

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE INGENIERIA EN ECONOMÍA MENCIÓN FINANZAS



TEMA:

“EFECTO DEL CAPITAL HUMANO Y LA FERTILIDAD DE LA MUJER EN LA DESIGUALDAD LABORAL DE GÉNERO”.

PREVIO LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERÍA EN
ECONOMÍA MENCIÓN FINANZAS

AUTORA:

ALBA VALENZUELA JOHANA LIZETH

DIRECTOR:

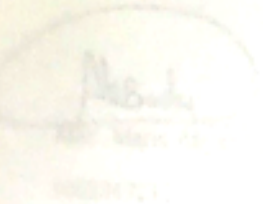

MSC. ALEJANDRA BEDOYA GUERRERO

Ibarra – 2020

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR

En calidad de Director de Trabajo de Grado presentado por la egresada JOHANA LIZETH ALBA VALENZUELA, para optar por el título de INGENIERA EN ECONOMÍA MENCIÓN FINANZAS, cuyo tema es **“EFECTO DEL CAPITAL HUMANO Y LA FERTILIDAD DE LA MUJER EN LA DESIGUALDAD LABORAL DE GÉNERO”**, considero que el presente trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que designe.

En la ciudad de Ibarra a los 24 días del mes noviembre del 2020.



MSC. ALEJANDRA BEDOYA
DIRECTOR DE TESIS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CEDULA DE IDENTIDAD:	DE	100333209-3	
APELLIDOS Y NOMBRES:	Y	ALBA VALENZUELA JOHANA LIZETH	
DIRECCION:	AYORA Y GONZALES SUAREZ		
EMAIL:	jlalbatv@gmail.com		
TELEFONO FIJO:	2918-461	TELEFONO MÓVIL:	0980048296

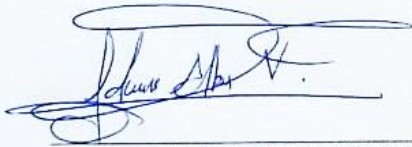
DATOS DE LA OBRA	
TITULO:	EFFECTO DEL CAPITAL HUMANO Y LA FERTILIDAD DE LA MUJER EN LA DESIGUALDAD LABORAL DE GÉNERO.
AUTOR (ES):	ALBA VALENZUELA JOHANA LIZETH
FECHA: DD/MM/AAAA	24 DE NOVIEMBRE DE 2020
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	INGENIERA EN ECONOMIA MENCIÓN FINANZAS
ASESOR /DIRECTOR:	MSC. ALEJANDRA BEDOYA GUERRERO

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 24 días del mes de noviembre de 2020

EL AUTOR:



JOHANA LIZETH ALBA VALENZUELA
C.I. 100333209-3

DEDICATORIA

La presente investigación va dedicada a mis padres quienes han sido mi motivación más grande para salir adelante y quienes siempre estuvieron brindándome su amor y apoyo incondicional en aquellos momentos difíciles, gracias al esfuerzo y sacrificio conjunto nada de ello hubiese sido posible.

Johana Alba

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por la vida, salud y sabiduría que me ha brindado para poder cumplir con cada uno de los propósitos que me he planteado día a día, agradezco a mis padres por creer en mí y darme su apoyo incondicional, a mis docentes, en especial a la Economista María José Dávila, que en calidad de directora de este trabajo de investigación aportó con su conocimiento y me ayudó en el desarrollo del mismo.

Johana Alba.

Resumen

La presente investigación tiene como propósito determinar el efecto del capital humano y la fertilidad de la mujer en las brechas de género existentes dentro del mercado laboral ecuatoriano. Para cumplir con el principal objetivo se utilizó una metodología de tipo cuantitativo con datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) aplicada a diciembre del 2017, se estimó dos modelos probabilísticos logit uno para hombres y otro para mujeres. Los principales resultados de este estudio demuestran que mayor inversión en educación aumenta las probabilidades de hombres y mujeres de poder insertarse al mercado laboral, aunque las tasas de participación son mayores en la población masculina. Por otro lado, la carga familiar o número de hijos menores de cinco años tienen un efecto negativo en las mujeres y positivo en los hombres, lo cual se concluye que la fertilidad dificulta la inserción laboral de las mujeres y lo contrario sucede con los hombres, adicionalmente se realiza un análisis descriptivo de los factores socioeconómicos que también inciden en las decisiones de hombres y mujeres de formar parte de la fuerza de trabajo.

Palabras claves: Capital humano, fertilidad, género, desigualdad, mercado laboral, participación.

Summary

The purpose of this research is to determine the effect of human capital and women's fertility on gender gaps determined within the Ecuadorian labor market. To meet the main objective, a quantitative methodology will be used with data from the National Survey of Employment, Unemployment and Under-Employment (ENEMDU) applied to December 2017 and two probabilistic logit models were estimated, one for men and one for women. The main results of this study imply that the greater investment in education increases the chances of men and women being able to enter the labor market, although participation rates are higher in the male population. On the other hand, the family burden or number of children under the age of five have a negative effect on women and a positive effect on men, which concludes that fertility hinders women's labor insertion and the opposite happens with men. In addition, a descriptive analysis of the socioeconomic factors that are also included in the decisions of men and women to be part of the workforce is carried out.

Keywords: Human capital, fertility, gender, inequality, labor market, participation.

ÍNDICE

Introducción	1
Objetivos	4
Objetivo general	4
Objetivos específicos	4
Hipótesis.....	4
CAPÍTULO I: ESTADO DEL ARTE	5
1.1. Marco teórico	5
1.1.1. Teoría del Capital humano	5
1.1.2. Teoría feminista sociológica	7
1.1.3. Teoría de la Fertilidad	10
1.1.4. Oferta Laboral Femenina.....	12
1.2. Marco Empírico.....	16
1.3. Marco Institucional	18
1.3.1. Planteamientos Internacionales	18
1.3.2. Planteamientos en Ecuador	20
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	22
2.1. Tipo de investigación	23
2.2. Métodos de investigación.....	23
2.3. Especificación del modelo	24
2.4. Descripción de variables	25
2.5. Estimación del modelo	26
2.6. Validación del modelo	26
2.7. Pruebas de bondad de ajuste.....	26
2.7.1. Estadístico de McFadden	26
2.7.2. Estadístico Chi-Cuadrado.....	27
2.7.3. Tabla de clasificación.....	27
CAPITULO III: RESULTADOS.....	28
3.1. Resultados del modelo	28
3.1.1. Interpretación de los coeficientes	30
3.1.2. Efectos marginales	30
3.1.3. Efecto del capital humano en la participación laboral.....	30
3.1.4. Efecto de la fertilidad de la mujer en la participación laboral.....	31
3.1.5. Razones de oportunidad (Odd Ratio)	31
3.2. Análisis descriptivo	33
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37

4.1. Conclusiones	37
4.2. Recomendaciones.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Estereotipos positivos de la mujer y su efecto en la segregación ocupacional.	13
Tabla 2: Estereotipos negativos de la mujer y su efecto en la segregación ocupacional.	14
Tabla 3: Evidencia empírica.....	16
Tabla 4: Significancia por variables.....	28
Tabla 5: Resumen de significancia global.....	29
Tabla 6: Resultados de la clasificación correcta.	29
Tabla 7: Resultados de probabilidad promedio.....	30
Tabla 8: Resultados de probabilidad según nivel de instrucción	31
Tabla 9: Resultados de probabilidad según número de hijos pequeños	31
Tabla 10: Estimación de coeficientes.....	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Participación laboral por género.....	33
Figura 2: Participación laboral por rangos de edad.....	34
Figura 3: Participación laboral por área	34
Figura 4: Participación laboral por nivel de instrucción	35
Figura 5: Participación laboral por estado civil.....	35
Figura 6: Ingresos laborales por rangos de edad	36
Figura 7: Participación laboral con presencia de niños menores	36
Figura 8: Resultados de la regresión de probabilidad logística hombres	45
Figura 9: Resultados de la regresión de probabilidad logística mujeres	45
Figura 10: Multicolinealidad.....	45
Figura 12: Clasificación de predicciones	46
Figura 14: Efectos marginales población masculina.....	46
Figura 15: Efectos marginales población femenina.	46
Figura 16: Coeficientes Odd Ratio.....	50

Introducción

La baja participación laboral femenina ha sido uno de los principales problemas socioeconómicos que han obstaculizado el camino de Ecuador hacia la igualdad de género, eso demuestra que a pesar de los fuertes cambios que ha experimentado el país en cuanto a la inclusión de la mujer en los distintos campos de la economía, todavía existen barreras que impiden su inserción laboral. De acuerdo con el informe de brechas de género realizado por el Foro Económico Mundial del año 2019 la cifra más baja de participación de las mujeres se detecta en el ámbito laboral y político con tan sólo el 30% de representatividad femenina en el país.

En cuanto a la región de América Latina y el Caribe la participación de las mujeres en los mercados de trabajo y su incorporación en la educación ha tenido un notable crecimiento. Según la OIT (2019c) a mediados del siglo pasado una de cada cinco mujeres formaba parte de los mercados laborales, hoy lo hace una de cada dos. Sin embargo, el camino hacia la igualdad de género en el trabajo sigue siendo un problema no resuelto que se debe a los distintos panoramas que presentan las brechas salariales, la segregación ocupacional y las tareas desproporcionadas del trabajo familiar.

Entre las brechas más significativas que existe en América Latina y el Caribe se encuentra la baja participación femenina en direcciones de alto nivel jerárquico y las diferencias salariales que de acuerdo con el último informe de la Organización Internacional del Trabajo las mujeres reciben ingresos laborales que son en promedio 17 % inferiores al de los hombres con la misma edad, educación, presencia de niños en sus hogares, condición de ruralidad y tipo de trabajo OIT (2019b).

Cabe señalar que en la mayoría de países latinoamericanos son las mujeres quienes mayores tasas de desempleo perciben, esto según ONU Mujeres (2017) países como Bolivia, Ecuador, Guatemala y Perú aún presentan una proporción de mujeres ocupadas en labores dentro del hogar entre el 14% y 27% a nivel nacional. En este contexto la OIT (2018) propone acciones para combatir la baja participación de las mujeres en el mercado de trabajo, entre las más importantes está la implementación de política pública que tiene como propósito la inclusión laboral femenina.

Aunque la mayoría de estados de Latinoamérica haya acogido planteamientos institucionales para eliminar las desigualdades laborales de género todavía países como Ecuador reportan significativas brechas salariales. De acuerdo con el último informe de

la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre del 2019 el país se enfrenta a una brecha salarial del 20%, lo cual indica que la mujer cobra una quinta parte menos que el salario de un hombre por hacer el mismo trabajo.

Por otro lado, las mujeres ecuatorianas siguen siendo vinculadas con las tareas del hogar aún con las mismas capacidades intelectuales que un hombre. Según los últimos reportes de la encuesta del uso del tiempo, el trabajo doméstico de las mujeres aporta el 76% a la economía dentro del hogar, mientras que los hombres solamente aportan el 24%. En efecto de cada 100 horas, 88 ocupan las mujeres y 12 horas ocupan los hombres en trabajos relacionados con el cuidado de la familia y quehaceres domésticos INEC (2019).

Es evidente que los compromisos institucionales que trabajan para erradicar las desigualdades de género todavía carecen de buenos resultados y se enfrentan a mayores dificultades que según el Consejo Nacional de Igualdad de Género se deben a la falta de compromiso a nivel individual ya que las instituciones son conformadas por la mayoría de ecuatorianos formados en un sistema androcéntrico machista que naturaliza la discriminación hacia las mujeres en todos sus ámbitos, especialmente en la fuerza de trabajo.

Precisamente los datos recogidos por la ENEMDU manifiestan que las tasas de desempleo más altas a nivel nacional pertenecen a la población femenina y representan el 4,6% de las mujeres en edad de trabajar, mientras que en los hombres la tasa es del 3,3% INEC (2019). Esto implica la falta de cumplimiento de leyes nacionales y convenios internacionales sobre derechos laborales e igualdad de oportunidades, también afecta la calidad del empleo público y consecuentemente la calidad de los servicios públicos (Armas, 2018).

Al respecto la CEPAL (2019) afirma que la desigualdad laboral de género y la discriminación de los empleadores hacia las mujeres ha sido un problema histórico acogido por ideas machistas que han imposibilitado a la mujer su desarrollo y permanencia laboral, excluyéndola de ciertas labores por que se piensa que no están aptas, o porque les resulta más costoso contratarlas y asimilan que en algún momento tendrán que gozar de los permisos de maternidad o simplemente las relegan a un puesto de trabajo de inferior nivel (Espinoza y Gallegos, 2017).

Esta problemática ha dado paso al desarrollo de varias investigaciones que han tratado de encontrar los principales factores que afectan la inclusión laboral de las mujeres.

Becker y Cinnirella (2010) en su estudio determina el efecto de la educación en la fertilidad de la mujer como medio para cerrar las brechas de género y reducir las tasas de procreación; Kuépie (2016) analiza la desigual participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo a través del capital humano y la carga familiar; Siphambe y Bakwena (2001); Álvarez (2002); Kingdon (2007); Castro, García, y Badillo (2011); Rocha y Castillo (2013); Garcés y Soto, (2018) utilizan factores económicos, sociales y culturales como determinantes de la desigualdad laboral de género.

