas, su nivel educativo, el sector en el que trabajan, experiencia y otros elementos relevantes relacionados con su participación en el mercado laboral.

1. Edad

Los grupos de edad más destacados en la muestra son aquellos de 21 a 30 años, abarcando el 38%, y los de 31 a 40 años, comprensivos del 31%. La combinación de estos dos grupos representa aproximadamente el 70% de los encuestados, lo que refleja una mayoría en la etapa temprana de la adultez. En contraste, los grupos de 41 a 50 años y de 51 a 60 años suman aproximadamente el 26% en conjunto. Las personas más jóvenes, de 15 a 20 años, constituyen solamente el 5% de la muestra. Por último, el grupo de 61 años y más es el menos representado, con apenas un 1%, lo que sugiere una presencia limitada de esta población en el mercado laboral de Riobamba.

Tabla 5.

Edad de las encuestadas

Rango de edad	Individuos	Porcentaje
15-20	19	5%
21-30	144	38%
31-40	116	31%
41-50	67	18%

51-60	30	8%
61 y más	2	1%
Total	378	100%

Nota. La tabla presenta los rangos de edad de las mujeres de la ciudad de Riobamba. Fuente: Encuesta

2. ¿Cuál es su estado civil?

La situación conyugal de las mujeres encuestadas arroja una visión interesante de su contexto socioeconómico. Aquellas que tienen parejas o cónyuges que están empleados podrían beneficiarse de ingresos compartidos y, por lo tanto, tener un mayor acceso a recursos financieros en el hogar. Esto podría influir en su capacidad para mantenerse económicamente activas o elegir la situación laboral que mejor se ajuste a sus preferencias personales.

Por otro lado, el hecho de que el 40% de las mujeres se clasifiquen como "solteras" indica que este grupo no depende económicamente de una pareja y, por lo tanto, pueden tomar decisiones laborales basadas en sus propias necesidades y objetivos. En contraste, el grupo de mujeres "divorciadas/viudas" representa una minoría. Esta categoría podría indicar una mayor independencia económica, pero también podría sugerir la posibilidad de que estas mujeres enfrenten desafíos adicionales debido a su situación conyugal, lo que podría influir en su empleabilidad y necesidades económicas.

Tabla 6.

Estado civil de las encuestadas

Estado civil	Individuos	Porcentaje
Soltera	141	40%
Casada o unión libre	163	46%
Divorciada / viuda	48	14%
Total	352	100%

Nota. La tabla muestra los datos referentes al estado civil de las mujeres de la ciudad de Riobamba. Fuente: Encuesta.

3. ¿Indique cuál es su nivel de instrucción?

La distribución de la muestra según los niveles de instrucción de las mujeres es un aspecto destacado de este análisis. Es evidente que un porcentaje significativo de las encuestadas posee un nivel educativo relativamente alto, ya que tanto "Educación Media/Bachillerato" con un 43% como "Superior" con un 42% representan proporciones considerables del grupo total.

En contraste, el nivel de instrucción "Educación Básica" es la categoría menos representada, con solo un 15% del total de encuestadas. Es interesante notar que no se informó la presencia de individuos que no tuvieran ningún nivel de instrucción en la muestra, lo que sugiere que todas las participantes al menos han cursado algún nivel de educación básica.

Este desglose educativo es crucial para comprender cómo los diferentes niveles de educación pueden influir en las trayectorias laborales de las mujeres encuestadas. Las participantes con educación básica podrían enfrentar diferentes oportunidades y desafíos laborales en comparación con aquellas que han completado la educación media o superior.

Tabla 7.

Nivel de instrucción de las encuestadas

Nivel de instrucción	Individuos	Porcentaje
Ninguno	0	0%
Educación Básica	57	15%
Educación Media/Bachillerato	162	43%
Superior	159	42%
Total	378	100%

Nota. La tabla muestra los datos referentes al nivel educativo de las mujeres de la ciudad de Riobamba. Fuente: Encuesta

4. ¿Cómo se identifica según su cultura y costumbres?

La autoidentificación étnica de las mujeres encuestadas en la ciudad de Riobamba revela una composición étnica predominante en la zona urbana. Un porcentaje considerable del 85% de las participantes se identifica como "mestizas", lo que refleja la presencia predominante de este grupo étnico en la muestra.

En contraste, el grupo étnico "indígena" representa el restante 15%, lo que indica que, si bien este grupo étnico está presente en la muestra, su proporción es significativamente menor en comparación con las mujeres mestizas. Esta diferencia en la autoidentificación étnica resalta la diversidad étnica dentro de la población de Riobamba, donde las mujeres mestizas son claramente la mayoría, mientras que las mujeres indígenas constituyen una minoría en el contexto urbano.

Tabla 8.*Identificación según cultura y costumbres de las encuestadas*

Identificación según cultura y costumbres	Individuos	Porcentaje
Afro ecuatoriana	0	0%
Blanca	0	0%
Indígena	58	15%
Mestiza	320	85%
Montubia	0	0%
Otro	0	0%
Total	378	100%

Nota. La tabla muestra los datos referentes a la identificación según cultura y costumbres de las mujeres de la ciudad de Riobamba. Fuente: Encuesta

5. ¿En su hogar, usted es la persona que toma las decisiones respecto a su economía?

El análisis de la autoidentificación de las mujeres encuestadas en Riobamba revela que un considerable 61% se identifican como "jefas de hogar". Esto indica que en la mayoría de los casos, estas mujeres asumen el rol de liderazgo en la toma de decisiones y la administración de los asuntos del hogar.

Por otro lado, el 39% restante de las encuestadas indicaron que no ocupan la posición de "jefa de hogar". Esta variación podría deberse a la existencia de hogares con estructuras familiares diversas. En tales casos, es posible que otras personas, como un esposo o pareja, un padre, un hermano mayor u otro miembro familiar, desempeñen el rol de jefe de hogar y sean responsables de tomar las decisiones económicas en lugar de la mujer encuestada. Este desglose en la identificación de "jefa de hogar" es significativo, ya que refleja la diversidad en las estructuras familiares y roles de liderazgo dentro de la población de Riobamba.

Tabla 9.*Posición de jefe de hogar de las encuestadas*

Jefe de hogar	Individuos	Porcentaje
Si	231	61%
No	147	39%
Total	378	100%

Nota. La tabla muestra los datos referentes a los jefes de hogar, en el caso de las mujeres de la ciudad de Riobamba. Fuente: Encuesta

6. ¿Cuál de las categorías describe mejor su situación laboral actual?

Los datos recopilados en la ciudad de Riobamba indican que la mayoría de las mujeres encuestadas, un 52%, se encuentran en la categoría de "empleadas". Esto sugiere que más de la mitad de las mujeres encuestadas tienen trabajo en el momento de la encuesta. No obstante, se destaca que un considerable 48% de las mujeres encuestadas se encuentran en la categoría de "desempleo".

La situación del desempleo es un aspecto relevante y complejo, y puede estar influenciada por diversas razones y factores. Estos pueden incluir condiciones económicas generales, la disponibilidad de oportunidades laborales en sectores o industrias específicas, la presencia de discriminación de género en el mercado laboral, la falta de experiencia laboral o habilidades específicas requeridas por los empleadores, responsabilidades familiares que dificultan la búsqueda de empleo, desigualdad en el acceso a la educación y otros factores.

Este desglose en las situaciones laborales de las mujeres en Riobamba es fundamental para comprender las dinámicas laborales de esta población y para abordar las cuestiones relacionadas con el desempleo y el acceso al empleo.

Tabla 10.

Situación laboral de las encuestadas

Situación laboral	Individuos	Porcentaje
Empleada	197	52%
Desempleada	181	48%
Total	378	100%

Nota. La tabla muestra los datos concernientes a la situación laboral de las mujeres de la ciudad de Riobamba.
Fuente: Encuesta

7. Si en este momento se encuentra desempleada. ¿Cuál es el motivo?

Antes de iniciar con la interpretación, es necesario acotar que dentro de esta característica analizada figuran únicamente los individuos que se encuentran en una situación laboral de desempleo.

En este contexto, la opción “falta de oportunidad laboral” representa el 57% siendo el motivo más frecuente que indica que la escasez de empleo puede ser un factor relevante para el desempleo femenino en la ciudad de Riobamba.

Con respecto a las demás opciones, algunos individuos mencionan que los motivos de encontrarse sin empleo se deben a varias razones específicas.

La categoría de “no tener necesidad de trabajar” representa el 13%, esto podría deberse a que algunas mujeres pueden estar económicamente respaldadas por sus parejas o familiares, lo que les permite no buscar empleo activamente; en cambio, otras pueden estar en situaciones en las que no se ven obligadas a trabajar debido a su favorable situación financiera o personal.

Por su parte, la categoría de “despido o renuncia voluntaria” tiene una participación del 11%, que posiblemente está relacionado con problemas laborales, insatisfacción con el trabajo, conflictos en el lugar de trabajo o reestructuraciones de empresas que resultan en despidos.

Así también, la opción “terminación de contrato” obtiene apenas el 9%; es decir, que las mujeres desempleadas mencionan que su situación de desempleo se debe a que trabajaban con contratos a plazo fijo o proyectos temporales que llegaron a su fin.

Las mujeres que se encuentran desempleadas también manifestaron que entre sus motivos se encuentran estudiando, que reciben ayuda de sus hijos y una muy pequeña parte indicó que están jubiladas, este grupo constituye a “Otros” motivos que representan el 9%. Finalmente, el quiebre de la empresa no ha sido una característica muy relevante debido a que presenta una participación de apenas 1%.

Tabla 11.

Motivos de desempleo de las encuestadas

Motivo del desempleo	Individuos	Porcentaje
Falta de Oportunidad Laboral	104	57%
Despido o renuncia voluntaria	20	11%
Terminación de contrato	17	9%
Quiebre o cierre de la empresa	1	1%
No tiene necesidad de trabajar	23	13%
Otros	16	9%
Total	181	100%

Nota. La tabla muestra los datos referentes al motivo del desempleo de las mujeres de la ciudad de Riobamba.
Fuente: Encuesta

8. ¿Tiene experiencia en algún tipo de trabajo u oficio?

De acuerdo con los datos recopilados, la gran mayoría de las mujeres encuestadas, aproximadamente el 79%, han acumulado experiencia laboral en algún tipo de trabajo u oficio previo. Este hallazgo sugiere que una parte significativa de las mujeres en la muestra tiene experiencia en el ámbito laboral.

