



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CARRERA DE ECONOMÍA

Proyecto de Investigación, previo a la obtención del Título de Economista

Tema:

“El impacto de los factores socio-demográficos de la mujer sobre la posibilidad de participar en el mercado laboral ecuatoriano”

Autora: Apunte Andi, Lisette Kaselyn

Tutora: Econ. Álvarez Jiménez, Elsy Marcela

Ambato – Ecuador

2023

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Econ. Elsy Marcela Álvarez Jiménez, con cédula de ciudadanía No. 1802820454, en mi calidad de Tutora del proyecto de investigación sobre el tema: **“EL IMPACTO DE LOS FACTORES SOCIO-DEMOGRÁFICOS DE LA MUJER SOBRE LA POSIBILIDAD DE PARTICIPAR EN EL MERCADO LABORAL ECUATORIANO”**, desarrollado por Lissette Kaselyn Apunte Andi, de la Carrera de Economía, modalidad presencial, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el reglamento de Graduación de Pregrado, de la Universidad Técnica de Ambato y en el normativo para presentación de Trabajos de Graduación de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por los profesores calificadores designados por el H. Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, marzo 2023

TUTORA



Econ. Elsy Marcela Álvarez Jiménez

C.C. 1802820454

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Lissette Kaselyn Apunte Andi con cédula de ciudadanía No. 2200574669, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el proyecto de investigación, bajo el tema: **“EL IMPACTO DE LOS FACTORES SOCIO-DEMOGRÁFICOS DE LA MUJER SOBRE LA POSIBILIDAD DE PARTICIPAR EN EL MERCADO LABORAL ECUATORIANO”**, así como también los contenidos presentados, ideas, análisis, síntesis de datos, conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este Proyecto de Investigación.

Ambato, marzo 2023

AUTORA



.....
Lissette Kaselyn Apunte Andi

C.C. 2200574669

CESIÓN DE DERECHOS

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este proyecto de investigación, un documento disponible para su lectura, consulta y proceso de investigación.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación, con fines de difusión pública; además apruebo la reproducción de este proyecto de investigación, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial; y se realice respetando mis derechos de autora

Ambato, marzo 2023

AUTORA




.....
Lissette Kaselyn Apunte Andi

C.C. 2200574669

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el proyecto de investigación con el tema: “**EL IMPACTO DE LOS FACTORES SOCIO-DEMOGRÁFICOS DE LA MUJER SOBRE LA POSIBILIDAD DE PARTICIPAR EN EL MERCADO LABORAL ECUATORIANO**”, elaborado por Lissette Kaselyn Apunte Andi, estudiante de la Carrera de Economía, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, marzo 2023



Dra. Mg. Tatiana Valle

PRESIDENTE



Dra. María del Carmen Gómez

MIEMBRO CALIFICADOR



Econ. Rafael Medina

MIEMBRO CALIFICADOR

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado especialmente a mis padres, Edison y Ruth, quienes con su esfuerzo y constancia lograron formarme como una persona de bien, motivándome cada día a crecer y poder cumplir cada meta propuesta. Sin duda, sin ellos nada de esto sería posible.

De igual manera, a mis hermanas Lesly, Skarlett y a mi sobrino Ethan por darme el apoyo emocional que necesitaba día a día.

Finalmente, a Bryan Jiménez, aquel que, con su apoyo, paciencia, amor infinito y sobre todo cada consejo dado, me ayudó a no rendirme en el transcurso de mi carrera y así poder culminar esta gran etapa de mi vida.

Lissette Kaselyn Apunte Andi

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Técnica de Ambato, por darme la oportunidad de formarme como profesional y a cada docente que intervino en el transcurso, sus conocimientos impartidos fueron de gran ayuda para culminar este ciclo.

A mis tíos, Marcos y Sandra, quienes me abrieron las puertas de su hogar sin dudarle y pusieron su granito de arena para lograr mi meta.

A mis queridas amigas, Anita, Evelyn, Gabriela y Andrea, por la amistad tan valiosa que construimos a lo largo de los años, las llevaré siempre en mi corazón.

Finalmente, a las personas que conocí en el proceso, gracias infinitas, cada uno tiene un lugar importante en mi vida.

Lissette Kaselyn Apunte Andi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CARRERA DE ECONOMÍA

TEMA: “EL IMPACTO DE LOS FACTORES SOCIO-DEMOGRÁFICOS DE LA MUJER SOBRE LA POSIBILIDAD DE PARTICIPAR EN EL MERCADO LABORAL ECUATORIANO”

AUTORA: Lissette Kaselyn Apunte Andi

TUTORA: Econ. Elsy Marcela Álvarez Jiménez

FECHA: Marzo 2023

RESUMEN EJECUTIVO

A lo largo de los años, las mujeres han sido obligadas a involucrarse solo en actividades domésticas, ocasionando así desigualdad de género y, por lo tanto, menos posibilidades de mejorar su estilo de vida con un empleo digno. Por ello, la investigación tiene como propósito demostrar el impacto de los factores socio-demográficos de la mujer sobre la posibilidad de participar en el mercado laboral ecuatoriano. Por lo cual, mediante los gráficos de barras se realiza un análisis de los factores socio-demográficos de la mujer, los cuales son: edad, estado civil, nivel de instrucción y área, con la finalidad de conocer la evolución de estos a lo largo del periodo 2018-2021. Posteriormente, con una línea de tendencia se examina la evolución de la tasa de empleo adecuado de la mujer, en el que, la participación del empleo femenino decreció a lo largo del periodo de estudio. Finalmente, se determina la relación de los factores socio-demográficos y el empleo de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano a través de un modelo logit. En el que, los resultados muestran que las variables empleo adecuado y factores socio-demográficos impactan significativamente en la posibilidad de participar en el mercado laboral ecuatoriano.

PALABRAS DESCRIPTORAS: EMPLEO, MUJER, FACTORES, SOCIO-DEMOGRÁFICO, LOGIT

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF ACCOUNTING AND AUDITING
ECONOMICS CAREER

TOPIC: “THE IMPACT OF WOMEN'S SOCIO-DEMOGRAPHIC FACTORS ON THE POSSIBILITY OF PARTICIPATING IN THE ECUADORIAN LABOR MARKET”

AUTHOR: Lisette Kaselyn Apunte Andi

TUTOR: Econ. Elsy Marcela Álvarez Jiménez

DATE: March 2023

ABSTRACT

Over the years, women have been forced to be involved only in domestic activities, thus causing gender inequality and, therefore, less possibilities of improving their lifestyle with a decent job. Therefore, the purpose of this research is to demonstrate the impact of socio-demographic factors of women on the possibility of participating in the Ecuadorian labor market. Therefore, through bar graphs, an analysis of the socio-demographic factors of women is made, which are: age, marital status, education level and area, in order to know the evolution of these over the period 2018-2021. Subsequently, with a trend line, the evolution of the adequate employment rate of women is examined, in which, the participation of female employment decreased throughout the study period. Finally, the relationship between socio-demographic factors and women's employment in the Ecuadorian labor market is determined through a logit model. The results show that the variables adequate employment and socio-demographic factors have a significant impact on the possibility of participating in the Ecuadorian labor market.

KEYWORDS: EMPLOYMENT, WOMAN, FACTORS, SOCIO-DEMOGRAPHIC, LOGIT

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁGINA
PÁGINAS PRELIMINARES	
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN EJECUTIVO.....	viii
ABSTRACT.....	ix
ÍNDICE GENERAL.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiv
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Descripción del problema.....	1
1.2 Justificación.....	2
1.2.1 Justificación teórica.....	2

1.2.2 Justificación metodológica (viabilidad)	3
1.2.3 Justificación práctica	4
1.2.2. Formulación del problema de investigación	5
1.3 Objetivos	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Revisión de literatura	6
2.1.1 Antecedentes investigativos	6
2.1.2 Fundamentos teóricos	10
2.2. Hipótesis (opcional) y/o preguntas de investigación.....	17
CAPÍTULO III	18
METODOLOGÍA	18
3.1 Recolección de la información	18
3.1.1 Población y muestra	18
3.1.2 Fuentes secundarias.....	18
3.1.3 Técnicas e instrumentos para recolectar información.....	19
3.2 Tratamiento de la información	19
3.3 Operacionalización de las variables	23

CAPÍTULO IV	25
RESULTADOS	25
4.1 Resultados y discusión	25
4.2 Verificación de la hipótesis	41
CAPÍTULO V	43
CONCLUSIONES	43
5.1 Conclusiones	43
5.2 Limitaciones del estudio	45
5.3 Futuras temáticas de investigación.....	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46

ÍNDICE DE FIGURAS

CONTENIDO	PÁGINA
Figura 1. Evolución del mercado laboral ecuatoriano en los últimos diez años.....	10
Figura 2. Características del empleo	13
Figura 3. Edad de la mujer del mercado laboral ecuatoriano periodo 2018-2021	26
Figura 4. Estado civil de la mujer del mercado laboral ecuatoriano periodo 2018-2021.....	27
Figura 5. Nivel de instrucción de la mujer del mercado laboral ecuatoriano periodo 2018-2021	27
Figura 6. Área de la mujer del mercado laboral ecuatoriano periodo 2018-2021	28
Figura 7. Tasa de empleo adecuado de la mujer del mercado laboral ecuatoriano periodo 2018-2021	29

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PÁGINA
Tabla 1. Características de personas con empleo asalariado e independiente	11
Tabla 2. Conceptos de los factores socio-demográficos	15
Tabla 3. Descripción de las variables para el modelo econométrico	21
Tabla 4. Variable dependiente: empleo.....	23
Tabla 5. Variable independiente: factores socio-demográficos	23
Tabla 6. Estimaciones de la edad y el empleo adecuado de la mujer en el año 2018...30	
Tabla 7. Estimaciones del estado civil y el empleo adecuado de la mujer en el año 2018.....	31
Tabla 8. Estimaciones del nivel de instrucción y el empleo adecuado de la mujer en el año 2018.....	32
Tabla 9. Estimaciones del área y el empleo adecuado de la mujer en el año 2018... 33	
Tabla 10. Estimaciones de la edad y el empleo adecuado de la mujer en el año 2019	34
Tabla 11. Estimaciones del estado civil y el empleo adecuado de la mujer en el año 2019.....	34
Tabla 12. Estimaciones del nivel de instrucción y el empleo adecuado de la mujer en el año 2019	35
Tabla 13. Estimaciones del área y el empleo adecuado de la mujer en el año 2019	36

Tabla 14. Estimaciones de la edad y el empleo adecuado de la mujer en el año 2021	37
Tabla 15. Estimaciones del estado civil y el empleo adecuado de la mujer en el año 2021.....	38
Tabla 16. Estimaciones del nivel de instrucción y el empleo adecuado de la mujer en el año 2021	39
Tabla 17. Estimaciones del área y el empleo adecuado de la mujer en el año 2021..	40
Tabla 18. Variables explicativas significativas del modelo logit en el periodo 2018-2021.....	41

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción del problema

A lo largo de la historia, la mujer fue formada con la idea que debe estar bajo el sustento del hombre, de tal manera, se involucró solamente a las actividades domésticas sin oportunidades de evolucionar profesionalmente (Macías Zambrano y Cedeño Zambrano, 2014). Para esto, los porcentajes de participación de la mujer en el mercado laboral son diferentes en cada parte del mundo, en el que sigue latente la desigualdad con los hombres en cuanto al acceso a un empleo adecuado (ONU MUJERES, n.d.), ocasionando menos posibilidades de mejorar la calidad de vida de las mujeres con un empleo digno y bien remunerado.

De este modo, la tasa de participación en el mercado laboral a nivel mundial correspondiente a las mujeres es del 50% en comparación con un 80% de los hombres, además, se evidenció que la brecha de género en el mercado laboral es significativa en el Sur de Asia, Medio Oriente y África del Norte (Banco Mundial, 2022). Por esto, la Organización Internacional del Trabajo (2019) considera que la brecha de género surge principalmente de factores como: las normas de la sociedad, la función de cada género y limitaciones económicas que tienen las personas.

En América Latina, en los últimos 30 años la inserción de la mujer en el mercado laboral fue creciente con una tasa del 11%, correspondiente a las mujeres de 15 años en adelante (CEPAL/OIT, 2019). Para esto, existen factores que inciden de manera positiva para que la mujer acceda a un empleo adecuado, como por ejemplo: ampliación de la educación, aplazamiento del matrimonio y limitación de la familia (Espino, 2019). Por otro lado, la crisis que se atravesó por el COVID-19 afectó gravemente en las decisiones de las mujeres para mantenerse en el mercado laboral, en el cual, preferían quedarse en casa y asumir las actividades domésticas que ir a trabajar (Bustelo et al., 2020).

Cabe recalcar, en la última década las mujeres latinoamericanas progresaron en cuanto al nivel de escolaridad, sin embargo, esto no es suficiente para eliminar la

brecha de desigualdad laboral a la que se enfrentan (Albuja-Echeverría y Enríquez-Rodríguez, 2018). Para esto, los países latinoamericanos con mayores problemas de participación laboral femenina son: Chile, Perú y Brasil; en el cual, Chile lidera la lista con un retroceso del 15% del empleo de la mujer (BBC News Mundo, 2021). Por otro lado, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, conocida como CEPAL (2021) afirma que en América Latina existe un 56,9% de mujeres que se encuentran en condiciones laborales precarias y no perciben ingresos razonables a raíz de la pandemia.