La participación laboral femenina de cierto modo ha mejorado, sin embargo las mujeres aún se enfrenta a grandes desafíos sociales que impiden su inserción. A pesar de las fuertes luchas todavía dedican mayor tiempo a las tareas domésticas y las brechas son más evidentes con la presencia de niños en el hogar (Marchionni, Gasparini, y Edo, 2018). En Ecuador la realidad de las mujeres en el mundo laboral presenta brechas significativas, que según Armas (2018) no podrán ser eliminadas sin el estudio de factores económicos, sociales y culturales que afectan la inserción de la mujer al mercado de trabajo.

El aporte principal de este estudio permite determinar el efecto del capital humano y la fertilidad de la mujer en las brechas de género existentes dentro del mercado laboral ecuatoriano, de modo que permita determinar si la acumulación de capital humano y la presencia de hijos menores de cinco años repercuten en las decisiones de hombres y mujeres de formar parte de la fuerza laboral. Por lo tanto el presente estudio podría ser usado como referencia para la toma de decisiones por parte del Estado, aportando al diseño de políticas públicas que sirvan de apoyo en la eliminación de brechas laborales por género.

La presente investigación se encuentra dividida por cuatro secciones, las cuales se resumen de la siguiente manera: el capítulo I hace referencia a la revisión teórica, empírica y planteamientos institucionales relacionados con la desigual participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo; en el capítulo II se describe la metodología, al igual que las herramientas que se utilizaran para dar cumplimiento a los objetivos planteados en la investigación, precisamente el capítulo III detalla los principales resultados que se obtuvieron a partir de la metodología aplicada y finalmente el capítulo IV expone las conclusiones y recomendaciones.

Objetivos

Objetivo general

Determinar el efecto del capital humano y la fertilidad de la mujer en la desigualdad laboral de género aplicado al Ecuador

Objetivos específicos

- ❖ Establecer los determinantes de las diferencias de género dentro del mercado laboral ecuatoriano.
- ❖ Realizar un análisis descriptivo de los principales factores que inciden en la decisión de participar o no en el mercado laboral.
- ❖ Medir el efecto del capital humano y la fertilidad de la mujer en las brechas laborales de género.

Hipótesis

El capital humano aumenta las probabilidades en hombres y mujeres de poder insertarse al mercado laboral

La fertilidad disminuye la probabilidad de las mujeres de poder insertarse al mercado de trabajo.

CAPÍTULO I

1. Estado del arte

1.1.Marco teórico

La presente investigación aborda la revisión teórica de varios autores quienes centran sus principales intereses en encontrar los determinantes de las diferencias de género dentro del mercado laboral, tales como Becker (1954), Álvarez (2002), Rocha y Castillo (2013), Garcés y Soto (2018), Marchionni et al. (2018) entre otros. En el presente capítulo se revisará teoría económica y feminista sociológica relacionada con los factores que inciden en la decisión de hombres y mujeres de participar o no en el mercado de trabajo.

1.1.1. Teoría del Capital humano

Uno de los principales factores que se ha tomado como mecanismo para cerrar las brechas de género existentes dentro del mercado laboral ha sido la inclusión femenina hacia los distintos niveles de educación, en este sentido la idea de incentivar a las mujeres a acumular mayor capital humano busca que los efectos de discriminación laboral hacia las mujeres desaparezcan sobre aquellas con mejor nivel académico. Es así como aparece la teoría inducida por Becker (1954) quien descifra al capital humano como la acumulación de conocimientos y habilidades propios de una persona.

El estudio de Becker ha dado paso a varias discusiones teóricas que señalan que la mujer a pesar de su interés por adquirir mayores conocimientos y ser más competitiva dentro del mercado de trabajo son los factores sociales quienes limitan su inserción. En este caso, Mincer (1974) manifiesta que la asignación de tiempo y las inversiones en educación también se relacionan con las actitudes discriminatorias que asignan los empleadores, compañeros de trabajo y la sociedad en general hacia las mujeres en el ámbito laboral, lo que hace que inviertan menos en capital humano.

La incorporación del capital humano mediante el nivel de formación académica como principal factor para explicar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el ámbito de trabajo fue analizado a partir del estudio de Mincer y Polachek (1974) quienes entre sus principales resultados obtuvieron que las mujeres con igual educación que un hombre aún se encuentran excluidas dentro del mercado de trabajo, lo que se puede concluir que las desigualdades de género no podrán ser eliminadas sin antes evaluar factores sociales que ubican a la mujer en la posición más baja dentro de la fuerza laboral.

Si bien es cierto, uno de los primeros cambios sociales que dieron mayor participación a la mujer fue la educación, sin embargo, tomar al capital humano como medio para la obtención de iguales oportunidades para hombres y mujeres no cierra las brechas laborales de género. Así lo señala el trabajo de Glick y Sahn (1997) “Impactos de género y educación en el empleo” donde se concluye que los estereotipos dominados por la sociedad han sido los principales responsables de la discriminación que se les asigna a las mujeres a la hora de ser contratadas.

Por otro lado, los resultados de Siphambe y Bakwena (2001) indican que la desigualdad laboral de género se debe principalmente a la diferente dotación de capital humano. Es así como los autores aconsejan a los gobiernos a continuar alentando a las mujeres a acumular mayores años de educación y capacitación con el único propósito de incrementar su intelecto y ser más productivas para así poder competir en el mercado laboral y tener mayores oportunidades.

Del mismo modo Schultz y Haven (2002) manifiestan que el desarrollo humano basado en mayores años de instrucción educativa representan el progreso de una nación, por lo tanto ayudan a eliminar las brechas laborales de género. Vale mencionar que las decisiones que han impulsado a las nuevas generaciones a extender su permanencia en el sistema educativo o mayores años de escolaridad han sido con la finalidad de ingresar con mayor conocimiento al mercado laboral de modo que puedan aumentar su salario, experiencia y facilitar su inserción (Álvarez, 2002).

Precisamente las mujeres han decidido invertir en capital humano con el único propósito de obtener mejores oportunidades en el mercado de trabajo, desde esta perspectiva Ribas y Moreno (2004) afirman que si las mujeres reciben salarios inferiores y ocupan los peores trabajos es debido a su menor productividad dada por una escasa inversión en educación. Sin embargo cabe mencionar el estudio de Brunet y Alarcón (2005), quienes concluyen que la posibilidad de las mujeres para acceder a un puesto de trabajo son peores que la de los hombres incluso con el mismo nivel académico.

Tomando los resultados de Kingdon (2007) las desigualdades laborales de género por un lado pueden solucionarse con mayor acumulación de capital humano ya que inclusive esto repercute en las decisiones de procreación de las mujeres que dificulta su inserción en el mercado de trabajo, mientras que por otro lado son los comportamientos sociales que a través de estereotipos de género han ubicado a las mujeres en puestos de trabajo

más flexibles que no necesariamente se necesita de mayor inversión en capital humano y que por la naturaleza de su trabajo el nivel salarial es muy bajo a comparación del salario que pueda percibir un hombre.

Del mismo modo, los principales resultados del estudio de Rocha y Castillo (2013) señalan que, por un lado son los comportamientos sociales quienes han obligado a las mujeres a ocupar trabajos no remunerados que se relacionan con el cuidado de la familia lo cual impide que puedan insertarse plenamente en el mercado laboral, y por otro, hacen que elijan trabajos en los que se requiera poca inversión en educación y que pueda abandonar fácilmente lo cual dificulta su reincorporación después de un período de inactividad en el mercado de trabajo.

Sin embargo, los aportes de Garcés y Soto (2018) concluyen que las condiciones de empleo han mejorado para aquellas mujeres con mayor acumulación de capital humano e instrucción formal, de modo que se han relacionado en un ambiente mejor preparado y más atractivo para aquellas empresas demandantes de mano de obra. De acuerdo con Marchionni et al. (2018) esto se debe a la estrecha relación que existe entre la educación y el mercado laboral, lo cual ha hecho que hombres y mujeres decidan invertir en capital humano con el fin de obtener un puesto laboral acorde a su preparación académica y obtener beneficios justamente atractivos como para dejar de lado el tiempo de ocio o trabajo doméstico.

1.1.2. Teoría feminista sociológica

Una de las razones por la que aparecen las teorías feministas ha sido por la necesidad de tratar de explicar la desigualdad laborales de género, Anker (1997) desarrolla la teoría feminista sociológica en la cual señala que la asignación desigual de actividades laborales entre hombres y mujeres se deben principalmente a comportamientos discriminatorios hacia el género femenino, principalmente acogidos por ideas machistas que impulsan a que ocupen trabajos menos responsables y que puedan abandonar temporalmente para dedicar parte de su tiempo a las actividades del hogar y el cuidado de los hijos.

De acuerdo con los aportes de Ribas y Moreno (2004) la problemática laboral de las mujeres son el resultado de estereotipos dominantes en la sociedad que determinan la división de tareas propias de hombres y mujeres capaces de ubicar al género femenino en la posición más baja dentro del mercado laboral, ya que el número de horas que demanda

el cuidado de los hijos en el hogar y las labores domésticas son las barreras más claras que impiden que la mujer pueda insertarse al mercado de trabajo con la misma facilidad que la de un hombre.

A partir de este contexto el estudio de Alessandro (2016) llega a conclusiones más ambivalentes y demuestra a través de sus resultados que la baja posición de las mujeres en el mercado de trabajo se debe principalmente a la responsabilidad que tienen con la familia, como si fuera parte de su naturaleza. Los principales aportes de este autor ponen de manifiesto que las brechas laborales de género son bien explicadas a través de teorías socio-sexuales o feministas, ya que sus revelaciones son muy claras y ayudan a determinar las principales barreras sociales que ubican a la mujer en desventaja frente al mercado laboral.

Del mismo modo Del Boca (2002) en su interés por demostrar la baja representatividad femenina en el mercado de trabajo a través de la estrecha relación que existe entre la mujer y la responsabilidad familiar, su estudio concluye que una de las principales barreras que han obstaculizado el compromiso laboral y el éxito profesional de la mujer es la tasa de fertilidad que en teoría corresponde al número de hijos, de acuerdo con el autor los costos de oportunidad de tener un hijo son más altos para aquellas mujeres que desean formar parte del mercado de trabajo.

Por otro lado, el estudio de Iversen y Rosenbluth (2006) considera que el estado civil también puede repercutir en las decisiones de una mujer de formar parte de la fuerza laboral, entre sus principales resultados confirman que el matrimonio y la unión libre ponen en desventaja al género femenino, ya que salvo el caso que hayan fuertes necesidades económicas el hombre considerara la opción de permitir a su pareja contribuir en la generación de ingresos, caso contrario supone que es más productiva dentro del hogar.

A partir de este contexto Barberá, Dema, y Estellés (2009) señalan que el tener pareja y ocupar puestos de trabajo fuera del hogar pueden ocasionar conflicto familiar si acceden a puestos laborales de alta responsabilidad que demande muchas horas de trabajo. Así mismo el estudio de Contreras y Plaza (2010) concluye que las ideas machistas adoptadas por la mayoría de sus conyugues impiden que sus esposas o convivientes se involucren con trabajos fuera de casa. En este sentido Hotz y Miller (2007) afirma que si las mujeres carecen de oportunidades laborales es debido al tiempo que posiblemente quieran destinar

al cuidado de sus hijos y las posibles interrupciones que tendrán durante la jornada laboral.

Precisamente los aportes de Koopmans (2015) señala que si las mujeres tienen menos probabilidad de insertarse al mercado de trabajo es debido al escaso poder que tiene dentro del hogar, ya que el comportamiento familiar aún se establece a través de ideas machistas que ubican al esposo o jefe de hogar como el miembro principal en la toma de decisiones sobre su pareja y en la mayoría de ocasiones las mujeres necesitan la aprobación de su conviviente para poder insertarse al mercado laboral.

Otro de los factores que han imposibilitado la permanencia de la mujer en el mercado laboral según Mart y Nieto (2007) es la segregación de ocupaciones por género, dónde ubican a la mujer en la posición más baja frente al mercado laboral, ya que aún continúan estando implicadas con el cuidado de los hijos, lo cual las hace menos atractivas a la hora de ser contratadas. En este sentido Rocha y Castillo (2013) afirman que a pesar que ha aumentado el índice de mujeres en educación formal, al momento de insertarse en el mercado laboral no siempre lo hacen en las mejores condiciones.

El comportamiento social basado en prejuicios machistas han dado paso a la división desproporcionada de tareas familiares entre hombres y mujeres, desde este enfoque Agut y Salanova (2017) consideran que la asignación desproporcionada de las tareas del hogar se ven diferenciadas por ideas aprobadas por la sociedad que asumen que las mujeres deben tomar el control de las responsabilidades familiares y el cuidado de los hijos como si fuesen roles propiamente integrantes de su identidad de género femenino, es así que muchas de las mujeres consideran que es su deber como esposa y madre de familia dar mayor prioridad a los quehaceres domésticos.

