



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE ECONOMÍA

Trabajo de titulación

**TEMA:**

"INCIDENCIA DEL NIVEL EDUCACIONAL DE LA MUJER EN EL SALARIO: CASO DE ESTUDIO EN LA CIUDAD DE ATUNTAQUI, CANTÓN ANTONIO ANTE, PROVINCIA DE IMBABURA"

**AUTOR(A):**

KARINA PATRICIA GUERRERO BEDÓN

**DIRECTOR(A):**

Eco. KARINA MARICELA JARAMILLO MEDIAVILLA

Ibarra, 2023

## *Dedicatoria*

*Este trabajo de titulación va dedicado a mi familia, en especial a mis amados padres Carmita y Patricio, quienes son el ejemplo de constancia y lucha diaria.*

*A mi amado esposo Cristian, por su valioso apoyo incondicional, por creer en mí y no dejar que abandone este sueño.*

*A mi hijo adorado Gabriel, quien me impulsa a ser mejor cada día en todos los ámbitos de la vida.*

*A mi tía Aida, quien me sostuvo en tiempos de crisis, cuando la incertidumbre era latente y la inseguridad aparecía ella siempre estuvo y está para mí.*

*A mis amigas, en especial a Michelle, Eliana, AniCaro y Gabi quienes son incondicionales, por siempre estar y apoyarme en cada paso.*

*Por último a mis demás familiares, abuelitas Clarita y Teresita, mi hermana Elizabeth y su esposo Santiago, a mis sobrinos Felipe, José Francisco e Isaac, a mis primos David y Paulo, a mis suegros Anita y Diego y a mis cuñados Diego y Vicky.*

*Cada uno de ustedes ha sido una motivación para cumplir con este sueño y seguir creciendo en la vida profesional y mejorar como ser humano.*

*Gracias por siempre estar.*

*Karina*

## *Agradecimientos*

*Gracias a Dios por la vida, la salud y haberme regalado los dones necesarios para avanzar en esta etapa de la universidad.*

*A mis docentes a lo largo de este proceso en la Universidad Técnica del Norte, en especial al Dr. Vinicio Saráuz y a la Dra. Soraya Rhea, quienes no solo fueron docentes sino también amigos y guías para ser una mejor persona y no solo una buena profesional.*

*A mi asesora, la Ms. Karina Jaramillo, quien confió en mí, usó todas las herramientas y conocimientos para ser luz y pueda llegar al culmen de este trabajo de titulación.*

*A todas las personas que conocí y enriquecieron este proceso en la universidad técnica del Norte.*

*Gracias.*

*Karina*



## 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:

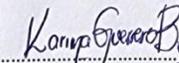
DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	100332121-1		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Karina Patricia Guerrero Bedón		
DIRECCIÓN:	Ibarra, Pedro Moncayo 8-57 y Sánchez		
EMAIL:	kpguerrero@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	062951484	TELÉFONO MÓVIL:	0998316061
DATOS DE LA OBRA			
TÍTULO:	"INCIDENCIA DEL NIVEL EDUCACIONAL DE LA MUJER EN EL SALARIO: CASO DE ESTUDIO EN LA CIUDAD DE ATUNTAQUI, CANTÓN ANTONIO ANTE, PROVINCIA DE IMBABURA"		
AUTOR (ES):	Karina Patricia Guerrero Bedón		
FECHA: DD/MM/AAAA	12-10-2023		
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO			
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO		
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Ingeniera en Economía Mención Finanzas		
ASESOR /DIRECTOR:	Eco. Karina Maricela Jaramillo Mediavilla		

#### 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 12 días del mes de octubre de 2023.

EL AUTOR:

(Firma)   
Nombre: Karina Patricia Guerrero Bedón

## CERTIFICADO DE LA DIRECTORA

En calidad de directora del Trabajo de Grado presentado por la egresada **Karina Patricia Guerrero Bedón**, para optar por el título de Ingeniera en Economía mención Finanzas, cuyo tema es "**INCIDENCIA DEL NIVEL EDUCACIONAL DE LA MUJER EN EL SALARIO: CASO DE ESTUDIO EN LA CIUDAD DE ATUNTAQUI, CANTÓN ANTONIO ANTE, PROVINCIA DE IMBABURA**", considero que el siguiente 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, 12 de octubre 2023



Msc. Karina Jaramillo Mediavilla

Directora de Tesis.

## Índice de contenido

Índice de contenido.....	vi
Índice de tablas .....	viii
Índice de anexos .....	viii
Introducción.....	11
Planteamiento del problema .....	11
Justificación .....	12
Objetivos.....	13
Objetivo General.....	13
Objetivos Específicos .....	14
Hipótesis.....	14
Hipótesis general .....	14
Hipótesis específicas.....	14
Pregunta de investigación.....	14
Antecedentes.....	15
Capítulo 1: Marco Teórico .....	16
1.1. Revisión literaria .....	16

1.1.1. El capital humano y la educación.....	16
1.1.2. Teoría de las capacidades de Amartya Sen .....	20
1.1.3. Conceptos básicos y enfoque de capacidad de Sen .....	22
1.1.4. Teoría de Gary Becker.....	25
Capítulo 2: Materiales y métodos.....	33
2.1. Determinación de la población y muestra: .....	34
2.2. Técnicas de recolección de datos.....	35
Capítulo 3. Resultados y discusión.....	36
3.1. Análisis de la situación educativa de las mujeres en la ciudad de Atuntaqui.....	36
3.2. Análisis de la situación laboral de las mujeres .....	39
3.3. Determinación de la relación entre variables. ....	46
3.3.1. Análisis estadístico .....	46
3.4. Discusión de los resultados .....	47
Conclusiones.....	51
Recomendaciones .....	53
Bibliografía.....	54
Anexos .....	59

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>¿Cuál es el nivel de estudios más alto que tiene?</i> .....	37
Tabla 2 <i>Pregrado en curso o Posgrado</i> .....	37
Tabla 3 <i>Realiza capacitación continua</i> .....	39
Tabla 4 <i>Actividad laboral</i> .....	39
Tabla 5 <i>Estabilidad laboral</i> .....	41
Tabla 6 <i>¿Qué tiempo dedica a su trabajo?</i> .....	41
Tabla 7 <i>Se siente satisfecha con el trabajo que realiza</i> .....	42
Tabla 8 <i>¿Cuál es el área en la que desempeña su trabajo?</i> .....	43
Tabla 9 <i>¿Cuál es su salario mensualmente?</i> .....	44
Tabla 10 <i>¿Con qué frecuencia percibe su ingreso?</i> .....	45
Tabla 11 <i>¿Goza de los beneficios de ley de acuerdo con su actividad laboral?</i> .....	45
Tabla 12 <i>Correlaciones</i> .....	47

## Índice de anexos

Anexo 1. Operacionalización de variables	59
Anexo 2. Información personal de los encuestados	61

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general medir la incidencia del nivel educativo de la mujer en el salario, en la ciudad de Atuntaqui, para aportar con un referente socioeconómico del sector. La misma se orientó bajo un enfoque cuantitativo y descriptivo; para lo que se llevó a cabo un análisis correlacional para identificar la relación o grado de asociación de las variables en estudio, tomando en consideración el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson. La información primaria necesaria para el presente estudio, se obtuvo a través de la aplicación de una encuesta a una muestra aleatoria significativa de 377 mujeres trabajadoras de la ciudad de Atuntaqui. Los resultados del diagnóstico del nivel educacional de las mujeres económicamente activas de la ciudad de Atuntaqui permitieron evidenciar que hay una presencia considerable de personas con niveles educativos incompletos en todos los niveles, desde la educación básica hasta el posgrado, lo que indica que muchas personas se encuentran en proceso de completar sus estudios en diferentes etapas educativas. Asimismo, el porcentaje de personas que han completado su educación varía en cada nivel. Se encontraron diferencias en el nivel de estudios completos entre la educación básica y el posgrado, y el bachillerato y el pregrado. También se observó una distribución variada de ingresos en el salario mensual de las personas encuestadas, con rangos salariales comunes entre 1 y 2 salarios básicos unificados. Se identificaron también categorías con menor representación salarial. Además, se observó una proporción significativa de personas con educación incompleta, especialmente en el nivel de pregrado, lo que puede indicar interrupciones en la educación. Por último, se demostró una correlación positiva entre el salario mensual y el nivel de estudios más alto, indicando que a medida que aumenta el nivel de estudios, es probable que también aumente el salario mensual. Las mujeres con un nivel de educación más elevado tienden a tener salarios más altos en comparación con aquellas con un nivel de educación inferior.

Palabras Claves: Nivel Educativo, Salario, Mujeres, Correlación, Pearson.

## SUMMARY

The general objective of this research was to measure the incidence of women's educational level on salary, in the city of Atuntaqui, to provide a socioeconomic reference for the sector. It was oriented under a quantitative and descriptive approach; for which a correlational analysis was carried out to identify the relationship or degree of association of the variables under study, taking into consideration the calculation of the Pearson correlation coefficient. The primary information necessary for this study was obtained through the application of a survey to a significant random sample of 377 working women from the city of Atuntaqui. The results of the diagnosis of the educational level of economically active women in the city of Atuntaqui made it possible to show that there is a considerable presence of people with incomplete educational levels at all levels, from basic education to postgraduate education, which indicates that many people They are in the process of completing their studies at different educational stages. Likewise, the percentage of people who have completed their education varies at each level. Differences were found in the level of completed studies between basic education and postgraduate education, and high school and undergraduate education. A varied distribution of income was also observed in the monthly salary of the people surveyed, with common salary ranges between 1 and 2 unified basic salaries. Categories with lower salary representation were also identified. In addition, a significant proportion of people with incomplete education was observed, especially at the undergraduate level, which may indicate interruptions in education. Finally, a positive correlation was demonstrated between the monthly salary and the highest level of education, indicating that as the level of education increases, the monthly salary is likely to also increase. Women with a higher level of education tend to have higher salaries compared to those with a lower level of education.

Keywords: Educational Level, Salary, Women, Correlation, Pearson.

## **Introducción**

### **Planteamiento del problema**

La disparidad salarial basada en el nivel educativo de las mujeres plantea interrogantes relevantes sobre la equidad de oportunidades laborales y la posible existencia de discriminación en el ámbito laboral. Además, esta disparidad puede afectar la autonomía económica de las mujeres y tener implicaciones significativas en su bienestar y calidad de vida (Coronado, 2019).

En el contexto de la ciudad de Atuntaqui, se ha observado una preocupante disparidad salarial entre mujeres con diferentes niveles educativos, lo cual destaca la necesidad de comprender y analizar la relación entre el nivel educativo de las mujeres y sus ingresos salariales. Este análisis permitirá identificar posibles brechas y contribuir con un referente socioeconómico en el sector (Sánchez et al., 2021).

Con el fin de abordar de manera efectiva la problemática mencionada, se propone llevar a cabo un estudio descriptivo en la ciudad de Atuntaqui, que examine la relación entre el nivel educativo de las mujeres y su salario. El objetivo de este estudio es analizar cómo el nivel educativo influye en el salario que perciben las mujeres en términos mensuales, quincenales o diarios. El análisis se centrará en las mujeres económicamente activas en el sector estudiado, con el propósito de identificar factores determinantes y formular recomendaciones para reducir las brechas salariales y promover la igualdad de oportunidades, independientemente del nivel educativo.

Mediante este estudio, se buscará comprender la influencia del nivel educativo en el salario de las mujeres, examinando si existe una relación positiva o negativa entre ambas variables. Se realizará un análisis detallado de los datos recopilados para determinar si las mujeres con mayor nivel educativo tienen salarios más altos en comparación con aquellas con menor nivel educativo. Además, se explorarán otros factores que podrían influir en la relación entre el nivel educativo y el salario, como la experiencia laboral, la capacitación adicional o las características del sector laboral.

A partir de los resultados obtenidos, se podrán formular recomendaciones específicas para fomentar la igualdad de oportunidades y reducir las brechas salariales en el sector estudiado en la ciudad de Atuntaqui. Estas recomendaciones podrían incluir iniciativas de capacitación y educación continua, políticas de promoción laboral basadas en el mérito y la cualificación, así como la sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género en el ámbito laboral.