Otro caso abordar es el país de Ecuador, en el cual, la economía se vio afectada debido a los cambios en los ciclos económicos y esto originó complicaciones en el mercado laboral (Orellana Bravo et al., 2020). Además, por pertenecer a los países del tercer mundo es considerado machista, debido a que se tiene la ideología que las mujeres no pueden hacer el trabajo de un hombre (Sánchez et al., 2019). Por esta razón, las mujeres aceptan cualquier propuesta de trabajo con salarios inferiores, llevándolas a un retraso en su desarrollo profesional, lo cual, se conoce como discriminación laboral por género (Panchano Zurita y Molina Torres, 2022).

Por otro lado, Ecuador a causa de la pandemia perdió numerosas fuentes de trabajo, lo cual tuvo mayor incidencia en las mujeres, con una pérdida del 20,9% en comparación con los hombres del 12,7% (Esteves, 2020). De igual manera, varias empresas tuvieron que cerrar debido a la crisis que se enfrentaban en los últimos meses del año 2020, para lo cual varios trabajadores fueron destituidos de sus puestos de trabajo (Zavala Mejía et al., 2021). Para esto, Ecuador es considerado como uno de los países con mayor dificultad de erradicar el desempleo, debido a varios factores externos que afectan al país (Sumba-Bustamante et al., 2020).

1.2 Justificación

1.2.1 Justificación teórica

A raíz que la población incrementa, las necesidades básicas del ser humano igual, por lo tanto, nace la obligación de buscar empleo con el fin de solventar sus necesidades (Sánchez et al., 2021). Debido a esto, surge la problemática sobre las desigualdades entre el hombre y la mujer, donde, la mujer está expuesta a no recibir un salario

digno y de tal manera la brecha salarial aumenta (Jiménez Vargas, 2017). Por otro lado, existe el término techo de cristal, lo cual se define como barreras imaginarias que aplazan el desarrollo de la mujer en el campo laboral, debido a factores culturales, estereotipos, entre otros (Avolio Alecchi y Di Laura Mendoza, 2017).

Por esta razón, en Ecuador existe el claro ejemplo acerca de las desigualdades de oportunidades, lo cual se evidenció que 2 de cada 10 mujeres tuvieron acceso a un empleo adecuado, por lo cual la brecha de género sigue latente en la actualidad (Cámara de Industrias y Producción, 2021). Por otro lado, existen varios factores que inciden al momento de encontrar empleo, los más significativos son: los salarios bajos, la falta de capacitación, la experiencia laboral y las políticas públicas que se apliquen, esto ocasiona un alto grado de desempleo por exigencias del contratante (Soto Montenegro, 2015).

De tal manera, lo expuesto anteriormente se complementa con la teoría del gusto por la discriminación abordada por Gary Becker, en el cual afirma que las mujeres a lo largo del tiempo sufren discriminación de género (Del Cerro Calderón, 2016). Es decir, que, en la mayoría de los casos prefieren contratar a hombres o si deciden contratar a mujeres, estas reciben salarios inferiores en comparación con el género opuesto (Rodríguez-Pérez & Castro-Lugo, 2014).

1.2.2 Justificación metodológica (viabilidad)

Para la presente investigación, los datos se obtuvieron de la página oficial de Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Esta institución aporta con indicadores acerca de los niveles de vida y el bienestar de la población, mediante la aplicación de encuestas a nivel nacional (INEC, 2013). Para lo cual, mediante la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, conocida como ENEMDU, se logró recolectar información relevante para el estudio. Por lo tanto, de acuerdo con las bases de datos descargadas, se obtuvo información de la tasa de empleo adecuado de la mujer y, de igual manera, de los factores socio-demográficos de la mujer como la edad, estado civil, nivel de instrucción y área.

Con esto, la población que se estudió fue Ecuador haciendo referencia solo a las mujeres pertenecientes a la Población Económicamente Activa (PEA), con una

muestra de los datos obtenidos de la encuesta ENEMDU, en el cual, se demostró la participación de la mujer en el empleo ecuatoriano y cómo los factores mencionados impactan para obtener acceso a un empleo adecuado.

Para esto, se analizó los factores socio-demográficos de la mujer que construyen al mercado laboral ecuatoriano con un enfoque descriptivo, en el cual, intervinieron los gráficos de barras que sirvieron de ayuda para representar los porcentajes de cada factor que interviene. De igual manera, se continuó con un enfoque descriptivo para examinar la tasa de empleo adecuado de la mujer en el mercado laboral, lo cual se aplicó una línea de tendencia que sirvió para conocer la evolución de este indicador a lo largo del periodo de estudio. Por último, se realizó un modelo econométrico de regresión logística (modelo logit) con un enfoque explicativo que nos ayudó a determinar la relación que existe entre los factores socio-demográficos y el empleo de la mujer dentro del mercado laboral ecuatoriano.

1.2.3 Justificación práctica

El aporte al entorno social de la investigación radica en informar como la brecha de género en el mercado laboral sigue presente en la actualidad, a pesar de la aplicación de políticas que beneficien a la mujer. De igual manera, es importante y necesario comunicar a la sociedad el avance o retroceso que haya tenido la mujer en el mercado laboral a lo largo del tiempo, para así, concientizar y tratar de reducir la discriminación que sufre la mujer en los diferentes ámbitos en los que se involucre.

Con lo cual mediante la investigación, se comprobó que los hombres son más probables de participar en el mercado laboral, esto se debe, a que las mujeres tienen mayores limitaciones en cuanto a lo económico y tiempo (López Rodríguez y Orozco Corona, 2019). Por otro lado, si las mujeres logran obtener un empleo, sus remuneraciones llegan a ser bajas y, por ende, sufren de discriminación o explotación laboral, por eso, a pesar de que las mujeres se preparen a nivel educativo, logren tener experiencia y trayectoria laboral, sigue marcado los obstáculos a los que se enfrentan (Espino, 2019).

Finalmente, la importancia de los conocimientos adquiridos que se obtuvieron a lo largo de todo el proceso académico fueron las bases necesarias para el cumplimiento

de la investigación, debido a que, mediante la aplicación de diferentes herramientas se contó con la capacidad suficiente de explicar la realidad del entorno estudiado y, por lo tanto, poseer argumentos válidos para la sociedad.

1.2.2. Formulación del problema de investigación

¿Cómo impactan los factores socio-demográficos de la mujer sobre la posibilidad de participar en el mercado laboral ecuatoriano?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Demostrar el impacto de los factores socio-demográficos de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano en el periodo 2018-2021

1.3.2 Objetivos específicos

- Analizar los factores socio-demográficos de la mujer que construyen al mercado laboral ecuatoriano para el conocimiento de su evolución
- Examinar el indicador del empleo de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano para el conocimiento de su evolución
- Determinar la relación que existe de los factores socio-demográficos y el empleo de la mujer dentro del mercado laboral ecuatoriano

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Revisión de literatura

2.1.1 Antecedentes investigativos

Como es de conocimiento general, la brecha entre el género masculino y femenino en la participación en el mercado laboral ha disminuido a nivel mundial, sin embargo, aún existen diferencias relevantes entre estos géneros (Avolio Alecchi y Di Laura Mendoza, 2017). Como resultado, se tomó referencias de investigaciones que aborden el tema a tratar; por ejemplo, el estudio realizado por Sánchez Cañizares et al. (2007) acerca de la perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral, se plantearon dos objetivos centrales: el primero analizar las diferencias entre las personas trabajadoras de distinto género y el segundo investigar las posibles diferencias existentes en la influencia que ciertas variables socio-demográficas pueden tener sobre el nivel de satisfacción dependiendo del género. Así que, como resultado, obtuvieron que si existe relación de satisfacción laboral según el género debido a variables que influyen como: el tipo de cargo, el estado civil o el nivel de instrucción.

Asimismo, la investigación abordada por Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo (2014) sobre la discriminación salarial que tiene la mujer en México, con el fin de analizar las remuneraciones salariales de cada sexo y conocer si existe diferencias marcadas, con esto, determinar el porcentaje de desigualdad salarial con la que cuenta cada sexo. Para esto, aplicaron la técnica de Oaxaca-Blinder con lo que concluyeron que, si existen diferencias salariales, con un 20% beneficiando a los hombres y lo restante pertenece negativamente a las mujeres, debido a factores que intervienen como los niveles educativos y edad.

En España, Legazpe (2015) analizó qué determinantes intervienen en las decisiones laborales, de convivencia y maternidad de las mujeres, mediante la aplicación de un modelo Probit trivariante, en el cual se tuvo como resultado que el nivel de instrucción afecta directamente en las decisiones de las mujeres, debido a que

prefieren educarse más para involucrarse en el ámbito laboral, esto ocasiona retardar las decisiones de vivir en pareja y ser madres. Por lo tanto, estas decisiones tienen un impacto significativo, en el cual las mujeres tienden a sacrificar la formación de una familia a cambio de incurrir en el mercado laboral y ascender profesionalmente.

Por otro lado, en el estudio realizado por Millán-Vázquez et al. (2015) sobre el análisis del mercado laboral, establecieron un diagnóstico de la situación laboral femenina española, en el cual como resultado obtuvieron que el desempleo femenino en España sigue latente, liderando la lista en la Unión Europea. De igual manera, Varela Llamas y Nava Rubio (2015) en su artículo acerca de los determinantes en la búsqueda de empleo, aseguran que variables como: el sexo, edad y nivel de instrucción son importantes e influyen al momento de buscar empleo y la obtención del mismo.

En Colombia, el estudio de Agudelo Torres et al. (2017) analizan las diferencias de sexo al momento de buscar empleo, en el cual, mediante un modelo Logit binario, concluyeron que los hombres y mujeres aplican diferentes métodos o formas para conseguir empleo, donde afirman que las mujeres tienen menor participación en el mercado laboral debido a la forma en que buscan empleo y no particularmente por ser discriminadas.

Otro estudio realizado por Valenciano et al. (2017) en el que analizan la vulnerabilidad a la que se enfrentan las mujeres rurales latinoamericanas en el espacio laboral y según eso establecer posibles políticas públicas que ayuden a la situación actual. Para lo cual, concluyeron que en Latinoamérica existe más de la mitad de mujeres rurales y, por lo tanto, es el grupo social más vulnerable en el mercado laboral. Sin embargo, tras varios años de reformas y aplicaciones de políticas públicas para reducir la desigualdad de género, sigue latente la diferencia. Para esto, las mujeres rurales deben tener motivación y mejoras en las condiciones laborales para que puedan salir de su vulnerabilidad en el ámbito laboral y social.

De la misma manera, en el estudio de López-Martínez y Molina-Vargas (2019) en el que analizan las condiciones laborales de la mujer en el ámbito agropecuario en México, concluyeron que las mujeres obtienen bajas remuneraciones en los estados

del centro sur, suroeste y sureste. Por otro lado, gracias a la ampliación de los estudios educativos de las mujeres en educación media y superior se han incorporado sucesivamente en el mercado laboral del sector estudiado, sin embargo, esto no repercute directamente en sus ingresos. Finalmente, en cuanto a las condiciones laborales que tienen las mujeres, en ciertos estados de México son demasiado bajos, con índices inferiores a los requeridos, aunque en el resto de los estados no cambian significativamente los resultados.

De acuerdo con la investigación realizada por Ojeda López et al. (2019) analizan la participación de la mujer en la economía del Estado de Yucatán, ya sea destacándose en el ámbito laboral o como emprendedora. Para lo cual, mediante datos obtenidos de censos pudieron concluir que las mujeres con mayor empleo se encuentran en las empresas pequeñas, por otro lado, la mayor participación de las mujeres es en el sector terciario, el cual corresponde a ocupaciones de enfermeras y maestras. De igual forma, las actividades que corresponden al hogar siguen catalogándose únicamente para las mujeres, lo que provoca menor participación en actividades económicas y con esto, sigue marcada la inequidad que existe entre el hombre y la mujer.

En Argentina, el estudio realizado por Ascencio et al. (2019) acerca de las desigualdades de género en el mercado laboral, en el cual aseguran que las mujeres se encuentran en desventaja para involucrarse en el ámbito profesional, esto se debe a que la mayor parte de su tiempo se dedican a las actividades domésticas no remuneradas y de igual manera se les otorga profesiones especialmente de cuidado, debido a que la mentalidad de la sociedad encamina a que solo mujeres deben dedicarse a esa profesión. Sin embargo, a pesar del esfuerzo de las mujeres en insertarse laboralmente, su realidad es la misma, debido a que el género femenino cuenta con la mayor tasa de desempleo en el país estudiado.

Por otro lado, los derechos de las mujeres como derechos humanos universales se enfrentan a los diferentes ideales de cada cultura y con esto hacen un llamado de justicia y ética a nivel mundial (Strzelecka, 2020). Por lo cual se tomó como referencia a la investigación realizada por Karimi Moghari et al. (2020) que estudian la situación de la mujer en el ámbito laboral en países islámicos y no islámicos, con

el enfoque de analizar si la participación de la mujer laboralmente en los países musulmanes influyen por la religión. Con lo que concluyeron que no específicamente las mujeres tienen baja participación laboral debido al islam, sino que es a causa de la estructura económica que manejan los países musulmanes.

De la misma manera, en el estudio de Mora Bernal et al. (2021) analizaron la existencia de las brechas de salarios, empleo, desempleo y ocio, junto con los retos que enfrenta el mercado laboral en el que se debe disminuir las brechas latentes entre los hombres y mujeres. Para lo cual, mediante la ayuda de datos extraídos del INEC pudieron concluir que durante la pandemia las mujeres se vieron más afectadas y limitadas para acceder a un empleo digno. Con esto, las diferencias marcadas entre géneros solo se reducirán con la aplicación de políticas públicas encaminadas a la igualdad en educación, lo cual está relacionada con los salarios. Por esta razón, la educación junto con la formación profesional garantiza las mismas oportunidades de trabajo para hombres y mujeres.