Lo más probable en la toma de decisiones de las mujeres amas de casa es que minimicen la importancia de pertenecer al mercado de trabajo mientras que en los hombres sucede totalmente lo contrario. Desde este enfoque García (2019) manifiesta que las barreras estructurales de género dotadas principalmente por jerarquías sociales han ubicado históricamente a las mujeres en condición de vulnerabilidad y desventaja frente a los hombres que han percibido mayores oportunidades, entre ellas el acceso a un buen trabajo, la educación y la participación política.

1.1.3. Teoría de la Fertilidad

Uno de los primeros estudios que examinan la teoría económica laboral desde la conducta de la fertilidad ha sido el estudio de Willis (1969) quien analiza el comportamiento de la familia en cuanto a la decisión de procrear y criar a los hijos. De acuerdo con las aportaciones del autor el nivel de fertilidad de una mujer se mide con el número de hijos que está dispuesta a cuidar, pues la crianza de niños se encuentra dentro del ciclo de vida de los padres, los cuales necesitan de insumos monetarios y gran parte del tiempo de la madre para mantenerlos y educarlos.

También concluye que la presencia de hijos en el hogar de una u otra forma interviene en las decisiones de la mujer para poder insertarse en el mercado laboral. Desde este contexto Angrist y Evans (1996) entre sus principales conclusiones indican que un alto índice de fertilidad o número de hijos disminuye la posibilidad de que una mujer tenga mayores oportunidades en el ámbito laboral, debido al alto grado de responsabilidad que influye en una mujer la crianza y cuidado de un hijo, especialmente cuando son pequeños.

Del mismo modo Becker (1960 y 1965) sostiene que la fertilidad de la mujer se construye mediante criterios racionales sobre las decisiones de cantidad, calidad y período de un nacimiento a otro, ya que consideran que el estilo de vida de los hijos se relaciona con el tipo de inversión que los padres estén dispuestos a dar de acuerdo a sus alcances económicos y el tiempo que disponga la madre, pues la llegada de un hijo a la familia ubica a la mujer en desventaja frente al mercado laboral, incluso cuando esté dispuesta a asumir los roles tanto familiares como laborales.

El principal aporte de Becker (1965) manifiesta que los hogares toman al tiempo como un insumo muy escaso que lo distribuyen entre tareas remuneradas y no remuneradas, de modo que su asignación implica costos de oportunidad que impiden la elección de ambas actividades. En el caso de la fertilidad los costos que involucran la llegada de los hijos impiden a la mujer insertarse plenamente al mercado laboral, puesto que los roles de ser madre y empleada demanda mayor sacrificio en el tiempo de la mujer. Con este aporte Sanderson (2016) considera que las decisiones de procrear o no un hijo depende de la posición ideológica de cada familia.

Las contribuciones de Michael (1975) señala que la fertilidad de las mujeres también depende del nivel de instrucción académica que mantienen, ya que una mujer mejor educada valora más su tiempo y emplea métodos que controlan su reproducción, ya que

consideran los sacrificios y costos de oportunidad que genera la llegada de un hijo al hogar, sin embargo otras mujeres a parte de retrasar su fertilidad, también retrasan el matrimonio o acuden a centros de cuidado infantil, a fin de insertarse fácilmente al mercado laboral sin restricciones de tiempo por maternidad, lactancia y permisos que involucran el cuidado de un hijo.

En cuanto a las aportaciones de Weller (1977) es más probable que las mujeres que se encuentran dentro del mercado de trabajo tengan un tamaño familiar menos acumulado que aquellas mujeres que no pertenecen a la fuerza laboral, dicho de otro modo existe una relación causal negativa entre la fertilidad y la participación laboral, sin embargo esta relación causal según el autor presenta cuatro dimensiones hipotéticas: i) la presencia de hijos en el hogar afecta la inserción femenina laboral, ii) la inserción femenina laboral impide la presencia de niños en el hogar, iii) los dos factores se determinan simultáneamente, iv) no existe relación de causalidad.

La contribución de Padilla (2001) sostiene que la sobrecarga de roles en el hogar ha hecho que las mujeres tomen la decisión de abandonar el mercado laboral durante cierto tiempo, a fin de dedicarse a la educación y cuidado de sus hijos produciendo una irrecuperable falta de experiencia e inclusive reduce el interés de seguir acumulando capital humano. En este caso Iacovou (2001) en su estudio analiza la relación existente entre el número de hijos y la oferta de trabajo en base a dos razones, la primera por una relación causal y la segunda por características homogéneas propias de las mujeres que dan mayor importancia al cuidado del hogar y deciden tener más hijos.

El aporte de Hirvonen (2009) añade que los efectos de fertilidad dentro del mercado laboral puede llegar a ser de corto y largo plazo debido a los permisos posnatales que las mujeres deben recibir obligatoriamente y que de algún modo dificulta la permanencia de la mujer en un puesto de trabajo de alta responsabilidad, lo cual generan pérdida de ingresos y por otro lado la pérdida irrecuperable de experiencia que ocasiona la licencia de maternidad y parto parcial.

Los principales aportes de Río, Alvis, Yáñez, y Quejada (2010) concluyen que el número de hijos que una mujer está dispuesta a concebir depende de la perspectiva de cada una, pues las mujeres que se sienten más atraídas por mantener un buen trabajo o que inclusive siguen acumulando capital humano saben que la llegada de un hijo puede ocasionar distorsiones dentro de su desarrollo profesional, lo cual hace que el costo de

oportunidad en las decisiones de procreación sea más alto; por otro lado existen mujeres que sienten un gran apego con las responsabilidades familiares, dónde el padre se dedica a la obtención de ingresos para el hogar y la mujer en su condición más vulnerable se dedica al cuidado de los hijos y por ende el tamaño de la familia es más grande.

1.1.4. Participación laboral femenina

El comportamiento del mercado de trabajo en relación a su estabilidad e inestabilidad en las distintas economías han sido interpretadas a través de los cambios de la oferta y la demanda laboral (Singh y Verm, 2003). En este sentido Backhouse (2015) menciona que la participación de los individuos en la fuerza de trabajo depende de su decisión ya que la importancia de pertenecer al mercado laboral se encuentra ligado a un modelo de elección entre el ingreso y el ocio. A partir de este enfoque las distintas posiciones teóricas han tratado de explicar la situación de las mujeres dentro del mercado laboral.

Del mismo modo Becker (1964) en su estudio manifiesta que la curva de oferta laboral entre renta y ocio se establecen por los supuestos de trabajar o no en cuanto a las elecciones de los individuos. En este sentido reconoce que las mujeres están dispuestas a elegir entre sus horas de ocio, su trabajo y el tiempo que se disponen a invertir en la producción de bienes en el hogar, es decir, el tiempo que entregan al cuidado del hogar y cuidado de los hijos, dicho de otra forma, las mujeres toman a la familia como el punto principal para la toma de decisiones.

Así mismo Candia (1993) señala que los factores que inciden en la baja participación laboral de la mujer se encuentran directamente vinculados al contexto en el que opera la oferta y la demanda de mano de obra. Según Weller (2007) la falta de flexibilidad de ofertas laborales para las mujeres han sido un obstáculo para poder acceder a mejores plazas de empleo, ya que los principales trabajos que el mercado ofrece a las mujeres se relacionan con estereotipos de género y su salario es sumamente bajo a comparación con la tasa de participación de hombres que se ubican dentro de la fuerza laboral con mayores oportunidades salariales.

La oferta laboral de hombres y mujeres dentro del mercado de trabajo según Anker (1997), se relacionan con estereotipos positivos y negativos que la sociedad ha puesto como requisitos para formar parte del mercado de trabajo, siendo la segregación de ocupaciones el problema principal en la demanda de empleos dentro de la fuerza laboral,

en el que la mujer ha tenido menos oportunidades de ocupar puestos de trabajo con remuneraciones más atractivas como para compensar el abandono de las tareas del hogar.

A partir de este enfoque Anker (1997) clasifica aquellos empleos que son asignados en función del género. En primer lugar, toma características positivas propias de las mujeres para acceder a un puesto de trabajo generalmente de bajo nivel jerárquico y por otro lado aspectos negativos que descalifican a la mujer y ubican a los hombres en la posición laboral más alta.

Tabla 1:

Estereotipos positivos de la mujer y su efecto en la segregación ocupacional.

Estereotipos positivos	Características	Ocupaciones	Efecto
Disposición de cuidar a terceras personas	Destrezas que por naturaleza caracterizan a las mujeres como aptas para el cuidado de niños y adultos mayores.	- Enfermera - Médico - Maestra - Parvulario - Partera	La mayoría de mujeres deciden invertir en carreras de bajo estatus.
Habilidades y experiencia en tareas del hogar	Productividad en las labores del hogar, mayor experiencia con el trabajo doméstico y habilidades fáciles de adquirir.	- Sirvienta - Cocinera - Peluquera - Lavandera - Camarera	Ocupaciones que según la sociedad son exclusivamente para las mujeres
Mayor productividad manual	Habilidades que desarrollan mayormente las mujeres para hacer manualidades, costura, tejido, etc.	- Costurera - Hilandera - Tejedora - Confeccionista	Estas tareas incentivan a las mujeres a invertir menos en capital humano.
Mayor práctica de valores	Responsabilidad en el manejo del dinero y atención al cliente.	- Cajera - Contadora - Vendedora	Mayor demanda laboral femenina en trabajos administrativos de bajo nivel.
Aspecto físico atractivo.	Buena presencia y capacidad para atraer clientes.	- Recepcionista - Atención al cliente - Vendedora	Las mujeres se ven valoradas solamente por su aspecto físico más no por su intelecto profesional.

Elaborado por: La autora

Tabla 2:

Estereotipos negativos de la mujer y su efecto en la segregación ocupacional.

Estereotipos negativos	Características	Ocupaciones	Efecto
Renuencia en supervisión de trabajo	Tiempo completo disponible para recibir órdenes y capacidad de supervisión.	- Jefe de producción - Jefe de ventas - Personal superior de la administración pública - Personal de cuerpos legislativos.	Generalmente se otorga a las mujeres trabajos a tiempo parcial.
Poca disposición para afrontar un peligro	Disposición para trabajar en labores de alto riesgo sin miedo a las alturas y gran capacidad de fuerza física.	- Maestro de construcción - Minero - Sondista	Se genera un tabú al ver realizar este tipo de tareas a las mujeres, por lo tanto, es escasa su participación.
Menor habilidad para la ciencia y las matemáticas	Capacidades y destrezas intelectuales, especialmente conocimientos científicos y matemáticos	- Especialista en Ciencias Físicas - Arquitecto - Matemático - Estadístico	Discriminación sociológica que desalienta a las mujeres a estudiar ciencias y matemáticas.
Poca disposición de tiempo para viajar	Mayor disposición de tiempo y menos responsabilidades familiares que desvíen posibles viajes en la jornada de trabajo.	- Personal de vuelo - Chofer - Conductor de buses - Taxistas	Descalificación a las mujeres para trabajos de viajes.
Menos productividad en fuerza física	Personas de alta moral que estén dispuestas a asumir trabajo forzoso y alejamiento de la familia.	- Militar - Policía - Bombero - Guardia	Falta de confianza en la capacidad física de las mujeres.

Elaborado por: La autora

A partir de esta clasificación Betancor (2004) señala que la segregación de ocupaciones ha sido más perjudicial para las mujeres que para los hombres, pues las ocupaciones “femeninas” generalmente son menos atractivas, sin embargo las mujeres prefieren aceptar la demanda laboral con menos horas de trabajo, salario poco atractivo y

con menos probabilidades de ascender a un mejor puesto, en lugar de no trabajar en absoluto y abandonar por completo la búsqueda activa de un empleo.

Por otro lado, el estudio de Sollova y Baca (1999) considera que el mercado laboral tiene un comportamiento de un mercado perfectamente competitivo en el que las tasas salariales están en función del producto marginal del trabajo, es decir que las diferencias de ingresos se deben a las distintas dotaciones de capital humano y por lo tanto la desventaja que presentan las mujeres en sus salarios son la consecuencia de la oferta laboral femenina que se ofrece en el mercado ya que principalmente son ocupaciones que implican responsabilidades menos complicadas.

Por su parte Acosta, Peticara, y Ramos (2007) señalan que las decisiones de una mujer para dedicar parte de su tiempo al mercado laboral dependen de los recursos adicionales que probablemente pueda generar su trabajo si y sólo si la fuerza laboral pueda compensar el abandono de tareas del hogar y cuidado de hijos que este genera, por lo tanto, algunas mujeres consideran al nivel salarial como parte de su decisión para formar parte o no del mercado de trabajo y por lo general la demanda laboral femenina desalienta a las mujeres que consideran la idea de trabajar.

Además de la concentración de las mujeres en segmentos de trabajo inferiores a la de los hombres también existe la división del trabajo doméstico que según Brunet y Alarcón (2005) se debe a la posición ideológica que mantienen las mujeres, ya que por naturaleza son las que controlan el proceso productivo que las lleva a que asuman de forma voluntaria el cuidado de los hijos y consideran que los hombres son menos productivos en las tareas del hogar, por lo cual toman mayor preferencia al tiempo dedicado al trabajo doméstico y el hombre se encarga de llevar ingresos a la casa.

