

# **ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL**

## **FACULTAD DE CIENCIAS**

### **“EL GÉNERO COMO INFLUENCIA EN EL ACCESO AL EMPLEO DE LOS PROFESIONALES EN EL ECUADOR”**

#### **PROYECTO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIEROS EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS**

**Pablo Andrés Osorio Flores**  
pablo\_andres7@hotmail.com

**Paola Inés Rojas Blanco**  
paolaines@hotmail.com

**DIRECTORA: Msc. Alison Vásquez Rodríguez**  
avasquez@flacso.org.ec

**Quito, Octubre de 2009**

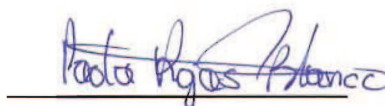
## DECLARACIÓN

Nosotros, Pablo Andrés Osorio Flores y Paola Inés Rojas Blanco, declaramos bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que hemos consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración cedemos nuestros derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la Escuela Politécnica Nacional, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa vigente.



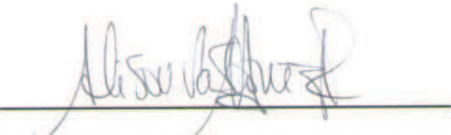
Pablo Andrés Osorio Flores



Paola Inés Rojas Blanco

## CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue desarrollado por Paola Inés Rojas Blanco y Pablo Andrés Osorio Flores bajo mi supervisión.



---

**Dra. Alison Vásquez Rodríguez**  
**DIRECTORA DE PROYECTO**

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer de todo corazón a Dios y la Virgen que siempre me han llenado de bendiciones en especial por regalarme el inmenso amor de mi familia.

A mi Madre, que con su esfuerzo, amor, paciencia y sobre todo sacrificio nunca dejó de brindarme su apoyo por más difíciles que fueran los tiempos, a mi Tía Marthita por ser otra madre para mí y darme en la vida el mejor regalo, poner a Dios en mi corazón, a mi abuelita Fanny por toda la preocupación y el tiempo, a mi abuelito Galo por enseñarme el valor de la humildad y ser capaz realizar cualquier sacrificio por su familia, a mi tío Nacho por hacer de mi niñez muy feliz, a mi abuelita Lolita por toda su preocupación y cariño, a mi Padre por todo el esfuerzo que hace lejos de su patria por el bienestar de sus hijos, a mis tíos Hugo, Alicia, Hilda y Marcelo por siempre pensar y haber pensado en mí como un hijo al ayudarme en todo cuanto les fue posible a lo largo de su vida. Para todos ustedes más que gracias un Dios les pague.

A mi directora de Tesis La Msc. Alison Vásconez por su tiempo y su valiosa ayuda, pues sin ella habría sido muy difícil la consecución de este proyecto, a mis lectores por su tiempo y su valiosa colaboración.

A la Escuela Politécnica Nacional y a mis profesores por no solo inculcarme conocimientos sino también valores.

También quiero darles las gracias de todo corazón a mis amigos: Diego Escalante, Marco Galarza, David Armas, José Luis Barragán, Marco Cedeño, Freddy Viteri, Daniel Cevallos, Anita Echeverría y Andrés Franco, por todos los momentos inolvidables que pasamos dentro y fuera de la Politécnica.

Por último pero no por eso menos importante un agradecimiento muy especial para mi novia Paola por su amor, comprensión, paciencia y ayuda para lograr juntos esta meta.

Pablo Andrés Osorio



## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a la gloria de Dios y de La Santísima Virgen María, además a todas aquellas mujeres que como mi Madre, mi Tía Martha y mis Abuelitas Fanny y Lola han hecho y hacen grande al Ecuador.

Pablo Andrés Osorio

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco en forma general la presencia y compañía de todas las personas que formaron parte de mi vida durante el período que abarcó esta investigación, en especial a mi madre por su constante apoyo.

Ofrezco mi más sincera gratitud a mi directora Dra. Alison Vascones, con quien ha sido un placer trabajar. Le agradezco un gran número de cosas: por su accesibilidad y paciencia, por las oportunidades que me ha brindado, por incentivar me a desarrollar mis ideas por tantos meses.

Agradezco a mis lectores, Mat. Carlos Echeverría y Mat. Jaime Andrade, por su grata disposición para acoger el manuscrito, por sus comentarios y su colaboración.

Finalmente agradezco a mis hermanos Andrés, Sarita y Eduardo, y a mi novio Pablo.

Paola Inés Rojas Blanco

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi madre Josefina, a la memoria de mi padre José, a mis hermanos Eduardo, Andrés y Sarita, a mis sobrinas y a mi abuelita Josefita.

Paola Inés Rojas Blanco

## **RESUMEN EJECUTIVO**

Mediante el presente Proyecto de Titulación, se intenta demostrar las diferencias existentes en el mercado laboral ecuatoriano respecto del género para los profesionales, en base a un análisis teórico y estadístico, que permiten garantizar la confiabilidad del estudio realizado.

Se argumenta que la discriminación por género en el momento de buscar empleo es mínima, que las posibilidades de empleo tan sólo dependen de factores como la educación o la experiencia. Por tal motivo, para realizar este estudio hemos escogido una muestra que representa a las y los profesionales ecuatorianos para que las diferencias referentes a la educación se minimicen, y así poder determinar con más claridad si existe segregación por género o no.

Este Proyecto de Titulación está estructurado en cuatro capítulos: el primero establece una perspectiva general de los aspectos relacionados con el género, las tendencias en la estructura de la población y una revisión de la literatura acerca de este tema, el segundo presenta un análisis de la situación actual del mercado laboral ecuatoriano en general, enfocado a las diferencias de género, las condiciones de los y las profesionales y su inclusión en el mercado laboral, el tercero muestra un modelo multinomial logit acerca de la participación laboral para determinar las brechas existentes entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y el cuarto capítulo ofrece las conclusiones y las recomendaciones, las cuales son el producto del desarrollo de este estudio.

## **ABSTRACT**

This thesis tries to show the differences that exist in the Ecuadorian labour business, with regard to the male or female sex for the professionals, in basis of a theoretical and statistical analysis that let guarantee the quality of the study conducted.

It argues that nowadays the discrimination reaching a job for sex, is minimum, that the possibilities of finding a job just depends of the education and experience facts, for that reason to perform this study we have chosen a sample that represents the Ecuadorian professionals, so that the concerning differences to the education are minimized, and then to determinate with more clarity if exists segregation for sex or not.

This thesis is composed of four chapters. The first chapter establishes a general perspective of the aspects related with the sex and the tendencies in the structure of the population and a revision of the literature about this subject. The second chapter presents an analysis of the actual situation of the general Ecuadorian labour business focus on the different sexes, the conditions of the professionals and their inclusion in the labour business. The third chapter shows a mlogit model about the labour participation, and the fourth chapter provides the conclusions and recommendations, which are the result of the development of this study.

## ÍNDICE

OBJETIVOS.....	1
a. Objetivo General.....	1
b. Objetivos Específicos .....	1
HIPÓTESIS DE TRABAJO.....	1
a. Hipótesis General .....	1
b. Hipótesis Específicas.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	2
FORMULACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA .....	3
a. General .....	3
b. Secundarios.....	3
ANTECEDENTES.....	4
CAPÍTULO I.....	6
PANORAMA GENERAL SOBRE EL GÉNERO .....	6
1.1 MARCO TEÓRICO .....	6
1.1.1 GÉNERO Y ECONOMÍA DEL TRABAJO.....	6
1.1.1.1 SEGREGACIONES Y DISCRIMINACIONES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL .....	8
1.1.1.1.1 SEGREGACIÓN .....	9
1.1.1.1.2 DISCRIMINACIONES DE GÉNERO.....	13
1.2 TRABAJO: DERECHO, LEYES Y REGLAMENTOS QUE GARANTIZAN LA EQUIDAD DE GÉNERO.....	15
1.3 COMPILACIÓN DE LAS METODOLOGÍAS Y MODELOS DE TRABAJOS EXISTENTES SOBRE GÉNERO, EMPLEO Y EDUCACIÓN. ....	18
1.3.1 “MUJERES Y EDUCACIÓN EN LOS 1990’S” (JUAN PONCE Y SILVIA MARTÍNEZ). ....	19
1.3.1.1 RESULTADOS OBTENIDOS .....	19
1.3.2 “DIFERENCIAS EN EL DESEMPLEO POR GÉNERO” (M. AMADOR Y P. HERRERA).....	20

1.3.2.1 RESULTADOS OBTENIDOS .....	21
1.3.3 “DETERMINANTS OF LABOUR FORCE PARTICIPATION OF WOMEN IN ECUADOR” (ALISON VÁSCONEZ, 2001) .....	22
1.3.3.1 RESULTADOS OBTENIDOS .....	23
CAPÍTULO II.....	25
MERCADO LABORAL DE LOS PROFESIONALES Y GÉNERO .....	25
2.1 EL ESTADO ACTUAL DEL MERCADO LABORAL ECUATORIANO Y LAS MUJERES.....	25
2.1.1 POBLACIÓN URBANA, SEGÚN CLASIFICACIÓN DEL MERCADO LABORAL .....	26
2.1.2 POBLACIÓN RURAL, SEGÚN CLASIFICACIÓN DEL MERCADO LABORAL.....	28
2.1.3 POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA URBANA .....	29
2.1.4 PEA OCUPADA POR RAMA DE ACTIVIDAD.....	30
2.1.5 PEA OCUPADA POR CATEGORÍA OCUPACIONAL .....	33
2.1.6 PEA OCUPADA POR GRUPO OCUPACIONAL.....	35
2.1.7 PEA OCUPADA SEGÚN SECTORES DEL MERCADO LABORAL .....	37
2.1.8 PEA OCUPADA SEGÚN SITIOS DE TRABAJO .....	38
2.1.9 PROPIETARIAS/OS Y SOCIAS/OS OCUPADAS/OS.....	39
2.1.10 TRABAJADORAS/ES FAMILIARES OCUPADAS/OS .....	40
2.1.11 OBRERAS/OS OCUPADAS/OS.....	40
2.1.12 EMPLEADAS/OS OCUPADAS/OS .....	41
2.1.13 TRABAJO NO PAGADO.....	41
2.2 PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE PROFESIONALES EN GENERAL, MUJERES Y HOMBRES EN PARTICULAR .....	42
2.2.1 PARTICIPACIÓN GENERAL DE LOS Y LAS PROFESIONALES EN EL MERCADO LABORAL .....	43
2.2.2 PEA POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN.....	44
2.2.3 DISTRIBUCIÓN DE LOS Y LAS PROFESIONALES POR ÁREA .....	45
2.2.4 PEA OCUPADA POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN .....	45
2.2.5 CONDICIÓN DE ACTIVIDAD DE LOS Y LAS PROFESIONALES .....	46

2.2.6	DISTRIBUCIÓN DE LOS Y LAS PROFESIONALES SEGÚN SECTORES DEL MERCADO LABORAL .....	46
2.2.7	ESTABILIDAD LABORAL DE LOS Y LAS PROFESIONALES .....	47
2.2.8	PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO DE LOS Y LAS PROFESIONALES .....	47
2.2.8.1	PROFESIONALES QUE CUENTAN CON ALGÚN TIPO DE SEGURO ..	48
2.2.8.2	PROFESIONALES QUE TRABAJAN MÁS DE 40 HORAS.....	48
2.2.9	PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LOS Y LAS PROFESIONALES.....	49
2.2.9.1	POBLACIÓN NACIONAL DE PROFESIONALES .....	49
2.2.9.2	CANTIDAD DE PROFESIONALES QUE POSEEN Y NO POSEEN TRABAJO .....	49
2.2.9.3	DISTRIBUCIÓN DE LOS Y LAS PROFESIONALES POR CONDICIÓN DE ACTIVIDAD.....	50
2.2.9.4	PROFESIONALES POR RAMA DE ACTIVIDAD .....	51
2.2.9.5	PROFESIONALES POR TÍTULO OBTENIDO .....	52
2.2.9.6	PROFESIONALES POR GRUPO DE OCUPACIÓN .....	53
2.2.9.7	PROFESIONALES POR CATEGORÍA DE OCUPACIÓN.....	54
2.2.9.8	PROFESIONALES DENTRO DE LOS SECTORES DE LA ECONOMÍA.....	55
2.2.9.9	PROFESIONALES QUE SE ENCUENTRAN DENTRO DE UNA CONDICIÓN DE INACTIVIDAD .....	56
2.2.9.10	MOTIVOS POR LOS CUALES LOS Y LAS PROFESIONALES DEJARON DE TRABAJAR .....	56
2.2.9.11	PARTICIPACIÓN DE LOS Y LAS PROFESIONALES EN LOS QQ.DD.	57
2.3	SALARIOS PROMEDIO POR RAMA, GRUPO, CATEGORÍA, SECTOR Y CONDICIÓN DE ACTIVIDAD .....	57
2.3.1	SALARIOS PROMEDIO POR RAMA DE ACTIVIDAD .....	59
2.3.2.	SALARIOS PROMEDIO POR GRUPO DE OCUPACIÓN .....	60
2.3.3	SALARIOS PROMEDIO POR CATEGORÍA.....	61
2.3.4.	SALARIOS PROMEDIO POR SECTOR.....	62
CAPÍTULO III.....		63



ELABORACIÓN DEL MODELO DE PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LOS Y LAS PROFESIONALES EN EL ECUADOR Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	63
3.1 DESCRIPCIÓN DEL MODELO: VARIABLES INDEPENDIENTES Y CONSTRUCCIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE.....	63
3.1.1 FUENTE DE LOS DATOS .....	63
3.1.1.1 CARACTERÍSTICAS DE LA ENCUESTA .....	64
3.1.1.1.1 UNIVERSO Y UNIDAD DE ANÁLISIS .....	64
3.1.1.1.2 ÁREAS DE ESTUDIO .....	64
3.1.1.1.3 DOMINIOS DE ESTUDIO .....	64
3.1.1.1.4 TAMAÑO Y DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA.....	64
3.1.2 DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES .....	66
3.1.2.1 SEXO: CUALITATIVA.....	66
3.1.2.2 EDAD: CUANTITATIVA.....	66
3.1.2.3 ESTADO CIVIL: CUALITATIVA .....	66
3.1.2.4 INGRESO: CUANTITATIVA .....	66
3.1.2.6 DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES ADICIONALES USADAS EN EL MÉTODO DE HECKMAN .....	67
3.1.2.6.1 NÚMERO DE HIJOS VIVOS ACTUALMENTE: CUANTITATIVA.....	67
3.1.2.6.2 HORAS DE TRABAJO HABITUAL SEMANAL: CUANTITATIVA .....	67
3.1.3 CONSTRUCCIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE. ....	67
3.1.3.1 COMPETENCIA.....	67
3.1.3.2 GRUPO DE OCUPACIÓN .....	69
3.1.3.2.1 FUERZAS ARMADAS.....	69
3.1.3.2.2 MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS, PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS: .....	70
3.1.3.2.3 PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES.....	71
3.1.3.2.4 TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO.....	72
3.1.3.2.5 EMPLEADOS DE OFICINA .....	73

---

3.1.3.2.6	TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS.....	73
3.1.3.2.7	AGRICULTORES Y LOS TRABAJADORES CALIFICADOS AGROPECUARIOS Y PESQUEROS .....	74
3.1.3.2.8	OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS.....	75
3.1.3.2.9	OPERADORES DE INSTALACIONES, MAQUINAS Y MONTADORES. ....	76
3.1.3.2.10	TRABAJADORES NO CALIFICADOS.....	78
3.1.3.3	VARIABLE DEPENDIENTE: “SITUACIÓN LABORAL” .....	78
3.1.3.3.1	DISTRIBUCIÓN DE LOS Y LAS PROFESIONALES EN LA VARIABLE DEPENDIENTE .....	79
3.2.	MODELO DE PARTICIPACIÓN LABORAL.....	80
3.2.1.	CORRECCIÓN DEL SESGO DE SELECCIÓN.....	80
3.2.1.1	SALARIO ASIGNADO, W*: CUANTITATIVA.....	81
3.2.2	DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE PARTICIPACIÓN LABORAL DE LOS Y LAS PROFESIONALES.....	82
3.2.2.1	MODELO DE ELECCIÓN MULTINOMIAL .....	82
3.3	RESULTADOS Y ANÁLISIS DEL MODELO.....	87
3.3.1	ESTIMACIÓN DEL MODELO UTILIZANDO EL SEXO COMO VARIABLE INDEPENDIENTE.....	87
3.3.2	ESTIMACIÓN DEL MODELO QUE SEPARA HOMBRES Y MUJERES. ....	88
3.3.2.1	RESULTADOS PARA EL DESEMPLEO .....	88
3.3.2.2	RESULTADOS PARA LAS DIFERENTES SITUACIONES LABORALES	89
CAPÍTULO IV	.....	92
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	.....	92
4.1	CONCLUSIONES .....	92
4.2	RECOMENDACIONES.....	94
BIBLIOGRAFÍA.....		95

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. TASAS DE DESEMPLEO EN EL ECUADOR.....	10
GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN DE LA PEA FEMENINA POR CATEGORÍAS 1995-2006.....	12
GRÁFICO 3. DISPARIDAD DE LOS INGRESOS .....	13
GRÁFICO 4. TASAS DE PARTICIPACIÓN GLOBAL DE LA PEA URBANA.....	29
GRÁFICO 5. TASAS DE DESEMPLEO URBANO .....	30
GRÁFICO 6. PEA OCUPADA POR RAMA DE ACTIVIDAD .....	32
GRÁFICO 7. PEA OCUPADA POR CATEGORÍA OCUPACIONAL .....	34
GRÁFICO 8. PEA OCUPADA POR GRUPO OCUPACIONAL .....	36
GRÁFICO 9. PEA OCUPADA SEGÚN SECTORES DEL MERCADO LABORAL- TOTAL NACIONAL .....	38
GRÁFICO 10. DISTRIBUCIÓN POR ÁREA DE LOS PROFESIONALES .....	45
GRÁFICO 11. PROFESIONALES EMPLEADOS Y DESEMPLEADOS SEGÚN SEXO.....	50
GRÁFICO 12. PROFESIONALES POR CATEGORÍA DE OCUPACIÓN .....	54
GRÁFICO 13. SITUACIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES.....	90

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 CATEGORIA OCUPACIONAL POR SEXO EN EL ECUADOR.....	11
TABLA 2 DIAPARIDAD DE LOS INGRESOS LABORALES POR SEXO Y AÑOS DE INSTRUCCION PARA EL ECUADOR .....	13
TABLA 3 POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA URBANA.....	29
TABLA 4 PEA OCUPADA PÒR RAMA DE ACTIVIDAD .....	30
TABLA 5 PEA OCUPADA POR CATEGORIA OCUPACIONAL .....	33
TABLA 6 PEA OCUPADA POR GRUPO OCUPACIONAL.....	35
TABLA 7 PEA OCUPADA SEGÚN SECTORES DEL MERCADO LABORAL.....	37
TABLA 8 PEA OCUPADA SEGÚN SITIOS DE TRABAJO.....	38
TABLA 9 PROPIUETARIAS/OS Y SOCIAS/OS OCUPADAS/OS.....	39
TABLA 10 TRABAJADORAS/ES FAMILIARES OCUPADAS/OS .....	40
TABLA 11 OBRERAS/OS OCUPADAS/OS.....	40
TABLA 12 EMPLEADAS/OS OCUPADAS/OS .....	41
TABLA 13 TRABAJO NO PAGADO.....	41
TABLA 14 PEA POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN .....	44
TABLA 15 PEA OCUPADA POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN .....	45
TABLA 16 CONDICION DE ACTIVIDAD DE LOS Y LAS PROFESIONALES .....	46
TABLA 17 DISTRIBUCION DE LOS Y LAS PROFESIONALES SEGÚN SECTORES DEL MERCADO LABORAL .....	46
TABLA 18 ESTABILIDAD LABORAL DE LOS Y LAS PROFESIONALES.....	47
TABLA 19 PROFESIONALES QUE CUENTAN CON ALGUN TIPO DE SEGURO .....	48
TABLA 20 PROFESIONALES QUE TRABAJAN MAS DE 40 HORAS .....	48
TABLA 21 POBLACION NACIONAL DE PROFESIONALES.....	49
TABLA 22 CANTIDAD DE PROFESIONALES QUE POSEEN Y NO POSEEN TRABAJO .....	49
TABLA 23 DISTRIBUCION DE LOS Y LAS PROFESIONALES POR CONDICION DE ACTIVIDAD ..	50
TABLA 24 PROFESIONALES POR RAMA DE ACTIVIDAD.....	51
TABLA 25 PROFESIONALES POR TITULO OBTENIDO.....	52
TABLA 26 PROFESIONALES POR GRUPO DE OCUPACION .....	53
TABLA 27 PROFESIONALES POR CATEGORIA DE OCUPACION .....	55
TABLA 28 PROFESIONALES DENTRO DE LOS SECTORES DE LA ECONOMIA.....	55
TABLA 29 PROFESIONALES QUE SE ENCUENTRAN DENTRO DE UNA CONDICION DE INACTIVIDAD.....	56
TABLA 30 MOTIVOS POR LOS CUALES LOS Y LAS PROFESIONALES DEJARON DE TRABAJAR .....	56
TABLA 31 PARTICIPACION DE LOS Y LAS PROFESIONALES EN LOS QQ.DD.....	57
TABLA 32 SALARIOS PROMEDIO POR RAMA, GRUPO, CATEGORIA, SECTOR Y CONDICION DE ACTIVIDAD .....	58
TABLA 33 SALARIOS PROMEDIO POR RAMA DE ACTIVIDAD.....	59

---

TABLA 34 SALARIOS PROMEDIO POR GRUPO DE OCUPACION .....	60
TABLA 35 SALARIOS PROMEDIO POR CATEGORIA .....	61
TABLA 36 SALARIOS PROMEDIO POR SECTOR .....	62
TABLA 37 TAMAÑO Y DISTRIBUCION DE LA MUESTRA A NIVEL PROVINCIAL .....	65
TABLA 38 DISTRIBUCION DE LOS Y LAS PROFESIONALES EN LA VARIABLE DEPENDIENTE ..	79
TABLA 39. RESUMEN DE RESULTADOS DE LA ESTIMACIÓN DE LA ECUACIÓN DE SALARIOS ASIGNADOS CORREGIDOS POR SELECTIVIDAD. ....	81
TABLA 40. COEFICIENTES $\beta_j$ PARA EL MODELO LOGIT MULTINOMIAL DE LA POBLACION TOTAL .....	84
TABLA 41. COEFICIENTES $\beta_j$ PARA EL MODELO LOGIT MULTINOMIAL DE HOMBRES .....	85
TABLA 42. COEFICIENTES $\beta_j$ PARA EL MODELO LOGIT MULTINOMIAL DE MUJERES.....	85
TABLA 43. EFECTOS MARGINALES DEL MODELO MULTINOMIAL LOGIT PARA LOS Y LAS PROFESIONALES EN CONJUNTO.....	87
TABLA 44. EFECTOS MARGINALES DEL MODELO MULTINOMIAL LOGIT PARA LOS Y LAS PROFESIONALES POR SEPARADO.....	88
TABLA 45. EFECTOS MARGINALES DEL MODELO MULTINOMIAL LOGIT PARA LOS Y LAS PROFESIONALES POR SEPARADO.....	89
TABLA 46. DISTRIBUCIÓN DE LOS SALARIOS MEDIOS POR SITUACIÓN LABORAL PARA LOS Y LAS PROFESIONALES.....	91

## OBJETIVOS

### a. Objetivo General

Determinar si existe o no una brecha entre hombres y mujeres profesionales en el Ecuador en el acceso al empleo que permita constatar la exclusión de las mujeres en el mercado laboral.

### b. Objetivos Específicos

- Explicar el comportamiento del mercado laboral ecuatoriano enfocado a la equidad de género.
- Medir y comparar las tasas de educación superior con las tasas de empleo, para las y los profesionales.
- Medir la brecha de acceso al empleo existente entre hombres y mujeres profesionales, analizando los factores que inciden en esta brecha si es que existe.

## HIPÓTESIS DE TRABAJO

### a. Hipótesis General

Para las y los profesionales ecuatorianos la posibilidad de insertarse en el mercado laboral y de acceder a un empleo de mejores condiciones, no depende sólo de sus capacidades intelectuales, físicas, su nivel de instrucción, entre otras, sino que esta oportunidad está supeditada también a su sexo. El género influye directamente en el acceso al empleo y la condición de las y los profesionales en el Ecuador.

### b. Hipótesis Específicas

- i) Los sectores de la producción que cuentan con la mayor participación de la mano de obra calificada femenina son aquellos sectores considerados de menor importancia dentro de la economía ecuatoriana.

- ii) La precarización del trabajo afecta más a las mujeres que a los hombres, a pesar de tener el mismo nivel educativo.
- iii) La discriminación de las mujeres en el mercado laboral de profesionales trae consigo problemas colaterales como la dependencia, la pobreza, el desempleo involuntario e invisible, etc.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La falta de políticas y leyes que garanticen a los ciudadanos su derecho a trabajar, más el fracaso del sistema económico actual hacen que el empleo sea un factor determinante dentro la sociedad ecuatoriana, que por su escasez se han generado fenómenos como la migración, la delincuencia y la segregación.

En el Ecuador existe un grave problema de generación de empleo por parte de todos los sectores que lo componen y cada día es más difícil para los profesionales encontrar un puesto de trabajo que les permita subsistir. A este particular, debemos agregar que a la mujer le resulta aun más difícil hallar un espacio dentro del mercado laboral, incluso contando con un título de educación superior.

Con estos antecedentes, es factible señalar que buscar empleo se ha vuelto una tarea infructuosa para una persona sin instrucción superior, pero en el caso de los profesionales el panorama también resulta complicado, debido a la gran oferta de mano de obra de los profesionales que existe en la actualidad.

De acuerdo al Informe sobre Equidad de Género 2005 del Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD, por sus siglas en inglés de *United Nations Research Institute for Social Development*), a nivel global, las medidas de apertura hacia el mercado internacional de las economías, los procesos de flexibilización laboral y la disminución del papel del Estado en aspectos fundamentales de la reproducción social como la educación, la salud y el cuidado de los hijos han significado una presión excesiva sobre los hogares pobres para encontrar estrategias de supervivencia y han provocado el surgimiento de nuevas discriminaciones económicas y sociales.

Por otro lado, ni los modelos económicos ortodoxos ni los heterodoxos han alcanzado un proceso significativo en materia de género. Por ejemplo, a pesar del crecimiento vertiginoso de algunas economías asiáticas, no se ha reducido el grado de discriminación en las diferencias salariales por sexo existentes en dicho continente. Es decir, si bien se registran avances en la condición y situación de las mujeres en los últimos treinta años, tampoco se ha generado un reparto equitativo entre hombres y mujeres de las tareas domésticas ni de los costos del cuidado o la crianza de los hijos, si estos acontecimientos se producen en países que han alcanzado un desarrollo económico y social verdaderamente significativo, es evidente que en el Ecuador, la brecha de género, el no reconocimiento del trabajo en el hogar que realiza la mujer y falta de oportunidades para las profesionales no ha disminuido de forma considerable.

El acuerdo de Beijing reconoció como problemas relevantes de las mujeres la llamada feminización de la pobreza y su dependencia económica por lo cual enumeró varias acciones tendientes a superar estas limitaciones. De esta manera, se planteó como compromiso de los países el adoptar medidas macroeconómicas, legales y estrategias de desarrollo que tengan en cuenta las necesidades de las mujeres y su acceso a recursos económicos. Al mismo tiempo, se propuso fomentar condiciones de empleo adecuado así como la eliminación de formas de segregación y discriminación (CONAMU, 2004). Sin embargo, el comportamiento económico del Ecuador durante la década posterior a Beijing muestra un alejamiento de esos compromisos, con sus visibles consecuencias hoy en día.

## **FORMULACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA**

### **a. General**

- ¿Es el género un factor determinante para el acceso y permanencia de las y los profesionales al mercado laboral en el Ecuador?

### **b. Secundarios**

- ¿Las mujeres profesionales encuentran más problemas para conseguir trabajo que los hombres a pesar de contar con un título profesional?



- ¿En qué sectores de la economía, las mujeres encuentran más problemas que los hombres para conseguir trabajo?
- ¿Cuáles son las consecuencias de esta diferenciación de género, en caso de existir?

## **ANTECEDENTES**

Durante los últimos años se desarrollaron dos grandes procesos que modificaron el panorama regional y afectaron el bienestar de los latinoamericanos. De una parte, la región de América Latina se ha integrado cada vez más a los procesos de globalización y, por otra parte, se han desarrollado profundas reformas laborales (Arriagada, 2006).

Entre los aspectos que despiertan mayor interés, tanto desde la perspectiva analítica como de la intervención social y económica, se encuentra la relación entre generación de empleo, productividad e ingresos y los cambios, producto de los procesos de la creciente globalización de los mercados. Sin embargo, existe menor reflexión sobre la forma en que estos procesos afectan desigualmente a hombres y mujeres.

Existe una amplia literatura previa sobre la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo. Para una revisión de la literatura económica internacional al respecto véase Killingsworth y Heckman (1986) y de la literatura ecuatoriana véase, por ejemplo, Vásconez (2001). Están ampliamente documentados los problemas de discriminación que la mujer sufre en el mercado de trabajo, en relación con los puestos accesibles y la promoción profesional a lo largo de la carrera laboral como con las remuneraciones salariales.

De acuerdo con el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), principal proveedor del entrenamiento profesional en el Ecuador, existe una pequeña diferencia de género en el estudiantado, con un 43% de mujeres entre los estudiantes inscritos (SECAP, 1997). Sin embargo, hombres y mujeres continúan escogiendo trayectorias académicas y carreras concordadas con sus papeles tradicionales. Las mujeres continúan en general con una tendencia a cursar carreras

de formación humanística, adscribiéndose como profesionales de bajos salarios, que suministran cuidados y actividades consideradas típicamente femeninas (por ejemplo, la enseñanza y la enfermería). Por el contrario los hombres tienden a seleccionar cursos y ocupaciones principalmente técnicas (Banco Mundial, 2000).

A pesar de las reducidas brechas entre sexos que existen en la educación, se observa que las mujeres tienen una menor participación dentro de la Población Económicamente Activa (PEA), a la vez que conforman la mayor parte de los desempleados. Esto es consistente con las tendencias en otros países latinoamericanos. En el período que va desde 1993 hasta el 2003, el desempleo aumentó tanto para las mujeres como para los hombres. La tasa de desempleo para las mujeres creció del 11,5% al 15%. El incremento para los hombres, fue del 6,2% al 9,1% en el mismo periodo (CONAMU/INEC/UNIFEM, 2005), evidenciando la mayor participación de la mujer en el desempleo.

## **CAPÍTULO I**

### **PANORAMA GENERAL SOBRE EL GÉNERO**

#### **1.1 MARCO TEÓRICO**

En este apartado se describen las diferentes teorías que hacen referencia a la problemática del género dentro de la economía ecuatoriana y global, analizando además los postulados de diversos autores sobre la temática elegida.

##### **1.1.1 GÉNERO Y ECONOMÍA DEL TRABAJO**

Desde sus inicios, la teoría económica liberal planteaba la necesidad de mantener los salarios bajos como un requisito para asegurar la supervivencia del sistema de producción capitalista y las rentas o beneficios, que eran generados por el mismo trabajo. Más adelante, en su intento de cubrir los vacíos teóricos de los clásicos en la explicación de las crisis económicas y las contradicciones del sistema, los teóricos neoclásicos limitan la consideración del trabajo a la de un factor de producción con un valor igual al de la contribución de la última unidad contratada, siendo el salario un reflejo de este valor, que de elevarse distorsiona la lógica del equilibrio de mercado, y genera desempleo (Vásconez, 2002).

Desde cualquiera de estos dos puntos de vista, el modelo de crecimiento requiere un nivel de salarios bajo y que no existan presiones “extraeconómicas” para que se eleve, porque esto incide en los costos y las ganancias. Más aun, cuando los procesos económicos han dejado de ser nacionales, la necesidad de competir obliga a dismantelar los sistemas de protección nacional y a mantener los costos de los recursos nacionales en un nivel “atractivo” para la inversión globalizada.

La demanda de producción de bienes y servicios cada vez más intensos en capital y tecnología genera menos ocupaciones de calidad y, se produce una demanda dual de la mano de obra: pocas oportunidades de empleos de calidad y una mayoría de puestos de trabajo de baja productividad. La demanda laboral de las empresas es cautelosa y la precariedad del empleo, en términos de situación contractual y de cobertura de seguridad social, ha crecido (CEPAL, 2003). Se estima que durante la

década de 1990, de cada cien nuevos puestos de trabajo generados, setenta y nueve fueron de baja calidad o en sectores de baja productividad como el auto empleo y el sector informal.

La urgencia de la apertura económica y de la colocación de productos en el mercado internacional provoca un desincentivo para invertir en educación, innovación y desarrollo tecnológico en países tradicionalmente exportadores de productos intensivos en trabajo (y por tanto en el uso de gran cantidad de mano de obra poco calificada) dadas las diferencias en la distribución del conocimiento y la tecnología entre países.

En Ecuador, desde hace más de dos décadas, el modelo de desarrollo adoptado ha sido orientado hacia fuera y la economía nacional ha estado menos protegida (en general) en relación a los patrones de protección de otros países.

No obstante, la inserción de capitales, empresas y negocios transnacionales, así como la utilización de mano de obra nacional en la factoría global se ha dado de manera retardada. Esto no quiere decir, sin embargo, que el modelo económico de desarrollo y las políticas económicas no hayan estado orientadas desde hace varios años hacia el acomodo de la economía nacional a esta lógica global (Vásconez, 2002)

Es en este contexto general donde se enmarcan los procesos de flexibilización laboral y debilitamiento de los sistemas de protección a los trabajadores, con mayor fuerza a partir de finales de la década de 1980. En el caso del trabajo de las mujeres - quienes parten de una situación de desventaja (inserción tardía, trabajo considerado “secundario”, descalificación social) – el entorno de precarización y desprotección tiende a incidir con mayor fuerza.

Dentro de esta complejidad de factores de incidencia, las políticas estatales encaminadas hacia la liberación de los mercados laborales exacerban situaciones de inequidad e injusticia y tienden a excluir a quienes consideran menos funcionales a las lógicas de los modelos económicos vigentes. Analizar la situación y proceso de precarización de las condiciones laborales de las mujeres es, desde este punto de

vista, una tarea básica para entender los costos sociales e individuales de estas lógicas.

Las condiciones en que se ejerce el poder en el nivel macro y en los mercados, reproducen el juego de fuerzas al interior de las familias y las comunidades.

Las condiciones de distribución de recursos públicos y privados dentro de los hogares responden a un proceso de asignación que se basa en relaciones de conflicto/acuerdo entre sus miembros; estas relaciones son explicadas desde la economía como negociaciones cuyo resultado se basa en un conjunto de recursos de negociación, que a su vez están asociados con condiciones de normas sociales, recursos y activos actuales y potenciales, capacidades y oportunidades, accesos y vinculaciones sociales, claramente diferenciadas por género (Vásconez 2002).

