

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS

**DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL EN
EL MERCADO ECUATORIANO EN EL AÑO 2016**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERA EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

EVELYN SORANI GAVILÁNEZ MONTENEGRO

soryxavi-25@hotmail.com

DIRECTORA: Ing. SILVIA PAOLA GONZÁLEZ FUENMAYOR MSc.

silvia.gonzalez@epn.edu.ec

QUITO, JULIO 2018



DECLARACIÓN

Yo, Evelyn Sorani Gavilánez Montenegro, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por su normativa institucional vigente.

Evelyn Sorani Gavilánez Montenegro

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue desarrollado por la señorita Evelyn Sorani Gavilánez Montenegro, bajo mi supervisión.

Ing. Silvia Paola González Fuenmayor MSc.

DIRECTORA

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por la maravillosa vida que me dio, porque en los diferentes obstáculos presentados en mi camino, siempre está a mi lado guiándome y bendiciéndome.

A mis padres. A mi mami, Rubby quien hizo todo lo posible para darme lo mejor y que a pesar de las dificultades presentadas en nuestras vidas, nunca se rindió y siempre buscó la manera de salir adelante. A mi papi, Luis, por todo el apoyo brindado en cada una de mis etapas.

A Wili, por su comprensión, apoyo y sobre todo su amor. Gracias, por estar siempre conmigo, por compartir los mejores momentos juntos y por formar parte de mi vida.

A mi sobrinito hermoso, Samaelito, por ser un niño inteligente, por sorprenderme con tu forma de pensar y actuar, porque gracias a ello siempre alegras cada uno de mis días, te quiero.

A mis hermanos, por formar parte de cada una de mis experiencias de mi vida. Agradezco, en especial a mi hermana, Josseline, por sus consejos, su paciencia y por ser mi confidente.

A mis amigas, Bell y Joss, por los grandes momentos, las aventuras y por sus grandes consejos. Es hermoso saber que cuento con maravillosas amigas como ustedes.

A mi directora, Silvia, por su orientación, paciencia y dedicación, no solo para la realización de este proyecto, sino también por la contribución en mi formación académica.

Sorani

DEDICATORIA

Al amor de mi vida, Wili, por todo lo que hemos vivido juntos. Porque has sido tú, quien más me ha brindado su apoyo en el transcurso de mi etapa universitaria. Por las risas, por los desvelos, por la paciencia y sobre todo por hacerme muy feliz.

Sorani

ÍNDICE DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS	i
LISTA DE TABLAS	ii
LISTA DE ANEXOS	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
PREÁMBULO	1
1 INTRODUCCIÓN	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2 JUSTIFICACIÓN	5
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.3.1 OBJETIVO GENERAL	6
1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
1.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	6
2 MARCO TEÓRICO	7
2.1 TEORIA DEL CAPITAL HUMANO	7
2.2 TEORÍA ECONÓMICA DE LA OFERTA LABORAL	8
2.3 EVIDENCIA EMPÍRICA	9
2.3.1 PARTICIPACIÓN LABORAL: ANÁLISIS POR GÉNERO	9
2.3.2 DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LAS DECISIONES DE PARTICIPAR EN EL MERCADO LABORAL.	10
2.3.3 DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL POR GÉNERO.....	12
2.4 ANÁLISIS DE CONTEXTO	15
2.4.1 LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN EL MERCADO DE TRABAJO	15
2.4.2 EL MERCADO LABORAL ECUATORIANO.....	18
3 DATOS Y METODOLOGÍA	23
3.1 DATOS.....	23
3.1.1 VARIABLES DEL MODELO	25
3.1.1.1 Variables dependientes para los modelos de participación laboral	25
3.1.1.2 Variables independientes	26

3.1.1.3 Descripción de variables.....	26
3.1.2 ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA	30
3.1.2.1 Análisis descriptivo de las variables.....	30
3.2 METODOLOGÍA.....	42
3.2.1 ESPECIFICACIÓN DEL MODELO	42
3.2.2 MODELOS CON VARIABLE BINARIA O VARIABLE DEPENDIENTE LIMITADA	42
3.2.3 MODELOS DE VARIABLE DEPENDIENTE LIMITADA	43
3.2.4 SESGO DE SELECCIÓN	44
3.2.5 ANÁLISIS DE LOS DATOS Y PRUEBAS ESPECIFICACIÓN DEL MODELO..	45
3.3 ESTIMACIÓN DE LOS MODELOS DE PARTICIPACIÓN LABORAL.....	46
3.3.1 MODELO GENERAL DE PARTICIPACIÓN LABORAL.....	46
3.3.1.1 Análisis de especificación	46
3.3.1.2 Resultados modelo general de participación laboral	48
3.3.2 MODELOS DE PARTICIPACIÓN LABORAL SEGÚN SU GÉNERO	50
3.3.2.1 Análisis de especificación	50
3.3.2.2 Resultados de los modelos de participación laboral según su género	51
4 ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN	53
4.1 RESULTADO DEL MODELO GENERAL DE PARTICIPACIÓN LABORAL	53
4.2 RESULTADOS DE LOS MODELOS DE PARTICIPACIÓN LABORAL SEGÚN SU GÉNERO	54
5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	59
5.1 CONCLUSIONES.....	59
5.2 RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXOS	68

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado por sexo.....	16
Figura 2- Tasa de desempleo urbano por países y sexo (porcentajes).....	18
Figura 3 - Población Económicamente Activa (porcentajes trimestrales 2007-2016)	20
Figura 4- Población Económicamente Activa por sexo (porcentajes trimestrales 2007-2016).....	21
Figura 5 - Tasa de desempleo por género (porcentajes trimestrales 2007-2016).....	22
Figura 6 – Participación laboral de la población objetivo por género.....	31
Figura 7 – Participación laboral de la población objetivo por rangos de edad y género.....	32
Figura 8 – Participación laboral de la población objetivo por área y género	32
Figura 9 – Participación laboral de la población objetivo según el nivel educativo	33
Figura 10 - Participación laboral por sexo y por nivel educativo.....	34
Figura 11 - Participación laboral de la población objetivo según la identificación étnica..	35
Figura 12 - Participación laboral por sexo y por etnia	35
Figura 13 - Participación laboral de la población objetivo y jefatura del hogar	36
Figura 14- Participación laboral por sexo y jefatura del hogar	36
Figura 15 - Participación laboral de la población objetivo según el estado civil	37
Figura 16 - Participación laboral por sexo y estado civil	38
Figura 17 - Participación laboral de las mujeres con y sin pareja por rangos de edad.....	38
Figura 18 - Participación laboral por sexo en hogares con niños menores de 6 años	39
Figura 19 - Participación laboral de hombres y mujeres con pareja, por rangos de edad, con niños menores de 6 años en el hogar.	40
Figura 20 - Participación laboral de hombres y mujeres sin pareja, por rangos de edad y niños menores de 6 años en el hogar	40
Figura 21 - Participación laboral por sexo en hogares con niños entre 7 y 14 años.....	41
Figura 22 - Ingreso no laboral del hogar	70
Figura 23 - Datos atípicos del salario	70