Por lo tanto, este estudio descriptivo tiene como objetivo analizar la relación entre el nivel educativo de las mujeres y el salario que perciben, con el fin de identificar factores determinantes y formular recomendaciones para promover la igualdad de oportunidades y reducir las brechas salariales en la ciudad de Atuntaqui.

### **Justificación**

El análisis del nivel educativo de las mujeres y su impacto en sus ingresos es una cuestión de gran relevancia en Ecuador en general, pero adquiere una importancia aún mayor cuando se enfoca en la situación específica de las mujeres en la sociedad actual. En este siglo, se busca revalorizar el papel de la mujer y su posición en el contexto social (Holguín y Quimis, 2021).

Es innegable que el trabajo de las mujeres ha contribuido de manera visible al progreso económico en el cantón de Atuntaqui, especialmente en la industria textil, que se ha fortalecido con el tiempo. Vale la pena recordar que los orígenes de esta industria se remontan al siglo pasado, en el entorno de la fábrica Imbabura. Un ejemplo de la situación de las mujeres en ese contexto se encuentra en el trabajo de Prado y Aragon (2019) quienes relatan un acontecimiento trágico que revela la difícil situación de las mujeres. El 25 de marzo de 1911, un incendio estalló en la fábrica Imbabura, donde 500 mujeres estaban trabajando. Intentaron escapar de las llamas, pero todas las salidas habían sido bloqueadas y cerradas con llave por los empleadores. Trágicamente, 147 mujeres perdieron la vida ese día debido al incendio y a la crueldad de los supervisores.

La realidad social, en particular la sociedad de la información y el conocimiento, ha generado cambios tecnológicos significativos que afectan la situación económica y educativa. Desde una perspectiva económica, la educación se considera como una inversión en recursos humanos calificados que puede conducir a empleos de mayor calidad y un mejor rendimiento laboral (Murillo, 2021). La teoría del capital humano, desarrollada principalmente por el economista estadounidense Gary Becker en la década de 1960, sostiene que los conocimientos, la formación, la experiencia y las habilidades son factores determinantes para que una persona sea competente y productiva económicamente en un empleo o puesto de trabajo.

El primero en reconocer la importancia de la educación como un tema relevante fue Adam Smith (1723-1790), quien consideraba que tener una fuerza laboral cualificada era fundamental para el bienestar de la nación. Smith afirmaba que las diferencias en los talentos naturales de las personas no eran tan significativas como se pensaba comúnmente y que las disparidades en las habilidades entre individuos de diferentes profesiones eran, en gran medida, resultado de la influencia del hábito, la costumbre y la educación.

Dado lo anterior, se puede afirmar que este estudio actual es de suma importancia, no solo debido al análisis socioeconómico que implica, sino también por las nuevas cuestiones que surgirán a partir de una realidad concreta.

El propósito de esta investigación es demostrar si existen desigualdades en las oportunidades educativas de las mujeres en relación con sus salarios en el sector de Atuntaqui, en el cantón Antonio Ante de la provincia de Imbabura, Ecuador. Esto cobra relevancia dado que, en Atuntaqui, la presencia de mano de obra femenina es muy destacada. La pregunta fundamental que surge es: ¿cómo afecta el nivel educativo de las mujeres a sus salarios?

## **Objetivos**

### ***Objetivo General***

Medir la incidencia del nivel educativo de la mujer en el salario, en la ciudad de Atuntaqui, para aportar con un referente socioeconómico del sector.

### ***Objetivos Específicos***

- Realizar un diagnóstico del nivel educacional en las mujeres económicamente activas de la ciudad de Atuntaqui.
- Analizar la situación salarial en el cantón Antonio Ante periodo 2019-2023.
- Determinar la influencia de la educación de la mujer en el salario que percibe periodo 2019-2023.

### **Hipótesis**

#### ***Hipótesis general***

Existe una relación significativa entre el nivel educativo de las mujeres en Atuntaqui y sus salarios, donde un mayor nivel educativo se asocia con salarios más altos.

#### ***Hipótesis específicas***

- El nivel educativo de las mujeres económicamente activas en Atuntaqui no se encuentra distribuido de manera uniforme, lo que indica diferencias significativas en los niveles educativos.
- Existirán diferencias significativas en la situación salarial en el cantón Antonio Ante durante el periodo 2019-2023, lo que podría estar influenciado por factores económicos y sociales.
- La educación de la mujer tiene influencia en el salario que percibe durante el periodo 2019-2023, y se espera que las mujeres con mayor nivel educativo tengan salarios más altos en comparación con aquellas con menor nivel educativo.

### **Pregunta de investigación**

- ¿Existe una relación significativa entre el nivel educativo de las mujeres residentes en Atuntaqui y los salarios que perciben?
- ¿Cuál es el perfil educativo predominante de las mujeres económicamente activas en la ciudad de Atuntaqui?

- ¿Cómo ha evolucionado la situación salarial en el cantón Antonio Ante durante el periodo 2019-2023?
- ¿En qué medida se correlaciona el nivel educativo de las mujeres con los salarios que perciben durante el periodo 2019-2023?

### **Antecedentes**

La educación es un derecho fundamental al que todos deberían tener acceso. Hoy en día una formación completa es fundamental para seguir siendo competitivos en nuestro entorno. Sin embargo, persisten las desigualdades, lo que limita el acceso a una educación de calidad. No se trata de un tipo de educación cualquiera, sino de una educación que forme al individuo y lo prepare para el mundo laboral. La educación brinda a las personas más libertad para tomar decisiones en la vida y luchar por su bienestar. Es un camino hacia la independencia y el crecimiento personal que permite a las personas alcanzar su máximo potencial y hacer una contribución significativa a la sociedad. Superar las desigualdades educativas es crucial para construir una sociedad más justa, donde todos tengan igualdad de oportunidades para acceder a una educación de calidad y vivir una vida plena (Holguín & Quimis, 2021).

En este contexto, un estudio de Quispe (2021) examinó el vínculo entre la brecha salarial de género y la violencia doméstica en el Perú. El objetivo era evaluar el impacto de las diferencias salariales sobre el riesgo de violencia doméstica. Los resultados mostraron que las grandes brechas salariales también están asociadas con una mayor incidencia de violencia física y psicológica entre las mujeres desempleadas. De hecho, la igualdad en el mercado laboral les ofrece un mayor potencial de ingresos y un mayor poder de negociación, lo que les facilitaría salir de situaciones abusivas. En conclusión, este estudio resalta la relevancia de abordar la brecha salarial de género como un factor fundamental para prevenir y combatir la violencia doméstica en el Perú.

Por otro lado, Coronado (2019) examinó la brecha salarial entre hombres y mujeres en el Perú. Los resultados mostraron que esta diferencia fue del 31% durante el período estudiado. Se ha observado que la educación y la experiencia profesional tienen una mayor influencia positiva en la determinación del salario para los hombres que para las mujeres. En resumen,

reducir la brecha salarial de género significa reducir la pobreza en un 4,3%, la pobreza extrema en un 1,24% y la desigualdad de ingresos en un 7,3%.

En su investigación, Andrade y Parra (2020) se propusieron calcular el retorno a la educación en el área metropolitana de Cali en 2016, utilizando datos detallados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares proporcionada por el DANE. Los resultados mostraron que la teoría del capital humano se confirma en dicha área metropolitana. A medida que aumenta el nivel de educación superior de una persona, la brecha salarial se amplía en comparación con las personas con menos años de educación en general. Estos resultados confirman la importancia de la educación en la determinación de los salarios en Cali.

Finalmente, Lapo y Castillo (2019) realizaron una investigación sobre la desigualdad de ingresos en el mercado laboral ecuatoriano, analizando variables como educación, experiencia, género, ubicación geográfica y conocimiento de otros idiomas. Los resultados mostraron que existen disparidades salariales por género y ubicación, y que los hombres y los trabajadores de zonas residenciales ganan salarios más altos. Además, la experiencia tiene el menor impacto en el salario. Estos resultados son consistentes con la normativa interna de Ecuador, que indica la presencia de discriminación geográfica y de género en el mercado laboral del país.

## **Capítulo 1: Marco Teórico**

### **1.1. Revisión literaria**

#### ***1.1.1. El capital humano y la educación***

Para hacer un análisis de la importancia de la educación desde el punto de vista del capital humano, se hace una revisión teórica desde la propuesta de los autores que de manera histórica se ha percibido que la mujer a sido un eje fundamental para la humanidad, desde su rol biológico para engendrar vida, la crianza y educación para los miembros de la familia y las diferentes tareas del hogar; roles que hasta el momento no han cambiado, al contrario; se han sumado muchos más papeles en donde la mujer ha llegado a desempeñarse dentro de la sociedad.

Con el paso de los años mediante luchas constantes, sacrificios y perseverancia se ha conseguido que la mujer gane cierto terreno en el ámbito educacional, laboral, legislativo entre otros.

Para analizar la situación de la mujer y cómo ésta obtuvo sus derechos debemos revisar un poco la historia a nivel mundial, debido a que no fueron las decisiones políticas las que concedieron los derechos que hoy en día goza la población femenina, sino que fue la economía quien permitió este gran paso. Estableceremos el escenario en la segunda guerra mundial, cuando fueron las mujeres estadounidenses quienes tuvieron que acudir a los puestos de trabajo en las fábricas y cumplir con las funciones que desempeñaban los hombres que en ese entonces abandonaban sus puestos de trabajo para servir en la guerra (Gavilanes González, 2022).

A lo largo del tiempo, las mujeres enfrentaron injusticias y discriminación en el ámbito laboral, lo que resultó en salarios inferiores en comparación con los hombres, simplemente por ser mujeres. No fue sino hasta 1964 que se promulgó la Ley de Derechos Civiles, que puso fin a la discriminación laboral basada en el género. Esta ley también protegió a las mujeres embarazadas contra la discriminación en el empleo y proporcionó salvaguardias contra la violencia en el entorno laboral (Gavilanes González, 2022).

Una situación como la que se menciona en el párrafo anterior resultó un gran avance en cuanto a los derechos de la mujer en donde se percibió a la mujer como un ser humano generador de valor dentro de la sociedad. Si nos concentramos en el ámbito educativo, es importante destacar que el derecho a la educación es un derecho fundamental reconocido como un derecho humano. Este derecho implica que todas las personas tienen el derecho a recibir una educación primaria gratuita y obligatoria. También implica la obligación de ofrecer una educación secundaria accesible para todos los jóvenes, sin importar su origen racial, así como garantizar un acceso equitativo a la educación superior. Además, se considera una responsabilidad proporcionar educación básica a aquellos individuos que no hayan completado la educación primaria (Gavilanes González, 2022).

Katarina Tomasevski, una de las primeras personas en tratar el tema de la educación en la Organización de las Naciones Unidas habla de 4 dimensiones en este tema 4-A (Available, Accesible, Aceptable, Adaptable) (Tomasevski, 2001):

**Asequibilidad:** se resumen en dos obligaciones del estado como derecho civil y político los cuales demanda al gobierno a que garantice gratuidad en la educación y ésta sea obligatoria para los niños y niñas en edad escolar.

**Accesible:** de la misma manera, la educación debe ser gratuita en los niveles de educación básica como obligatoriedad y en los niveles medio y superior podrá tener un valor de acuerdo a la institución y la capacidad adquisitiva.

**Aceptabilidad:** el estado debe establecer, exigir y controlar ciertos estándares de calidad ya sean establecimientos públicos o privados, y estos se analizarán en función de la seguridad, salud e inclusivos dependiendo de su etnia y lengua.

**Adaptabilidad:** en el ámbito educativo se deberá fomentar el cumplimiento y respeto a los derechos humanos, que los niños conozcan y las escuelas sean quienes se adapten a las necesidades que ellos manifiesten.

Con estas cuatro dimensiones podemos establecer la importancia que tiene el estado para generar las diferentes políticas públicas que afectan directamente a la educación las cuales son fundamentales para garantizar una educación de calidad y que la mujer obtenga ese valor agregado que son los estudios y pueda profesionalizarse y desempeñar diferentes roles en el ámbito profesional y laboral. (Gavilanes González, 2022).