Del mismo modo, la investigación realizada por Torres García et al. (2021) en el que examinaron los distintos factores que intervienen en la participación laboral de la mujer en México; mediante la aplicación del modelo Logit con el objetivo de analizar la posibilidad que tiene la mujer de participar en el mercado laboral y por todo lado, utilizaron el índice de Gini para conocer si la desigualdad salarial de la mujer está relacionada con el nivel de instrucción que tengan. Como resultado tuvieron que la mujer mexicana al contar con una educación media impacta a la desigualdad salarial que existe en las mujeres.

Cabe resaltar que el rol de la mujer a lo largo de la historia ha cambiado positivamente, debido a que en la actualidad las mujeres cuentan con mayor libertad en cuestiones de estudios, accesibilidad de empleo, entre otros (Saldívar Garduño et al., 2015). Por esta razón, en el estudio de Madero Zambrano et al. (2021) hablan acerca de cómo la mujer se ha involucrado simultáneamente en roles académicos, maternidad y trabajo, por lo cual, la investigación tiene el fin de identificar la perspectiva de las mujeres ante los diferentes roles y su impacto en la sociedad. Por lo cual llegaron a la conclusión de que las mujeres se sienten empoderadas y útiles al

momento de involucrarse en varias actividades simultáneamente y con esto, se incentivan a superarse tanto en lo personal como en lo profesional.

2.1.2 Fundamentos teóricos

Mercado laboral

Se entiende mercado laboral a todo aquello en los que intervengan la oferta y la demanda, es decir, la oferta son aquellas personas que quieren y están dispuestas a trabajar y la demanda son aquellas empresas que necesitan contratar a personas que cumplan con los objetivos planteados (Jiménez, 2015).

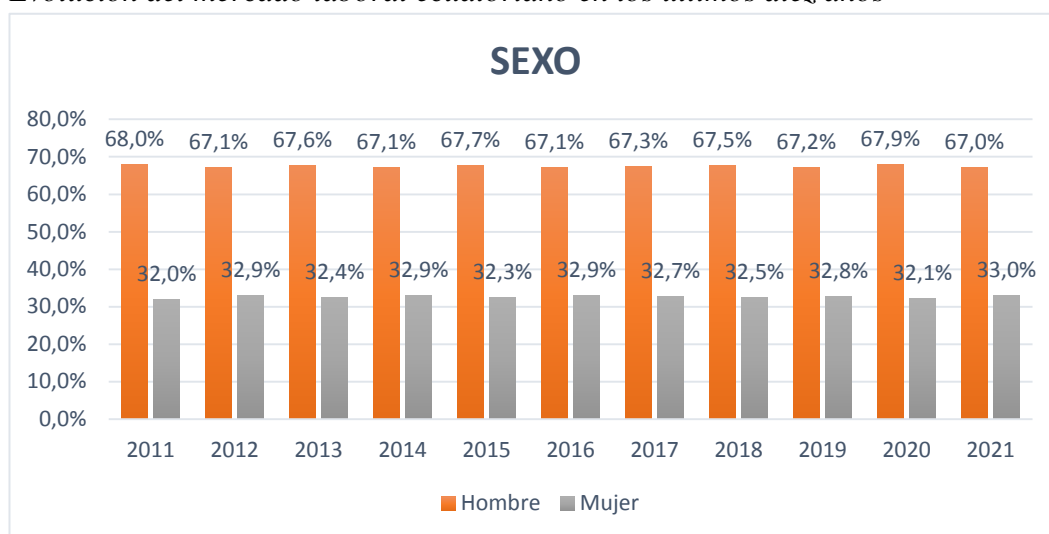
Evolución del mercado laboral ecuatoriano

Tradicionalmente, el mercado laboral ha sido un espacio en el cual los hombres por muchos años han tenido mayores beneficios, debido a que, tienen más facilidad de participar en este, ocasionando discriminación hacia las mujeres. Sin embargo, en los últimos 100 años las mujeres han evolucionado en el ámbito educativo y con esto, la participación en el mercado laboral incrementó, esto no quiere decir que las actividades domésticas se redujeron, por lo contrario, se mantienen en la misma proporción, sin ningún cambio (Tenjo Galarza y Arango Silva, 2022).

Con lo expuesto anteriormente, se puede observar en la figura 1 la evolución del mercado laboral ecuatoriano en los últimos diez años con respecto al género. Dado de esta manera, se muestra que los hombres obtienen el doble de participación en el mercado laboral en comparación con las mujeres, por lo tanto, las brechas de género siguen latentes en los últimos años. De igual manera, la mujer se encuentra restringida en un campo laboral donde aparecen dificultades que deben enfrentarse, como elegir entre la familia y el trabajo (García & Cortez, 2012). No obstante, a pesar de la diferencia abismal que existe en participación, las mujeres lograron un avance digno de admirar, acabando con prejuicios a las que estaban sometidas.

Figura 1.

Evolución del mercado laboral ecuatoriano en los últimos diez años



Nota. Elaboración propia

Empleo

Para las personas empleo y trabajo es lo mismo, sin embargo, existe una gran diferencia entre estos dos términos; la acción de realizar un trabajo no siempre se califica como empleo, dado que este debe cumplir con ser socialmente útil, recibir un salario y garantizar protección social (Fouquet, 1998). Por esta razón, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera empleo a todas aquellas personas que cumplan con una edad determinada que mediante un periodo de tiempo, ya sea un día o una semana, estén en las categorías de: empleo asalariado o empleo independiente (Neffa et al., 2014).

Tabla 1.

Características de personas con empleo asalariado e independiente

Empleo asalariado	Empleo independiente
Trabajan por un sueldo o salario durante un periodo de referencia	Trabajan durante un periodo de referencia para obtener ganancias familiares
Tienen empleo, pero no trabajan durante un periodo de referencia, pero tienen un vínculo formal con este	Dueños de una empresa, pero sin trabajar durante el periodo de referencia

Ausentes de su trabajo por razones justificadas, pero mantienen un vínculo formal con su empleo	Trabajadores familiares no remunerados que trabajan por lo mínimo 15 horas durante el periodo de referencia
Los aprendices que perciban alguna retribución	Ocupados en producción de bienes y servicios económicos, para su consumo o del hogar
Los miembros que forman parte de las fuerzas armadas	Los que trabajan por cuenta propia

Nota. Elaboración propia con información obtenida de Neffa et al. (2014).

Clasificación del empleo

Empleo adecuado

Se entiende por empleo adecuado al cumplimiento correcto de las condiciones laborales para los empleados, esto quiere decir, perciben un salario mínimo, tienen seguridad social, un contrato o nombramiento, cuentan con una jornada laboral óptima, lo cual no supera las 48 horas por semana, adicional si desean trabajar horas suplementarias y la edad del trabajador se encuentra entre los 15 y 64 años. Por lo tanto, existe ausencia de subempleo y desempleo en esta categoría (Larrea & Larrea, 2007).

Empleo inadecuado

Se entiende por empleo inadecuado a las condiciones que no satisfacen las necesidades mínimas de las personas con empleo, es decir, trabajan menos de 40 horas a la semana, lo cual no cumplen con las horas establecidas por ley, están dispuestas o no a trabajar horas adicionales y el más importante es que reciben menos de un salario mínimo (INEC, 2015).

No clasificado

En el empleo no clasificado pertenecen las personas que no cuentan con información completa para establecer un juicio de agrupación, por lo tanto, en esta categoría se

encuentran las personas que no pertenezcan a ningún grupo mencionado anteriormente (Castillo A, 2015).

Indicadores del empleo

Principalmente indicador se define al conjunto de datos o información extraída de un aspecto importante, en el cual se puede determinar el estado actual y los cambios que tendrá un país en un futuro (Pérez, 2021).

Por lo tanto, dentro del mercado laboral intervienen las tasas de empleo: adecuado, inadecuado, no clasificado y de desempleo, el cual sirven de ayuda para conocer la realidad del país (INEC, 2016).

Figura 2.

Características básicas del empleo



Nota. Elaboración propia con información obtenida de Muñoz G (2009).

Segregación ocupacional

En los últimos años, la pérdida de los puestos de trabajo han ocasionado el aumento de las tasas de desempleo en cifras que no se pueden creer (Orteu i Guiu, 2017). Para esto, nació el término de “feminización” el cual trata de puestos de trabajo para cada género y no de la fuerza laboral en sí (Castillo Fernández, 2016). De tal manera, en la última década las mujeres ganaron espacios en el mercado laboral, incursionando en distintas ramas que antes eran exclusivamente para los hombres (González Marin, 1998). Sin embargo, las brechas laborales, ya sea en el sector urbano o rural, el hombre lidera en el acceso al empleo, pero la mujer en el empleo no remunerado resalta y sobrepasa al hombre considerablemente (Olmedo M, 2018).

De esta forma, la segregación ocupacional nace de la desigualdad de género, en el cual existen trabajos únicamente considerados para mujeres, en el cual, lo relacionan

con debilidad y, por otro lado, los hombres se involucran en trabajos reconocidos como masculinos, en el que intervienen la fuerza física (Ibáñez et al., 2017). Por esta razón, la discriminación surge debido a los obstáculos que se presentan para algún género, en el cual limitan la posibilidad de desarrollarse profesionalmente y con esto, se crea un desequilibrio de oportunidades para el acceso a un empleo (López Martínez et al., 2019).

Discriminación

Tras varios años, millones de personas sufren discriminación en el ámbito laboral, en el cual los derechos humanos son alterados negativamente y esto, repercute económica y socialmente; como consecuencia, las desigualdades sociales siguen latentes (OIT, n.d.). Por lo tanto, la discriminación es considerada como una conducta de desprecio que tienen ciertas personas sobre una o un grupo de personas referente a un prejuicio negativo en el que buscan alterar sus derechos (Rodríguez Zepeda, 2005).

Estereotipos y prejuicios de género

De acuerdo con la Real Academia Española (2022) estereotipos se refiere a una imagen o idea que es aceptada usualmente por un grupo de personas o por la sociedad con carácter inalterable.

En cambio, los prejuicios de género son juicios de valor u opiniones que se dan antes de conocer a una persona específicamente perteneciente a algún género en particular, sin embargo, como consecuencia se recae en la inmersión de la discriminación (Cuadrado Zurinaga, 2013).

Por esta razón, la UNESCO (2022) se comprometió a erradicar todo tipo de estereotipos y prejuicios de género, por la razón de que las personas desde niños se crían con la idea de que ciertos juguetes, la manera de vestirse y hasta las asignaturas que estudian están arraigados con el género. Por lo tanto, erradicar estos ideales es complicado, pero poco a poco con programas de inclusión que se implementaron, lo están cumpliendo; y así, eliminar las barreras de discriminación que aún existen.

Factores socio-demográficos

Principalmente, se definirá por separado los factores socio demográficos para entender mejor su concepto en conjunto. Por esta razón, de acuerdo con la Real Academia Española (2022) se entiende a un factor como un elemento o causa que se involucran con otros. Por otro lado, social se refiere a algo perteneciente o únicamente de la sociedad, ya sean externalidades o influencias del entorno en que se encuentran. Finalmente, por demográfico se entiende al estudio estadístico de un grupo de personas, concerniente a un determinado momento.

Entonces, por factores socio-demográficos se refiere a un conjunto de elementos o características esenciales de una sociedad que determinan la situación actual de un grupo de personas, estos factores se pueden encontrar mediante la realización de encuestas, censos o cifras de páginas estatales u oficiales. Entre los factores que mayor relevancia tienen dentro del mercado laboral son: la edad, ocupación, sexo, estado civil, nivel de instrucción, etnia, área, entre otros (Rodríguez Oreggia, 2002).

Tabla 2.

Conceptos de los factores socio-demográficos

Factores socio-demográficos	Concepto
Edad	Tiempo en el que ha existido una persona
Ocupación	Trabajo en el cual se emplea un tiempo determinado en una cosa
Sexo	Condición de natalidad al que pertenece una persona ya sea, femenino o masculino
Estado civil	Condición que tiene una persona en el cual consta en el registro civil y limita el ámbito individual de poder. De igual manera se refiere a la responsabilidad que el derecho reconoce
Nivel de instrucción	Se refiere a la acción de enseñanza y doctrina que se les da a las personas

Etnia	Conjunto de costumbres, modos de vida que tienen ciertos grupos de personas
Área	Es el espacio de tierra de una determinada superficie

Nota. Elaboración propia con información obtenida de la Real Academia Española (2022).

Teoría del gusto por la discriminación

Para esto, la investigación presente se apoya en la teoría del gusto por la discriminación que fue adoptada por Gary Becker, en el cual afirma que existe un determinado grupo de personas que sufren discriminación en el mercado laboral, ya sean mujeres o personas de color (Del Cerro Calderón, 2016). Por lo que, señala que el empresario al momento de contratar personal posee un “gusto” por discriminar, en el cual, el principal factor se refiere a que no es lo mismo contratar a un hombre que a una mujer. Por tanto, si contratan a mujeres, estas perciben un salario inferior al que normalmente deberían recibir, simplemente por ser mujeres (Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo, 2014).

Teoría del capital humano

Principalmente, en el libro *La Riqueza de las Naciones*, escrito por Smith (1776) se refiere al término del capital humano, en el cual, considera que los individuos adquieren a lo largo de su vida cualificaciones que ayudan para el proceso de crecimiento profesional y desarrollo económico de un país. Por lo que, Smith considera que las personas mejor preparadas deben y tienen el derecho de recibir un salario superior en comparación con las personas menos educadas, por lo tanto, las personas se benefician de la educación para tener ingresos mayores.