LISTA DE TABLAS

Tabla 1- Principales indicadores laborales por género (América Latina y el Caribe: 2006 y 2011-2016, porcentajes)	17
Tabla 2 - Descripción de las variables utilizadas en la estimación de los modelos	27
Tabla 3– Media y Desviación estándar y Matriz de correlaciones	30
Tabla 4- Aplicación del test de Ramsey Reset	47
Tabla 5 – Aplicación del test de Breush-Pagan	47
Tabla 6– Aplicación del Factor Inflacionario de la Varianza (VIF)-Modelo General	47
Tabla 7 - Estimaciones del Modelo probit de participación laboral corregido por sesgo de selección.	49
Tabla 8 – Aplicación del test de Ramsey Reset, modelos por género	50
Tabla 9 – Aplicación del test de Breush-Pagan, modelos por género	50
Tabla 10– Aplicación del Factor Inflacionario de la Varianza (VIF), modelos por género	51
Tabla 11 - Estimaciones del Modelo probit de participación laboral por género, corregido por sesgo de selección.	52
Tabla 12 – Resumen de los resultados del modelo de participación laboral	53
Tabla 13 – Resumen de los resultados de los modelos de participación laboral por género	54
Tabla 14 - Ponderación de la muestra (Porcentajes)	68
Tabla 15- Datos perdidos de ingresos recibidos no laborales del hogar (porcentajes).....	69
Tabla 16 - Tabla de correlaciones de datos perdidos.....	69

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. PONDERACIÓN DE LA MUESTRA	68
Anexo 2. TRATAMIENTO DE LOS DATOS	68
Anexo 2A. Análisis de datos perdidos.....	68
Anexo 2B. Análisis de datos perdidos del salario.....	69
Anexo 2C. Análisis de datos atípicos.....	70

RESUMEN

Para alcanzar la igualdad de género, es oportuna la participación laboral de mujeres y hombres en el mercado de trabajo. El compromiso por conseguir igualdad de oportunidades es responsabilidad de todos. La presente investigación analiza las diferencias de género en la participación laboral en el mercado ecuatoriano para el año 2016, a través del estudio de factores socioeconómicos y demográficos, tanto individuales como del hogar. Para ello se utiliza la información de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) y, se estiman dos modelos de participación laboral mediante la aplicación del modelo probit binario. Los resultados de las estimaciones proporcionan evidencia de que las mujeres tienen menor probabilidad de acceder al mercado de trabajo en comparación con los hombres. Además, factores como el tener pareja o la presencia de niños menores de 6 años en el hogar, determinan las diferencias de participación laboral.

Palabras clave: Mercado Laboral, género, diferencias.

ABSTRACT

In order to achieve gender equality, labor participation of women and men is required. Commitment to reach equal opportunities is everybody's responsibility. This research analyzes gender differences in labor participation in Ecuadorian market in 2016, by means of the study of socioeconomic and demographic factors, at both individual and household level. For that purpose, information from the National Survey of Employment, Unemployment and Underemployment (ENEMDU) is used, and two models of labor participation are estimated by the application of the binary probit model. Results show that women have less probability to Access to labor market than men. In addition, factors such as having a partner or children under 6 years all determine the differences in labor participation.

Keywords: Labor Market, gender, differences

PREÁMBULO

La participación de los individuos en el mercado laboral, es un factor primordial para el crecimiento y desarrollo económico sostenible de un país. En este sentido, disminuir la brecha de género en la fuerza laboral, no solo genera beneficios sociales, sino también beneficios económicos, así como la reducción de la pobreza, el desempleo y las desigualdades (CAF, 2016).

Durante las últimas décadas, en América Latina, la participación de la mujer en el mercado laboral ha aumentado, sin embargo, las brechas de género en la participación económica en las diferentes economías siguen presentes, dado que las mujeres tienen menores oportunidades de participar en la fuerza laboral, en comparación con los hombres (Lagarde, 2016).

En el Ecuador, en el año 2008 en la Constitución de la República del Ecuador sobre los derechos de las mujeres, se integraron principios en contra de la inequidad y discriminación, recalcando los derechos, deberes y oportunidades de todas las personas ecuatorianas en cualquier tipo de situación o posición. Entre los más importantes se menciona los derechos a la educación, salud y el trabajo (CONAMU, 2008). No obstante, en relación al trabajo, la desigualdad en la participación laboral entre hombres y mujeres están presentes.

Con lo mencionado anteriormente, y en base al estudio de los factores determinantes de la decisión a participar en el mercado laboral, el presente estudio tiene como objetivo analizar las diferencias de género en la participación laboral en el mercado ecuatoriano en el año 2016. Para ello, la temática se aborda a lo largo de cinco capítulos.

El capítulo 1, contiene el contexto del problema de las diferencias de género en la participación laboral. Además, se justifica la importancia de la igualdad de género en el mercado laboral, así también se exponen los beneficios tanto individuales, sociales y económicos que se obtendrían con una mayor equidad en el acceso al empleo. Finalmente, el capítulo presenta los objetivos planteados y la hipótesis del trabajo de titulación.

El capítulo 2, comprende el marco teórico, específicamente la revisión de la literatura sobre la teoría económica de oferta de trabajo. Además, incluye los trabajos empíricos pioneros de la oferta de trabajo. Posteriormente, se presenta un análisis de la evidencia empírica y los determinantes de la participación laboral hombre-mujer. Finalmente, se muestra un análisis de las cifras femeninas y masculinas en el mercado de trabajo a nivel Mundial, para América Latina y el Ecuador.