### **1.1.1.1 SEGREGACIONES Y DISCRIMINACIONES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL**

Desde el análisis de género, se pueden identificar en el mercado laboral al menos dos tipos de inequidades: segregación y discriminación. La explicación a estas segregaciones y discriminaciones de género se encuentra en cuatro factores decisivos (CEPAL, 2004):

- La división sexual del trabajo, que asigna casi exclusivamente las tareas domésticas de carácter reproductivo y de “cuidado” a las mujeres, lo que además de otorgarles una sobrecarga de trabajo, contribuye a la ausencia de tiempo disponible, influye además constriñendo sus opciones de ingreso al mercado laboral, a puestos de trabajo más diversificados y a obtener niveles de ingresos iguales a los de los hombres, por ocupaciones de igual tipo.
- La distribución desigual del acceso, uso y control sobre los recursos productivos (trabajo, tierra, capital, información, nuevas tecnologías, recursos naturales, vivienda), lo cual afecta directamente a las limitaciones que tienen la mujeres para generar ingresos, emprender iniciativas empresariales, y obtener beneficios acordes a los aportes que realizan así como para acelerar los procesos de movilidad ascendente.

- La distribución desigual del poder entre hombres y mujeres, y los obstáculos que éstas tienen para participar activamente de los procesos de adopción de decisiones tanto en el nivel de los hogares, como de la comunidad local y de la sociedad en su conjunto.
- La distancia entre los aspectos de jure y de facto que impiden a las mujeres el ejercicio de sus derechos y de su ciudadanía y obstaculizan el desarrollo de su autonomía.

Es preciso indicar que existen nuevas formas de desigualdad, exclusión y discriminación en el mercado laboral que se relacionan con las recientes modalidades de organización y gestión en las empresas y con las nuevas formas de precarización que, bajo el alero de flexibilidad, se han instalado. Sin embargo, a la vulnerabilidad laboral se agrega la vulnerabilidad metodológica que impide dar cuenta, con los métodos tradicionales de medición del empleo, de esas nuevas realidades (Gálvez 2002, Pok 2001). Un esfuerzo importante consiste en refinar las formas de captar tres efectos centrales del trabajo: los límites que definen el trabajo del no trabajo; las relaciones sociales de producción que aluden a aspectos de dependencia e independencia y la subordinación y autonomía de los trabajos, y, finalmente, caracterizar los elementos de los nuevos trabajos con relación a los típicos (Gálvez 2001, Palomino y Díaz 1999).

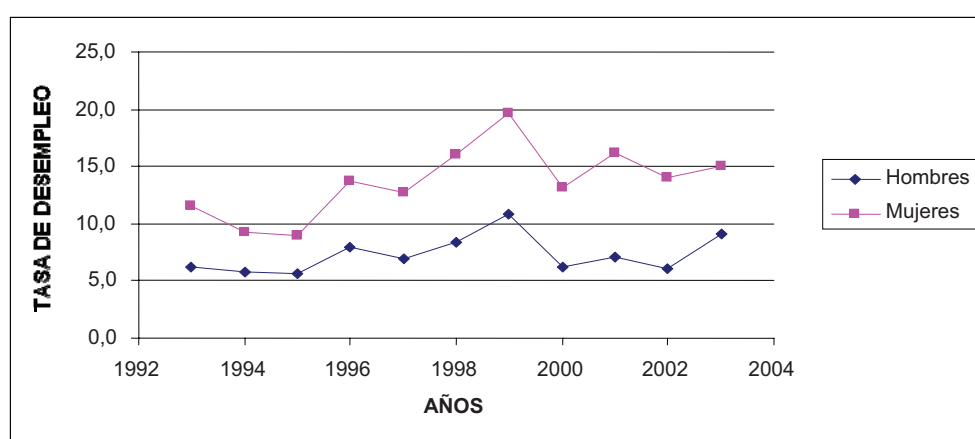
#### **1.1.1.1.1 SEGREGACIÓN**

La segregación del mercado de trabajo se relaciona con la asignación de roles, la categorización de trabajos como femeninos o masculinos, las barreras a la entrada a los mercados de trabajo debidas a esta categorización, y las caracterizaciones de los tipos de trabajo asignados de preferencia a mujeres (monótonos, simples, manuales). Esto responde a una lógica de relaciones de producción; la división de trabajo es una manifestación de las relaciones de género, no basadas en supuestas desventajas “naturales” de las mujeres, sino en construcciones de conceptos normativos en torno a oposiciones binarias, que llevan a prácticas de diferenciación: fuerza, complejidad, dificultad frente a debilidad, simplicidad, facilidad. Desde el lado de la demanda se pueden indicar los prejuicios de contradicción por parte de empleadores que solo contratan mano de obra masculina, exigen pruebas de

embarazo antes de la contratación, y, en suma, discriminan a las mujeres limitando su participación en el trabajo remunerado y de calidad.

Uno de los indicadores más notorios de la segregación, es la dificultad que enfrentan las mujeres para participar en el mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres, pues no tienen la misma tasa de participación que sus pares masculinos, ni la misma tasa de desempleo. Adicionalmente, cuando las mujeres desean entrar al mercado laboral hay una mayor exclusión que se refleja en las tasas de desempleo femeninas que son mayores a las masculinas.

**GRÁFICO 1. TASAS DE DESEMPLEO EN EL ECUADOR**



*Fuente: INEC – Sistema Integrado de Encuestas de Hogares, módulo empleo, 2003  
Elaboración: Los Autores*

El desempleo es un problema que afecta a hombres y mujeres de manera distinta. Las tasas de desocupación de las mujeres son bastante más altas que las de los hombres, como claramente puede observarse en el gráfico 1, existe una constante diferencia cercana a los cinco puntos porcentuales en los primeros años 1993 a 1995, a partir del 1996 la diferencia se ensancha, y, de allí, en adelante, crece hasta presentar una diferencia de más de 12 puntos el año 2002. La tendencia muestra un agudizamiento constante y cada vez mayor de la dificultad para encontrar trabajo entre mujeres y hombres.

Una vez que las mujeres logran ingresar al mercado de trabajo, se producen otras desigualdades en las formas de inserción por tipo de ocupación y por rama de actividad. La distribución de hombres y mujeres en el mercado de trabajo no es al azar, sino que obedece a patrones muy claros que establecen las ocupaciones de

hombres y de mujeres en niveles jerárquicos también diferenciados, aspectos definidos como la segmentación ocupacional horizontal y vertical respectivamente (Arriagada, 2006).

En efecto, en el sector urbano existe un predominio femenino en categorías de familiares no remunerados y en el servicio doméstico, en tanto hay una mayor proporción de hombres en la categoría ocupacional de empleadores (Véase abajo tabla 1). Asimismo, hay una proporción mayor de hombres asalariados que de mujeres, lo que estaría mostrando el menor acceso de las mujeres a trabajos de calidad.

**TABLA 1**

<b>CATEGORÍA OCUPACIONAL POR SEXO EN EL ECUADOR (2003)</b>		
<b>Categoría</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Empleadores	8,5	4,5
Asalariados	60,3	44,8
Cuenta propia	28,2	32,1
Trabajadores no remunerados	2,3	8,0
Servicio domestico	0,6	10,5

*Fuente: CEPAL Unidad Mujer y desarrollo.*

*Elaboración: Los Autores*

Así, la PEA se concentra principalmente en las actividades agrícolas, las cuales abarcan al 30% de la población trabajadora. Otras ramas importantes de actividad son el comercio (21%), la manufactura (11%) y la construcción (6%). Existe un mayor porcentaje relativo de hombres en las actividades agrícolas, manufactura y construcción que de mujeres, 33% frente a 24% en el caso de la agricultura, 12% frente a 10% en el caso de la manufactura y 9,6% frente 0,3% en el caso de la construcción, mientras que la proporción relativa de mujeres en el comercio supera la de los hombres: 25% frente a 18%. En el servicio doméstico, el cuál abarca al 4% de la PEA, predominan las mujeres, representando el 95% de las personas incorporadas en esta rama de actividad (INEC, Sistema Integrado de Encuestas de Hogares, Módulo Empleo, 2003).

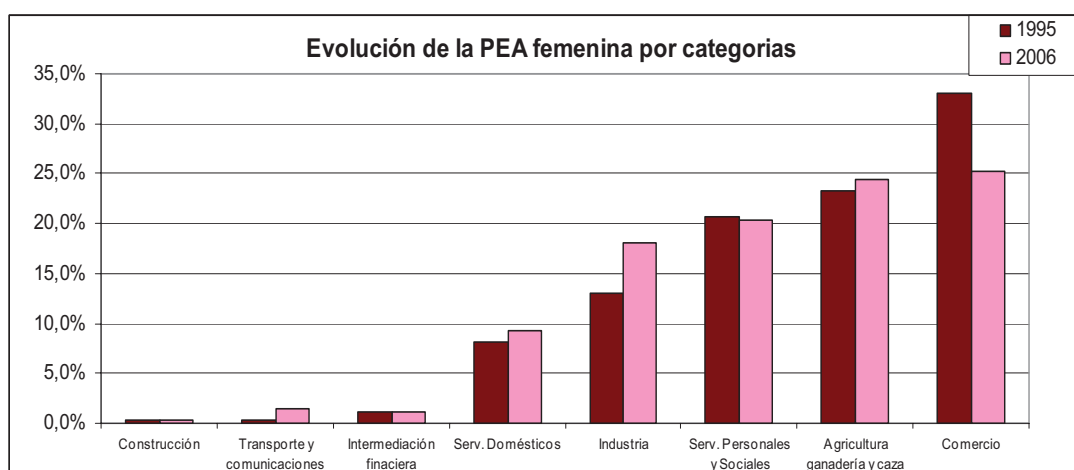
Esta limitada participación laboral está determinada, en gran parte, por el mandato cultural que asigna a las mujeres el trabajo doméstico en exclusividad. Sin embargo, es preciso considerar que este cálculo no toma en cuenta a las mujeres que



trabajando fuera del hogar también efectúan el trabajo doméstico al retornar de sus fuentes de trabajo remunerado.

En lo relativo a la categoría de ocupación, al considerar la PEA, se observa que dentro de los trabajadores y las trabajadoras de personal administrativo (24% hombres frente a 7% mujeres) y profesionales y técnicos/as (4% hombres frente a 1.3% mujeres) revelando que la inserción de la mujer en el mercado de trabajo es menos ventajosa que la de los hombres (INEC, EUED 2005). Otras importantes categorías de ocupación son los trabajadores de servicios y comercios (20.6%), donde el porcentaje de mujeres es mayor que el de los hombres: 25% y 17%, respectivamente.

**GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN DE LA PEA FEMENINA POR CATEGORÍAS 1995-2006**



*Fuente: CONAMU, Hombres y Mujeres Del Ecuador en Cifras I y II, 1999 - 2005*

*Elaboración: Los Autores*

De la misma forma, tradicionalmente existe una concentración de mujeres en el sector servicios, en tanto se aprecia una mayoría de hombres en el sector de la construcción, agricultura, transporte y comunicaciones. Producto de los procesos de globalización, el sector servicios ha crecido proporcionalmente más que los sectores de agricultura y manufacturas, y de ello se han beneficiado, en parte, las mujeres. Así, la evolución de la participación por sexo entre 1995 y 2006 no han variado fundamentalmente, manteniéndose la proporción en un período de doce años que muestra la resistencia cultural frente a la participación femenina en las áreas de dominio masculino, aún cuando se aprecian leves avances en la participación de las mujeres en la agricultura e industria. En las ramas de actividad típicamente

femeninas, continuó el incremento en la participación en el sector doméstico, observándose un leve descenso en la participación de mujeres en los servicios personales y sociales al igual que en el sector comercio, como se aprecia en el gráfico 2 de la página anterior.

#### 1.1.1.1.2 DISCRIMINACIONES DE GÉNERO

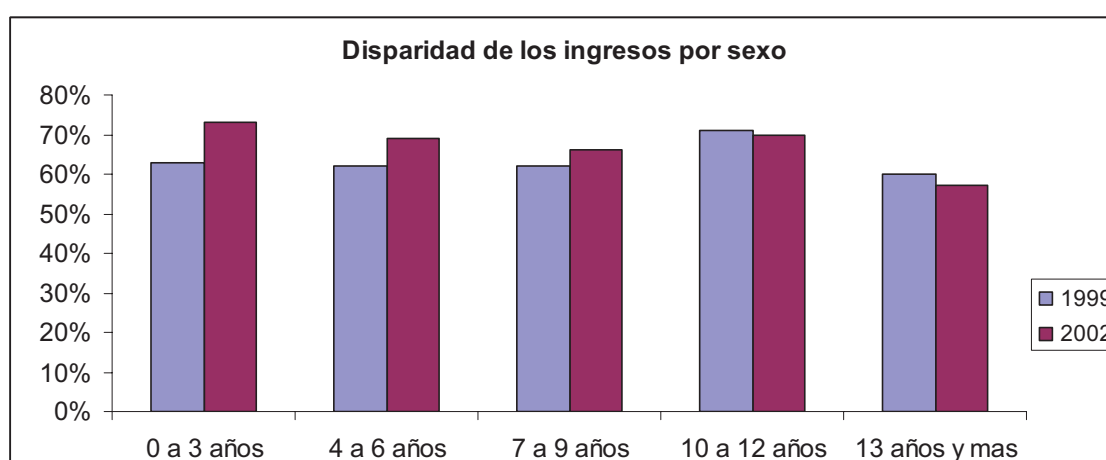
Las discriminaciones de género se refieren principalmente a los ingresos diferenciales entre hombres y mujeres en condiciones similares de ocupación y educación, como muestra abajo el gráfico 3 que se desprende de la tabla 2. Esta discriminación tiene su fuente en la señalada previamente como desigualdad o segmentación de ocupaciones por género, según la cual hay ocupaciones que deben realizarse por hombres y otras por mujeres.

TABLA 2

DISPARIDAD DE LOS INGRESOS LABORALES POR SEXO Y AÑOS DE INSTRUCCIÓN PARA EL ECUADOR.		
Años de instrucción	1999	2002
0 a 3 años	63%	73%
4 a 6 años	62%	69%
7 a 9 años	62%	66%
10 a 12 años	71%	70%
13 años y mas	60%	57%

Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares de Ecuador.  
Elaboración: Los Autores

GRÁFICO 3. DISPARIDAD DE LOS INGRESOS



Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares de Ecuador.  
Elaboración: Los Autores

La disparidad de los ingresos se mide por la razón entre el promedio de ingresos laborales de las mujeres y la cifra correspondiente a los hombres, multiplicada por 100. Cuanto menor es la cifra, mayor es la desigualdad y, cuanto más se aproxima a 100, la desigualdad es menor. Una cifra superior a 100 indica que el ingreso promedio de las mujeres es superior al de los hombres.

Así pues, encontramos que a lo largo de este período si bien la disparidad de los ingresos ha disminuido; de 0 a 3 años de educación en 10%, de 4 a 6 años de educación en 7%, de 7 a 9 años de educación en 4%, de 10 a 12 años de educación en 1%, como indica la tabla 2 de la página 15. Sin embargo, nunca se han alcanzado niveles de igualdad. De esta forma, si bien una mayor educación para las mujeres se traduce en una mayor participación laboral y creciente autonomía, para el segmento femenino con mayor nivel de instrucción resulta irónico el llamado a una mayor educación y capacitación para mejorar su inserción laboral, cuando a mayor educación recibe menos ingresos que sus pares hombres. Así, se tiene que de 13 años en adelante de educación la disparidad ha aumentado en un 3%, pues pasó de 60% en 1999 a 57% en el 2002.

Asimismo, se puede mencionar otros aspectos de las condiciones laborales de las mujeres no recogidos en la información estadística y que aluden a temas de exclusión, desigualdad y discriminación de género. Entre ellos, la menor protección de la seguridad social ha sido documentada para las mujeres (CEPAL, 2004). Los mayores pagos por servicio de cobertura de salud en especial entre las mujeres en edad reproductiva, ausencia de contratos, trabajos domiciliarios a destajo y trabajo familiar sin remuneración, configuran un escenario muy adverso a la igualdad de oportunidades por género en el mercado laboral (Arriagada, 2006).

En síntesis, se ha querido mostrar que el contexto de creciente globalización de las economías latinoamericanas y por ende la ecuatoriana, ha generado poco empleo de calidad ya que el 34,6% de la PEA se encuentra en el sector informal,<sup>1</sup> a la vez que se produjo un aumento de puestos de trabajo precarios, fenómeno acompañado por procesos de desprotección laboral. En relación con lo ocurrido con el empleo por género, es posible afirmar que persisten formas tradicionales y nuevas de exclusión

---

<sup>1</sup> INEC- Sistema Integrado de encuestas de hogares. Módulo empleo. Noviembre 2003

como las dificultades para ingresar al mercado laboral que tienen que ver con la asignación del trabajo doméstico como tarea exclusiva de las mujeres, formas de desigualdad expresadas en los tipos de trabajo a los que acceden hombres y mujeres y discriminación por género que alude a la diferente remuneración que perciben hombres y mujeres en el mercado laboral.

## **1.2 TRABAJO: DERECHO, LEYES Y REGLAMENTOS QUE GARANTIZAN LA EQUIDAD DE GÉNERO**

Históricamente, el surgimiento de los derechos sociales se fundamentó en el reconocimiento de la igualdad y de la ciudadanía como principios necesarios para la protección de la persona y su bienestar. Por ende, es a partir de las garantías contenidas en los derechos sociales que el Estado promueve un nivel de vida adecuado que contribuya al fortalecimiento de la autonomía de la persona y el desarrollo de sus capacidades.

El primer derecho social que se reconoció fue el *derecho al trabajo*, es decir, el derecho a escoger una ocupación, en un lugar de elección de cada persona y en cualquier rama de actividad, que legítimamente demande capacidades técnicas. El reconocimiento del trabajo como derecho implicó la aceptación formal de un cambio fundamental de actitudes, además de tener implicancias jurídicas concretas. En palabras de Marshall (1996), “el derecho civil básico es el derecho al trabajo”, o “la primera expresión histórica del derecho social”.

La evolución de la normativa laboral se cruza necesariamente con una variable económica: a medida que avanzan los procesos de industrialización y aumenta la demanda de mano de obra femenina en el proceso productivo, se va intensificando el proceso de eliminación de trabas legales para la incorporación de las mujeres. Sin embargo, la eliminación de barreras legales hacia el desarrollo pleno de las capacidades de la mujeres, tales como la libertad de acceso a las profesiones y la habilitación para actuar sin restricciones en la vida económicamente activa, tuvo un objetivo claro en tanto se encontraban vigentes las normas restrictivas de la capacidad civil de las mujeres.

Además de la discriminación directa, existe otra forma de discriminación denominada discriminación indirecta. En el ámbito del empleo, esta última se presenta cuando se aplican requisitos o condiciones a la contratación o promoción de trabajadores que son aparentemente neutrales en términos de género, pero que en definitiva, tienen un impacto desigual entre hombres y mujeres. Por ejemplo, presumiblemente más hombres que mujeres podrán cumplir con el requisito de tener determinados años ininterrumpidos de experiencia laboral o cierta educación formal a los 35 años de edad, ya que esta condición aparentemente neutral, esconde las distintas responsabilidades reproductivas que asumen hombres y mujeres a lo largo de su vida (Pautassi, Faur, Gherardi, 2006).

Por otra parte, no toda desigualdad implica discriminación: la garantía de igualdad no debe implicar el trato igualitario a quienes se encuentran en distintas circunstancias. Dicho de otro modo, señalar que los derechos son iguales para todos no significa asumir que todas las personas sean idénticas entre sí, ni que tenga las mismas condiciones de desarrollo social y personal. Tampoco supone, en los planos social e institucional, que las posibilidades de ejercer esos derechos estén dadas en igual medida para todos. Así la noción de igualdad remite a la necesidad de equiparar las diferencias entre las personas y sus circunstancias bajo un parámetro de dignidad mínima que sea común para todos (Faur, 2002).

Durante el siglo XX, se incluyeron normas y principios igualitarios, principalmente en el ámbito constitucional al proclamar el principio de igualdad entre sexos. Así comenzó un progresivo proceso de eliminación en los ordenamientos jurídicos de normas contrarias a este tipo de igualdad, si bien continúan vigentes regulaciones protectorias y limitativas del acceso de la mujer al mercado de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres, y las normas sobre protección a la maternidad.

La aprobación de disposiciones igualitarias fue un proceso bastante lento y heterogéneo en la mayor parte de los ordenamientos analizados, que se caracterizan por su carácter intervencionista, normas correspondientes a la primera fase del proteccionismo del trabajo de la mujer, que incluye desde la prohibición de tareas penosas, hasta un trato discriminatorio a las empleadas de servicio doméstico, pese a que el texto de la Constitución Ecuatoriana contiene

declaraciones de principio de igualdad de derechos, al punto tal que establece que se reconocerá como labor productiva el trabajo doméstico no remunerado e incorpora acciones afirmativas en el texto constitucional.

El papel que han desempeñado los pactos y tratados internacionales constituyó un factor clave en materia de garantía de igualdad y de no discriminación, como también en relación a garantizar los derechos al trabajo.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos que establece en su Art. 23: “i) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; ii) Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; iii) Toda persona que trabaja tiene derecho a remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada en caso necesario por cualesquiera otros medios de protección social; iv) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

En el caso del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), se establece que los Estados Partes reconocen el derecho a trabajar, que comprenden el derecho de toda persona a tener oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Todos los tratados internacionales e interamericanos hacen referencia explícita al principio de no discriminación en razón de sexo, pero además, la discriminación de género es abordada especialmente por la Convención de la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), que a diferencia de otros tratados de derechos humanos, no se erige como neutral en términos de género sino que promueve la creación de medidas de acción afirmativa para aumentar las oportunidades de participación económica, social, cultural, civil y política de las mujeres.

Igualmente, la CEDAW explicita que los derechos de las trabajadoras deben ser protegidos de potenciales discriminaciones originadas por matrimonio y/o maternidad

de las mujeres. Establece claramente que los estados deben tomar medidas adecuadas para prohibir y sancionar este tipo de prácticas discriminatorias, a la vez deben proteger la maternidad a través de licencias pagas, prevención de ejecutar trabajos que puedan perjudicar a la trabajadora durante el embarazo, prestación de servicios de cuidado infantil y otras medidas que permitan combinar las responsabilidades laborales y familiares de los padres (Art. 11-2).

Cabe destacar también el papel que han desempeñado los convenios de la Organización Internacional del Trabajo – OIT en materia de regulación del trabajo femenino, tanto en términos de regulaciones concretas y legislaciones internas. Los convenios de la OIT referidos al trabajo de la mujer se clasifican en dos tipos: convenios protectivos e igualitarios. Los convenios protectivos se caracterizan por proteger a la mujer, no solo en su función biológica como madre, sino de la consideración de la mujer como sujeto limitado de derechos (Convenio 3; 103; 183; 41; 89; 13; 127) mientras que los convenios igualitarios (No. 100; 111; 156; 171) no buscan únicamente garantizar el derecho a la no discriminación sino que avanzan en crear las condiciones para el logro de la igualdad de oportunidades.

La legislación de Ecuador procura la igualdad, entre los géneros y lo hace explícito desde la propia Constitución Política. En su legislación laboral, refuerza esta intención reglamentando medidas de acción afirmativa, como aquella que obliga a la contratación de un porcentaje mínimo de mujeres en todas las empresas, además, se agrega una fórmula según la cual el establecimiento de guarderías en las empresas no presupone un número mínimo de mujeres trabajadoras. Sin embargo, su legislación no prevé licencias para los padres por causa de nacimiento de sus hijos e hijas.

### **1.3 COMPILACIÓN DE LAS METODOLOGÍAS Y MODELOS DE TRABAJOS EXISTENTES SOBRE GÉNERO, EMPLEO Y EDUCACIÓN.**

Se han realizado diversos estudios respecto del género en el ámbito económico. A continuación se explicaran modelos ya aplicados en el estudio de género, que servirán como base para el desarrollo de este Proyecto de Titulación.

### 1.3.1 “MUJERES Y EDUCACIÓN EN LOS 1990’S” (JUAN PONCE<sup>2</sup> Y SILVIA MARTÍNEZ<sup>3</sup>).

Este estudio presenta una evolución de la situación educativa de las mujeres durante la década de 1990's. Se realiza un análisis de la situación educativa de las mujeres tanto en términos de acceso como en términos de calidad. El método más comúnmente utilizado para analizar la eficiencia externa de la educación es el análisis de retornos educativos. Para ello, en esta investigación, se utilizan modelos Mincerianos (Mincer, 1974), de la siguiente estructura:

$$\log Y = a + bS + cX + dX^2 + e \quad (1)$$

Donde  $Y$  son los ingresos laborales,  $S$  es la escolaridad, y  $X$  es la experiencia. El parámetro  $b$  en este caso son los retornos educativos. Un problema común con estos modelos es el sesgo por selección. El problema es que se observan sólo los ingresos de las personas que están trabajando en el mercado laboral y no se observan los ingresos de los que no están vinculados. En la medida en que la distinción entre los que trabajan y no trabajan no es aleatoria, los estimadores calculados sin tomar en cuenta esta selección serán sesgados. Heckman desarrolló un procedimiento para corregir este sesgo. La idea básica es introducir una ecuación de selección que permita incorporar los determinantes de la participación en el mercado laboral.

#### 1.3.1.1 RESULTADOS OBTENIDOS

1. La brecha entre hombres y mujeres tiende a cerrarse en términos de acceso actual de la educación. En cuanto a matrícula de las niñas y las jóvenes son más altas que la de los niños y los jóvenes en todos los niveles.
2. Hay un problema de discriminación contra las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano. Un hallazgo novedoso de este estudio es que los retornos educativos presentan tendencias diferentes para hombres y mujeres durante la década de 1990s. En el caso de las mujeres hay una tendencia a la disminución de los retornos, mientras que en el caso de los hombres esto se incrementa. Lo anterior expresa un incremento de la demanda de mano de

---

<sup>2</sup> Juan Ponce es profesor investigador de FLACSO - Ecuador

<sup>3</sup> Silvia Martínez es estudiante de la maestría de Economía de FLACSO - Ecuador



obra calificada, en especial, masculina; mientras que en el caso de las mujeres, si bien hay un incremento de la oferta de mano de obra calificada, no hay correlato desde el lado de la demanda. Todo avance de las mujeres en cuanto a acceso al sistema escolar en todos los niveles no se expresa en un incremento de la demanda de mano de obra femenina calificada en el mercado laboral.

### 1.3.2 “DIFERENCIAS EN EL DESEMPLEO POR GÉNERO”<sup>4</sup> (M. AMADOR Y P. HERRERA)

Esta investigación analiza la diferencia existente entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres en Colombia, estableciendo las características de la mujer que hacen que su tasa de desempleo sea mayor a la del hombre, mediante la descomposición de la diferencia del desempleo entre el hombre y la mujer.

Al tomar la descomposición de Oaxaca<sup>5</sup> (Oaxaca y Ramson, 1994) y utilizar las ecuaciones de desempleo se puede realizar la denominada descomposición sencilla, que permite encontrar la probabilidad de desempleo que tendrían las mujeres si sus coeficientes fueran los de los hombres y contrastando con las probabilidades originales de hombres y mujeres.<sup>6</sup>

Suponga  $P_h$  la probabilidad de desempleo de los hombres, siendo  $h$  = hombres y  $P_m$  la probabilidad de desempleo de las mujeres, siendo  $m$  = mujeres. Se tiene,

$$P_h = \frac{1}{1 + e^{-W_h \theta_h}} \quad P_m = \frac{1}{1 + e^{-W_m \theta_m}} \quad (2)$$

Siendo  $W_h$  y  $W_m$  las características de cada individuo y  $\theta_h$  y  $\theta_m$  sus respectivos coeficientes, se construye la probabilidad de desempleo de las mujeres con los coeficientes de los hombres de la siguiente manera:

<sup>4</sup> Trabajo presentado como requisito para obtener el título de Magíster de Economía de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá – Colombia.

<sup>5</sup> Dicha descomposición consta de dos términos. El primero representa el componente que se debe a diferencias en las características promedio (educación y experiencia) de los grupos. El segundo es el componente que representa las diferencias en los coeficientes de las ecuaciones de ingresos, diferencias en los retornos a las características similares entre los grupos 1 y 2. El segundo componente se toma como una medida de discriminación y capta dos efectos, uno el de la discriminación, y otro el de las diferencias no observadas de productividad entre los grupos y los gustos.

<sup>6</sup> Por *originales* se entiende la probabilidad de desempleo que se obtiene usando los coeficientes propios del grupo.

$$P_m^* = \frac{1}{1 + e^{-\beta_m \theta_h}} \quad (3)$$

De esta forma, se puede explicar la diferencia del desempleo entre hombres y mujeres en dos partes. La primera es restándole a la probabilidad de desempleo original de las mujeres obtenida con los coeficientes de los hombres.

$$\text{Diferencia por coeficientes} = P_m - P_m^* \quad (4)$$

Esta resta explica la parte de la diferencia de desempleo entre hombres y mujeres que se debe a la diferencia de coeficientes. Una forma de interpretar este término es entendiéndolo como la parte que explica la diferencia de desempleo debido a unas posibles diferencias en los salarios de reserva<sup>7</sup>, salarios ofrecidos o a discriminación laboral. La segunda se construye restando la probabilidad original de desempleo de los hombres de las mujeres obtenida con los coeficientes de los hombres.

$$\text{Diferencia por características} = P^*m - P_h \quad (5)$$

Este término indica la diferencia que puede haber en el desempleo de hombres y mujeres debido a la diferencia de características de ambos grupos.

### 1.3.2.1 RESULTADOS OBTENIDOS

1. Se observa que el desempleo de la mujer siempre ha sido superior al del hombre, pero que existe una tendencia a reducirse en los últimos años.
2. Las tasas de desempleo son menores para las personas que se encuentran casadas o en unión libre. Vale la pena resaltar que existe una mayor diferencia en este aspecto para los hombres, siendo la tasa de desempleo de los casados sustancialmente inferior con respecto a la de los solteros, viudos o divorciados.
3. La presencia de niños en el hogar aumenta el desempleo en mujeres. Esto puede deberse al papel de la mujer en el hogar y a la valoración del tiempo en el mismo. Con respecto al desempleo por años de educación, se observó

<sup>7</sup> El salario de reserva, se define como el que maximiza los beneficios netos de la búsqueda de trabajo, tal como se define los modelos usuales de búsqueda de empleo (Search unemployment). Debe notarse que este concepto de salario de reserva es diferente al que se usa en la teoría de participación.

que el grupo más afectado es el de educación media, entre 9 y 13 años de educación. Además, en este grupo es donde existe una mayor diferencia entre el desempleo de hombres y mujeres.

4. Respecto a la descomposición simple se encontró que existe una diferencia en las probabilidades de desempleo de 7,49% que explica en su mayoría debido a la diferencia por coeficientes, más que por la diferencia en las características entre hombres y mujeres.
5. Se halló que el chance de que una mujer esté desempleada versus empleada es del 42,72% más que el hombre. Dicho resultado se explica en gran medida por la diferencia en los parámetros de las ecuaciones de desempleo bajo unas mismas características. Por otro lado, la diferencia de características promedio entre hombres y mujeres explica una pequeña proporción de este resultado.
6. Al analizar la diferencia del chance de desempleo versus empleo entre hombres y mujeres por medio del salario de reserva y las ofertas salariales, se encontró que las variables que afectan al salario de reserva aumentan esta diferencia, mientras que las variables que afectan las ofertas salariales lo disminuyen.
7. Todos estos resultados apuntan a que la diferencia del desempleo entre hombres y mujeres se puede deber a que las mujeres tengan mayores salarios de reserva, en especial, por la presencia de niños y a que exista un trato diferente por parte del mercado laboral hacia la mujer, no necesariamente discriminado. La mujer podría buscar empleos con características especiales, como horarios flexibles, que le permitan dedicar más tiempo al hogar.

### **1.3.3 “DETERMINANTS OF LABOUR FORCE PARTICIPATION OF WOMEN IN ECUADOR” (ALISON VÁSCONEZ, 2001)**

Este estudio se basa en los modelos individuales y colectivos estáticos estándares de la fuente de trabajo, en los cuales un individuo o un hogar maximizan su utilidad derivada del consumo y el tiempo; el ejercicio de la maximización mide el tiempo

asignado al trabajo (formal e informal) y al ocio. Se puede determinar que la función de utilidad para la mujer dependerá de la renta, el salario de reserva y el tiempo disponible en su punto de maximización:

$$\text{Max}U_f = u_f(x^*, l_f^*, l_f) = u_f(y/p, WR_f, T) \quad (6)$$

La renta ( $Y/p$ ) es la relación entre el desempleo y la renta, incluye los beneficios de no trabajar, la renta ganada y cualquier otra forma de ingreso que se pueda utilizar para el consumo del hogar,  $WR$  es el salario de reserva, y es el desempleo y  $T$  el tiempo,  $l_f$  el tiempo libre de la mujer.

### 1.3.3.1 RESULTADOS OBTENIDOS

Los resultados de los modelos realizados a través de este estudio sugieren que el caso de las mujeres ecuatorianas no está lejos del comportamiento latinoamericano en general referente a la fuente de trabajo, aunque tiene algunas particularidades importantes. En primer lugar, el Ecuador es uno de los países económicamente más inestables de la región, donde los indicadores del desarrollo social demuestran un deterioro continuo de los estándares de vida en la década de la década de 1990. En este contexto, la tendencia general de la fuente de trabajo ha sido una respuesta a esta crisis, y particularmente a un aumento severo del desempleo en 1999. Por otra parte, es principalmente en este año, cuando la participación de la mujer en la fuerza de trabajo mostró especialmente altas tasas de crecimiento.

La decisión de trabajar o conseguir un trabajo informal están relacionadas, con la distribución de ingresos económicos internos de la familia y el ambiente macroeconómico externo, la creación de oportunidades de trabajo para las mujeres es una recomendación importante. Además, puesto que el nivel educativo total de las madres es bajo, el entrenamiento y la enseñanza superior debe estar dirigido a pequeñas empresas en una primera etapa, especialmente para las familias (o las mujeres) que no pueden recorrer grandes distancias para trabajar. Sin embargo, puesto que el nivel de trabajo formal se asocia generalmente a un nivel más alto del individuo y de su familia, es necesario reforzar la presencia de las mujeres jóvenes en niveles de educación más altos, y aumentar la inversión para el cuidado de los

niños, especialmente en áreas urbanas, así como también generar la posibilidad de que las mujeres tengan más control sobre su fertilidad.

Los trabajadores informales tienen menor nivel educativo, pero es necesario un mínimo nivel de educación para entrar en este sector. Las responsabilidades familiares no impiden a las mujeres buscar un empleo informal, que parece ser más flexible y permisivo. Las bajas remuneraciones en este sector podrían estar equilibradas con estas ventajas. Sin embargo, la estructura y las características de la oferta de mano de obra en el sector informal están menos claras, y podrían corresponder más firmemente al marco teórico de las decisiones colectivas de la asignación de tiempo (y de los recursos) dentro del hogar. El trabajo informal no corresponde necesariamente a una situación intermedia, a pesar de los bajos ingresos esperados, porque la crisis económica y el desempleo parecen haber tenido un impacto más fuerte en el mercado formal y sus salarios. En este aspecto, los resultados son más probables a ser similares al caso de los trabajadores mexicanos, buscando trabajos según las oportunidades más cercanas. Empero, la oferta informal responde a la situación de desempleo de la pareja y a las dificultades económicas de la familia, lo que significa que las oportunidades informales responden a las necesidades inmediatas.

Todos estos estudios mencionados sirven como base teórica de este proyecto ya que sus metodologías propuestas para la cuantificación de la segregación han sido efectivas en el momento de determinar si en algún aspecto (educación, empleo, etc.) existe o no un valor que determine la hipótesis planteada.