Por otro lado, alrededor del 21% de las encuestadas no cuentan con experiencia laboral previa. Esta falta de experiencia laboral puede tener implicaciones significativas en las oportunidades de empleo futuras para este grupo de mujeres y podría contribuir a su situación de desempleo actual.

Tabla 12.

Experiencia laboral de las encuestadas

Experiencia	Individuos	Porcentaje
Si	297	79%
No	81	21%
Total	378	100%

Nota. La tabla muestra los datos referentes a la experiencia laboral de las mujeres de la ciudad de Riobamba.
Fuente: Encuesta

9. ¿Cuánta experiencia laboral tiene usted?

Los datos revelan que un alto porcentaje de mujeres encuestadas, específicamente el 79%, han adquirido experiencia laboral en algún momento de sus vidas. Entre estas mujeres, un grupo significativo, que constituye el 29% de la muestra, ha trabajado durante un período que oscila entre 1 y 5 años. Esto sugiere que muchas de ellas han tenido empleo de manera continua durante un tiempo moderado.

Además, un 23% de las encuestadas han acumulado una experiencia laboral de 6 a 10 años. Esto implica que un grupo de mujeres en la muestra ha tenido una trayectoria laboral estable y sostenida a lo largo de los años. La experiencia laboral en estas mujeres es valiosa, ya que les ha permitido desarrollar habilidades y adquirir experiencia, lo que puede abrir puertas para un crecimiento profesional significativo.

Por otro lado, la proporción de mujeres con una experiencia laboral de "menos de un año" y "más de 10 años" es relativamente menor en comparación con los otros grupos, lo que indica que hay mujeres con poca experiencia laboral reciente y otras con una experiencia

laboral más extensa en la muestra. Esta diversidad en la experiencia laboral resalta la importancia de considerar las necesidades y los desafíos individuales al abordar la situación de desempleo y promover oportunidades laborales en la ciudad de Riobamba.

Tabla 13.

Experiencia laboral de las encuestadas

Experiencia laboral	Individuos	Porcentaje
Ninguna	81	21%
Menos de un año	35	9%
1-5 años	110	29%
6-10 años	86	23%
Más de 10 años	66	17%
Total	378	100%

Nota. La tabla muestra los datos referentes a la cantidad de experiencia laboral de las mujeres de la ciudad de Riobamba. Fuente: Encuesta

10. ¿Tiene conocimiento sobre el uso de tecnología?

El 84% de las personas encuestadas indicaron que poseen conocimientos en el uso de tecnología, lo que refleja que la gran mayoría está familiarizada con el manejo de herramientas y dispositivos tecnológicos. En contraste, el 16% de los encuestados declararon no tener conocimientos sobre el uso de tecnología. Este hallazgo es motivo de preocupación, ya que la falta de familiaridad o experiencia en el uso de herramientas y dispositivos tecnológicos podría tener un impacto significativo en la participación de las mujeres en el mercado laboral y en su capacidad para buscar empleo.

El dominio de la tecnología se ha vuelto esencial en muchos sectores laborales y en la búsqueda de oportunidades laborales, por lo que la falta de estas habilidades podría representar una barrera importante para el empleo y el desarrollo profesional de estas mujeres.

Tabla 14.

Uso de tecnología de las encuestadas

Uso de tecnología	Individuos	Porcentaje
Si	316	84%
No	62	16%
Total	378	100%

Nota. La tabla muestra los datos concernientes al uso de tecnología de las mujeres encuestadas de la ciudad de Riobamba. Fuente: Encuesta

11. ¿Qué grado de dominio tiene en el uso de tecnología para actividades de su vida personal, laboral u otros?

La distribución de los niveles de competencia tecnológica entre los encuestados revela una distribución equitativa entre los dos grupos: Alto y Bajo. Aunque existe un porcentaje significativo de mujeres con un grado de competencia tecnológica en el nivel "medio", también se observa que tanto el nivel "alto" como el "bajo" tienen un peso importante en la muestra, representando un 25% cada uno.

Esto indica que las mujeres encuestadas presentan una variedad de niveles de competencia tecnológica, lo que puede influir en su capacidad para participar en el mercado laboral y acceder a ciertos tipos de empleo que requieran habilidades tecnológicas específicas.

Tabla 15.

Dominio de tecnología de las encuestadas

Dominio de tecnología	Individuos	Porcentaje
Alto	94	25%
Medio	189	50%
Bajo	95	25%
Total	378	100%

Nota. La tabla presenta información sobre el nivel de competencia tecnológica de las mujeres encuestadas en la ciudad de Riobamba. Fuente: Encuesta

12. ¿Usted tiene hijos menores de 18 años?

El 53% de las mujeres encuestadas tienen hijos menores de 18 años, lo que indica que muchas de ellas tienen responsabilidades familiares. Por otro lado, el 47% de los encuestados no tienen hijos menores de 18 años. La presencia de hijos menores de 18 años puede tener un impacto significativo en la vida laboral y personal de las mujeres encuestadas.

Por un lado, las mujeres sin hijos menores de 18 años tienen una mayor probabilidad de participar en el mercado laboral debido a la disponibilidad y flexibilidad de tiempo en comparación con las mujeres que tienen responsabilidades familiares de crianza. Estas diferencias en las responsabilidades familiares pueden influir en las decisiones laborales de las mujeres y en su acceso a oportunidades de empleo.

Tabla 16.*Hijos menores de 18 años de las encuestadas*

Hijos menores de 18 años	Individuos	Porcentaje
Si	200	53%
No	178	47%
Total	378	100%

Nota. La tabla proporciona datos sobre los hijos menores de 18 años de las mujeres encuestadas en la ciudad de Riobamba. Fuente: Encuesta.

13. ¿Cuántos hijos menores a 5 años tiene?

La mayoría de las mujeres encuestadas, que representan el 72% de los encuestados, no tienen hijos menores de 5 años, lo que indica que un grupo significativo de mujeres no está enfrentando responsabilidades de crianza de niños pequeños. Por otro lado, el 24% de los encuestados manifiesta tener 1 hijo menor de 5 años, mientras que el 4% indica tener 2 hijos menores de 5 años.

Es importante destacar que las mujeres que son madres de hijos menores de 5 años pueden enfrentar desafíos adicionales para equilibrar sus responsabilidades laborales con la crianza y el cuidado de sus hijos pequeños. Esta situación de ser madre puede influir en las decisiones laborales y en las oportunidades de empleo que se les presentan.

Tabla 17.*Hijos menores de 5 años de las encuestadas*

Hijos menores a 5 años	Individuos	Porcentaje
No tiene hijos	274	72%
1 hijo	89	24%
2 hijos	15	4%
Total	378	100%

Nota. La tabla proporciona datos sobre el número de hijos menores de 5 años de las mujeres encuestadas en la ciudad de Riobamba. Fuente: Encuesta.

14. ¿Cuál es el gasto promedio mensual en su hogar?

La diversidad en los niveles de gasto promedio mensual en los hogares de las mujeres encuestadas refleja una variedad de situaciones económicas en la muestra. El hecho de que el 44% de los encuestados tenga un gasto cercano a los \$450 es un dato relevante, ya que podría indicar un equilibrio económico en esa parte de la muestra. Sin embargo, el 34% de las encuestadas que informaron un gasto "menor a \$450" sugieren una situación económica más ajustada para estas mujeres y sus familias.

Por otro lado, el 22% que reporta un gasto "mayor a \$450" podría estar en una posición más cómoda desde el punto de vista económico. Estas diferencias en los niveles de gasto pueden tener un impacto significativo en las decisiones laborales y en la búsqueda de empleo de estas mujeres, ya que las responsabilidades financieras y el acceso a recursos económicos pueden influir en sus opciones laborales y en su participación en el mercado laboral.

Tabla 18.

Gasto promedio mensual en el hogar de las encuestadas

Gastos	Individuos	Porcentaje
Menor a \$450	128	34%
Cercano a \$450	167	44%
Mayor a \$450	83	22%
Total	378	100%

Nota. La tabla ofrece información sobre los gastos promedio mensuales de las mujeres encuestadas en la ciudad de Riobamba. Fuente: Encuesta.

4.2. Estimación del modelo aplicado

Para el cumplimiento del tercer objetivo específico se recurre a la técnica de regresión econométrica. Específicamente, los modelos de respuesta binaria (logit/probit) por la característica de la variable dependiente. Este método permite determinar los factores sociodemográficos que influyen en la probabilidad del desempleo femenino.

Sin embargo, antes de considerar los criterios de ajuste que permitirán elegir el modelo adecuado, se aborda un análisis de correlación debido a la sospecha de un problema de multicolinealidad, que ocurre cuando las variables independientes (predictores) en un modelo de regresión están correlacionadas (Ferrero, 2022), pues los valores de las estimaciones preliminares variaron al incluir y quitar otras variables, al igual que la significación estadística (*p – valor*). Véase en Anexos.

Por lo tanto, siguiendo la recomendación del mismo Ferrero (2022) la multicolinealidad, o correlaciones altas entre las variables independientes, puede detectarse a veces observando la matriz de correlación, donde para corregir la multicolinealidad de los datos es necesario detectar variables independientes altamente correlacionadas entre sí, y eliminar alguna de esas variables.

En la Tabla 19, se presenta una matriz de correlación entre las variables utilizadas en la estimación. Se destaca una notable correlación lineal entre el nivel de instrucción (educ) y el uso de tecnología (tecno). En este contexto, se ha decidido excluir la variable relacionada con la utilización de tecnología. Esta elección se fundamenta en la premisa de que el progreso tecnológico constante requiere trabajadores más capacitados. En otras palabras, la educación, en su proceso de formación, implica la adquisición de conocimientos en tecnología.

Tabla 19.