El capítulo 3, presenta un detalle de los datos utilizados en el desarrollo del modelo empírico, para este se emplea la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) correspondiente al cuarto trimestre del año 2016. Además, se incluye la descripción de las variables con su respectiva estadística descriptiva. Posteriormente, se describe la metodología del trabajo de investigación, la cual radica en la aplicación del modelo probit binario. Luego, se realiza un análisis de la correcta especificación de los modelos. Y finalmente, se incluye la estimación de los modelos probit de participación con la corrección de sesgo de selección

El capítulo 4, presenta un análisis de los resultados obtenidos y las respectivas interpretaciones bajo el contexto de los trabajos empíricos previamente revisados.

Por último, el capítulo 5, presenta las conclusiones y recomendaciones del trabajo de titulación.

De manera general, y en base a los resultados obtenidos, se muestra la existencia de diferencias de género en el mercado laboral ecuatoriano. En esencia las mujeres tienen menos posibilidades de participar en el mercado de trabajo, principalmente cuando tienen pareja o existe la presencia de niños menores de 6 años en hogar. Adicionalmente, los datos indican que las mujeres que tienen pareja participan menos que las que no tienen pareja, al igual que existir niños menores de 6 años en el hogar, sin embargo, en el caso del grupo masculino resulta ser contrario.

CAPITULO 1

1 INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El debate de las diferencias de género en la participación laboral es muy común alrededor del mundo. La dificultad de acceder al empleo es un problema que impide el ingreso a la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo (OIT, 2016).

La decisión de participar en el mercado laboral de las mujeres ha sido distinta en las diferentes etapas económicas (Lundberg, 1985); y, estas se han visto afectadas por los diferentes eventos económicos, dado que gran parte de las mujeres en varios países del mundo, han tenido desigual forma de acceder a recursos y eventos económicos, como el trabajo, o el poder, por las diferentes preferencias de género (Addabbo, Modroño y Muñoz, 2015).

Según datos del Banco Mundial (BM), en el año 2016 la tasa de participación activa del mundo, para personas mayores de 15 años modelada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), representó el 76,133% para los hombres frente a un 49,476% para las mujeres. Estos datos muestran una brecha en la participación laboral entre hombres y mujeres, donde la participación femenina está por debajo de la de los hombres.

A pesar de los progresos en cuanto a la participación en la fuerza de trabajo de hombres y mujeres, este problema sigue presente en la actualidad, lo que provoca costos significativos para el bienestar individual, el bienestar colectivo y económico (World Development Report, 2012).

Por lo que, el incremento de la participación laboral femenina en el mercado de trabajo contribuiría de manera significativa con el desarrollo y la economía de un país (Lagarde, 2016).

Según la hipótesis en forma de U planteada por Goldin (1995), existe una correlación positiva entre la tasa de participación femenina y el desarrollo económico, en donde la forma de incluir a la mujer en el mercado de trabajo varía según el país. La autora expone que hay una mayor participación femenina en países más pobres, puesto que las mujeres buscan subsistir; mientras que, en países con ingresos medios la participación femenina cae, dado que los hombres tienen mayores oportunidades de acceder a los diferentes empleos.

Por otro lado, en América Latina y el Caribe (ALC), uno de los principales problemas de desigualdad de género radica en el acceso al empleo de las mujeres en comparación con los hombres. La fuerza de trabajo de los hombres, en promedio, representa un 80% frente a un 50% de las mujeres, lo que señala la mitad de potencial femenino productivo perdido (Novta y Cheng, 2017). Según los autores, es importante aprovechar todo el potencial de capital humano, dado que esto impulsaría un mayor crecimiento económico. Además, mencionan que la participación de la mujer en el mercado de trabajo, sería más eficiente y productiva fuera del hogar, ya que gran parte de las mujeres en ALC, tienen mayores índices de educación superior que los hombres, por lo que su intervención sería más productiva en el trabajo que fuera del él.

Para el caso de Ecuador, en el año 2008 se desarrolló la reforma de la Constitución con el fin de respaldar los derechos de los hombres y las mujeres en diferentes ámbitos; entre ellos, la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo enmarcando la incorporación y participación de la mujer (CONAMU, 2008). La reforma se efectuó, entre otras razones, con el propósito de fomentar la participación y el trabajo de las personas, para que las políticas económicas impulsen el pleno empleo, el derecho al trabajo, y el acceso al empleo en igualdad de condiciones, oportunidades y equidad social (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Así, una de las medidas tomadas por el gobierno para aumentar la participación ciudadana en mercado laboral, fue la implementación del plan Red Socio Empleo, proyecto realizado por el Ministerio de Relaciones Laborales en el 2010. El mismo, tiene como objetivo la integración de las personas en desempleo al sistema laboral, pues posibilita a los ciudadanos a acceder a vacantes de empleo tanto del sector público como privado. Además, este programa permite, a través de un sistema transparente, que tanto hombres como mujeres puedan acceder al él, sin ningún tipo de discriminación y preferencia (Ministerio de Relaciones Laborales, 2010).

Sin embargo, a pesar de la intervención de Estado, la tasa participativa de las mujeres sigue siendo inferior al de los hombres. Las cifras, según los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), a diciembre del 2016, muestran que la tasa de participación activa de la población masculina es superior a la femenina con un 80,6% y 54,8%, respectivamente. Adicionalmente, la tasa de desempleo se ubicó en un 6,2% para las mujeres y en un 4.7% para los hombres (INEC, 2016). En consecuencia, los índices de participación y desempleo dan cuenta de la desigualdad existente entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

En general, a pesar del incremento de la participación femenina en el mercado laboral ecuatoriano, se puede observar que las mujeres en el Ecuador presentan tasas de participación laboral menores en comparación con los hombres. Es así que, este estudio busca analizar e identificar los factores que hacen que se tome la decisión de participar o no en el mercado laboral ecuatoriano, desde una perspectiva del género, y con ello aportar a la obtención de beneficios individuales, y a su vez, económicos para el país.

1.2 JUSTIFICACIÓN

Eliminar las brechas laborales entre hombres y mujeres tendría beneficios positivos sobre la economía. Loko y Diouf (2009) mencionan la importancia de la igualdad de género en el mercado laboral planteando los grandes beneficios en una economía donde las mujeres participan en el mercado de trabajo. Estos autores indican que la educación y la integración de la mujer en el ámbito laboral contribuirían con el incremento de la productividad y el desarrollo. Asimismo, Elborgh *et al.* (2013) manifiestan que, incrementando la participación de la mujer en el mercado laboral a la magnitud de los índices masculinos, el Producto Interno Bruto (PIB) también se elevaría.