1.2.Marco Empírico

Para el desarrollo de este apartado se realiza una revisión empírica de trabajos relacionados con los determinantes que influyen en la decisión de participar o no en el mercado de trabajo.

Tabla 3:
Evidencia empírica.

Continente	País	Autor	Tema	Metodología	Principales resultados
África	Senegal, Mali y Camerún	Kuépié, Mathias (2016)	Determinantes de las desigualdades de género en el mercado laboral: el papel del capital humano y la carga de fertilidad.	Métodos ordinarios de regresiones mínimas y regresión de variables instrumentales.	<ul style="list-style-type: none"> - Los hallazgos demuestran que las posibilidades de una mujer de acceder a puestos de trabajo de alto nivel jerárquico son peores que la de los hombres, inclusive con iguales inversiones en capital humano. - La desigualdad laboral de género en los tres países analizados se debe a las diferencias de dotación de capital humano y la carga de fertilidad. - La situación de la mujer en el mercado laboral mejora en los tres países cuando el nivel de fertilidad disminuye.
Europa	España	Álvarez, Gema (2002)	Decisiones de fecundidad y participación laboral de la mujer en España.	Método basado en un modelo probabilístico de las decisiones de la mujer de participar o no en el mercado laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - La decisión de la mujer española de participar o no en el mercado de trabajo depende del nivel de educación, el número de hijos y la dinámica en la que actúa el mercado de trabajo. - La mujer aumenta su interés por trabajar cuando las ganancias del marido no cubren el nivel de vida del hogar y este efecto presenta mayor significatividad a medida que aumenta el número de hijos. - En el caso de parejas con esposos que perciben alta remuneración, las mujeres deciden quedarse al cuidado de los hijos.

América del Sur	Colombia	Castro, Emma; García, Gustavo y Badillo, Érika (2011)	La participación laboral de la mujer casada y su conyugue en Colombia: Un enfoque de decisiones relacionadas	Modelo Probit Binario y análisis descriptivo de los determinantes de brechas laborales de género	<p>- La probabilidad de que una mujer casada entre al mercado laboral aumenta en 39% si tiene preparación universitaria, lo cual indica que la educación es uno de los factores que ayudan a la mujer a insertarse con mayor facilidad al mercado de trabajo.</p> <p>- Las estimaciones econométricas señalan que la participación femenina laboral se dan tanto por efectos observables como no observables necesarios para obtener predicciones más precisas.</p> <p>- La falta de ingresos en el hogar influye en las decisiones de la mujer de formar parte de la fuerza laboral, inclusive si hay presencia de niños pequeños.</p>
América del Norte	México	Martínez, Irma y Acevedo, Gloria (2004)	La brecha salarial en México con enfoque de género: Capital humano, discriminación y selección muestral.	Ecuación estimada empíricamente como una función logarítmica lineal establecida por Mincer. Aplica el concepto de sesgo de selección muestral y la aplicación econométrica de Heckman.	<p>- Los resultados obtenidos muestran de manera general que el 85% de discriminación de género en el mercado de trabajo corresponde a las brechas salariales.</p> <p>- La discriminación salarial es más baja en áreas urbanas ya que la mujer es más preparada académicamente.</p> <p>- Las mujeres casadas del sector rural presentan mayores discriminaciones dentro del mercado laboral</p>

Elaborado por: La autora

1.3.Marco Institucional

1.3.1. Planteamientos Internacionales

El interés por formar sociedades con iguales oportunidades, sin discriminación de género, ha sido uno de los principales motivos que han llevado a varios organismos a establecer planteamientos internacionales que promuevan la participación y empoderamiento económico de la mujer en todos sus ejes, en primer lugar se ha dado seguimiento a varios indicadores sociales que evalúan la realidad en la que viven las mujeres y en segundo lugar se han elaborado políticas que garanticen el cumplimiento de los objetivos planteados.

En este sentido, la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2015, adopto los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino que mejore la vida de todos, sin dejar a nadie atrás e impulsar la igualdad de género a través de su objetivo cinco, quien busca la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres a través del empoderamiento femenino y la inclusión en todas sus partes dónde han sido objeto de discriminación (Ministerio, 2018). Entre los principales ejes que integran este objetivo se encuentran los siguientes:

- ❖ Establecer mecanismos que incentiven a las mujeres para ser partícipes de todas las actividades económicas que en muchos casos han sido rezagadas por creencias sociales; con esto se pretende incorporar a la mujer a mejores puestos de trabajo, inclusión financiera, educación, capacitación, toma de decisiones y trato igualitario.
- ❖ Eliminar la segregación ocupacional de hombres y mujeres mediante el reconocimiento y valoración de las actividades no remuneradas que ejerce la mujer dentro del hogar y promover las responsabilidades igualitarias de tareas y cuidados familiares, a fin de borrar estereotipos dominantes por la sociedad y ubicar a la mujer en mejores puestos.
- ❖ Ejercer políticas públicas encaminadas a cerrar las brechas laborales de género y empoderamiento de la mujer en todos sus ámbitos. Así mismo combatir la discriminación hacia la mujer y cambiar la ideología de pensamientos machistas adoptados en los hogares.

Las Naciones Unidas (ONU) en su calidad de organismo internacional que garantiza la paz y seguridad de sus países miembros, ha puesto su interés en los derechos de la mujer con el único objetivo de promover la participación igualitaria de hombres y mujeres. A partir de este enfoque se creó la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (1946) como primer organismo internacional enfocado a la elaboración de políticas públicas direccionadas a la igualdad de género y empoderamiento de la mujer en todos sus ámbitos.

Precisamente la ONU a parte de apoyar los derechos de las mujeres también declara realizar la cooperación internacional en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos. Por lo tanto, la igualdad entre hombres y mujeres ha sido uno de los temas de varios estudios, debates, congresos, programas y proyectos a nivel mundial con un mismo propósito, combatir las brechas de género en el ámbito laboral, la política, educación, entre otros aspectos que excluyen a la población femenina.

Sin embargo, el único organismo de la ONU que fue creado especialmente para acelerar el progreso de la igualdad de género y empoderamiento de la mujer en todos sus ejes fue ONU Mujeres (2010), quien fusionó cuatro instituciones y organismos internacionales: el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), la División para el Adelanto de la Mujer (DAM), la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer.

Cabe mencionar que este organismo centra su labor de desarrollo a nivel mundial en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, ya que las mujeres centran un papel muy fundamental dentro de los ODS. Estos apoyan a sus países a establecer normas internacionales apoyadas de leyes, programas y políticas que aseguren una sociedad con iguales tratos para hombres y mujeres, que promuevan el empoderamiento femenino en todos los ámbitos de la vida, la división de tareas igualitarias y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y a posiciones de liderazgo.

Por otro lado, la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde los años 1991 se ha propuesto promover igualdad de oportunidades en el acceso a trabajos decentes a hombres y mujeres sin discriminación alguna. Junto con el trabajo de varios programas, conferencias, debates y pactos mundiales se ha logrado establecer algunas

resoluciones a nivel internacional, las cuales han sido adoptadas por ciertos países, entre ellos Ecuador, interesados en forjar una sociedad justa donde la mujer pueda tomar sus propias decisiones al querer participar o no en el mercado de trabajo.

Entre las más recientes resoluciones se puede encontrar a la Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad y a la Resolución de igualdad de género como eje de trabajo decente OIT (2004 y 2009). En su última resolución el Consejo de Administración propuso incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica (OIT, 2019). Por lo tanto el gran interés de organismos internacionales que apoyan la igualdad de género da paso a otras resoluciones acordadas por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.

Con la colaboración de la OIT se ha logrado publicar un informe de la evolución participativa de la mujer en América Latina, para aclarar la realidad marginal en la que todavía viven las mujeres frente al mercado de trabajo, en comparación con países desarrollados. Con esto, el principal objetivo es intensificar los esfuerzos para erradicar la pobreza con una perspectiva igualitaria de género y que brinden las herramientas necesarias para la construcción de políticas y proyectos enfocados a una sociedad con iguales oportunidades para hombres y mujeres (OIT, 2019).

Pese a todos los avances reportados por aquellos organismos anteriormente mencionados la ONU (2020) señala que la humanidad necesitará 108 años para superar la brecha global de género. En el mundo entero, solo el 24 por ciento de los miembros de Parlamentos son mujeres; menos del 20 por ciento de las tierras están en manos de mujeres; más de 2.700 millones de mujeres afrontan restricciones legales que les impiden desempeñar los mismos empleos que los hombres y más del 75 por ciento del trabajo no remunerado dedicado al cuidado de las personas dependientes lo llevan a cabo las mujeres.

1.3.2. Planteamientos en Ecuador

Las desigualdades de género han constituido una de las problemáticas estructurales del sistema socioeconómico ecuatoriano. En el cual durante siglos el poder y cultura han prevalecido, colocando a las mujeres en una situación de desventaja, basadas en la autoridad masculina. De esta manera, se ha institucionalizado normas y códigos culturales, que forman un modelo social de dominación y subordinación, que anula las diversas formas de discriminación hacia las mujeres.

Entre los principales reglamentos institucionales que se encaminan hacia la participación igualitaria de hombres y mujeres en el mercado laboral ecuatoriano han sido desarrollados con el único fin de promover acciones que garanticen el empoderamiento y valoración de la mujer. Entre los instrumentos institucionales con los que cuenta el país se puede mencionar los siguientes: Convenios y Acuerdos Internacionales, La Constitución 2008, Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021 “Toda una Vida” y Consejo Nacional para la Igualdad de Género.

Con respecto a la legislación internacional en materia de derechos humanos por parte de los Estados, Ecuador ha incorporado en su normativa interna el principio de igualdad y no discriminación contemplado en varios instrumentos, tales como: La Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención Americana de Derechos Humanos, Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017).

La Convención Contra todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres (CEDAW) ha sido el principal instrumento que ha adoptado el país en cuanto a la tarea de eliminar las brechas de género, a través de tres principios centrales: el principio de igualdad sustantiva, el principio de no discriminación y el principio de obligación del Estado, que acepta voluntariamente las obligaciones que llevan a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres. Por otro lado, la CEDAW señala que la participación de las mujeres ecuatorianas en el ámbito laboral y la participación política han aumentado.

Sin embargo, pese a los avances que han aumentado la participación activa de la mujer, fruto de grandes esfuerzos adoptados a manera de recomendación por la CEDAW, todavía las cifras demuestran que los hombres tienen mayores tasas de participación laboral, por lo tanto los procesos de transformación social hacia el empoderamiento de las mujeres e igualdad de oportunidades aún no toman resultados permanentes y se enfrentan a grandes desafíos.

En cuanto a la Constitución 2008 como estatuto supremo del Estado Ecuatoriano en su Artículo 33 pone de manifiesto al trabajo como un derecho y deber social que garantice la realización personal de toda la población ecuatoriana sin distinción de género, también garantiza a las personas en calidad de trabajadoras el pleno respeto de su dignidad,

remuneraciones y retribuciones justas; en el Artículo 70 garantiza la participación igualitaria de hombres y mujeres.

Para dar cumplimiento a lo estipulado en los artículos mencionados el gobierno ha establecido varios mecanismos que ayuden a fomentar iguales tratos para hombres y mujeres, entre los más importantes esta la implementación de política pública aprobada por la ley, la cual garantiza la inclusión de la mujer a todos sus campos de la economía, con el seguimiento oportuno de planes y programas que brinden asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

El Plan Nacional de Desarrollo al ser uno de los instrumentos en los que se sujetan las leyes, políticas y programas para el progreso nacional, en uno de sus apartados contempla un Ecuador de equidad y justicia con igualdad de género, especialmente el objetivo 1 garantiza una vida digna con iguales oportunidades. Entre las principales políticas está el acceso al trabajo digno y la erradicación de cualesquier forma de discriminación y violencia por razones de género, sociales, económicas, culturales e ideológicas, que permitan cumplir con lo establecido en la Constitución de la República.

El principal organismo que evalúa y da seguimiento a las políticas públicas relacionadas con la equitativa participación de hombres y mujeres en Ecuador es el (CNIG), quien tiene fuertes vínculos con entidades e instituciones internacionales. Además, cumple con un esquema racionalizado que conecta las funciones del Estado con el Consejo a nivel central y desconcentrado, es así como sus esfuerzos de órgano responsable por crear una sociedad igualitaria sin discriminación de género han podido entregar información estadística que facilita comprender la realidad de las mujeres y de los hombres en el país.

En este sentido el Consejo Nacional para la Igualdad de Género ha permitido a la Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género ser la herramienta técnico-política que tiene como objetivo principal, efectivizar el cumplimiento de los derechos y la transversalización de la igualdad de género en el país. a través de la vinculación del Mecanismo Especializado con las entidades rectoras y ejecutoras de la institucionalidad pública, mediante un elenco de políticas de igualdad, que se orienten a la acción pública intersectorial, sectorial y territorial en un horizonte de mediano plazo de ejecución y cumplimiento (CNIG, 2017).