Posteriormente, la teoría del capital humano fue adoptada por Theodore Schultz, seguido por Becker y Mincer, quienes mencionan que la educación es una inversión de manera positiva, ya que aseguran que en el futuro habrá ingresos superiores (Quintero Montaña, 2020). Por lo cual, esta teoría vincula el nivel de educación de los individuos y su entorno en el mercado laboral. Donde, afirman que invertir en

educación aumentará su productividad y de tal manera, obtendrán recompensas en su campo profesional. Es decir, habrá un incremento salarial y disminución de desempleo (Chavez, 2008).

Corriente neoclásica

De acuerdo con las teorías del gusto por la discriminación y el capital humano, se direccionan a la corriente neoclásica, debido a que ambas se basan en las capacidades que tienen las personas para poder construir un capital, con base en los conocimientos adquiridos. Para esto, el principal autor fue Alfred Marshall, quien estudia la relación de la demanda con la distribución que tienen los ingresos, es decir, como se complementa el trabajo con el capital (Quintero Montaña, 2020).

Por otro lado, los economistas neoclásicos, manifiestan que el estudio representa una forma de inversión. Esto, beneficia a los individuos a lo largo de su vida, por lo que adquieren conocimientos y, por ende, aumentan su trayectoria laboral. Por lo tanto, el proceso educativo ayuda a generar ingresos a largo plazo, esto se debe a la preparación que vayan generando con el tiempo y esto cause estabilidad en el empleo (Chavez, 2008).

2.2. Hipótesis (opcional) y/o preguntas de investigación

Los factores socio-demográficos de la mujer impactan significativamente en la posibilidad de participar en el mercado laboral ecuatoriano

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Recolección de la información

3.1.1 Población y muestra

Población se refiere a un conjunto de personas u objetos que se desea conocer en la investigación, estos se encuentran definidos, limitados y son accesibles para el investigador (Arias-Gómez et al., 2016). Por esta razón, la población de estudio de la investigación abarcó un total de 26.163.629 mujeres del Ecuador en el periodo 2018-2021. Cabe mencionar, que el año 2020 no interviene en el periodo de estudio, esto debido, a que por razones de la pandemia no se encontraron datos completos de este año. Entonces, al ser la población muy extensa, se recurrió a una muestra, en el cual mediante los datos recopilados de la Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de la página oficial del INEC se obtuvieron los datos de las mujeres pertenecientes a la Población Económicamente Activa (PEA) que cuenten con ciertas características socio-demográficas, que son: edad, estado civil, nivel de instrucción y área. De tal manera, para el año 2018 la muestra de las mujeres fue de 187.308, para el año 2019 fue de 191.233 y para el 2021 fue de 144.273, teniendo un total de 522.814 mujeres. Por lo tanto, se destaca que la encuesta es el recurso más importante que tiene una nación para estudiar la situación del empleo, la caracterización del mercado de trabajo, las fuentes de ingresos y la actividad económica (ENEMDU, 2021).

3.1.2 Fuentes secundarias

En la investigación se manejaron datos recopilados de fuentes secundarias, debido a que se utilizó la información levantada por la página oficial del INEC, específicamente de la encuesta ENEMDU para el respectivo análisis de las variables estudiadas. De la misma manera, se utilizaron artículos y documentos de revistas académicas para hacer un uso correcto de los datos extraídos. Cabe resaltar, que el

tipo de muestreo se refiere a un muestreo probabilístico estratificado, lo cual facilitó la obtención de los datos.

3.1.3 Técnicas e instrumentos para recolectar información

Para la recolección de la información se recurrió a una ficha de observación, es decir, mediante los datos descargados de la encuesta del ENEMDU, se depuró la información necesaria para la investigación y se obtiene una ficha nueva. Los datos que intervienen son: la tasa de empleo adecuado de la mujer y los factores socio-demográficos de la misma, estos son: edad, estado civil, nivel de instrucción y área. De esta manera, la base de datos del INEC fue de gran importancia para la investigación presente.

3.2 Tratamiento de la información

La investigación tuvo como propósito demostrar el impacto de los factores socio-demográficos de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano en el periodo 2018-2021. De tal manera, el estudio constó de tres apartados: dos estudios descriptivos y uno explicativo, los que se detallan a continuación:

Análisis descriptivo

Para dar con el cumplimiento al primer objetivo, se efectuó un estudio con enfoque descriptivo en el cual, se analizó la evolución de los factores socio-demográficos de la mujer, entre ellos: edad, estado civil, nivel de instrucción y área con la ayuda de los gráficos de barra, para representar el porcentaje de cada factor. En el cual, se recolectó la información necesaria de la encuesta ENEMDU del periodo 2018-2021, sin tomar en cuenta el año 2020 por motivos que no se encontraron datos completos de este año. Por otro lado, la información que se obtuvo hace referencia solamente a las mujeres pertenecientes a la Población Económicamente Activa (PEA) de cada año.

Continuando con el segundo objetivo, se realizó un estudio con enfoque descriptivo, en el cual, con la aplicación de una línea de tendencia, se tuvo como finalidad analizar la evolución de la tasa de empleo adecuado de la mujer del mercado laboral

ecuatoriano en el periodo 2018-2021, sin hacer referencia al año 2020. De igual manera, la información se recolectó de la encuesta ENEMDU.

Análisis explicativo

Finalmente, para dar cumplimiento al tercer objetivo se empleó un estudio explicativo, donde se estimó un modelo econométrico de regresión logística (modelo logit) idóneo para trabajar con variables cualitativas y determinar la probabilidad de ocurrencia de un evento. La finalidad de este modelo fue determinar la relación de los factores socio-demográficos y el empleo de la mujer del mercado laboral ecuatoriano. Para esto, se tuvo como variable dependiente al empleo adecuado de la mujer y como variable independiente a los factores socio-demográficos de la mujer como: edad, estado civil, nivel de instrucción y área. Por lo tanto, las variables utilizadas para la construcción del modelo econométrico son cualitativas y politómicas.

El modelo econométrico estimado siguió la siguiente especificación:

$$P(Y_i) = \frac{1}{1 + e^{-(b_0 + b_1 X_1)}}$$

$$Y_i = B_0 + B_1 \text{Edad}_1 + B_2 \text{EstCiv}_2 + B_3 \text{NivIns}_3 + B_4 \text{Área}_4 + \mu$$

Donde: la variable dependiente está definida de la siguiente manera:

$$Y_i \{= 1 \text{ Tiene empleo adecuado} \mid = 0 \text{ No tiene empleo adecuado}\}$$

Las variables independientes están definidas de la siguiente manera:

B_0 = Término constante

B_n = Coeficientes asociados a las variables explicativas

X_1 = Edad

X_2 = Estado civil

X_3 = Nivel de instrucción

X_4 = Área

μ = Término de error

Tabla 3.

Descripción de las variables para el modelo econométrico

Variable	Descripción	Tipo de variable
Empleo adecuado de la mujer	1= si tiene empleo adecuado	Variable dependiente
	0= no tiene empleo adecuado	
Edad	1= de 15 a 17 años	Variables independientes
	2= de 18 a 29 años	
	3= de 30 a 44 años	
	4= de 45 a 64 años	
	5= de 65 años y más	
Estado civil	1= Casada	
	2= Separada	
	3= Divorciada	
	4= Viuda	
	5= Unión libre	
Nivel de instrucción	6= Soltera	
	1= Ninguno	
	2= Centro de alfabetización	
	3= Primaria	
	4= Educación básica	
	5= Secundaria	
	6= Educación media	
	7= Superior no universitario	

	8= Superior universitario	
Área	9= Post-grado	
	1= Urbana	
	2= Rural	

<i>Nota.</i>	Elaboración	propia
--------------	-------------	--------

3.3 Operacionalización de las variables

Tabla 4.

Variable dependiente: Empleo

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica/Instrumento
Se entiende por empleo a aquella ocupación u oficio (Real Academia Española, 2022). De igual manera, se convierte en una responsabilidad a cambio de percibir un salario (Gil, 2015)	Ocupación	Tasa de empleo adecuado de la mujer	¿Cuál es la tasa de empleo adecuado de la mujer?	Ficha de observación

Nota. Elaboración propia

Tabla 5.

Variable independiente: Factores socio-demográficos

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica/Instrumento
Social se refiere al conjunto de personas que pertenecen a un mismo territorio (Real Academia	Sociales	Porcentaje por rangos de edad de la mujer	¿Cuál es el porcentaje por rangos de edad de	Ficha de observación

Española, 2022). Por otro lado, demografía se refiere al estudio de la estructura, evolución, características de una población en un determinado tiempo (Quiroa, 2020). Por lo tanto, estas características sociales y demográficas forman parte de la identidad de la población (Pérez Porto, 2020)

Demográficos

Porcentaje del área urbana y rural de la mujer

¿Cuál es el porcentaje del área urbana y rural de la mujer?

Ficha de observación

Nota.

Elaboración

propia

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Resultados y discusión

En el presente capítulo se detalla la información recopilada de la encuesta del ENEMDU de la página oficial del INEC. Principalmente, se analizó los factores socio-demográficos de la mujer que construyen al mercado laboral ecuatoriano en el periodo 2018-2021, estos son: edad, estado civil, nivel de instrucción y área a la que pertenecen. Cabe resaltar, que el año 2020 no interviene en el periodo de estudio, esto debido, a que por razones de la pandemia no se encontraron datos completos para este año. Seguido, se examinó la evolución de la tasa de empleo adecuado de la mujer en el periodo 2018-2021, a fin de conocer el progreso de la inserción de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano. Finalmente, se determinó la relación de los factores socio-demográficos y el empleo, con la finalidad de demostrar el impacto que tienen estos factores sobre la posibilidad que tiene la mujer de participar en el mercado laboral ecuatoriano.

Estudio descriptivo

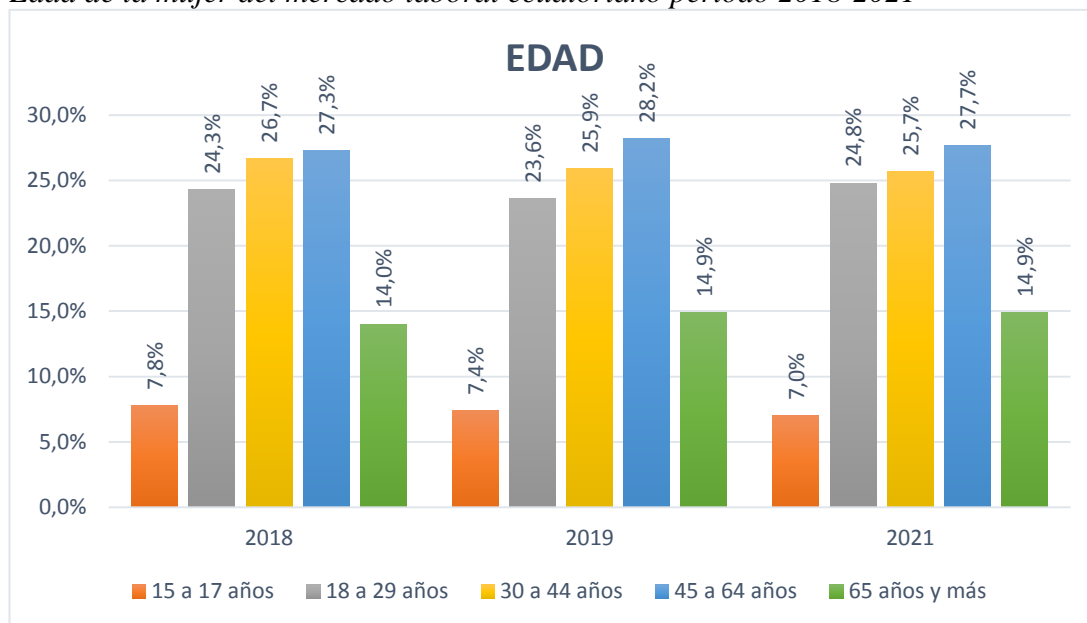
Análisis de los factores socio-demográficos de la mujer que construyen el mercado laboral ecuatoriano

En la figura 3, se puede observar la edad de las mujeres ecuatorianas que intervienen en el mercado laboral, estos están definidos por grupos. De esta manera, para el periodo de estudio las mujeres de 45 a 64 años obtuvieron una mayor participación en el mercado laboral, de tal manera, en el año 2018 el porcentaje fue de 27,3%, seguido del año 2019 que alcanzó un 28,2% el cual lo convierte en el año con mayor representatividad, aumentando positivamente 9 puntos porcentuales (pp.), en comparación con el año anterior y, para finalizar el 2021 contó con un 27,7% el cual disminuye 5 (pp.) con respecto al año 2019. Por el contrario, en el caso de España, según cifras del Instituto Nacional de Estadística (INE) la edad comprendida entre 45 y 64 años refleja una desaceleración en el mercado laboral, lo cual, con un 36% para el año 2016, se evidenció un decremento de oportunidades laborales para este grupo

(Amber & Domingo, 2017). Por lo tanto, la edad es un factor primordial y determinante para participar en el mercado de trabajo, es decir, según esta aumente, las ofertas laborales tienden a disminuir (Maldonado Pedroza & Yáñez Contreras, 2014).

Figura 3.