Cabe mencionar además que, la inclusión de la mujer en el ámbito laboral contribuiría a la igualdad de oportunidades (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 1995). Por su parte, Buvinic y Gupta (1997) establecen que los ingresos laborales de las mujeres ayudan a reducir la pobreza; y, por otro lado, la participación económica de la mujer en el ámbito laboral también influye sobre el crecimiento y la competitividad (World Economic Forum, 2016). En este sentido, los beneficios económicos e individuales se pueden manifestar, de modo que la investigación planteada podría contribuir como un fundamento para la toma de decisiones por parte del Estado en lo relacionado con políticas y medidas que promuevan la equidad en el acceso al empleo entre hombres y mujeres.

Dado que, “el cierre de las brechas laborales generaría grandes beneficios económicos y, además mejoraría el bienestar individual” (Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, 2016), es necesario analizar la economía laboral ecuatoriana desde un enfoque de género, para que se pueda evaluar los factores incidentes en la decisión de participar en el mercado laboral de las mujeres y los hombres, y a su vez, sea un aporte de tal manera que contribuya a la realización de nuevos proyectos por parte del Gobierno a favor de la igualdad de género en el acceso al mercado laboral.

Así, surge la pregunta ¿existen diferencias de género en el mercado laboral ecuatoriano en el año 2016?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar las diferencias de género en la participación laboral en el mercado ecuatoriano en el año 2016.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Determinar los factores tanto económicos como sociodemográficos que generan las diferencias del género en el acceso al empleo.
- Determinar las diferencias entre hombres y mujeres en la participación laboral en el mercado ecuatoriano.
- Analizar los efectos económicos y sociales que pueden generar las brechas de género en la participación laboral.

1.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

- En el Ecuador, factores como la edad, la educación, el estado civil, la etnia, el área geográfica, el liderazgo del hogar, los ingresos no laborales del hogar, y, niños menores en el hogar, influyen en la decisión de participar o no en el mercado de trabajo, tanto para los hombres como para las mujeres.

CAPITULO 2

2 MARCO TEÓRICO

Son numerosos los autores que han analizado y profundizado en el mercado laboral, como Becker (1964), Mincer (1961), Mincer y Polacheck (1974), Heckman (1974), Killingsworth y Heckman (1986), por mencionar algunos. Este capítulo se servirá de los mismos para presentar una reseña teórica y empírica de la participación laboral en el mercado de trabajo. También se incluyen los aspectos de la teoría económica que han constituido un eje fundamental para su estudio, principalmente aquellos relacionados a la decisión de los individuos a formar parte del mercado de trabajo. Se complementa con una breve revisión de algunos trabajos empíricos sobre las diferencias laborales por género, y al final se presenta una revisión de los determinantes de la oferta laboral como base para el desarrollo de la disertación.

2.1 TEORIA DEL CAPITAL HUMANO

El uso de la expresión capital humano, o riqueza humana, inició a finales de la década de los años cincuenta, a través de un programa de investigación para economistas (Teixeira, 2014). Este concepto fue establecido por Schultz (1961) quien, a través de su investigación, manifestó que las capacidades humanas son el centro del desarrollo, para lo cual es importante la formación y educación de los individuos (Teixeira, 2014). Este aporte de Schultz permitió que otros investigadores como Mincer (1961) y Becker (1962) realicen investigaciones sobre el potencial de capital humano (Teixeira, 2014).

Precisamente Mincer (1961), en una de sus principales investigaciones empíricas, desarrolló un estudio donde incorporó al capital humano a través de la educación y formación. En su análisis, el autor recalcó la importancia de la capacitación humana en el trabajo, dado que sus resultados se verían reflejados sobre los ingresos; dicho de otra forma, las remuneraciones serían más altas para aquellos puestos que implicaban una mayor formación o capacitación. De esta forma, la experiencia laboral y la educación permitirían a las personas tener mayores ingresos (Teixeira, 2014).

Las contribuciones de Schultz y Mincer sobresalen porque motivan e indagan en el estudio de la teoría del capital humano. Por ello, Becker enfocó su interés en el análisis de este capital, convirtiendo su investigación en uno de los principales estudios teóricos para entender la oferta de trabajo y el mercado laboral (Teixeira, 2014). En su trabajo sobre inversión en capital humano, Becker centra su atención en la educación, pues la

consideraba como un instrumento clave para acceder a puestos de ocupación calificados, de mayores remuneraciones (Krasniqi, 2016). Asimismo, resalta la importancia de otros factores como la capacitación en el trabajo, la atención médica, la migración, los precios e ingresos que, junto a la educación sobre la inversión de capital humano, permitirían aumentar los ingresos de las personas (Becker 1962). De esta forma, y mediante un extenso estudio de la teoría del capital humano, se logró definirlo como las "actividades que influyen en el futuro ingreso monetario y psíquico mediante el aumento de los recursos en las personas" (Becker, 1964, 11).

Por lo tanto, se puede establecer que invertir en capital humano es un factor clave, no solo para el crecimiento económico, sino también para otros aspectos relacionados con la economía (Krasniqi, 2016). Además, este concepto ha permitido que economistas como Becker desarrollen teorías que faciliten la comprensión de la oferta de trabajo, tanto en el ámbito económico como laboral (Sigh y Verma, 2003). En consecuencia, la decisión de los individuos a participar en dicho mercado se fundamenta en el análisis de los modelos de oferta laboral (García y Cortez, 2012).

2.2 TEORÍA ECONÓMICA DE LA OFERTA LABORAL

La estabilidad e inestabilidad del mercado laboral en las diferentes economías han sido interpretadas según los cambios de oferta y demanda laboral (Sigh y Verma, 2003). Dado que la participación de los individuos en el mercado de trabajo depende de su decisión, Roger (2015) explica que, a través del análisis de las teorías económicas de Samuelson, la decisión de participar en el mercado de laboral ocurre debido a un modelo de elección entre el ingreso y el ocio (Backhouse, 2015). Sigh y Verma (2003) comparten su planteamiento, por lo que consideran crucial dicho modelo de elección de oferta laboral para comprender las motivaciones de las personas a fomar parte en el mercado laboral.