CAPÍTULO II

2. Metodología

Este capítulo establece el mecanismo que ayudará a determinar los factores que inciden en la decisión de hombres y mujeres de pertenecer al mercado de trabajo, principalmente factores como el capital humano y la fertilidad de la mujer. Para ello se determina el tipo de investigación del presente estudio junto con la herramienta que se utilizará para la recolección de datos, los métodos que ayudarán a dar cumplimiento a los objetivos propuestos y por último se detalla el modelo de estimación.

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación aborda una metodología de enfoque cuantitativo y utiliza datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del cuarto trimestre del año 2017, elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). La encuesta se la realiza por muestreo probabilístico y tiene como propósito la medición y seguimiento del empleo, desempleo y la caracterización del mercado de trabajo, que permite conocer la actividad económica y las fuentes de ingresos de la población.

La información recolectada por la ENEMDU tiene cobertura a nivel nacional y presenta datos de las principales categorías poblacionales que se relacionan con el mercado laboral y se clasifican según diversas características que permitirán obtener la base de datos pertinentes para evaluar cada una de las variables que se incluyen en el modelo de estimación del presente estudio y también servirá para realizar un análisis de cada factor incluido en el modelo.

2.2. Métodos de investigación

2.2.1. Método descriptivo

Este método permite realizar un diagnóstico de las brechas de género existentes en el mercado laboral ecuatoriano, para lo cual se realiza un análisis de los principales variables incluidas en el modelo econométrico a fin de describir detalladamente el comportamiento de cada factor dentro de las decisiones de hombres y mujeres de participar o no en la fuerza laboral. Por otro lado este método también permite determinar la población objetivo de hombres y mujeres que serán objeto de análisis.

La población objetivo de la presente investigación cuenta con hombres y mujeres en edad de trabajar que aportaron con información a la ENEMDU, a diciembre del 2017, a

partir de esta información se recoge las variables necesarias que permitan interpretar los principales motivos que generan la desigualdad laboral de género y dar una visión más amplia de los factores que impiden a las mujeres con iguales características que los hombres poder insertarse a la fuerza laboral.

2.2.2. Método econométrico

Para la construcción del modelo econométrico es necesario conocer la naturaleza de los datos que se utilizarán para validar el mismo y cada una de las variables incluidas. Este método permite identificar el tipo de modelo que se utilizara para obtener los resultados esperados en términos cuantitativos, es importante señalar que el modelo establecido es propio del trabajo de investigación. Para este estudio se utilizarán los resultados de la ENEMDU a diciembre del 2017 especialmente de hombres y mujeres en edad de trabajar, es decir de 15 a 65 años de edad.

Se utilizará el modelo de probabilidad logística, ya que es uno de los modelos más utilizados por la mayoría de investigadores para este tipo de estudios, con la construcción y validación del modelo se pretende determinar los principales factores que han provocado la existencia de brechas laborales de género dentro del mercado laboral ecuatoriano, también puede ayudar a medir el efecto que ha tenido el capital humano y la fertilidad de la mujer o número de hijos en las decisiones de participar o no dentro del mercado de trabajo.

2.3. Especificación del modelo

Se han determinado dos modelos probabilísticos no lineales de respuesta binaria que ayuden a explicar el efecto del capital humano y la fertilidad de la mujer sobre la probabilidad de pertenecer o no a la fuerza laboral. Estos modelos se resumen de la siguiente manera:

$$Y_{1\text{ hombres}} = \beta_0 + \beta_1 \text{ fertilidad} + \beta_2 \text{ educación} + \beta_3 \text{ edad} + B_4 \text{ estado civil} \\ + B_5 \text{ ubicación} + B_5 \text{ salario} + u$$

$$Y_{2\text{ mujeres}} = \beta_0 + \beta_1 \text{ fertilidad} + \beta_2 \text{ educación} + \beta_3 \text{ edad} + B_4 \text{ estado civil} \\ + B_5 \text{ ubicación} + B_5 \text{ salario} + u$$

Dónde:

β = Término constante

U = Término de error o perturbación del modelo

2.4.Descripción de variables**2.4.1. Variables del modelo**

Las principales variables seleccionadas que inciden en la probabilidad de participar en el mercado laboral han sido determinadas en base a la revisión teórica de la presente investigación, enfocándose principalmente en el capital humano y la presencia de niños menores de cinco años como principales factores que intervienen en la decisión de formar parte o no del mercado de trabajo.

2.4.2. Variable dependiente

Participación laboral: Variable dicotómica que toma el valor de 1 cuando el individuo pertenece al mercado laboral y 0 caso contrario. Tomando en cuenta la población de hombres y mujeres en edad de trabajar, es decir de 15 a 65 años de edad.

2.4.3. Variables independientes

Fertilidad: Variable cuantitativa que representa el número de hijos menores de cinco años que tiene el individuo.

Educación: A partir de esta variable se crean tres variables dicotómicas que contienen información de aquellos individuos que tienen educación primaria, secundaria y superior.

Edad: Variable cuantitativa conformada por hombres y mujeres de 15 a 65 años de edad.

Estado civil: Variable dicotómica que toma valores de 1 si el individuo es casado o mantiene una relación libre y 0 si el individuo es soltero.

Área: Variable dicotómica que toma valores de 1 si el individuo pertenece al área rural y 0 si pertenece al área urbana.

Salario: Variable cuantitativa que representa el salario mensual de cada uno de los individuos en edad de trabajar.

2.5. Estimación del modelo

Para la estimación del modelo de probabilidad logística Wooldridge (2010) señala que debido a su naturaleza no lineal la estimación por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) y mínimos cuadrados ponderados (MCP) no son aplicables. Por lo tanto es recomendable usar la estimación de máxima verosimilitud (EMV) que elige los valores de los parámetros que maximizan la probabilidad de haber obtenido los datos y a su vez obtiene la distribución de probabilidad conjunta (Stock y Watson, 2012).

El modelo empleado en esta investigación al ser un modelo logit la variable de respuesta (Y) es categorizada como dicotómica, es decir toma dos valores: 1 significa que el individuo forma parte de la fuerza laboral y 0 caso contrario. La función de distribución logística es la siguiente:

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-z_i}} = \frac{e^z}{1 + e^z}$$

En esta estructura $z = \beta_1 + \beta_2 X_i$, es decir contiene valores de cada parámetro que se obtienen a partir del tratamiento estadístico de la base de datos y de cada variable explicativa incluida en el modelo, de manera que ayudan a interpretar cuál es la probabilidad de que un hombre y una mujer pueda insertarse al mercado de trabajo.

2.6. Validación del modelo

Para probar la validez del modelo de regresión logística estimado en la presente investigación se realiza varias pruebas de ajuste que garanticen la obtención de buenos resultados. Sin embargo antes de evaluar estas medidas Wooldridge (2010) señala que los problemas de heteroscedasticidad en los modelos logit se toman en cuenta automáticamente, por lo que se recomienda primero corregir la presencia de heteroscedasticidad y luego validar el modelo.

2.7. Pruebas de bondad de ajuste

2.7.1. Estadístico de McFadden

En la estimación del modelo logístico la bondad de ajuste también se mide a través del estadístico pseudo-R² para respuestas binarias de McFadden mediante la función de verosimilitud. Este estadístico se define como:

$$1 - \frac{L_{nr}}{L_0}$$

Dónde L_{nr} representa la función de log-verosimilitud para el modelo estimado y L_0 representa la función de la probabilidad log en el modelo. Por lo tanto, los resultados obtenidos a partir de esta medida son próximos a 1 lo que significa que el modelo tiene una buena calidad de ajuste.

2.7.2. Estadístico Chi-Cuadrado

Este estadístico ayuda a medir la significancia conjunta del modelo estimado. En cuanto a los resultados obtenidos a partir de la evaluación estadística de ambos modelos se puede decir que tanto el modelo logístico aplicado para la población masculina como femenina son estadísticamente significativos, es decir que todas las variables explicativas en su conjunto pueden explicar la probabilidad de ocurrencia de que el individuo pueda insertarse al mercado laboral.

2.7.3. Tabla de clasificación

Otra forma de evaluar la bondad de ajuste global es la clasificación de probabilidades de éxito que pudo estimar el modelo, así como el número de probabilidades que el modelo no pudo predecir. En este sentido cabe señalar que ambos modelos han sido estimados con muestras grandes, lo cual hace que las probabilidades de éxito sean mayores que las no predichas. Lo cual ambos resultados se acercan más a la realidad

Sin embargo el modelo logit que corresponde a la muestra de mujeres realizó una clasificación correcta inferior al modelo estimado de la población masculina. Esto no quiere decir que el modelo sea malo ya que el número de predicciones con éxito continúan siendo significativas y mayores a las predicciones sin éxito.

CAPITULO IV

3. Resultados

Este apartado presenta un análisis de los resultados obtenidos a partir de la estimación del modelo de probabilidad logística para determinar el efecto del capital humano y la fertilidad de la mujer en la desigual participación de hombres y mujeres en el mercado laboral ecuatoriano; del mismo modo con el fin de aportar con resultados más ambivalentes también se realiza un análisis descriptivo de cada uno de los factores incluidos en el modelo, de modo que se pueda apreciar las diferencias de género en diferentes escenarios.

3.1.Resultados del modelo

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede decir que en ambos modelos estimados las variables: educación, edad, estado civil, ingresos laborales, presencia de niños menores de cinco años y área geográfica son estadísticamente significativos, es decir que cada una de las variables incluidas al modelo pueden explicar las diferencias de género dentro del mercado laboral. En efecto estos resultados se presentan en la tabla 4.

Tabla 4:
Significancia por variables.

Variables explicativas	Hombres	Mujeres
Educación primaria	1.7126061***	.6548496***
Educación secundaria	1.8189677***	.80528584***
Educación superior	1.3641032***	.92483612***
Edad	.09925684***	.03156673***
Estado Civil	.23242308***	.86368886***
Ingresos	.00055073***	.00014684***
Hijos_menores de 5 años	1.1358889***	-.84794166***
Área	-.80854083***	.33184388***
_cons	-3.0937733***	-1.9366198***

Significancia: * p<0.01; ** p<0.05; *** p<0.1

Elaborado por: La autora

En términos generales la tabla 5 indica que las variables explicativas incluidas en ambos modelos econométricos son estadísticamente significativas, es decir que dichas variables ayudan a explicar el comportamiento de los individuos en cuanto a la probabilidad de insertarse al mercado laboral.

Tabla 5:
Resumen de significancia global.

	Hombres	Mujeres
Número de observaciones	33,359	36,151
LR chi2(8)	8568.04	4455.96
Prob > chi2	0.0000	0.0000

Elaborado por: La autora

En cuanto a las probabilidades de éxito estimados por ambos modelos, la tabla 6 indica que la clasificación de probabilidades en el modelo de hombres y mujeres es muy buena, ya que el número de éxitos que predijo cada modelo lgit presenta valores mayores a los que no pudo predecir:

- ❖ El modelo estimado para los hombres pudo acertar un total de 28.513 probabilidades de éxito, dónde 25.501 individuos forman parte de la fuerza laboral y 3.012 individuos no trabajan. Por lo que el modelo tiene una clasificación correcta del 85,47%.
- ❖ Las probabilidades acertadas por la estimación del modelo de mujeres tuvieron un total de 24.568 éxitos. Dónde 16.485 pertenecen a la fuerza laboral y 8.083 no lo hacen, el modelo tuvo una clasificación correcta de 67,96%.

La diferencia porcentual de la clasificación de éxitos por parte del modelo estimado de mujeres a comparación con la de los hombres se debe a la diferencia de número de éxitos predichos por cada modelo estimado, lo cual no quiere decir que el modelo mujeres sea malo, ya que según Eslava (2011) con muestras grandes se permite una clasificación hasta del 40%.

Tabla 6:
Resultados de la clasificación correcta.

Predicción del modelo	Hombres		Mujeres	
	+	-	+	-
Participa	25.501	3.791	16.485	7.065
No participa	1.055	3.012	4.518	8.083
Clasificación del modelo	85,47%		67,96%	

Elaborado por: La autora

3.1.1. Interpretación de los coeficientes

3.1.2. Efectos marginales

En efecto los resultados de la tabla 7 demuestran que a diciembre del 2017 los hombres en promedio tienen una probabilidad del 88% de poder insertarse al mercado laboral, mientras que las mujeres solamente tienen la probabilidad del 59%. Lo que significa que las brechas laborales de género han puesto en desventaja a la mayoría de mujeres, ya que en todos los casos se puede observar que la probabilidad promedio de trabajar es más baja en la población femenina.

Los resultados de la tabla 7 también indican que la probabilidad de insertarse al mercado laboral tanto hombres como mujeres aumenta junto con la edad, es decir que a mayor edad que tenga el individuo mayor será la probabilidad de trabajar. En cuanto a la ubicación la probabilidad promedio de los hombres es mayor cuando pertenece al área rural, mientras que en las mujeres sucede lo contrario. Por otro lado la probabilidad de que una mujer con un salario de 375USD haga parte de la fuerza laboral es del 59% y en el caso de los hombres la probabilidad es del 88%.

Tabla 7:
Resultados de probabilidad promedio.