Edad de la mujer del mercado laboral ecuatoriano periodo 2018-2021

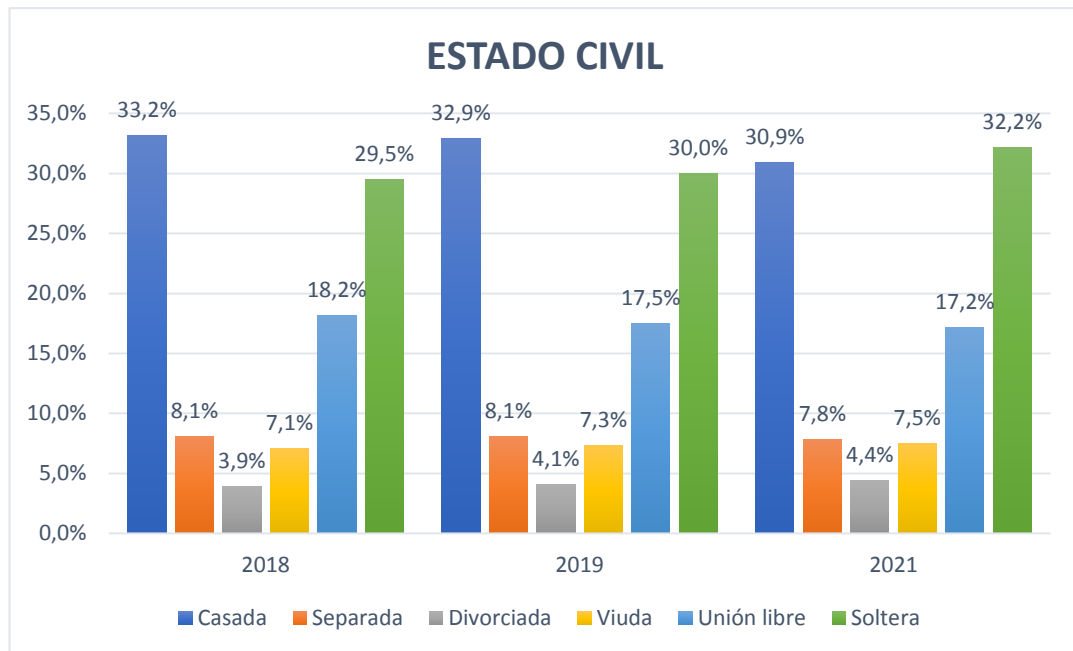


Nota. Elaboración propia

Se puede observar en la figura 4, el estado civil de las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano en el periodo 2018-2021. Para lo cual, en los años 2018 y 2019 la mujer casada es la que mayor relevancia tuvo en el mercado laboral, con 33,2% y 32,9% respectivamente. Similar es el caso de Colombia, que en el año 2006 las mujeres casadas tuvieron una mayor participación laboral del 56%, esto se debe a que existen mayores responsabilidades y, necesitan aportar económicamente en el hogar (Castro et al., 2011). Por otro lado, en el año 2021 la mujer soltera es la que obtuvo mayor participación en el mercado de trabajo ecuatoriano, con un 32,2%. Tal es el caso de México, que mediante un estudio realizado entre el 2012-2016 se evidenció una tasa de participación mayor en las mujeres solteras y sin hijos de un 84,8% (Félix-Verduzco & Inzunza-Mejía, 2019). Esto se debe a que las mujeres solteras tienen menos responsabilidades y más tiempo para trabajar y superarse.

Figura 4.

Estado civil de la mujer del mercado laboral ecuatoriano periodo 2018-2021

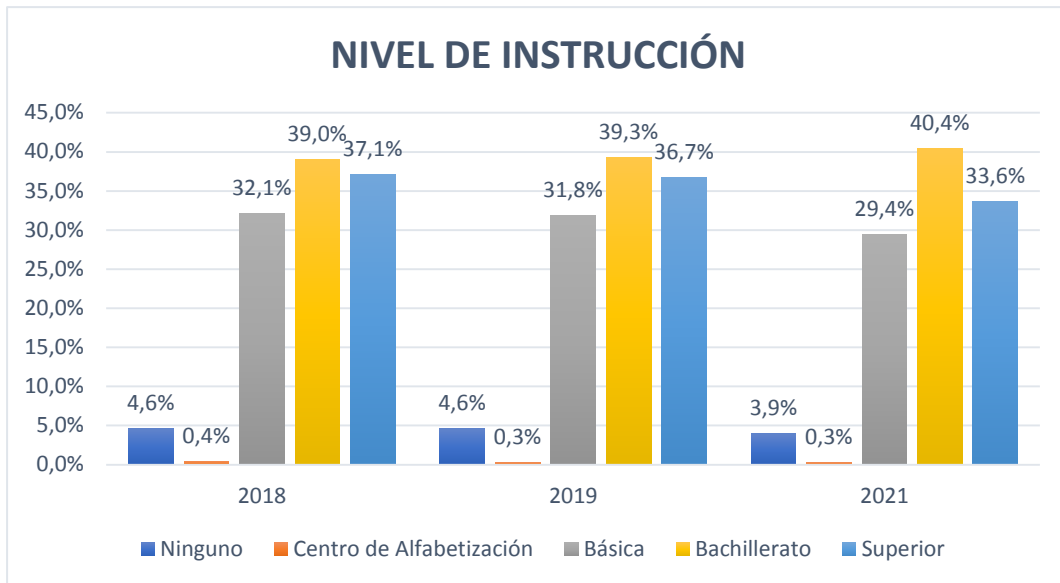


Nota. Elaboración propia

La educación debería considerarse como una de las actividades de suma importancia y mayor relevancia para el desarrollo personal y con esto, cumplir con las necesidades de la sociedad (García Perales, 2012). De tal manera, la figura 5 indica el nivel de instrucción que tienen las mujeres y cuál de estos tiene mayor relevancia al momento de participar en el mercado laboral ecuatoriano. Por lo cual, se realiza un análisis y se verifica que las mujeres que alcanzaron el bachillerato son las que predominan en el mercado de trabajo en los tres años de estudio, donde, el año 2021 resalta en participación con un 40,4% en comparación con los demás. Por otro lado, la educación superior de las mujeres se encuentra en segundo lugar, es decir, que a lo largo de los años siguen superándose en estudios. Cabe resaltar, que en América Latina, a pesar de que las mujeres logren avanzar en sus estudios, siguen condenadas a puestos de trabajos idealizados como femeninos y con esto, continúan las limitaciones en los puestos laborales (Córica & Otero, 2015).

Figura 5.

Nivel de instrucción de la mujer del mercado laboral ecuatoriano periodo 2018-



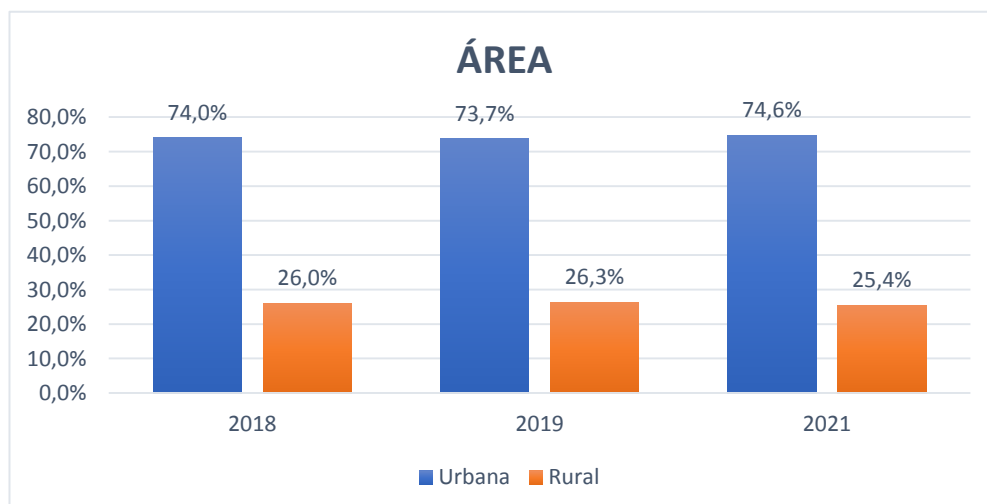
2021

Nota. Elaboración propia

Finalmente, en la figura 6 se analiza la evolución del área de la mujer tanto urbana como rural en el periodo 2018-2021, con lo que se puede mencionar que la mayor representatividad de las mujeres en el mercado laboral es el área urbana, superando al área rural con más del 50%, esto se da, debido a que las zonas rurales a lo largo del tiempo cambian sus costumbres lentamente, lo cual encaminan a las mujeres de este sector a situaciones de vulnerabilidad y marginación por el simple motivo de ser mujeres y pertenecer al área rural (Valenciano et al., 2017). Por lo tanto, la diferencia más notoria es en el año 2021, en el cual el sector urbano obtuvo 74,6% y el rural 25,4%, es decir, un contraste de 49,2 pp.

Figura 6.

Área de la mujer del mercado laboral ecuatoriano periodo 2018-2021



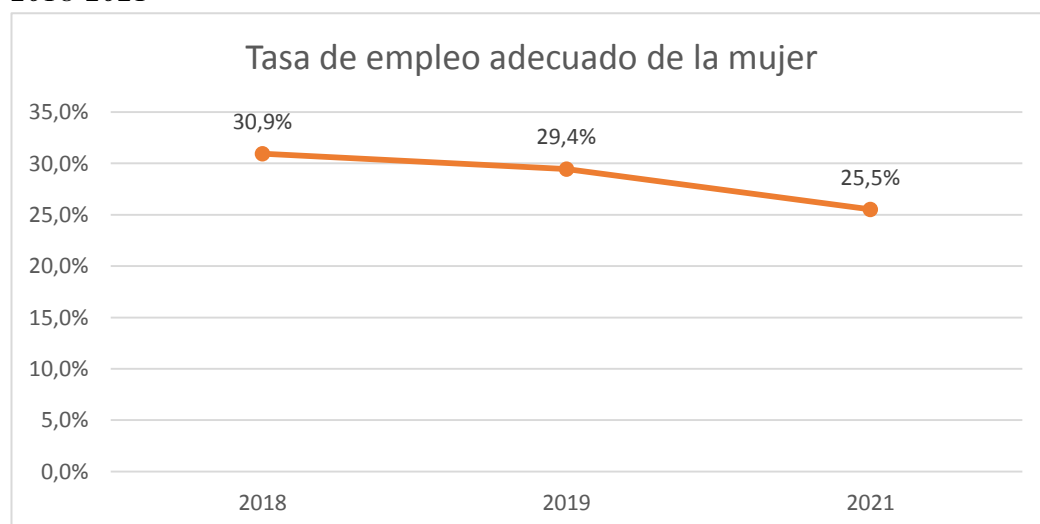
Nota. Elaboración propia

Evolución de la tasa de empleo adecuado de la mujer del mercado laboral ecuatoriano periodo 2018-2021

Mediante la figura 7, se analiza la evolución de la tasa de empleo adecuado de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano durante el periodo 2018-2021. Por lo cual, se observa que la tasa de empleo adecuado posee tendencia decreciente, es decir, a lo largo de los años disminuyó significativamente. De tal manera, del 2018 al 2019 se redujo de 30,9% a 29,4%, es decir, menos 1,5 pp. En el cual, el factor predominante para la disminución del empleo adecuado, es el acelerado crecimiento del sector informal y con esto, el Ecuador es considerado como un país en donde predomina las altas tasas de desempleo y con precarias posibilidades de erradicarlas o controlarlas (Sumba-Bustamante et al., 2020). Por otro lado, del 2019 al 2021 se presentó la mayor afectación, reduciéndose de 29,4% a 25,5%, es decir, menos 3,9 (pp.), esto se debe por la pandemia, es decir, consecuencia del confinamiento, las mujeres fueron las más perjudicadas, en el cual se redujeron los puestos de trabajo ocasionando desempleo y, se incrementaron cargas de trabajo no remunerado (tareas domésticas, cuidado del hogar, actividades escolares) (Esteves, 2020).

Figura 7.

Tasa de empleo adecuado de la mujer del mercado laboral ecuatoriano periodo 2018-2021



Nota. Elaboración propia

Estudio explicativo

Modelo logit

Luego de realizar un análisis descriptivo de los datos que se obtuvieron de la encuesta ENEMDU en el periodo 2018-2021, se procedió a estimar un modelo logit, con la finalidad de determinar la relación que existe entre los factores socio-demográficos y el empleo adecuado de la mujer del mercado laboral ecuatoriano. De tal manera, se mostró la significancia estadística que tiene cada variable explicativa sobre la variable dependiente, en el cual, los odd ratios jugaron un papel primordial en el modelo ya que, indicaron la probabilidad de incidencia del evento estudiado, por otro lado, los límites inferiores y superiores estuvieron dentro del rango comprendido, lo cual afirmaron la efectividad del modelo. Cabe resaltar, que el programa SPSS fue el que se utilizó para obtener los resultados del modelo logit, el cual se resumen en las siguientes tablas:

Resultados de la estimación del modelo logit año 2018

Como se muestra en la tabla 6, la mayoría de las categorías de la variable explicativa son estadísticamente significativas, es decir, están bajo el nivel de confianza del 95%. No obstante, la edad de las mujeres comprendida de 30 a 44 años, es la que mayor relevancia tiene en el modelo, en otras palabras, a medida que incrementa una unidad en este rango de edad, las mujeres tienen 1,8 veces más de probabilidades de conseguir un empleo adecuado. Por otro lado, la edad entre 18 a 29 años no incide significativamente en el modelo debido a que su significancia es de 0,65 mayor a 0,05 y, por lo tanto, este grupo es menos favorable de participar en un empleo adecuado.

Tabla 6.