De igual forma, Becker (1964) establece que la curva de oferta laboral entre renta y ocio dependen de los supuestos de elección de los individuos de trabajar o no. Para ello, argumenta que la elección de los individuos se consigue maximizando la utilidad del modelo ocio-consumo. No obstante, Ashenfelter y Heckman (1974), al analizar la familia y el mercado laboral, establecen que el modelo asume a la familia como un punto clave al decidir, pues se consideran las decisiones de todos los miembros del hogar.

Becker (1964) continúa su análisis partiendo de las teorías de origen neoclásico y la teoría de inversión en capital humano, y hace una comparación de las desigualdades entre hombres y mujeres para acceder al mercado laboral. Menciona que las mujeres tendían a

ocupar puestos diferentes a los hombres, pues existía el prejuicio de que las ocupaciones femeninas eran peores, lo cual se reflejaba en sus bajas remuneraciones. Esta y otras problemáticas similares fueron consideradas las que más afectaron a las mujeres, por lo que tuvieron una menor participación a comparación de los hombres (Ribas y Sajardo, 2004).

Por otra parte, siguiendo la misma corriente teórica, Mincer y Polacheck (1974) concluyeron que hombres y mujeres tienen expectativas diferentes, y que su determinación a participar dependía de los puestos que perseguían. Agregan que, generalmente, las mujeres buscan ocupaciones de menor rango, lo que supone que tengan menores remuneraciones en comparación con los hombres (Ribas y Sajardo 2004). Esto indica que para participar en el mercado de trabajo, las mujeres optaban por puestos donde la aportación productiva era mínima, debido a sus prioridades familiares, teniendo como consecuencia su integración incompleta en el mercado laboral (Ribas y Sajardo, 2004).

Con todo, la teoría del capital humano de Becker recibió varias críticas, dado que no representaban acertadamente las diferencias laborales entre hombres y mujeres (Ribas y Sajardo 2004). Dicha teoría, por centrarse en la educación, omitía otros factores importantes (Teixeira, 2014), tales como la capacidad, calidad de educación, factores socioeconómicos, capital natural, clase social y conexiones familiares (Renshaw 1960). Esto le permitió a Becker desarrollar un nuevo modelo en el que explicase mejor las diferencias laborales de género (Ribas y Sajardo, 2004).

De esta forma, Becker (1965) reformula la teoría y utiliza a la familia como unidad de decisión, y a la asignación del tiempo al lugar de trabajo y no trabajo (Teixeira, 2014). Este enfoque supone que una persona asigna su tiempo a tres usos alternos como producción¹, consumo y ocio. A su vez, la función de utilidad es familiar, puesto que la familia se supone el conjunto que maximiza el bienestar (Ribas y Sajardo, 2004).

2.3 EVIDENCIA EMPÍRICA

2.3.1 PARTICIPACIÓN LABORAL: ANÁLISIS POR GÉNERO

Uno de los primeros trabajos prácticos sobre la participación laboral femenina de mujeres casadas fue el de Mincer (1962), tomando en cuenta el modelo trabajo-ocio, y empleando

¹El tiempo de producción está distribuido entre el tiempo dedicado al trabajo de mercado y/o al trabajo doméstico (Ribas y Sajardo, 2004).

la base de datos de 1950 del *Bureau of Labor Statistics*². Entre sus principales conclusiones estableció que la elección de las mujeres a participar en el mercado de trabajo no solo dependía del salario, sino que había que considerar las tareas de hogar y las responsabilidades de la familia. De manera, las mujeres tendían a participar menos en el mercado laboral por motivo de la dependencia con la familia y el hogar.

Asimismo, otro de los aportes empíricos y pioneros sobre esta temática es el de Killingsworth y Heckman (1986). Los autores analizaron la situación de las mujeres al querer participar en el mercado laboral, para lo cual utilizaron el modelo ocio-consumo como la base de la elección del individuo. Los datos que usaron correspondían a todos los censos de 1960 de Estados Unidos. En las conclusiones encontraron que la elección de los individuos se daba por factores tales como el ingreso y los precios. Es decir, cuando los ingresos laborales eran altos, era más probable que una mujer trabaje; y si los ingresos salariales eran más bajos, disminuía su probabilidad de querer participar.

Por otra parte, Pencavel (1986) analizó, a nivel estático (corte transversal) y dinámico (series de tiempo), la participación laboral masculina y sus determinantes, con los mismos datos mencionados anteriormente, aunque basándose en el modelo de ocio-consumo. El autor determinó que las elasticidades entre horas de trabajo y salarios son muy pequeñas, y la participación de los hombres en los países desarrollados tendía a disminuir. Estos dos aportes mostraron que los efectos de las estimaciones para las mujeres resultaron ser relativamente grandes, mientras que para los hombres se acercaban a cero.

2.3.2 DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LAS DECISIONES DE PARTICIPAR EN EL MERCADO LABORAL.

En cuanto a los trabajos empíricos internacionales sobre las diferencias de género en la participación laboral, se puede mencionar a Addabbo *et al.* (2015), quienes realizaron un estudio para España e Italia sobre hombres y mujeres que viven en pareja. Hay que mencionar que estos datos corresponden a las Estadísticas de la Unión Europea sobre ingresos y condiciones de vida (EU-SILC, por sus siglas en inglés) de 2011. Los autores estimaron un modelo econométrico donde la variable dependiente toma el valor de uno si el individuo está en la fuerza de trabajo, y cero en otro caso. Además, dentro de las variables explicativas estaban la educación, la edad, la presencia de niños menores de 15 años, el estado de salud, y las tasas de desempleo regional. Cabe recalcar que los autores

² BLS es elaborado por el departamento de estadísticas laborales de Estados Unidos.

aplicaron la corrección de sesgo de selección, propuesta por Heckman (1979). Sus resultados establecieron que factores como la educación, la edad y la presencia de niños menores en el hogar, influían en la decisión de participar en el mercado de trabajo, tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, la presencia de niños menores en el hogar tiene un efecto negativo en la oferta femenina y un efecto positivo en la oferta masculina.