Por otra parte, desde la teoría del capital humano, intervienen varios autores como Adam Smith, Becker, Malthus, Shultz y Mincer; para señalar que el ser humano es un ser integral, con la posibilidad de fortalecer y desarrollar las habilidades y destrezas que, según Adam Smith, son importantes en una persona para realizar y desempeñarse en un trabajo.

La diferencia en las habilidades naturales entre individuos no es tan amplia como a menudo se supone. La amplia variedad de talentos que parece distinguir a las personas en diferentes profesiones a menudo es el resultado del efecto del hábito, la costumbre y la educación, en

lugar de ser una causa inherente. Esto significa que las personas pueden especializarse en habilidades específicas para realizar sus tareas asignadas de manera eficiente, lo que reduce los tiempos muertos y mejora la productividad en sus actividades.

En otro contexto, Thomas Malthus señala que la educación desempeña un papel fundamental en la elevación de una sociedad sumida en la pobreza, contribuyendo a hacerla más feliz y pacífica. Sin embargo, durante la Gran Depresión, John Maynard Keynes desafió la corriente clásica de pensamiento que enfatizaba la propiedad privada y el libre mercado. Keynes argumentó que el principal motor del crecimiento económico de un país radicaba en mejorar la productividad, lo cual dependía en gran medida de la especialización y la mano de obra calificada. Este enfoque influyó en las decisiones gubernamentales y dio origen al concepto de capital humano en la teoría económica, dando paso a la economía de la educación, que se centraba en el papel crucial del factor humano (Acevedo et al., 2007).

La teoría del capital humano también fue desarrollada por Theodore Schultz, quien enfatizó la importancia de invertir en la salud, la educación, la crianza de los niños en el seno familiar, la formación profesional y la investigación como una inversión en el capital humano. Esta inversión contribuye a reducir la brecha entre ricos y pobres, mejorando la calidad de vida de las personas de bajos recursos. Schultz argumentó que al invertir en sí mismos, las personas expanden sus oportunidades y aumentan su bienestar (Pons, 2004).

De acuerdo con Schultz (1975) cuando una persona se desempeña en un puesto de trabajo, no solo aporta su fuerza física y habilidades, sino que también aporta una variedad de conocimientos adquiridos a través de la educación. Esto significa que los seres humanos están constantemente expuestos a diversos contextos de aprendizaje a lo largo de sus vidas. En su obra "Education and Economic Growth", Schultz plantea que la educación puede considerarse una inversión cuando contribuye a mejorar el estatus social, el poder adquisitivo y, en última instancia, la calidad de vida.

La educación se considera un acto de consumo cuando se trata de promover la lectura de temas de interés, ver una película o simplemente analizar una obra de arte. Por otro lado, se considera una pérdida de tiempo cuando no se adapta a los intereses y oportunidades de la

persona, ya que no contribuye a su desarrollo y, en cambio, puede convertirse en un obstáculo (Acevedo et al., 2007).

Gary Becker, un investigador de la teoría del capital humano, sostiene que las personas que invierten en educación pueden permanecer económicamente inactivas durante un tiempo, pero eventualmente tienen la posibilidad de obtener salarios más altos debido a su nivel de educación y especialización. Becker también argumenta que la productividad de los empleados no depende solo de sus habilidades y conocimientos, sino también de su nivel de esfuerzo y, sobre todo, de su motivación (Becker G. , 1964).

Becker también aborda la relación entre la fertilidad y el crecimiento del capital humano. Argumenta que a medida que la fertilidad aumenta, tiene un impacto negativo en el crecimiento del capital humano, ya que la inversión en educación tiende a ser inversamente proporcional a la fertilidad. Esto significa que las familias con más hijos tienden a invertir menos en la educación de cada hijo (Becker et al., 1990).

En resumen, la educación y la experiencia son factores clave para aumentar la productividad y los ingresos de las personas en el mercado laboral. La educación se considera una inversión en el capital humano y puede tener un impacto significativo en el bienestar de las personas y en el crecimiento económico de una sociedad. Sin embargo, la educación solo es efectiva cuando se adapta a las necesidades y aspiraciones individuales, y no todas las formas de educación se consideran beneficiosas para todas las personas. La inversión en capital humano es esencial para cerrar las brechas económicas y sociales y mejorar la calidad de vida de las personas.

### ***1.1.2. Teoría de las capacidades de Amartya Sen***

El enfoque basado en la capacidad se caracteriza por su énfasis en la importancia moral de la capacidad de una persona para llevar una vida que sea valorada. Esto lo diferencia de enfoques éticos más establecidos, como el utilitarismo o el enfoque centrado en recursos, que se centran únicamente en el bienestar subjetivo o la disponibilidad de recursos para llevar una buena vida. En el enfoque basado en la capacidad, la habilidad de una persona para vivir una vida de calidad se define en términos de un conjunto de "funciones y capacidades"

valoradas, como mantener una buena salud o tener relaciones amorosas con otras personas a las que realmente puede acceder.

Este enfoque fue desarrollado por el economista y filósofo indio Amartya Sen en la década de 1980 y sigue estando fuertemente asociado con él en la actualidad. Ha sido ampliamente utilizado en el contexto del desarrollo humano, especialmente por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, como una alternativa más integral y profunda a los indicadores puramente económicos, como el crecimiento del PIB per cápita. En este contexto, la "pobreza" se entiende como la privación de la capacidad de llevar una vida de calidad, mientras que el "desarrollo" se refiere a un aumento en la capacidad de las personas para funcionar de manera efectiva (Sen A. , 2004).

Dentro de la filosofía académica, el enfoque basado en la capacidad ha atraído la atención de varios académicos. Se considera relevante para abordar cuestiones de igualdad de género y se ve como una base para la teoría normativa, como la teoría de la justicia basada en capacidades, que incluiría una "métrica" clara (que indica qué capacidades son valiosas) y una "regla" (que establece cómo deben distribuirse esas capacidades). La filósofa Martha Nussbaum ha presentado la versión más influyente de esta teoría de la justicia, derivando una lista de capacidades básicas que deben estar garantizadas para todos los individuos hasta cierto umbral, basándose en los requisitos de la dignidad humana (Sen A. , 2004).

El enfoque basado en la capacidad busca abordar las preocupaciones que Amartya Sen tenía sobre los enfoques convencionales para evaluar el bienestar. Reconoce que las personas pueden tener habilidades diferentes para convertir los mismos recursos en capacidades valiosas. Además, reconoce que las personas pueden percibir sus circunstancias de manera diferente, lo que significa que no siempre quieren lo que no pueden lograr. También destaca la importancia de que las personas tengan opciones valiosas, incluso si no siempre las eligen. En última instancia, este enfoque busca reflejar la complejidad de la realidad y no se limita a considerar un único aspecto, como la felicidad, como el único criterio para evaluar el bienestar (Urquijo, 2014).

### *1.1.3. Conceptos básicos y enfoque de capacidad de Sen*

- **Funcionamiento y capacidad**

Al considerar el bienestar, Amartya Sen argumenta que es fundamental evaluar lo que las personas pueden realmente lograr y lo que hacen en sus vidas. En contraposición, centrarse en los bienes materiales o la riqueza que poseen las personas, o en sus respuestas mentales subjetivas (utilidad), es un enfoque insuficiente, ya que proporciona información limitada o indirecta sobre la calidad de vida en realidad. Sen ilustra su punto mediante el ejemplo de una bicicleta estándar. Si bien la bicicleta tiene características relacionadas con el "transporte", su capacidad para proporcionar transporte depende de las circunstancias y habilidades de quienes la utilizan (Sen., 2004).

Para la mayoría de las personas, la bicicleta es una herramienta útil que mejora su movilidad, pero para aquellos que carecen de piernas, la bicicleta no cumple con su propósito. Sin embargo, incluso si una persona en esta situación encuentra una solución creativa para usar la bicicleta, debemos reconocer en nuestra evaluación que aún enfrenta limitaciones en términos de transporte. Además, la reacción mental de esta persona no indica que no valoraría el transporte si estuviera disponible para ella (Sen., 2004).

El enfoque de capacidades, desarrollado por el economista y filósofo Amartya Sen, se centra en la evaluación de la calidad de vida de las personas en función de dos conceptos fundamentales: "funcionamiento" y "capacidad". Aquí te explico en qué se basan estos conceptos:

**Funcionamiento:**

El funcionamiento se refiere a las cosas concretas que una persona puede hacer o lograr en su vida diaria. Estas actividades pueden ser básicas, como alimentarse, vestirse o acceder a la atención médica, o más complejas, como obtener una educación de calidad, participar en la vida política, disfrutar del tiempo libre, entre muchas otras (Sen., 2004).

**Capacidad:**

La capacidad se refiere a las oportunidades y recursos que una persona tiene para llevar a cabo diversas funciones o funcionamientos. No se limita solo a lo que una persona efectivamente logra hacer, sino que también incluye su potencial y libertad para elegir entre diversas opciones y llevar a cabo acciones que considera valiosas (Sen., 2004).

La capacidad se relaciona con las libertades que las personas tienen para llevar la vida que desean y tiene en cuenta factores como el acceso a la educación, la atención médica, el empleo, la participación en la toma de decisiones, entre otros.

- **Valoración**

El autor argumenta que el enfoque correcto para evaluar qué tan bien les está yendo a las personas es su capacidad para llevar vidas que valoramos, en lugar de su riqueza de recursos o bienestar subjetivo. Pero para evaluar qué tan bien funcionan las personas en términos de capacidad, primero debemos determinar qué funciones son importantes para vivir bien y en qué medida, o al menos definir un procedimiento de evaluación para determinar esto (Sen., 2004).

Sen rechaza este enfoque porque argumenta que niega la importancia de los valores que pueden tener las personas y el papel de la democracia (Sen., 2004). Los filósofos y sociólogos pueden proporcionar ideas y argumentos útiles, pero la fuente legítima de los juicios sobre la naturaleza de la vida que valoramos deben ser las personas involucradas. Por lo tanto, Sen propone un ejercicio de votación pública que requiere tanto razonamiento público como procesos democráticos de toma de decisiones.

Una de las razones por las que los sociólogos y filósofos están tan interesados en compilar una lista es que puede usarse como un índice: al comparar todos los diferentes componentes de una vida próspera, será más fácil medir qué tan bien nos va. la gente hace. Es poco probable que el ejercicio de elección social de Sen conduzca a un acuerdo de negociación colectiva para una clasificación completa de varias funciones, aunque solo sea por lo que Rawls llamó "el hecho de los desacuerdos razonables". Pero Sen argumenta que es posible un acuerdo sustantivo para guiar la acción. En primer lugar, diferentes perspectivas de evaluación pueden "cruzarse" para llegar a opiniones similares sobre algunos temas, aunque

con argumentos diferentes. En segundo lugar, tales convenciones se pueden ampliar mediante la introducción de "rango" de pesos en lugar de números primos (Sen., 2004).

Sen señala que, en muchos casos, un subconjunto extremadamente importante de habilidades asociadas con las necesidades básicas se puede identificar y reconciliar con relativa facilidad como prioridades morales y políticas apremiantes. Estas "habilidades básicas" como la educación, la salud, la nutrición y la vivienda en niveles mínimamente adecuados no agotan los recursos del enfoque de capacidades, solo un simple acuerdo sobre lo que cuenta como una privación escandalosa. Pueden ser especialmente útiles para evaluar el alcance y la naturaleza de la pobreza en los países en desarrollo. Sin embargo, tomar una ruta de capacidad básica tiene implicaciones sobre cómo puede proceder la evaluación de la capacidad individual, ya que solo puede evaluar qué tan bien va la vida de las personas en términos de lo básico.

- **Evaluación**

La evaluación de capacidades implica mapear las diversas habilidades valiosas a las que las personas realmente tienen acceso, centrándose en la calidad de vida que pueden lograr. A diferencia de otras mediciones de ingresos, el puntaje de capacidad es más complejo, ya que no solo considera una amplia gama de aspectos que contribuyen al bienestar, sino que también busca medir la libertad real de las personas para elegir opciones de calidad en sus vidas. No se trata simplemente de resumir las opciones disponibles, ya que diferentes elecciones tienen diferentes implicaciones y significados para la calidad de vida de las personas.