## **CAPÍTULO II**

### **MERCADO LABORAL DE LOS PROFESIONALES Y GÉNERO**

#### **2.1 EL ESTADO ACTUAL DEL MERCADO LABORAL ECUATORIANO Y LAS MUJERES**

Se han desarrollado diversas teorías que intentan explicar el comportamiento de la fuerza de trabajo femenino, especialmente en países desarrollados. Dichas teorías indican generalmente que la decisión de trabajo de la mujer está menos relacionada con el mercado laboral que la decisión del hombre (Killingsworth, 1986). Esta decisión de acceso al trabajo tiene una fuerte influencia de los factores externos, que puede ser el medio ambiente en que crece o se desenvuelve.

En el caso de América Latina, se ha observado un crecimiento de la participación femenina en el mercado laboral durante las últimas dos décadas. Esto promovió una discusión sobre los factores y condiciones en las cuales se produjo este crecimiento. El análisis de los datos y de la información estadística, al igual que varios estudios empíricos demuestran que las condiciones del trabajo, sobre todo en países en vías de desarrollo, responde parcialmente a incentivos tradicionales, los salarios, el cuidado de los niños y la educación.

En este contexto, la inserción de la mujer al mercado de trabajo está más relacionada con las actividades de medio tiempo o con una remuneración menor, es decir el sector informal, en el cual la entrada es más fácil, tiene menos requisitos de tiempo y de destrezas. Así, la mayor parte de los estudios recientes concluyen que la decisión de trabajo para la mujer, es una dedición basada en tres probabilidades: 1) no trabaja, 2) trabajo en el sector formal, y, 3) trabajo en el sector informal. La mayor parte de este tipo de estudios realizados, concluyen que las mujeres son más probables de incorporar en el sector informal, que se considera un sector intermedio entre el trabajo y el desempleo formal (Vásconez, 2001).

Desde 1970 hasta 1990 el porcentaje femenino de la PEA aumentó del 14% al 19% mientras que el porcentaje masculino disminuyó del 74% al 69%. Comparando al Ecuador con otros países de la región, la participación de las mujeres en la fuerza

laboral en 1990 fue la segunda más baja de Latinoamérica después de Guatemala (FLACSO, 1995).

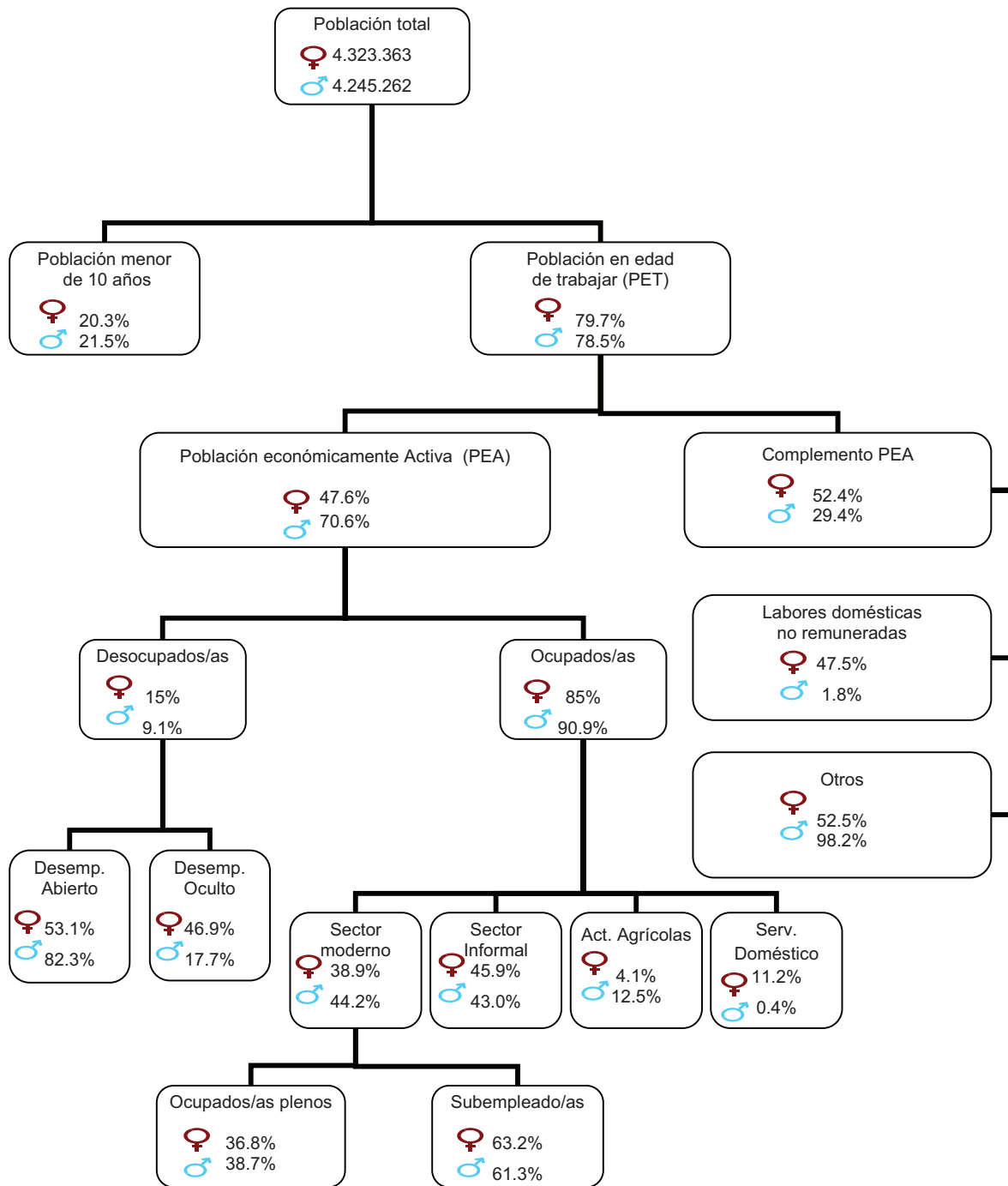
De acuerdo con los datos del INEC para 1998 el 46% de las mujeres urbanas estaban económicamente activas, habiendo aumentado desde el 44% en 1993. En el mismo periodo el porcentaje de hombres económicamente activos disminuyó del 74% al 72%. Las encuestas de empleo muestran que el promedio de la tasa de crecimiento de la PEA femenina fue mayor que la masculina entre 1988 – 1997, siendo 4,7% y 4,2%, respectivamente (Samaniego, et al, 1998).

### **2.1.1 POBLACIÓN URBANA, SEGÚN CLASIFICACIÓN DEL MERCADO LABORAL**

Las principales diferencias que muestra la clasificación de la población está en la participación de la actividad productiva PEA; en los hombres es el 70,6% mientras que en las mujeres es el 47,6%, esto hace que en el complemento de la PEA las mujeres estén en un alto porcentaje en las labores domésticas no remuneradas 47% y que la participación de los hombres en esta actividad sea mínima 1,8%, el referente es la asignación social de los roles que adjudican las labores domésticas a las mujeres esencialmente.

Otra gran diferencia se observa en la declaración del desempleo, para los hombres el componente del desempleo abierto, es decir aquel que proviene de la declaración de buscar trabajo es el 82% del total, mientras en las mujeres es del 53% y por tanto el desempleo oculto, aquel que se mide con la disponibilidad para trabajar sin buscar empleo es muy alta en las mujeres 47%.

Entre la mano de obra ocupada la diferencia representativa es de la participación de la mano de obra en el sector de las actividades agrícolas 4% para mujeres y 13% para hombres y peor aun en la de servicio domestico 11% para las mujeres y 1,4% en hombres, como se puede observar en el siguiente diagrama:



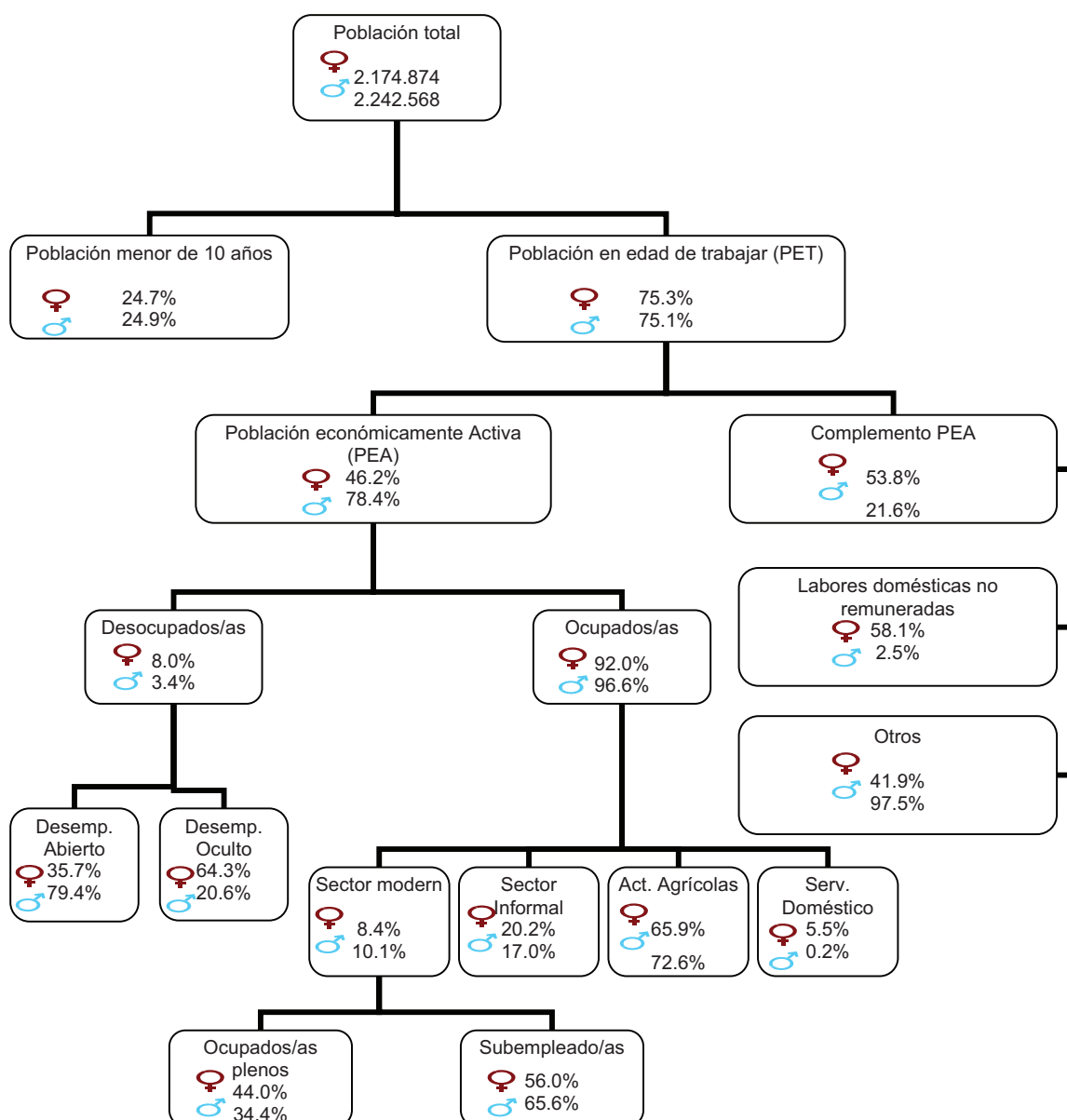
FUENTE: Mujeres y hombres del Ecuador en cifras II, CONAMU 2005

Elaboración: Los autores



## 2.1.2 POBLACIÓN RURAL, SEGÚN CLASIFICACIÓN DEL MERCADO LABORAL

En el área rural, el grueso de la actividad económica está en el sector agropecuario. La participación del sector moderno en el campo es muy baja, y las diferencias por sexo no son muy importantes excepto en el servicio doméstico al igual que en el área urbana. En el desempleo oculto predominan las mujeres y en el complemento de la PEA, evidenciándose también la participación diferente en las labores domésticas no remuneradas, como se puede observar en el siguiente diagrama.



FUENTE: *Mujeres y hombres del Ecuador en cifras II*, CONAMU 2005

Elaboración: Los autores

### 2.1.3 POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA URBANA

TABLA 3

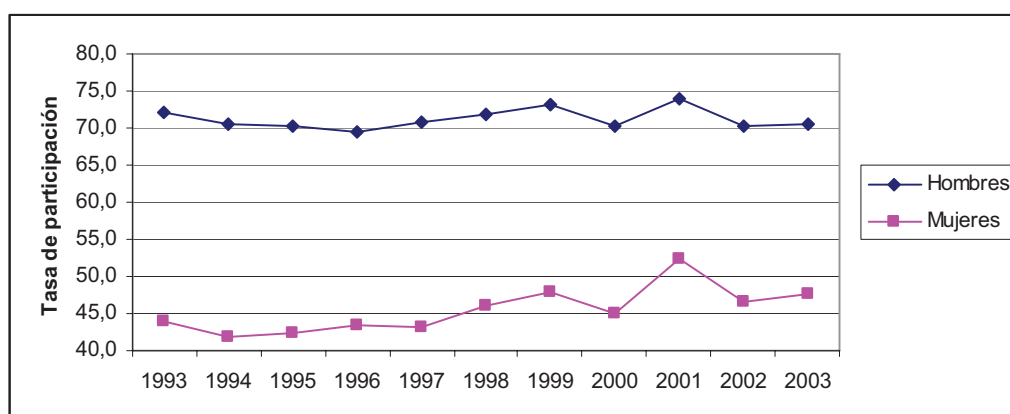
Años	Tasa de participación global		Tasa de ocupación global		Tasa de desempleo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
1993	44,0	72,1	88,5	93,8	11,5	6,2
1994	41,9	70,4	90,7	94,2	9,3	5,8
1995	42,4	70,2	91,2	94,5	8,9	5,6
1996	43,5	69,6	86,2	92,0	13,8	8,0
1997	43,1	70,9	87,3	93,0	12,7	7,0
1998	46,1	71,8	84,0	91,6	16,0	8,4
1999	47,8	73,1	80,4	89,2	19,6	10,8
2000	45,0	70,3	86,9	93,8	13,1	6,2
2001	52,5	74,0	83,8	92,9	16,2	7,1
2002	46,7	70,2	86,0	94,0	14,0	6,0
2003	47,6	70,6	85,0	90,9	15,0	9,1

FUENTE: Mujeres y hombres del Ecuador en cifras II, CONAMU 2005

Elaboración: Los autores

Partiendo de la tabla 3, se elaboran los gráficos 4 y 5, con el fin de enfatizar en la evolución temporal de la participación en el mercado laboral y en el desempleo. Por otra parte, la tabla de ocupación no muestra diferencias representativas entre hombres y mujeres. A pesar de esto, las tasas de participación de los hombres en todos los períodos son mayores a las de las mujeres.

GRÁFICO 4. TASAS DE PARTICIPACIÓN GLOBAL DE LA PEA URBANA



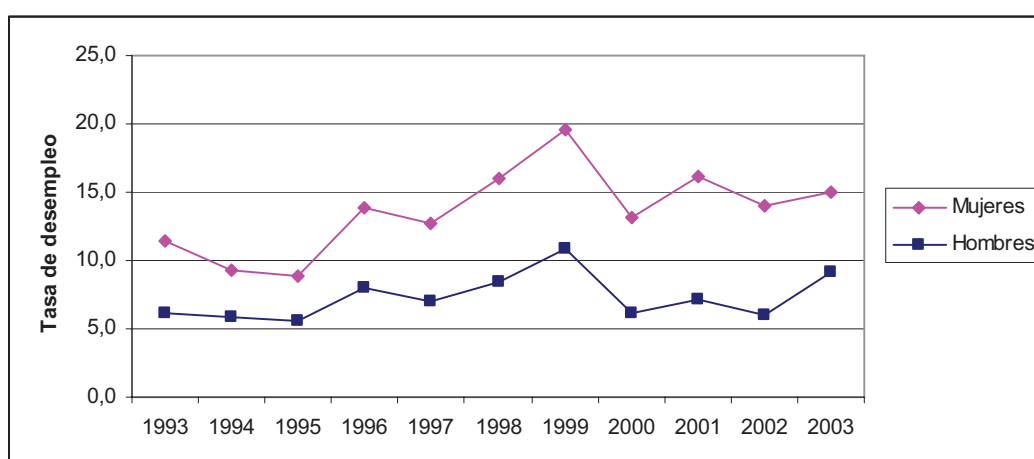
FUENTE: Mujeres y hombres del Ecuador en cifras II, CONAMU 2005

Elaboración: Los autores

En el gráfico 4 se ve que las tasas específicas de participación muestran que las mujeres aún no alcanzan los niveles de participación de los hombres en el mercado

de trabajo, aunque la tendencia muestra un rápido proceso de mayor inserción de la mujer en el trabajo productivo, la consecuencia lógica es la mayor presión de las mujeres sobre el mercado de trabajo en busca de empleo, y, por tanto, explica las altas tasas de desocupación de las mismas.

**GRÁFICO 5. TASAS DE DESEMPLEO URBANO**



FUENTE: *Mujeres y hombres del Ecuador en cifras II, CONAMU 2005*  
Elaboración: Los autores

El desempleo es un problema que afecta a hombres y mujeres de manera distinta. Las tasas de desocupación de estas últimas son bastante más altas que la de los primeros. Como puede observarse en el gráfico 5, existe una constante diferencia cercana a los 5 puntos porcentuales en los primeros años (1993 a 1995). A partir de 1996, la diferencia se ensancha, y de allí en adelante, crece hasta presentar una diferencia de más de 12 puntos el año 2002. La tendencia, por tanto, muestra un agudizamiento de la dificultad para que las mujeres encuentren trabajo.

#### 2.1.4 PEA OCUPADA POR RAMA DE ACTIVIDAD

**TABLA 4**

Rama de actividad	Mujeres		Hombres		% de mujeres en la rama
	Número	%	Número	%	
<b>Total nacional</b>					
Agricultura, ganadería y caza	509.276	24,4%	1.139.199	33,4%	30,9%
Pesca y criaderos	5.907	0,3%	54.166	1,6%	9,8%
minas y canteras	3.610	0,2%	25.226	0,7%	12,5%
Manufactura	213.531	10,2%	410.879	12,0%	34,2%
Electricidad, gas, agua	3.810	0,2%	15.753	0,5%	19,5%
Construcción	6.262	0,3%	326.577	9,6%	1,9%
Comercio	526.193	25,2%	608.332	17,8%	46,4%

Hoteles y restaurantes	99.976	4,8%	55.422	1,6%	64,3%
Transporte, almac. Comunic.	29.077	1,4%	237.513	7,0%	10,9%
Intermediación financiera	25.462	1,2%	27.578	0,8%	48,0%
Actividades inmobiliarias	47.850	2,3%	118.304	3,5%	28,8%
Administ. Pública y defensa	51.512	2,5%	157.391	4,6%	24,7%
Enseñanza	169.025	8,1%	98.508	2,9%	63,2%
Serv. Sociales y salud	82.325	3,9%	45.002	1,3%	64,7%
Serv. Comunitarios y personales	120.885	5,8%	83.750	2,5%	69,1%
Serv. Doméstico	194.064	9,3%	10.473	0,3%	94,9%
Organizaciones exrtrterrit.	498	0,0%	531	0,0%	48,4%
<b>Total</b>	<b>2.089.263</b>	<b>100%</b>	<b>3.414.604</b>	<b>100%</b>	<b>39%</b>
<b>Área urbana</b>					
Agricultura, ganadería y caza	52.001	3,7%	224.715	10,5%	18,8%
Pesca y criaderos	4.448	0,3%	41.562	1,9%	9,7%
minas y canteras	2.969	0,2%	17.448	0,8%	14,5%
Manufactura	160.423	11,5%	327.356	15,3%	32,9%
Electricidad, gas, agua	3.595	0,3%	13.423	0,6%	21,1%
Construcción	5.211	0,4%	234.677	11,0%	2,2%
Comercio	455.985	32,7%	544.774	25,5%	46,6%
Hoteles y restaurantes	82.137	5,9%	49.182	2,3%	62,5%
Transporte, almac. Comunic.	27.310	2,0%	205.897	9,6%	11,7%
Intermediación financiera	24.868	1,8%	26.906	1,3%	48,0%
Actividades inmobiliarias	45.033	3,2%	109.829	5,1%	29,1%
Administ. Pública y defensa	46.424	3,3%	135.269	6,3%	25,6%
Enseñanza	149.271	10,7%	85.149	4,0%	63,7%
Serv. Sociales y salud	74.261	5,3%	42.191	2,0%	63,8%
Serv. Comunitarios y personales	102.518	7,4%	71.937	3,4%	58,8%
Serv. Doméstico	155.895	11,2%	7.546	0,4%	95,4%
Organizaciones exrtrterrit.	454	0,0%	531	0,0%	46,1%
<b>Total</b>	<b>1.392.803</b>	<b>100%</b>	<b>2.138.392</b>	<b>100%</b>	<b>39,4%</b>
<b>Área rural</b>					
Agricultura, ganadería y caza	457.276	65,7%	914.484	71,1%	33,3%
Pesca y criaderos	1.459	0,2%	12.605	1,0%	10,4%
minas y canteras	641	0,1%	7.778	0,6%	7,6%
Manufactura	53.108	7,6%	83.523	6,5%	38,9%
Electricidad, gas, agua	215	0,0%	2.330	0,2%	8,5%
Construcción	1.052	0,2%	91.901	7,2%	1,1%
Comercio	70.208	10,1%	63.559	5,0%	52,5%
Hoteles y restaurantes	17.839	2,6%	6.240	0,5%	74,1%
Transporte, almac. Comunic.	1.767	0,3%	31.616	2,5%	5,3%
Intermediación financiera	594	0,1%	672	0,1%	46,9%
Actividades inmobiliarias	2.817	0,4%	8.475	0,7%	24,9%
Administ. Pública y defensa	5.088	0,7%	22.122	1,7%	18,7%
Enseñanza	19.754	2,8%	13.359	1,0%	59,7%
Serv. Sociales y salud	8.066	1,2%	2.811	0,2%	74,2%
Serv. Comunitarios y personales	18.367	1,6%	11.813	0,9%	60,9%
Serv. Doméstico	38.169	5,5%	2.926	0,2%	92,9%
Organizaciones exrtrterrit.	44	0,0%		0,0%	100,0%
<b>Total</b>	<b>696.464</b>	<b>100%</b>	<b>1.276.214</b>	<b>100%</b>	<b>35,3%</b>

FUENTE: Mujeres y hombres del Ecuador en cifras II, CONAMU 2005

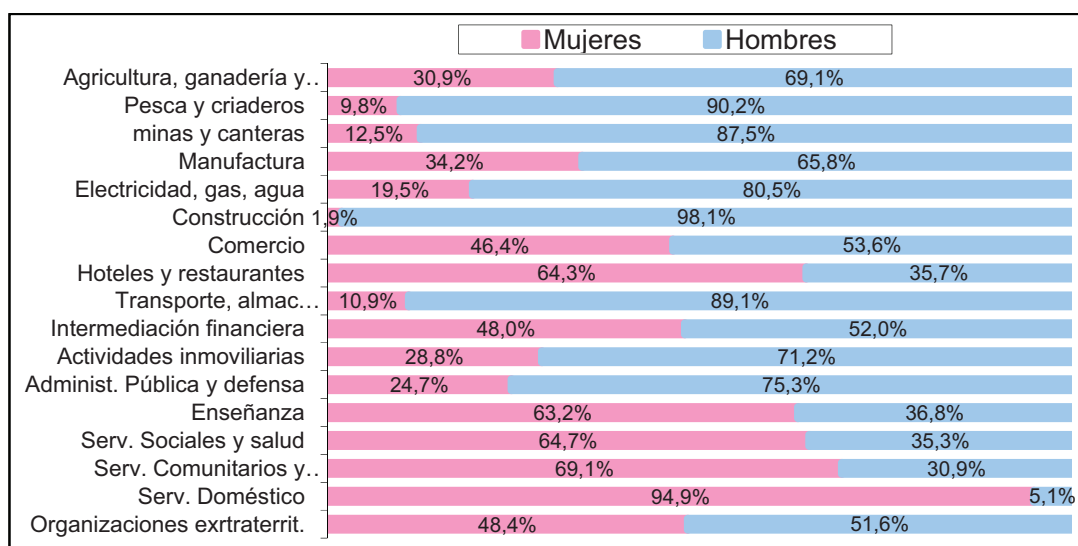
Elaboración: Los autores

En la tabla 4 se explica la distribución de la población ocupada en las diferentes ramas de actividad a nivel nacional y sus subdivisiones en el área rural y urbana. Las actividades económicas donde hay una mayor participación de las mujeres en relación a la de los hombres (omitiendo el empleo doméstico) son: los servicios sociales y de la salud, la enseñanza, la rama de hoteles y restaurantes y los servicios personales y comunitarios, mientras que los hombres representan a la mayoría de los trabajadores en la construcción, pesca, minas y canteras y en el transporte, aunque en todas estas ramas se evidencia un porcentaje mínimo de participación de las mujeres en relación al total de hombres empleados.

En cambio, las mujeres se dedican en su mayoría al comercio, la segunda gran fuente de ocupación es la agricultura y en menor proporción acceden a la industria manufacturera.

Es importante observar que por áreas se diferencia notablemente la estructura de las ocupaciones, en el área rural el 65% de las mujeres se dedican a la agricultura, en el área urbana el mayor porcentaje 36%, trabaja en el comercio y luego en el servicio doméstico y la manufactura.

**GRÁFICO 6. PEA OCUPADA POR RAMA DE ACTIVIDAD**



FUENTE: *Mujeres y hombres del Ecuador en cifras II, CONAMU 2005*

Elaboración: Los autores

En el gráfico 6, cada barra representa el ciento por ciento de personas en cada rama, independientemente del peso de éstas en el total nacional, con el fin de observar la participación de la mujer dentro de cada una de éstas.

Se puede reafirmar el mayor acceso de la mujer a los trabajos considerados como tradicionalmente femeninos como ya se había categorizado con anterioridad: servicios comunitarios, domésticos, salud, enseñanza y hoteles y restaurantes.

### 2.1.5 PEA OCUPADA POR CATEGORÍA OCUPACIONAL

TABLA 5

Categoría Ocupacional	Mujeres		Hombres		% de mujeres en la categoría
	Número	%	Número	%	
<b>Total nacional</b>					
Empleado / Obrero de Gobierno	199.088	9,5%	264.701	7,8%	42,9%
Empleado / Obrero Privado	504.665	24,2%	999.690	29,3%	33,5%
Empleado / Obrero Tercerizadora	5.547	0,3%	17.266	0,5%	24,3%
Empleado / Obrero Maquila	2.475	0,1%	5.440	0,2%	31,3%
Jornalero o Peón	82.357	3,9%	689.052	20,2%	10,7%
Patrono o socio	70.645	3,4%	190.949	5,6%	27,0%
Cuenta propia	674.700	32,3%	1.003.305	29,4%	40,2%
Trab. Fam. No remunerado	355.723	17,0%	233.731	6,8%	60,3%
Empleado/a Doméstico/a	194.064	9,3%	10.473	0,3%	94,9%
<b>Total</b>	<b>2.089.264</b>	<b>100%</b>	<b>3.414.607</b>	<b>100%</b>	<b>38%</b>
<b>Área urbana</b>					
Empleado / Obrero de Gobierno	175.889	12,6%	228.187	10,7%	43,5%
Empleado / Obrero Privado	432.864	31,1%	834.007	39,0%	34,2%
Empleado / Obrero Tercerizadora	5.276	0,4%	15.386	0,7%	25,5%
Empleado / Obrero Maquila	1.949	0,1%	4.494	0,2%	30,2%
Jornalero o Peón	23.853	1,7%	279.646	13,1%	7,9%
Patrono o socio	54.105	3,9%	129.454	6,1%	29,5%
Cuenta propia	440.379	31,6%	588.282	27,5%	42,8%
Trab. Fam. No remunerado	102.592	7,4%	51.390	2,4%	66,6%
Empleado/a Doméstico/a	155.895	11,2%	7.546	0,4%	95,4%
<b>Total</b>	<b>1.392.802</b>	<b>100%</b>	<b>2.138.392</b>	<b>100%</b>	<b>39,4%</b>
<b>Área rural</b>					
Empleado / Obrero de Gobierno	23.199	3,3%	36.514	2,9%	38,9%
Empleado / Obrero Privado	71.801	10,3%	165.682	13,0%	30,2%
Empleado / Obrero Tercerizadora	271	0,0%	1.879	0,1%	12,6%
Empleado / Obrero Maquila	526	0,1%	946	0,1%	35,7%
Jornalero o Peón	58.503	8,4%	409.406	32,1%	12,5%
Patrono o socio	16.540	2,4%	61.495	4,8%	21,2%
Cuenta propia	234.322	33,6%	415.023	32,5%	36,1%
Trab. Fam. No remunerado	253.131	36,3%	182.341	14,3%	58,1%
Empleado/a Doméstico/a	38.169	5,5%	2.926	0,2%	92,9%
<b>Total</b>	<b>696.462</b>	<b>100%</b>	<b>1.276.212</b>	<b>100%</b>	<b>35,3%</b>

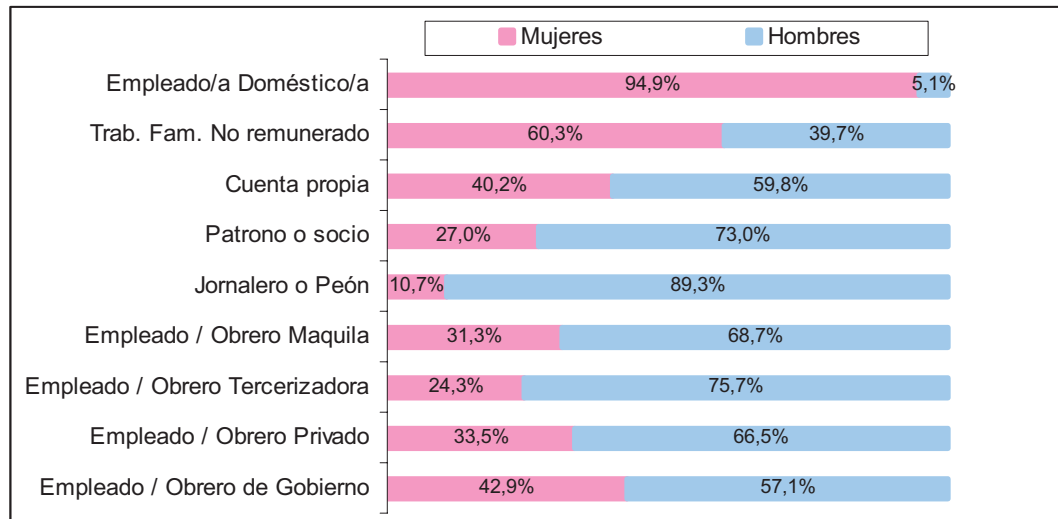
FUENTE: Mujeres y hombres del Ecuador en cifras II, CONAMU 2005

Elaboración: Los autores

En la tabla 5 se evidencia la discriminación a la mujer por su posición en el proceso de producción, es decir en su relación con la propiedad de los medios de producción (categoría de ocupación), por ejemplo en el empleo doméstico el 95% de la población que ejerce esa ocupación son mujeres. Por otro lado, la cifras muestran que las terciarizadoras están trabajando en función del empleo masculino, la participación de la mujer en este tipo de empresas es de sólo el 24%; adicionalmente, se evidencia la posesión del capital o de los medios productivos en manos de los hombres, apenas el 27% del total de patronos son mujeres.

Finalmente, las cifras de la tabla 5 muestran la tendencia al trabajo tanto de hombres como de mujeres por cuenta propia, pero para el caso de las mujeres la participación en esta categoría determina el balance de la participación de las mujeres en el trabajo productivo, que sumadas a las trabajadoras no remuneradas, son la mitad de la mano de obra femenina en el mercado de trabajo, lo que implica que la mujer para trabajar en “actividades productivas” debe generar su propio empleo.

**GRÁFICO 7. PEA OCUPADA POR CATEGORÍA OCUPACIONAL**



*FUENTE: Mujeres y hombres del Ecuador en cifras II, CONAMU 2005*

Elaboración: Los autores

En el gráfico 7 cada barra representa el ciento por ciento de personas en cada categoría, independientemente del peso de éstas en el total nacional. Este gráfico muestra que la participación de las mujeres sólo es mayoritaria como empleada doméstica y familiar no remunerado.



## 2.1.6 PEA OCUPADA POR GRUPO OCUPACIONAL.

TABLA 6

Grupo de ocupación	Mujeres		Hombres		% de mujeres en el grupo
	Número	%	Número	%	
<b>Total nacional</b>					
Personal Directivo / Administ. pública	33.154	1,6%	61.961	1,8%	34,9%
Profesionales / científicos/ intelectuales	138.177	6,6%	157.909	4,6%	46,7%
Profesionales y técnicos medios	163.750	7,8%	163.510	4,8%	50,0%
Empleados de oficina	127.087	6,1%	89.104	2,6%	58,8%
Comerciantes y trab. de servicios	541.057	25,9%	437.022	12,8%	55,3%
Trabajadores agropecuarios	253.776	12,1%	511.359	15,0%	32,2%
Obreros y artesanos	142.756	6,8%	602.172	17,6%	19,2%
Conduc. y operadores de maquinaria	21.479	1,0%	308.565	9,0%	6,5%
Trabajadores no calificados	667.625	32,0%	1.062.072	31,1%	38,6%
Fuerzas armadas	403	0,0%	20.930	0,6%	1,9%
<b>Total</b>	<b>2.089.264</b>	<b>100%</b>	<b>3.414.604</b>	<b>100%</b>	<b>38%</b>
<b>Área urbana</b>					
Personal Directivo / Administ. pública	31.831	2,3%	58.214	2,7%	35,4%
Profesionales / científicos/ intelectuales	128.560	9,2%	148.678	7,0%	46,4%
Profesionales y técnicos medios	149.177	10,7%	150.918	7,1%	49,7%
Empleados de oficina	120.104	8,6%	83.616	3,9%	59,0%
Comerciantes y trab. de servicios	451.337	32,4%	382.610	17,9%	54,1%
Trabajadores agropecuarios	22.969	1,6%	91.375	4,3%	20,1%
Obreros y artesanos	99.820	7,2%	470.832	22,0%	17,5%
Conduc. Y operadores de maquinaria	15.837	1,1%	254.257	11,9%	5,9%
Trabajadores no calificados	372.764	26,8%	480.557	22,5%	43,7%
Fuerzas armadas	403	0%	17.338	0,8%	2,3%
<b>Total</b>	<b>1.392.802</b>	<b>100%</b>	<b>2.138.395</b>	<b>100%</b>	<b>39,4%</b>
<b>Área rural</b>					
Personal Directivo / Administ. pública	1.323	0,2%	3.747	0,3%	26,1%
Profesionales / científicos/ intelectuales	9.616	1,4%	9.231	0,7%	51,0%
Profesionales y técnicos medios	14.573	2,1%	12.592	1,0%	53,6%
Empleados de oficina	6.984	1,0%	5.489	0,4%	56,0%
Comerciantes y trab. de servicios	89.720	12,9%	54.413	4,3%	62,2%
Trabajadores agropecuarios	230.807	33,1%	419.983	32,9%	35,5%
Obreros y artesanos	42.936	6,2%	131.340	10,3%	34,6%
Conduc. Y operadores de maquinaria	5.642	0,8%	54.309	4,3%	9,4%
Trabajadores no calificados	294.860	42,3%	581.515	45,6%	33,6%
Fuerzas armadas		0,0%	3.593	0,3%	0,0%
<b>Total</b>	<b>696.461</b>	<b>100%</b>	<b>1.276.212</b>	<b>100%</b>	<b>35,3%</b>

FUENTE: Mujeres y hombres del Ecuador en cifras II, CONAMU 2005

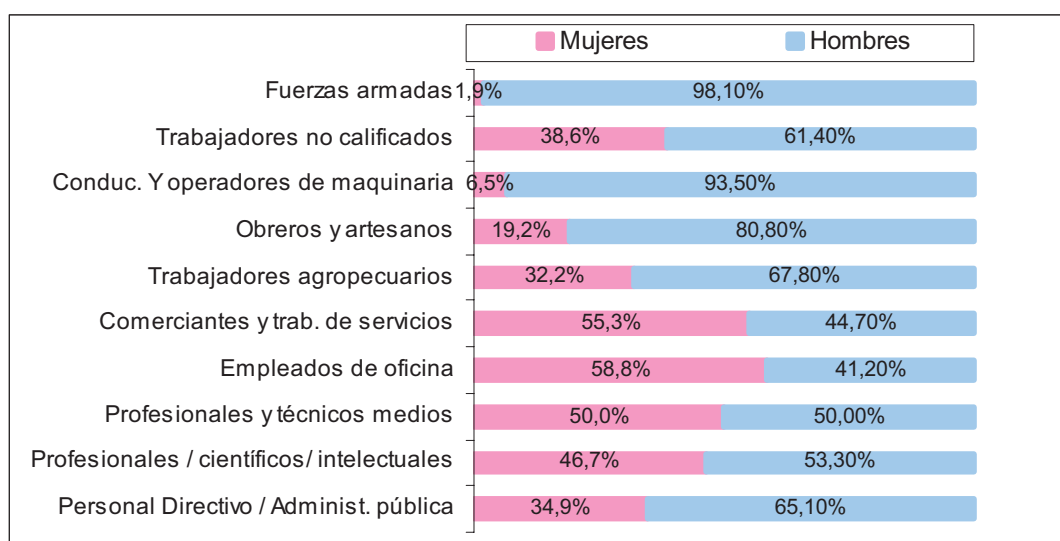
Elaboración: Los autores



La distribución según el grupo de ocupación en la tabla 6 muestra que las mujeres están como comerciantes y trabajadoras no calificadas 26% y 32% respectivamente, un buen porcentaje (12%) para las trabajadoras agropecuarias; sin embargo, comparativamente con los hombres, las cifras relevan un sustancial avance de la mujer en ocupaciones que requieren niveles altos de formación educativa: el 35% del personal directivo y de la administración pública son mujeres, el 50% son profesionales, científicas e intelectuales y el 59% profesionales y técnicos medios.