Por otra parte, Guner *et al.* (2014) hicieron un análisis del empleo y los salarios laborales desde una perspectiva de género, con datos de la Encuesta de Población Activa (EPA)³, obtenidos desde 1977 hasta 2013. Los autores concluyeron que, a pesar de la gran disminución de las brechas de género en el empleo, las mujeres aún tienen menores probabilidades de trabajo que los hombres, de manera que, conforman la mayor parte de empleos a tiempo parcial o por contratos temporales.

En este aspecto, Irán es uno de los principales países donde existen grandes brechas de género en la participación laboral (Esfahani y Shajari, 2012). Los autores estudiaron la oferta de trabajo para hombres y mujeres iraníes de 25 a 54 años de edad, con el fin de determinar si las brechas de oferta laboral persistían. Para ello, emplearon datos del Censo de Irán de 2006, y estimaron un modelo econométrico considerando como variables explicativas las características individuales, sociodemográficas, y familiares. Su trabajo reveló que la tasa de participación femenina aumentó en comparación con los hombres, a causa de la disminución de la fertilidad. Añadieron que la educación fue uno de los factores importantes que condujo al aumento de la participación laboral femenina, pues, a mayor educación superior, las mujeres incrementaban sus probabilidades de unificarse al sector privado. En cambio, los hombres con educación superior tuvieron más acceso al empleo público.

Para América Latina, Mora (2013) realizó un análisis empírico de las brechas participativas en Colombia, centrándose en el efecto de las remesas en la oferta de trabajo de las personas. Para esto, usó datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENH)⁴ de 2008 y, mediante un modelo econométrico, incluyó variables explicativas a las remesas⁵, al género, la educación, la experiencia, el jefe de hogar, y al número de niños menores de seis años en el hogar. Los resultados demostraron que las remesas son un factor determinante de las diferencias participativas entre hombres y mujeres, puesto que aunque resulte ser

³ Encuesta con datos de la población en relación al mercado de trabajo (Instituto Nacional de Estadística, s/f).

⁴ Para el estudio, Mora utilizó la información de 13 áreas metropolitanas de la ENH, elaborada por el Departamento Nacional de Estadística.

⁵ El autor toma en cuenta a todas las remesas recibidas de personas que viven en el extranjero.

negativo para ambos, la disminución de participación laboral, a causa de las remesas, es mucho más evidente para las mujeres.

En Chile, Contreras, Mello y Puentes (2011) estudiaron la participación de los individuos en la fuerza laboral, considerando un panorama distinto, examinando el acceso al empleo para hombres y mujeres por edades. Emplearon un primer grupo de personas de 15 a 24 años (jóvenes), y un segundo grupo de 25 a 54 años (edad avanzada), tomando como referentes los datos de la Encuesta Nacional de Hogares (CASEN) de 1990, 1993 y 2003. En su trabajo, los autores señalaron que los cambios estructurales en la economía mostraron una disminución de la oferta laboral para las personas de edad avanzada. De igual manera, la edad y la educación contribuyeron positivamente en la participación de mujeres y hombres. Sin embargo, la presencia de niños menores de tres años en el hogar resultó un obstáculo para conseguir trabajo, tanto para mujeres jóvenes como para mujeres en edad avanzada.

En Ecuador, los estudios empíricos de esta problemática son escasos. Por ejemplo, Rivera (2013) analiza la desigualdad laboral por género según el modelo Minceriano, presentando, en primer lugar, los resultados del modelo de participación de hombres y mujeres. Y complementa su trabajo con los resultados de la estimación salarial de la ecuación de Mincer. Consecuentemente, en las conclusiones del resultado de la ecuación de participación, el autor apunta que tener niños menores de 10 años en el hogar aumenta la participación para los hombres, mientras que esta disminuye para las mujeres.

2.3.3 DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL POR GÉNERO

En cuanto a la participación laboral, Wong y Hirschman (1983) establecen que los resultados de índices participativos tienden a ser mayores para los hombres que para las mujeres, pues a pesar de tener el mismo nivel educativo, habilidades y experiencia laboral, las ganancias de las mujeres son inferiores. Iversen y Rosenbluth (2006) manifiestan que el estudio del género en relación a ingresos y acceso al empleo, es un tema que ha constituido un punto importante para el análisis de la división del trabajo. Según los autores, en promedio, las mujeres participan menos que los hombres en el mercado laboral, y además toman parte en trabajos con baja seguridad social, o de baja remuneración.

Todo esto nos lleva a revisar brevemente los determinantes desde una perspectiva de género, pues son varias las investigaciones que han demostrado la existencia de diferencias de género en la participación laboral, como las de Becker (1965), Guner (2014), Addabbo (2015), entre otros. Sus estudios, junto a los de otros, han permitido evidenciar la

presencia de factores que influyen positiva o negativamente en la decisión de los individuos a participar en el mercado laboral. Por ello, las variables de investigaciones abarcan características específicas de los individuos y del hogar, tales como la edad, los años de educación, el estado civil, la presencia de niños menores en el hogar, los ingresos no laborales, el área geográfica, y el liderazgo del hogar.

Entre los principales factores que determina la participación en el mercado de trabajo sobresale el nivel educativo, corroborado por Contreras y Plaza (2010), quienes encuentran una correlación positiva entre la oferta laboral y la educación. De igual forma, Klasen y Pieters (2015) mencionan que cuando los niveles educativos son mayores, aumentan las oportunidades laborales tanto para hombres y mujeres, facilitando su admisión en diversos puestos. Por lo tanto, se infiere que, en general, la educación sí influye en el resultado de la participación laboral de ambos géneros.

Por otra parte, también cabe señalar la edad, pues según Contreras *et al.* (2011), las personas que se encuentran entre 25 y 54, tienen mayores probabilidades de acceder al empleo, independientemente de ser hombres o mujeres. Y, refiriéndose a las personas entre 15 y 24 años, señala que tienen menos probabilidades por el hecho de encontrarse en una etapa de transición hacia el mercado de trabajo, debido a los estudios, o a la ausencia de los mismos.

Otro factor de la participación laboral, acorde con autores como Koopmans (2016), Contreras y Plaza (2010), Iversen y Rosenbluth (2006), es el tener un compañero (esposo) o una relación (unión libre). Según esto, las mujeres reducen su participación por el hecho de estar casadas, o unidas, pues los hombres subordinan el que se involucren en la obtención de ingresos. En otras palabras, las mujeres necesitan la aprobación de su pareja, o que haya necesidades familiares para poder trabajar. En cambio, los hombres se integran más en el mercado laboral al tener una compañera, pues sus responsabilidades recaen sobre toda la familia (Contreras y Plaza, 2010).