Por ejemplo, Sen argumenta que erradicar la malaria en una región mejora las oportunidades de las personas que viven allí, aunque no necesariamente aumenta la cantidad de opciones disponibles para esas personas. Del mismo modo, el valor de un conjunto de habilidades representa la libertad efectiva de una persona para llevar una vida plena, considerando las capacidades disponibles para esa persona y la expansión de las opciones disponibles.

El enfoque basado en la capacidad permite evaluar una amplia variedad de dimensiones de activos, lo que facilita un diagnóstico abierto de lo que va bien y mal en la vida de las personas

sin agruparlo en un solo número. Este enfoque puede adaptarse según el propósito de la evaluación y las limitaciones relevantes.

Además de evaluar el bienestar de las personas, el enfoque basado en la capacidad también puede examinar los factores clave que influyen en las relaciones entre las personas y los bienes, como las diferencias en la fisiología individual, las condiciones ambientales locales, las condiciones sociales, las perspectivas de relación y la distribución dentro de la familia. Esto ayuda a identificar las causas de las fallas en el desempeño o las variaciones en las habilidades interpersonales, y cómo estas afectan la capacidad de las personas para acceder a recursos y llevar una vida de calidad. Por ejemplo, las personas con discapacidades físicas pueden enfrentar costos adicionales para adquirir habilidades de movilidad, al tiempo que pueden tener dificultades para generar ingresos.

#### ***1.1.4. Teoría de Gary Becker***

La metodología propuesta por Becker en 1975 se refiere a los fundamentos detallados de la teoría del capital humano. En primer lugar, Becker reconoce que las teorías que sustentan el comportamiento de las empresas han pasado por alto el impacto del proceso de producción en la productividad laboral. De hecho, este proceso no se ha abordado de manera formal en la teoría convencional ni se ha incluido en el análisis económico (Becker, 1975: 28-29). En esta sección, Becker se enfoca en la noción de que los trabajadores que desean mejorar su situación económica en el sistema deben tomar decisiones racionales al invertir en educación y formación.

Cuando un trabajador decide invertir en su propia formación, experimenta un aumento en su productividad adicional y se vuelve más competitivo en el mercado laboral. Este aumento en las habilidades y conocimientos se traduce en salarios más altos, que reflejan su mayor nivel de formación. Sin embargo, la elección de continuar con la educación y la formación conlleva costos, ya que, de lo contrario, la demanda de educación superior sería ilimitada. Estos costos incluyen el tiempo dedicado a la instrucción, los esfuerzos del aprendiz, el tiempo de los instructores y los recursos utilizados en el proceso. El tipo y nivel de capacitación realizados determinan la duración de la capacitación y la cantidad de recursos financieros invertidos en ella.

Cuando una empresa no considera la formación de sus trabajadores, maximiza sus ganancias cuando la productividad marginal del trabajo iguala al salario ( $w$ ), suponiendo que el contrato es por unidad de tiempo y que el desempeño futuro no depende de las acciones de la empresa. En este sentido, se puede asumir que el salario nominal es constante en cada período ( $t$ ) y está igualado a la productividad marginal en términos de valor. Esto se puede representar de la siguiente manera:

$$P_t PMgL_t = \omega_t \quad P_t PMgL_t = \omega_t \quad (1)$$

Dado que se proporciona capacitación en el trabajo, se establece una relación entre los costos actuales y los costos futuros, así como entre los ingresos actuales y los ingresos futuros. Como resultado, la formación en el trabajo puede dar lugar a una disminución en los ingresos a corto plazo y un aumento en los gastos continuos a medida que se invierte en el desarrollo de las habilidades de los trabajadores. La empresa decide ofrecer formación en el trabajo siempre que el aumento proyectado en los ingresos futuros sea mayor que la disminución de los ingresos actuales debido a los costos de formación.

En esta situación, no es necesario que los ingresos sean iguales a la productividad marginal máxima ni que los gastos sean iguales al salario en cada período. El equilibrio de una empresa que brinda capacitación en el trabajo en un mercado laboral competitivo se alcanza cuando los valores presentes de los ingresos ( $Y$ ) y los costos ( $G$ ) están en equilibrio, considerando múltiples períodos de tiempo, representados por  $t = 1, 2, 3, \dots, (n-1), n$ :

$$\sum_{t=0}^{n-1} \frac{Y_t}{(1+i)^{t+1}} = \sum_{t=0}^{n-1} \frac{G_t}{(1+i)^{t+1}} \quad (2)$$

Si se asume que la capacitación se lleva a cabo al comienzo de cada período, los gastos durante ese período se componen del salario pagado a los trabajadores más los costos asociados a la formación ( $G_{ft}$ ). Para los períodos subsiguientes, los gastos consisten únicamente en el salario. El ingreso de cada período equivale al producto marginal de la mano de obra en ese período, y el costo indirecto o de oportunidad de la educación se refleja en la diferencia entre lo que podría haberse producido ( $PMgLO^0$ ) y lo que realmente se produce ( $PMgLO$ ). En consecuencia, la ecuación (2) se expresa de la siguiente manera:

$$PMgL_0' + \sum_{t=1}^{n-1} \frac{PMgL_t - \omega_t}{(1+i)^t} = \omega_0 + (Gf_t + PMgL_0) \quad (3)$$

El segundo término de la ecuación (3) en la expresión 3 representa el beneficio que obtiene la empresa al proporcionar capacitación, mientras que la suma de  $Gf_t$  y  $PMgL_0$  representa el costo total de la capacitación. Las ecuaciones (2) y (3) son equivalentes y describen el estado estacionario del sistema cuando la empresa ofrece capacitación (Becker G. , 1964).

Una farmacia puede operar en el sistema en dos capacidades, ya sea como una farmacia general o especializada. El aprendizaje acumulativo se refiere a la formación que un trabajador adquiere en su lugar de trabajo, lo que no solo aumenta su productividad futura en ese lugar, sino que también influye en el aumento de la productividad de otras empresas en el mercado. Por otro lado, la formación específica se caracteriza por aumentar la productividad de la empresa que la proporciona más que en otras empresas que no ofrecen esta capacitación. En el caso de que la capacitación especializada incremente la productividad marginal de la empresa que la proporciona, un trabajador optaría por trabajar exclusivamente para una empresa que ofrezca este tipo de formación.

Cuando la formación no es ni muy específica ni muy general, los niveles de productividad y salarios no solo aumentarán en la empresa que brinda la capacitación, sino también en otras empresas. Si la formación tiene un efecto más significativo en los niveles salariales de las empresas que no brindan formación, se plantea un escenario en el que la formación general supera a la formación específica. Si  $Re$  representa el valor presente de la parte de los ingresos obtenidos por la empresa y  $Rt$  es el valor presente de la parte de los ingresos obtenidos por el empleado, entonces el ingreso total se denota como  $R = Re + Rt$ . Por lo tanto,  $Re = bR$  y el costo de la educación es igual al valor presente de la ganancia total ( $R = C$ ) cuando el sistema está en completo equilibrio. En este contexto, la ecuación se expresa de la siguiente manera:

$$PMg_L' + bC = \omega + C \quad (4)$$

$$PMg_L' - (1 - b)C = \omega \quad (4)$$

El término  $(1-b)$  representa la proporción de productividad que el trabajador atribuye a su formación. Si  $b=0$ , significa que la formación es completamente general, mientras que si  $b=1$ , la formación es completamente específica. En el caso de trabajadores con formación general, las empresas les pagan salarios iguales, y la diferencia salarial surge debido a la presencia de la formación especializada, donde se ofrecen salarios más altos a los trabajadores.

El enfoque principal de la teoría del capital humano en la escuela neoclásica se enfoca en la tasa de retorno o rentabilidad del proceso de aprendizaje del trabajador. En equilibrio, el valor presente del costo de oportunidad (los ingresos que se dejan de percibir) al invertir en capital humano debe ser igual al valor presente de los rendimientos futuros, siempre que esta tasa interna de rendimiento sea mayor que la tasa de interés de mercado a la que se pueden obtener los fondos necesarios para invertir en educación. La fórmula que expresa el valor presente del rendimiento neto de la inversión en  $I$  se representa de la siguiente manera:

$$V(I) = \sum_{j=0}^n \frac{I_j}{(1+i)^{j+1}} \quad (5)$$

Una manera diferente de evaluar la viabilidad de invertir en educación en comparación con otras opciones es mediante la tasa interna de retorno ( $r$ ). Esta tasa nos ayuda a determinar si es apropiado invertir en una opción particular cuando se consideran alternativas menos riesgosas. La tasa interna de retorno ( $r$ ) se relaciona con los valores actuales de las distribuciones netas de diversas opciones de inversión que se están evaluando.

$$G(Y) = \sum_{j=0}^n \frac{I_j}{(1+r)^{j+1}} - \frac{X_j}{(1+r)^{j+1}} = 0 \quad (6)$$

Si  $C = (X_0 - I_0)$  y  $k_j = (X_j - I_j)$ , y se supone que el rendimiento  $k_j$  es constante en cada período ( $k$ ), entonces  $C$  puede expresarse como el valor presente de una anualidad cuya tasa de rendimiento es  $r$ :

$$C = \frac{k}{r} [1 - (1+r)^{-n}] \quad (7)$$

Becker introduce el factor de corrección  $(1 + r)^{-n}$  debido a que la vida tiene una duración finita que disminuye a medida que aumentan los años. Bajo este análisis, las personas invierten en educación solamente cuando el valor presente de los ingresos futuros esperados supera el costo de la educación en una cantidad suficiente para generar un rendimiento aceptable. En este enfoque, la inversión en capital humano se basa en la maximización intertemporal de la función de utilidad educativa del individuo, y la educación solo se considera valiosa si la tasa de rendimiento interna es mayor que la de otras inversiones disponibles (Becker G. , 1975).

Esta teoría fundamentalmente considera la adquisición de habilidades y conocimientos a través de la educación como una forma de inversión. Estas inversiones no solo aumentan la productividad individual, sino que también forman las bases técnicas del crecimiento económico. Según la teoría del capital humano, una persona decide invertir en su educación evaluando los costos frente a los beneficios futuros que obtendrá a medida que complete su formación. Esta teoría asume que los individuos actúan de manera racional y toman decisiones basadas en cálculos de maximización, teniendo en cuenta restricciones presupuestarias en un mercado altamente competitivo (Becker G. , 1975).

Comparando estas dos teorías, la del capital humano enfoca la educación como un medio para aumentar la productividad individual, mientras que la teoría de las capacidades ve la educación como un medio para incrementar la capacidad de llevar una vida plena y valiosa en libertad. Ambas teorías subrayan la importancia del individuo en el desarrollo socioeconómico, aunque difieren en su enfoque final. Sen argumenta que el enfoque de capacidades no se opone al capital humano, sino que lo complementa al analizar de manera más profunda las funciones de la educación, incluyendo aspectos no económicos (Sen A. , 2002).

Para las mujeres, adquirir conocimientos y continuar su educación mejora su autoestima, aumenta su bienestar personal y el de sus familias, les permite interactuar y participar activamente en la sociedad en la que viven (Sen A. , 2002).

Las capacidades educativas promueven otras capacidades, y la educación se convierte en una causa de la expansión de la libertad como capacidad. No solo una persona más

educada puede aprovechar mejor sus recursos, independientemente de su nivel, sino que, según la educación recibida, una persona puede tener más capacidades que otra con un nivel de recursos similar o incluso inferior (Cejudo Córdova, 2006 , pág. 374).