Matriz de correlación

	sit_lab	Edad	est_civil	educ	etnia	jefe	exp_lab	tecno	hijos18	hijos5	gasto
sit_lab	1,0000										
Edad	-0,1084	1,0000									
est_civil	0,0386	0,5723	1,0000								
educ	-0,2462	-0,3213	-0,3399	1,0000							
etnia	-0,1209	0,0421	-0,0389	0,2718	1,0000						
jefe	-0,5715	0,1557	0,0824	0,1137	0,1271	1,0000					
exp_lab	0,5190	-0,3611	-0,1744	-0,0433	-0,0460	-0,4166	1,0000				
tecno	0,1618	0,3902	0,2621	-0,6079	-0,2277	-0,0130	-0,0398	1,0000			
hijos18	0,0980	0,1461	0,3323	-0,1283	-0,0046	-0,0676	0,0406	0,0887	1,0000		
hijos5	0,1213	-0,1231	0,1372	0,0078	-0,0598	-0,1014	0,0228	-0,0683	0,5096	1,0000	
gasto	-0,1917	0,2802	0,1984	0,2837	0,2183	0,0547	-0,1848	-0,2285	0,1876	0,0848	1,0000

Nota. La tabla muestra los resultados de la correlación de Spearman entre los diferentes indicadores de la investigación, con el propósito de identificar posibles signos de multicolinealidad. Fuente: Elaboración propia a partir de STATA

Dada la exclusión de la variable mencionada anteriormente, los estadísticos presentados a continuación se derivan de la siguiente especificación econométrica:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 Edad_{1i} + \beta_2 est_civil_{2i} + \beta_3 educ_{3i} + \beta_4 etnia_{4i} + \beta_5 jefe_{5i} + \beta_6 exp_lab_{6i} + \beta_7 hijos18_{7i} + \beta_8 hijos5_{8i} + \beta_9 gasto_{9i} + u_i$$

Donde, Y_i representa la situación laboral de la persona y está modelada en función de diversas variables sociodemográficas, incluyendo la edad, estado civil, nivel de instrucción, etnia, si es jefe de hogar, experiencia laboral, cantidad de hijos menores de 18 años, cantidad de hijos menores de 5 años y el gasto promedio mensual.

Cada coeficiente β captura la relación de una variable específica con la situación laboral, mientras que u_i representa el término de error no observado. Este modelo proporciona un marco para analizar cómo estas variables influyen en la probabilidad de desempleo femenino en la población urbana de la ciudad de Riobamba.

Elección del modelo de respuesta binaria

En la Figura 3 y 4, se exhibe la matriz de confusión de los modelos logit y probit, con estadísticas asociadas a los criterios utilizados para determinar el modelo que mejor se adapta a la estimación. Se presta especial atención a la sensibilidad (Sensitivity), especificidad (Specificity), y la clasificación correcta (Correctly classified). Estos valores derivan de las estimaciones efectuadas mediante los modelos logit y probit, y quedan reflejados en la matriz de confusión.

Figura 3.*Matriz de confusión de los modelos logit*

Classified	True		Total
	D	~D	
+	144	29	173
-	37	168	205
Total	181	197	378

Classified + if predicted Pr(D) >= .5
True D defined as sit_lab != 0

Sensitivity	Pr(+ D)	79.56%
Specificity	Pr(- ~D)	85.28%
Positive predictive value	Pr(D +)	83.24%
Negative predictive value	Pr(~D -)	81.95%

False + rate for true ~D	Pr(+ ~D)	14.72%
False - rate for true D	Pr(- D)	20.44%
False + rate for classified +	Pr(~D +)	16.76%
False - rate for classified -	Pr(D -)	18.05%

Correctly classified		82.54%
----------------------	--	--------

Nota. La figura presenta varias estadísticas resumidas de los modelos logit, incluida la tabla de clasificación. Los estadísticos se utilizan para seleccionar el modelo más apropiado (consulte los anexos para más detalles). Fuente: Obtenido de STATA 15

En este análisis de la clasificación del modelo logit, se presenta una matriz de confusión que muestra la comparación entre las predicciones del modelo y los valores reales en relación con las categorías de desempleo (D) y empleo (~D). A continuación, se presenta una interpretación detallada:

- Verdaderos positivos (D): El modelo clasificó correctamente 144 casos como desempleo (D).
- Falsos negativos (~D): Hubo 29 casos que eran desempleo (D) pero fueron clasificados incorrectamente como empleo (~D).
- Falsos positivos (~D): Se identificaron 37 casos como empleo (~D), pero en realidad eran desempleo (D).
- Verdaderos negativos (D): El modelo clasificó correctamente 168 casos como empleo (~D).

Luego, se proporcionan métricas adicionales:

- Sensibilidad (Pr (+|D)): Es la proporción de casos reales de desempleo (D) que el modelo identificó correctamente. En este caso, la sensibilidad es del 79.56%, lo que indica que el modelo tiene una buena capacidad para detectar casos de desempleo.
- Especificidad (Pr (-|~D)): Representa la proporción de casos reales de empleo (~D) que el modelo clasificó correctamente. Aquí, la especificidad es del 85.28%, lo que indica que el modelo tiene una buena capacidad para identificar casos de empleo.
- Correctamente clasificados: Es el porcentaje total de casos que el modelo clasificó correctamente, ya sea como desempleo o empleo. En este caso, la tasa de clasificación correcta es del 82.54%.

Asimismo, en el análisis del modelo Probit, la matriz de confusión proporciona información sobre la clasificación del modelo en comparación con los valores reales.

Figura 4.

Matriz de confusión de los modelos probit

Classified	True		Total
	D	~D	
+	145	28	173
-	36	169	205
Total	181	197	378

Classified + if predicted Pr(D) >= .5			
True D defined as sit_lab != 0			
Sensitivity	Pr (+ D)		80.11%
Specificity	Pr (- ~D)		85.79%
Positive predictive value	Pr (D +)		83.82%
Negative predictive value	Pr (~D -)		82.44%
False + rate for true ~D	Pr (+ ~D)		14.21%
False - rate for true D	Pr (- D)		19.89%
False + rate for classified +	Pr (~D +)		16.18%
False - rate for classified -	Pr (D -)		17.56%
Correctly classified			83.07%

Nota. La figura presenta varias estadísticas resumidas del modelo probit, incluida la tabla de clasificación. Los estadísticos se utilizan para seleccionar el modelo más apropiado. Fuente: Obtenido de STATA 15

- Verdaderos positivos (D): El modelo Probit clasificó correctamente 145 casos como desempleo (D).
- Falsos negativos (~D): Hubo 28 casos que eran desempleo (D) pero fueron clasificados incorrectamente como empleo (~D).

- Falsos positivos ($\sim D$): Se identificaron 36 casos como empleo ($\sim D$), pero en realidad eran desempleo (D).
- Verdaderos negativos (D): El modelo clasificó correctamente 169 casos como empleo ($\sim D$).

Luego, las métricas adicionales son las siguientes:

- Sensibilidad ($\text{Pr}(+|D)$): La proporción de casos reales de desempleo (D) que el modelo identificó correctamente es del 80.11%. Esto indica que el modelo Probit tiene una buena capacidad para detectar casos de desempleo.
- Especificidad ($\text{Pr}(-|\sim D)$): Representa la proporción de casos reales de empleo ($\sim D$) que el modelo clasificó correctamente, con una especificidad del 85.79%. Esto indica que el modelo Probit tiene una buena capacidad para identificar casos de empleo.
- Correctamente clasificados: El porcentaje total de casos que el modelo clasificó correctamente es del 83.07%.

Estos resultados sugieren que el modelo Probit también tiene un rendimiento sólido en términos de clasificación, con una buena capacidad para identificar tanto los casos de desempleo como los de empleo, aunque con unos estadísticos ligeramente superiores al modelo Logit.

Adicionalmente, la curva ROC que se crea mediante la conexión de varios puntos de corte, donde el eje Y representa la sensibilidad y el eje X representa (1-especificidad) de cada uno de estos puntos, que sirve para evaluar y comparar modelos de clasificación binaria (Cerdeira & Cifuentes, 2012).

El área bajo la curva ROC para el modelo Logit es 0.9061, mientras que para el modelo Probit es 0.9056. La proximidad de ambos valores sugiere que ambos modelos exhiben un rendimiento destacado. Estos resultados indican una capacidad significativa para distinguir entre clases, lo cual se refleja en los valores elevados. Estos hallazgos se presentan de manera gráfica en las Figuras 3 y 4 (véase más detalles en anexos).

Figura 5.

Curva ROC logit

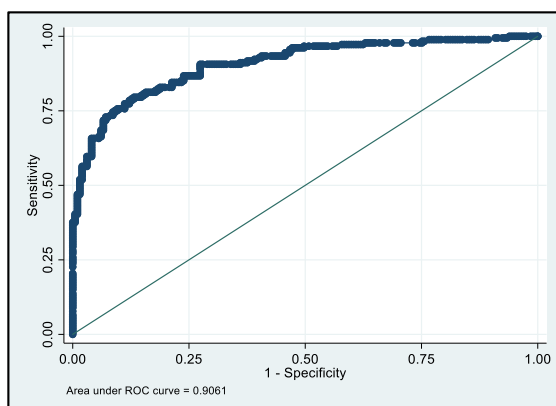
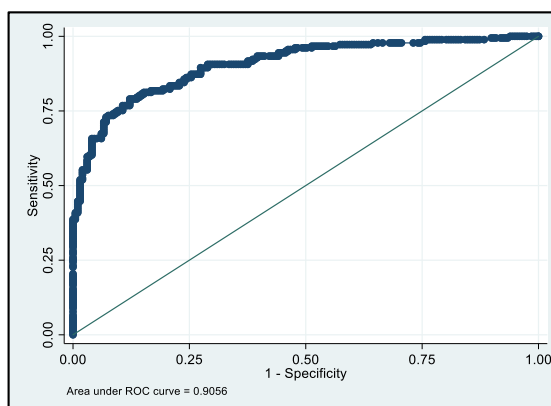


Figura 6.

Curva ROC probit



Nota. La figura ilustra la curva ROC del modelo logit binario. Fuente: Estimación STATA.

Nota. La figura ilustra la curva ROC del modelo probit binario. Fuente: Estimación STATA.

En síntesis, al examinar los estadísticos previamente revisados, se aprecia que tanto el modelo Logit como el modelo Probit exhiben niveles de ajuste y capacidad de clasificación comparables. No obstante, la estimación Probit presenta valores ligeramente superiores en los criterios estadísticos y en las tasas de clasificación correcta. Por consiguiente, a la luz de estos resultados, sería pertinente optar por el modelo Probit como la técnica más apropiada para llevar a cabo el análisis.

Modelo Probit

En la Tabla 20 se exponen los resultados de la estimación probit, detallando los coeficientes estimados y los niveles de significancia individual. En esta sección, se procederá a interpretar cada uno de los coeficientes estimados, así como los *valores p* asociados.