El número de niños en el hogar también es un factor determinante de la participación laboral, según Iversen y Rosenbluth (2006) la presencia de niños en el hogar es una responsabilidad que recae sobre la mujer. Según los autores, el cuidado de los niños conlleva el incremento de la participación a tiempo parcial, y a su vez, el trabajo no remunerado de las mujeres. Dentro de este grupo, la presencia de niños menores de 6 años en el hogar (Heckman 1974; pag 685) es un factor determinante de la participación laboral de un individuo. En este sentido, según Arango y Posada (2003) la presencia de niños menores de 6 años implica una mayor participación para los hombres, pero esta es menor para las mujeres, puesto que los niños se encuentran en su etapa de infancia, y las

mujeres se enfocan más en su cuidado. Los motivos atribuibles en el caso de las mujeres, parten del tiempo que destina a trabajar frente el tiempo dedicado a la producción de bienes y servicios dentro del hogar, junto con el cuidado de los miembros del hogar. De manera que mientras mayor sea el número de niños menores, mayor será el tiempo dedicado en el hogar y menor será la probabilidad de que la mujer se incorpore al mercado laboral. (Mincer, 1962; Acosta *et al.*, 2006). Por otra parte, la presencia de niños menores entre 6 y 14 años de edad aumenta la probabilidad para ambos géneros (Castro, Garcia y Badillo, 2011). En este caso, el comportamiento de hombres y mujeres puede deberse a que las responsabilidades del hogar y de la familia son asumidos por ambos, así como los gastos en educación (Castro, Garcia y Badillo, 2011).

Respecto a la relación entre la jefatura del hogar y la participación laboral, autores como Contreras *et al.* (2011) señalan que ser jefe de hogar aumenta la probabilidad de participación, indistintamente de quien sea cabeza de hogar. Los trabajos académicos empíricos relacionan a los jefes como cabeza principal de un hogar, pues además de liderar en el trabajo, son los responsables del sustento económico del hogar (Abduloev *et al.*, 2014).

En lo que al área geográfica se refiere, González y Daza (2015) establecen que el vivir en una zona urbana incrementa la probabilidad de participar en la fuerza laboral, tanto para hombres como para mujeres. Esto ocurre porque residir en centros poblados implica estar en ciudades con mayor demanda y oferta laboral.

Por otro lado, Roncolato (2016) determinó que las personas afrodescendientes tienen menos probabilidades de acceder al mercado de trabajo, independiente de su sexo. Esto también refleja Kaufman (2010) en sus análisis, donde menciona las pocas oportunidades laborales que tienen las minorías étnicas. También considera que esta baja participación puede deberse a que este grupo, caracterizado por la autoidentificación étnica, tiene diferentes preferencias de trabajo. Es necesario agregar que, a pesar de las prioridades laborales, las minorías étnicas no se libran de las diversas preferencias que tienen los empleadores sobre sus trabajadores, lo cual crea un problema de desigualdad racial (Kaufman, 2010).

Por último, dentro de los determinantes de la participación laboral también están incluidos los Ingresos no laborales del hogar (Arango y Posada, 2003; Contreras *et al.*, 2011). Según Arango y Posada (2003), este tipo de ingresos provienen de algún miembro del hogar (conviviente, hijos, y similares) que no se registre como el ingreso laboral o salario, lo cual resulta una disminución de la probabilidad de participar en la fuerza de trabajo tanto de hombres como mujeres. Killingsworth (1986) añade que los ingresos no laborales afectan

negativamente a la decisión de un individuo a trabajar, porque dichos ingresos permiten que los individuos sustenten diferentes gastos económicos del hogar.

2.4 ANÁLISIS DE CONTEXTO

2.4.1 LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Según la OIT (2006), el mercado de trabajo se puede expresar como una enorme diversidad, pues desempeña un papel importante para el desarrollo económico y social. Es decir, permite la incorporación de fuerza de trabajo del ser humano y/o proporciona empleo (CEPAL, 2017). Según Rodgers *et al.* (2009), el empleo es el medio por el que la mayoría de las personas accede a unos ingresos, sintiéndose partícipe de la sociedad. De esta forma, el mercado de trabajo constituye un punto clave para generar empleo, dado que posibilita la obtención de ingresos, con el fin de la satisfacción humana (OIT, 2006).

Como queda visto, el estudio del mercado de trabajo es vasto y complejo, sin embargo, este mercado es uno de los principales lugares predomina la desigualdad (CEPAL, 2017). El tema de desigualdad fue redefinido en la declaración de Filadelfia⁶, la cual estableció que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” (Rodgers *et al.*, 2009).

Tras la declaración de Filadelfia, la OIT hizo otros convenios⁷ con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. A partir de entonces, la falta de trabajo, la calidad de trabajo, la voz en el trabajo, y la discriminación de género se han considerado como los principales problemas de la igualdad laboral (OIT, 2006). En este sentido, si bien la brecha salarial por sexo dentro del mercado laboral constituye uno de los problemas más comunes en la sociedad, las diferencias de género de acceso al mercado de trabajo representan un problema actual de gran interés.

Asimismo, la falta de flexibilidad de ofertas puede ser un obstáculo para la incorporación de personas interesadas en aprovechar una oportunidad laboral (Weller, 2007). Según la OIT, en 2005 se registraron porcentajes participativos femeninos menores a los masculinos (OIT, 2006 p. 25). Además, el mercado laboral contemporáneo sigue presentando grandes

⁶ Después de la segunda Guerra Mundial y para la reconstrucción del mundo, en 1944 se adoptó la declaración de Filadelfia a favor de los derechos de los humanos y la igualdad de oportunidades (Rodgers *et al.*, 2009).