<b>MARCO EMPÍRICO</b>				
<b>PAIS</b>	<b>AUTOR (ES)</b>	<b>TEMA</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>RESULTADOS</b>
ECUADOR	(Calero y Bonito, 2021).	“Análisis salarial en función del capital humano, social y cultural del sector público y privado del Ecuador”	Investigación cualitativa y cuantitativa, estudio correlacional utilizando la ecuación de Mincer.	Los niveles de desempleo son mayores para las mujeres teniendo así un promedio de desempleo del 6.1 por ciento. Respecto al índice de pobreza por ingresos, una de cada cuatro personas tiene que sobrevivir con menos de 85\$ mensuales, mientras que casi una de cada diez sobrevive con menos de 48\$ al mes (Calero y Bonito, 2021).
COLOMBIA	(Escobar, 2016)	Brechas salariales por género en individuos con educación superior en Colombia: un análisis multi - metódico	Investigación descriptiva, uso de la ecuación de Mincer y MCO (Mínimos cuadrados ordinarios)	La mujer tiene cabida en el mercado laboral y en los procesos educativos, sin embargo; aun es considerada responsable de las tareas del hogar lo que repercute su productividad en las jornadas laborales. Entre los hallazgos más significativos se evidencia la existencia de una disparidad salarial que varía entre el 10% y el 50% al examinar la distribución de los ingresos. Se observa la presencia del fenómeno conocido como "suelo pegajoso" y "techo de cristal", que actúan en detrimento de las mujeres dentro de la población estudiada. Se llega a la conclusión de que, incluso en la actualidad, persiste la discriminación salarial entre los géneros, afectando incluso a las mujeres con niveles educativos elevados. Se resalta la importancia de implementar políticas que mitiguen estos fenómenos discriminatorios para promover la equidad en el ámbito laboral. (Escobar, 2016).
PERU	(Cahuas y Rios, 2019).	Educación y Brecha Salarial de Género en el Perú	Metodología de descomposición salarial, pero con una base de datos	Se encontró que hay una relación positiva entre ambas variables, la de educación y la del salario, obteniéndose un mayor salario debido a un mayor nivel educativo.

			de panel utilizando efectos aleatorios correlacionados.	Asimismo, al descomponer la brecha salarial, se encontró que el ratio de dotaciones dirigido a la educación se ha ido reduciendo en los últimos diez años (Cahuas y Rios, (2019).
MEXICO	(Falcon García , 2016)	“Las condiciones laborales y el nivel educativo de las mujeres en México”	Modelo de MCO (Mínimos Cuadrados Ordinarios) y en el caso de las mujeres un modelo de corrección por autoselección de Heckman para conocer los principales determinantes del salario	Los años de escolaridad que resultan más importantes en la determinación del salario de las mujeres que en el caso de los hombres, lo cual implica que para las mujeres el esfuerzo en términos de educación se toma más en cuenta, es decir, tienen que demostrar de manera fehaciente sus capacidades
ECUADOR	(Parreño al., 2018). et	Participación Laboral de la mujer en Ecuador y sus determinantes	La presente investigación es de tipo documental, con una metodología descriptiva y correlacional.	Si una mujer quiere acceder a un mejor puesto de trabajo debe entonces registrar estudios superiores, estarlos cursando o haberse graduado. Aunque, debido a la globalización, la obtención de un título de tercer nivel o tecnología, ya no son suficientes, ahora, el mercado busca contratar personal con cuarto nivel de estudios, es por ello, que la tasa de matriculación en post-grado, paso de 23% en 2013, a 31% en 2014. Además, la experiencia laboral y el manejo de un segundo idioma son factores de gran relevancia (Parreño et al., 2018).

Nota. Elaboración propia

## Capítulo 2: Materiales y métodos

El propósito del presente trabajo de investigación es medir la incidencia del nivel educativo de la mujer en el salario, mediante un estudio en la ciudad de Atuntaqui, para aportar con un referente socioeconómico del sector, ya que se percibe que en esta parroquia de gran movimiento comercial la mano femenina predomina en cuanto al giro del comercio que es el ámbito textil.

Esta investigación se desarrolla con un enfoque cuantitativo y descriptivo. De acuerdo con la naturaleza de la investigación y la propuesta planteada, se llevará a cabo un análisis correlacional para identificar la relación o grado de asociación de las variables en estudio. El análisis de correlación se realizará con el coeficiente de correlación de Pearson. Entre los posibles resultados que se esperaba obtener se manifiestan que:

Existe una correlación positiva entre el nivel educativo de la mujer y su salario: Este resultado indicaría que a medida que el nivel educativo de las mujeres encuestadas aumenta, también lo hace su salario. Sería un hallazgo relevante que respaldaría la importancia de la educación en el ámbito laboral y podría sugerir la necesidad de promover oportunidades educativas para las mujeres en la región.

De acuerdo con la metodología de correlación de Pearson existe relación positiva cuando el resultado es mayor que cero y menor o igual a 1. En este sentido a medida que aumenta o disminuye la variable independiente aumenta o disminuye la relación con la dependiente. Por otra parte, si la correlación es menor que 0 hasta llegas a -1, existe correlación inversa entre las variables. O sea, si la variable independiente aumenta la dependiente tiende a disminuir. Asimismo, si el resultado es igual a 0 no existe relación alguna entre las variables (Lalinde et al., 2018).

De acuerdo con la metodología de correlación de Pearson existe relación positiva cuando el resultado es mayor que cero y menor o igual a 1. En este sentido a medida que aumenta o disminuye la variable independiente aumenta o disminuye la relación con la dependiente. Por otra parte, si la correlación es menor que 0 hasta llegas a -1, existe correlación inversa entre las variables. O sea, si la variable independiente aumenta la dependiente tiende a disminuir.

Asimismo, si el resultado es igual a 0 no existe relación alguna entre las variables (Lalinde et al., 2018).

La información necesaria para el análisis dicho se obtuvo de fuentes primarias, por medio de encuestas dirigidas a la población femenina económicamente activa de Atuntaqui. El cuestionario contempló un total de 13 preguntas, en relación con las variables de estudio, que permitió conocer la situación laboral del sexo femenino de acuerdo con su formación académica, estatus laboral, y remuneración, según se muestra en el Anexo 2 del presente documento.

### **2.1. Determinación de la población y muestra:**

El levantamiento de la información primaria necesaria para el presente estudio, se obtendrá encuestando a 377 mujeres de la población en análisis. El número de encuestas se determinó como se detalla a continuación.

La población que se utilizó fue es el número de mujeres mayores de 18 años hasta los 74, de acuerdo con el informe de proyección poblacional del Instituto Nacional de Censos (INEC) para el 2022.

Dónde:

n: Tamaño de la muestra

e: Error de muestreo (e= 0,05)

p: Probabilidad a favor (p= 0,5)

q: Probabilidad en contra (q=0,5)

Z: nivel de confianza (Z=1.96)

N: Población= 20093

Fórmula:

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

$$n = \frac{20093 (1.96)(0.5)(1 - 0.5)}{0.05^2 (20093 - 1) + 1.96^2(0.5)(1 - 0.5)} = 377$$

## 2.2. Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de datos se empleó la técnica de Cuestionario: Un cuestionario es un conjunto de preguntas estructuradas y estandarizadas diseñadas para obtener información específica de los participantes en una investigación. Se presenta en forma escrita o digital, y los encuestados proporcionan sus respuestas según las opciones proporcionadas o mediante respuestas abiertas. El cuestionario es una herramienta útil para recolectar datos cuantitativos y cualitativos de una muestra representativa de la población de estudio (Rodríguez y Reguant, 2020). En este sentido se elaboró en escala de Likert, y se aplicó a una muestra de 377 mujeres.

### **Capítulo 3. Resultados y discusión**

El objetivo principal de este estudio es analizar la influencia de la educación en el salario de las mujeres, con el fin de comprender las posibles relaciones entre ambos factores y obtener conclusiones relevantes que puedan contribuir al diseño de políticas y programas dirigidos a mejorar las condiciones socioeconómicas de las mujeres en la región. En este sentido, se examinará la distribución de los niveles educativos completados por las mujeres encuestadas, identificando las brechas existentes en cada nivel educativo y las tendencias predominantes. Además, se analizará la distribución de los salarios mensuales, destacando los rangos salariales más comunes y las variaciones observadas.

#### **3.1. Análisis de la situación educativa de las mujeres en la ciudad de Atuntaqui**

Al analizar los datos sobre la edad, estado civil y número de hijos/as en un grupo de personas, que se encuentran en tablas en el (Anexo 2) se puede determinar que existe una distribución desigual en cuanto a la edad, con una mayor concentración de personas en los grupos de edad más jóvenes (30-35, 35-40 y 24-29), lo cual sugiere que la muestra tiene una representación relativamente mayor de personas en estas edades. A medida que se examina los grupos de edad más avanzados, se observa una disminución gradual en el porcentaje de personas, indicando una menor representación en estos grupos.

En cuanto al estado civil, se destaca que el más común en la muestra es estar casado/a, seguido de estar soltero/a. Estos dos estados civiles representan una gran proporción de la muestra total, lo que indica que la mayoría de las personas encuestadas se encuentran en estas categorías. Por otro lado, los estados civiles de divorciado/a, en unión libre y viudo/a tienen una representación menor en la muestra.

En relación con el número de hijos/as, se observa una tendencia a tener uno o dos hijos/as en la muestra, siendo estos los grupos más representados. Sin embargo, también se identifica un porcentaje significativo de personas que indicaron no tener hijos/as. Es importante tener en cuenta que estos datos reflejan la situación de la muestra analizada y no representan necesariamente la realidad de la población en general.

Sobre el nivel de educación completado, se pueden identificar algunas tendencias interesantes.

**Tabla 1**

*¿Cuál es el nivel de estudios más alto que tiene?*

	<b>Completa</b>	<b>Incompleta</b>
Educación Básica	19	3
Bachillerato	75	57
Pregrado	94	90
Posgrado	27	12
<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>162</b>

En el nivel de bachillerato, la proporción de personas que han completado sus estudios (34.88%) es similar a la de aquellos que aún no han finalizado su bachillerato (35.19%). La proporción de personas con educación universitaria incompleta es más alta en comparación con aquellas que han finalizado sus estudios en el nivel de pregrado. En el nivel de posgrado, se identifican patrones similares con los niveles anteriormente descritos.

Los números revelan una realidad educativa en la cual existe una prevalencia de personas con educación incompleta en todos los niveles analizados, especialmente en el nivel de pregrado, lo que destaca la importancia de implementar estrategias y políticas que apoyen a estas personas para que logren finalizar sus estudios y obtener una educación completa.

En relación al análisis de la educación superior con respecto a quienes están cursando programas de pregrado y posgrado se identifica una diversidad de carreras. Sin embargo, se las puede resumir en Ingenierías, Licenciaturas, relacionados con el ámbito de la Salud, Master y Posgrados. Dentro de ellos se destacan las licenciaturas, probablemente respondiendo al menor periodo de tiempo que representan para la titulación.

**Tabla 2**

*Pregrado en curso o Posgrado*

<b>Detalle de carreras con mayor demanda</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
--	-------------------	-------------------

Ingeniería	48	26,22%
Licenciatura	90	49,18%
Master- Posgrado	18	9,83%
Salud	27	14,75%

La frecuencia total de personas encuestadas que se encuentran en estos niveles educativos son 183, lo que representa un sólido 49% del total de la muestra. Esto sugiere un elevado interés por alcanzar un título profesional de tercer o cuarto nivel entre los encuestados. Como se menciona en el párrafo anterior las licenciaturas tienen preferencias, entre ellas destacan comercial, diseño y publicidad, administración y talento humano.

La categoría que acapara en segundo lugar por representatividad es la "Ingeniería" con un 26.22%, entre las que se distinguen mecánica, eléctrica, mecatrónica.

Adicionalmente, encontramos un número más reducido de personas estudiando dentro del área de "Salud", con un total de 27 personas, representando el 14.75% de la muestra de pregrado o posgrado. Esto puede indicar un interés menor pero aún significativo en programas relacionados con salud y ciencias afines.

Por otra parte, el número de personas enfocadas en programas de "Master" es menor, con un total de 18 personas de la muestra de pregrado o posgrado. Esta cifra sugiere que un grupo reducido de encuestados se ha inclinado hacia programas de posgrado de maestría, buscando especializarse en áreas específicas.