Demostrando mejor nivel de acceso al empleo de mujeres en profesionales y técnicos medios de igual forma en las intelectuales. Está aún muy lejos el nivel de equidad para los oficios de las fuerzas armadas, de conductores de maquinaria y de acceso a la manufactura como obreras y artesanas.

**GRÁFICO 8. PEA OCUPADA POR GRUPO OCUPACIONAL**



FUENTE: *Mujeres y hombres del Ecuador en cifras II, CONAMU 2005*

Elaboración: Los autores

En el gráfico 8, cada barra representa el cien por ciento de personas en cada grupo, independientemente del peso de éstas en el total nacional, se puede observar que en los grupos donde se necesitan un nivel de educación superior o tecnológica, las brechas entre hombres y mujeres disminuyen, exceptuando los cargos directivos donde la participación de la mujer aún es limitada. Es necesario aclarar que en el grupo profesionales y técnicos medios se encuentran enfermeras/os entre otros que igualan la participación de la mujer.

## 2.1.7 PEA OCUPADA SEGÚN SECTORES DEL MERCADO LABORAL

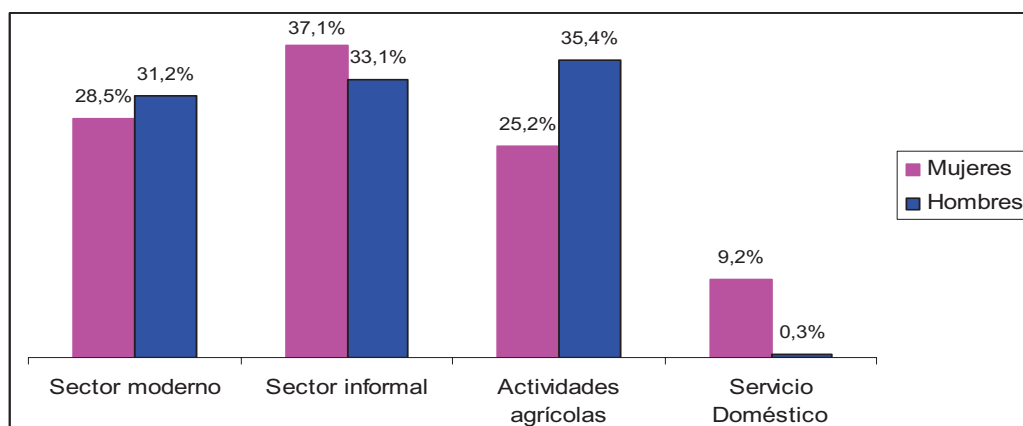
TABLA 7

Sectores económicos	Mujeres		Hombres		% de mujeres en el sector
	Número	%	Número	%	
<b>Total nacional</b>					
Sector moderno	599.917	28,5%	1.075.168	31,2%	35,8%
Sector informal	782.546	37,1%	1.139.321	33,1%	40,7%
Actividades agrícolas	531.879	25,2%	1.218.254	35,4%	30,4%
Servicio Doméstico	194.064	9,2%	10.473	0,3%	94,9%
<b>Total</b>	<b>2.108.406</b>	<b>100%</b>	<b>3.443.216</b>	<b>100%</b>	<b>38%</b>
<b>Área urbana</b>					
Sector moderno	541.293	38,8%	946.253	44,2%	36,4%
Sector informal	640.651	45,9%	920.516	43,0%	41,0%
Actividades agrícolas	56.733	4,1%	266.997	12,5%	17,5%
Servicio Doméstico	155.895	11,2%	7.546	0,4%	95,4%
<b>Total</b>	<b>1.394.572</b>	<b>100%</b>	<b>2.141.312</b>	<b>100%</b>	<b>39,4%</b>
<b>Área rural</b>					
Sector moderno	58.624	8,2%	128.915	9,9%	31,3%
Sector informal	141.896	19,9%	218.805	16,8%	39,3%
Actividades agrícolas	475.147	66,6%	951.257	73,1%	33,3%
Servicio Doméstico	38.169	5,3%	2.926	0,2%	92,9%
<b>Total</b>	<b>713.836</b>	<b>100%</b>	<b>1.301.903</b>	<b>100%</b>	<b>35,3%</b>

FUENTE: Mujeres y hombres del Ecuador en cifras II, CONAMU 2005

Elaboración: Los autores

En la tabla 7 se puede observar que las mujeres en un 37% se dedican a actividades económicas en el sector informal, mientras que en los hombres solo el 33% se dedica al trabajo en éste sector. A la agricultura en cambio se dedican el 35% de la mano de obra masculina y el 25% de la femenina; adicionalmente, la tabla 7 muestra nuevamente la feminización de las actividades de servicio doméstico: las mujeres son el 95% del total de la mano de obra dedicada a esta actividad.

**GRÁFICO 9. PEA OCUPADA SEGÚN SECTORES DEL MERCADO LABORAL- TOTAL NACIONAL**

FUENTE: *Mujeres y hombres del Ecuador en cifras II, CONAMU 2005*

Elaboración: Los autores

En el gráfico 9 se compara la participación de los hombres y las mujeres en cada sector para el total nacional que se aprecia en la tabla 7. Sin tomar en cuenta el servicio doméstico, en el sector informal predomina la participación de la mujer. Esto ocurre debido a que muchas mujeres buscan trabajos de horarios accesibles.

**2.1.8 PEA OCUPADA SEGÚN SITIOS DE TRABAJO****TABLA 8**

Sitio de trabajo	Mujeres		Hombres		% de mujeres en el sitio
	Número	%	Número	%	
<b>Total nacional</b>					
Local de una empresa o del patrono	659.199	31,8%	974.448	28,7%	40,4%
Una obra en construcción	5.646	0,3%	250.796	7,4%	2,2%
Se desplaza	147.773	7,1%	525.664	15,5%	21,9%
Al descubierto en la calle	45.978	2,2%	70.903	2,1%	39,3%
kiosco en la calle	19.107	0,9%	13.123	0,4%	59,3%
Local propio o arrendado	224.132	10,8%	254.191	7,5%	46,9%
Vivienda distinta a la suya	233.397	11,2%	69.449	2,0%	77,1%
Su vivienda	276.282	13,3%	151.559	4,5%	64,6%
Finca o terreno	348.465	16,8%	537.952	15,8%	39,3%
Finca o terreno ajeno	116.074	5,6%	546.098	16,1%	17,5%
<b>Total</b>	<b>2.076.053</b>	<b>100%</b>	<b>3.394.183</b>	<b>100%</b>	<b>38%</b>
<b>Área urbana</b>					
Local de una empresa o del patrono	574.153	41,5%	831.630	39,2%	40,8%
Una obra en construcción	3.921	0,3%	166.582	7,9%	2,3%
Se desplaza	131.630	9,5%	452.799	21,3%	22,5%
Al descubierto en la calle	37.889	2,7%	62.314	2,9%	37,8%
kiosco en la calle	13.560	1,0%	11.695	0,6%	53,7%

Local propio o arrendado	194.510	14,1%	225.966	10,6%	46,3%
Vivienda distinta a la suya	184.493	13,3%	53.774	2,5%	77,4%
Su vivienda	202.222	14,6%	118.520	5,6%	63,0%
Finca o terreno	18.131	1,3%	54.100	2,5%	25,1%
Finca o terreno ajeno	21.602	2%	144.547	6,8%	13,0%
<b>Total</b>	<b>1.382.111</b>	<b>100%</b>	<b>2.121.927</b>	<b>100%</b>	<b>39,4%</b>
<b>Área rural</b>					
Local de una empresa o del patrono	85.046	12,3%	142.818	11,2%	37,3%
Una obra en construcción	1.725	0,2%	84.215	6,6%	2,0%
Se desplaza	16.143	2,3%	72.866	5,7%	18,1%
Al descubierto en la calle	8.089	1,2%	8.589	0,7%	48,5%
kiosco en la calle	5.547	0,8%	1.428	0,1%	79,5%
Local propio o arrendado	29.622	4,3%	28.225	2,2%	51,2%
Vivienda distinta a la suya	48.904	7,0%	15.715	1,2%	75,7%
Su vivienda	74.059	10,7%	33.039	2,6%	69,2%
Finca o terreno	330.334	47,6%	483.852	38,0%	40,6%
Finca o terreno ajeno	94.471	13,6%	401.551	31,6%	19,0%
<b>Total</b>	<b>693.940</b>	<b>100%</b>	<b>1.272.298</b>	<b>100%</b>	<b>35,3%</b>

FUENTE: Mujeres y hombres del Ecuador en cifras II, CONAMU 2005

Elaboración: Los autores

En la tabla 8 se observa las altas tasas de participación de la mano de obra femenina en sitios de trabajo como kioscos, su vivienda y vivienda distinta a la suya, categorías que indican la gran cantidad de mano de obra por cuenta propia en el área urbana y su finca o terreno propio en el área rural.

## 2.1.9 PROPIETARIAS/OS Y SOCIAS/OS OCUPADAS/OS

TABLA 9

Rama de actividad	Propietarias/os y socias/os		% de mujeres en la rama
	Mujeres	Hombres	
Minería		14	0,0%
Manufactura	33	204	13,9%
Comercio interno	15	64	19,0%
Hoteles y restaurantes	21	40	34,4%
Servicios	7	66	9,6%

FUENTE: Mujeres y hombres del Ecuador en cifras II, CONAMU 2005

Elaboración: Los autores

### 2.1.10 TRABAJADORAS/ES FAMILIARES OCUPADAS/OS

TABLA 10

Rama de actividad	Trabajadoras/es familiares		% de mujeres en la rama
	Mujeres	Hombres	
Minería	3	25	10,7%
Manufactura	136	102	57,1%
Comercio interno	48	49	49,5%
Hoteles y restaurantes	34	32	51,5%
Servicios	39	90	30,2%

FUENTE: *Mujeres y hombres del Ecuador en cifras II, CONAMU 2005*

Elaboración: Los autores

Las tablas 9 y 10 muestran las inequidades en cuanto a la propiedad de los medios de producción; solamente en la rama de hoteles y restaurantes las mujeres constituyen el 34%, cifra cercana a la proporción de mano de obra entre mujeres y hombres. Para corroborar esta inequidad, las trabajadoras familiares alcanzan al 57% en manufactura y 50% en comercio interno, es decir, el trabajo de las mujeres se realiza en su mayoría como familiares no remuneradas.

### 2.1.11 OBRERAS/OS OCUPADAS/OS

TABLA 11

Rama de actividad	Obreras/os		% de mujeres en la rama
	Mujeres	Hombres	
Minería	150	2.700	5,3%
Manufactura	23.094	83.816	21,6%
Comercio interno	194	834	18,9%

FUENTE: *Mujeres y hombres del Ecuador en cifras II, CONAMU 2005*

Elaboración: Los autores

La tabla 11 muestra el porcentaje de mujeres obreras es muy bajo respecto de los hombres, 22% como máximo. No alcanza a los promedios de PEA nacionales para las mujeres en relación a los hombres.

## 2.1.4 EMPLEADAS/OS OCUPADAS/OS

TABLA 12

Rama de actividad	Empleadas/os		% de mujeres en la rama
	Mujeres	Hombres	
Minería	111	415	21,1%
Manufactura	13.222	27.276	32,6%
Comercio interno	22.036	34.084	39,3%
Hoteles y restaurantes	3.989	7.619	34,4%
Servicios	14.067	30.889	31,3%

FUENTE: Mujeres y hombres del Ecuador en cifras II, CONAMU 2005

Elaboración: Los Autores

La tabla 12 muestra que en la empresa privada se equilibra mejor la mano de obra y se anula la discriminación si separamos la mano de obra de empleadas/os. Sin embargo, los porcentajes de obreros/os y empleadas/os no eliminan la inequidad de la propiedad de los medios.

### 2.1.13 TRABAJO NO PAGADO

TABLA 13

Grupos de edad	Horas promedio semanales dedicadas al lavado y arreglo de ropa, preparación de alimentos, realizar compras en mercados, etc.		Horas promedio semanales dedicadas al cuidado de niñas/os ayudar en tareas escolares, cuidado de enfermas/os y ancianas/os		Horas promedio semanales dedicadas al trabajo voluntario en la comunidad	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Total nacional</b>						
10 a 17 años	14,3	9,5	4,8	3,1	0,2	0,2
18 a 29 años	25,2	10,7	12,0	3,7	0,4	0,5
30 a 39 años	31,0	9,9	13,5	5,6	0,6	0,8
40 a 49 años	30,8	10,9	9,4	4,6	0,6	0,9
50 a 64 años	30,7	11,6	6,5	3,4	0,5	1,0
65 años y más	26,1	13,4	4,3	2,2	0,2	0,6
Total	25,8	10,6	9,1	3,8	0,4	0,6
<b>Área urbana</b>						
10 a 17 años	13,6	9,6	4,7	3,2	0,1	0,1
18 a 29 años	24,1	10,8	11,9	3,6	0,3	0,3
30 a 39 años	30,7	9,9	14,2	5,9	0,4	0,4
40 a 49 años	30,6	11,2	9,5	5,0	0,5	0,6
50 a 64 años	30,5	12,3	6,9	3,9	0,3	0,6
65 años y más	27,4	14,0	4,7	2,5	0,2	0,3
Total	25,6	10,8	9,5	4,1	0,3	0,4

Área rural						
10 a 17 años	15,5	9,4	4,9	3,1	0,3	0,3
18 a 29 años	27,7	10,3	12,1	3,9	0,6	0,9
30 a 39 años	31,8	9,7	12,0	4,9	0,9	1,6
40 a 49 años	31,3	10,1	9,0	3,7	0,9	1,8
50 a 64 años	31,1	10,3	5,8	2,5	0,7	1,6
65 años y más	24,3	12,6	3,7	1,7	0,3	1,0
Total	26,1	10,1	8,3	3,4	0,6	1,0

FUENTE: *Mujeres y hombres del Ecuador en cifras II, CONAMU 2005*

Elaboración: Los autores

Examinado los valores absolutos del total de horas que las personas dedican a las labores del hogar propio, en la tabla 13 se evidencia que éstas en horas semanales, son repartidas en 35 horas para la mujer y 15 para los hombres, es decir, las mujeres se encargan del 70% de las labores domésticas.

## 2.2 PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE PROFESIONALES EN GENERAL, MUJERES Y HOMBRES EN PARTICULAR

La información disponible proveniente de censos y encuestas nacionales permite construir indicadores que dan cuenta del nivel educativo alcanzado por los ecuatorianos/as en el transcurso de las últimas décadas. Esta parte del capítulo se fundamenta en la Encuesta Nacional Empleo, Subempleo y Desempleo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) correspondiente a diciembre 2006, y se seleccionó únicamente a las personas con nivel de instrucción superior y post-grado.

La educación de la población tiene claros efectos en las distintas dimensiones de su bienestar. Por ejemplo, el acceso a la educación básica de la población en general y de las mujeres en particular, tiene un fuerte impacto en la reducción de la mortalidad infantil, la desnutrición y la mortalidad prevenible. Personas con mayor educación tienen mayores posibilidades de una inserción exitosa en el mercado laboral, e incluso tienen mayor influencia y capacidad de presión como ciudadanos que exigen sus derechos. Asimismo, entre los sectores con mayor nivel de instrucción, existe una menor discriminación al interior del hogar. Entre 1974 y 1999, el número de ecuatorianos con alguna instrucción universitaria se incrementó en más de cinco veces: del 3% al 17% los mayores de 24 años. Como en casos anteriores, se observa un estancamiento en el alcance del sistema universitario, resaltando el

hecho de que la proporción de personas que llegó a la universidad creció al 11% por anual en la década de 1970, 7% en la de 1980, y 3,9% en la de 1990.

Si bien la cobertura educacional se ha expandido significativamente, en la actualidad menos del 20%, de la población logró acceder a la educación postsecundaria técnica o profesional, pese a que durante la década de 1990 el ritmo de crecimiento en el número de personas en edad activa (entre 25 y 59 años) que contaban con una calificación superior fue mayor que el ritmo de crecimiento del total de la población en edad de trabajar. Por otra parte, el número de mujeres con calificación técnica o profesional creció más rápidamente que el número de hombres.

Es importante observar que uno de los mayores avances del sistema educativo se ha dado en cuanto a reducir las desventajas históricas de las mujeres. Es más, a partir de 1980, la matriculación femenina tiende a ser mayor a la masculina en todos los niveles educativos. Existen, sin embargo, rezagos históricos en la población femenina adulta; por ejemplo, respecto del analfabetismo: en 1999, el 13% de las mujeres no sabían leer ni escribir en comparación con el 9% de los hombres.

A pesar de esto, aún se aprecian bajas tasas de participación en la actividad económica entre las mujeres que disponen de calificación postsecundaria en relación a los varones con niveles similares de calificación. Asimismo, el desempleo abierto y la pobre remuneración que percibe alrededor de un quinto de las personas con elevados niveles de calificación constituyen otras formas de desaprovechamiento o subutilización de los recursos humanos. Según el informe Panorama Social de América Latina 2001 – 2002, de mantenerse las tendencias registradas en la década de 1990, la gravitación de la población con una formación postsecundaria técnica o profesional se elevaría al año 2015 a una cifra cercana a 29% de las personas en edad de trabajar, pero una fracción importante se incorporará al mercado laboral aún con un bajo nivel de educación (CEPAL, 2002).

## **2.2.1 PARTICIPACIÓN GENERAL DE LOS Y LAS PROFESIONALES EN EL MERCADO LABORAL**

La participación de las y los profesionales en el mercado laboral ecuatoriano es cada vez más importante, ya que los consumidores de bienes y/o servicios son también



más exigentes a la hora de contar con personal calificado dentro de los procesos de producción. Así, consta la necesidad de mano de obra certificada que garantice la calidad del bien final y de profesionales que presten servicios que beneficien a estos procesos en el diseño y mejoramiento de la eficiencia, que devenguen en la reducción de costos de producción y en el aumento de la competitividad.

Este factor, que es positivo como política generadora de trabajo para los profesionales, no puede estar alejado de la justicia social como la igualdad de género, tanto en salarios como en cargos. Otro aspecto a ser analizado es la cantidad de tiempo que consume la eficiencia para este modelo económico, ya que resta importancia a los factores humanos.

## 2.2.2 PEA POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN

TABLA 14

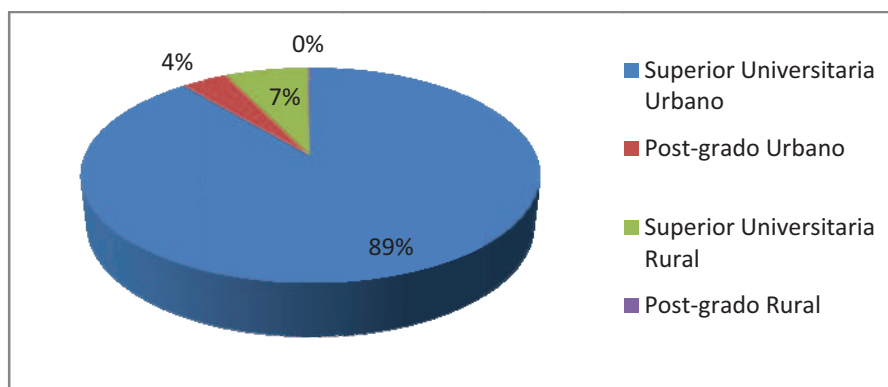
Nivel de instrucción	Número	%
Ninguno	375.135	5,5%
Centro de alfabetización	22.679	0,3%
Primaria	2.371.839	35,0%
Educación Básica	662.021	9,8%
Secundaria	1.917.140	28,3%
Educación Media	199.040	2,9%
Superior no universitaria	48.144	0,7%
Superior Universitaria	1.128.733	16,7%
Post-grado	47.824	0,7%
Total Nacional	6.772.557	100,0%

Fuente: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006  
Elaboración: Los autores

La tabla 14 muestra que el acceso a la educación ha presentado un aumento en los últimos años. Sin embargo, la PEA con nivel de instrucción superior es 16,7% y Post-grado 0,7%, mientras que la personas con menor nivel de educación representan el 82,6%, evidencia que es más fácil acceder a la educación en niveles básicos que a la educación superior por diversas causas sociales o económicas.

### 2.2.3 DISTRIBUCIÓN DE LOS Y LAS PROFESIONALES POR ÁREA

GRÁFICO 10. DISTRIBUCIÓN POR ÁREA DE LOS PROFESIONALES



Fuente: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006  
Elaboración: Los autores

La distribución que se observa en el gráfico 10, puede estar sujeta a que la mayoría de las universidades se encuentran en las grandes ciudades, lo que hace que la educación superior se desenvuelva exclusivamente en los polos de desarrollo y para las personas que viven fuera de ellos el acceso a la educación superior es limitado.

### 2.2.4 PEA OCUPADA POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN

TABLA 15

Nivel de instrucción	Número	%
Ninguno	345.290	5,6%
Centro de alfabetización	22.044	0,4%
Primaria	2.201.514	36,0%
Educación Básica	551.193	9,0%
Secundaria	1.734.397	28,4%
Educación Media	150.788	2,5%
Superior no universitaria	43.579	0,7%
Superior Universitaria	1.021.969	16,7%
Post-gradado	46.857	0,8%
Total Nacional	6.117.632	100,0%

FUENTE: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006  
Elaboración: Los autores

Como se aprecia en la tabla 15 de la página anterior, la PEA ocupada se constituye en su mayoría por personas con educación primaria y secundaria, 36% y 28% respectivamente, mientras que las personas con educación superior apenas representan el 16.7% y si se compara las personas con post-gradado 0.8% frente a las

personas sin ningún tipo de educación 5.6%, se comprueba la situación del mercado laboral donde la mayor parte de empleos son intensivos en mano de obra no calificada y menos remunerados para quienes los ejercen.

## 2.2.5 CONDICIÓN DE ACTIVIDAD DE LOS Y LAS PROFESIONALES

TABLA 16

Condición de actividad	Número	%
Ocupados plenos	702.556	59,7%
Subocupados invisibles	62.019	5,3%
Subocupados visibles	93.842	8,0%
Subempleo informal	235.406	20,0%
Desocupados cesantes	47.455	4,0%
Desocupados 1 <sup>era</sup> vez	35.279	3,0%
Total Nacional	1.176.558	100,0%

FUENTE: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006

Elaboración: Los autores

La tabla 16 refleja que la mayor parte de las y los profesionales que tienen empleo se encuentran dentro de los ocupados plenos, es decir que trabajan como mínimo la jornada legal de 40 horas semanales, o bien, habiendo trabajado menos de 40 horas por cualquier motivo no desean trabajar más horas y además cuentan con un ingreso del trabajo cuyo monto es igual o superior al salario mínimo legal, pero el 40% de los y las profesionales se encuentran fuera de este contexto, siendo un porcentaje significativo de profesionales que no tienen acceso a trabajos de calidad, que aseguren su bienestar, es decir, su situación laboral es precaria.

## 2.2.6 DISTRIBUCIÓN DE LOS Y LAS PROFESIONALES SEGÚN SECTORES DEL MERCADO LABORAL

TABLA 17

Sectores económicos	Número	%
Sector Moderno	896.970	76,2%
Sector Informal	235.406	20,0%
Sector Agrícola	40.395	3,4%
Serv. Doméstico	3.788	0,3%
Total Nacional	1.176.558	100,0%

FUENTE: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006

Elaboración: Los autores

Como se advierte en la tabla 17, el sector moderno es el que presenta la mayor fuente de empleo para los y las profesionales con el 76%, pero aún existe un gran número de profesionales en el sector informal que representan el 20%. Por otro lado, aunque su porcentaje no sea representativo, existen tres mil setecientos ochenta y ocho profesionales dedicados exclusivamente al servicio doméstico, contradiciendo la creencia que a un mayor nivel educativo, mejor condición laboral.

## 2.2.7 ESTABILIDAD LABORAL DE LOS Y LAS PROFESIONALES

TABLA 18

Tipo de contrato	Número	%
Nombramiento	236.864	29,1%
Contrato indef. Escrito	275.403	33,9%
Contrato indef. Verbal	113.248	13,9%
Contrato temp. Escrito	130.790	16,1%
Contrato temp. Verbal	56.588	7,0%
Total Nacional	812.893	100,0%

FUENTE: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006  
Elaboración: Los autores

La tabla 18 muestra la estabilidad laboral con la que cuentan los profesionales, la mayoría cuenta con estabilidad laboral garantizada por su tipo de contrato, el 63% se encuentra bajo nombramiento o contrato indefinido escrito, mientras que el 37% restante está bajo condiciones laborales temporales o que no le garantizan sus derechos.

## 2.2.8 PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO DE LOS Y LAS PROFESIONALES

En las tablas 17 y 18 que se encuentran en la página anterior, se observa que la mayor parte de los trabajadores profesionales se encuentran en el sector moderno o con tipos de contratos que garantizan su estabilidad laboral, pero estas categorizaciones no reflejan el bienestar de éstos, a continuación veremos algunos factores que demuestran la precarización laboral.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Se refiere a la inseguridad, incertidumbre y la falta garantía de las condiciones socio-económicas de grupos sociales en términos específicos o generales. El término se hace conocido en los años 80's, aplicado a las consecuencias de la flexibilidad laboral en la vida cotidiana. La flexibilidad laboral es uno de los pilares del neoliberalismo y tuvo como inmediata consecuencia tres puntos fundamentales:

- Pérdida de poder negociador de los sindicatos y trabajadores.
- Caída generalizada de salarios y desprotección social progresiva.

### 2.2.8.1 PROFESIONALES QUE CUENTAN CON ALGÚN TIPO DE SEGURO

TABLA 19

Tipo de seguro	Número	%
Seguro privado	129.084	11,0%
IESS, seguro general	501.207	42,6%
IESS, seguro gnrl. Voluntario	14.029	1,2%
IESS, seguro campesino	6.465	0,5%
ISSFA, ISSPOL	20.302	1,7%
Medicina. Preventiva	3.904	0,3%
Ninguno	501.568	42,6%
Total	1.176.558	100,0%

FUENTE: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y

DESEMPLEO Diciembre 2006

Elaboración: Los autores

Como se aprecia en la tabla 19, el 42% del total de los profesionales de la PEA no tienen ningún tipo de seguro que los cubra. Esto refleja la precariedad de sus empleos, ya que los trabajadores no tienen garantías de un derecho que por ley les asiste. Por otro lado, sólo el 44% cuenta con el seguro integral (IESS), que les garantiza seguro médico, pensiones, cesantías, mortuorias y fondos de reserva.

### 2.2.8.2 PROFESIONALES QUE TRABAJAN MÁS DE 40 HORAS

TABLA 20

Razón por la que trabaja más de 40 horas	Número	%
Horario normal	740.816	86,5%
Horas extras	22.168	2,6%
Exceso trabajo	15.337	1,8%
Hor. trabajo necesario	68.853	8,0%
Otro	8.997	1,1%
Total	856.172	100,0%

FUENTE: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006

Elaboración: Los autores

El total de la tabla 20 representa al 73% del total nacional de profesionales de la tabla 17 (página 53). Este porcentaje trabaja más de 40 horas a la semana.

- Flexibilidad en los contratos empresariales con el fin de buscar optimización de ganancias y, en algunos casos, evasión de otros compromisos financieros.

La precarización se inscribe también en la lógica de la sociedad del riesgo; es decir, una sociedad que se mueve en incertidumbre respecto a diversos temas entre los que destacan los valores sociales, el medio-ambiente, ideología, etc. La desprotección social es un proceso que se da de distinta manera según la realidad socio-económica de cada región a estudiar. <http://es.wikipedia.org/wiki/Precarizaci%C3%>

El 86,5% de los y las profesionales que trabajan más de cuarenta horas, lo hacen porque es su horario normal de trabajo y tan sólo al 2,6% se le remunera las horas extras, con lo que se evidencia una brecha entre profesionales que tienen un trabajo de calidad y otros que no.

## 2.2.9 PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LOS Y LAS PROFESIONALES

### 2.2.9.1 POBLACIÓN NACIONAL DE PROFESIONALES

TABLA 21

Sexo	Número	%
Hombres	719.493	48,9%
Mujeres	750.892	51,1%
Total	1.470.385	100,0%

FUENTE: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006

Elaboración: Los autores

Los hombres y las mujeres están representados por igual en la población profesional, no existe una gran diferencia, como se observa en la tabla 21. De este modo se aprecia que la mujer hoy en día tiene mayor acceso a la educación. Esto no quiere decir que la discriminación de género se haya abolido, sino que tan sólo se ha reducido. Además, que la mujer tenga acceso a un mejor nivel educativo no garantiza mejores posibilidades de acceder a un empleo de calidad.

### 2.2.9.2 CANTIDAD DE PROFESIONALES QUE POSEEN Y NO POSEEN TRABAJO

TABLA 22

Tiene trabajo	Hombres		Mujeres		% de mujeres en el grupo
	Número	%	Número	%	
Si	570.833	79,3%	497.994	66,3%	46,6%
No	148.660	20,7%	252.898	33,7%	63,0%
Total	719.493	100,0%	750.892	100,0%	51,1%

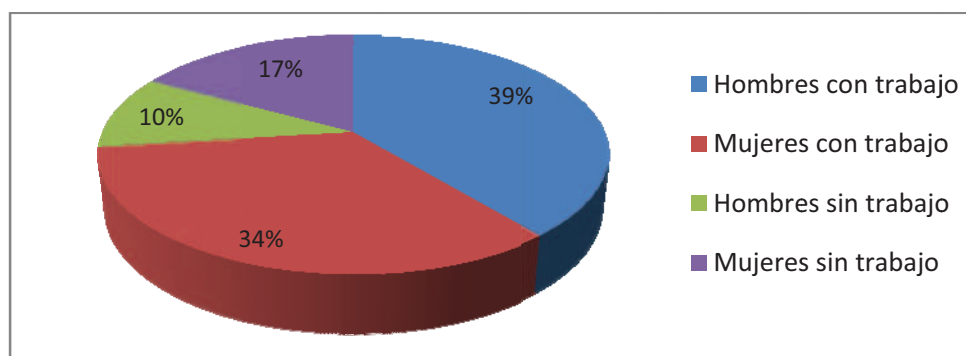
FUENTE: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006

Elaboración: Los autores

A pesar de que la mayor parte de la población profesional son mujeres, la mayoría de profesionales empleados son hombres: el 63% de los profesionales sin empleo

son mujeres. Se considera que a un mejor nivel educativo la discriminación de género disminuye, pero se puede ver que a pesar de que aumentan las tasas de educación en la población femenina, sus niveles de desempleo siguen siendo altos.

**GRÁFICO 11. PROFESIONALES EMPLEADOS Y DESEMPLEADOS SEGÚN SEXO**



Fuente: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006

Elaboración: Los autores

El gráfico 11 muestra la distribución de empleo y el desempleo de los y las profesionales en relación al total de éstos. A pesar de que el acceso a la educación superior no muestra desigualdades, se ve la diferencia de acceso al mercado laboral que tienen las profesionales en cinco puntos porcentuales, pero lo más preocupante es el nivel de desocupación que tienen las mujeres profesionales (17%) cinco puntos porcentuales más alto que el de los hombres profesionales.

### 2.2.9.3 DISTRIBUCIÓN DE LOS Y LAS PROFESIONALES POR CONDICIÓN DE ACTIVIDAD

**TABLA 23**

Condición de Actividad	Hombres		Mujeres		% de mujeres en el grupo
	Número	%	Número	%	
Ocupados plenos	389.626	54,2%	312.930	41,7%	44,5%
Subocupados invisibles	25.828	3,6%	36.191	4,8%	58,4%
Subocupados visibles	40.438	5,6%	53.404	7,1%	56,9%
Subempleo informal	126.431	17,6%	108.975	14,5%	46,3%
Desocupados cesantes	19.678	2,7%	27.778	3,7%	58,5%
Desocupados 1era vez	11.081	1,5%	24.199	3,2%	68,6%
Inactivos	106.411	14,8%	187.416	25,0%	63,8%
<b>Total Nacional</b>	<b>719.493</b>	<b>100,0%</b>	<b>750.892</b>	<b>100,0%</b>	<b>51,1%</b>

FUENTE: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Dic. 2006

Elaboración: Los autores

La población nacional de profesionales está distribuida según la tabla 23, equitativamente entre hombres y mujeres, pero esta proporción no se mantiene, de los ocupados plenos el 55,5% son hombres, mientras que las mujeres tienen niveles de inactividad 63,8%, y desocupación (cesantes 58,5% y primera vez 68,6%) más significativos que el de los hombres.