Efectos marginales después de logit Probabilidad promedio		
Variables	Modelo hombres	Modelo mujeres
Empleo	.88677388	.59195334
Edad 15 años	.52522621	.42819633
Edad 25 años	.74905131	.50661263
Casado	.89693907	.68154879
Soltero	.8733871	.47432503
Ingresos con SBU (375)	.88547661	.59826445
Área urbana	.85100238	.62128024
Área rural	.92764237	.54069525

Elaborado por: La autora

3.1.3. Efecto del capital humano en la participación laboral

El efecto del capital humano sobre las probabilidades de poder ingresar al mercado laboral no tienen gran efecto en los hombres, ya que tanto aquellos individuos con educación primaria, secundaria y superior tienen una probabilidad mayor al 90% de poder

insertarse al mercado de trabajo. Sin embargo las mujeres todavía tienen menos probabilidad de participación que los hombres inclusive con el mismo nivel de preparación académica, estos resultados se pueden observar en la tabla 8.

Tabla 8:
Resultados de probabilidad según nivel de instrucción

Efectos marginales después de logit Predicción de empleo según nivel de instrucción		
Educación	Modelo Hombres	Modelo mujeres
Primaria	.9599	.6905
Secundaria	.9539	.6974
Superior	.9607	.7532

Elaborado por: La autora

3.1.4. Efecto de la fertilidad de la mujer en la participación laboral

Si se analizan los resultados de la tabla 9 se puede observar que la presencia de niños menores de cinco años aumenta la probabilidad de participar en el mercado de trabajo en el caso de los hombres, mientras que en las mujeres la probabilidad de trabajar disminuye a medida que tiene más hijos pequeños. Por lo tanto, la fertilidad de la mujer se la puede considerar como una de las principales barreras que le impiden poder insertarse al mercado laboral, ya que la crianza de los hijos en su mayoría recae sobre las mujeres.

Tabla 9:
Resultados de probabilidad según número de hijos pequeños

Efectos marginales después de logit Predicción de empleo según número de hijos < 5 años		
Nº	Modelo hombres	Modelo mujeres
1 hijo	.9529	.4526
2 hijos	.9843	.2615
3 hijos	.9949	.1317

Elaborado por: La autora

3.1.5. Razones de oportunidad (Odd Ratio)

De acuerdo con los resultados de la tabla 10 se puede evidenciar de manera general que la mayor participación laboral en todos los casos representa el modelo de los hombres, esto quiere decir que existe desigualdad laboral por género. Entre los principales factores

que impiden la inserción de las mujeres a la fuerza laboral es la presencia de hijos menores de cinco años, ya que el ratio de oportunidad es menor a uno, lo que significa que la probabilidad de no ingresar al mercado laboral es mayor que la probabilidad de ingresar.

En cuanto a la educación el ratio de oportunidad en los tres niveles es mayor a uno lo que significa que la educación influye de manera positiva en la probabilidad de ingresar al mercado de trabajo en ambos modelos. Es decir que a un año más de educación las posibilidades de trabajar de hombres y mujeres son más altas. Por otro lado la edad también influye en la probabilidad de que un hombre y una mujer puedan acceder a algún puesto de trabajo, ya que según los resultados a mayor edad mayor es la probabilidad.

El estado civil también influye en que las mujeres tengan menos participación que los hombres. La probabilidad de que una mujer casada pueda insertarse al mercado laboral es del 68%, mientras que en los hombres casados la probabilidad de trabajar es del 89%, en efecto este resultado se lo puede ver en la tabla 7. Del mismo modo los ingresos tienen efecto sobre la participación laboral, ya que a mayor unidad monetaria que ofrezca el mercado de trabajo mayor serán las probabilidades para ambos géneros ver tabla 10.

Tabla 10:
Estimación de coeficientes

Variables explicativas	Odd Ratio	
	Modelo hombres	Modelo mujeres
Educación primaria	5.543.389	1.924.853
Educación secundaria	6.165.491	2.237.336
Educación superior	3.912.213	2.521.455
Edad	110.435	103.207
Estado Civil	1.261.653	2.371.894
Ingresos	1.000.551	1.000.147
Hijos_menores de 5 años	311.394	.4282956
Área	.4455077	1.393.535
_cons	.0453306	.1441905

Elaborado por: La autora

3.2. Análisis descriptivo

El análisis descriptivo de la presente investigación ha tomado como muestra los resultados de la ENEMDU a diciembre del 2017 y se ha considerado aquellos individuos en edad de trabajar, es decir de 15 a 65 años de edad. El principal objetivo de este análisis es determinar las tasas de participación laboral por género en distintos escenarios, de modo que pueda entender la desigualdad existente entre hombres y mujeres en el mercado laboral ecuatoriano al año 2017.

La población que se encuentra en edad de trabajar cuenta con 69.583 individuos, de los cuales 49.815 se encuentran dentro del mercado laboral y representan el 72%, mientras que 19.768 no trabajan, es decir el 28%. La participación laboral por sexo se observa en la figura 1. En el cual el 48% son hombres y el 51% son mujeres, a pesar que la población femenina es más grande, las tasas de participación son menores, por lo tanto, del 72% de las personas que trabajan, menos del 50% son mujeres en condiciones de desempleo.

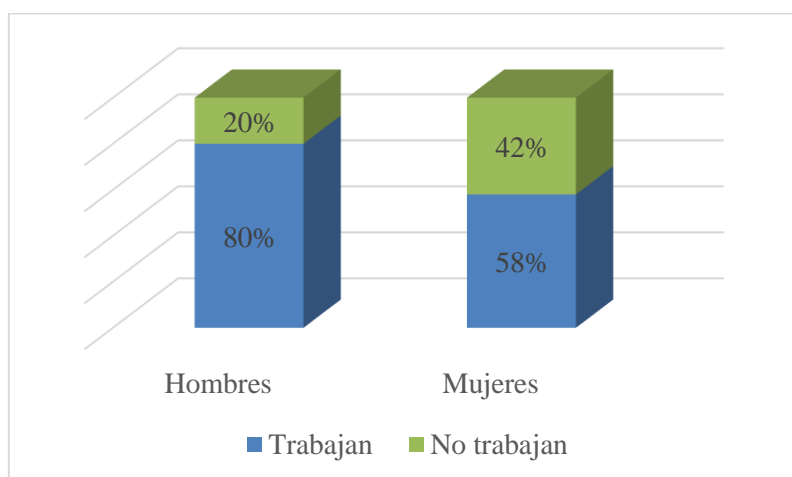


Figura 1: Participación laboral por género, obtenido de ENEMDU, diciembre 2017

En cuanto a la clasificación por rangos de edad de las personas que pertenecen al mercado de trabajo, el 19% corresponde a los individuos entre 15 y 24 años de edad y el 81% son mayores de 24. Con estos datos la figura 2 muestra la participación laboral por sexo y edad, lo cual se concluye que, de la población con mayor presencia en el mercado laboral, es decir, hombres y mujeres de 15 a 65 años, solamente el 45% de las mujeres trabajan y el 54% son hombres. Esto quiere decir que la mujer todavía está en desventaja, aun teniendo la misma edad que un hombre.

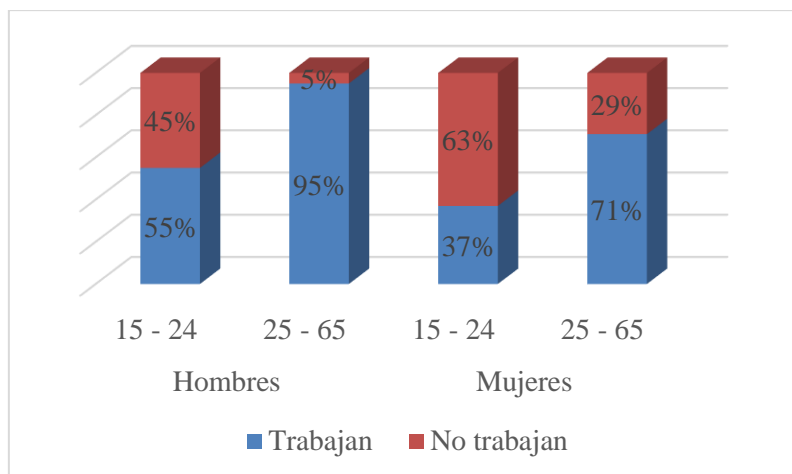


Figura 2: Participación laboral por rangos de edad y género, obtenido de ENEMDU, diciembre 2017

Con respecto a la ubicación geográfica, la población en edad de trabajar está clasificada por hombres y mujeres que viven en el área urbano y rural, el 62% y 38% respectivamente. Las mayores tasas de participación laboral por sexo y área corresponden a la población masculina, sin embargo, a pesar que el mayor número de individuos son del área urbana, la figura 3 muestra que las tasas de participación son más altas en el área rural, en ambos géneros, es decir, que la mayoría de individuos se enfrentan a trabajos precarios e informales, aunque la mujer sigue estando en desventaja.

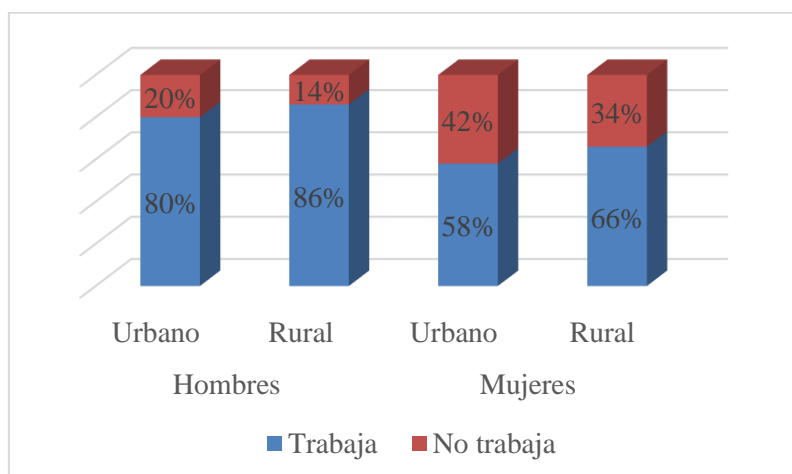


Figura 3: Participación laboral por área y género, obtenido de ENEMDU, diciembre 2017.

En cuanto al nivel de instrucción las tasas de participación laboral más altas corresponden a la población con educación secundaria, esto se debe a que hombres y mujeres trabajan en el sector informal en un 41% y 44% respectivamente, dónde no se requiere mayor inversión en capital humano. Sin embargo, se puede apreciar que las mujeres han presentado fuertes cambios en cuanto a su preparación académica en el nivel

superior, lo cual la figura 4 refleja que las mujeres con mayor acumulación de capital humano tienen tasas más altas de participación en el mercado de trabajo.

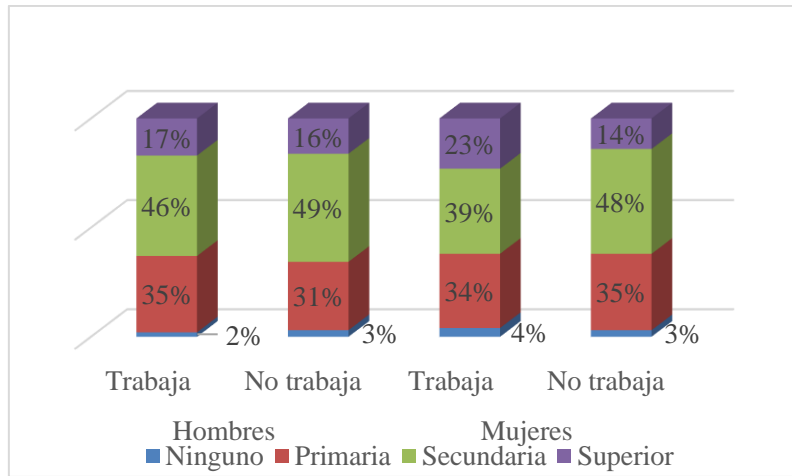


Figura 4: Participación laboral por nivel de instrucción y género, obtenido de ENEMDU, diciembre 2017.

En la figura 5 se puede apreciar que la participación laboral de hombres y mujeres con o sin pareja condiciona en mayor proporción a la población femenina, esto se debe a que en los hogares el 52% de inactividad de las mujeres, es porque ocupan el lugar de amas de casa y se dedican al cuidado de los hijos, en caso de tenerlos. Mientras que el 80% de hombres en edad de trabajar se dedican a la generación de ingresos para su familia y solo el 1% se relaciona con el cuidado del hogar. Por lo tanto, casi aproximadamente el 100% de hombres con pareja están dentro del mercado laboral.

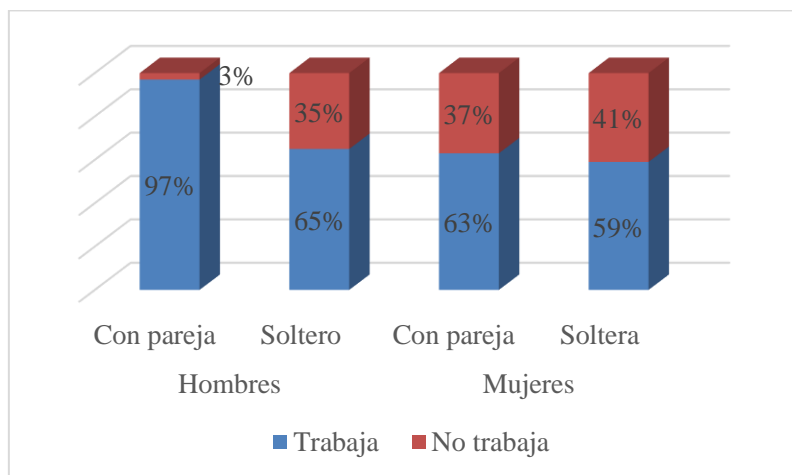


Figura 5: Participación laboral por estado civil y género obtenido de ENEMDU, diciembre 2017.