En resumen, los datos reflejan una comunidad educativa activa y diversa en el ámbito del pregrado o posgrado, con un enfoque destacado en programas de Ingeniería y Licenciatura. Además, se evidencia interés en programas de Maestría, aunque en menor medida. Es relevante considerar también aquellos que actualmente se encuentran con sus estudios terminados, ya que estos resultados ofrecen información valiosa sobre las preferencias y tendencias educativas en la muestra encuestada.

La capacitación continua, es una actividad que no acapara el interés de la mayoría de encuestadas dado que más del 70% responden que en el periodo de aplicación de la encuesta no están realizando una capacitación continua. (Tabla 3)

**Tabla 3***Realiza capacitación continua*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	A veces	1	,3
	Esporádicamente	1	,3
	No	274	72,7
	Sí	100	26,5
	Solo en el trabajo	1	,3
<b>Total</b>		<b>377</b>	<b>100,0</b>

Al analizar el nivel de estudios, las carreras con mayor demanda y la capacitación continua en el trabajo se evidenció un alto índice de mujeres quienes se encuentran aun estudiando en los niveles de tercer y cuarto nivel, con un alto índice de interés por las carreras de licenciatura e ingeniería, sin dejar atrás al área de Salud. Sin embargo, la capacitación continua no es un común denominador dentro de la población de mujeres encuestada.

### 3.2. Análisis de la situación laboral de las mujeres

La realidad laboral de las mujeres presenta diversas aristas, las que se analizan a continuación.

**Tabla 4***Actividad laboral*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Empleado dependiente en empresa pública	55	14,6
Empleado dependiente en microempresa	147	39,0
Emprendimiento	91	24,1
Negocio familiar	84	22,3
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100,0</b>

De un total de 377 personas encuestadas, se han clasificado en cuatro categorías distintas de actividad laboral (Tabla 4). Por un lado, se encuentra que un porcentaje relativamente pequeño de encuestados, representado por "Empleado dependiente en empresa pública", lo que es que un número limitado de mujeres están vinculadas en el sector público. La categoría

más numerosa es "Empleado dependiente en microempresa", contando con un total de 147 personas. Lo que significa que la microempresa conformada principalmente por negocios pequeños es una de las principales opciones laborales dentro del cantón.

Las categorías de "Emprendimiento" y "Negocio Familiar" se analizan bajo la comprensión de la población encuestada. Para dicha población los negocios familiares están relacionados con legados familiares los que son herencias que han recibido de generación en generación, mientras que los emprendimientos son los negocios nuevos que se han creado recientemente fuera de su núcleo familiar iniciando desde cero. En ese sentido la categoría de "Emprendimiento" se destaca sobre el "Negocio familiar", este resultado revela que una parte sustancial de los encuestados se encuentra involucrada en actividades emprendedoras, lo que evidencia un espíritu empresarial y una búsqueda activa de oportunidades de negocio.

Esta tendencia puede tener un impacto positivo en el desarrollo económico y la generación de empleo autónomo, así como también la conservación de sus raíces, y continuidad de los lazos familiares que son tan valiosos en el sector de estudio. Esta tendencia hacia el emprendimiento puede ser interpretada como un indicador de un espíritu empresarial en la población estudiada, donde los individuos buscan la independencia laboral y el control sobre sus propias trayectorias profesionales.

En resumen, los datos arrojan una diversidad de actividades laborales entre las personas encuestadas. Aunque la mayoría se emplea en microempresas o se dedica al emprendimiento y negocios familiares, un grupo más reducido trabaja en empresas públicas. Estos resultados proporcionan información valiosa sobre las opciones laborales y las preferencias de empleo en la muestra encuestada. Es fundamental considerar estos datos para comprender mejor el panorama laboral y tomar decisiones informadas en materia de políticas laborales y oportunidades empresariales, con el objetivo de fomentar un desarrollo económico sostenible y equitativo.

**Tabla 5***Estabilidad laboral*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Independiente	175	46,4
Contrato Indefinido	55	14,6
Contrato Ocasional	147	39,0
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100,0</b>

El análisis en cuanto a la estabilidad laboral está en correspondencia con lo descrito en el apartado anterior, mostrando que la mayoría trabaja de forma independiente lo que significa que son mujeres que han decidido ser emprendedoras, no obstante, no presentan ningún tipo de estabilidad, sus ingresos no son constantes, el tiempo destinado al trabajo tampoco es fijo además de que no perciben ningún tipo de beneficio social.

La categoría "Contrato Indefinido" representa el 14.6% de la muestra y compila a aquellos que disfrutaban de un empleo fijo o contratación permanente en el sector privado, este grupo de personas gozan de seguridad laboral y beneficios asociados con un empleo estable.

La categoría "Contrato Ocasional" comprende el 39.0% de los encuestados, lo que indica que un porcentaje significativo de la muestra está empleada en trabajos bajo relación de dependencia sea en el sector público o privado. Esta situación puede implicar una estabilidad laboral temporal y una mayor flexibilidad en términos de oportunidades profesionales.

**Tabla 6***¿Qué tiempo dedica a su trabajo?*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Medio tiempo	73	19,4
	Por horas	54	14,3
	Tiempo completo.	250	66,3
	<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100,0</b>

Al analizar los datos sobre el tiempo dedicado al trabajo por parte de las personas encuestadas, se pueden identificar algunas tendencias en la distribución. Se puede establecer que en su mayoría las mujeres destinan 8 horas de su tiempo para el trabajo, en gran medida efectúan actividades de producción, atención al cliente y oficina.

Las mujeres que trabajan a medio tiempo manifiestan que optan por este trabajo debido a diversas opciones como retomar sus estudios y completarlos, iniciar una carrera de tercer nivel para poder así tratar de obtener un mejor trabajo, flexibilidad en sus horarios dado que priorizan su familia y requieren mayor tiempo para las cumplir las responsabilidades que esta conlleva.

Sobre el nivel de satisfacción laboral de las personas encuestadas, se pueden identificar algunas tendencias en la distribución.

**Tabla 7**

*Se siente satisfecha con el trabajo que realiza*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Medianamente satisfecha	182	48,3
Muy satisfecha	59	15,6
Nada satisfecha	13	3,4
Satisfecha	123	32,6
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100,0</b>

En primer lugar, se observa que la mayoría de las personas encuestadas, el 80.9%, se consideran medianamente satisfechas y satisfechas con el trabajo que realizan. Esto sugiere que una proporción significativa de los encuestados experimenta un nivel general de satisfacción con relación a las tareas y responsabilidades laborales que llevan a cabo. Un porcentaje reducido de la población se encuentra nada satisfecho mientras que el 15,6% se encuentra muy satisfecha.

En resumen, los resultados demuestran una diversidad en cuanto a la estabilidad laboral de la muestra encuestada. Mientras algunos optan por la autonomía y desafío del "Negocio propio", otros buscan la seguridad y los beneficios del "Nombramiento", y un grupo

considerable se involucra en empleos basados en "Contrato" que pueden ofrecer mayor flexibilidad. Estos hallazgos son de gran importancia para entender las dinámicas del mercado laboral y formular políticas adecuadas que promuevan el bienestar y la seguridad laboral para todos los trabajadores, independientemente de la opción laboral que elijan, tomando en cuenta los horarios que oferta el mercado laboral actual. A su vez, es importante considerar los factores individuales que influyen en la percepción de satisfacción laboral, ya que puede variar según las expectativas, las condiciones de trabajo y otros aspectos relacionados con el empleo de cada persona.

**Tabla 8**

*¿Cuál es el área en la que desempeña su trabajo?*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Administración y Finanzas	105	27,85%
Agricultura	3	0,80%
Comercial, Ventas y Marketing	75	19,89%
Educación	28	7,43%
Empleada doméstica	9	2,39%
Ingeniería	22	5,84%
Legal	6	1,59%
Ninguno	2	0,53%
Producción textil	111	29,44%
Salud	16	4,24%
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100%</b>

Las áreas en las que las mujeres se desempeñan son múltiples y se han organizado como se muestra en la Tabla 8.

En primer lugar, se destaca el área de "Producción textil", que representa el 29.4%, esta cifra indica una presencia significativa de encuestados que están involucrados en actividades de manufactura o elaboración de bienes y productos. Esta área tiene una importancia clave en la economía y es fundamental para el crecimiento de las industrias como se menciona en el PDOT de Antonio Ante, que Atuntaqui es el centro administrativo del cantón, donde se desarrolla la industria textil y el comercio de las prendas de vestir. (ANTE, 2019, pág. 108).

Asimismo, se observa un número considerable de personas en el área de "Administración y Finanzas", equivalente al 27.85% de la muestra quienes ocupan puestos relacionados con la gestión y coordinación de actividades empresariales siendo la administración un elemento esencial para el buen funcionamiento de las organizaciones y empresas, y este porcentaje indica una demanda continua de profesionales en esta área.

Además, otras áreas como "Educación" e "Ingeniería" también muestran una presencia significativa en la muestra con 28 y 22 personas respectivamente. Esto sugiere una demanda constante de profesionales en los campos de la educación y la ingeniería es un campo altamente especializado y es esencial para el desarrollo de nuevas tecnologías y soluciones innovadoras en diversos sectores.

La presencia más significativa se encuentra en "Producción textil", "Administración y finanzas", lo que muestra una variedad de campos de trabajo en la muestra. Estos resultados ofrecen información valiosa sobre las preferencias laborales y las áreas de especialización de los encuestados. Es crucial considerar estos datos para comprender mejor el panorama laboral actual y adecuar las políticas laborales y de formación profesional para satisfacer las necesidades de los trabajadores en diferentes sectores, promoviendo así un desarrollo económico y social equitativo y sostenible.

**Tabla 9**

*¿Cuál es su salario mensualmente?*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Entre 0.5 (\$212,50) y 1 SBU (\$425)	127	33,7
	Entre 1 (\$425) y 2 SBU (\$850)	148	39,3
	Entre 2 (\$850) y 3 SBU (\$1.275)	38	10,1
	Más de 3 SBU (\$1.275)	16	4,2
	Menos de 0.5 SBU (\$212,50)	48	12,7
	<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100,0</b>

En resumen, los datos revelan una distribución variada en cuanto a los salarios mensuales de las personas encuestadas. Los rangos salariales más comunes se encuentran en el intervalo

de 1 a 2 salarios básicos unificados, seguido por el rango de 0.5 a 1 SBU. Esto puede justificarse también en los apartados anteriores que se pudo apreciar mujeres que optaban por trabajos de medio tiempo o por horas.

Lo que señala que el trabajo de la mujer no sobrepasa los ingresos en promedio de los \$450,00 USD aproximadamente, motivo por el cual un gran porcentaje de mujeres manifestaron en el apartado anterior que están medianamente de acuerdo y medianamente satisfechas con sus ingresos. Varias mujeres mencionaron que tienen más labores encomendadas que un hombre pero que no son consideradas para una buena remuneración o mejora en sus ingresos.

**Tabla 10**

*¿Con qué frecuencia percibe su ingreso?*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Diario	80	21,2
	Mensual	253	67,1
	Quincenal	32	8,5
	Semanal	12	3,2
<b>Total</b>		<b>377</b>	<b>100,0</b>

Al analizar los datos la mayoría de las personas encuestadas reciben su ingreso de manera mensual, representando el 67.1% de los encuestados. Sin embargo, también se observa una proporción considerable de individuos cuyos ingresos son generados diariamente, esto concuerda con lo manifestado por mujeres que lideran sus emprendimientos, o están a cargo de los negocios familiares.

**Tabla 11**

*¿Goza de los beneficios de ley de acuerdo con su actividad laboral?*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Afiliación al Seguro Social IESS, Décimo tercero y décimo cuarto sueldos, Fondos de reserva, Vacaciones	213	56,5
	Afiliación voluntaria al Seguro Social IESS	28	7,4
	No goza beneficios	136	36,1

<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100,0</b>
--------------	------------	--------------

Al analizar la Tabla 11, se presentan datos importantes sobre los beneficios de ley que gozan las personas encuestadas de acuerdo con su actividad laboral. La categoría más significativa es "Afiliación al Seguro Social IESS, Décimo tercero y décimo cuarto sueldos, Fondos de reserva, Vacaciones" lo que representa el 56.5% de la muestra, lo que concuerda con las mujeres que trabajan bajo relación de dependencia. La "Afiliación voluntaria al Seguro Social IESS" no es muy común, las mujeres que optan por esta opción lo hacen por el acceso a la salud y medicinas, y en algunos casos para solventar emergencias que pueden sufrir

La tercera categoría es "No goza beneficios", con 136 personas, representando el 36.1% de la muestra. Este dato indica que un número considerable de los encuestados no está gozando de los beneficios de ley, lo que podría deberse a trabajos informales, empleos precarios o situaciones laborales atípicas que no cumplen con los requisitos legales.