#### 2.2.9.4 PROFESIONALES POR RAMA DE ACTIVIDAD

TABLA 24

Rama de actividad	Hombres		Mujeres		% de mujeres en la rama
	Número	%	Número	%	
Agricultura ganadería y caza	25.191	4,2%	12.768	2,4%	33,6%
Pesca y criaderos	1.613	0,3%	1.168	0,2%	42,0%
Minas y canteras	4.034	0,7%	1.694	0,3%	29,6%
Manufactura	65.839	10,9%	39.897	7,4%	37,7%
Electricidad, gas , agua	9.794	1,6%	3.230	0,6%	24,8%
Construcción	31.979	5,3%	6.612	1,2%	17,1%
Comercio, repar vehículos	124.525	20,7%	118.364	21,9%	48,7%
Hoteles y restaurantes	14.100	2,3%	15.511	2,9%	52,4%
Trans. almacenac. y comunic.	52.000	8,6%	19.905	3,7%	27,7%
Intermediación financiera	17.557	2,9%	19.626	3,6%	52,8%
Activ. Inmobiliarias	66.934	11,1%	34.882	6,5%	34,3%
Adm. Pública y defensa	57.549	9,6%	31.251	5,8%	35,2%
Enseñanza	86.641	14,4%	161.412	29,9%	65,1%
Serv. Sociales y salud	27.978	4,6%	50.421	9,3%	64,3%
Serv. Comunit y personales.	16.194	2,7%	18.270	3,4%	53,0%
Serv. Doméstico	74	0,0%	3.714	0,7%	98,1%
Org. Extraterritoriales	0	0,0%	554	0,1%	100,0%
<b>Total Nacional</b>	<b>602.001</b>	<b>100,0%</b>	<b>539.277</b>	<b>100,0%</b>	<b>47,3%</b>

FUENTE: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006

Elaboración: Los autores

En la tabla 24 se observa que algunas ramas de actividad no discriminan en el acceso, por ejemplo: el comercio, los hoteles y restaurantes, la intermediación financiera y los servicios comunitarios y personales. El problema se presenta en ramas de actividad como la construcción, transporte, electricidad gas y agua, minería, agricultura, actividades inmobiliarias, administración pública y manufactura; la suma de personas en estas ramas representan el 41% del total. Algunas de estas actividades son fomentadas por el Gobierno. En términos económicos, este fomento se refiere a la inversión como generador de empleo, y es el propio Gobierno el llamado a garantizar la equidad en cualquiera de sus manifestaciones. Por otro, la participación de la mujer sigue siendo mayor en la enseñanza y la salud. Además, se



sigue excluyendo del análisis el servicio doméstico, rubro al que continúa involucrado un importante número de profesionales, siendo mujeres la casi totalidad de profesionales que se desempeñan en esta actividad.

### 2.2.9.5 PROFESIONALES POR TÍTULO OBTENIDO

TABLA 25

Titulo	Hombres		Mujeres		% de mujeres en el grupo
	Número	%	Número	%	
Ciencias de la salud, nutrición y biomédicas	20.256	3,4%	46.989	8,7%	69,9%
Educación y pedagogía	56.469	9,4%	115.545	21,4%	67,2%
Biología, biotecnología, ecología, ingeniería ambiental y ciencias del mar	858	0,1%	1.568	0,3%	64,6%
Ciencias humanísticas	2.228	0,4%	3.135	0,6%	58,5%
Economía, administración, contaduría y turismo	55.756	9,3%	74.857	13,9%	57,3%
Matemáticas y física	770	0,1%	894	0,2%	53,7%
Ciencias químicas	7.626	1,3%	6.791	1,3%	47,1%
Ciencias sociales, políticas, administración pública, comunicación, derecho y	38.775	6,4%	27.933	5,2%	41,9%
Arquitectura, urbanismo y diseño	10.538	1,8%	6.737	1,2%	39,0%
Maestrías, postgrados	6.479	1,1%	3.213	0,6%	33,1%
Ingenierías (civil, extractiva, metalúrgica, computación, informática, eléctrica, electrónica, mecánica, industrial, transportes e hidráulica)	75.961	12,6%	21.590	4,0%	22,1%
Ciencias agropecuarias, forestales y pesqueras	21.374	3,6%	4.554	0,8%	17,6%
Disciplinas artísticas	1.041	0,2%	112	0,0%	9,7%
PHD o DOCTORALES FINALES	2.734	0,5%	187	0,0%	6,4%
No responde	301.135	50,0%	225.173	41,8%	42,8%
<b>Total</b>	<b>602.001</b>	<b>100,0%</b>	<b>539.277</b>	<b>100,0%</b>	<b>47,3%</b>

Fuente: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006

Elaboración: Los Autores bajo Clasificación de Carreras Técnicas o Comerciales, Profesionales, Maestrías y Doctorados, INEGI, MEXICO.

Se desconoce el título del 46% de los profesionales. Sin embargo se puede destacar en la tabla 25 que la mayoría de las mujeres continúan en general con una tendencia a tomar carreras del área humanística, y adscribiéndose a profesiones de bajos ingresos, que suministran cuidados, consideraciones típicamente femeninas (por ejemplo, la enseñanza y la enfermería). Por el contrario los hombres tienden a

seleccionar cursos y ocupaciones principalmente técnicas, como se expresó anteriormente.

## 2.2.9.6 PROFESIONALES POR GRUPO DE OCUPACIÓN

TABLA 26

Grupo de Ocupación	Total en grupo*	Hombres		Mujeres		% de mujeres en relación a los hombres
		Número	%	Número	%	
Fuerzas Armadas	0,5%	5.901	1,0%	0	0,0%	0,0%
Trab. Agropecuarios	1,3%	12.207	2,0%	2.811	0,5%	18,7%
Conduc y operadores de maquinaria	2,9%	30.041	5,0%	2.690	0,5%	8,2%
Trab. no calificados	5,7%	31.109	5,2%	34.236	6,3%	52,4%
Obreros y artesanos	4,7%	43.491	7,2%	10.698	2,0%	19,7%
Empleados de ofic.	12,9%	49.977	8,3%	96.679	17,9%	65,9%
Direc. Adm. Público y privado	9,1%	74.331	12,3%	29.256	5,4%	28,2%
Comerciant y Trab de servicios	15,3%	85.729	14,2%	88.781	16,5%	50,9%
Prof. y Técn. medios	15,8%	91.047	15,1%	89.736	16,6%	49,6%
Prof. Cientif. Intelec	31,8%	178.168	29,6%	184.389	34,2%	50,9%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>602.001</b>	<b>100,0%</b>	<b>539.277</b>	<b>100,0%</b>	<b>47,3%</b>

Fuente: INEC - ENEMDU Diciembre 2006

Elaboración: Los autores

\*Porcentaje de participación total de profesionales, hombres y mujeres, en cada grupo de ocupación

De la tabla 26 se puede deducir que la poca participación de las mujeres en trabajos agropecuarios, conducción y operación de maquinaria, se debe a que sólo una minoría de ellas se ha preparado para ejecutarlos.

Se usó la clasificación de la CIUO-88 para poner a los profesionales en un determinado grupo de ocupación, ésta usa únicamente cuatro niveles de competencias, y los clasifica así: en el primer nivel de competencia se ubican los trabajadores no calificados que corresponden a personas con educación primaria y que realizan ventas en las calles, brindan servicios de portería, limpieza, trabajos simples en la minería, agricultura, construcción y manufactura, el 3% de los profesionales están en este grupo de ocupación.

En el segundo nivel de competencia están los trabajos acordes a la educación secundaria o con un grado de experiencia, bajo este nivel se agrupan trabajadores agropecuarios (5,7%), conductores y operadores de maquinaria (4,7%), obreros y

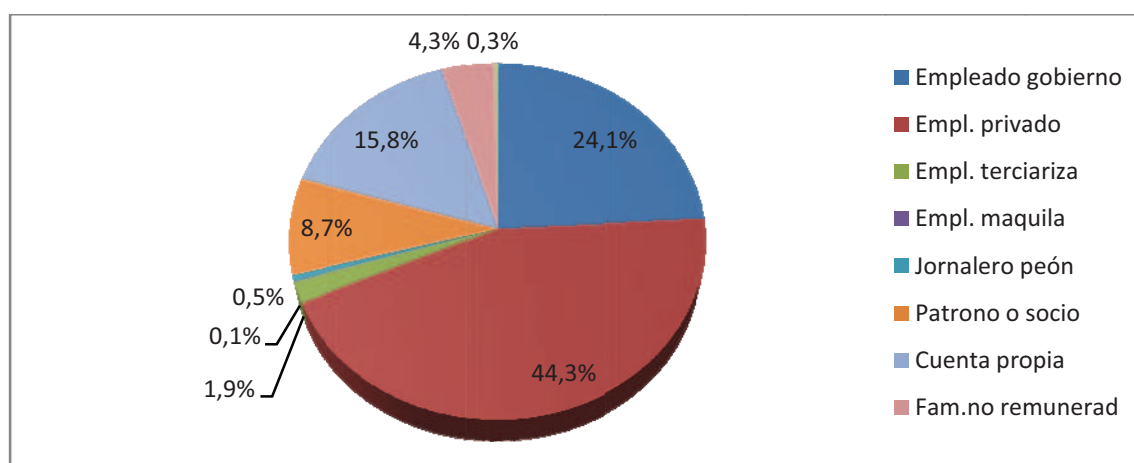
artesanos (12,9%), empleados de oficina (9,1%), comerciantes y trabajadores de servicios (15,3%), la suma éstos corresponde al 47% de los profesionales que realizan trabajos clasificados como de segundo nivel.

En el tercer nivel de competencia están las personas que realizan trabajos acordes a un nivel técnico no equivalente a un título universitario, el 15,8% de los profesionales realizan trabajos de este nivel.

En el cuarto nivel de competencia se agrupan las personas de grado universitario o equivalente, aquí se encuentran el 31,8% de los profesionales, sin embargo en esta categoría se deberían encontrar la mayoría de ellos. La dirección y administración no toman en cuenta el nivel de competencia si no la función que se desempeña, las mujeres representan solo el 28%, evidenciando la dificultad de la mujer para acceder a mejores trabajos.

### 2.2.9.7 PROFESIONALES POR CATEGORÍA DE OCUPACIÓN

GRÁFICO 12. PROFESIONALES POR CATEGORÍA DE OCUPACIÓN



Fuente: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006  
Elaboración: Los autores

Los profesionales por categoría de ocupación se distribuyen así (gráfico 12): cerca de la mitad de los profesionales (44%) son empleados privados, el 24% son empleados del gobierno, el 16% trabajan por cuenta propia, el 9% son patronos o socios, el 4% hacen trabajos familiares no remunerados, el 2% son empleados terciarizados, el 1% son jornaleros o peones, el 0,3% son empleados domésticos y el 0,1% son empleados de maquila.

TABLA 27

Categoría de ocupación	Total en grupo*	Hombres		Mujeres		% de mujeres en la categoría
		Número	%	Número	%	
Empleado gobierno	24,1%	131.579	21,9%	143.591	26,6%	52,2%
Empl. privado	44,3%	258.190	42,9%	246.903	45,8%	48,9%
Empl. terciarizado	1,9%	11.217	1,9%	10.901	2,0%	49,3%
Empl. maquila	0,1%	758	0,1%	0	0,0%	0,0%
Jornalero peón	0,5%	4.902	0,8%	1.064	0,2%	17,8%
Patrono o socio	8,7%	73.904	12,3%	25.381	4,7%	25,6%
Cuenta propia	15,8%	103.743	17,2%	76.549	14,2%	42,5%
Fam.no remunerad	4,3%	17.634	2,9%	31.174	5,8%	63,9%
Empl. doméstica	0,3%	74	0,0%	3.714	0,7%	98,1%
<b>Total Nacional</b>	<b>100%</b>	<b>602.001</b>	<b>100,0%</b>	<b>539.277</b>	<b>100,0%</b>	<b>47,3%</b>

FUENTE: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006

Elaboración: Los autores

En la tabla 27 se observa que las dos categorías en las que se centra la mayoría de los profesionales son empleado del gobierno y privado, donde la participación de hombres y mujeres es igualitaria. La disparidad es notoria en la categoría patrono o socio, donde la participación de la mujer llega apenas al 25,5%, y sólo es notablemente mayoritaria como familiar no remunerada 64% y empleada doméstica 98,1%.

## 2.2.9.8 PROFESIONALES DENTRO DE LOS SECTORES DE LA ECONOMÍA

TABLA 28

Sectores de la Economía	Hombres		Mujeres		% de mujeres en el sector
	Número	%	Número	%	
Sector Moderno	459.905	63,9%	437.065	58,2%	48,7%
Sector Informal	126.431	17,6%	108.975	14,5%	46,3%
Sector Agrícola	26.672	3,7%	13.722	1,8%	34,0%
Serv. Doméstico	74	0,0%	3.714	0,5%	98,1%
<b>Total Nacional</b>	<b>613.082</b>	<b>100%</b>	<b>563.476</b>	<b>100%</b>	<b>47,9%</b>

FUENTE: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006

Elaboración: Los autores

En la tabla 28 se percibe que en los sectores moderno e informal la participación de los hombres no es marcadamente superior, mientras que en el sector agrícola la participación de la mujer es baja, y se puede observar una vez más la feminización del servicio domestico.

### 2.2.9.9 PROFESIONALES QUE SE ENCUENTRAN DENTRO DE UNA CONDICIÓN DE INACTIVIDAD

TABLA 29

Condición de inactividad	Hombres		Mujeres		% de mujeres en el grupo
	Número	%	Número	%	
Rentista	2.559	2,4%	2.816	1,5%	52,4%
Jubilado pensión	11.361	10,7%	7.950	4,2%	41,2%
Estudiante	84.729	79,6%	96.171	51,3%	53,2%
Ama de casa	41	0,0%	77.634	41,4%	99,9%
Incapacitado	1.949	1,8%	1.153	0,6%	37,2%
Otro	5.772	5,4%	1.691	0,9%	22,7%
Total	106.411	100,0%	187.416	100,0%	63,8%

FUENTE: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006

Elaboración: Los autores

La tabla 29 muestra que de los profesionales inactivos el 63,8% son mujeres, en su mayoría tanto hombres como mujeres se encuentran inactivos porque aun son estudiantes, la segunda causa de inactividad en las mujeres es ser amas de casa con el 41,4%. De los profesionales dedicados a los quehaceres domésticos las mujeres representan el 99,9%, esto se produce porque las mujeres tienen en ocasiones que preferir el cuidado de sus hijos y de su hogar en general al trabajo y al desempeño de su profesión. Mientras que para los hombres la segunda causa de inactividad es ser jubilado o pensionado.

### 2.2.9.10 MOTIVOS POR LOS CUALES LOS Y LAS PROFESIONALES DEJARON DE TRABAJAR

TABLA 30

Motivos por los que dejó de trabajar	Hombres		Mujeres		% de mujeres en el grupo
	Número	%	Número	%	
Liquidación. Empresa	2.656	13,5%	2.477	8,9%	48,3%
Despido intempestivo.	2.586	13,1%	3.630	13,1%	58,4%
Renuncia voluntaria.	3.394	17,2%	9.158	33,0%	73,0%
Terminó. Contrato	6.041	30,7%	5.585	20,1%	48,0%
Fue mal negocio	591	3,0%	1.502	5,4%	71,8%
Terminó. ciclo agrícola.	145	0,7%	187	0,7%	56,4%
Se jubiló o pensionó	1.108	5,6%	551	2,0%	33,2%
Otro	3.157	16,0%	4.688	16,9%	59,8%
Total	19.678	100,0%	27.778	100,0%	58,5%

FUENTE: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006

Elaboración: Los autores

La tabla 30 muestra que la principal causa por la que las mujeres dejaron de trabajar es por la renuncia voluntaria. Este motivo puede estar asociado con el cuadro 29 de la página anterior, que muestra que casi la totalidad de las mujeres son amas de casa. Por tanto, es factible que las mujeres que estaban trabajando se casaron o adquirieron algún tipo de compromiso que les obliga a desempeñarse como amas de casa. Otro motivo importante por el cual las mujeres dejaron de trabajar es el despido intempestivo, acto ilegal que afecta directamente la economía de los hogares que tienen como jefe de hogar a una mujer.

### 2.2.9.11 PARTICIPACIÓN DE LOS Y LAS PROFESIONALES EN LOS QQ.DD.

TABLA 31

Participa en los QQ.DD del hogar	Hombres		Mujeres		% de mujeres en el grupo
	Número	%	Número	%	
Si	480.901	66,8%	676.752	90,1%	58,5%
No	238.591	33,2%	74.140	9,9%	23,7%
Total Nacional	719.493	100,0%	750.892	100,0%	51,1%

FUENTE: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006

Elaboración: Los autores

En la tabla 31 se considera el total de profesionales sin importar su condición de actividad que participan en los quehaceres domésticos, observándose que el 66,8% de los hombres y el 90,1% de las mujeres sí participan, mientras que el 76,3% de los profesionales que no participan en estos quehaceres son hombres.

### 2.3 SALARIOS PROMEDIO POR RAMA, GRUPO, CATEGORÍA, SECTOR Y CONDICIÓN DE ACTIVIDAD

Hay evidencias claras de que en el mercado de trabajo existe discriminación salarial contra las mujeres. Ellas ganan menos que los hombres por hacer trabajos iguales o muy similares. “Tradicionalmente se ha explicado estas diferencias por los menores niveles educativos de las mujeres, por sus responsabilidades domésticas y el cuidado de los hijos, por las jornadas parciales que ellas preferían y por el tipo de puestos en que se insertan que en general serían de menor responsabilidad y jerarquía. Sin embargo, se ha establecido a través de varios estudios que a igualdad de ocupación, experiencia y educación las diferencias persisten y se explicarían por una diferencia de tipo cultural” (Banco Mundial, cit. en Pollack, 1996). Es decir, sin

ninguna razón de peso y sencillamente debido a su sexo, muchas mujeres perciben remuneraciones menores que los hombres (SIISE, 2006).

TABLA 32

Nivel de Instrucción	Hombres		Mujeres		Desigualdad Salarial
	Salario promedio	% en relación al S.U.N*	Salario promedio	% en relación al S.U.N*	
Ninguno	\$ 105,00	66%	\$ 56,00	35%	53,3%
Centro de alfabetización	\$ 105,00	66%	\$ 90,00	56%	85,7%
Primaria	\$ 160,00	100%	\$ 100,00	63%	62,5%
Educación Básica	\$ 98,00	61%	\$ 80,00	50%	81,6%
Secundaria	\$ 225,00	141%	\$ 160,00	100%	71,1%
Educación Media	\$ 132,00	83%	\$ 125,00	78%	94,7%
Superior no universitaria	\$ 310,00	194%	\$ 240,00	150%	77,4%
Superior Universitaria	\$ 400,00	250%	\$ 300,00	188%	75,0%
Post-grado	\$ 950,00	594%	\$ 600,00	375%	63,2%
Total Nacional	\$ 200,00	125%	\$ 150,00	94%	75,0%

Fuente: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006

Elaboración: Los autores

\*S.U.N: Salario unificado nominal. Diciembre 2006, equivalente a 160 USD

En la tabla 32 es notorio tanto para hombres como para mujeres, que a mayor nivel de educación mejores salarios. El 5,6% de la PEA ocupada - tabla 15, página 51 - no tiene ningún nivel de instrucción, los hombres reciben el 66% y la mujer el 34% del SUN. El 36% de la PEA ocupada tiene educación primaria, los hombres reciben 100% y las mujeres el 63%. El 9% de la PEA tiene educación básica, el hombre recibe el 61% del SUN y la mujer el 50%. Esta población conforma el 52% de la PEA ocupada y sus ingresos llegan en promedio a 120 USD para los Hombres y 90 USD para las mujeres. Una vez más se observa el predominio de trabajos intensos en mano de obra no calificada y poco remunerados, entre el 33% y el 85% del SUN.

Para las personas con educación secundaria el panorama es un poco mejor, ya que conforman el 30% de la PEA ocupada, su salario supera al SUN en 24% para los hombres y en el caso de las mujeres alcanza el 100% del SUN. Los y las profesionales conforman el 18% de la PEA ocupada, evidenciándose que el salario del hombre supera al SUN en 150% y el de la mujer en 88%, y en el caso de personas con postgrado, el salario del hombre supera en 494% al SUN y el de la mujer en 275%. La desigualdad salarial entre hombres y mujeres persiste en todos los niveles de educación, la mujer gana en promedio el 75% del salario del hombre.



Estos datos evidencian que la precarización del trabajo en el caso de las mujeres se hace mayor a pesar de contar con el mismo nivel educativo que el hombre.

### 2.3.1 SALARIOS PROMEDIO POR RAMA DE ACTIVIDAD

TABLA 33

Rama de Actividad	Hombres	Mujeres	Desigualdad Salarial
	Salario promedio profesionales	Salario promedio profesionales	
Agricultura ganadería y caza	\$ 324,23	\$ 375,39	115,8%
Pesca y criaderos	\$ 1.376,69	\$ 392,74	28,5%
Minas y canteras	\$ 1.096,05	\$ 1.133,87	103,5%
Manufactura	\$ 600,78	\$ 383,13	63,8%
Electricidad, gas , agua	\$ 557,81	\$ 447,61	80,2%
Construcción	\$ 499,10	\$ 539,04	108,0%
Comercio, repar vehículos	\$ 418,49	\$ 267,87	64,0%
Hoteles y restaurantes	\$ 351,48	\$ 208,82	59,4%
Transporte, almacenac. y comunic.	\$ 383,14	\$ 395,82	103,3%
Intermediación financiera	\$ 445,47	\$ 491,32	110,3%
Activ. inmobiliarias	\$ 545,76	\$ 376,82	69,0%
Adm. Pública y defensa	\$ 577,48	\$ 474,44	82,2%
Enseñanza	\$ 377,28	\$ 275,11	72,9%
Serv. Sociales y salud	\$ 618,84	\$ 402,52	65,0%
Serv. Comunitarios y personales.	\$ 433,33	\$ 310,94	71,8%
Serv. Doméstico	\$ 260,00	\$ 108,00	41,5%
Org. Extraterritoriales		\$ 400,00	100,0%
<b>Total Nacional</b>	<b>\$ 400,00</b>	<b>\$ 300,00</b>	<b>75,0%</b>

Fuente: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006

Elaboración: Los autores

En la tabla 33 se aprecia que la rama *pesca y criaderos*, además de mostrar una fuerte desigualdad de acceso al empleo para mujeres, también existe una alta diferencia salarial, las mujeres ganan en promedio el 29% del salario promedio del hombre, en la manufactura el 64% en las actividades inmobiliarias el 69%. Estas son ramas que muestran altos niveles de desigualdad en el empleo y también altas desigualdades salariales.

Por otro lado, el comercio (64%), hoteles y restaurante (59,4%), servicios sociales y salud (65%), servicios personales y comunitarios (71,8%), la enseñanza (72,9%) y el servicio doméstico (41,5%) son ramas donde predomina la participación de la mujer y aun así existe una gran diferencia salarial. La construcción (108%), minas



(103,5%), el transporte, almacenamiento y comunicaciones (103,3%) y la agricultura (115,8%), son las categorías que presentan menor participación de la mujer, pero no presentan desigualdad salarial. La intermediación financiera es la única rama que muestra equidad en el acceso al empleo y en los salarios.

### 2.3.2. SALARIOS PROMEDIO POR GRUPO DE OCUPACIÓN

TABLA 34

Grupo de Ocupación	Hombres	Mujeres	Desigualdad Salarial
	Salario Promedio	Salario Promedio	
Fuerzas Armadas	\$ 390,00	\$ -	0,0%
Trab. Agropecuarios	\$ 323,38	\$ 124,61	38,5%
Conduc y operadores de maquinaria	\$ 309,93	\$ 320,56	103,4%
Trab. no calificados	\$ 273,88	\$ 186,96	68,3%
Obreros y artesanos	\$ 315,49	\$ 191,03	60,5%
Empleados de ofic.	\$ 352,17	\$ 309,44	87,9%
Direc. Adm. Público y privado	\$ 960,52	\$ 507,96	52,9%
Comerciant y Trab de servicios	\$ 437,53	\$ 260,55	59,5%
Prof. y Técn. medios	\$ 445,74	\$ 311,33	69,8%
Prof. Cientif. Intelec	\$ 594,97	\$ 386,53	65,0%
Total	\$ 400,00	\$ 300,00	75,0%

Fuente: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006

Elaboración: Los autores

En la tabla 34 el único grupo que presenta igualdad salarial, son los conductores y operadores de maquinaria, donde la participación de la mujer no llega ni al 10%. Las profesionales que se dedican a trabajos agropecuarios no gana ni siquiera el salario mínimo, lo que puede ser una fuerte causa para que pocas mujeres estudien carreras acordes a estos trabajos, ganan el 40% del salario que percibe el hombre. En todas las demás categorías la diferencia salarial es grande, aun entre los empleados de oficina donde predomina la participación de la mujer. Como caso aparte se ve la dirección pública y privada, que además de mostrar una baja participación de la mujer, también, muestra una gran brecha salarial, equivalente a la mitad del salario percibido por el hombre.

### 2.3.3 SALARIOS PROMEDIO POR CATEGORÍA

TABLA 35

Categoría	Hombres	Mujeres	Desigualdad Salarial
	Salario Promedio	Salario Promedio	
Empleado gobierno	\$ 490,00	\$ 370,00	75,5%
Empl. privado	\$ 380,00	\$ 300,00	78,9%
Empl. terciarizado	\$ 300,00	\$ 250,00	83,3%
Empl. maquila	\$ 630,00	\$ -	0,0%
Jornalero peón	\$ 140,00	\$ 150,00	107,1%
Patrono o socio	\$ 750,00	\$ 400,00	53,3%
Cuenta propia	\$ 350,00	\$ 202,00	57,7%
Empl. doméstica	\$ 260,00	\$ 108,00	41,5%
Total	\$ 400,00	\$ 300,00	75,0%

Fuente: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006

Elaboración: Los autores

En la tabla 35 se observa que la categoría mejor remunerada para los profesionales es como patrones o socios, la mujer gana en promedio la mitad del salario promedio del hombre. La segunda categoría mejor remunerada es para los empleados de maquila donde la participación del profesional es sumamente restringida el 0,1% de los profesionales lo son, y ninguno de estos es mujer –tabla 27, página 62-. El reconocimiento monetario es menor al trabajo de las mujeres en los mismos niveles de responsabilidad.

El 70% de los profesionales son empleados del gobierno o privados, y de éstos en promedio el 50% son mujeres –tabla 27, página 62-, pero, a pesar del igual acceso al empleo, en los dos se presentan desigualdades salariales. Cabe mencionar que el salario promedio para los empleados del gobierno que no son profesionales es 830USD, 69% superior que el salario promedio del empleado profesional hombre y 124% superior que el salario promedio de la empleada profesional mujer.

Empleado del gobierno es la única categoría donde a mayor nivel de educación se tiene mayor remuneración.

### 2.3.4. SALARIOS PROMEDIO POR SECTOR

TABLA 36

Sector de la Economía	Hombres	Mujeres	Desigualdad Salarial
	Salario Promedio	Salario Promedio	
Sector Moderno	\$ 460,00	\$ 328,00	71,3%
Sector Informal	\$ 300,00	\$ 200,00	66,7%
Sector Agrícola	\$ 370,00	\$ 300,00	81,1%
Serv. Doméstico	\$ 260,00	\$ 108,00	41,5%
Total	\$ 400,00	\$ 300,00	75,0%

Fuente: INEC - ENCUESTA NACIONAL EMPLEO, SUBEMPLEO Y DESEMPLEO Diciembre 2006

Elaboración: Los autores

El 76,2% de los profesionales trabajan en el sector moderno –tabla 17, página 53- y este sector es el que tiene mayor salario promedio. Sin embargo, se mantienen los niveles de desigualdad salarial. Curiosamente, en el servicio doméstico (actividad feminizada) también existe mayor promedio de ingresos para los hombres.

## **CAPÍTULO III**

### **ELABORACIÓN DEL MODELO DE PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LOS Y LAS PROFESIONALES EN EL ECUADOR Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

Existen muchos fenómenos en la actividad económica que responden a elecciones discretas como la decisión de trabajar. Para Amemiya (1981), existen dos factores que explican el interés en los modelos de respuesta cualitativa: primero, los economistas trabajan con modelos que involucran más de una variable discreta, más de dos respuestas, y por supuesto, más de una variable independiente. Segundo, el creciente número de encuestas que se realizan y la posibilidad de trabajar los datos que éstas producen.

#### **3.1 DESCRIPCIÓN DEL MODELO: VARIABLES INDEPENDIENTES Y CONSTRUCCIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE.**

##### **3.1.1 FUENTE DE LOS DATOS**

Este estudio utilizará la base de datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, correspondiente a la ronda de diciembre del 2006, realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (véase Anexo 1). Esta encuesta cubre información detallada sobre salud, educación, nutrición, trabajo, ingreso, cobertura y acceso a los servicios básicos, vivienda, entre otros, y tiene cobertura nacional. Está dirigida a los hogares y las personas que en ellos residen, establecidos en las viviendas particulares. El ámbito de estudio excluye la región insular.

Para el estudio específico se han seleccionado a las personas que hacen parte de la PEA, son profesionales y además tienen 22 años o más de edad suponiendo que así han culminado sus estudios universitarios, es decir que cuentan con un nivel de instrucción universitaria o posgrado, excluyendo a los profesionales inactivos.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Inactivos: Son todas aquellas personas de 5 años y más que no están ocupadas, no buscan trabajo durante las últimas 5 semanas, ni están disponibles para trabajar. Se incluyen en este grupo: los rentistas, jubilados o pensionados, estudiantes, amas de casa, incapacitados y ancianos.

### **3.1.1.1 CARACTERÍSTICAS DE LA ENCUESTA<sup>10</sup>**

#### **3.1.1.1.1 UNIVERSO Y UNIDAD DE ANÁLISIS**

El Universo para la muestra está compuesto por todas las viviendas particulares, dentro del territorio ecuatoriano, incluidas las zonas “no delimitadas”. Se excluyen: la Región Insular, la población en viviendas colectivas, viviendas flotantes y sectores con población indigente.

#### **3.1.1.1.2 ÁREAS DE ESTUDIO**

Para la décima cuarta ronda efectuada en diciembre del año 2006, la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo se aplicó tanto en el área urbana, como en el área rural, y a nivel de provincias.

#### **3.1.1.1.3 DOMINIOS DE ESTUDIO**

La muestra está diseñada para proporcionar resultados confiables a nivel de los siguientes dominios geográficos: Quito, Guayaquil, Cuenca, y Machala, Sierra Urbana y Rural (10 provincias), Costa Urbana y Rural (5 provincias) y la región Amazónica Urbana y Rural.

#### **3.1.1.1.4 TAMAÑO Y DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA**

El tamaño de muestra queda determinado tomando en consideración varios factores. Los tres más importantes son: (1) el grado de precisión (confiabilidad) deseado en las estimaciones; (2) el costo y las limitaciones operacionales y (3) la eficiencia del diseño. Para la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo Diciembre 2006 el tamaño de muestra es 19.596 viviendas (1633 sectores) correspondientes a 12 viviendas por sector.

Para obtener resultados de empleo, desempleo y subempleo a nivel provincial, urbano y rural, se consideró mantener un tamaño mínimo de 40 sectores censales para cada dominio de la sierra y 60 sectores para cada dominio de la costa. Existen 10 provincias en la Sierra que tienen un promedio de población mucho menor que

---

<sup>10</sup> Obtenido del documento “Aspectos metodológicos, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo”, Ronda diciembre 2006 INEC.

las 5 provincias en la Costa. La muestra mayor para las provincias de la costa mejora la proporcionalidad de la muestra, aunque el tamaño total de la muestra para la Sierra todavía sería más elevada dado su número de provincias.

La distribución de la muestra propuesta para la encuesta a nivel de provincia, urbano y rural se presenta en el cuadro a continuación (Tabla 37). El número total de sectores a nivel nacional para la ENEMDU provincial es de 1.633 que incluyen una muestra de 19.596 viviendas.

**TABLA 37**

<b>TAMAÑO Y DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA A NIVEL PROVINCIAL</b>				
<b>PROVINCIA</b>			<b>Sectores</b>	<b>Viviendas</b>
Total 1. AZUAY			82	984
Total 2. BOLIVAR			80	960
Total 3. CAÑAR			80	960
Total 4. CARCHI			80	960
Total 5. COTOPAXI			80	960
Total 6. CHIMBORAZO			80	960
Total 10. IMBABURA			80	960
Total 11. LOJA			80	960
Total 17. PICHINCHA			150	1.800
Total 18. TUNGURAGUA			80	960
Total SIERRA			872	10.464
Total 7. EL ORO			123	1.476
Total 8. ESMERALDAS			120	1.440
Total 9. GUAYAS			192	2.304
Total 12. LOS RÍOS			120	1.440
Total 13. MANABÍ			120	1.440
Total 90. ZONAS NO DELIMITADAS			6	72
Total COSTA			681	8.172
Total AMAZONÍA			80	960
TOTAL GENERAL			1.633	19.596

### 3.1.2 DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES<sup>11</sup>

#### 3.1.2.1 SEXO: CUALITATIVA

Valores:	Mínimo: 0	Promedio: 0,50
0 = mujer	Máximo: 1	Des. Estándar: 0,500
1 = hombre		
Frecuencia:	Mujeres= 601.885	Hombres = 602.672

#### 3.1.2.2 EDAD: CUANTITATIVA

Discreta	Mínimo: 22	Promedio: 38,44
	Máximo: 94	Des. Estándar: 12,337

#### 3.1.2.3 ESTADO CIVIL: CUALITATIVA

Valores:	Mínimo: 0	Promedio: 0,57
	Máximo: 1	Des. Estándar: 0,496
0 = Separado/a, Divorciado/a, Viudo/a y Soltero/a		
1 = Casado/a o Unión Libre		
Frecuencia:	Otro = 521.714	Casado/a o Unión libre = 682.843

#### 3.1.2.4 INGRESO: CUANTITATIVA

Son las retribuciones monetarias y/o en especie que recibe la persona, en forma habitual y son percibidas a intervalos regulares de tiempo (diario, semanal, quincenal, mensual). El Ingreso Corriente se clasifica de acuerdo a su origen en las siguientes categorías: *a)* Ingresos provenientes del trabajo: ingresos del trabajo asalariado e ingresos provenientes del trabajo independiente (cuenta propia) o como patrono, y, *b)* Ingresos no del trabajo (provenientes del capital, inversiones o transferencias contractuales o no contractuales).

Continua	Mínimo: 0	Promedio: 410,32
	Máximo: 4.530	Des. Estándar: 498,21

<sup>11</sup> Las variables cualitativas no se pueden ingresar en el modelo de la misma forma que están codificadas en la base de datos de la encuesta, ya que en algunos casos una clase no se considera mejor que otra y no se le puede asignar una escala, así que estas se transformarán en variables dummy, es decir se les dará el valor de 1 si es parte de la clase o 0 si toma otro valor. Esto se hará con todas las variables cualitativas.

### 3.1.2.6 DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES ADICIONALES USADAS EN EL MÉTODO DE HECKMAN

#### 3.1.2.6.1 NÚMERO DE HIJOS VIVOS ACTUALMENTE: CUANTITATIVA

Discreta	Mínimo: 0	Promedio: 1,54
	Máximo: 8	Des. Estándar: 1,095

#### 3.1.2.6.2 HORAS DE TRABAJO HABITUAL SEMANAL: CUANTITATIVA

Discreta	Mínimo: 2	Promedio: 41,51
	Máximo: 126	Des. Estándar: 20,835

### 3.1.3 CONSTRUCCIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE.

La finalidad de la variable dependiente es mostrar cómo se relaciona la situación laboral de los y las profesionales en el Ecuador, con las variables independientes descritas anteriormente, pero específicamente ver la relación de cada categoría de la variable dependiente con la variable sexo.