Estimaciones de la edad y el empleo adecuado de la mujer en el año 2018

Categorías	Intervalos de confianza para OR
-------------------	--

	B	Error típ.	Sig.	Límite inferior	Odds Ratio	Límite superior
15 a 17 años	0,374	0,081	0,000	1,241	1,454	1,704
18 a 29 años	0,019	0,042	0,653	0,938	1,019	1,107
30 a 44 años	0,571	0,036	0,000	1,648	1,770	1,901
45 a 64 años	0,186	0,035	0,000	1,125	1,205	1,289
65 años y más	0 ^b					

Nota. Elaboración propia con cálculos obtenidos del programa SPSS

De acuerdo con la tabla 7, mediante la estimación del modelo de regresión logística, el estado civil de las mujeres que mayor influencia tienen sobre el empleo adecuado, son las divorciadas, es decir, la significación estadística está bajo el nivel de confianza del 95%. Por tanto, a medida que aumenta una unidad de las mujeres divorciadas, estas tienen 1,3 veces más de probabilidades de conseguir un empleo adecuado en el mercado laboral ecuatoriano. De igual manera, las mujeres casadas influyen en el modelo, debido a que, están bajo el nivel de confianza del 95% y, de acuerdo incrementen, una unidad de mujeres casadas tiene 1,1 veces más de probabilidades de obtener un empleo adecuado. Por otro lado, las mujeres que se encuentran en unión libre son menos propensas a tener un empleo adecuado en el Ecuador.

Tabla 7.

Estimaciones del estado civil y el empleo adecuado de la mujer en el año 2018

Categorías	Intervalos de confianza para OR					
	B	Error típ.	Sig.	Límite inferior	Odds Ratio	Límite superior
Casada	0,075	0,026	0,004	1,024	1,078	1,134
Separada	-0,080	0,033	0,017	0,865	0,923	0,986
Divorciada	0,233	0,044	0,000	1,159	1,263	1,375
Viuda	-0,184	0,044	0,000	0,764	0,832	0,906

Unión Libre Soltera	-0,013	0,028	0,635	0,933	0,987	1,043
	0 ^b					

Nota. Elaboración propia con cálculos obtenidos del programa SPSS

Mediante la tabla 8, se muestra el nivel de instrucción de las mujeres y se evidenció que cada categoría es significativa en el modelo, pero la que mayor incidencia tuvo son las mujeres con estudios superior universitario, por lo que, se concluye que mientras se incrementen una unidad de mujeres con estudios superior universitario tienen 0,16 veces más de probabilidades de participar en el mercado laboral ecuatoriano y obtener un empleo adecuado. Por otro lado, las mujeres que alcanzaron el centro de alfabetización, son aquellas que tienen menos posibilidades de encontrar un empleo adecuado en el Ecuador.

Tabla 8.

Estimaciones del nivel de instrucción y el empleo adecuado de la mujer en el año 2018

Categorías	Intervalos de confianza para OR					
	B	Error típ.	Sig.	Límite inferior	Odds Ratio	Límite superior
Ninguno	-4,433	0,175	0,000	0,008	0,012	0,017
Centro de alfabetización	-5,039	0,236	0,000	0,004	0,006	0,010
Primaria	-4,444	0,168	0,000	0,008	0,012	0,016
Educación básica	-3,749	0,180	0,000	0,017	0,024	0,034
Secundaria	-3,755	0,168	0,000	0,017	0,023	0,032
Educación media	-3,557	0,172	0,000	0,020	0,029	0,040
Superior no universitario	-2,271	0,179	0,000	0,073	0,103	0,147

Superior universitario	-1,866	0,168	0,000	0,111	0,155	0,215
Post-grado	0 ^b					

Nota. Elaboración propia con cálculos obtenidos del programa SPSS

De acuerdo con la tabla 9, el área urbana de las mujeres ecuatorianas es estadísticamente significativa debido a que es menor a 0,05, es decir, si las mujeres incrementan una unidad en el sector urbano y las demás variables permanecen constantes, tienen 1,75 veces más de probabilidades de conseguir un empleo adecuado en el Ecuador. Caso contrario, con las mujeres rurales que son menos significativas en el modelo.

Tabla 9.

Estimaciones del área y el empleo adecuado de la mujer en el año 2018

Categorías	Intervalos de confianza para OR					
	B	Error típ.	Sig.	Límite inferior	Odds Ratio	Límite superior
Urbana	0,556	0,022	0,000	1,670	1,745	1,823
Rural	0 ^b					

Nota. Elaboración propia con cálculos obtenidos del programa SPSS

Perfil resultante de la mujer en el año 2018

Por lo tanto, las mujeres que tienen mayores posibilidades de obtener un empleo adecuado son aquellas que cuentan con ciertas características socio-demográficas, estas son: que comprenden la edad entre 30 a 44 años, que estén divorciadas, que tenga un nivel superior universitario y pertenezca al área urbana. Por lo que se acierta que, las mujeres, aunque tengan estudios de tercer nivel, siguen siendo discriminadas en el mercado laboral ecuatoriano.

Por otro lado, el perfil de la mujer que tienen menos posibilidades de obtener un empleo adecuado, de igual manera con ciertas características socio-demográficas, es

aquella que comprende la edad entre 18 a 29 años, se encuentra en unión libre, su nivel educativo es apenas del centro de alfabetización y pertenece al área rural.

Resultados de la estimación del modelo logit año 2019

Como se muestra en la tabla 10, las categorías de la variable explicativa son estadísticamente significativas, es decir, están bajo el nivel de confianza del 95%. Sin embargo, la edad de las mujeres entre 30 a 44 años, es la que mayor relevancia tiene en el modelo, en otras palabras, a medida que incrementa una unidad en este rango de edad, las mujeres tienen 5,22 veces más de probabilidades de conseguir un empleo adecuado. Por otro lado, la edad entre 15 a 17 años no incide significativamente en el modelo debido a que su odds ratio es de 3,41 veces menos probable de conseguir un empleo adecuado.

Tabla 10.

Estimaciones de la edad y el empleo adecuado de la mujer en el año 2019

Categorías	Intervalos de confianza para OR					
	B	Error típ.	Sig.	Límite inferior	Odds Ratio	Límite superior
15 a 17 años	-1,229	0,331	0,000	0,153	0,293	0,559
18 a 29 años	1,161	0,049	0,000	2,900	3,193	3,516
30 a 44 años	1,652	0,043	0,000	4,796	5,216	5,674
45 a 64 años	1,294	0,042	0,000	3,361	3,646	3,955
65 años y más	0 ^b					

Nota. Elaboración propia con cálculos obtenidos del programa SPSS

De acuerdo con la tabla 11, el estado civil de las mujeres mediante la estimación del modelo de regresión logística las que tienen mayor influencia son las mujeres divorciadas, es decir, la significación estadística está bajo el nivel de confianza del 95%, en otras palabras, a medida que aumenta una unidad de las mujeres divorciadas, estas tienen 1,2 veces más de probabilidades de conseguir un empleo adecuado en el mercado laboral ecuatoriano. De igual manera, las mujeres casadas

influyen en el modelo, debido a que, su significancia es de 0,014 menor a 0,05 entonces a medida que incrementen una unidad de mujeres casadas tienen 0,94 veces más de probabilidades de obtener un empleo adecuado. Caso contrario, las mujeres que se encuentran en unión libre son menos propensas a tener un empleo adecuado en el Ecuador.

Tabla 11.

Estimaciones del estado civil y el empleo adecuado de la mujer en el año 2019

Categorías	Intervalos de confianza para OR					
	B	Error típ.	Sig.	Límite inferior	Odds Ratio	Límite superior
Casada	-0,062	0,025	0,014	0,895	0,940	0,988
Separada	-0,048	0,032	0,134	0,895	0,953	1,015
Divorciada	0,183	0,041	0,000	1,108	1,201	1,302
Viuda	-0,188	0,046	0,000	0,757	0,828	0,906
Unión Libre	-0,196	0,028	0,000	0,778	0,822	0,869
Soltera	0 ^b					

Nota. Elaboración propia con cálculos obtenidos del programa SPSS

Mediante la tabla 12, se muestra el nivel de instrucción de las mujeres, en el cual se evidenció que cada categoría es significativa en el modelo, pero la que mayor incidencia tuvo son las mujeres con estudios superior universitario, por lo que, se concluye que mientras se incrementen una unidad de mujeres con estudios superior universitario, estas tienen 0,17 veces más de probabilidades de participar en el mercado laboral ecuatoriano y obtener un empleo adecuado. Por otro lado, las mujeres que no alcanzaron ningún estudio, son aquellas que tienen menos posibilidades de encontrar un empleo adecuado y, por consiguiente, otros tipos de empleos, debido a que el nivel de instrucción es considerado primordial para cualquier actividad económica.

Tabla 12.

Estimaciones del nivel de instrucción y el empleo adecuado de la mujer en el año 2019

Categorías	Intervalos de confianza para OR					
	B	Error típ.	Sig.	Límite inferior	Odds Ratio	Límite superior
Ninguno	-4,954	0,143	0,000	0,005	0,007	0,009
Centro de alfabetización	-4,558	0,240	0,000	0,007	0,010	0,017
Primaria	-4,079	0,120	0,000	0,013	0,017	0,021
Educación básica	-4,046	0,145	0,000	0,013	0,017	0,023
Secundaria	-3,357	0,119	0,000	0,028	0,035	0,044
Educación media	-3,279	0,125	0,000	0,029	0,038	0,048
Superior no universitario	-2,202	0,131	0,000	0,086	0,111	0,143
Superior universitario	-1,773	0,120	0,000	0,134	0,170	0,215
Post-grado	0 ^b					

Nota. Elaboración propia con cálculos obtenidos del programa SPSS

De acuerdo con la tabla 13, el área urbana de las mujeres ecuatorianas es estadísticamente significativa debido a que su p-valor es menor a 0,05, es decir, si las mujeres incrementan una unidad en el sector urbano y las demás variables permanecen constantes, tienen 2,2 veces más de probabilidades de conseguir un empleo adecuado en el Ecuador. Caso contrario, con las mujeres rurales que son menos favorecidas para encontrar un empleo adecuado.

Tabla 13.

Estimaciones del área y el empleo adecuado de la mujer en el año 2019

Categorías	Intervalos de confianza para OR
------------	---------------------------------

	B	Error típ.	Sig.	Límite inferior	Odds Ratio	Límite superior
Urbana	0,789	0,023	0,000	2,104	2,200	2,301
Rural	0 ^b					

Nota. Elaboración propia con cálculos obtenidos del programa SPSS

Perfil resultante de la mujer en el año 2019

Por lo tanto, las mujeres que tienen mayores posibilidades de obtener un empleo adecuado son aquellas que cuenten con ciertas características socio-demográficas estas son: que comprenden la edad entre 30 a 44 años, que estén divorciadas, que tenga un nivel superior universitario y pertenezca al área urbana. Por lo que se concuerda con el perfil resultante de la mujer del año 2018.

Por otro lado, el perfil de la mujer que tiene menos posibilidades de obtener un empleo adecuado, de igual manera con ciertas características socio-demográficas, es aquella que comprende la edad entre 15 a 17 años, se encuentra en unión libre, no cuentan con algún nivel de educación y pertenece al área rural.

Resultados de la estimación del modelo logit año 2021

Como se muestra en la tabla 14, las categorías de la variable explicativa son estadísticamente significativas, es decir, están bajo el nivel de confianza del 95%. Sin embargo, la edad de las mujeres entre 30 a 44 años, es la que mayor relevancia tiene en el modelo, en otras palabras, a medida que incrementa una unidad en este rango de edad, las mujeres tienen 4,3 veces más de probabilidades de conseguir un empleo adecuado. Por otro lado, la edad entre 18 a 29 años no incide significativamente en el modelo, debido a que este grupo es 3,06 veces menos probable de conseguir un empleo adecuado en el mercado laboral ecuatoriano.

Tabla 14.

Estimaciones de la edad y el empleo adecuado de la mujer en el año 2021

Categorías	Intervalos de confianza para OR
-------------------	--

	B	Error típ.	Sig.	Límite inferior	Odds Ratio	Límite superior
15 a 17 años	1,072	0,128	0,000	2,271	2,921	3,758
18 a 29 años	0,783	0,059	0,000	1,948	2,189	2,459
30 a 44 años	1,463	0,051	0,000	3,907	4,320	4,775
45 a 64 años	1,120	0,049	0,000	2,782	3,064	3,375
65 años y más	0 ^b					

Nota. Elaboración propia con cálculos obtenidos del programa SPSS

De acuerdo con la tabla 15, el estado civil de las mujeres mediante la estimación del modelo de regresión logística las que tienen mayor influencia son las mujeres divorciadas, es decir, la significación estadística está bajo el nivel de confianza del 95%, en otras palabras, a medida que aumenta una unidad de las mujeres divorciadas, estas tienen 1,22 veces más de probabilidades de conseguir un empleo adecuado en el mercado laboral ecuatoriano. Caso contrario, las mujeres que se encuentran separadas tienen 1,22 veces menos de probabilidades de encontrar un empleo adecuado en el Ecuador.

Tabla 15.

Estimaciones del estado civil y el empleo adecuado de la mujer en el año 2021

Categorías	Intervalos de confianza para OR					
	B	Error típ.	Sig.	Límite inferior	Odds Ratio	Límite superior
Casada	0,036	0,031	0,250	0,975	1,036	1,101
Separada	-0,198	0,040	0,000	0,759	0,820	0,887
Divorciada	0,200	0,049	0,000	1,109	1,221	1,345
Viuda	-0,155	0,055	0,004	0,769	0,856	0,953
Unión	-0,106	0,034	0,002	0,841	0,899	0,961
Libre						
Soltera	0 ^b					

Nota. Elaboración propia con cálculos obtenidos del programa SPSS

Mediante la tabla 16, se muestra el nivel de instrucción de las mujeres, en el cual se evidenció que cada categoría es significativa en el modelo, pero la que mayor incidencia tuvo son las mujeres con estudios superior universitario, por lo que, se concluye que mientras se incrementen una unidad de mujeres con estudios superior universitario, estas tienen 0,66 veces más de probabilidades de participar en el mercado laboral ecuatoriano y, por lo tanto, obtener un empleo adecuado. Por otro lado, las mujeres que alcanzaron apenas el centro de alfabetización, son aquellas que tienen menos posibilidades de encontrar un empleo adecuado en el Ecuador.