Tabla 20.

Modelo Probit

sit_lab	Coef.	Std. Err.	P>z
Edad	0,0158	0,0110	0,150
est_civil	0,2531	0,0996	0,011**
educ	-0,2742	0,1455	0,059*
etnia	-0,0031	0,2528	0,990
jefe	-1,6264	0,1947	0,000***
exp_lab	2,5260	0,3986	0,000***

hijos18	-0,0646	0,2033	0,751
hijos5	0,3073	0,1776	0,084*
gasto	-0,2905	0,1335	0,030**
_cons	3,1665	0,6627	0,265***

Nota: la tabla muestra los resultados obtenidos de la estimación Probit binomial. Obtenido de STATA 15; ***, **, * denota un nivel de significación del 1%, 5 % y 10 %, respectivamente.

Las variables estadísticamente significativas, considerando un p valor = 0,10, son el estado civil (est_civil), educación (edu), jefe de hogar (jefe), la experiencia laboral (exp_lab), los hijos menores de cinco años (hijos5) y el gasto promedio mensual (gasto). Sin embargo, las variables edad, etnia, los hijos menores de 18 años (hijos18) no muestran una influencia significativa en la probabilidad de desempleo en torno al nivel de significancia. Por lo tanto, la interpretación de las relaciones únicamente se considera las variables individualmente significativas, que se justifican por mostrar un valor de probabilidad menor o igual a 0,10.

- Estado civil: El análisis revela una relación positiva entre el estado civil y la probabilidad de desempleo en mujeres. Esto implica que las mujeres casadas o con pareja tienen una probabilidad mayor de estar desempleadas en comparación con las mujeres solteras o sin pareja.
- Educación: el coeficiente negativo indica que un mayor nivel de educación puede reducir la probabilidad de desempleo femenino.
- Jefe: El coeficiente negativo indica que, según el modelo, si una mujer es jefa de hogar, la probabilidad de estar desempleada disminuye.
- Experiencia: La relación positiva señala que la experiencia laboral podría representar un desafío para la población femenina. Esto sugiere que, de acuerdo con el modelo, la ausencia de experiencia laboral se asocia con un aumento en la probabilidad de desempleo para las mujeres.
- Hijos menores de 5 años: Un valor positivo del coeficiente sugiere que tener hijos menores de 5 años puede aumentar ligeramente la probabilidad de desempleo femenino.
- Gasto promedio mensual: Este coeficiente muestra una relación inversa entre las variables, donde un mayor gasto promedio mensual está ligado con una disminución en la probabilidad de estar desempleada.

Efectos marginales

A continuación, se presentan los efectos marginales del modelo Probit binario, los cuales ofrecen detalles sobre cómo un cambio unitario en una variable independiente influye en la probabilidad de que la variable dependiente adopte el valor de 1 (como estar desempleada) en lugar del valor de 0 (como estar empleada). En términos más simples, los efectos marginales nos proporcionan una perspectiva visual de cómo cada variable independiente contribuye al cambio en la probabilidad de que se materialice el resultado de interés.

Tabla 21.

Efectos marginales Probit

variable	dy/dx	Std. Err.	P> z
Edad	0,0062	0,0043	0,150
est_civil	0,0997	0,0393	0,011**
educ	-0,1080	0,0573	0,059*
etnia!	-0,0012	0,0996	0,990
jefe!	-0,5579	0,0514	0,000***
exp_lab!	0,6335	0,0376	0,000***
hijos18!	-0,0254	0,0800	0,750
hijos5	0,1211	0,0702	0,084*
gasto	-0,1145	0,0528	0,030**

Nota. La tabla presenta los resultados referentes a los efectos marginales del modelo Probit binomial. ; ***, **, * denota un nivel de significación del 1%, 5 % y 10 %, respectivamente. (!) dy/dx es para cambio discreto de variable ficticia de 0 a 1. Fuente: Estimación STATA.

- Dada la relación positiva identificada en la variable categórica "estado civil", se puede inferir que, si una mujer transita de ser soltera a estar casada o en unión libre, se incrementa en un 9,97% la probabilidad de encontrarse desempleada en lugar de empleada. Asimismo, si pasa de ser soltera a estar divorciada o viuda, el aumento en la probabilidad de desempleo sería de 9,97% + 9,97% + 9,97%, equivalente a un 29,91%.
- De manera similar, un aumento en un nivel educativo (por ejemplo, de educación básica a educación media/bachillerato) se traduce en una reducción del 10,80% en la probabilidad de estar desempleada en lugar de estar empleada.
- En contraste, cuando la mujer asume el rol de jefa de hogar en lugar de no tener esta responsabilidad, se observa una notable disminución del 55,79% en la probabilidad

de encontrarse desempleada en comparación con estar empleada. Este hallazgo sugiere que la condición de ser jefa de hogar está asociada significativamente con una menor probabilidad de desempleo.

- La experiencia laboral presenta una relación positiva, ya que cuando una mujer no cuenta con experiencia en alguna actividad laboral, la probabilidad de estar desempleada en lugar de estar empleada aumenta significativamente en un 63,35%. Este hallazgo sugiere que la falta de experiencia laboral se asocia con un incremento sustancial en la probabilidad de desempleo femenino.
- Estos resultados evidencian asimismo una asociación positiva entre el desempleo y las mujeres con hijos menores de 5 años. En estos casos particulares, la probabilidad de encontrarse desempleada en lugar de estar empleada registra un aumento del 12,11%. Este hallazgo sugiere que la presencia de hijos menores de 5 años está vinculada a un incremento en la probabilidad de desempleo femenino.
- Finalmente, como era de esperar, se observa que un incremento en el gasto promedio mensual está asociado con una disminución del 11,45% en la probabilidad de estar desempleada en lugar de estar empleada. Este resultado sugiere que un mayor gasto mensual está relacionado con una menor probabilidad de desempleo femenino.

En el próximo apartado, titulado "Discusión de Resultados", se explorarán en mayor profundidad los resultados derivados de la modelación econométrica.

4.3. Discusión de resultados

En el siguiente apartado, se lleva a cabo un análisis detallado de los resultados obtenidos a través del modelo Probit binario, considerando las relaciones identificadas y contextualizando los hallazgos dentro de los marcos teóricos relevantes. Se realiza una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre el desempleo femenino y las variables consideradas en el estudio, con el objetivo de respaldar y contextualizar los resultados obtenidos.

En resumen, este estudio ha empleado un modelo Probit binario para investigar cómo diversos factores sociodemográficos influyen en la probabilidad de desempleo femenino. La revisión teórica respalda la idea de que la mayoría de los resultados derivados del análisis econométrico se alinean con los fundamentos de la Teoría del Capital Humano. Esta perspectiva así como también las teorías de la segregación y discriminación laboral orientan

al análisis de ciertos factores que influyen en la situación laboral de la mujer, así como también da un direccionamiento a un análisis de cómo las organizaciones y el mercado laboral refleja y perpetúan las desigualdades de género.

Al analizar los resultados obtenidos, se destaca que la variable "Estado civil" exhibe un coeficiente positivo significativo. Este resultado indica que las mujeres casadas o en unión libre con cónyuges tienen una probabilidad más alta de estar desempleadas en comparación con las mujeres solteras. Este hallazgo podría vincularse con la segregación ocupacional basada en roles de género tradicionales y la discriminación laboral. En este contexto, se anticipa que las mujeres casadas asuman responsabilidades familiares, limitando su disponibilidad para el empleo. Desde la perspectiva del capital humano, las mujeres solteras podrían haber dedicado más tiempo a la educación y al desarrollo de habilidades, haciéndolas más atractivas para el empleo. Por otro lado, las mujeres casadas podrían haber destinado más tiempo a responsabilidades familiares, lo que podría influir en su participación en la fuerza laboral.

Por lo tanto, las mujeres casadas tienden a permanecer desempleada más tiempo que una mujer soltera por la presencia de un cónyuge que pueda mantener a la familia. Además, esta situación se acentúa cuando hay hijos a cargo (Sy y Evrard, 2020). Además se distingue la concordancia con los estudios de Tubbeh (1994), Viljoen y Dunga (2013), López y Lasso (2015), Abdurahman y Jemal (2022) y en Ecuador Albuja y Enríquez (2018), indicando que la participación de la mujer en la fuerza laboral está determinada por el estado civil.

El hallazgo de un coeficiente negativo para la variable "Educación" implica que, a medida que el nivel educativo de las mujeres aumenta, la probabilidad de estar desempleadas disminuye. Este resultado encuentra respaldo en la teoría del capital humano, la cual sostiene que la educación y las habilidades adquiridas incrementan la empleabilidad y reducen las probabilidades de desempleo (Sollova y Baca, 1999). Las evidencias también afirman que las personas con niveles más bajo de educación están asociadas con trabajos menos calificados y menos permanentes, debido a que los individuos que no han completado sus estudios no poseen las habilidades que requiere el mercado laboral (Siphambe, 2003). De ahí, la importancia de la capacitación laboral, formación técnica y profesional para conseguir empleo (Dagume y Gyekye, 2016). Los estudios que respaldan estos resultados son Lázaro et al. (2000), Viljoen y Dunga (2013), López y Lasso (2015), Márquez (2015), Baussola et

al. (2015) y Abdurahman y Jemal (2022) argumentando que cuanto más educada es una mujer casada, menos probable es que quede desempleada.

El análisis de la variable "Jefe de hogar" muestra un coeficiente negativo altamente significativo. Esto indica que las mujeres que son jefas de hogar tienen una menor probabilidad de estar desempleadas en comparación con aquellas que no lo son. Este resultado puede estar relacionado con la importancia creciente de las mujeres como proveedoras principales de ingresos en los hogares y su mayor motivación para encontrar empleo para asegurar el bienestar de sus familias. El resultado podría estar en sintonía con las teorías Neo-Marxistas, vinculadas a las teorías feministas que reconocen la mitigación del patriarcado (Saltzman, 1997). Según Eisenstein (1979) en este contexto, las mujeres que son jefas de hogar podrían experimentar una mayor autonomía y participación en la fuerza laboral, lo que se traduce en una menor probabilidad de desempleo. Así también los mencionan Márquez (2015), López y Lasso (2015) y Montaña (2020) en sus respectivos estudios.