Como se pudo observar en la figura 2, las tasas más altas de participación en el mercado de trabajo, corresponden a aquellos individuos mayores de 24 años, esto permite

analizar la figura 5, quien muestra los rangos de salarios por sexo y edad, en este sentido cabe señalar que las mujeres tienen una tasa de participación laboral más alta con salarios menores de \$188, mientras que más del 50% de los hombres perciben salarios mayores de \$375, lo cual coincide con los reportes del INEC, quien señala que el mercado laboral aún se enfrenta a una brecha salarial del 20%.

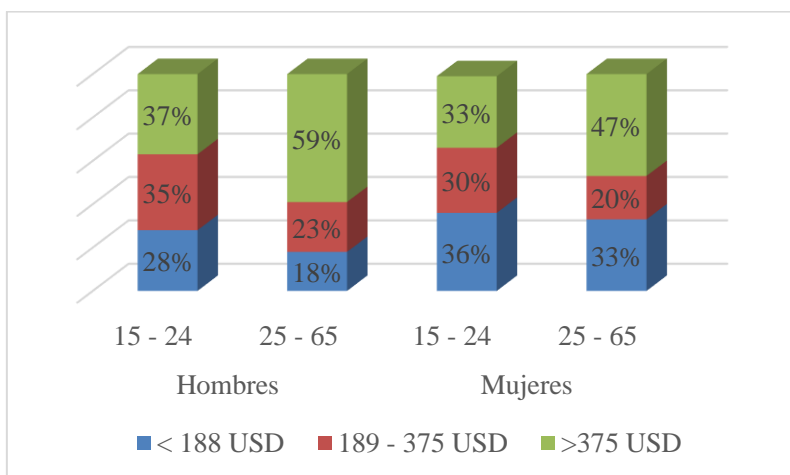


Figura 6: Ingresos laborales por rangos de edad y género obtenido de ENEMDU, diciembre 2017.

En cuanto a la presencia de niños menores de 5 años en los hogares, la figura 7 muestra que la población con mayor desventaja frente al mercado de trabajo son las mujeres, esto quiere decir que de una u otra forma el tener hijos pequeños impide que la mujer pueda insertarse plenamente al mercado de trabajo, según la revisión teórica, las responsabilidades de criar a un niño recaen en mayor magnitud sobre la madre y dificulta su permanencia en el trabajo. En el caso de los hombres con hijos pequeños, el 96% trabaja, sin ser afectado por este factor social.

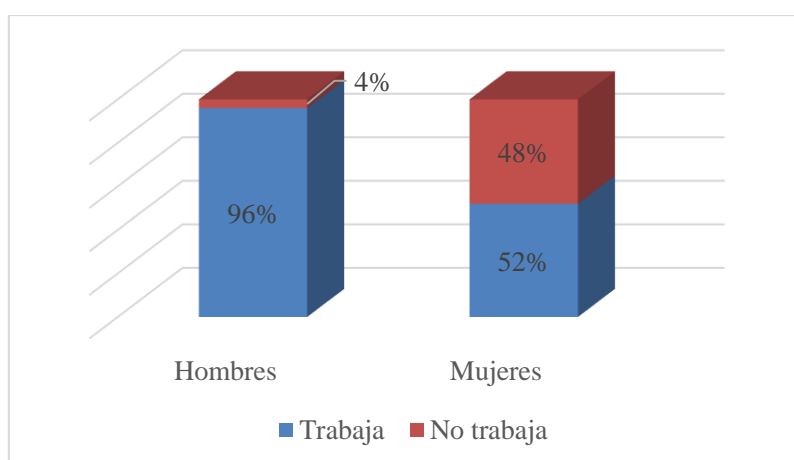


Figura 7: Participación laboral con presencia de niños menores de cinco años, obtenido de ENEMDU, diciembre 2017

CAPÍTULO V

4. Conclusiones y recomendaciones

4.1. Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede concluir que la igualdad de género en el ámbito laboral ecuatoriano todavía se enfrenta a grandes desafíos sociales que ponen a la mujer en desventaja frente al mercado de trabajo. El hecho de ser mujer, madre de familia y en especial tener la presencia de hijos menores de cinco años en el hogar ha sido el principal factor que principalmente afecta su plena inserción laboral, por lo que se demuestra una débil interpretación de la información detallada por el marco institucional para cumplir con los objetivos que garantizan la participación igualitaria de hombres y mujeres dentro del ámbito de trabajo.

La presente investigación contribuye de manera positiva a la teoría revisada, demostrando que la inversión en capital humano aumenta las probabilidades de hombres y mujeres de poder insertarse al mercado laboral. Sin embargo, otros factores como la fertilidad de la mujer demuestran la falta de acciones estatales que faciliten a la mujer obtener las mismas oportunidades laborales que un hombre, ya que se comprueba que la población femenina se ha visto excluida dentro del mercado de trabajo por el hecho de ser madres de familia y tener otras responsabilidades en el hogar. Por otro lado, las estimaciones de esta investigación coinciden con el estudio de Kuepié (2016) y se comprueba que el tener hijos pequeños es la principal barrera que impide a la mujer poder insertarse al mercado de trabajo.

La población masculina y femenina con mayores tasas de participación laboral se encuentran en los individuos de 25 a 65 años de edad, 95% para los hombres y 71% para las mujeres, esto confirma que la acumulación de capital humano es una de las principales razones, ya que una persona con educación superior termina su formación a partir de los 25 años para luego insertarse al mercado laboral, por otro lado son los jóvenes quienes buscan trabajo por primera vez y por motivos de experiencia y falta de conocimiento no pueden insertarse al mercado laboral, por lo tanto las personas mayores de 25 años tienen una probabilidad del 74% y 50% para hombres y mujeres respectivamente.

El estado civil también ha sido un determinante que reduce las posibilidades de una mujer al querer insertarse al mercado laboral; los hombres casados en promedio tienen una probabilidad del 89% mientras que la probabilidad de una mujer casada es del 68%,

estos resultados permiten corroborar los aportes de Iversen y Rosenbluth (2006), quien manifiesta que el matrimonio y la unión libre impiden a la mujer desarrollarse en el ámbito laboral debido a las responsabilidades que tiene dentro del hogar, aunque la probabilidad no es muy baja repercute en las decisiones de participación de la población femenina.

Para futuras investigaciones el presente trabajo se puede usar como fuente de información para profundizar ciertos problemas sociales que imposibilitan a la mujer formar parte del mercado laboral y que inclusive pueda acceder a puestos de trabajo de alta responsabilidad. A partir de este trabajo se podría plantear nuevas líneas investigativas que analicen las tasas de participación de trabajos informales en hombres y mujeres, para analizar la segregación de actividades por género.

Los resultados obtenidos confirman la hipótesis de esta investigación, ya que el capital humano y la dinámica reproductiva de las mujeres han sido determinantes principales que influyen en la decisión de participar o no en el mercado de trabajo; por un lado, la educación aumenta las oportunidades de una mujer para poder insertarse al mercado de trabajo y por otro el número de hijos menores de cinco años reduce las probabilidades en la población femenina de formar parte de la fuerza laboral.

El presente estudio demuestra que la desigualdad de género dentro del mercado laboral ecuatoriano a diciembre del 2017 todavía sigue siendo un problema social que desaprovecha la mano de obra femenina, esto conlleva a pensar que aquellas empresas empleadoras de mano de obra carecen de una buena administración de talento humano del personal ya que es evidente que la provisión de puestos de trabajo no solamente se realiza mediante los requisitos para ocupar un puesto sino bajo estereotipos sociales que imposibilitan la inserción de las mujeres.

De manera general el panorama de esta problemática podría contribuir como un tema de discusión que permita reconocer las diferentes estructuras de desigualdad de género e ir más allá de un tema extra – académico que pueda contribuir como una herramienta que conduzca a nuevas interpretaciones y dar mayores aportes hacia los planteamientos institucionales que promueven la equidad de género, de modo que impulsen mayores esfuerzos hacia iguales oportunidades de trabajo y la generación de política pública se acerque más a la realidad de las mujeres.

4.2. Recomendaciones

La desigualdad de género dentro del mercado de trabajo no solamente debería evaluarse desde un solo enfoque, ya que la presencia de esta problemática social se la puede encontrar en distintos panoramas y de diferente manera, por lo tanto, sería necesario evaluar de manera conjunta aspectos económicos, sociales y culturales que determinen el verdadero rol que ocupa la mujer en la sociedad y dentro de los hogares, de modo que se pueda conocer las distintas estructuras de desigualdad dentro del mercado de trabajo y así se establezcan nuevos marcos conceptuales y metodológicos que puedan exponer la realidades de las mujeres frente al mercado laboral y aplicar las medidas necesarias para eliminar este fenómeno.

Las acciones estatales que promueven la igualdad de género dentro del mercado laboral ecuatoriano debería expandir sus investigaciones desde un enfoque privado que estudie el comportamiento de las familias y estereotipos sociales, de modo que se pueda contar con información que identifique la posición estructural de las mujeres en determinados campos como es la participación en el mercado de trabajo y las trayectorias laborales femeninas, a fin de que la desigualdad de género pueda ubicarse como una dimensión relevante del análisis social y aporte de manera positiva como orientación a la acción y la intervención del aparato institucional que garantice una sociedad con iguales oportunidades laborales.

Una de las principales barreras que imposibilita la participación laboral de las mujeres es la presencia de hijos menores de cinco años, por lo tanto, el estado debería promover la administración del talento humano de las distintas empresas en el que se obligue a llevar un expediente de todas las convocatorias para cubrir las plazas de empleo, a fin de garantizar la presencia igualitaria de hombres y mujeres en todos los cargos ocupacionales, por otro lado también se debería tomar como referencia de política pública acciones que faciliten a la mujer a ocupar puestos de trabajo como la flexibilización de la jornada de trabajo por cuidado de hijos menores de 5 años.

Debido a la baja representatividad de la población femenina en el mercado laboral ecuatoriano, dado principalmente por la discriminación basada en estereotipos sociales que impiden su plena inserción en el mercado laboral por el hecho de tener hijos pequeños, estar casada o en estado de gestación los diferentes organismos que promueven la igualdad de género deberían adoptar medidas que faciliten a las aspirantes mujeres la

realización de pruebas selectivas en igualdad de condiciones mediante un sistema de libre designación que favorezca la inclusión del género menos representado.

La implementación de políticas públicas que buscan la participación igualitaria de hombres y mujeres en el mercado laboral necesitan mayores interpretaciones de los distintos hallazgos institucionales interesados en resolver las brechas de género, por lo tanto se recomienda ampliar los campos de producción de conocimiento sobre género en el país, de modo que los estudios de género y desarrollo contribuyan para abordar temáticas más generales y sean mayormente explotados por las ciencias sociales, a fin de obtener mejores resultados con la aplicación de nuevas medidas.

Es necesario mencionar que para la evaluación de los datos recolectados de la ENEMDU una de las principales limitaciones fue la existencia de datos faltantes que el encuestado no había respondido, lo cual dificultaba la estimación del modelo, por lo tanto fue necesario eliminar aquellos datos faltantes que distorsionaban los resultados, por otro lado la presencia de hijos menores de cinco años solamente contaba con la base de datos de la encuesta aplicada a diciembre el 2017, lo cual no se pudo utilizar datos más actuales, sin embargo las limitaciones mencionadas no restan importancia a los hallazgos que pudo determinar el presente trabajo de investigación.