La variable dependiente se ha construido con el objetivo de resaltar la situación de empleo o desempleo de los y las profesionales. En el caso de estar empleados observar, en qué condiciones se encuentran, y hacer una diferenciación de las condiciones de empleo entre hombres y mujeres.

El marco necesario para la construcción de nuestra variable dependiente, situación laboral en la que se encuentra el profesional, se fundamenta en dos grandes conceptos: (1) el grupo de ocupación y (2) la competencia, conceptos definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su publicación: “Calificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88)” y bajo la cual está codificada la encuesta con la que se elabora este proyecto. Los conceptos en referencia se encuentran en los puntos 3.1.3.1 y 3.1.3.2 descritos a continuación.

#### 3.1.3.1 COMPETENCIA

Definida como la capacidad de realizar tareas inherentes a un trabajo determinado, se caracteriza por los siguientes conceptos: a) El nivel de competencias, el cual es función de la complejidad y de la diversidad de las tareas. b) La especialización de las competencias que se relacionen con la amplitud de los conocimientos exigidos,



las herramientas y maquinas utilizadas, el material sobre el cual se trabaja o con el que se trabaja y la naturaleza de los bienes y los servicios producidos.

A partir del concepto de competencia, así definido, se delimitan y agregan nuevamente los grupos ocupacionales de la CIUO-88. Atendiendo al carácter internacional de la clasificación, se utilizaron únicamente cuatro niveles de competencias y, para su definición, se hicieron servir las categorías y niveles que aparecieron en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE).

La utilización de las categorías de la CINE para definir los cuatro niveles de competencia no significa que las competencias necesarias para realizar las tareas inherentes a un trabajo determinado sólo puedan adquirirse mediante la educación informal y la experiencia. Desde el punto de vista de la CIUO-88, lo importante son las competencias exigidas para realizar las tareas de una ocupación y no por el hecho de saber si un trabajador que ejerce una determinada ocupación, está mejor o peor cualificado que otro en la misma ocupación.

En consecuencia, las siguientes definiciones prácticas de los cuatro niveles de competencias de la CIUO-88 se aplican en los casos en que las competencias ocupacionales necesarias se adquieran mediante la educación formal o la formación profesional:

- a) El primer nivel de competencia de la CIUO-88 se ha definido haciendo referencia a la categoría 1 de la CINE que corresponde a la enseñanza de primer grado, comienza generalmente a los cinco, seis o siete años y suele abarcar unos cinco años.
- b) El segundo nivel de competencia de la CIUO-88 se ha definido haciendo referencia a las categorías 2 y 3 de la CINE, los cuales corresponden, respectivamente, al primer y segundo ciclo de la enseñanza de segundo grado. El primer ciclo comienza a los once años y suele comprender tres años; y el segundo se inicia a los catorce o quince años y abarca, también, unos tres años. Se podrá requerir de un período de formación en el trabajo y una experiencia, en algunos casos, bajo la forma de un aprendizaje. En este período, se puede completar una formación de tipo formal, reemplazarla en parte y, en algunos casos, en su totalidad.

- c) El tercer nivel de competencia de la CIUO-88 se ha definido haciendo referencia a la categoría 5 de la CINE (la categoría 4 de la CINE se ha dejado deliberadamente sin contenido), la cual comprende la educación que se inicia a los 17 ó 18 años, abarca unos cuatro años y conduce a un diploma que no es equivalente a un primer grado universitario.
- d) El cuarto nivel de competencia de la CIUO-88 se ha definido haciendo referencia a las categorías 6 y 7 de la CINE y comprende la educación que se inicia también a los 17 ó 18 años, abarca tres, cuatro años o más y da acceso a un grado universitario, a un grado universitario superior, o a un diploma equivalente.

Inevitablemente, la atribución del nivel de competencia exigido para las ocupaciones o grupos de ocupaciones en la preparación de la CIUO-88 tiene una parte de apreciación subjetiva.

### **3.1.3.2 GRUPO DE OCUPACIÓN**

Es la tarea o actividad específica que desarrolla o desarrolló el trabajador dentro del establecimiento. Se trata de una característica de los puestos de trabajo. El grupo de ocupación se clasifica de acuerdo a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88). La clasificación es la siguiente:

#### **3.1.3.2.1 FUERZAS ARMADAS**

Las fuerzas armadas se componen de las personas que, por decisión propia o por obligación, prestan normalmente servicios en las diferentes ramas y en los servicios auxiliares, sin disfrutar de la libertad de contar con un empleo civil fuera del militar. Las integran los miembros permanentes del ejército, la marina, la aeronáutica y otras armas o servicios, así como las personas recatadas por conscripción en el servicio armado por un período reglamentario, para adquirir formación militar o cumplir otro servicio. Quedan excluidas las personas que ocupan un empleo civil en los establecimientos públicos relacionados con la defensa; el personal de la policía (excepto la policía militar); los aduaneros, guardias de fronteras y miembros de otros servicios civiles armados; las personas convocadas temporariamente para un período breve de instrucción reglamentaria o de servicio militar y los reservistas que

no están en servicio activo. No se hace referencia a un nivel determinado de competencias para delimitar el campo de este gran grupo.

### **3.1.3.2.2 MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS, PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS:**

Los miembros del Poder Ejecutivo y de los cuerpos legislativos y el personal directivo de la administración pública y de las empresas estatales, definen, formulan y orientan las políticas de los gobiernos nacionales, así como las de los organismos especializados, o asesoran al respecto; elaboran leyes y reglamentos, actúan en nombre y representación de los gobiernos, vigilan la interpretación y aplicación de las políticas y decisiones del gobierno, así como de la legislación, o elaboran, aplican y coordinan la actividad de una empresa o de una organización, o de sus departamentos y servicios internos.

Las tareas desempeñadas por lo común por los miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y por el personal directivo de la administración pública y de las empresas incluyen las siguientes: definir y formular la política del gobierno nacional, del gobierno del Estado central o de la provincia, región o colectividad local y asesorar al respecto; elaborar leyes y reglamentos; actuar en nombre y representación del gobierno; vigilar la interpretación y aplicación de las políticas del gobierno y de la legislación; ejercer funciones similares por cuenta de un partido político, un sindicato u otra organización especializada; elaborar, aplicar y coordinar la política y la actividad de una empresa o de una organización o de sus departamentos y servicios internos. Además, pueden incluir la supervisión de otros trabajadores.

Las ocupaciones de este gran grupo se clasifican en los siguientes subgrupos principales: a.) Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública, b) Directores de empresa (en este subgrupo principal se incluyen las personas que -en tanto que directores o personal directivo- dirigen una empresa o un organismo, o uno de sus departamentos internos, que comprendan por lo menos tres o más directores.) y c). Gerentes de empresa (en este subgrupo principal se incluyen las personas que dirigen una empresa o un

organismo por su propia cuenta o por la de su propietario, con ayuda de personal subalterno y la asistencia posible de un solo gerente, quien también deberá estar clasificado en el subgrupo principal, puesto que sus funciones serán casi siempre más amplias que las de los directores especializados de una gran empresa u organismo. En cuanto al personal subalterno, deberá estar clasificado en relación a las tareas particulares que se le asignen).

### **3.1.3.2.3 PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES**

Se dedican a una de las tres actividades siguientes o a cualquier combinación de éstas: ampliar el acervo de conocimientos científicos o intelectuales; aplicar conceptos, teorías, métodos o técnicas científicos o artísticos, o enseñar sistemáticamente lo que saben en sus respectivos campos. La mayoría de las ocupaciones de este gran grupo requieren competencias de cuarto grado, tal como las define la CIUO.

Las tareas generalmente desempeñadas por los profesionales científicos e Intelectuales incluyen las siguientes: análisis e investigación; formulación y desarrollo de conceptos, teorías y métodos, asesoramiento o aplicación de los conocimientos en materia de ciencias exactas, incluidas las matemáticas, la arquitectura, la ingeniería y la tecnología; en materia de ciencias biológicas y disciplinas conexas, incluida la medicina, y en materia de ciencias sociales, humanidades, artes y religión; la enseñanza, a distintos niveles educativos, de la teoría y la práctica de una o más disciplinas o de un programa especial (como el que exija la instrucción de personas disminuidas física o mentalmente); la prestación de servicios jurídicos, sociales, económicos y comerciales, inclusive los vinculados con la gestión de empresas; la creación y ejecución de obras literarias y artísticas; la dirección y orientación espirituales, y la preparación de ponencias, informes y libros de carácter académico, científico o cultural. Además, pueden incluir la supervisión de otros trabajadores.

Las ocupaciones de este gran grupo se clasifican en los siguientes subgrupos principales: a) Profesionales de ciencias físicas, químicas, matemáticas y d ingeniería, b) Profesionales de las ciencias biológicas, la medicina y la salud, c) Profesionales de la enseñanza y d) Otros profesionales científicos e intelectuales.

#### **3.1.3.2.4 TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO**

Los técnicos y profesionales de nivel medio desempeñan funciones predominantemente técnicas o especializadas, relacionadas con la investigación y con la aplicación de los principios, conceptos y métodos de distintas ramas científicas o artísticas y con los reglamentos oficiales o profesionales e imparten enseñanza de cierto nivel. La mayoría de las ocupaciones de este gran grupo requieren competencias de tercer grado, tal como las define la CIUO.

Las tareas desempeñadas por lo común por los técnicos y profesionales de nivel medio incluyen las siguientes: emprender y llevar a cabo labores técnicas relacionadas con la investigación y la aplicación de conceptos, principios y métodos en materia de ciencias exactas, incluidas las matemáticas, la ingeniería y la tecnología; en materia de ciencias biológicas y disciplinas conexas, incluida la medicina, y en materia de ciencias sociales y humanidades. Otras tareas abarcan, por ejemplo, la enseñanza primaria y preescolar; la enseñanza de personas física y mentalmente disminuidas; la prestación de servicios técnicos relacionados con la gestión de empresas, el comercio, las finanzas, la administración -inclusive en lo que se refiere al control del cumplimiento de ciertas leyes y reglamentos- y la protección y la asistencia sociales; ciertas actividades artísticas y deportivas, y el ejercicio de determinadas funciones de carácter religioso. Tales tareas pueden incluir la supervisión de otros trabajadores.

Los técnicos y profesionales de nivel medio pueden recibir orientación del personal directivo de la administración pública, de directores de empresa y de profesionales científicos e intelectuales.

Las ocupaciones de este gran grupo se clasifican en los siguientes subgrupos principales: a) Técnicos y profesionales de nivel medio de las ciencias físicas y químicas, la ingeniería y afines, b) Técnicos y profesionales de nivel medio de las ciencias biológicas, la medicina y la salud, c) Maestros e instructores de nivel medio y c) Otros técnicos y profesionales de nivel medio.

### **3.1.3.2.5 EMPLEADOS DE OFICINA**

Los empleados de oficina registran, organizan, archivan, computadorizan, recuperan y gestionan datos e informaciones relacionados con el trabajo que se les confía y ejecutan diversas tareas de oficina, en especial las que atañen a los trabajos de secretaría, las operaciones de contabilidad, teneduría de libros, estadística y otras funciones que requieren el manejo de datos numéricos, las operaciones de pago y cobranza, los arreglos de viaje y la concertación de entrevistas y citas.

La mayoría de las ocupaciones de este gran grupo requieren competencias de segundo grado, tal como las define la CIUO.

Las tareas desempeñadas por los empleados de oficina incluyen las siguientes: realizar trabajos de secretaría, taquigrafía y mecanografía y operar máquinas de tratamiento de textos y otras máquinas de oficina; ingresar datos en ordenadores o computadoras y realizar operaciones numéricas: llevar registros de existencias y producción y otros archivos conexos; llevar registros de transporte de pasajeros y carga: realizar tareas administrativas en bibliotecas y archivos; archivar documentos y correspondencia; organizar y efectuar tareas de clasificación y distribución de correspondencia interna o en los servicios de correos; verificar y corregir pruebas de imprenta; escribir en nombre de personas analfabetas o que necesiten ayuda; efectuar pagos y cobranzas; tramitar arreglos de viaje; facilitar la información que solicitan los clientes y concertar citas o entrevistas, y atender el servicio interno de conmutadoras telefónicas. Sus tareas pueden incluir la supervisión de otros trabajadores.

Las ocupaciones de este gran grupo se clasifican en los siguientes subgrupos principales: a) Oficinistas y b) Empleados en trato directo con el público.

### **3.1.3.2.6 TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS**

Los trabajadores de los servicios y los vendedores de comercios y mercados se encargan de las prestaciones personales y de los servicios de protección y seguridad en lo que atañe a viajes, organización, intendencia y prestación de servicios domésticos o asimilados, hospedaje, comidas, cuidados personales y

protección contra incendios y actos delictuosos, o bien posan como modelos de arte, moda o publicidad o venden y hacen demostraciones de las mercancías en venta en establecimientos comerciales mayoristas o minoristas y en establecimientos similares. La mayoría de las ocupaciones de este gran grupo requieren competencias de segundo grado, tal como las define la CIUO.

Las tareas desempeñadas por lo común por los trabajadores de los servicios y los vendedores de comercio y mercados incluyen las siguientes: servicios a los pasajeros y turistas durante los viajes; organización y prestación de servicios domésticos o afines; preparación y servicio de alimentos y bebidas; guardería infantil; servicios auxiliares rudimentarios de enfermería, a domicilio o en consultorios o establecimientos; cuidados personales, como peluquería o tratamientos de belleza; ayuda y compañía; adivinación del porvenir; embalsamamiento; organización de funerales; protección de personas y bienes contra incendios y actos ilegales, y, en general, mantenimiento del orden público; actuación como modelo para creaciones artísticas o publicitarias y exhibición de artículos en venta, venta de mercancías en establecimientos mayoristas o minoristas; demostración de artículos ante eventuales compradores. Sus tareas pueden incluir la supervisión de otros trabajadores.

Las ocupaciones de este gran grupo se clasifican en los siguientes subgrupos principales: a) Trabajadores de los servicios personales y de los servicios de protección y seguridad y b) Modelos, vendedores y demostradores.

#### **3.1.3.2.7 AGRICULTORES Y LOS TRABAJADORES CALIFICADOS AGROPECUARIOS Y PESQUEROS**

Los agricultores y los trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros cultivan y cosechan campos, explotan los productos de plantaciones de árboles y arbustos; recogen frutos y plantas silvestres; crían, cuidan o cazan animales; obtienen productos derivados de la cría de animales; plantan, conservan y explotan bosques; crían o cogen peces y cultivan o recogen otras especies acuáticas a fin de procurarse alimentos, vivienda e ingresos para ellos y sus familias. La mayoría de las ocupaciones de este gran grupo requieren competencias de segundo grado, tal como las define la CIUO.

Las tareas desempeñadas por los agricultores y los trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros incluyen las siguientes: preparar los suelos; plantar, pulverizar, fertilizar y cosechar los cultivos agrícolas; cultivar árboles frutales y plantar y cuidar otros árboles y arbustos; cultivar hortalizas y otras plantas de huerta; recolectar frutos y plantas silvestres; criar, cuidar o cazar animales para obtener carne, leche, pelo, piel, cuero, cera, miel u otros productos, plantar, conservar y explotar bosques; criar peces o pescar; cultivar o recolectar otras especies acuáticas; almacenar y proceder a alguna elaboración básica de su producción; vender productos a los compradores y organismos de comercialización o a los mercados. Sus tareas pueden incluir la supervisión de otros trabajadores.

Las ocupaciones de este gran grupo se clasifican en los siguientes subgrupos principales: a) Agricultores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras con destino al mercado, b) Trabajadores agropecuarios y pesqueros de subsistencia.

#### **3.1.3.2.8 OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS**

Los oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios aplican sus conocimientos, calificaciones y destrezas profesionales en las esferas de la minería y la construcción, forjan metales, erigen estructuras metálicas, ajustan máquinas y herramientas. También fabrican, mantienen o reparan máquinas, equipos y herramientas; ejecutan trabajos de imprenta, elaboran o procesan productos alimenticios y artículos de tela, tejido, madera, metal u otras materias, o producen artesanías.

Sus tareas y funciones requieren un trabajo manual combinado con la utilización de herramientas o máquinas herramientas de uso manual para reducir el esfuerzo físico necesario y el tiempo preciso para efectuar las labores, así como para mejorar la calidad de los productos. Las ocupaciones de este gran grupo exigen conocimientos de las etapas de la producción y de los materiales, máquinas y herramientas utilizados, así como de la naturaleza y los usos a que se destinan los productos acabados. La mayoría de esas ocupaciones requieren competencias de segundo grado, tal como las define la CIUO.



Las tareas desempeñadas por lo común por los oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios incluyen las siguientes: extraer y transformar minerales sólidos; construir, mantener y reparar edificios y otras obras y estructuras; moldear, cortar y soldar metales; instalar y erigir grandes estructuras metálicas, aparejos y equipos similares; fabricar máquinas herramientas, equipos y otros artículos metálicos; ajustar diversas máquinas herramientas para uso por sus operadores o para el manejo propio; ajustar, conservar y reparar máquinas industriales, incluidos motores y vehículos, así como máquinas e instrumentos eléctricos y electrónicos y otros equipos; fabricar instrumentos de precisión, alhajas, artículos para el hogar y otros artículos de metales preciosos, piezas de cerámica, artículos de vidrio y productos similares; efectuar trabajos de artesanía; realizar trabajos de imprenta, y elaborar y procesar productos comestibles y diversos artículos hechos con madera, materias textiles, cuero y otros materiales. Sus tareas pueden incluir la supervisión de otros trabajadores.

Las ocupaciones de este gran grupo se clasifican en los siguientes subgrupos principales: a) Oficiales y operarios de las industrias extractivas y de la construcción, b) Oficiales y operarios de la metalurgia, la construcción mecánica y afines, c) Mecánicos de precisión, artesanos, operarios de las artes gráficas y afines, y d) Otros oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios. Las ocupaciones que abarcan tareas sencillas y rutinarias realizadas principalmente mediante el uso de herramientas manuales, cierto esfuerzo físico, poca o ninguna experiencia ni conocimiento previos del trabajo y escasa iniciativa o capacidad de juicio se clasifican en el gran grupo de trabajadores no calificados.

#### **3.1.3.2.9 OPERADORES DE INSTALACIONES, MAQUINAS Y MONTADORES.**

Los operadores de máquinas e instalaciones y montadores atienden y vigilan el funcionamiento de maquinaria e instalaciones industriales y agrícolas en su propio emplazamiento, o ejerciendo un control a distancia, conducen locomotoras o manejan vehículos, equipo industrial y maquinaria agrícola móviles motorizados, o montan bienes industriales a partir de sus componentes, de conformidad con especificaciones precisas y procedimientos estrictamente definidos.

Sus tareas y funciones requieren principalmente suficiente experiencia y conocimiento de las máquinas industriales y agrícolas y otros equipos, así como capacidad de adaptación al ritmo al que funcionan las máquinas y a las innovaciones técnicas. La mayoría de las ocupaciones de este gran grupo requieren calificaciones de segundo grado, tal como las define la CIUO.

Las tareas desempeñadas por lo común por los operadores de instalaciones y máquinas y montadores incluyen, según el caso, las siguientes: atender, controlar y vigilar el funcionamiento de maquinaria minera y otras máquinas y equipo industrial para operaciones de tratamiento y transformación de minerales, metales, vidrio, cerámica, madera, papel o productos químicos, así como atender y controlar el funcionamiento de instalaciones de producción de energía eléctrica y de tratamiento de agua o similares; atender y controlar maquinaria y equipo utilizados para fabricar artículos de metal y otros minerales, sustancias químicas, caucho, materiales plásticos, madera, papel, materias textiles, pieles, cueros y que procesan productos alimenticios y otros productos afines; atender y accionar maquinaria de imprenta y encuadernación; conducir trenes y vehículos de motor; conducir, operar y controlar equipos móviles industriales y maquinaria y equipo agrícola; montar productos industriales, a partir de sus componentes, de conformidad con especificaciones y procedimientos estrictos. Sus tareas pueden incluir la supervisión de otros trabajadores.

Las ocupaciones de este gran grupo se clasifican en los siguientes subgrupos principales: a) Operadores de instalaciones fijas y afines, b) Operadores de máquinas y montadores, y c) Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles.

Las ocupaciones que abarcan tareas sencillas y rutinarias realizadas principalmente mediante el uso de herramientas manuales, cierto esfuerzo físico, poca o ninguna experiencia ni conocimientos previos del trabajo y escasa iniciativa o capacidad de juicio se clasifican en el gran grupo: Trabajadores no calificados.

### 3.1.3.2.10 TRABAJADORES NO CALIFICADOS

Los trabajadores no calificados realizan tareas sencillas y rutinarias que requieren principalmente la utilización de herramientas manuales y, a menudo, cierto esfuerzo físico. La mayoría de las ocupaciones de este gran grupo requieren calificaciones de primer grado, tal como las define la CIUO.

Las tareas realizadas por los trabajadores no calificados consisten normalmente en vender mercancías en la calle, lugares públicos o de puerta en puerta; prestar diversos servicios ambulantes; limpiar, lavar y planchar; brindar servicios de portería, vigilancia y guardia en hoteles, oficinas, fábricas y otros edificios: limpiar ventanales y otras superficies de vidrio de los edificios; llevar mensajes o bultos; portear equipajes: prestar servicios de conserjería y vigilancia de propiedades; reaprovisionar los depósitos de máquinas de venta automática, recoger las monedas acumuladas o leer estados de medidores y ponerlos a cero; recoger basura; barrer las calles y otros lugares; ejecutar diversas tareas simples relacionadas con la agricultura, la pesca y la caza; ejecutar tareas simples relacionadas con la minería, la construcción y las obras públicas y la industria de transformación, incluidos la clasificación de productos y el ensamblado simple de piezas a mano; empaquetar a mano; manipular mercancías para la expedición conducir vehículos de pedales, tirados a mano o de tracción animal, para transportar pasajeros y mercancías. Puede estar incluida la supervisión de otros trabajadores.

Las ocupaciones de este gran grupo se clasifican en los siguientes subgrupos principales: a) Trabajadores no calificados de ventas y servicios, b) Peones agropecuarios, forestales, pesqueros y afines, y c) Peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte.

### 3.1.3.3 VARIABLE DEPENDIENTE: “SITUACIÓN LABORAL”

Tomando en cuenta estos dos importantes conceptos: nivel de competencia y grupo de ocupación, se ha construido la variable dependiente con las siguientes categorías y sus respectivos valores:

	Mínimo: 0	Promedio: 1,97
Valores:	Máximo: 3	Des. Estándar: 1,054

0 = No trabaja: profesionales que conforman la PEA y se encuentran como desempleados.

1 = Cargo bajo: son los y las profesionales que se encuentran realizando trabajos que requieren el primer nivel de competencia, es decir, se encuentran en el grupo de trabajadores no calificados.

2 = Cargo medio: son los y las profesionales que se encuentran realizando trabajos que requieren el segundo o tercer nivel de competencia, es decir, se encuentran en cualquiera de los siguientes grupos: técnicos y profesionales de nivel medio; empleados de oficina; trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros; oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; operadores de instalaciones y maquinas y montadores; fuerzas armadas. Este último grupo se puso en cargo medio debido a que no se especifica un nivel de competencia y los y las profesionales que trabajan en este grupo no llegan al 1% de los profesionales.

3 = Cargo directivo o acorde: son los y las profesionales que se encuentran realizando trabajos que requieren el cuarto nivel de competencia es decir están en el grupo profesionales científicos e intelectuales o bien se encuentran en el grupo de miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas, éste se considera el grupo óptimo, en el cual deberían laborar la mayoría de los y las profesionales.

### 3.1.3.3.1 DISTRIBUCIÓN DE LOS Y LAS PROFESIONALES EN LA VARIABLE DEPENDIENTE

**TABLA 38**

Situación laboral	Hombre		Mujer		% de mujeres en relación al total	Total Prof.	% Total
	Número	% del total	Número	% del total			
No Trabaja	67.228	11,16%	145.849	24,23%	68,45%	213.077	17,69%
Cargo bajo	23.959	3,98%	24.813	4,12%	50,88%	48.772	4,05%
Cargo medio	272.319	45,19%	232.055	38,55%	46,01%	504.374	41,87%
Cargo directivo o acorde	239.165	39,68%	199.167	33,09%	45,44%	438.332	36,39%
Total	602.671	100%	601.884	100%	49,97%	1.204.555	100,00%

*Cálculo de los autores con base en la ENEMDU Diciembre 2006.*

Del total de profesionales registrados, tan sólo el 36% ocupan cargos acordes en los cuales se deberían desempeñar los y las profesionales. La situación donde está el porcentaje más representativo es cargo medio con el 41%. El 4% de los y las profesionales desempeñan cargos bajos y el 17% no tienen trabajo. La situación laboral donde la participación de las profesionales predomina es *No trabaja*, de los profesionales sin trabajo el 68% son mujeres. La tabla 38, evidencia de alguna forma la situación laboral en la que se encuentran los y las profesionales. El poder acceder a un nivel superior de educación en la mayoría de casos no garantiza mejores condiciones de inserción al mercado laboral.

### 3.2. MODELO DE PARTICIPACIÓN LABORAL

#### 3.2.1. CORRECCIÓN DEL SESGO DE SELECCIÓN

Se debe corregir el sesgo de selección antes de correr el modelo de participación laboral de los y las profesionales. Cualquier variable que afecte la decisión de los individuos y no esté incluida en el modelo está correlacionada con el término de error  $u$  y su esperanza no será cero, con lo que los estimadores mínimo-cuadráticos estarán sesgados y proporcionarán una información errónea.

La corrección del sesgo de selección, se realiza a partir de la estimación bietápica propuesta por Heckman (1979), que supone la siguiente expresión:

$$W = X'\beta + \sigma\lambda + U \quad (7)$$

La variable salarial  $W$  es una función del salario,  $X$  es un vector de características personales y laborales del individuo con las mismas componentes para hombres y mujeres,  $\beta$  es el vector de parámetros a estimar,  $\lambda$  es el término de corrección,  $\sigma$  es la covarianza entre los factores inobservables que afectan a la participación laboral y aquellos que influyen en el salario y  $U$  es un término de perturbación aleatoria, donde  $E(u)=0$ .

$$\lambda = \frac{\phi(Z'\hat{\alpha})}{\Phi(Z'\hat{\alpha})} \quad (8)$$

Donde  $Z$  es un vector de características que determinan la probabilidad de participación laboral,  $\hat{\alpha}$  es el vector de parámetros estimados, por lo que  $\Phi(\cdot)$  y  $\phi(\cdot)$

son las funciones de distribución y de densidad de una normal estandarizada respectivamente.

Por tanto, la primera etapa en el método de Heckman consiste en la estimación de un modelo de participación laboral que permite construir la variable  $\lambda$  que posteriormente es incluida como un regresor adicional en la segunda etapa. Este cociente proporciona la probabilidad de que un individuo esté en la muestra seleccionada (en nuestro caso, que sea asalariado). Por tanto, se debe proceder a estimar dicha probabilidad generando una variable para introducirla a continuación como regresor.

La estimación de  $\lambda$  es instrumental y las variables usadas se encuentran descritas en la sección (3.1.2.). En la Tabla 39 aparecen los coeficientes para la estimación de la ecuación de asignación de salarios ( $W$ ) que es la primera etapa del método de Heckman (véase Anexo 2.1).

**TABLA 39. RESUMEN DE RESULTADOS DE LA ESTIMACIÓN DE LA ECUACIÓN DE SALARIOS ASIGNADOS CORREGIDOS POR SELECTIVIDAD.**

Logaritmo natural del salario <sup>12</sup>	Variable	Coefficiente	Intervalo 95%
	Sexo	0.2041263	0.1595693 - 0.2486833
	Edad	0.0130405	0.0108365 - 0.0152446
	Horas de trabajo	0.0125894	0.0106458 - 0.014533
	Constante	4.914865	4.785561 - 5.044169

*Cálculo de los autores con base en la ENEMDU Diciembre 2006.*

De los coeficientes de la tabla 39 arriba descritos, se estima la ecuación de salarios asignados  $W^*$ :

$$\ln(W^*) = 4.914865 + 0.2041263 \cdot \text{Sexo} + 0.0130405 \cdot \text{Edad} + 0.0125894 \cdot \text{HorasTrabajo} \quad (9)$$

Por medio de esta ecuación, calcularemos la nueva variable cuantitativa continua salario asignado, su antilogaritmo será parte del modelo de participación laboral como una variable independiente adicional. Ésta es la segunda etapa del método de Heckman.

### 3.2.1.1 SALARIO ASIGNADO, $W^*$ : CUANTITATIVA.

Continua	Mínimo: 181,59	Promedio: 412,54
	Máximo: 1.430,81	Des. Estándar: 144,48

<sup>12</sup> Se calcula en base al logaritmo natural de la variable ingreso, con el fin de normalizar los datos.

### **3.2.2 DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE PARTICIPACIÓN LABORAL DE LOS Y LAS PROFESIONALES.**

Para la estimación de los modelos de escogencia simultánea la herramienta econométrica más adecuada es un modelo Logit Multinomial (Schmidt y Strauss, 1975). Este modelo de participación laboral busca medir el impacto de las variables independientes en conjunto y como afectan la participación o no de los y las profesionales en el mercado laboral ecuatoriano, donde la variable dependiente “y”, sea una variable de elección múltiple. Con el objetivo de medir las brechas existentes, se corre este modelo dos veces:

1. Modelo utilizando el sexo como variable independiente: usando el conjunto total de las variables que influyen en el acceso al empleo para observar la influencia de la variable sexo.
2. Modelo que separa hombres y mujeres con la misma variable dependiente, en este caso se miden las brechas al aislar el impacto que tiene la variable sexo frente a las demás en la participación, para ver cómo afectan las demás variables en el acceso a diferentes regímenes de trabajo y no trabajo a hombres y mujeres.

#### **3.2.2.1 MODELO DE ELECCIÓN MULTINOMIAL**

El modelo de participación laboral para los y las profesionales, se basa en el modelo de ocupación de Schmidt y Strauss<sup>13</sup> (1975). Los modelos de elección múltiple analizan la elección que un individuo realiza entre varias alternativas en función de un conjunto de variables explicativas, las que se refieren a las características propias del individuo (en este caso, el sexo, la edad y el nivel de educación). La variable dependiente se construye asignando un valor desde 0 hasta 4 a las diferentes alternativas o categorías a elegir.

Así, para el problema de decidir la situación laboral a la cual se pertenece, se asigna el valor 0 a la opción No trabaja, 1 a la opción Cargo bajo, 2 a la opción Cargo medio

---

<sup>13</sup> Estiman un modelo de ocupación, logit multinomial, basado en una muestra de 1000 observaciones cuya variable dependiente es la Ocupación, que es igual a 1 si es empleado doméstico, 2 si es obrero no especializado, 3 Si es artesano (trabajador manual), 4 si es oficinista y 5 si es trabajador profesional.

y 3 a la opción Cargo directivo o acorde, siendo éstas cuatro las opciones entre las cuales el agente decide.

Este tipo de modelos se fundamenta en la teoría de la utilidad. Se supone que el agente económico es racional y que elige la alternativa que le va a proporcionar una mayor utilidad, además, el modelo se puede interpretar como un problema de decisión en el que se debe elegir una opción en un conjunto de 4.

Supongamos que  $U_{i0}$ ,  $U_{i1}$ ,  $U_{i2}$  y  $U_{i3}$  representan las utilidades de las 4 alternativas para el individuo  $i$ -ésimo, y  $X$  contiene el conjunto de características personales del individuo y las propias de la elección. Se supone además linealidad en las funciones, de tal forma que la especificación del modelo sería:

$$U_{ij} = \beta' X_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad (10)$$

El individuo decide una alternativa  $j$  si la utilidad que le proporciona dicha alternativa es mayor que la utilidad que le proporciona el resto, es decir:

$$Y_i = \begin{cases} 0 & \text{si } U_{i0} > U_{ij} \text{ para toda } j \neq 0 \\ 1 & \text{si } U_{i1} > U_{ij} \text{ para toda } j \neq 1 \\ 2 & \text{si } U_{i2} > U_{ij} \text{ para toda } j \neq 2 \\ 3 & \text{si } U_{i3} > U_{ij} \text{ para toda } j \neq 3 \end{cases} \quad (11)$$

Uribe, Ortiz y Correa (2006), proponen un enfoque alternativo para plantear el problema de la elección de múltiples alternativas es el enfoque de la variable latente, para el cual se plantea una variable no observable o latente  $Y_i^*$  que depende de las características contenidas en  $X$ . Sobre la variable latente se aplica una regla de decisión que genera las alternativas que se observan en la realidad. Así, los valores de la variable observada, que mide las diferentes categorías se definen como:

$$Y_i = \begin{cases} 0 & \text{si } Y_i^* \leq c_1 \\ 1 & \text{si } c_1 < Y_i^* \leq c_2 \\ 2 & \text{si } c_2 < Y_i^* \leq c_3 \\ 3 & \text{si } c_3 < Y_i^* \end{cases} \quad (12)$$

Donde  $c_1$ ,  $c_2$  y  $c_3$  son los valores de los umbrales.

Formalmente se puede expresar el modelo de respuesta múltiple a través de la relación siguiente:



$$Y_{ij}^* = \beta X_{ij} + u_{ij} \quad (13)$$

Con  $i = 1, 2, 3, \dots, 1.204.555$  individuos -muestra total- y  $j = 0, 1, 2, 3$  las diferentes alternativas; para el modelo con la muestra de hombres  $i = 1, 2, 3, \dots, 602.672$  y para el modelo con la muestra de mujeres  $i = 1, 2, 3, \dots, 601.885$ .

La distribución asociada al modelo de elección múltiple será una logística, dado que los individuos tienen diferentes opciones de selección sujetos a un mismo conjunto de características. Este modelo se ha utilizado con frecuencia para estas situaciones en análisis del mercado laboral (Schmidt y Strauss, 1975). Con lo anterior se tiene que la elección del área laboral se modela mediante la siguiente ecuación:

$$Pr(y_i = j) = \frac{e^{(\beta_j' X_i)}}{\sum_{k=0}^J e^{(\beta_k' X_i)}} = P_{ij} \quad (14)$$

La estimación de las ecuaciones para cada una de las alternativas representa un conjunto de probabilidades que tiene el individuo de elegir alguna de esas alternativas, sujeto a sus propias características, esto indica  $P_{ij}$ , que es la probabilidad de que el individuo  $i$ -ésimo elija la opción  $j$ -ésima. Para evitar que todas las probabilidades sean iguales, se normalizará el modelo tomando el vector de coeficientes asociado a la primera elección ( $j = 0$ ) igual a cero, esto es  $\beta_0 = 0$ . Con esto las probabilidades resultantes serán:

$$\begin{aligned} Pr(y_i = j) &= \exp(\beta_j' X_i) / 1 + \sum_{k=1}^J \exp(\beta_k' X_i) \\ Pr(y_i = 0) &= 1 / 1 + \sum_{k=1}^J \exp(\beta_k' X_i) = P_{i0} \end{aligned} \quad (15)$$

La estimación se realiza por medio de la maximización del logaritmo de la función de verosimilitud; como resultado se obtiene un vector de coeficientes asociado a cada una de las variables explicativas para cada elección.