El resultado de la variable "Experiencia laboral", donde un coeficiente positivo y altamente significativo sugiere que cuando las mujeres no presentan experiencia laboral, la probabilidad de desempleo aumenta, se puede asociar con la Teoría del Capital Humano. Esta teoría sostiene que la inversión en educación y experiencia laboral contribuye al desarrollo de habilidades y conocimientos que aumentan la productividad y la empleabilidad de un individuo. Generalmente, en el capitalismo moderno la empleabilidad va de la mano con la experiencia, los jóvenes o recién egresados sin experiencia se enfrentarán a un difícil acceso a puestos de trabajo debido a que carecen de experiencia (Dagume y Gyekye, 2016). Por lo tanto, las mujeres con mayor experiencia laboral pueden poseer habilidades específicas y conocimientos que las vuelven más atractivas para los empleadores, reduciendo así su riesgo de desempleo.

En relación a la variable "Hijos menores de 5 años", el coeficiente positivo indica que las mujeres con hijos menores de 5 años tienen una tendencia ligeramente mayor a estar desempleadas. Este hallazgo puede estar relacionada con la teoría de segregación ocupacional y la discriminación de género en el mercado laboral, donde las responsabilidades familiares pueden afectar las oportunidades de empleo para las madres. Por lo tanto, podrían enfrentar barreras adicionales en la búsqueda de empleo si trabajan en sectores donde la flexibilidad laboral es limitada, donde son percibidas como menos

disponibles o comprometidas con el trabajo, especialmente durante los años de cuidado de los hijos (Yunisvita et al., 2021). En este aspecto, los trabajos de López y Lasso (2015) y Montaña (2020) determinan que las mujeres hijos menores presentan mayores posibilidades de desempleo.

Por último, la variable "Gasto promedio mensual" muestra un coeficiente negativo lo que sugiere que a medida que el gasto promedio mensual aumenta, la probabilidad de estar desempleada disminuye. Este resultado puede estar vinculado con la teoría de capital humano haciendo referencia a la capacidad financiera de las mujeres para invertir en la búsqueda de empleo, como inversiones en educación, formación y desarrollo profesional, lo que aumentaría la productividad y la empleabilidad de la persona.

En resumen, los resultados del modelo Probit binario revelan, desde una perspectiva teórica y científica, cómo los factores sociodemográficos influyen en la probabilidad de desempleo femenino. Principalmente la teoría del capital humano, junto con aspectos de segregación y discriminación ocupacional, perspectivas Neo-Marxistas y feministas, emerge como un factor clave para explicar las disparidades en el mercado laboral de las mujeres. Estos hallazgos proporcionan un marco conceptual para entender cómo las desigualdades de género se reflejan y perpetúan, contribuyendo o mitigando la brecha de desempleo.

Por otro lado, es esencial considerar la falta de incidencia significativa de la edad y la etnia en la probabilidad del desempleo femenino. En contraste, diversos estudios como Tubbeh (1994), Viljoen y Dunga (2013), López y Lasso (2015), y Enríquez (2018) han examinado los factores que influyen en el desempleo femenino. Coincidentemente, señalan que la edad es un factor determinante en la situación laboral de la mujer. Asimismo, el estudio de Enríquez (2018) destaca que la etnia sí juega un papel determinante en el desempleo de las mujeres.

Por lo tanto, a pesar de la notoria presencia de mujeres en el rango de edad de 20 a 40 años y la abrumadora mayoría de población mestiza en la muestra, es posible que estas variables no varíen lo suficiente como para mostrar relaciones estadísticas significativas con el desempleo. Además, es crucial considerar la posibilidad de la influencia de otros factores no contemplados en el estudio, los cuales podrían estar ejerciendo una influencia más marcada en la probabilidad de desempleo entre las mujeres.

En el marco de la hipótesis planteada en la investigación, los resultados confirman que ciertos factores sociodemográficos tienen una influencia significativa en la probabilidad del desempleo femenino. Concretamente, el estado civil, la educación, responsabilidad como jefe de hogar, la experiencia laboral, hijos menores de cinco años y el gasto promedio mensual fueron identificados como variables que están estadísticamente asociadas con la probabilidad de estar desempleada en lugar de estar empleada. La evidencia respalda la idea de que existen factores sociodemográficos que desempeñan un papel importante en la probabilidad de desempleo femenino en la población urbana de la ciudad de Riobamba, es decir se acepta hipótesis planteada.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- ✓ La fundamentación teórica y científica ha desempeñado un papel fundamental en la selección de indicadores, estableciendo una base sólida para la realización de este estudio y respaldando la hipótesis planteada. Proporciona un marco teórico coherente para comprender y abordar las disparidades de género en el mercado laboral de Riobamba. La teoría del capital humano ha sido especialmente relevante para comprender cómo ciertos factores influye en la empleabilidad de la mujer. Además, otras teorías como la segregación y discriminación de género, así como las perspectivas neo-marxistas, han aportado visiones complementarias en la explicación de los factores sociodemográficos que influyen en la probabilidad del desempleo femenino.
- ✓ La población femenina en la zona urbana de la ciudad de Riobamba presenta una diversidad significativa en sus determinantes sociodemográficos. En primer lugar, existe una representación significativa de mujeres jóvenes (entre 21 y 40 años) con nivel educativo medio o superior; y, con habilidades digitales. Por otro lado, existe un porcentaje considerable de mujeres que enfrentan el desempleo, a razón, de la falta de oportunidades laborales y otras razones. Por último, las responsabilidades familiares podrían ser un limitante para las mujeres en su búsqueda de empleo, pues el equilibrio entre trabajo y vida personal son factores importantes para la vida laboral y desarrollo profesional.
- ✓ Los resultados derivados del modelo Probit y la consiguiente discusión confirman la influencia significativa de determinados factores sociodemográficos en la probabilidad del desempleo femenino en la población urbana de Riobamba. La teoría del capital humano, así como otras teorías que se complementan destacan como ciertos factores tales como: el estado civil, el nivel educativo, el cuidado de hijos menores, junto con la experiencia laboral y el gasto promedio mensual, desempeñan papeles fundamentales en la determinación de la situación laboral de las mujeres. Por ende, estos hallazgos proporcionan una comprensión más profunda de la dinámica del desempleo en mujeres, subrayando la necesidad de abordar las disparidades y fomentar la equidad de género en el ámbito laboral para lograr una mayor inclusión y equidad en el mercado laboral urbano de Riobamba.

5.2.RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda que investigaciones futuras y análisis relacionados con el desempleo femenino en Riobamba o en entornos similares, prosigan con la inclusión de un enfoque teórico sólido y una exhaustiva revisión de las teorías y postulados científicos pertinentes. Esta metodología permitirá una selección fundamentada de los indicadores y variables más apropiados para el estudio, a la vez que brindará un marco teórico coherente que apoye y sitúe en contexto los resultados obtenidos.
- ✓ Se sugiere que se implementen políticas y programas que aborden la segregación ocupacional y promuevan la igualdad de género en el mercado laboral urbano de Riobamba. Es fundamental desarrollar estrategias para eliminar los estereotipos de género en la asignación de roles laborales y promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todos los sectores.
- ✓ Además, se deben ofrecer programas de capacitación y educación específicos para mujeres, con el objetivo de mejorar su empleabilidad y acceder a puestos de trabajo mejor remunerados. Asimismo, es importante fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar, garantizando que las mujeres no se vean penalizadas por su responsabilidad en el cuidado de la familia. Estas medidas contribuirán a reducir las desigualdades de género en el mercado laboral y a promover un entorno más justo e inclusivo para todas las mujeres de Riobamba.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdurahman, M., & Jemal, F. (2022). Determinants of Women Labor Force Participation: In Case of Boke Tiko Town. *European Journal of Economics*, 2(1), 39-50. doi:10.33422/eje.v2i1.69
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158. doi:10.1177/089124390004002002
- Adamson, M., Kelan, E., Lewis, P., Rumens, N., & Slíwa, M. (2016). The quality of equality: thinking differently about gender inclusion in organizations. *Human Resource Management International Digest*, 24(7), 8-11. doi:10.1108/HRMID-04-2016-0060
- Adewale, A. (2022). Effect of Parental Unemployment on Academic Performance. *International Journal of Sociology and Anthropology Research*, 8(2), 1-6.
- Albuja, W., & Enríquez, M. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 25(78), 13-41. doi:10.29101/CRCS.V0I78.9692
- Alonso, R. (2015). *Classical versus Keynesian theory of unemployment : an approach to the Spanish labor market*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Apacella, Y., & Moran, S. (2019). *Factores socioeconómicos que influyen en el desempleo estructural y friccional en Huancayo Metropolitano: 2019*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Argoti, A. (2011). Algunos elementos sobre la teoría clásica del empleo y la versión keynesiana. *TENDENCIAS Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 12(2), 35-57.
- Armstrong, E. (2020). Marxist and Socialist Feminism. *Study of Women and Gender: Faculty Publications*, 1-24.
- Arrow, K. (193). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2(3), 193-216. doi:10.1016/0047-2727(73)90013-3
- Arteaga, G. (28 de Febrero de 2022). *Qué es la investigación de campo: Definición, métodos, ejemplos y ventajas*. Obtenido de Métodos de investigación: <https://www.testsiteforme.com/investigacion-de-campo/>

- Autor, D., Levy, F., & Murnane, R. (2003). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279–1333. doi:10.1162/003355303322552801
- Avila, B. (23 de Marzo de 2022). *Impacto del Covid en la Economía ecuatoriana*. Obtenido de ECOVIS Ecuador: <https://ecovis.com.ec/impacto-del-covid-en-la-economia-ecuatoriana/>
- Ayalew, W. (2014). Women and Unemployment in Bahir Dar City, Ethiopia: Determinants and Consequences. *American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences (ASRJETS)*, 8(1), 14-41.
- Banco Central del Ecuador. (2022). *Informe de la evolución de la economía ecuatoriana en 2021 y perspectivas 2022*. Subgerencia de Programación y Regulación.
- Banco Central del Ecuador. (30 de Junio de 2023). *La economía ecuatoriana registró un crecimiento interanual de 0,7% en el primer trimestre de 2023*. Obtenido de Cuentas Nacionales del Primer Trimestre 2023: <https://www.bce.fin.ec/boletines-de-prensa-archivo/la-economia-ecuatoriana-registro-un-crecimiento-interanual-de-0-7-en-el-primer-trimestre-de-2023#>:
- Baussola, M. M. (2015). Determinants of the gender unemployment gap in Italy and the United Kingdom: A comparative investigation. *International Labour Review*, 154(4), 537–562. doi:10.1111/j.1564-913X.2015.00028.x
- Becerra, M., Valencia, E., & Revelo, R. (2021). Análisis del desempleo durante la pandemia COVID-19 y el impacto en diferentes sectores económicos del Ecuador. *Digital Publisher*, 6(3), 442-451. doi:10.33386/593dp.2021.3.454
- Becker, G. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, 70((5, Part 2)), 9-49.
- Becker, G. (1964). *Human Capital*. National Bureau of Economic Research.
- Bernal, J., Fuentes, C., Sion, N., & Tapia, E. (2022). Análisis de los principales indicadores del mercado laboral y las ramas de ocupación en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 903-925. doi:10.37811/cl_rcm.v6i5.3151
- Blanco, M. (2013). *Mujer, formación y empleo*. Universidad Complutense de Madrid.