BIBLIOGRAFÍA

- (OIT), O. I. del T. (1919). Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente. Retrieved from <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- (OIT), O. I. del T. (2019). La OIT y la igualdad de género.
- Acosta, E., Peticara, M. C., & Ramos, C. (2007). *Oferta Laboral Femenina y Cuidado Infantil*.
- Agut, S., & Salanova, M. (2017). Mujeres y trabajo : un reto para la investigación psicosocial. *Revista de Psicología Social*, 4748(April). <https://doi.org/10.1174/021347498760350614>
- Álvarez, G. (2002). Decisiones de Fecundidad y Participación laboral de la Mujer en España. *Investigaciones Económicas*, XXVI(1), 187–218.
- Angrist, J. D., & Evans, W. N. (1996). *Children and their parents labor supply-Evidence from exogenous variation in family size*. <https://doi.org/10.3386/w5778>
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional de Trabajo*.
- Armas D, A. (2018). *EMPLEO PÚBLICO EN EL ECUADOR: UNA MIRADA DESDE EL GÉNERO* (Primera ed; CONAMU, Ed.).
- Backhouse, R. (2015). Journal of Economic Literature. *Revisiting Samuelson's Foundations of Economic Analysis*.
- Barberá, T., Dema, C., & Estellés, S. (2009). *Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres : El "techo de cristal."* 133–142.
- Becker, G. S. (1954). *INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL : A THEORETICAL ANALYSIS*. 9–49.
- Becker, G. S. (1960). *An Economic Analysis of Fertility*.
- Becker, G. S., & Cinnirella, F. (2010). *The trade-off between fertility and education : evidence from before the demographic transition*. 177–204. <https://doi.org/10.1007/s10887-010-9054-x>
- Betancor, S. M. G. (2004). *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral*. 1–26.
- Brunet Icart, I., & Alarcón Alarcón, A. (2005). MERCADO DE TRABAJO Y FAMILIA. *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*.
- Candía, J. M. (1993). *Tendencias recientes de la participación laboral femenina en América Latina*.
- 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.
- CEPAL. (2019). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: Mapas de ruta para el Desarrollo* (CEPAL). Retrieved from <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41014-planos-igualdad-genero-america-latina-caribe-mapas-ruta-desarrollo>

- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2017). *Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género*. Retrieved from [http://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/4473/1/ANMIG Actualizada 2015.pdf](http://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/4473/1/ANMIG%20Actualizada%202015.pdf)
- Contreras, D., & Plaza, G. (2010). *Cultural Factors in Women ' s Labor Force Participation in Chile*. (June 2015), 37–41. <https://doi.org/10.1080/13545701003731815>
- D'Alessandro, M. (2016). *Economía feminista Cómo contruir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)*. Buenos Aires.
- Del Boca, D. (2002). *The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy*. 549–573.
- Eslava Avendaño, D. E. (2011). *APLICACIÓN DE MODELOS NO LINEALES CON VARIABLE DEPENDIENTE LIMITADA (LOGIT, PROBIT)*.
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2017). *Employment discrimination in Ecuador*.
- Garcés, C. R. R., & Soto, J. A. M. (2018). Capital humano y factores culturales: Determinantes de la inserción laboral femenina en Chile (Vol. 26). <https://doi.org/10.18504/pl2652-008-2018>
- García, S. (2019). *Trayectorias de mujeres Educación técnico-profesional y trabajo en Ecuador*.
- Gary S Becker. (1965). *A THEORY OF THE ALLOCATION OF TIME*. 75(299), 493–517. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2228949> . Accessed:
- Glick, P., & Sahn, D. E. (1997). *Gender and Education Impacts on Employment and Earnings in West Africa : Evidence from Guinea*. 45(4), 793–823.
- Hirvonen, L. (2009). *THE EFFECT OF CHILDREN ON EARNINGS USING EXOGENOUS VARIATION IN FAMILY SIZE : SWEDISH EVIDENCE*.
- Hotz, V. J., & Miller, R. A. (2007). *An Empirical Analysis of life Cycle Fertility and Female Labor Supply*. 56(1), 91–118.
- Humana, M. de relaciones exteriores y movilidad. (2018). *Política para la igualdad de género*.
- Iacovou, M. (2001). *Fertility and female labour supply*. Retrieved from <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/92019/1/2001-19.pdf>
- INEC. (2019a). *Encuesta Nacional de Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*.
- INEC. (2019b). *Las mujeres sostienen el trabajo doméstico y de cuidado en los hogares ecuatorianos*. Retrieved from <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/las-mujeres-sostienen-el-trabajo-domestico-y-de-cuidado-en-los-hogares-ecuatorianos/>
- Iversen, T., & Rosenbluth, F. (2006). *The Political Economy of Gender: Explaining Cross-National Variation in the Gender Division of Labor and the Gender Voting Gap*. 50(1), 1–19. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-5907.2006.00166.x>
- Kingdon, G. G. (2007). *Does the labour market explain lower female schooling in*

- India* ? (September 2013), 37–41. <https://doi.org/10.1080/00220389808422554>
- Koopmans, R. (2015). *Does assimilation work ? Sociocultural determinants of labour market participation of European Muslims*. 9451(September). <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1082903>
- Kuépié, M. (2016). *Determinants of labour market gender inequalities in Cameroon , Senegal and Mali : the role of human capital and fertility burden*. 5189(April). <https://doi.org/10.1080/02255189.2016.1122580>
- Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación* (CAF, Ed.). Retrieved from www.scioteca.caf.com
- Mart, P., & Nieto, S. A. (2007). *Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica*. 25, 201–214.
- Michael, R. T. (1975). *Education and Fertility. I*, 339–364.
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). *Family Investments in Human Capital : Earnings of Women*.
- MUJERES, O. (1946). Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Retrieved from ONU MUJERES website: <https://www.unwomen.org/es/csw>
- OIT. (2004). *RESOLUCIÓN RELATIVA A LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES, A LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN Y A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD*.
- OIT. (2018). *Ecuador programa de acción*.
- OIT. (2019a). *Igualdad de género en América Latina y el Caribe*.
- OIT. (2019b). Las mujeres con hijos aún tienen muchas menos probabilidades de estar empleadas que los hombres. Retrieved from https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_721432/lang--es/index.htm
- OIT. (2019c). *Mujeres en el mundo del trabajo*.
- ONU. (2020). *DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS*. Retrieved from <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/changethestory.aspx>
- ONU Mujeres. (2017). *EL PROGRESO DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE 2017*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *La igualdad de género como eje del trabajo decente*.
- Padilla, T. (2001). *Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer*. 223–232.
- Ribas Bonet, M. A., & Sajardo Moreno, A. (2004). La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (50), 77–103. Retrieved from <http://www.redalyc.org/html/174/17405005/>
- Río, F. Del, Alvis, N., Yáñez, M., & Quejada, R. (2010). *Mujer , fertilidad y economía : cincuenta años de investigación*. (73), 165–180.

- Rocha, T., & Castillo, C. (2013). *BARRERAS ESTRUCTURALES Y SUBJETIVAS EN LA TRANSICIÓN DE ROLES DE MUJERES MEXICANAS Y SU MALESTAR EMOCIONAL*.
- Sanderson, W. C. (2016). *On Two Schools of the Economics of Fertility*. 2(3), 469–477.
- Schultz, T. P., & Haven, N. (2002). *Why Governments Should Invest More to Educate Girls*. 30(2), 207–225.
- Singh, G., & Verm, A. (2003). *WORK HISTORY AND LATER-LIFE LABOR FORCE PARTICIPATION : EVIDENCE FROM A LARGE TELECOMMUNICATIONS FIRM*.
- Siphambe, H. K., & Bakwena, M. T. (2001). *The Wage Gap between Men and Women in Botswana ' s Formal Labour Market*. 127–142.
- Solova Manenova, V., & Baca Tavira, N. (1999). Enfoques teórico-metodológicos sobre el trabajo femenino. *Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal*, 69–88.
- Stock, J. H., & Watson, M. M. (2012). *Introducción a la Econometría* (3° edición). Madrid.
- Weller, J. (2007). La flexibilidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Aspectos del debate, alguna evidencia y políticas. *Revista de La CEPAL (Comisión Económica Para América Laatiina y El Caribe)*.
- Weller, R. H. (1977). *WIFE ' S EMPLOYMENT AND CUMULATIVE FAMILY SIZE IN THE UNITED STATES , 1970 AND 1960*. 14(1).
- Willis, R. J. (1969). *A New Approach to the Economic Theory of Fertility Behavior*. (1965).
- Wooldridge, J. M. (2010). *Introducción a la econometría Un enfoque moderno* (4ta Edició).

Anexos

```
Logistic regression                 Number of obs   =   33,359
                                   LR chi2(8)        =   8568.04
                                   Prob > chi2         =   0.0000
Log likelihood = -12589.181         Pseudo R2       =   0.2539
```

empleo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
primaria	1.712606	.1138593	15.04	0.000	1.489446 1.935766
secundaria	1.818968	.1127862	16.13	0.000	1.597911 2.040025
superior	1.364103	.1157506	11.78	0.000	1.137236 1.59097
edad	.0992568	.0020891	47.51	0.000	.0951623 .1033513
estadocivil	.2324231	.0434622	5.35	0.000	.1472388 .3176074
ingresoslaborales	.0005507	.0000563	9.78	0.000	.0004404 .0006611
hijos5	1.135889	.0593511	19.14	0.000	1.019563 1.252215
Área	-.8085408	.0348967	-23.17	0.000	-.876937 -.7401446
_cons	-3.093773	.1269813	-24.36	0.000	-3.342652 -2.844895

Figura 8: Resultados de la regresión de probabilidad logística hombres

```
Logistic regression                 Number of obs   =   36,151
                                   LR chi2(8)        =   4455.96
                                   Prob > chi2         =   0.0000
Log likelihood = -22353.75         Pseudo R2       =   0.0906
```

empleo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
primaria	.6548496	.0620551	10.55	0.000	.5332238 .7764754
secundaria	.8052858	.0635301	12.68	0.000	.6807692 .9298025
superior	.9248361	.0684346	13.51	0.000	.7907069 1.058965
edad	.0315667	.0009069	34.81	0.000	.0297893 .0333442
estadocivil	.8636889	.02585	33.41	0.000	.8130239 .9143539
ingresoslaborales	.0001468	.0000369	3.98	0.000	.0000745 .0002191
hijos5	-.8479417	.0234177	-36.21	0.000	-.8938396 -.8020437
Área	.3318439	.0248646	13.35	0.000	.2831102 .3805776
_cons	-1.93662	.0727613	-26.62	0.000	-2.079229 -1.79401

Figura 9: Resultados de la regresión de probabilidad logística mujeres

. vif

Variable	VIF	1/VIF
secundaria	12.33	0.081102
primaria	11.14	0.089741
superior	7.39	0.135327
edad	1.55	0.645005
estadocivil	1.54	0.648854
hijos5	1.11	0.904944
ingresosla~s	1.10	0.907138
Área	1.10	0.907278
Mean VIF	4.66	

. vif

Variable	VIF	1/VIF
secundaria	7.86	0.127275
primaria	6.95	0.143862
superior	5.69	0.175819
estadocivil	1.24	0.805716
edad	1.24	0.808696
ingresosla~s	1.17	0.856783
hijos5	1.15	0.869688
Área	1.13	0.882534
Mean VIF	3.30	

Figura 10: Multicolinealidad hombres

Figura 11: Multicolinealidad mujeres

Logistic model for empleo

Classified	True		Total
	D	~D	
+	25501	3791	29292
-	1055	3012	4067
Total	26556	6803	33359

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

Sensitivity	Pr(+ D)	96.03%
Specificity	Pr(- ~D)	44.27%
Positive predictive value	Pr(D +)	87.06%
Negative predictive value	Pr(~D -)	74.06%
False + rate for true ~D	Pr(+ ~D)	55.73%
False - rate for true D	Pr(- D)	3.97%
False + rate for classified +	Pr(~D +)	12.94%
False - rate for classified -	Pr(D -)	25.94%

Correctly classified 85.47%

Logistic model for empleo

Classified	True		Total
	D	~D	
+	16485	7065	23550
-	4518	8083	12601
Total	21003	15148	36151

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

Sensitivity	Pr(+ D)	78.49%
Specificity	Pr(- ~D)	53.36%
Positive predictive value	Pr(D +)	70.00%
Negative predictive value	Pr(~D -)	64.15%
False + rate for true ~D	Pr(+ ~D)	46.64%
False - rate for true D	Pr(- D)	21.51%
False + rate for classified +	Pr(~D +)	30.00%
False - rate for classified -	Pr(D -)	35.85%

Correctly classified 67.96%

Figura 12: Clasificación de predicciones población masculina

Figura 13: Clasificación de predicciones población femenina

. mfx

Marginal effects after logit
y = Pr(empleo) (predict)
= .88677388

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X
primaria*	.1478933	.00886	16.69	0.000	.130526 .16526	.347432
secund~a*	.1833013	.01187	15.44	0.000	.160033 .20657	.465212
superior*	.0986551	.00604	16.33	0.000	.086812 .110499	.165533
edad	.009966	.00019	52.45	0.000	.009594 .010338	34.7187
estado~1*	.023552	.0045	5.24	0.000	.014736 .032368	.546239
ingres~s	.0000553	.00001	9.84	0.000	.000044 .000066	398.344
hijos5	.11405	.00577	19.76	0.000	.102736 .125364	.163194
Área*	-.07664	.00324	-23.67	0.000	-.082987 -.070293	.609521

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

Figura 14: Efectos marginales población masculina.

. mfx

Marginal effects after logit
y = Pr(empleo) (predict)
= .59195334

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X
primaria*	.1536514	.014	10.98	0.000	.126215 .181088	.342148
secund~a*	.1899744	.01445	13.15	0.000	.16165 .218299	.424829
superior*	.2056119	.01355	15.17	0.000	.179055 .232168	.19579
edad	.0076248	.00022	34.88	0.000	.007196 .008053	35.9481
estado~1*	.2072238	.00606	34.22	0.000	.195354 .219093	.549777
ingres~s	.0000355	.00001	3.98	0.000	.000018 .000053	196.621
hijos5	-.2048157	.00565	-36.25	0.000	-.215889 -.193742	.337224
Área*	.080585	.00605	13.31	0.000	.068719 .092451	.629526

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

Figura 15: Efectos marginales población femenina.