Tabla 16.

Estimaciones del nivel de instrucción y el empleo adecuado de la mujer en el año 2021

Categorías	Intervalos de confianza para OR					
	B	Error típ.	Sig.	Límite inferior	Odds Ratio	Límite superior
Ninguno	-3,057	0,150	0,000	0,035	0,047	0,063
Centro de alfabetización	-3,305	0,302	0,000	0,020	0,037	0,066
Primaria	-2,835	0,124	0,000	0,046	0,059	0,075
Educación básica	-2,425	0,153	0,000	0,065	0,088	0,119
Secundaria	-2,073	0,123	0,000	0,099	0,126	0,160
Educación media	-1,820	0,131	0,000	0,125	0,162	0,209
Superior no universitario	-0,699	0,135	0,000	0,381	0,497	0,648
Superior universitario	-0,416	0,124	0,001	0,518	0,660	0,840
Post-grado	0 ^b					

Nota. Elaboración propia con cálculos obtenidos del programa SPSS

De acuerdo con la tabla 17, el área urbana de las mujeres ecuatorianas es estadísticamente significativa debido a que su p-valor es menor a 0,05, es decir, si las mujeres incrementan una unidad en el sector urbano y las demás variables permanecen constantes, tienen 1,87 veces más de probabilidades de conseguir un empleo adecuado en el Ecuador. Caso contrario, con las mujeres rurales que son menos favorecidas para encontrar un empleo adecuado.

Tabla 17.

Estimaciones del área y el empleo adecuado de la mujer en el año 2021

Categorías	Intervalos de confianza para OR					
	B	Error típ.	Sig.	Límite inferior	Odds Ratio	Límite superior
Urbana	0,627	0,027	0,000	1,775	1,872	1,973
Rural	0 ^b					

Nota. Elaboración propia con cálculos obtenidos del programa SPSS

Perfil resultante de la mujer en el año 2021

Por lo tanto, las mujeres que tienen mayores posibilidades de obtener un empleo adecuado son aquellas que cuentan con ciertas características socio-demográficas estas son: que comprenden la edad entre 30 a 44 años, que estén divorciadas, que tenga un nivel superior universitario y pertenezca al área urbana. Por lo que, es similar al perfil resultante de la mujer del año 2018 y 2019.

Por otro lado, el perfil de la mujer que tiene menos posibilidades de obtener un empleo adecuado, de igual manera con ciertas características socio-demográficas, es aquella que comprende la edad entre 18 a 29 años, se encuentran separadas, apenas cuentan con estudios del centro de alfabetización y pertenece al área rural.

Resumen del modelo

Mediante la tabla 18, se muestra el resumen de la estimación del modelo logit, en el cual se constató que los factores socio-demográficos de la mujer como la edad,

estado civil, nivel de instrucción y área a la que pertenecen son significativas en el periodo 2018-2021, lo que quiere decir, que estos factores son relevantes y tienen gran impacto al momento de participar la mujer en el mercado laboral ecuatoriano.

Tabla 18.

Variables explicativas significativas del modelo logit en el periodo 2018-2021

Contrastes de la razón de verosimilitud				
Año	VARIABLES	Ajuste del modelo	Grados de libertad	Sig.
2018	Edad	96934,254	32	0,000
	Estado civil	73137,177	40	0,000
	Nivel de instrucción	79068,382	64	0,000
	Área	70325,827	8	0,000
2019	Edad	102703,805	32	0,000
	Estado civil	75686,155	40	0,000
	Nivel de instrucción	81605,939	64	0,000
	Área	73758,386	8	0,000
2021	Edad	87508,025	32	0,000
	Estado civil	64775,193	40	0,000
	Nivel de instrucción	71619,443	64	0,000
	Área	62079,611	8	0,000

Nota. Elaboración propia con cálculos obtenidos del programa SPSS

4.2 Verificación de la hipótesis

Planteo de la hipótesis

H₀: Los factores socio demográficos de la mujer no impactan significativamente sobre la posibilidad de participar en el mercado laboral ecuatoriano

H₁: Los factores socio demográficos de la mujer impactan significativamente sobre la posibilidad de participar en el mercado laboral ecuatoriano

Por lo que se concluye:

$$P(Y_i) = \frac{1}{1 + e^{-(b_0 + b_1 X_1)}}$$

Año 2018

$$Y_i = 61955,565 + 96934,254(Edad_1) + 73137,177(EstCiv_2) + 79068,382(NivIns_3) + 70325,827(\text{Área}_4) + \mu$$

Año 2019

$$Y_i = 64201,573 + 102703,805(Edad_1) + 75686,155(EstCiv_2) + 81605,939(NivIns_3) + 73758,386(\text{Área}_4) + \mu$$

Año 2021

$$Y_i = 56760,348 + 87508,025(Edad_1) + 64775,193(EstCiv_2) + 71619,443(NivIns_3) + 62079,611(\text{Área}_4) + \mu$$

De acuerdo con las hipótesis planteadas y lo analizado con respecto al modelo estimado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, es decir, los factores socio-demográficos de la mujer impactan significativamente sobre la posibilidad de participar en el mercado laboral ecuatoriano. Como se mostró en la tabla 16, cada factor está bajo el 0,05 lo que los hace significativos para cada año y por esta razón, se acepta la hipótesis alternativa.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones

- Mediante el análisis descriptivo de los factores socio-demográficos de la mujer del mercado laboral ecuatoriano en el periodo 2018-2021, se logró explicar la evolución de estos factores uno por uno. Por ello, mediante la

aplicación de los gráficos de barras se concluye que la edad que resalta en el mercado laboral en el periodo de estudio son las mujeres comprendidas entre 45 y 64 años, lo cual, este factor es de vital importancia para el acceso al mercado laboral. Por otro lado, el estado civil en los años 2018 y 2019 predomina las mujeres casadas, debido a que tienen mayores responsabilidades y se ven con la obligación de ayudar económicamente en el hogar, a comparación del 2021 que las mujeres solteras tuvieron mayor participación en el mercado laboral. Seguido, el nivel de instrucción que mayor relevancia presentó en el mercado de trabajo, fueron las mujeres que alcanzaron el bachillerato, sin embargo, a pesar del avance positivo en los estudios, las mujeres siguen idealizadas a obtener ciertos puestos de trabajo considerados femeninos. Por lo que, se contrasta con lo expuesto principalmente por Smith (1776) en el cual mencionaba que el estudio es una forma de obtener capital humano, es decir, mientras más se preparen profesionalmente, mayores ingresos obtendrán en un futuro. Finalmente, el área urbana es la que predomina en participación y, por lo tanto, es donde se encuentran la mayoría de las mujeres, esto se da, a causa de que las zonas rurales a lo largo del tiempo cambian sus costumbres lentamente, lo que ocasiona exclusión social a este sector.

- En consecuencia, mediante el previo análisis de la tasa de empleo adecuado de la mujer para el periodo 2018-2021, con la aplicación de una línea de tendencia se logró constatar que la tasa de empleo adecuado fue decreciente en el periodo de estudio. Esto se da por diversos factores que influyen en la disminución de la tasa, estos son el acelerado crecimiento del sector informal, altas tasas de desempleo en el Ecuador y la pandemia, lo cual, ocasionó que las mujeres tengan menos posibilidades de participar en el mercado laboral y obtengan mayores cargas de trabajos no remunerados.
- Por otro lado, luego de estimar el modelo de regresión logístico binario en el que se tomó como variable dependiente el empleo adecuado de la mujer y como variable independiente los factores socio-demográficos de la mujer, en este caso la edad, estado civil, nivel de instrucción y área, se concluyó, que tanto la variable dependiente como la independiente tienen relación entre sí, es decir, para el periodo 2018-2021 se verificó que la mujer debe cumplir con

ciertas características para así participar en el mercado laboral ecuatoriano. Con lo cual, se creó un perfil resultante de la mujer con los datos que se obtuvieron de la estimación del modelo, de esta manera, todas aquellas que tienen posibilidades de obtener un empleo adecuado son las que se encuentran entre 30 a 44 años de edad, estén divorciadas, tengan un nivel superior universitario y pertenezcan al área urbana.

- Finalmente, a través del modelo estimado se obtuvo el nivel de significancia de cada variable explicativa, en el cual, todas las variables son significativas para cada año de estudio, es decir, se demostró que los factores socio-demográficos de la mujer si tienen impacto al momento de incursionar en el mercado laboral ecuatoriano, por esta razón, las mujeres día a día están sometidas a mejorar y cumplir con las características necesarias para lograr un mejor estilo de vida mediante un empleo adecuado, que cumpla con todas las exigencias establecidas por la ley y, con esto, reducir el porcentaje de mujeres desempleadas en el Ecuador.

5.2 Limitaciones del estudio

Entre las limitaciones que se presentaron en la investigación, principalmente se destacan los artículos de literatura científica, que se encontraban en un idioma diferente, de tal manera, se utilizó programas o aplicaciones para traducir y sea de fácil comprensión, por lo tanto, se atrasó la investigación. Por otro lado, las bases encontradas contenían gran cantidad de datos y en base a las variables consideradas para este estudio se procedió a depurar, lo cual significó una barrera en optimización de tiempo. Para finalizar, no se encontraron datos completos del año 2020, por lo cual, este año no fue considerado dentro del periodo de estudio.

5.3 Futuras temáticas de investigación

Para futuras temáticas de investigación se extrajeron aspectos que resultaron importantes e interesantes durante el desarrollo de la investigación y que deberán ser estudiados próximamente, cómo por ejemplo, enfocarse en estudiar otros tipos de empleos en relación con la etnia, esto se debe, que a pesar de todos los avances registrados y el hecho de ser un país democrático, sigue latente el problema de

discriminación por etnia, esto no solo a nivel nacional, sino también a nivel internacional, un claro ejemplo, es que en la actualidad la mayoría de los ecuatorianos migran a otros países y están sujetos a abusos y maltratos por su condición étnica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agudelo Torres, J. E., Martínez Montoya, D. F., Ospina Espinoza, O. A., & Arboleda Cardona, J. A. (2017). Diferencias de sexo en canales de búsqueda de empleo en Colombia durante 2016. *Ww.Revistaespacios.Com*, 38, 17–24.

<https://www.revistaespacios.com/a17v38n36/a17v38n36p17.pdf>

- Albuja-Echeverría, W. S., & Enríquez-Rodríguez, M. J. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia*, 13–41. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i78.9692>
- Amber, D., & Domingo, J. (2017). Desempleo en mayores de 45 años. ¿Un bucle sin salida? *Revista Brasileira de Orientacao Profissional*, 18(2), 195–207. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2017v18n2p195>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201–206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Ascencio, D., Sacco, E., & Strada, J. (2019). Desigualdades De Género En El Mercado De Trabajo Argentino: Salario, Empleo E Informalidad Laboral En Las Mujeres, 2004-2016. *Revista de Ciencias Sociales*, III(165), 79–103. <https://doi.org/10.15517/rcs.v0i165.40066>
- Avolio Alecchi, B. E., & Di Laura Mendoza, G. F. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Cepal Review*, 2017(122), 35–62. <https://doi.org/10.18356/e8a70e3a-es>
- Banco Mundial. (2022). *Participación femenina en la fuerza laboral*. <https://genderdata.worldbank.org/data-stories/flfp-data-story/>
- BBC News Mundo. (2021). *Coronavirus: los 3 países de América Latina donde más cayó el empleo femenino (y qué están haciendo para recuperarlo) - BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-56490806>
- Bustelo, M., Frisancho, V., & Viollaz, M. (2020). *¿Cómo es el mercado laboral para las mujeres en América Latina y el Caribe?* 1–5. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Como-es-el-mercado-laboral-para-las-mujeres-en-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- Cámara de Industrias y Producción. (2021). *Solo 2 de cada 10 mujeres en Ecuador*

tienen un empleo adecuado; la CIP hace un llamado a erradicar la violencia y brechas de género para cambiar esta realidad.

<https://www.cip.org.ec/2021/03/08/solo-2-de-cada-10-mujeres-en-ecuador-tienen-un-empleo-adecuado-la-cip-hace-un-llamado-a-erradicar-la-violencia-y-brechas-de-genero-para-cambiar-esta-realidad/>

Castillo A, R. (2015). Empleo y condición de actividad en Ecuador. *INEC*, 0–21.

<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/02/Empleo-y-condición-de-actividad-en-Ecuador.pdf>

Castillo Fernández, D. (2016). *Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral*. CLACSO.

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

Lecturas de Economía, 74(74), 171–201.

<https://www.redalyc.org/pdf/1552/155222746007.pdf>

CEPAL/OIT. (2019). Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina. *Coyuntura Laboral En América Latina y El Caribe*, 1–53.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44916/1/S1900833_es.pdf

Chavez, C. (2008). Fundamentos teóricos de la relación entre educación y empleo.

La Educación Universitaria En España y La Inserción Laboral de Los

Graduados En La Década de Los Noventa. Un Enfoque Comparado, 13–37.