- Blau, F., & Kahn, L. (2000). Gender Differences in Pay. *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 75–99.
- Brunner, K., & Meitzer, A. (1978). *The Theory of Employment and Unemployment*. Konstanz Seminar.
- Buedo, S. (2015). Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: Genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. *Revista de educación social*(21), 64-83.
- Carneiro, P., Dearden, L., & Vignoles, A. (2010). The Economics of Vocational Education and Training. *International Encyclopedia of Education*, 255-261. doi:10.1016/B978-0-08-044894-7.01737-1
- Casas, J., Repullo, R., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, 31(8), 527-538. doi:10.1016/S0212-6567(03)70728-8
- Castillo, C., & García, J. (2020). Desempleo juvenil en Colombia: ¿la educación importa? *Revista Finanzas y Política Económica*, 11(1), 101-127.
- Celina, H., & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580.
- CEPAL. (2014). *Los pueblos indígenas en América Latina: Avances en el último decenio y retos pendientes para la garantía de sus derechos*. Naciones Unidas.
- Cerda, J., & Cifuentes, L. (2012). Uso de curvas ROC en investigación clínica. Aspectos teórico-prácticos. *Revista chilena de infectología*, 29(2), 138-141. doi:10.4067/S0716-10182012000200003
- Chacartegui, C. (2021). Gender Discrimination and Working Time: A Sustainable Approach. En W. Filho, A. Azul, L. Brandli, A. Salvia, & T. Wall, *Gender Equality* (págs. 423-430). University Pompeu Fabra.
- Coelho, A. (2021). Femininity and Gender Equality: History and Social Practices. En W. Filho, A. Azul, L. Brandli, A. Salvia, & T. Wall, *Gender Equality* (págs. 336-344). History Faculty, Federal University of Goiás.
- Coll, F. (01 de Octubre de 2020). *Subempleo*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/subempleo.html>

- Dagume, M., & Gyekye, A. (2016). Determinants of youth unemployment in South Africa: evidence from the Vhembe district of Limpopo province. *Environmental Economics*, 7(4), 59-67. doi:10.21511/ee.07(4).2016.06
- Daniel. (26 de Enero de 2021). *Mujeres que buscan trabajo en Riobamba son discriminadas*. Obtenido de La Prensa Chimborazo: <https://www.laprensa.com.ec/trabajo-mujeres-riobamba/>
- De La Rica, S., & Ugidos, A. (1995). ¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres? *Investigaciones Económicas*, 19(3), 395-414.
- Delmar, R. (2019). What Is Feminism? En A. Herrmann, *Theorizing Feminism* (págs. 1-24). Routledge.
- Diraditsile, K., & Ontetse, A. (2017). Lived Experiences and Consequences of Unemployment on Women: An Empirical Study of Unemployed Young Women in Mahalapye, Botswana. *Journal of International Women's Studies*, 18(4), 131-143.
- Dobash, E., & Dobash, R. (2009). *Violence Against Wives*. Free Press.
- Donnell, C. (1984). Major Theories of the Labour Market and Women's Place Within It. *Journal of Industrial Relations*, 26(2), 147-165. doi:10.1177/002218568402600201
- Eisenstein, Z. (1979). *Capitalist Patriarchy and the Case for Socialist Feminism*. Monthly Review Press.
- England, P. (1982). The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation. *Journal of Human Resources*, 17(3), 358-370.
- Estrella, N. (2023). *Boletín macroeconómico*. Asobanca.
- Ferrero, R. (Enero de 2022). *¿Qué es la multicolinealidad y por qué es un problema?* Obtenido de Maxima formación: <https://www.maximaformacion.es/blog-ciencia-datos/que-es-la-multicolinealidad-y-por-que-es-un-problema/#>:
- Galán, M. A., & Hevia, J. (2018). Desempleo juvenil en España: situación, consecuencias e impacto sobre la vida laboral de los adultos. *Papeles de Economía Española*(156), 62-75.

- Galor, O., & Weil, D. (1996). The Gender Gap, Fertility, and Growth. *The American Economic Review*, 86(3), 374-387.
- Gámez, A., & Angeles, M. (2021). Women's Participation in the Labor Market. En W. Filho, A. Azul, L. Brandli, A. Salvia, & T. Wall, *Gender Equality* (págs. 1237-1248). Department of Economics, Universidad Autónoma de Baja California Sur.
- García, B., Oliveira, O., Roel, G., & Tuñón, E. (1990). Trabajo, poder y sexualidad : una visión crítica. *Estudios Sociológicos De El Colegio De México*, 8(23), 397-414. doi:10.24201/es.1990v8n23.1156
- Gebretsadik, T. (2016). Theories of Unemployment and its application in Ethiopia: A Review. *IJRDO-Journal of Agriculture and Research*, 2(12), 4-23.
- Geraldo, B., Livramento, G., & Salgueirinho, J. (2021). Women's Access to Decent Work. En W. Filho, A. Azul, L. Brandli, A. Salvia, & T. Wall, *Gender Equality* (págs. 1213-1225). Center for Sustainable Development/Research Centre on Energy Efficiency and Sustainability (Greens), University of Southern.
- Goodwin, N., Julie, N., & Ackerman, F. (2006). *Theories of unemployment*. Resources Saylor.
- Gorman, E. (2005). Gender Stereotypes, Same-Gender Preferences, and Organizational Variation in the Hiring of Women: Evidence from Law Firms. *American Sociological Review*, 70(4), 702-728. doi:10.1177/000312240507000408
- Guerra, S. (2018). Perfil del desempleado en el Ecuador. *Gestión Digital*. Obtenido de <https://revistagestion.ec/economia-y-finanzas-analisis/perfil-del-desempleado-en-el-ecuador/>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. doi:10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
- Gujarati, D., & Porter, D. (2010). *Econometría*. McGraw-Hill/Irwin, Inc.
- Guy, O. (15 de Marzo de 2023). *Marxist Feminism Theory*. Obtenido de Simply Sociology: <https://simplysociology.com/marxist-feminism.html>
- Heathfield, S. (11 de Julio de 2020). *What Is Employment?* Obtenido de The balance: <https://www.thebalancemoney.com/what-is-employment-1918114>

- Hernández, J. (2020). Desempleo en México por características sociodemográficas, 2005-2018. *Economíaunam*, 17(50), 166-181.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL.
- Herz, B., & Rens, T. (2016). Structural unemployment. *Economics Working Papers*, 1-44.
- Hirata, H., Laborie, F., Le Doaré, H., & Senotier, D. (2009). *Dicionário crítico do feminismo*. Editora UNESP.
- Hoetker, G. (2007). The use of logit and probit models in strategic management research: Critical issues. *Strategic Management Journal*, 28(4), 331–343. doi:10.1002/smj.582
- INEC. (2019). *Estadísticas*. Obtenido de Ecuador en cifras: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas/>
- INEC. (2021). *Estadísticas laborales*. Obtenido de INEC- ENEMDU : <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-marzo-2022/>
- INEC. (2022). *ENEMDU 2022*. Obtenido de Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos : <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-anual/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2021*. INEC.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU): Indicadores laborales Enero, 2022*. Ecuador: Ecuador en cifras.
- International Labour Office. (2010). *Women in labor markets: Measuring progress and identifying challenges*. International Labour Office, Geneva.
- Jose, A., Philip, M., Prasanna, L., & Manjula, M. (2020). Comparison of Probit and Logistic Regression Models in the Analysis of Dichotomous Outcomes . *Current Research in Biostatistics*, 10(1), 1-19. doi:10.3844/amjbsp.2020.1.19
- Kiester, E. (2021). Gender Discrimination in the Labor Market. En W. Filho, A. Azul, L. Brandli, A. Salvia, & T. Wall, *Gender Equality* (págs. 431-438). Department of Sociology, Albright College.

- Lavrinovicha, I., Lavrinenko, O., & Teivans, J. (2015). Influence of Education on Unemployment Rate and Incomes of Residents. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174(12), 3824-3831. doi:10.1016/j.sbspro.2015.01.1120
- Lázaro, N., Molto, M., & Sánchez, R. (2000). Unemployment Determinants for Women in Spain. *Unemployment Determinants for Women in*, 14(1), 53-77. doi:10.1111/1467-9914.00124
- Lean, L. (2002). *Female labour-force participation*. Naciones Unidas.
- León, G., & Achaval, O. (01 de Mayo de 2022). *La mejora en la inserción laboral de las mujeres es un desafío pendiente*. Obtenido de CIPPEC: <https://www.cippec.org/textual/la-mejora-en-la-insercion-laboral-de-las-mujeres-es-un-desafio-pendiente/>
- León, M., Rivera, Z., Dustet, K., & García, T. (2018). El mercado laboral para el profesional de la información: un acercamiento a partir de la voz de sus actores en Cuba. *Bibliotecas anales de investigación*, 14(1), 11-33.
- Levaggi, V. (09 de Agosto de 2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Obtenido de Organismo Internacional de Trabajo: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Londoño, A., & Mesa, S. (2021). *Cambio climático y su efecto sobre la economía en América Latina, estudio sobre la variable de desempleo*. Universidad Eafit.
- Long, S. (1997). *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables*. SAGE Publications, Inc.
- López, H., & Lasso, F. (2015). *Flujos de trabajadores en el mercado laboral colombiano, determinantes de las diferencias entre hombres y mujeres, y futuro laboral esperado*. Banco Interamerica de Desarrollo.
- Lucy, A. (2009). *Women's labour market participation interacting with macroeconomic growth and family policies*. Université de Pau et des Pays de l'Adour.
- Macías, N., & Cedeño, R. (2014). La inserción de las mujeres en el mercado laboral. *Revista ECA Sinergia*, 5, 1-8.
- Mankiw, G. (2008). *Principios de economía. Cuarta Edición*. España: Paraninfo, S.A.