**TABLA 40. COEFICIENTES  $\beta_j$  PARA EL MODELO LOGIT MULTINOMIAL DE LA POBLACION TOTAL**

	$\beta'1$	$\beta'2$	$\beta'3$
Situación	Cargo bajo	Cargo medio	Cargo acorde
Sexo	-11,69764	-11,84343	-11,72463
Edad	-1,09519	-1,12407	-1,066825
Estado civil	0,4096861	0,6463201	0,6147051

	$\beta'1$	$\beta'2$	$\beta'3$
<b>Situación</b>	<b>Cargo bajo</b>	<b>Cargo medio</b>	<b>Cargo acorde</b>
<b>Ingreso</b>	0,1396547	0,1422047	0,1433889
<b>Heckman (W*)</b>	0,2509525	0,2522611	0,2486899
<b>Constante</b>	-26,75745	-24,76432	-0,2617044

*Cálculo de los autores con base en la ENEMDU Diciembre 2006.*

*Véase anexo 2*

**TABLA 41. COEFICIENTES  $\beta_j$  PARA EL MODELO LOGIT MULTINOMIAL DE HOMBRES**

	$\beta'1$	$\beta'2$	$\beta'3$
<b>Situación</b>	<b>Cargo bajo</b>	<b>Cargo medio</b>	<b>Cargo acorde</b>
<b>Edad</b>	-1,45428	-1,46867	-1,411813
<b>Estado civil</b>	3,082857	3,194114	2,997801
<b>Ingreso</b>	0,135998	0,1384054	0,1395201
<b>Heckman (W*)</b>	0,3156561	0,3155929	0,312581
<b>Constante</b>	-45,22706	-43,15320	-44,5608700

*Cálculo de los autores con base en la ENEMDU Diciembre 2006.*

*Véase anexo 3*

**TABLA 42. COEFICIENTES  $\beta_j$  PARA EL MODELO LOGIT MULTINOMIAL DE MUJERES**

	$\beta'1$	$\beta'2$	$\beta'3$
<b>Situación</b>	<b>Cargo bajo</b>	<b>Cargo medio</b>	<b>Cargo acorde</b>
<b>Edad</b>	-2,60450	-2,65501	-2,592900
<b>Estado civil</b>	-0,241397	0,1182789	0,2226425
<b>Ingreso</b>	0,1806651	0,1835822	0,184963
<b>Heckman (W*)</b>	0,6893899	0,6936987	0,688807
<b>Constante</b>	-73,64192	-72,08006	-73,3177900

*Cálculo de los autores con base en la ENEMDU Diciembre 2006.*

*Véase anexo 3.1*

Es difícil dar una interpretación de los coeficientes estimados del modelo logit multinomial dado que resulta tentador asociar los  $\beta_j$  con el j-ésimo resultado. Adicionalmente existe la posibilidad de que la derivada de  $p_j$  con respecto a una variable específica  $X_k$  pueda no tener igual signo que  $\beta_k$ , lo cual no muestra la real dirección de cambio en la variable dependiente cuando cambia la variable explicativa. Para corregir el primero de los problemas se hace necesario el cálculo de los efectos marginales. Estos últimos miden el cambio marginal que generan las características de los individuos sobre las probabilidades  $P_{ij}$  estimadas, mostrando con más acierto la inclinación de las características de los agentes para elegir una situación u otra del mercado laboral. Así, los efectos marginales resultan de diferenciar la ecuación (15) con respecto a cada una de las variables dependientes

componentes del vector de características  $X_i$  (conformado por la variables independientes en 3.1.2) y son expresados como:

$$\delta_j = \frac{\partial P_j}{\partial X_i} = P_j \left[ \beta_j - \sum_{k=0}^J P_k \beta_k \right] = P_j [\beta_j - \beta] \quad (16)$$

Con  $j = 0, 1, 2$  y  $3$ .

Los efectos marginales se calculan en el promedio de las variables; es decir, la probabilidad  $P_j$  de escoger alguna alternativa para el agente promedio se obtiene utilizando el vector de coeficientes estimados tanto a través de las probabilidades como a través de la media ponderada, con lo cual se hallará el efecto marginal de cada una de las características individuales para cada elección.

Para el caso de variables explicativas que se encuentren tanto en forma lineal como cuadrática el efecto marginal se calcula de la siguiente forma:

$$\delta_j = \frac{\partial P_j}{\partial x_i} = P_j \left[ \beta_{ij} + 2\beta_{(i+1,j)}x_i - \sum_{k=0}^J P_k (\beta_{ik} + 2\beta_{(i+1,k)}x_i) \right] \quad (17)$$

Así, para el agente promedio se trabaja con la media de  $x_i$ .

De igual forma hay un trato especial para variables explicativas binarias: el efecto marginal se calcula como la resta entre la probabilidad  $P_j$  con la variable binaria igual a uno menos la probabilidad  $P_j$  con la binaria igual a cero. Es decir,

$$\begin{aligned} \Pr(y_i = j | x_i = 1) &= \exp(\beta_j' X_i) / 1 + \sum_{k=1}^J \exp(\beta_k' X_i) \\ \Pr(y_i = 0) &= 1 / 1 + \sum_{k=1}^J \exp(\beta_k' X_i) = P_{i0} \end{aligned} \quad (18)$$

Para el efecto marginal de la elección  $j=0$  se utiliza su correspondiente función y se procede igual que en las otras elecciones. Para el agente promedio se calcula igual, sólo que se toma el promedio de las demás variables explicativas en el cálculo de las probabilidades.

La decisión de un individuo de entrar en el mercado laboral está ligada a las características propias del individuo como a los aspectos específicos de la decisión a tomar. Para la elección múltiple se crea la variable elección de ocupación (Situación), la cual agrupa la siguiente información sobre el individuo:

$$Situación_{ij} = \left. \begin{array}{l} 0 \text{ No trabaja} \\ 1 \text{ Cargo bajo} \\ 2 \text{ Cargo medio} \\ 3 \text{ Cargo directivo o acorde} \end{array} \right\}$$

La probabilidad de elegir una de las opciones anteriores se expresa mediante las ecuaciones número. Con esta formulación se estiman la probabilidad de que el individuo escoja la  $j$  - ésima situación.

### 3.3 RESULTADOS Y ANÁLISIS DEL MODELO

El modelo multinomial arroja estimativos de los efectos marginales. Una clave para entender los efectos de este modelo es que los impactos marginales de las variables analizadas generan cambios en las probabilidades.

#### 3.3.1 ESTIMACIÓN DEL MODELO UTILIZANDO EL SEXO COMO VARIABLE INDEPENDIENTE

**TABLA 43. EFECTOS MARGINALES DEL MODELO MULTINOMIAL LOGIT PARA LOS Y LAS PROFESIONALES EN CONJUNTO.**

Variables	Situación			
	No trabaja	Cargo Bajo	Cargo Medio	Cargo Directivo
<b>Sexo</b>	-12,31%	0,36%	-3,02%	2,67%
<b>Edad</b>	-6,08%	0,01%	-1,37%	1,36%
<b>Casado</b>	-7,29%	-0,89%	1,23%	-0,34%
<b>Ingreso</b>	--	-0,01%	-0,02%	0,03%
<b>Heckman</b>	0,00%	0,00%	0,08%	-0,09%

*Cálculo de los autores con base en la ENEMDU Diciembre 2006.  
Véase anexo 2*

En los efectos marginales arrojados por el modelo de partición laboral, identificados en la Tabla 43, se observa como la condición de ser hombre disminuye la probabilidad de que la persona esté desempleada, el efecto marginal estimado se mueve alrededor de -12 puntos porcentuales. Este efecto sobre el desempleo se balancea con un aumento en la probabilidad de estar en un cargo acorde 2%, el efecto sobre la probabilidad del cargo bajo es prácticamente nulo y en la situación cargo medio el efecto marginal de la condición masculina sobre la probabilidad disminuye alrededor de 3 puntos porcentuales.

Estos resultados son compatibles con el análisis usual de la economía laboral: la presión social y cultural que existe inserta a las mujeres con menor intensidad al mercado laboral que a los hombres.

Además, se aprecia la manera cómo influyen las otras variables en el acceso al empleo de los y las profesionales, la edad mantiene una probabilidad positiva, es decir cuando aumenta la edad en un año las probabilidades de acceder a un cargo acorde o directivo aumentan en un 1,36 % y disminuyen la de encontrarse en un cargo medio o en desempleo en 1,37% y 6,08% respectivamente.

### 3.3.2 ESTIMACIÓN DEL MODELO QUE SEPARA HOMBRES Y MUJERES.

Usando el mismo modelo multinomial logit, se estima independientemente para la población de hombres y para la población de mujeres, con el fin de observar cómo afectan las demás variables en el acceso a diferentes regímenes de trabajo y no trabajo a hombres y mujeres (véase Anexos 3 y 3.1).

Las diferencias en las probabilidades reflejan la brecha existente en el acceso al mercado laboral de los y las profesionales. Si bien la diferencia numérica no es explícita, su interpretación es el resultado de correr estos dos modelos y analizar las diferencias de las probabilidades. Se obtienen los siguientes efectos marginales, que se comparan para poder observar las diferencias existentes.

#### 3.3.2.1 RESULTADOS PARA EL DESEMPLEO

**TABLA 44. EFECTOS MARGINALES DEL MODELO MULTINOMIAL LOGIT PARA LOS Y LAS PROFESIONALES POR SEPARADO.**

Variables	No trabaja	
	Hombre	Mujer
Edad	-0,35%	-0,20%
Casado	-19,17%	4,09%
Heckman (W*)	-0,02%	-0,13%

*Cálculo de los autores con base en la ENEMDU Diciembre 2006.*

Los efectos marginales identificados en la tabla 44 muestran los resultados independientes de los y las profesionales, expuesto así para su comparación. Si la variable edad aumenta en un año la probabilidad que los y las profesionales se

encuentren desempleados disminuye en unos pocos puntos porcentuales 0,35% y 0,20% respectivamente.

Los efectos marginales de la variable estado civil muestran una notable diferencia entre hombres y mujeres, el estar casado disminuye en 19% la probabilidad de que el hombre se encuentre en el desempleo, mientras que para la mujer el estar casada aumenta en 4% su probabilidad de encontrarse desempleada. El corrector de Heckman ( $W^*$ ), a pesar de ser una variable estadísticamente significativa no muestra efectos marginales representativos.

### 3.3.2.2 RESULTADOS PARA LAS DIFERENTES SITUACIONES LABORALES

**TABLA 45. EFECTOS MARGINALES DEL MODELO MULTINOMIAL LOGIT PARA LOS Y LAS PROFESIONALES POR SEPARADO.**

Variables	Cargo Bajo		Cargo Medio		Cargo Directivo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Edad	-0,04%	0,12%	-1,35%	-1,52%	1,39%	1,40%
Casado	-0,06%	-2,22%	-4,76%	-1,26%	4,71%	3,49%
Ingreso	-0,01%	-0,02%	-0,02%	-0,02%	0,03%	0,04%
Heckman	0,00%	-0,01%	0,07%	0,12%	-0,07%	-0,11%

*Cálculo de los autores con base en la ENEMDU Diciembre 2006.*

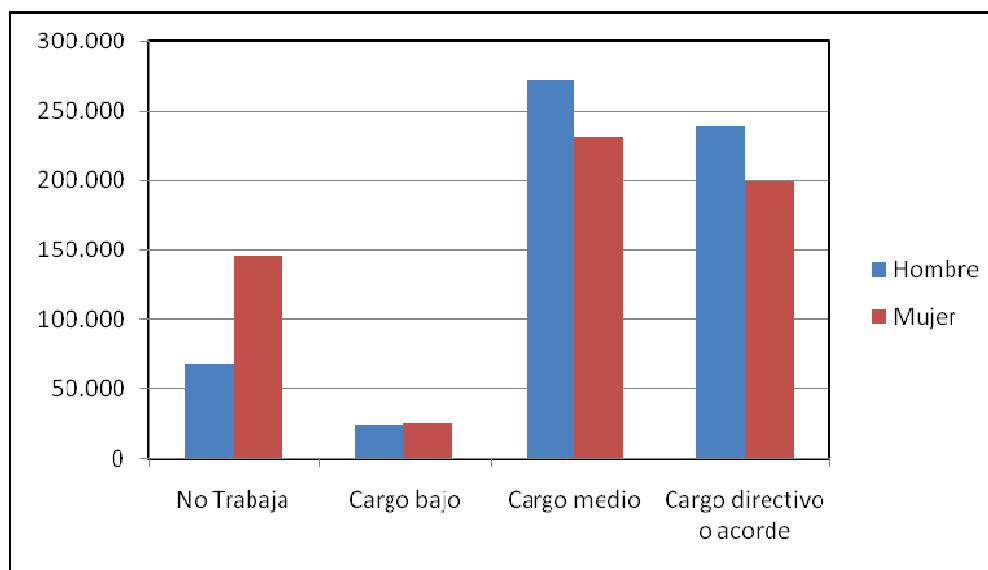
En la tabla 45 se observa que los movimientos en los efectos marginales de hombres y mujeres no muestran una brecha con una fuerte diferencia, sino que en su mayoría estos efectos marginales varían en iguales sentidos para los dos, pero sus proporciones son diferentes.

La edad mantiene cambios porcentuales similares: si la edad aumenta, aumenta la probabilidad de acceder a un cargo acorde o directivo, de la misma manera que si el individuo es casado.

Las estimaciones realizadas en este trabajo, se ciñen a la visión de que la situación laboral se determina primordialmente desde la oferta, o sea desde el agente económico. Se supone que los agentes sí escogen, pero lo hacen subordinados a unas restricciones de orden macroeconómico que actúan por el lado de la demanda de trabajo: existencia de racionamiento de los empleos de buena calidad, existencia

de economías a escala en las empresas u otras características tecnológicas, pero son claramente variables independientes de los individuos (Uribe, Ortiz y Correa, 2006). La importancia de considerar estas restricciones está en que los determinantes de las decisiones en nuestro modelo son significativos pero la bondad de ajuste del mismo es baja.

**GRÁFICO 13. SITUACIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES**



*Cálculo de los autores con base en la ENEMDU Diciembre 2006.*

Podemos ver la situación de los y las profesionales más claramente en el gráfico 13, donde se aprecia la brecha de hombres y mujeres profesionales dependiendo de su situación. En el caso de los desempleados, la brecha es de casi de cien mil profesionales mujeres desempleadas frente a los hombres.

Para el cargo bajo la situación de hombres y mujeres es muy parecida a pesar de que sigue siendo favorable para los hombres, en el cargo medio y cargo directivo la brecha está entre diez mil y treinta mil respectivamente, lo que nos indica que para este tipo de trabajos se prefiere a hombres más que a mujeres profesionales.

Para concluir consideramos apropiado exponer la distribución de los salarios medios por situación laboral (Tabla 46) donde también se observan las disparidades salariales existentes entre los y las profesionales.

**TABLA 46. DISTRIBUCIÓN DE LOS SALARIOS MEDIOS POR SITUACIÓN LABORAL PARA LOS Y LAS PROFESIONALES.**

Situación Laboral	Ingreso Promedio		Desigualdad Salarial
	mujer	hombre	
cargo bajo	213,70	287,69	74,28%
cargo medio	322,04	462,42	69,64%
cargo acorde	474,34	781,57	60,69%

En el modelo de participación laboral expuesto no se observan diferencias altamente representativas de los efectos marginales entre hombres y mujeres. Sin embargo, en la tabla 46 se puede observar la brecha de los salarios medios.

En todas las situaciones laborales se observa un alto porcentaje de disparidad salarial y evidencia una relación inversa entre el cargo y la disparidad salarial, cuando la mujer profesional se inserta en un mejor cargo dentro del mercado laboral, sus diferencias salariales son mayores. Se puede deducir la manifestación más evidente de discriminación de género es la disparidad salarial.



## CAPÍTULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En esta sección se presentan las conclusiones y recomendaciones a las que hemos llegado en base a este estudio, después del análisis de la situación laboral de los y las profesionales en el Ecuador y la persistencia de discriminación del acceso al mercado laboral por el sexo.

#### 4.1 CONCLUSIONES

- Existe una extensa literatura que hace referencia a la situación actual de las mujeres dentro de la sociedad ecuatoriana y latinoamericana, especialmente enfocada a su situación laboral. Se resalta la poca importancia que dan las empresas, el mercado y la economía a la superación del problema de la segregación por género. Sin embargo, se reconoce que se ha avanzado en algunos puntos como la educación y la participación política.
- El modelo capitalista que rige la economía ecuatoriana prioriza la rentabilidad monetaria y permite la adaptación de las empresas a las nuevas y cambiantes condiciones de mercado, lo que contribuye a fortalecer su competitividad y a la vez deja al trabajador en una situación desventajosa respecto de su propia estabilidad e ingresos laborales, disminuyendo su bienestar.
- El aperturismo económico influye en el mercado laboral, pues éste desincentiva la innovación y el desarrollo tecnológico, intensificando la participación de mano de obra no calificada, lo que provoca la disminución en los puestos de calidad.
- El acceso a la educación superior se ha incrementado y es igualitario para hombres y mujeres, pero su nivel de aumento es mayor al que presenta la demanda de profesionales en el mercado laboral, obligándolos a acceder a cargos no acordes a su capacidad o por debajo de ésta.

- La precarización del trabajo de la mujer se puede ver en el limitado acceso al empleo de calidad en comparación al acceso de los hombres a éstos, las tasas de categorías de ocupación reflejan la cruda realidad para las mujeres que a pesar de tener título de educación superior no pueden aspirar a un cargo acorde a su formación, lo que las obliga a acceder a trabajos informales o mal remunerados que aparentemente se equiparan con la disponibilidad de tiempo y horarios flexibles.
- La manifestación más visible de discriminación es la brecha salarial entre hombres y mujeres, generalizado: la mujer gana en promedio el 75% del salario del hombre, incluso ocupando cargos similares.
- En las tareas domésticas, la crianza y educación de los hijos, la mujer da cuidados que permiten que otros seres humanos se desarrollen. Este tipo de trabajo no está considerado como trabajo real, sino que se aprecia como algo natural a la condición de ser mujer. Aunque la mujer tenga un empleo fuera de casa, la percepción es que su principal ocupación es la de "esposa y madre".
- La panorámica de la problemática actual del género mostrada en este proyecto de titulación, sirve como una base para la discusión, el debate y la acción. Asimismo, contribuye como una herramienta para fortalecer las actuales intervenciones y el diseño futuro de políticas, programas y servicios enfocados en la equidad de género.

## 4.2 RECOMENDACIONES

- Es importante generar desde la niñez valores como la justicia e igualdad entre las personas, no en el sentido biológico, desde luego, sino en la valoración del papel y el esfuerzo de todos dentro de la sociedad. Por eso creemos apropiado que los centros de educación y los hogares los cultiven, pues no es equitativo que algunos oficios como el cuidado de los hijos y el hogar se los destine casi exclusivamente a las mujeres.
- Es necesario eliminar las leyes que favorecen la flexibilización laboral, ya que perjudican a todos los y las trabajadores/as ecuatorianos/as, y en mayor medida a la mujer debido a que es más vulnerable de encontrarse en desempleo o desempeñando cargos por debajo de su capacidad.
- En el caso específico de las profesionales, la segregación es notoria en la disparidad salarial por eso creemos que la ley debe regular la equidad salarial: a igual responsabilidad, igual salario.
- Recomendamos además la utilización de este estudio como una base para posteriores trabajos sobre la precarización laboral y los retornos educativos, ya que muchas profesionales actualmente realizan trabajos por debajo de su formación y preparación, es decir, cumpliendo funciones que pueden desempeñar cualquier personas sin un elevado nivel de instrucción.

## BIBLIOGRAFÍA

- AMADOR Mauricio, HERRERA Paula, 2006 “Diferencias en el desempleo por género”, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.
- AMEMIYA, 1981 "Qualitative response models: a survey", Journal of economics history, vol. XIX, pp. 1483-1536.
- ARAUJO Susana, 1996 "Por qué el Ecuador debe realizar una reforma educativa". Revista Gestión No. 44, Quito, Ecuador.
- BORDERIAS Cristina, CARRASCO Cristina, ALEMANY Carme, 1994 “Las Mujeres y el Trabajo: rupturas conceptuales”, Barcelona: ICARIA: FUHEM, D.L.
- CEPAL, 1997 “La brecha de la equidad en América latina” Santiago de Chile
- CEPAL, 2000 “Globalización y desarrollo” Santiago de Chile.
- CEPAL, 2003 “Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe” Santiago de Chile.
- CEPAL, 2004 “Panorama Social de América Latina” Santiago de Chile.
- CORREIRA María, VAN Bronkhorst Bernice, 2000 “Análisis de género en el Ecuador: problemática y recomendaciones”, Banco Mundial, Washington D.C.,
- GALVEZ Thelma, 2002 “conceptualización de nuevas formas de trabajo”. Centro de Estudios de la Mujer, Santiago de Chile.
- GREENE W. H, 2003 “Econometric Analysis, Prentice Hall” Quinta Edición, New Jersey.
- GRIJALVA Marta, 1998 "El Sistema Nacional de Medición de Logros Académicos, APRENDO". Síntesis social, Boletín Informativo del SIISE No. 3, Quito, Ecuador.
- HECKMAN, James y KILLINGSWORTH, Mark, 1986.” Female labour Supply: A survey.
- HERRERA Gioconda, AGUIRRE Rosario, ARRIAGADA Irma, BENERIA Lourdes, FAUR Leonor, FLORO María, GHERARDI Natalia, MESSIER John, PAUTASSI Laura, Rico de Alonso Ana, 2006 “La persistencia de la desigualdad: género, trabajo y pobreza en América Latina”, RisperGraft C.A. Quito, Ecuador.
- INEC, 2006 “Encuestas de empleo, subempleo y desempleo: Marzo”.
- INEC, 2006 “Encuestas de empleo, subempleo y desempleo: Diciembre”.

- INEC, 2006 "Sistema integrado de encuestas de hogares SIEH-ENEMDU": Diciembre.
- LEON Magdalena, 2003 "Mujeres y trabajo: cambios impostergables", Veraz Comunicaçao, Porto Alegre Brasil.
- MINCER J. 1974: "Schooling, Experience and Earnings", National Bureau of Economic Research, New York.
- OAXACA R y RANSOM M, 1994 "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials", Journal of Econometrics 61, pp. 5-21.
- PEREZ Alba, GALLARDO Claudio, 2005 "Hombres y mujeres del Ecuador en Cifras II", CONAMU, Quito, Ecuador.
- POK Cynthia, 2001 "Vulnerabilidad laboral y vulnerabilidad metodológica. Desafíos de un nuevo escenario".
- PONCE Juan, 1997 "La educación: a la espera de la equidad y la calidad". En: STFS. Pobreza y capital humano en el Ecuador, STFS e INEC, Quito, Ecuador.
- PONCE Juan, MARTÍNEZ Silvia, 2002 "Mujeres y educación en los 1990's", FLACSO, Quito, Ecuador.
- PONCE Juan, 1997 "La educación: a la espera de la equidad y la calidad". En: STFS. Pobreza y capital humano en el Ecuador, STFS e INEC, Quito, Ecuador.
- REED Carolina, 1997 "La medición de las desigualdades de género: el caso de la educación y de la remuneración laboral", DINAMU, STFS y UNICEF, Quito, Ecuador.
- RENDÓN Teresa, 2000 "Empleo, segregación y salarios por género", México.
- SAMANIEGO Pablo, BRITO Vanesa y FERNÁNDEZ Gabriela, 1999 "Género, Empleo e Ingresos. Mujeres y Hombres en Mercado Laboral del Ecuador", CONAMU.
- SCHIEFELBEIN Ernesto, 1992 "Repetition and Inadequate Achievement in Latin American Primary Schools: A Review of Magnitudes, Causes, and Strategies" The World Bank, Washington D.C.
- SCHMIDT Peter y STRAUSS Robert, 1975, "The Prediction of occupation using multiple logit models" International economic Review, Vol. 16 No2. Juny. PP 471-486.

- URIBE José, ORTIZ Carlos y CORREA Juan, 2006 “How Do Individuals Decide in the Labor Market? Models and Estimations for Colombia” Lect. Econ., Jan./June 2006, no.64, p.59-89.
- VASCONEZ Alison, 2001 “The determinants of labour force participation of women in Ecuador”, University of York, Department of economics and Related Studies.
- VASCONEZ Alison, 2002 “Mujeres, trabajo y pobreza”, FLACSO, Quito, Ecuador.
- WikimediaFoundation, <http://es.wikipedia.org>

## **ANEXOS**





## BLOQUE 1: DATOS DE LA VIVIENDA Y HOGAR

<p><b>1. TIPO DE VIVIENDA</b> (Observación del encuestador)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td></tr> <tr><td>4</td><td> </td></tr> <tr><td>5</td><td> </td></tr> <tr><td>6</td><td> </td></tr> <tr><td>7</td><td> </td></tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Casa o villa.....</li> <li>• Departamento.....</li> <li>• Cuartos en casa de inquilinato.....</li> <li>• Mediatría.....</li> <li>• Rancho, Covacha.....</li> <li>• Chozas.....</li> <li>• Otra, cuál ?.....</li> </ul>	1		2		3		4		5		6		7		<p><b>7. ¿Con qué tipo de SERVICIO HIGIÉNICO cuenta el HOGAR?</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td></tr> <tr><td>4</td><td> </td></tr> <tr><td>5</td><td> </td></tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Excusado y alcantarillado?.....</li> <li>• Excusado y pozo séptico?.....</li> <li>• Excusado y pozo ciego?.....</li> <li>• Letrina?.....</li> <li>• No tiene?.....</li> </ul>	1		2		3		4		5		<p><b>12. ¿Tienen los miembros de este HOGAR: FINCAS, PARCELAS o TIERRAS que sean propias, arrendadas o al partir, destinadas al uso agropecuario?</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>SI</td><td>1</td><td> </td><td>NO</td><td>2</td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table> <p style="text-align: right;">Pasas a 14</p>	SI	1		NO	2														<p><b>13. ¿Las Tierras con las que cuenta el HOGAR son:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Propias ?.....</li> <li>• Arrendadas y/o al partir?.....</li> <li>• Propias y arrendadas y/o al partir?.....</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td></tr> </table>	1		2		3	
1																																																			
2																																																			
3																																																			
4																																																			
5																																																			
6																																																			
7																																																			
1																																																			
2																																																			
3																																																			
4																																																			
5																																																			
SI	1		NO	2																																															
1																																																			
2																																																			
3																																																			
<b>EQUIPAMIENTO DEL HOGAR</b>																																																			
<b>14. ¿Tiene este HOGAR</b>																																																			
	<b>BIEN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>No. De BIENES</b>																																																
1	REFRIGERADOR?	1 1 2 → SB	2																																																
2	TELEVISOR A COLOR ?	1 1 2 → SB																																																	
3	LICUADORA?	1 1 2 → SB																																																	
4	COMPUTADORA?	1 1 2 → SB																																																	
5	EQUIPO DE SONIDO?	1 1 2 → SB																																																	
6	MICRO-HONDAS?	1 1 2 → SB																																																	
7	COCINA CON HORNO?	1 1 2 → SB																																																	
8	COCINA SIN HORNO? (cocineta, cocina industrial)	1 1 2 → SB																																																	
9	RADIO GRABADORA?	1 1 2 → SB																																																	
10	LAVADORA?	1 1 2 → SB																																																	
11	DVD-VHS?	1 1 2 → SB																																																	
12	BICICLETA?	1 1 2 → SB																																																	
13	MOTOCICLETA.....?	1 1 2 → SB																																																	
14	AUTOMOVIL. CAMIONETA.....?	1 1 2 → SB																																																	
15	LÍNEA TELEFÓNICA?	1 1 2 → SB																																																	

<p><b>2. ¿La VIVIENDA que ocupa este hogar es</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td></tr> <tr><td>4</td><td> </td></tr> <tr><td>5</td><td> </td></tr> <tr><td>6</td><td> </td></tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En arriendo?.....</li> <li>• Propia y totalmente pagada?.....</li> <li>• Propia y la está pagando?.....</li> <li>• Cedida?.....</li> <li>• Recibida por servicios?.....</li> <li>• Otra, cuál ?.....</li> </ul>	1		2		3		4		5		6		<p><b>9. ¿El servicio de DUCHA con que cuenta el HOGAR es:</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td></tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exclusivo del hogar?.....</li> <li>• Compartido con otros hogares?.....</li> <li>• No tiene?.....</li> </ul>	1		2		3		<p><b>10. ¿Con qué tipo de ALUMBRADO cuenta PRINCIPALMENTE este HOGAR:</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td></tr> <tr><td>4</td><td> </td></tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresa eléctrica pública?.....</li> <li>• Planta eléctrica privada?.....</li> <li>• Vela, candil, mechero, gas?.....</li> <li>• Ninguno?.....</li> </ul>	1		2		3		4		<p><b>11. ¿Cómo elimina este HOGAR la mayor parte de la basura:</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td></tr> <tr><td>4</td><td> </td></tr> <tr><td>5</td><td> </td></tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratan el servicio?.....</li> <li>• Servicio municipal ?.....</li> <li>• Botan a la calle, quebrada, río?...</li> <li>• La queman, entierran?.....</li> <li>• Otra, cuál ?.....</li> </ul>	1		2		3		4		5	
1																																							
2																																							
3																																							
4																																							
5																																							
6																																							
1																																							
2																																							
3																																							
1																																							
2																																							
3																																							
4																																							
1																																							
2																																							
3																																							
4																																							
5																																							

<p><b>3. ¿Cuál es el material predominante del PISO de la VIVIENDA:</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td></tr> <tr><td>4</td><td> </td></tr> <tr><td>5</td><td> </td></tr> <tr><td>6</td><td> </td></tr> <tr><td>7</td><td> </td></tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Duela / parket ?.....</li> <li>• Cerámica, baldosa / vinyl ?.....</li> <li>• Cemento / ladrillo?.....</li> <li>• Tabla / tablón (no tratado)?.....</li> <li>• Caña?.....</li> <li>• Tierra?.....</li> <li>• Otra, cuál ?.....</li> </ul>	1		2		3		4		5		6		7		<p><b>4. ¿De cuántos cuartos dispone este HOGAR, sin incluir cuartos de cocina, baños, garajes o los dedicados exclusivamente para negocio?</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de cuartos</li> </ul>			<p><b>5. ¿De estos cuartos, cuántos utiliza este HOGAR en forma exclusiva para dormir?</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de cuartos</li> </ul> <p style="text-align: right;">Ninguno = 00</p>			<p><b>6. ¿Este HOGAR cocina principalmente con:</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td></tr> <tr><td>4</td><td> </td></tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gas?.....</li> <li>• Leña / carbón?.....</li> <li>• Electricidad?.....</li> <li>• Otra, cuál ?.....</li> </ul>	1		2		3		4	
1																													
2																													
3																													
4																													
5																													
6																													
7																													
1																													
2																													
3																													
4																													

**MÓDULO EMPLEO INFANTIL- SECCIÓN 1: PARA NIÑOS Y NIÑAS DE 5 A 17 AÑOS QUE VIVEN FUERA DEL HOGAR  
PREGUNTAS DIRIGIDAS AL JEFE O CÓNYUGE**

NO MIEMBROS DEL HOGAR		SEXO	EDAD	PARENTESCO	PERMANENCIA		ACTIVIDAD	CONTACTO	TRANSFERENCIAS DE DINERO		
¿A más de las personas que me ha mencionado existen algún/as que residen fuera de este hogar y que en la actualidad tengan entre 5 a 17 años de edad?		¿Cuántos años cumplidos tiene actualmente (...)?	¿Qué relación de parentesco tiene con el jefe de hogar?	¿Conoce o sabe usted dónde vive o reside actualmente (...)?	¿Con quién vive (...)? actualizadamente:	¿Conoce usted qué actividad realiza ahora (...)?	¿Se pone (...) en contacto con este hogar?	¿Envía (...) dinero o bienes al hogar?			
Si 1 → Cuántos? → [ ] → Registre los nombres No 2 → [ ] → Pase a Página 6 de Migración		Hombre 1 Mujer 2		Hijo o hija ..... 1 Nieto o nieta ..... 2 Yerno o nuera ..... 3 Hermano (a) ..... 4 Otros parientes ..... 5 Otros no parientes ..... 6	Si, dentro de la ciudad ..... 1 Si, fuera de la ciudad ..... 2 Si, fuera del país ..... 3 No conoce ..... 4 Pase a siguiente sección	Parencia? ..... 1 Familiar? ..... 2 Cónyuge? ..... 3 Tutor? ..... 4 Amigos? ..... 5 Otros, cuál? ..... 6	Trabaja para sí/mismo ..... 1 Trabaja independientemente ..... 2 Trabaja y estudia ..... 3 Asiste a escuela, colegio o centro de capacitación ..... 4 No conoce ..... 5 Otra, cuál? ..... 6	SI 1 No 2	SI 1 No 2	FRECUENCIA DÍA ..... 1 SEMANA ..... 2 QUINCENA ..... 3 MES ..... 4 TRIMESTRE ..... 5 SEMESTRE ..... 6 AÑO ..... 7 RARA VEZ ..... 8	
COD.		NOMBRES		No. AÑOS		COD.		FRECUENCIA		COD.	
000 PER	1	2	3	4	5	6	7	8	9	000 PER	
01										01	
02										02	
03										03	
04										04	
05										05	

OBSERVACIONES:



MÓDULO ENEMDU: SECCIÓN 1- INFORMACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL HOGAR

PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MÁS

COD PER	6	7	8	9	10	11	12	13	COD	¿Qué título obtuvø		USO INEC
										NIVEL	AÑO APROBADO	
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
10	11	12										
12												

¿Asiste actualmente a clases?  SI 1  NO 2  Paso a 8

¿(...) asiste a la jornada de:  La mañana? 1  La tarde? 2  La noche? 3  Jornada Integral? 4  Dos jornadas? 5  A distancia? 6  Paso a 9

¿Cuál es la razón principal para que (.....) no asista actualmente a la escuela, colegio o universidad?   
 1 Edad.....   
 2 Terminó sus estudios.....   
 3 Falta de recursos económicos.....   
 4 Por fracaso escolar.....   
 5 Por trabajo.....   
 6 Por temor a los maestros.....   
 7 Por enfermedad o discapacidad.....   
 8 Por ayudar en quehaceres del hogar.....   
 9 La familia no le permite estudiar.....   
 10 No hay establecimientos educativos.....   
 11 No está interesado en estudiar.....   
 12 Por embarazo.....   
 13 Otra, cuál?.....