<http://www.injuve.es/sites/default/files/9321-03.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con

igualdad. *Informe Especial*, 9, 1–15.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf

Córica, A., & Otero, A. (2015). Educación y empleo en América Latina. Entre tendencias y alcances. *Papeles de Poblacion*, 20(82), 167–201.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v20n82/v20n82a9.pdf>

Cuadrado Zurinaga, M. del C. (2013). *Manual de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: formación para el empleo*. Editorial CEP, S.L.

Del Cerro Calderón, I. (2016). Teorías de la discriminación laboral y políticas de fomento del empleo. *Universidad de Valladolid*, 1–55.

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18506/TFG->

[N.519.pdf;jsessionid=DC661FF00E5A0C41C3132ADB7A32BD25?sequence=1](https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18506/TFG-N.519.pdf;jsessionid=DC661FF00E5A0C41C3132ADB7A32BD25?sequence=1)

ENEMDU. (2021). *Metodología de la encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Enero-2021/202101_Metodologia_ENEMDU.pdf

Espino, A. (2019). *EL MERCADO LABORAL FEMENINO EN AMÉRICA LATINA: Análisis de sus Características por Estrato Social y Desafíos en Materia de Política Pública*. 1–132.

<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/latinamerica/1a478be26f1405ab6c232f0576a2e83dfe3495c7e60fc74172eea962cfc6503b.pdf>

Esteves, A. (2020). El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador. *Mundos Plurales - Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, 7(2), 35–41.

<https://doi.org/https://doi.org/10.17141/mundosplurales.2.2020.4875>

Félix-Verduzco, G., & Inzunza-Mejía, P. C. (2019). Persistencia de los roles de género en la participación laboral de las mujeres con estudios profesionales en México. *Papeles de Poblacion*, 25(99), 209–248.

<https://www.redalyc.org/journal/112/11260181009/11260181009.pdf>

Fouquet, A. (1998). Travail, emploi et activité. *Centre D'études de L'emploi*, 1–10.

https://ceet.cnam.fr/medias/fichier/52-travail-emploi-activite_1510650087778-pdf?ID_FICHE=1054102&INLINE=FALSE#:~:text=Annie

[Fouquet&text=l'usage varie suivant le,recherche un%2C est un actif.](https://ceet.cnam.fr/medias/fichier/52-travail-emploi-activite_1510650087778-pdf?ID_FICHE=1054102&INLINE=FALSE#:~:text=Annie)

- García, J. C., & Cortez, P. (2012). Análisis de la participación laboral de la mujer en el mercado ecuatoriano. *Revista de Análisis Estadístico Analítica*, Vol 4(2): 27–53. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4647648.pdf>
- García Perales, R. (2012). La educación desde la perspectiva de género. *ENSAYOS. Revista de La Facultad de Educación de Albacete*, 27, 1–18. <https://revista.uclm.es/index.php/ensayos/article/view/81/82>
- Gil, S. (2015). *Empleo*. <https://economipedia.com/definiciones/empleo.html>
- González Marin, M. L. (1998). *Los mercados de trabajo femeninos: tendencias recientes*. Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- Ibáñez, M., Ballesteros Doncel, E., Fdez. Casado, A. B., Vidal, M. del M. M., Narocki, C., Narocki, V., Perry, L. S., & Vicente, M. R. (2017). *Mujeres en mundos de hombres: la segregación ocupacional a través de estudios de casos*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- INEC. (2013). *INEC realiza Encuesta de Condiciones de Vida, una de las investigaciones más importantes del país*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-realiza-encuesta-de-condiciones-de-vida-una-de-las-investigaciones-mas-importantes-del-pais/>
- INEC. (2015). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo: Indicadores laborales*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Septiembre-2015/Presentacion_Empleo.pdf
- INEC. (2016). Metodología para la medición del empleo en Ecuador. In *Inec*. [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/NuevoMarcoConceptual/Nota metodologica ENEMDU.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/NuevoMarcoConceptual/Nota%20metodologica%20ENEMDU.pdf)
- Jiménez, A. (2015). Mercado Laboral : situación , perspectivas y tendencias. *Dossier Tendencias*, 48–59. [https://www.peoplesmatters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1412_Capital Humano\(Demografia Laboral\).pdf](https://www.peoplesmatters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1412_CapitalHumano(DemografiaLaboral).pdf)

- Jiménez Vargas, P. J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de Información Laboral*, 6, 1–10. <https://parlamento-cantabria.es/sites/default/files/dossieres-legislativos/Jimenez.pdf>
- Karimi Moghari, Z., Ebrahimi Faez, S., & Jahantigh, E. (2020). The status of women in Labor market of islamic and non-islamic developing countries (1995-2010). *Economía Coyuntural*, 5, 1–24. http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a03.pdf
- Larrea, C., & Larrea, I. A. (2007). Empleo apropiado y desempleo estructural en el Ecuador. *UASB-Digital*, 0–40. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/838/1/LARREAC-CON004-EMPLEO.pdf>
- Legazpe, N. (2015). Mujer, trabajo y familia en España. *Trimestre Económico*, 82(328), 873–896. <https://doi.org/10.20430/ete.v82i328.187>
- López-Martínez, J., & Molina-Vargas, A. (2019). Análisis espacial de las condiciones laborales de la mujer en el sector agropecuario en México. *Lecturas de Economía*, 91, 181–209. <https://doi.org/10.17533/udea.le.n91a06>
- López Martínez, M., Nicolás Martínez, C., Riquelme Perea, P. J., & Vives Ramírez, N. (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017). *Revista Prisma Social*, 26(3), 159–182. <https://revistaprismasocial.es/article/view/3085/3319>
- López Rodríguez, P., & Orozco Corona, M. E. (2019). *Mercado Laboral Femenino Y Capital Social, Necesidades De Cuidados e Inclusión Financiera*. 4(4), 69–119. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3631470>
- Macías Zambrano, N. M., & Cedeño Zambrano, R. M. (2014). La inserción de las mujeres en el mercado laboral. *ECA Sinergia*, 1–8. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6197588.pdf>
- Madero Zambrano, K., Del Toro Rubio, M., Vallejo Arias, S. L., & Ayala Jiménez, D. P. (2021). Género, empoderamiento y complejidad: un conflicto de la mujer

en el contexto de la modernidad. *Diversitas*, 17(2), 85–96.
<https://doi.org/10.15332/22563067.6421>

Maldonado Pedroza, C. D., & Yáñez Contreras, M. A. (2014). Una aproximación al estudio del empleo en la tercera edad. *Cuadernos Del Cendes*, 31(86), 95–110.
<http://ve.scielo.org/pdf/cdc/v31n86/art06.pdf>

Millán-Vázquez, G., Santos-Pita, M., & Perez-Naranjo, L. (2015). Analisis del mercado laboral femenino. *Papeles de POBLACIÓN*, 21(84), 197–225.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v21n84/v21n84a8.pdf>

Mora Bernal, A., Ron Erráez, X., Ávila Larrea, J., & Sánchez, M. (2021). *Los retos del derecho al trabajo y al ocio de las mujeres en Ecuador*. 41–68.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.33.16323>

Muñoz G, O. H. (2009). Factores determinantes de la participación laboral: aspectos conceptuales. *Revista de La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 1, 87–116.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3642087.pdf>

Neffa, J. C., Panigo, D. T., Pérez, P. E., & Persia, J. (2014). *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*. CEIL-CONICET.

OIT. (n.d.). *Igualdad y discriminación*. <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--es/index.htm>

Ojeda López, R. N., Encalada, J. M., & Saavedra-García, M. L. (2019). La participación de la mujer en la economía del Estado de Yucatán. *RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, 8(21), 1–17.
<https://doi.org/10.36677/recai.v8i21.11492>

Olmedo M, P. (2018). *El empleo en el Ecuador- Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. Friedrich Ebert Stiftung.

ONU MUJERES. (n.d.). *Empleo y migración*. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/employment-and-migration>

- Orellana Bravo, M. R., Rivera Bautista, C. J., Beltrán Romero, P. A., & Ontaneda Jiménez, D. D. (2020). Midiendo la calidad del empleo: una aplicación para Ecuador en el periodo de 2007 a 2017. *Revista de Economía Del Caribe*, 7–33. <http://www.scielo.org.co/pdf/ecoca/n25/2145-9363-ecoca-25-7.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_713013.pdf
- Orteu i Guiu, X. (2017). *Desafíos en un mercado laboral en transformación*. Editorial UOC.
- Panchano Zurita, A. C., & Molina Torres, M. V. (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Estudios Nietzsche. Revista de La Sociedad Española Sobre Friedrich Nietzsche*, 180–186. <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&CSC=Y&NEWS=N&PAGE=fulltext&D=phil&AN=2069191>
- Pérez, M. (2021). *Indicador*. <https://conceptodefinicion.de/indicador/>
- Pérez Porto, J. (2020). *Sociodemográfico*. <https://definicion.de/sociodemografico/>
- Quintero Montaña, W. J. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis Económico*, 35(88), 239–265. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2020v35n88/quintero>
- Quiroa, M. (2020). *Demografía*. <https://economipedia.com/definiciones/demografia.html>
- Real Academia Española. (2022a). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/contenido/cita>
- Real Academia Española. (2022b). *Diccionario de la lengua española*. <https://www.rae.es/>

- Real Academia Española. (2022c). *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/empleo?m=form>
- Real Academia Española. (2022d). *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/social>
- Rodríguez-Pérez, R. E., & Castro-Lugo, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía Sociedad y Territorio*, 2014, 655–686. <https://doi.org/10.22136/est002014392>
- Rodríguez Oreggia, E. (2002). La probabilidad de estar desempleado en México: factores sociodemográficos y regionales en un modelo Logit. *Denarius*, 2(1), 143–163.
<http://148.206.53.230/revistasuam/denarius/include/getdoc.php?id=121&article=40&mode=pdf>
- Rodríguez Zepeda, J. (2005). Definición y concepto de la no discriminación. *El Cotidiano, El Cotid.*, 23–29. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32513404>
- Saldívar Garduño, A., Díaz Loving, R., Reyes Ruiz, N. E., Armenta Hurtate, C., López Rosales, F., Moreno López, M., Romero Palencia, A., Hernández Sánchez, J. E., & Domínguez Guedea, M. (2015). Roles de género y diversidad: validación de una escala en varios contextos culturales. *Acta de Investigación Psicológica*, 5(3), 2124–2147. <https://www.scielo.org.mx/pdf/aip/v5n3/2007-4719-aip-5-03-2124.pdf>
- Sánchez, A. M., Vayas, T., Mayorga, F., & Freire, C. (2021). *Población, Empleo y Desempleo en Ecuador*. 1–4. <https://blogs.cedia.org.ec/obest/wp-content/uploads/sites/7/2021/03/EMPLEO-Y-DESEMPLEO-final.pdf>
- Sánchez Cañizares, S. M., Fuentes García, F. J., & Artacho Ruiz, C. (2007). *La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit*. 7, 55–67.
<https://www.redalyc.org/pdf/2743/274320286004.pdf>
- Sánchez, J. E., Sánchez Espinosa, J. L., Sánchez Espinosa, J. H., & Sánchez

- Espinosa, V. A. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Koinonia*, 4(8), 39–63.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i7.354>
- Smith, A. (1776). *La riqueza de las naciones*. ACADEMIA.
- Soto Montenegro, M. C. (2015). Una mirada al desempleo en Tarija. *Perspectivas*, 36, 91–120. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425943146004>
- Strzelecka, E. (2020). Derechos humanos de las mujeres en el mundo árabo-islámico: univeralismo versus relativismo. *Onati Socio-Legal Series*, 10(1s), 160S-183S.
<https://doi.org/10.35295/OSLS.IISL/0000-0000-0000-1086>
- Sumba-Bustamante, R. Y., Saltos-Ruiz, G. R., & Rodríguez-Suarez, Cindy Anabel Tumbaco-Santiana, Z. L. (2020). El desempleo en el Ecuador: causas y consecuencias. *Polo Del Conocimiento*, 5(10), 774–797.
<https://doi.org/10.23857/pc.v5i10.1851>
- Tenjo Galarza, J., & Arango Silva, J. E. (2022). Mercado laboral y actividades domésticas: cómo hombres y mujeres asignan su tiempo. In *Lecturas de Economía* (Issue 97). <https://doi.org/10.17533/udea.le.n97a347346>
- Torres García, A. J., Ochoa Adame, G. L., & Pedroza Villegas, D. O. (2021). Determinantes de la participación económica de la mujer en México: un enfoque de calificación laboral. *Revista de Economía, Facultad de Economía, Universidad Autónoma de Yucatán*, 39(98), 69–93.
<https://doi.org/10.33937/reveco.2022.250>
- UNESCO. (2022). *Combatir los prejuicios y estereotipos de género en la educación y mediante esta*. <https://www.unesco.org/es/articulos/combatar-los-prejuicios-y-estereotipos-de-genero-en-la-educacion-y-mediante-esta>
- Valenciano, J. de P., Capobianco Urdiales, M., & Uribe Toril, J. (2017). Vulnerabilidad laboral de la mujer rural latinoamericana. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 26(52), 130–151.
<https://doi.org/10.20983/noesis.2017.2.6>

Varela Llamas, R., & Nava Rubio, M. Y. (2015). Determinantes de la búsqueda de empleo desde la ocupación: una estimación Logit Multinomial. *Estudios Sociales (Hermosillo, Son.)*, 23(45), 83–111.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v21n84/v21n84a8.pdf>

Zavala Mejía, S. V., Ventura Quimis, L. A., Parrales Cedeño, K. J., & Parrales Poveda, M. L. (2021). El desempleo: factor concluyente en la emergencia sanitaria por covid-19 en el Ecuador. *Revista Publicando*, 8(31), 128–141.

<https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2239>