- Márquez, C. (2015). Determinantes del desempleo en las urbes mexicanas. Continuidades y rupturas en el periodo de crisis. *Papeles de Población*, 21(83), 101-134.
- Massón, A. (18 de Diciembre de 2018). *Aumenta el desempleo en Riobamba*. Obtenido de Los Andes El Periódico Regional: <https://www.diariolosandes.com.ec/aumenta-el-desempleo-en-riobamba/>
- Millán, G., Santos, M., & Pérez, L. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de población*, 21(84), 197-225.
- Mincer, J. (1985). Intercountry Comparisons of Labor Force Trends and of Related Developments: An Overview. *Journal of Labor Economics*, 3((1, Part 2)), S1-S33. doi:10.1086/298074
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 82(2), 76 - 110.
- Misra, J. (2012). Care Work and Women's Employment: A Comparative Perspective. En *Women Who Opt Out: The Debate over Working Mothers and Work-Family* (págs. 137-148). New York University Press.
- Molina, T., & Usui, E. (2022). *Female labor market opportunities and gender gaps in aspirations*. IZA Institute of Labor Economics.
- Montaño, L. (2020). *Análisis de los Determinantes de la Probabilidad de Desempleo Femenino en Cuenca Urbano, 2019*. Universidad del Azuay.
- Morán, J. (2023). ¿De qué hablan cuando hablan de “ideología de género”? La construcción del enemigo total. *Astrolabio nueva época*, 30, 177-203. doi:10.55441/1668.7515.n30.32465
- Mouhammed, A. (2012). Important theories of Unemployment and Public Policies. *Journal of Applied Business and Economics*, 13(2), 156-166.
- Naciones Unidas. (2015). *The World's Women 2015: Trends and Statistics*. Department of Economic and Social Affairs.
- Naranjo, G., & Guevara, D. (2022). *Riobamba Evaluación rápida interagencial*. Grupo de Trabajo para Refugiados Migrantes (GTRM).

- Neumark, D., Polsky, D., & Hansen, D. (2003). Has Job Stability Declined Yet? New Evidence for the 1990's. *Journal of Labor Economics*, 21(1), 1-32. doi:10.3386/w6330
- Núñez, J. (2015). *Desempleo: Estudio longitudinal de sus efectos en el trabajador y la familia*. Universidad de Granada.
- Olmedo, P. (2018). *El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. Friedrich Ebert Stiftung.
- Parker, J. (2010). *Models of unemployment*. Reed College Spring.
- Petrongolo, B., & Azmat, G. (07 de Enero de 2014). *Gender and the labour market: Evidence from experiments*. Obtenido de Centre for Economic Policy Research: <https://cepr.org/voxeu/columns/gender-and-labour-market-evidence-experiments>
- Ramos, V. (2015). *Introducción a la macroeconomía*. Universidad del País Vasco.
- Resico, M. (2010). *Introducción a la Economía Social de Mercado*. Konrad-Adenauer-Stiftung.
- Reskin, B., & Padavic, I. (1994). *Women and Men at Work*. SAGE Publications.
- Ripani, L. (28 de Abril de 2021). *El empleo femenino, al centro de la recuperación económica*. Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/empleo-femenino-al-centro-de-la-recuperacion/>
- Rodríguez, M. (19 de Agosto de 2018). *Acerca de la investigación bibliográfica y documental*. Obtenido de Guía de Tesis: <https://guiadetesis.wordpress.com/2013/08/19/acerca-de-la-investigacion-bibliografica-y-documental/>
- Sahai, G. (2021). Occupational Gender Segregation and Female Labor Force Participation in India. En W. Filho, A. Azul, L. Brandli, A. Salvia, & T. Wall, *Gender Equality* (págs. 943-952). Department of Sociology, University of Cambridge.
- Saltzman, J. (1997). Feminist Theory and Sociology: Underutilized Contributions for Mainstream Theory. *Annual Review of Sociology*, 23(1), 97-120. doi:10.1146/annurev.soc.23.1.97

- Sánchez, P., Uriguen, P., & Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48-55. doi:10.26423/rctu.v8i1.544
- Sarmiento, D. (01 de Marzo de 2023). *¿Existe o no desempleo en Ecuador?* Obtenido de La Prensa Chimborazo: <https://www.laprensa.com.ec/existe-o-no-desempleo-en-ecuador/>
- Sen, G. (1999). *Gendered Labour Markets and Globalisation in Asia*. United Nations Conference on Trade and Development.
- Siphambe, H. (2003). Understanding unemployment Botswana. *The South African Journal of Economics*, 71(3), 480-495.
- Sollova, V., & Baca, N. (1999). Enfoques teórico-metodológicos sobre el trabajo femenino. *Papeles de población*(20), 69-89. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/38519/11202004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Stock, J., & Watson, M. (2012). *Introducción a la Econometría*. Pearson Educación.
- Sumba, R., Saltos, G., Rodríguez, C., & Tumbaco, Z. (2020). El desempleo en el Ecuador: causas y consecuencias Current perspectives of architectural inclusivity in the city of Manta Perspectivas atuais de inclusão arquitetônica na cidade de Manta. *Polo del Conocimiento*, 5(10), 774-797. doi:10.23857/pc.v5i10.1851
- Sy, I., & Evrard, A. (2020). A Gender Analysis of the Determinants of Youth Unemployment in Côte d'Ivoire. *Regional development in Africa*, 1-16. doi: 10.5772/intechopen.85287
- Tattarini, G., & Grotti, R. (2022). Gender roles and selection mechanisms across contexts: a comparative analysis of the relationship between unemployment, self-perceived health and gender. *Sociology of Health & Illness*, 44(3), 533-721. doi:10.1111/1467-9566.13449
- Terzo, G., & Giaconia, C. (2018). The socio-demographic determinants of youth unemployment in Italy: Evidences from national labour survey. *EconWorld2018*, 1-16. doi:10.13140/RG.2.2.26591.92327

- Toledo, N. (2015). *Técnicas de Investigación Cualitativas y Cuantitativas*. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Torres, M. (2020). Determinantes sociodemográficos de la participación femenina en el mercado laboral de Honduras, años 2011 y 2015. *Revista Población y Desarrollo: Argonautas y Caminantes*, 16, 89-98. doi:10.5377/pdac.v16i0.10231
- Tubbeh, T. (1994). The Determinants of Women's Work: A Case Study from Three Urban Low-income Communities in Amman, Jordan. *Dissertations and Theses*(1208). doi:10.15760/etd.1207
- Vaca, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. Naciones Unidas.
- Viljoen, D., & Dunga, S. (2013). Determining the factors that Influence female unemployment in a South African township. *The International Journal of Social Sciences and Humanity Studies (IJSSHS)*, 5(1), 63-72.
- Weeden, K., Newhart, M., & Gelbgiser, D. (2018). *State of the Union 2018: Occupational Segregation*. Stanford Center on Poverty and Inequality.
- Whitehouse, G. (2001). Sex Differences in Pay. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 13941-13946. doi:10.1016/B0-08-043076-7/03992-9
- Wooldridge, J. (2010). *Introducción a la econometría. Un enfoque moderno*. México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Yunisvita, Y., Teguh, M., Chodijah, R., Imelda, I., & Kurniawan, A. (2021). Labor Market Structure in Indonesia: Segregation or Integration of Occupations? *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi dan Pembangunan*, 22(1), 42-53. doi:23917/jep.v22i1.12791
- Zhovnir, N., Halai, V., & Shefer, A. (2016). The problem of unemployment and the ways of its settlement under modern conditions. *Economics and Region*, 61(6), 110-113.
- Zúñiga, M. (2017). *Teorías Económicas*. Universidad Salvadoreña Alberto Masferrer.

7. ANEXOS

Anexo 1. Encuesta



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

Objetivo: Identificar los determinantes socio-demográficos que influyen en la probabilidad del desempleo femenino en la ciudad de Riobamba, zona urbana, año 2023.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas y marque con una X la opción que considere. Esta encuesta es confidencial y únicamente para fines académicos.

1. **Edad** _____

2. **¿Cuál es su estado civil?**

Soltera

Casada o unión libre

Divorciada / viuda

3. **¿Indique cuál es su nivel de instrucción?**

Ninguno

Educación Básica

Educación Media/Bachillerato

Superior

4. **¿Cómo se identifica según su cultura y costumbres?**

Afro ecuatoriana Mestiza

Blanca Montubia

Indígena Otro
(Especifique).....

5. **¿En su hogar, usted es la persona que toma las decisiones respecto a su economía?**

Si No

6. **¿Cuál de las categorías describe mejor su situación laboral actual?**

Empleada

Desempleada

Si su respuesta es “Empleada” pase a la pregunta 8, caso contrario, continúe.

7. **Si en este momento se encuentra desempleada. ¿Cuál es el motivo?**

Falta de Oportunidad Laboral

- Despido o renuncia voluntaria
- Terminación de contrato
- Quiebre o cierre de la empresa
- No tiene necesidad de trabajar
- Otros

8. ¿Tiene experiencia en algún tipo de trabajo u oficio?

- Si No

9. ¿Cuánta experiencia laboral tiene usted?

- Ninguna
- Menos de un año
- 1-5 años
- 6-10 años
- Más de 10 años

10. ¿Tiene conocimiento sobre el uso de tecnología?

- Si No

11. ¿Qué grado de dominio tiene en el uso de tecnología para actividades de su vida personal, laboral u otros?

- Alto Medio Bajo

12. ¿Usted tiene hijos menores de 18 años?

- Si No

13. ¿Cuántos hijos menores a 5 años tiene? _____

14. ¿Cuál es el gasto promedio mensual en su hogar?

- Menor a \$450
- Cercano a \$450
- Mayor a \$450

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN !

Anexo 2. Modelo logit inicial

```
. logit sit_lab Edad est_civil educ etnia jefe exp_lab tecno hijos18 hijos5 gasto

Iteration 0:  log likelihood = -261.67091
Iteration 1:  log likelihood = -146.20488
Iteration 2:  log likelihood = -142.07564
Iteration 3:  log likelihood = -141.87311
Iteration 4:  log likelihood = -141.87233
Iteration 5:  log likelihood = -141.87233

Logistic regression                               Number of obs   =       378
                                                    LR chi2(10)    =       239.60
                                                    Prob > chi2    =       0.0000
Log likelihood = -141.87233                       Pseudo R2      =       0.4578
```

sit_lab	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Edad	.0199781	.0193804	1.03	0.303	-.0180067	.0579629
est_civil	.4951455	.1768399	2.80	0.005	.1485456	.8417453
educ	-.242297	.3032199	-0.80	0.424	-.8365971	.352003
etnia	.0853073	.4423598	0.19	0.847	-.7817019	.9523166
jefe	-2.812998	.3507192	-8.02	0.000	-3.500395	-2.125601
exp_lab	4.518299	.7921333	5.70	0.000	2.965747	6.070852
tecno	.7374591	.5203665	1.42	0.156	-.2824405	1.757359
hijos18	-.1353672	.3557346	-0.38	0.704	-.8325941	.5618598
hijos5	.5313794	.3111694	1.71	0.088	-.0785014	1.14126
gasto	-.4446655	.2408051	-1.85	0.065	-.9166347	.0273038
_cons	.52852	1.091145	0.48	0.628	-1.610085	2.667125

Anexo 3. Modelo probit inicial

```
. probit sit_lab Edad est_civil educ etnia jefe exp_lab tecno hijos18 hijos5 gasto

Iteration 0:  log likelihood = -261.67091
Iteration 1:  log likelihood = -147.12732
Iteration 2:  log likelihood = -141.66479
Iteration 3:  log likelihood = -141.54031
Iteration 4:  log likelihood = -141.54014
Iteration 5:  log likelihood = -141.54014

Probit regression                               Number of obs   =       378
                                                    LR chi2(10)    =       240.26
                                                    Prob > chi2    =       0.0000
Log likelihood = -141.54014                       Pseudo R2      =       0.4591
```

sit_lab	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Edad	.0122794	.0112917	1.09	0.277	-.0098519	.0344107
est_civil	.2673372	.1006313	2.66	0.008	.0701034	.464571
educ	-.1457659	.1708351	-0.85	0.394	-.4805966	.1890647
etnia	.0275452	.2559434	0.11	0.914	-.4740947	.5291851
jefe	-1.65078	.1961256	-8.42	0.000	-2.035179	-1.266381
exp_lab	2.536661	.3994394	6.35	0.000	1.753775	3.319548
tecno	.4409846	.3036937	1.45	0.146	-.1542442	1.036213
hijos18	-.0835877	.2042859	-0.41	0.682	-.4839806	.3168053
hijos5	.3108754	.1783197	1.74	0.081	-.0386248	.6603757
gasto	-.2576927	.1350032	-1.91	0.056	-.5222941	.0069088
_cons	.3550092	.6103515	0.58	0.561	-.8412577	1.551276

Anexo 4. Matriz de correlación de Spearman

```
. spearman sit_lab Edad est_civil educ etnia jefe exp_lab tecno hijos18 hijos5 gasto
(obs=378)
```

	sit_lab	Edad	est_ci-1	educ	etnia	jefe	exp_lab	tecno	hijos18	hijos5
sit_lab	1.0000									
Edad	-0.1084	1.0000								
est_civil	0.0386	0.5723	1.0000							
educ	-0.2462	-0.3213	-0.3399	1.0000						
etnia	-0.1209	0.0421	-0.0389	0.2718	1.0000					
jefe	-0.5715	0.1557	0.0824	0.1137	0.1271	1.0000				
exp_lab	0.5190	-0.3611	-0.1744	-0.0433	-0.0460	-0.4166	1.0000			
tecno	0.1618	0.3902	0.2621	0.6079	-0.2277	-0.0130	-0.0398	1.0000		
hijos18	0.0980	0.1461	0.3323	-0.1283	-0.0046	-0.0676	0.0406	0.0887	1.0000	
hijos5	0.1213	-0.1231	0.1372	0.0078	-0.0598	-0.1014	0.0228	-0.0683	0.5096	1.0000
gasto	-0.1917	0.2802	0.1984	0.2837	0.2183	0.0547	-0.1848	-0.2285	0.1876	0.0848
	gasto									
gasto	1.0000									

Anexo 5. Modelo logit reestructurado

```
. logit sit_lab Edad est_civil educ etnia jefe exp_lab hijos18 hijos5 gasto
```

```
Iteration 0: log likelihood = -261.67091
Iteration 1: log likelihood = -147.27217
Iteration 2: log likelihood = -143.07885
Iteration 3: log likelihood = -142.88651
Iteration 4: log likelihood = -142.88574
Iteration 5: log likelihood = -142.88574
```

```
Logistic regression              Number of obs   =          378
                                LR chi2(9)       =        237.57
                                Prob > chi2        =          0.0000
Log likelihood = -142.88574      Pseudo R2      =          0.4539
```

sit_lab	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
Edad	.0255423	.0188754	1.35	0.176	-.0114528 .0625374
est_civil	.4659697	.1743432	2.67	0.008	.1242632 .8076761
educ	-.4736878	.2568767	-1.84	0.065	-.9771569 .0297813
etnia	.0194196	.4368203	0.04	0.965	-.8367324 .8755716
jefe	-2.768698	.3474109	-7.97	0.000	-3.44961 -2.087785
exp_lab	4.503992	.7926608	5.68	0.000	2.950405 6.057579
hijos18	-.1004902	.3527866	-0.28	0.776	-.7919393 .5909588
hijos5	.5285218	.3110507	1.70	0.089	-.0811263 1.13817
gasto	-.4946529	.2390534	-2.07	0.039	-.963189 -.0261169
_cons	1.069235	1.021904	1.05	0.295	-.9336614 3.07213

Anexo 6. Estadísticos de clasificación modelo logit (correcta clasificación, sensibilidad y especificidad)

```
. estat classification

Logistic model for sit_lab
```

Classified	True		Total
	D	~D	
+	144	29	173
-	37	168	205
Total	181	197	378

```
Classified + if predicted Pr(D) >= .5
True D defined as sit_lab != 0
```

Sensitivity	Pr(+ D)	79.56%
Specificity	Pr(- ~D)	85.28%
Positive predictive value	Pr(D +)	83.24%
Negative predictive value	Pr(~D -)	81.95%
False + rate for true ~D	Pr(+ ~D)	14.72%
False - rate for true D	Pr(- D)	20.44%
False + rate for classified +	Pr(~D +)	16.76%
False - rate for classified -	Pr(D -)	18.05%
Correctly classified		82.54%

Anexo 7. Estadísticos de la Curva LRoc modelo Logit

```
. lroc

Logistic model for sit_lab

number of observations = 378
area under ROC curve = 0.9061
```

Anexo 8. Modelo Probit reestructurado y elegido

```
. probit sit_lab Edad est_civil educ etnia jefe exp_lab hijos18 hijos5 gasto

Iteration 0: log likelihood = -261.67091
Iteration 1: log likelihood = -148.06362
Iteration 2: log likelihood = -142.7254
Iteration 3: log likelihood = -142.60794
Iteration 4: log likelihood = -142.60779
Iteration 5: log likelihood = -142.60779

Probit regression
```

Number of obs	=	378
LR chi2(9)	=	238.13
Prob > chi2	=	0.0000
Pseudo R2	=	0.4550

```
Log likelihood = -142.60779
```

sit_lab	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
Edad	.0157784	.0109693	1.44	0.150	-.0057211 .0372779
est_civil	.2531372	.099565	2.54	0.011	.0579935 .448281
educ	-.2741934	.1454578	-1.89	0.059	-.5592856 .0108987
etnia	-.0030621	.2527846	-0.01	0.990	-.4985108 .4923866
jefe	-1.626372	.1946899	-8.35	0.000	-2.007957 -1.244787
exp_lab	2.525973	.3985927	6.34	0.000	1.744746 3.3072
hijos18	-.0646127	.2032654	-0.32	0.751	-.4630055 .3337801
hijos5	.3072726	.1776373	1.73	0.084	-.04089 .6554353
gasto	-.2904642	.1335445	-2.18	0.030	-.5522067 -.0287218
_cons	.6405674	.5746209	1.11	0.265	-.4856689 1.766804

Anexo 9. Estadísticos de clasificación modelo Probit (correcta clasificación, sensibilidad y especificidad)

```
. estat classification

Probit model for sit_lab
```

Classified	True		Total
	D	~D	
+	145	28	173
-	36	169	205
Total	181	197	378

```
Classified + if predicted Pr(D) >= .5
True D defined as sit_lab != 0
```

Sensitivity	Pr(+ D)	80.11%
Specificity	Pr(- ~D)	85.79%
Positive predictive value	Pr(D +)	83.82%
Negative predictive value	Pr(~D -)	82.44%
False + rate for true ~D	Pr(+ ~D)	14.21%
False - rate for true D	Pr(- D)	19.89%
False + rate for classified +	Pr(~D +)	16.18%
False - rate for classified -	Pr(D -)	17.56%
Correctly classified		83.07%

Anexo 10. Estadísticos de la Curva LRoc modelo Probit

```
. lroc

Probit model for sit_lab

number of observations = 378
area under ROC curve = 0.9056
```

Anexo 11. Efectos marginales modelo Probit

```
. mfx

Marginal effects after probit
y = Pr(sit_lab) (predict)
= .56242835
```

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X
Edad	.0062174	.00432	1.44	0.150	-.002254	.014689		34.672
est_ci-1	.0997481	.0393	2.54	0.011	.022726	.17677		.949735
educ	-.1080453	.0573	-1.89	0.059	-.220357	.004266		2.26984
etnia*	-.0012064	.09958	-0.01	0.990	-.19637	.193957		.846561
jefe*	-.5578695	.05144	-10.84	0.000	-.658696	-.457044		.611111
exp_lab*	.6334629	.03758	16.86	0.000	.559802	.707124		.214286
hijos18*	-.0254486	.08001	-0.32	0.750	-.182261	.131364		.529101
hijos5	.1210801	.07016	1.73	0.084	-.01643	.25859		.314815
gasto	-.1144568	.05279	-2.17	0.030	-.217919	-.010995		.880952

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1