¿Cuál es el nivel de instrucción y año más alto que aprobó (...)?   
 Ninguno..... 1   
 Centro de alfabetización..... 2   
 Jardín de Infantes..... 3   
 Primaria..... 4   
 Educación Básica..... 5   
 Secundaria..... 6  Paso a 11   
 Educación Media..... 7   
 Superior no Universitaria..... 8   
 Superior Universitaria..... 9  Paso a 10A   
 Post - grado..... 10

¿Sabe (...) leer y escribir?  SI 1  NO 2  Paso a 11

¿Por los estudios realizados (...) obtuvo algún título superior?   
 SI 1   
 NO 2   
 Paso a 11

¿Qué idioma hablan o habitaron los padres de (...)?   
 Sólo lengua nativa..... 1   
 Lengua nativa y español..... 2   
 Sólo español..... 3   
 Español e idioma extranjero..... 4   
 Lengua nativa e idioma extranjero..... 5

¿Qué idioma o idiomas habla (...)?   
 Sólo lengua nativa..... 1   
 Lengua nativa y español..... 2   
 Sólo español..... 3   
 Español e idioma extranjero..... 4   
 Lengua nativa e idioma extranjero..... 5   
 Otro, cuál?..... 6

¿Cómo se considera (...):   
 Indígena?..... 1   
 Blanco?..... 2   
 Mestizo?..... 3   
 Negro?..... 4   
 Mulato?..... 5   
 Otro, cuál?..... 6

**MÓDULO ENEMDU: SECCIÓN 1- REGISTRO DE LOS MIEMBROS DEL HOGAR**

PARA TODAS LAS PERSONAS		PERSONAS DE 12 AÑOS Y MÁS		PREGUNTAS DIRIGIDAS AL JEFE O CÓNYUGE		OBSERVACIONES
CÉDULA DE IDENTIDAD	PARTIDA DE NACIMIENTO	ESTADO CIVIL	DISCAPACIDAD PARA TODOS LOS MIEMBROS DEL HOGAR	POSSIBLE MIGRACIÓN		
¿Tiene (.....) CÉDULA DE IDENTIDAD del Ecuador? SI 1 País # 13C NO 2 País # 13B	¿Tiene (.....) PARTIDA DE NACIMIENTO o está inscrito en el Registro Civil? SI 1 NO 2	¿Cuál es su estado civil ó conyugal actual? Casado (a)?..... 1 Separado (a)?..... 2 Divorciado (a)?..... 3 Viudo (a)?..... 4 Unión Libre?..... 5 Soltero (a)?..... 6	¿Tiene (.....) alguna discapacidad? Se entiende por DISCAPACIDAD la limitación permanente en el funcionamiento de los órganos sensoriales, locomotores y mentales. SI 1 NO 2	¿Algún miembro de este hogar piensa salir del país y establecerse a vivir en el exterior? SI 1 NO 2	COD CUANTOS?	
13A	13B	13C	13D	13E		
01			01			
02			02			
03			03			
04			04			
05			05			
06			06			
07			07			
08			08			
09			09			
10			10			
11			11			
12			12			



**MÓDULO ENEMDU: SECCIÓN 1 - INFORMACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL HOGAR**

**MIGRACIÓN: PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MÁS**

¿Siempre vivió (...) en este lugar /ciudad? ¿Dónde vivió (...) antes de venir a este lugar?



**OBSERVACIONES**

COD	COD	CANTÓN	PROVINCIA / PAÍS	PARROQUIA	USO INEC			16	con PER
					COD	COD	COD		
14		15							
COD	Cuantos años vive en este lugar /ciudad?	COD	PROVINCIA / PAÍS	CANTÓN	PARROQUIA	COD	COD	COD	
						Cantón	Provincia	Parroquia	
01									01
02									02
03									03
04									04
05									05
06									06
07									07
08									08
09									09
10									10
11									11
12									12

**MÓDULO ENEMDU: SECCIÓN 2 - CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MÁS**

COD. FER. INF.	COD. FER. PER.	20	21	22	23	24	25	26	27	COD. FER. PER.
01										01
02										02
03										03
04										04
05										05
06										06
07										07
08										08
09										09
10										10
11										11
12										12

**REGISTRE EL CÓDIGO DE LA PERSONA QUE INFORMA**

¿Qué hizo (.....) la semana pasada:

Trabajo al menos una hora? **1**

**Pase a 24**

No trabajó? **2**

¿Realizó (.....) la semana pasada alguna actividad dentro o fuera de su casa para ayudar al mantenimiento del hogar, tal como:

1. Atender negocio propio?
2. Labores agrícolas o cuidado de animales?
3. Fabricar algún producto?
4. Hacer algo en casa por un ingreso?
5. Brindar algún servicio?
6. Ayudar en algún negocio familiar?
7. Como aprendiz remunerado un dinero o en especie?
8. Estudiante que realizó algún trabajo?
9. Trabajar para otra familia?
10. Otra actividad por un ingreso?
11. No realizó ninguna actividad?

**24**

**Pase a 22**

Aunque (.....) no haya trabajado la semana pasada, ¿tenía algún trabajo en esa semana del cual estuvo ausente?

**Si 1**

**No 2**

**Pase a 28**

¿Por qué razón (.....) no trabajó la semana pasada?

1. Vacaciones o días feriados
2. Enfermedad o accidente
3. Huelga o paro
4. Licencia con sueldo
5. Licencia sin sueldo
6. Suspensión temporal del trabajo
7. Otro, cuál?

**23**

¿Cuántas horas trabajó (.....) la última semana que trabajó?

**En todos SUS trabajos**

**Si es menos de 40 horas**

**Pase a 25**

**Si es 40 horas o más**

**Pase a 26**

No. de horas

¿Por qué razón (.....) trabajó menos de 40 horas?

1. No pudo conseguir trabajo en otra parte
2. No pudo conseguir más trabajo
3. Reducción de las actividades económicas
4. Por falta de materia prima
5. Horario normal
6. Motivos de salud, personales o familiares
7. Por estudios
8. Otro, cuál?

**Pase a 27**

¿Por qué razón (.....) trabajó la semana pasada 40 horas o más?

1. Horario normal
2. Horas extras
3. Exceso de trabajo o clientes
4. Horas de trabajo necesarias para obtener un ingreso suficiente
5. Otro, cuál?

**Pase a 38**

¿Desearía (.....) trabajar más horas de las que trabaja?

**Si 1**

**No 2**





**MÓDULO ENEMDU: SECCIÓN 2 - OCUPACIÓN PRINCIPAL - OCUPADOS Y DESOCUPADOS - PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MÁS**

RAMA DE ACTIVIDAD	GRUPO DE OCUPACIÓN	CATEGORÍA DE OCUPACIÓN	En este trabajo (.....) ¿tiene o tenía:	¿(.....) recibe o recibía por parte de su patrono o empleador:	¿Cuántos trabajos tuvo (.....) en la semana pasada?	¿Cuántos años trabaja (ba) (.....) como (preg. 39)?
¿A qué se dedica principalmente la empresa o negocio donde trabaja(ba) (.....)?  DESCRIBA LAS ACTIVIDADES PRINCIPALES	¿En relación a su ocupación, que trabajo realiza(ba) (.....)?  REGISTRE LAS TAREAS PRINCIPALES	¿En esta ocupación (.....) es o era: Empleado/Obrero de Gobierno? ..... 1 Empleado/Obrero Privado? ..... 2 Empleado/Obrero Tercerizadora? ..... 3 Empleado/Obrero Magalia? ..... 4 Jornalero o Peón? ..... 5 Patrono o Socio? ..... 6 Cuenta Propia? ..... 7 Trab. Fam. No Remunerado? ..... 8 <b>Empleado(a) Doméstico(a)?.. 9</b>	¿(.....) recibe o recibía por parte de su patrono o empleador: SI 1 NO 2	¿(.....) recibe o recibía por parte de su patrono o empleador: SI 1 NO 2	¿Cuántos trabajos tuvo (.....) en la semana pasada? Uno..... 1 Más de uno..... 2 Ninguno..... 3 Pase a 58	¿Cuántos años trabaja (ba) (.....) como (preg. 39)?  Si es menos de un año, registre 00
38	39	40	41	42	43	44
01						01
02						02
03						03
04						04
05						05
06						06
07						07
08						08
09						09
10						10
11						11
12						12



**MÓDULO ENEMDU: SECCIÓN 2: OCUPACIÓN PRINCIPAL-CARACTERÍSTICAS DELESTABLECIMIENTO PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MÁS**

HORAS HABITUALES		SITIO DE TRABAJO		TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO		PARA TODOS LOS TRABAJADORES EXCEPTO LOS ASALARIADOS DE GOBIERNO, EMPLEADOS/AS DOMÉSTICOS/AS O QUE EN PREGUNTA 47 REGISTRARON CÓDIGO 2	
¿Cuántas horas trabaja (ba) habitualmente (.....) a la semana en su		¿En cuál de los siguientes sitios o lugares trabaja (ba) (.....): 1 Local de una empresa o del patrono ? 2 Una obra en construcción ? 3 Se desplaza ? 4 Al descubierto en la calle ? 5 Kiosko en la calle ? 6 Local propio o arrendado ? 7 Vivienda distribuída a la suya ? 8 Su vivienda ? 9 Su finca o terreno ? 10 Fínca o terreno ajeno ?		¿Cuántas personas trabajan usualmente en la empresa o negocio ? 1 Menos de 100 2 100 y más No realice las preguntas 48 y 49		¿El establecimiento o lugar donde trabaja (.....) tiene Registro Único de Contribuyentes RUC? SI 1 NO 2 No sabe 3	
OCUPACIÓN PRINCIPAL	OCUPACIÓN SECUNDARIA	OTRAS OCUPACIONES	COD.	CUANTAS?	COD. PER		
45	46	47	48	49	50		
01					01		
02					02		
03					03		
04					04		
05					05		
06					06		
07					07		
08					08		
09					09		
10					10		
11					11		
12					12		

SEÑOR  
ENCUESTADOR  
LAS PREGUNTAS  
QUE A  
CONTINUACIÓN SE  
PRESENTAN ESTÁN  
REFERIDAS AL  
TRABAJO  
SECUNDARIO Y  
SATISFACCIÓN EN  
EL TRABAJO  
Recuerde que las  
preguntas 50 a 56  
deberán ser  
realizadas si en la  
pregunta 43 se ha  
registrado código 2.  
caso contrario pase a  
SATISFACCIÓN EN  
EL TRABAJO  
pregunta S.I.1

## MÓDULO ENEMDU: SECCIÓN 2: OCUPACIÓN SECUNDARIA - CARACTERÍSTICAS DEL ESTABLECIMIENTO PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MÁS

RAMA DE ACTIVIDAD	GRUPO DE OCUPACIÓN	CATEGORÍA DE OCUPACIÓN	SITIO DE TRABAJO	TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO	PARA TODOS LOS TRABAJADORES EXCEPTO LOS ASALARIADOS DE GOBIERNO, EMPLEADOS/AS DOMÉSTICOS/AS O QUE EN PREGUNTA 54 REGISTRARON CODIGO 2
¿A qué se dedica principalmente la empresa o negocio donde trabaja (ba) (.....)?  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">DESCRIBA LAS ACTIVIDADES PRINCIPALES</div>	¿En relación a su ocupación, que trabajo realiza (ba) (.....)?  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">REGISTRE LAS TAREAS PRINCIPALES</div>	En esta ocupación (.....) es:  Empleado/Obrero de Gobierno ? ..... 1 Empleado/Obrero Privado ? ..... 2 Empleado/Obrero Tercerizadora ? ..... 3 Empleado/Obrero Mueblería ? ..... 4 Jornalero o Peón ? ..... 5 Patrono o Socio ? ..... 6 Cuenta Propia ? ..... 7 Trab. Fam. No Remunerado ? ..... 8 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Empleado(a) Doméstico(a) ? ..... 9</div>	¿En cuál de los siguientes sitios o lugares trabaja (.....)?  Local de una empresa o del patrono ? ..... 1 Una obra en construcción ? ..... 2 Se desplaza ? ..... 3 Al descubierto en la calle ? ..... 4 Kiosko en la calle ? ..... 5 Local propio o arrendado ? ..... 6 Vivienda distinta a la suya ? ..... 7 Su vivienda ? ..... 8 Su finca o terreno ? ..... 9 Fincas o terreno ajeno ? ..... 10	¿Cuántas personas trabajan usualmente en la empresa o negocio?  Menos de 100 ..... 1 100 y más ..... 2 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">Pase a ST 1</div>	¿El establecimiento o lugar donde trabaja (.....) lleva:  ↓ El establecimiento o lugar donde trabaja (.....) ÚNICO de Contribuyentes RUC?  Registros contables completos ? ..... 1 Sólo un cuaderno de cuentas ? ..... 2 No lleva contabilidad ? ..... 3 No sabe ? ..... 4  <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">SI 1</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">NO 2</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">No Sabe 3</div> </div>
COD. RUC	50	51	53	54	55
01					56
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					



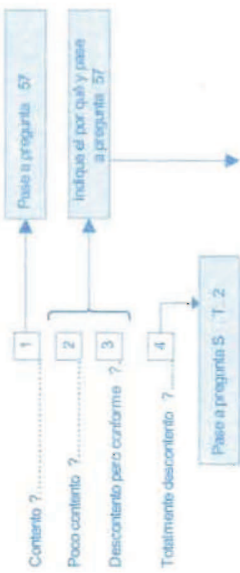
**MÓDULO ENEMDU: SECCIÓN 2 - SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO**

**SOLO INFORMANTES DIRECTOS DE 15 AÑOS Y MÁS QUE RESPONDIERON EN PREGUNTA 43 CÓDIGO 1 ó 2  
REFIÉRASE SOLO A LA OCUPACIÓN PRINCIPAL**

¿Cómo se siente usted en su trabajo

¿El motivo de su descontento es:

SI .....1 NO .....2



- Por tener horas de trabajo?
- Por muchas horas de trabajo?
- Por horarios de trabajo inconvenientes?
- Por excesiva carga de trabajo en horarios normales?
- Por no tener estabilidad laboral?
- Por trabajar en un ambiente perjudicial o con materiales dañinos para su salud?
- Por trabajar en la calle?
- Por trabajar con herramientas que le pueden provocar accidentes graves, golpes, etc.?
- Por las actividades o tareas que realiza?
- Por las posibilidades de progreso?
- Por el ambiente de trabajo (más relaciones entre compañeros o jefes)?

CÓD PER	S.T.1												S.T.2												CÓD PER	
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12		
01																									01	
02																										02
03																										03
04																										04
05																										05
06																										06
07																										07
08																										08
09																										09
10																										10
11																										11
12																										12

**Las siguientes preguntas tienen como objetivo captar el grado de satisfacción con relación a su situación laboral**

**MÓDULO ENEMDU: SECCIÓN 2: CONDICIÓN DE ACTIVIDAD Y QUEHACERES DOMÉSTICOS**

**PERSONAS DE 5 AÑOS Y MÁS**

¿Durante la semana pasada (.....) buscó otro trabajo además del o los que ya tenía para aumentar sus ingresos?

SI 1

NO 2

¿Durante los últimos 12 meses de DICIEMBRE del 2005 a NOVIEMBRE del 2006, (.....) estuvo:

- 1 Trabajando ? .....
- 2 Buscando trabajo ? .....
- 3 Sin buscar trabajo ? .....

2006	2006											
	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N

¿Participa (.....) en los quehaceres de su hogar, tales como arreglar la casa, cuidar a los niños (as), ayudar en las tareas escolares, lavar y planchar la ropa, cocinar, cuidar enfermos o ancianos, hacer trabajo voluntario para la comunidad, etc?.

SI 1

NO 2

Pase siguiente sección

¿Cuántas horas a la semana (.....) dedica a realizar tareas del hogar como:

Arreglo de la casa?	Compras en mercados, supermercados, etc?	Arreglo de ropa?	Preparación de alimentos?	Cuidado de niños, de ancianos y de tareas escolares?	Ayudar en tareas escolares?	Total	Mingas o trabajo comunitario?	Reuniones de la comunidad q barrio?
---------------------	--	------------------	---------------------------	--	-----------------------------	-------	-------------------------------	-------------------------------------

**OBSERVACIONES**

cod PER	57	58	59	60	cod PER
01					01
02					02
03					03
04					04
05					05
06					06
07					07
08					08
09					09
10					10
11					11
12					12



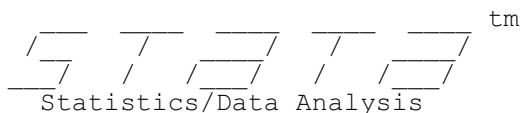
**MÓDULO ENEMDU: SECCIÓN 3 - INGRESOS – PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MÁS**

O C U P A C I Ó N P R I N C I P A L															
PATRONOS Y CUENTA PROPIA (Si en la Preg. 40 registraron las alternativas 6 ó 7)					ASALARIADOS Y EMPLEADOS DOMÉSTICOS (Si en preguntas 40 registraron códigos 1, 2, 3, 4, 5 ó 9)					ASALARIADOS E INDEPENDIENTES					
En su ocupación como (.....) ¿cuánto ganó en total, es decir, cuánto le quedó después de descontar los costos de producción en el mes de NOVIEMBRE?		En el mes de NOVIEMBRE ¿retiró de su negocio o tornó de lo que produce bienes o productos para el consumo del hogar?		En su ocupación como (.....) ¿cuánto dinero líquido recibió por concepto de sueldo o salario y otros ingresos en el mes de NOVIEMBRE?		En el mes de NOVIEMBRE ¿cuánto le descontaron en total por las aportaciones al IESS, Imputado a la renta, comisarías, alcances, cooperativas, asociaciones, etc.?		Además de su ingreso monetario, en el mes de NOVIEMBRE ¿recibió por su trabajo especies o servicios tales como: alimentos, vivienda, vestido, etc.?		En su (s) otra (s) ocupación (es) ¿recibió por su trabajo pago en especies o retiró del negocio o producción bienes o productos para el consumo del hogar, en el mes de NOVIEMBRE?					
MONTO	COO	MONTO	COO	MONTO	COO	MONTO	COO	MONTO	COO	MONTO	COO	MONTO	COO	MONTO	COO
61		62		63		64		65		66		67			
01															
02															
03															
04															
05															
06															
07															
08															
09															
10															
11															
12															

MÓDULO ENEMDU: SECCIÓN 3 - INGRESOS

		PARA PERSONAS DE 5 AÑOS Y MÁS				PERSONAS DE 18 AÑOS Y MÁS	
INGRESOS DERIVADOS DEL CAPITAL O INVERSIONES		TRANSFERENCIAS Y OTRAS PRESTACIONES RECIBIDAS		BONO DE DESARROLLO HUMANO		PRÉSTAMOS BANCARIOS	
¿Recibió en el mes de NOVIEMBRE ingresos por concepto de intereses por cuenta de ahorros, corrientes, préstamos a terceros, hipotecas; bonos por acciones; arriendo de casas, edificios, terrenos, maquinaria, etc.?		¿Recibió en el mes de NOVIEMBRE dinero por regalos o donaciones de personas o instituciones que vivan dentro del país?		¿Recibió el BONO DE DESARROLLO HUMANO ( Bono Solidario)?		En los últimos 12 meses, de DICIEMBRE del 2005 a NOVIEMBRE DEL 2006, ¿recibió (.....) préstamos bancarios, cooperativos o de ahijados?	
SI 1 NO 2		SI 1 NO 2		SI 1 NO 2 Pase a 74		SI 1 NO 2	
CCO	MONTO	CCO	MONTO	CCO	MONTO	CCO	MONTO
68	69	70	71	72	73	74	74
01							
02							
03							
04							
05							
06							
07							
08							
09							
10							
11							
12							

OBSERVACIONES



Copyright 1984-2003
Stata Corporation
4905 Lakeway Drive
College Station, Texas 77845 USA
800-STATA-PC http://www.stata.com
979-696-4600 stata@stata.com
979-696-4601 (fax)

Special Edition

24-student Stata for Windows (network) perpetual license:

Serial number: 81980530425

Licensed to: user1

Notes:

- 1. (/m# option or -set memory-) 10.00 MB allocated to data
2. (/v# option or -set maxvar-) 5000 maximum variables

. use "C:\Users\Usuario 1\Desktop\bases\modelo profesionales 0406.dta", clear

. mlogit situación sexo edad estd\_civil ingrl heckman [iweight=fexp ], basecategory
> (0)

Iteration 0: log likelihood = -1407680.8
Iteration 1: log likelihood = -1053716
Iteration 2: log likelihood = -934014.78
Iteration 3: log likelihood = -875693
Iteration 4: log likelihood = -842215.1
Iteration 5: log likelihood = -820156.14
Iteration 6: log likelihood = -805477.78
Iteration 7: log likelihood = -796370.11
Iteration 8: log likelihood = -791058.39
Iteration 9: log likelihood = -788281.44
Iteration 10: log likelihood = -786845.98
Iteration 11: log likelihood = -785600.14
Iteration 12: log likelihood = -785119.13
Iteration 13: log likelihood = -784941.3
Iteration 14: log likelihood = -784921.89
Iteration 15: log likelihood = -784918.01

Multinomial logistic regression Number of obs = 1204557
LR chi2(15) = 1245525.22
Prob > chi2 = 0.0000
Pseudo R2 = 0.4424
Log likelihood = -784918.19

Table with 7 columns: situación, Coef., Std. Err., z, P>|z|, [95% Conf. Interval]. Rows are grouped by cargo (bajo, medio, acorde) and include variables for sexo, edad, estd\_civil, ingrl, heckman, and \_cons.



```

    ingrl | .1433889 .0022437 63.91 0.000 .1389913 .1477864
heckman | .2486899 .0023779 104.59 0.000 .2440294 .2533505
   _cons | -26.17044 .2053834 -127.42 0.000 -26.57298 -25.7679
-----

```

(Outcome situación==no trabaja is the comparison group)

```
. mfx compute, predict (outcome(1))
```

Marginal effects after mlogit

```
y = Pr(situación==1) (predict, outcome(1))
```

```

-----
variable |      dy/dx   Std. Err.      z    P>|z|    [   95% C.I.   ]      X
-----+-----
    sexo* |   .0035775   .00044     8.10   0.000   .002712   .004443   .500327
    edad |   .0000952   .00002     4.43   0.000   .000053   .000137   38.4435
estd_c~1* |  -.0088752   .00041    -21.75   0.000  -.009675  -.008076   .566883
    ingrl |  -.000122   .00000   -156.86   0.000  -.000123  -.00012   410.316
heckman |   .0000135   .00000     6.13   0.000   9.2e-06   .000018   412.542
-----

```

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

```
. mfx compute, predict (outcome(2))
```

Marginal effects after mlogit

```
y = Pr(situación==2) (predict, outcome(2))
```

```

-----
variable |      dy/dx   Std. Err.      z    P>|z|    [   95% C.I.   ]      X
-----+-----
    sexo* |  -.0302324   .0013    -23.19   0.000  -.032788  -.027677   .500327
    edad |  -.0136957   .00006   -214.10   0.000  -.013821  -.01357   38.4435
estd_c~1* |   .0122988   .00116    10.59   0.000   .010023   .014575   .566883
    ingrl |  -.0002167   .00000   -147.64   0.000  -.00022   -.000214   410.316
heckman |   .000844   .00001   129.47   0.000   .000831   .000857   412.542
-----

```

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

```
. mfx compute, predict (outcome(3))
```

Marginal effects after mlogit

```
y = Pr(situación==3) (predict, outcome(3))
```

```

-----
variable |      dy/dx   Std. Err.      z    P>|z|    [   95% C.I.   ]      X
-----+-----
    sexo* |   .0266549   .00132    20.25   0.000   .024075   .029235   .500327
    edad |   .0136005   .00006   212.00   0.000   .013475   .013726   38.4435
estd_c~1* |  -.0034235   .00117     -2.94   0.003  -.00571  -.001137   .566883
    ingrl |   .0003386   .00000   231.45   0.000   .000336   .000342   410.316
heckman |  -.0008575   .00001   -128.42   0.000  -.000871  -.000844   412.542
-----

```

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

```
. mfx compute, predict (outcome(0))
```

Marginal effects after mlogit

```
y = Pr(situación==0) (predict, outcome(0))
```

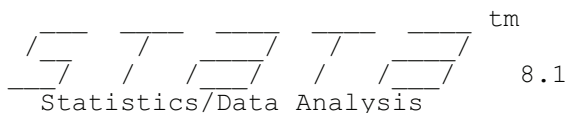
```

-----
variable |      dy/dx   Std. Err.      z    P>|z|    [   95% C.I.   ]      X
-----+-----
    sexo* |  -.1231066   .00069   -179.52   0.000  -.124451  -.121763   .500327
    edad |  -.0608078   .00074    -82.20   0.000  -.062258  -.059358   .566883
estd_c~1* |  -.0729037   .0007   -104.60   0.000  -.07427  -.071538   .566883
heckman |  -.0000128   .00000   -42.41   0.000  -.000013  -.000012   412.542
-----

```

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





Special Edition

tm ANEXO 3

8.1

Copyright 1984-2003  
Stata Corporation  
4905 Lakeway Drive  
College Station, Texas 77845 USA  
800-STATA-PC <http://www.stata.com>  
979-696-4600 [stata@stata.com](mailto:stata@stata.com)  
979-696-4601 (fax)

24-student Stata for Windows (network) perpetual license:

Serial number: 81980530425

Licensed to: user1

user1

Notes:

1. (/m# option or -set memory-) 10.00 MB allocated to data
2. (/v# option or -set maxvar-) 5000 maximum variables

```
. use "C:\Users\Usuario 1\Desktop\bases\modelo profesionales 0406 hombres.dta", cle  
> ar
```

```
. mlogit situación edad estd_civil ingrl heckman [iweight=fexp ], basecategory(0)
```

```
Iteration 0: log likelihood = -662088.45  
Iteration 1: log likelihood = -518663.88  
Iteration 2: log likelihood = -469490.32  
Iteration 3: log likelihood = -447172.34  
Iteration 4: log likelihood = -434883.92  
Iteration 5: log likelihood = -426830.81  
Iteration 6: log likelihood = -421186.28  
Iteration 7: log likelihood = -417559.44  
Iteration 8: log likelihood = -415166.53  
Iteration 9: log likelihood = -413581.8  
Iteration 10: log likelihood = -412547.58  
Iteration 11: log likelihood = -412061.26  
Iteration 12: log likelihood = -411735.85  
Iteration 13: log likelihood = -411578.7  
Iteration 14: log likelihood = -411534.82  
Iteration 15: log likelihood = -411515.99  
Iteration 16: log likelihood = -411515.8
```

Multinomial logistic regression

```
Number of obs = 602672  
LR chi2(12) = 501143.69  
Prob > chi2 = 0.0000  
Pseudo R2 = 0.3785
```

Log likelihood = -411516.61

situación	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
-----						
cargo bajo						
edad	-1.45428	.0216642	-67.13	0.000	-1.496741	-1.411819
estd_civil	3.082857	.0834862	36.93	0.000	2.919227	3.246487
ingrl	.135998	.0031562	43.09	0.000	.1298119	.142184
heckman	.3156561	.0046707	67.58	0.000	.3065017	.3248106
_cons	-45.22706	.6027402	-75.04	0.000	-46.40841	-44.04572
-----						
cargo medio						
edad	-1.468672	.021654	-67.82	0.000	-1.511113	-1.426231
estd_civil	3.194114	.0824146	38.76	0.000	3.032585	3.355644
ingrl	.1384054	.0031561	43.85	0.000	.1322196	.1445912
heckman	.3155929	.0046703	67.57	0.000	.3064392	.3247466
_cons	-43.1532	.6022245	-71.66	0.000	-44.33353	-41.97286
-----						
cargo acorde						
edad	-1.411813	.0216528	-65.20	0.000	-1.454252	-1.369374
estd_civil	2.997801	.0824718	36.35	0.000	2.83616	3.159443

```

    ingrl | .1395201 .003156 44.21 0.000 .1333344 .1457059
heckman | .312581 .0046703 66.93 0.000 .3034273 .3217346
   _cons | -44.56087 .602258 -73.99 0.000 -45.74127 -43.38047
-----

```

(Outcome situación==no trabaja is the comparison group)

```
. mfx compute, predict(outcome(1))
```

Marginal effects after mlogit

```
y = Pr(situación==1) (predict, outcome(1))
```

```

-----
variable |      dy/dx   Std. Err.      z    P>|z|    [   95% C.I.   ]      X
-----+-----
    edad |   -.000359   .00002  -16.03   0.000  -.000403  -.000315  39.6095
estd_c~1*|  -.0005787   .00046   -1.26   0.206  -.001476  .000319  .617924
    ingrl | -.0000879   .00000 -132.29   0.000  -.000089  -.000087  530.543
heckman |   .0000438   .00000   22.65   0.000   .00004  .000048  485.627
-----

```

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

```
. mfx compute, predict(outcome(2))
```

Marginal effects after mlogit

```
y = Pr(situación==2) (predict, outcome(2))
```

```

-----
variable |      dy/dx   Std. Err.      z    P>|z|    [   95% C.I.   ]      X
-----+-----
    edad |  -.0135055   .00008 -160.06   0.000  -.013671  -.01334  39.6095
estd_c~1*|  -.0476378   .00172   27.62   0.000   .044257  .051019  .617924
    ingrl | -.0002213   .00000 -128.95   0.000  -.000225  -.000218  530.543
heckman |   .0007021   .00001   91.68   0.000   .000687  .000717  485.627
-----

```

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

```
. mfx compute, predict(outcome(3))
```

Marginal effects after mlogit

```
y = Pr(situación==3) (predict, outcome(3))
```

```

-----
variable |      dy/dx   Std. Err.      z    P>|z|    [   95% C.I.   ]      X
-----+-----
    edad |   .0138645   .00008  163.37   0.000   .013698  .014031  39.6095
estd_c~1*|   .0470591   .00174  -26.99   0.000  -.050477  -.043641  .617924
    ingrl |   .0003093   .00000  179.91   0.000   .000306  .000313  530.543
heckman | -.0007459   .00001  -95.50   0.000  -.000761  -.000731  485.627
-----

```

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

Marginal effects after mlogit

```
y = Pr(situación==0) (predict, outcome(0))
```

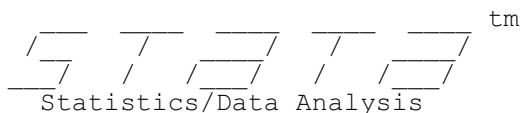
```

-----
variable |      dy/dx   Std. Err.      z    P>|z|    [   95% C.I.   ]      X
-----+-----
    edad |  -.0034594   .00003 -105.80   0.000  -.003523  -.003395  39.6095
estd_c~1*|  -.1917126   .00111 -173.05   0.000  -.193884  -.189541  .617924
heckman | -.0001875   .00000  -88.34   0.000  -.000192  -.000183  485.627
-----

```

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

.



tm ANEXO 3.1

Statistics/Data Analysis

8.1

Copyright 1984-2003  
Stata Corporation  
4905 Lakeway Drive  
College Station, Texas 77845 USA  
800-STATA-PC http://www.stata.com  
979-696-4600 stata@stata.com  
979-696-4601 (fax)

Special Edition

24-student Stata for Windows (network) perpetual license:

Serial number: 81980530425

Licensed to: user1

user1

Notes:

1. (/m# option or -set memory-) 10.00 MB allocated to data
2. (/v# option or -set maxvar-) 5000 maximum variables

. use "C:\Users\Usuario 1\Desktop\bases\modelo profesionales 0406 mujeres.dta", cle  
> ar

. mlogit situación edad estd\_civil ingrl heckman [iweight=fexp ], basecategory(0)

```
Iteration 0: log likelihood = -727295.54
Iteration 1: log likelihood = -503677.51
Iteration 2: log likelihood = -443440.72
Iteration 3: log likelihood = -414659.53
Iteration 4: log likelihood = -397195.98
Iteration 5: log likelihood = -385145.95
Iteration 6: log likelihood = -376991.9
Iteration 7: log likelihood = -372150.06
Iteration 8: log likelihood = -369611.68
Iteration 9: log likelihood = -368310.07
Iteration 10: log likelihood = -367620.47
Iteration 11: log likelihood = -367277.56
Iteration 12: log likelihood = -367141.3
Iteration 13: log likelihood = -367101.13
Iteration 14: log likelihood = -367091.81
Iteration 15: log likelihood = -367089.29
Iteration 16: log likelihood = -367088.36
Iteration 17: log likelihood = -367088.02
Iteration 18: log likelihood = -367087.94
Iteration 19: log likelihood = -367087.91
Iteration 20: log likelihood = -367087.91
Iteration 21: log likelihood = -366646.19
Iteration 22: log likelihood = -366627.55
```

```
Multinomial logistic regression      Number of obs   =      601885
                                      LR chi2(12)      =              .
Log likelihood =                      .      Prob > chi2      =              .
```

situación	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
-----						
cargo bajo						
edad	-2.604495	.08037	-32.41	0.000	-2.762017	-2.446973
estd_civil	-.241397	.1176842	-2.05	0.040	-.4720538	-.0107401
ingrl	.1806651	.0595321	3.03	0.002	.0639843	.2973459
heckman	.6893899	.0209222	32.95	0.000	.6483831	.7303967
_cons	-73.64192	2.034061	-36.20	0.000	-77.62861	-69.65523
-----						
cargo medio						
edad	-2.655012	.0803684	-33.04	0.000	-2.812531	-2.497493
estd_civil	.1182789	.1171181	1.01	0.313	-.1112684	.3478261
ingrl	.1835822	.0595321	3.08	0.002	.0669014	.300263
heckman	.6936987	.0209221	33.16	0.000	.6526922	.7347052

_cons		-72.08006	2.03392	-35.44	0.000	-76.06647	-68.09365
-----+-----							
cargo acorde							
edad		-2.5929	.0803677	-32.26	0.000	-2.750418	-2.435382
estd_civil		.2226425	.1171704	1.90	0.057	-.0070072	.4522922
ingrl		.184963	.0595321	3.11	0.002	.0682822	.3016437
heckman		.688807	.0209221	32.92	0.000	.6478004	.7298135
_cons		-73.31779	2.033938	-36.05	0.000	-77.30424	-69.33135

(Outcome situación==no trabaja is the comparison group)

. mfx compute, predict(outcome(1))

Marginal effects after mlogit

y = Pr(situación==1) (predict, outcome(1))

variable		dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[ 95% C.I. ]	X
-----+-----							
edad		.0011558	.00005	25.02	0.000	.001065 .001246	37.276
estd_c~1*		-.0222312	.00075	-29.73	0.000	-.023697 -.020765	.515776
ingrl		-.000192	.00000	-89.29	0.000	-.000196 -.000188	289.931
heckman		-.0001088	.00001	-18.58	0.000	-.00012 -.000097	339.362

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

. mfx compute, predict(outcome(2))

Marginal effects after mlogit

y = Pr(situación==2) (predict, outcome(2))

variable		dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[ 95% C.I. ]	X
-----+-----							
edad		-.0151955	.0001	-147.18	0.000	-.015398 -.014993	37.276
estd_c~1*		-.0126197	.00159	-7.93	0.000	-.01574 -.0095	.515776
ingrl		-.000222	.00000	-76.00	0.000	-.000228 -.000216	289.931
heckman		.0012062	.00001	94.92	0.000	.001181 .001231	339.362

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

. mfx compute, predict(outcome(3))

Marginal effects after mlogit

y = Pr(situación==3) (predict, outcome(3))

variable		dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[ 95% C.I. ]	X
-----+-----							
edad		.0140397	.00011	133.29	0.000	.013833 .014246	37.276
estd_c~1*		.0348509	.00159	21.93	0.000	.031736 .037966	.515776
ingrl		.000414	.00000	147.93	0.000	.000408 .000419	289.931
heckman		-.0010974	.00001	-82.35	0.000	-.001124 -.001071	339.362

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

Marginal effects after mlogit

y = Pr(situación==0) (predict, outcome(0))

variable		dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[ 95% C.I. ]	X
-----+-----							
edad		-.0019645	.00005	-37.54	0.000	-.002067 -.001862	37.276
estd_c~1*		.0409051	.00114	35.75	0.000	.038662 .043148	.515776
heckman		-.0013302	.00001	-144.00	0.000	-.001348 -.001312	339.362

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