La información presentada es relevante para identificar la situación laboral de las mujeres y proponer posibles mejoras en sus condiciones laborales y a fin de garantizar que todos los trabajadores gocen de los beneficios y derechos establecidos por la ley.

### **3.3. Determinación de la relación entre variables.**

#### ***3.3.1. Análisis estadístico***

Para el análisis hemos considerado las dos variables, salario mensual y el nivel de estudios, el cual nos podrá dar una visión de estos dos y como se relacionan entre sí para aceptar la hipótesis nula o alternativa mencionadas a continuación.

$H_i: P \neq 0$ : la variable independiente educación de la mujer se relaciona con la variable independiente salario percibido. Por lo tanto, existe influencia de la educación de la mujer en el salario que percibe.

$H_o: P = 0$ : la variable independiente educación de la mujer no se relaciona con la variable independiente salario percibido. Por lo tanto, No existe influencia de la educación de la mujer en el salario que percibe.

**Tabla 112***Correlaciones*

<b>Correlaciones</b>			
		Salario mensual	Nivel de estudios
Salario mensual	Correlación de Pearson	1	,449**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	377	377
Nivel de estudios	Correlación de Pearson	,449**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	377	377

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los datos muestran una correlación positiva significativa de 0.449\*\* entre el salario mensual y el nivel de estudios más alto que tienen los encuestados. Esto indica que existe una relación moderadamente fuerte entre estos dos factores. La correlación positiva sugiere que a medida que el nivel de estudios más alto aumenta, es probable que el salario mensual también aumente. Por lo tanto, aquellos con un nivel de estudios más alto tienden a tener salarios más altos en comparación con aquellos con un nivel de estudios más bajo.

Es importante tener en cuenta que la correlación no implica causalidad directa, es decir, no podemos afirmar que el nivel de estudios causa directamente un salario más alto. Otros factores, como la experiencia laboral, habilidades específicas y el tipo de empleo también pueden influir en los niveles salariales. De forma general, los datos muestran una correlación positiva y significativa entre el salario mensual y el nivel de estudios más alto. Esto sugiere que el nivel de estudios puede ser un factor importante por considerar al determinar los niveles salariales de los encuestados.

**3.4. Discusión de los resultados**

El análisis de los datos demográficos reveló varias tendencias interesantes en relación con la edad y el estado civil de las personas encuestadas. En términos de edad, se observa una mayor concentración en los grupos más jóvenes, lo cual podría deberse a varios factores, como la entrada al mercado laboral, la búsqueda de educación superior o la formación de nuevas

familias. A medida que se avanza en el análisis de los grupos de edad, se observa un descenso gradual en la distribución, lo cual es consistente con la estructura demográfica de muchas sociedades. Esto se relaciona con el estudio de Rivera y Jaramillo (2019) que menciona que en el mercado laboral ecuatoriano, se ha identificado una persistente discriminación salarial de género y edad hacia las mujeres. Esta discriminación es un reflejo de la sociedad patriarcal en la que históricamente se ha desarrollado el país, limitando el potencial y el desarrollo de las mujeres en diferentes áreas, como el acceso desigual a educación, salud, empleo y protección social. En este sentido el autor refiere que las mujeres jóvenes han tenido más opciones de educación que las de mayor edad por lo que se remunera de mejor manera, a pesar de la experiencia que puedan tener las de una edad más avanzada. El estudio encontró que el 36% del mercado laboral para las mujeres en Ecuador está destinado a las que poseen estudios de posgrados.

En este sentido, Gómez et al (2019) encontraron aspectos preocupantes en relación con el empleo juvenil y subempleo, especialmente entre las jóvenes de hogares de bajos ingresos y con bajos niveles de educación, así como entre las mujeres jóvenes. Se observaron altos niveles de desempleo en estos grupos, lo cual indica la necesidad de fortalecer las políticas de acceso al trabajo para brindar oportunidades laborales más sólidas y estables. Al comparar con el presente estudio se puede corroborar, ya que el 33.7% de la muestra de mujeres refirió trabajar por horas o medio tiempo, siendo el 42.74% de la muestra mujeres menores de 35 según datos.

De acuerdo con De Fanelli y Adrogué (2021) en los niveles educativos se evidencia que ciertos grupos socioeconómicos enfrentan mayores dificultades para acceder y completar la educación, lo que perpetúa la desigualdad en oportunidades educativas. Estas diferencias se reflejan en tasas de egreso de la secundaria más altas, mayores niveles de escolarización, mayor permanencia y graduación en la educación superior, así como una proporción más alta de jóvenes con educación superior completa. Lo que en nuestro estudio reveló que si bien es cierto hay una mejora en la apreciación de la educación en la mujer, pues también existen las responsabilidades como los hijos y el hogar que recaen en los hombros de las mujeres quienes deben encontrar la manera de buscar ingresos sin descuidar sus responsabilidades en el rol de familia. Lo que conlleva a que trabajen como empleadas dependientes en microempresas.

Además, se observa la presencia de mujeres involucradas en emprendimientos y en el negocio familiar, lo cual puede indicar una actividad empresarial más diversa en la muestra debido a la flexibilidad de horarios y la participación de la familia en los negocios involucrándolas no solo a ellas sino también a toda la familia.

En cuanto al tiempo dedicado al trabajo, la mayoría de las mujeres trabajan a tiempo completo, lo cual es consistente con las normas laborales tradicionales. Sin embargo, también se destaca la presencia de mujeres que trabajan a medio tiempo o por horas, lo cual puede reflejar la flexibilidad laboral y la diversidad de modalidades de empleo en la muestra analizada.

La teoría de Sen (2019) basada en el enfoque de las capacidades, consideraría que el empleo como empleado dependiente en microempresas puede tener implicaciones en términos de oportunidades y libertades reales de las personas. Si bien estas personas pueden tener un empleo, la calidad del trabajo, los salarios y las condiciones laborales pueden ser aspectos importantes para tener en cuenta. La teoría de Sen enfatiza la importancia de expandir las capacidades y oportunidades reales de las personas, lo que incluye aspectos más allá del simple hecho de tener un empleo. Esto se pudo observar en el total de la muestra, que refieren tener empleo, sea emprendimiento o por contrato. Sin embargo, se identificó que mantiene trabajos inadecuados, ingresos por debajo o iguales al del SBU, a su vez, podemos destacar es que este fenómeno surge a partir de que en gran mayoría tienen sus estudios incompletos y sus condiciones laborales no son adecuadas, existe un porcentaje del 36% que no goza de los beneficios establecidos por ley que también es un factor determinante para manifestar que la teoría de Sen si se aplica en el estudio

Desde la teoría de Sen, esta relación puede ser considerada en términos de la expansión de las capacidades y oportunidades reales de las personas. Según Sen, el acceso a la educación y la adquisición de mayores niveles de estudios pueden ampliar las opciones laborales y mejorar las oportunidades de empleo para así obtener un resultado positivo en cuanto a su calidad de vida. Por lo tanto, el hecho de que exista una correlación positiva entre el nivel de estudios y el salario mensual puede ser considerado como una evidencia de cómo la adquisición de capacidades a través de la educación puede influir en el desarrollo y bienestar económico de las mujeres en este caso de estudio.

En cuanto a la teoría de Becker, esta se enfoca en el análisis económico del comportamiento humano, y uno de sus enfoques principales es el estudio de la economía del hogar y la asignación del tiempo de trabajo. La presencia de personas involucradas en emprendimientos y negocios familiares en la muestra podría ser un aspecto que Becker podría analizar, considerando cómo las decisiones sobre el trabajo se toman a nivel familiar y cómo se distribuye el tiempo de trabajo entre los miembros del hogar (Martínez, 2019). En comparación al estudio en cuanto a los salarios mensuales, se observa una distribución variada en la muestra, con la mayoría de las personas encuestadas teniendo un salario mensual en el rango de 1 a 2 salarios básicos unificados (SBU), esto puede indicar una diversidad de situaciones económicas entre los encuestados. Por su parte, la correlación positiva significativa entre el salario mensual y el nivel de estudios más alto sugiere que el nivel educativo puede desempeñar un papel importante en la determinación de los niveles salariales. Andrade y Parra (2020) indican que la teoría del capital humano se cumple. A medida que aumenta el nivel de formación superior de un individuo, se amplía la brecha de ingresos en comparación con aquellos con menos años de educación acumulada. Lo cual podemos estar de acuerdo con los resultados que obtuvimos en el estudio, mencionando que en la medida que mejoran sus estudios sus ingresos mejoran, aunque el porcentaje de mujeres quienes han percibido una mejora en sus ingresos sea un pequeño porcentaje.

Por otro lado, desde la perspectiva de Becker, la relación entre el nivel de estudios y el salario mensual puede ser analizada desde una perspectiva económica y de inversión en capital humano. Becker sostiene que la educación puede ser vista como una inversión que aumenta las habilidades y productividad de las personas, y que a su vez se refleja en mayores ingresos laborales. Por lo tanto, el hecho de que exista una correlación positiva entre el nivel de estudios y el salario mensual respaldaría la noción de que la educación es una inversión rentable que mejora las perspectivas de empleo y los ingresos. En este sentido se obtuvo que un porcentaje representativo en la muestra tiene estudios de posgrados y pregrado, asociándose con el 49,3% que refirió tener un salario superior al básico establecido.

## **Conclusiones**

- Al realizar un diagnóstico del nivel educacional en las mujeres económicamente activas de la ciudad de Atuntaqui. Se pudo identificar que la muestra estudiada presenta una presencia considerable de personas con niveles educativos incompletos, desde la educación básica hasta el posgrado. Estos resultados indican que muchas

personas se encuentran en proceso de completar sus estudios en diferentes etapas educativas. Además, el porcentaje de personas que han completado su educación varía significativamente en cada nivel. Mientras que en la educación básica y el posgrado se observa un menor porcentaje de personas con estudios completos, en el nivel de bachillerato y pregrado se evidencia una mayor proporción de personas que han finalizado sus estudios.

- Al analizar los datos sobre el salario mensual de las personas encuestadas, se puede observar una distribución variada de ingresos. Los rangos salariales más comunes se encuentran en el intervalo de 1 a 2 salarios básicos unificados. Además, una parte considerable de los encuestados percibe un ingreso que va desde la mitad hasta un salario básico unificado. Sin embargo, también se identifican categorías con una representación menor, como salarios superiores a 2 salarios básicos unificados, salarios inferiores a la mitad de un salario básico unificado, y salarios mayores a 3 salarios básicos unificados.
- Al analizar el nivel de educación completado, se observa que hay una proporción significativa de personas con educación incompleta en todos los niveles, especialmente en el nivel de pregrado. Estos resultados pueden indicar que algunas personas han tenido interrupciones en su educación o han optado por no completar programas académicos específicos. Es importante tener en cuenta que el nivel de educación puede influir en las oportunidades laborales y los niveles salariales, como se observa en la correlación positiva entre el salario mensual y el nivel de estudios más alto.
- En el periodo comprendido entre 2019 y 2023, se observa una correlación positiva significativa de 0.449\*\* entre el salario mensual y el nivel de estudios más alto de los encuestados. Esta correlación sugiere una relación moderadamente fuerte entre la educación de la mujer y el salario que percibe. Los datos indican que a medida que el nivel de estudios aumenta, es probable que el salario mensual también aumente. Esto implica que las mujeres con un nivel de educación más elevado tienden a tener salarios más altos en comparación con aquellas con un nivel de educación inferior.

### **Recomendaciones**

- Es necesario implementar estrategias y programas que promuevan el acceso, seguimiento y la permanencia en el sistema educativo, especialmente en aquellos niveles donde se identificó una presencia considerable de personas con estudios incompletos.
- Creación de oportunidades laborales: Es importante generar políticas y programas que impulsen la creación de empleo de calidad, especialmente para aquellas mujeres

con niveles educativos más altos. Esto puede incluir incentivos para la contratación de personal altamente educado, programas de pasantías y prácticas profesionales, así como el fomento de la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras discriminatorias en el ámbito laboral.

- Incentivar a las mujeres para las capacitaciones que ya existen. Se deben brindar oportunidades de capacitación y formación continua para que las mujeres puedan completar sus estudios y obtener un nivel educativo más alto, lo que puede contribuir a una mejor calidad de vida de la mujer y las familias.

## **Bibliografía**

Acevedo, M. C., Montes Gutiérrez, I., Vásquez Maya, J., Villegas González, M., & Brito Mejía, T. (2007). CAPITAL HUMANO: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *serie cuadernos de investigación*, 12-30.

AG De Fanelli, A., & Adrogué, C. (2021). Equidad en la educación superior latinoamericana: Dimensiones e indicadores. *Revista Educación Superior y Sociedad (ESS)*, 33(1), 85-114. Obtenido de <https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/339>

- Alexandra, C. B. (2021). "Análisis salarial en función del capital humano, social y cultural del sector Público y Privado del Ecuador". Ambato, Ecuador.
- Alison, V. R. (OCTUBRE de 2011). CRECIMIENTO Y DESIGUALDAD MULTIDIMENSIONAL: EL LUGAR DEL GENERO EN LA DISCUSION DE UNA RELACION CONFLICTIVA EN AMERICA LATINA. ECUADOR.
- Amparo, P. B. (2004). DETERMINACIÓN SALARIAL: EDUCACIÓN Y HABILIDAD. Analisis Teórico y Empírico del caso Español. Valencia, España.
- Andrade, K., & Parra, C. (2020). *Tasa de retorno de la educación en la ciudad de Cali año 2016*. Universidad Autónoma de Occidente. Retrieved from <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/12319/T09175.pdf?sequence=5>
- ANTE, G. A. (2019). *PLAN DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL 2019, GAD Antonio Ante*. antonio ante.
- Aronson, P. P. (2007). El retorno de la teoría del capital humano. *Fundamentos en humanidades*, (16), 9-26., 16, 9-26. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2693624.pdf>
- Becker, G. (1964). . *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. . University Of Chicago Press.
- Becker, G. (1964). Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. *National Bureau of Economic Research, Londres*.
- Becker, G. (1975). *El capital humano: Un análisis teórico y empirico referido fundamentalmente a la educación*. . Alianza Editorial.
- Becker, G., Murphy, K., & Tamura , R. (1990). "Human Capital, Fertility, and Economic Growth". *NBER working paper #3414 National Bureau of Economic Research Cambridge*, 1-18.
- Cahuas, P. O. (agosto de 2019). Educación y brecha salarial de genero en Perú. Lima, Perú.

- Cahuas, P., & Rios, O. (agosto de 2019). Educación y brecha salarial de género en Perú. Lima, Perú.
- Calero, A., & Bonito, J. (2021). "Análisis salarial en función del capital humano, social y cultural del sector Público y Privado del Ecuador". Ambato, Ecuador.
- Cejudo Córdova, R. (2006). Desarrollo humano y capacidades. Aplicaciones de la teoría de las capacidades de Amartya Sen a la Educación. *Revista Española de Pedagogía* N°234, 365-380.
- CEPAL. (2020). *Pese a avances en el nivel educacional de las mujeres, persiste brecha salarial de género en la región*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/comunicados/pese-avances-nivel-educacional-mujeres-persiste-brecha-salarial-genero-la-region>
- Coronado, E. C. (2019). *Efecto de la discriminación salarial por género en los niveles de pobreza y desigualdad del Perú en el periodo 2011-2015*. Universidad de Lima. Retrieved from [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/9934/Coronado\\_Reyes\\_Eliana\\_Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/9934/Coronado_Reyes_Eliana_Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Escobar, N. (2016). Brechas salariales por género en individuos con educación superior en Colombia: un análisis multi - metódico. Cali, Colombia.
- Fajardo, V. P. (2020). Condiciones del empleo formal e informal en Ecuador. *Domino de las Ciencias*, 6(2), 279-294., 6(2), 2479-294. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/index.php/es/article/view/1168>
- Falcon García, M. (2016). "Las condiciones laborales y el nivel educativo de las mujeres en México". México DF, México.
- GARCÍA, M. F. (2016). "Las condiciones laborales y el nivel educativo de las mujeres en México". México DF, México.

- Gavilanes González, E. O. (2022). El derecho a la educación de la mujer. *Revista Conrado*, 18(S1), 266-278.
- Gómez, H., A. J., Ospina, D., & Escobar, E. (2019). La inserción laboral de los jóvenes en Colombia. Retos y perspectivas. *Jurídicas*, 16(1), 42-61. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7537634>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2017). *Alcance de la Investigación*. McGraw-Hill. Retrieved from [http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510\\_06\\_color.pdf](http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf)
- Holguín, K. L., & Quimis, C. A. (2021). *Análisis de la participación femenina en el mercado laboral ecuatoriano y su incidencia en la brecha salarial, período 2008-2018*. Universidad de Guayaquil. Retrieved from <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/54386>
- Jimenez, F. (2012). *Elementos de la Teoría y Políticas Macroeconomicas para una economía abierta. Tomo I*. PERU.
- Lapo, J., & Castillo, G. (2019). Determinantes de la brecha salarial en Ecuador: análisis bajo un modelo minceriano relacionado con variables agregadas dummy. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(27), 27, 3. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/5732/573263326007/573263326007.pdf>
- Murillo, J. (2021). El lugar importa: brecha digital y desigualdades territoriales en tiempos de COVID-19 Una revisión comparativa sobre la realidad argentina, sus provincias y principales centros urbanos. Argumentos. *Revista de Crítica Social*, 24, 1-15. Obtenido de <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/argumentos/article/view/6977>
- Natalia, E. V. (2016). Brechas salariales por género en individuos con educación superior en Colombia: un análisis multi - metódico. Cali, Colombia.
- Parreño Brito, E. V., Ayala Gómez, F., & Guachamin Castro, P. (2018). Participación Laboral de la mujer en Ecuador y sus determinantes. Quito, Ecuador.

- Prado, A., & Aragon, M. (2019). *Las prácticas comunicativas que intervienen en la construcción de la memoria social de la Fábrica Imbabura*. Quito: Universidad Politécnica Salesiana,. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21397>
- Quispe, D. (2021). *Brecha salarial de género y violencia doméstica contra la mujer en el Perú: un enfoque empírico, 2007-2017*. Pontificia Universidad Católica Del Perú. Retrieved from [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21007/QUISPE\\_ORTOGORIN\\_DIEGO\\_BRECHA\\_SALARIAL\\_DE\\_GENERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21007/QUISPE_ORTOGORIN_DIEGO_BRECHA_SALARIAL_DE_GENERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, C., Uriguen, P., & Vega, F. (2021). *Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador*. Universidad Estatal Península de Santa Elena. Retrieved from <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/7656>
- Sen, A. (1999). El desarrollo como libertad. . *Oxford University Press*, 70-80.
- Sen, A. (2002). Rationality and Freedom . *Belknap Press, of Harvard University Press* , 4-293.
- Sen, A. (2004). Capabilities, Lists, and Public Reason: Continuing the Conversation",. *Feminist Economics*, 77-80.
- Sen., A. (2004). *Informe de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Humano 2004: Capítulo 1 Libertad Cultural y Desarrollo Humano. Informes de Desarrollo Humano de la ONU*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Obtenido de [http://www.unescoetxea.org/dokumentuak/IDH\\_2004.pdf](http://www.unescoetxea.org/dokumentuak/IDH_2004.pdf)
- Shultz, W. (1975). Education and economic growth. Social Forces Influencing American Education. *NSSE Yearbook, LX, Part, 2, 50.*, 2(50), 1-12. Obtenido de <https://documents1.worldbank.org/curated/ru/843251487669376366/pdf/REP320-Box396324B-PUBLIC.pdf>

Smith, A. (1958). Investigación sobre lanaturaleza y causas de la riqueza de las naciones .  
*Fondo de cultuta Economica.*

Tomasevski, K. (2001). Human rights obligations: making education available,  
accessible,acceptable and adaptable. *Right to Education Primers N° 3, 12.*

Urquijo, M. (2014). *La Teoría De Las Capacidades En Amartya Sen.* Universidad de Rioja.  
Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5010857.pdf>

## **Anexos**

### **Anexo 1. Operacionalización de variables**

Para el diseño del instrumento se realiza la operacionalización de variables como eje referencial de este apartado.

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PREGUNTAS</b>
------------------	--------------------	--------------------	------------------

<p><b>NIVEL EDUCACIONAL DE LA MUJER TEORIA DE LAS CAPACIDADES:</b>  Nivel de educación de la mujer: Para las mujeres el adquirir conocimientos y el continuar con la educación mejora su autoestima y a su vez ganan bienestar para ellas y sus familias, interactúan y son parte activa del mundo en el que se desenvuelven (Sen, 2002)</p>	<p>CONOCIMIENTOS</p> <p>EDUCACION PERMANENTE</p> <p>AUTOESTIMA</p>	<p>Nivel de estudios de las mujeres</p> <p>% de mujeres que realizan educación continua.</p> <p>% de mujeres con bienestar</p> <p>% de mujeres que son parte activa (desde la perspectiva económica)</p>	<p><b>Datos informativos:</b></p> <p>Edad</p> <p>Estado civil</p> <p>Número de hijos</p> <p><b>Nivel de educación:</b></p> <p>¿Actualmente estudia?</p> <p>Nivel de estudios que posee</p> <p><b>Bienestar</b></p> <p>¿Se siente satisfecha con el trabajo que realiza?</p> <p>¿Está de acuerdo con el sueldo que percibe?</p>
<p><b>EL SALARIO</b>  Paga o remuneración regular con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena (RAE, 2022).</p>	<p>Menor al salario básico</p> <p>Salario básico</p> <p>Superior al salario básico</p>	<p>% de mujeres que perciben menos del salario básico</p> <p>% de mujeres que perciben el salario básico</p>	<p><b>Actividad económica</b></p> <p>¿Dónde desempeña su actividad laboral?</p>

<p><b>TEORIA DEL CAPITAL HUMANO</b></p> <p>La educación es un medio para incrementar la productividad de un individuo (BECKER, 1964).</p>		<p>% de mujeres que perciben más del salario básico</p>	<p>¿Cuál es su salario, mensualmente?</p> <p>¿Goza de los beneficios de ley de acuerdo a su actividad laboral?</p>
---	--	---	--

## Anexo 2. Información personal de los encuestados

Tabla 12

*Edad*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	18-23	28	7,4	7,4	7,4
	24-29	55	14,6	14,6	22,0
	30-35	79	21,0	21,0	43,0
	35-40	65	17,2	17,2	60,2
	41-46	52	13,8	13,8	74,0
	47-52	37	9,8	9,8	83,8
	53-58	40	10,6	10,6	94,4

	59 o más	21	5,6	5,6	100,0
	<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Tabla 13

*Estado civil*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casada	141	37,4	37,4	37,4
	Divorciada	28	7,4	7,4	44,8
	Soltera	136	36,1	36,1	80,9
	Unión libre	41	10,9	10,9	91,8
	Viuda	31	8,2	8,2	100,0
	<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Tabla 14

*Número de hijos/as*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	97	25,7	25,7	25,7
	2	104	27,6	27,6	53,3
	3	61	16,2	16,2	69,5
	4	10	2,7	2,7	72,1
	5 o más	3	,8	,8	72,9
	No tiene	102	27,1	27,1	100,0
<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>		

Tabla 15

*Actualmente se encuentra estudiando*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	292	77,5	77,5	77,5
	Si	85	22,5	22,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	