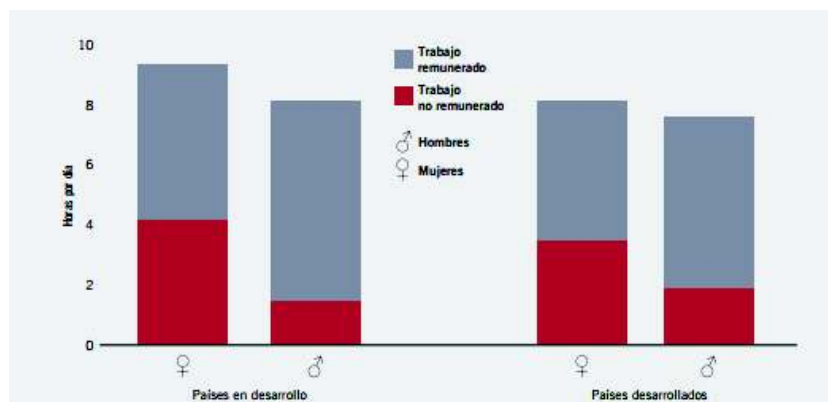
⁷ El primer convenio de la OIT fue establecido en 1958, adoptando temas sobre discriminación (empleo y ocupación-Nº.111) (Rodgers *et al.*, 2009 p. 59)

brechas por género; según la OIT, el primer problema radica en el acceso limitado de gran parte de mujeres al mercado de trabajo, demostrado por las tasas de actividad inferiores a las de los hombres.

Adicionalmente, las economías con mayores brechas participativas por género son los países emergentes, seguidos de los países desarrollados, y por último los países en desarrollo. Por este motivo, acorde con la OIT, las mujeres tienen más posibilidades de encontrarse en desempleo o permanecer dentro de él, puesto que las tasas de desempleo, en todo el mundo, corresponden a un 6,5% para las mujeres en 2016, y 5,5% para los hombres. Es oportuno indicar que la mayoría de mujeres se dedican al cuidado de los hijos o a tareas domésticas no remuneradas, por lo que la desigual distribución de las labores domésticas no solo limita su participación, sino también su capacidad para acceder a un empleo formal y asalariado (OIT, 2016).

A continuación, la Figura 1 muestra que las mujeres tienen jornadas de trabajo más largas que los hombres, tanto para el trabajo remunerado como no remunerado. También se incluyen los resultados donde se establece que la brecha de jornadas laborales por género, para los países en desarrollo es 73 minutos por día, y 33 para los desarrollados.

Figura 1 - Tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado por sexo



Fuente: Naciones Unidas, 2015 (datos de 23 economías en desarrollo y 23 economías desarrolladas).

Elaboración: OIT (2016).

Por otro lado, las regiones con grandes impactos en el mercado laboral son América Latina y el Caribe, pues sus mercados han sido considerados como los de mayor segmentación laboral, precisamente a causa de las extensas brechas laborales (Rodgers *et al.*, 2009). Históricamente, las diferencias de acceso al trabajo por género han sido establecidas como un hecho cultural en dichas regiones, dado que los hombres se consideraban como generadores de ingresos, y las mujeres como amas de casa. Posteriormente, este

pensamiento comenzó a debilitarse, provocando que las mujeres empiecen a insertarse en el mercado de trabajo (Weller, 2007). Por esto, según Psacharopoulos y Tzannatos (1992), en los resultados de participación laboral de 1950 y 1980, la tasa de participación femenina presentó un incremento del 24% al 33% respectivamente. Mientras que para 1991 y 2005, el índice⁸ de participación femenina mostró un incremento de 45% a 51% respectivamente (OIT, 2006 p.24).

Las cifras anteriormente presentadas muestran un incremento de la participación femenina pero, a pesar de dicho logro, actualmente este índice de participación se ha estancado alrededor del 53%, reafirmando la existencia de brechas de género en el acceso al mercado laboral (OIT, 2016b). La siguiente Tabla 1 muestra los indicadores laborales por género que evidencian las brechas.

Tabla 1- Principales indicadores laborales por género (América Latina y el Caribe: 2006 y 2011-2016, porcentajes)

	2006	2011	2012	2013	2014	2015	Promedio al III Trimestre*	
							2015	2016
Tasa de desocupación	7,2	6,4	6,5	6,3	6,1	6,6	6,8	8,2
Hombre	5,8	5,3	5,5	5,4	5,3	5,6	5,8	7,1
Mujer	9,2	8,0	7,9	7,6	7,3	7,8	8,2	9,8
Tasa de participación	61,5	61,6	62,3	62,0	61,9	61,9	61,5	61,6
Hombre	75,5	75,0	75,8	75,5	75,3	75,1	74,7	74,6
Mujer	48,5	49,0	49,7	49,6	49,3	49,6	49,3	49,7
Tasa de ocupación	57,2	57,7	58,3	58,2	58,1	57,9	57,3	56,7
Hombre	71,1	71,0	71,7	71,4	71,3	70,9	70,3	69,3
Mujer	44,2	45,1	45,8	45,8	45,8	45,8	45,2	44,9

Fuente: Encuesta de Hogares de 24 economías (datos anuales y trimestrales).

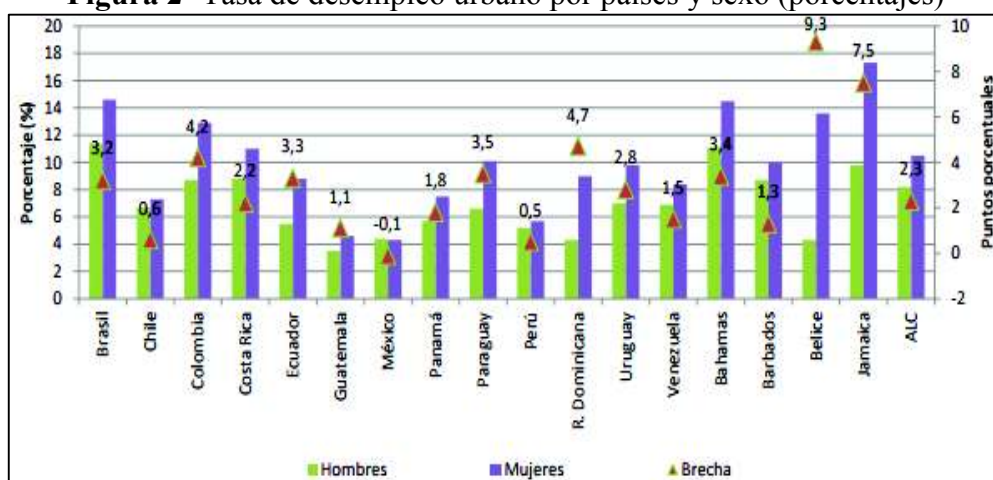
Elaboración: OIT (2016b).

Las cifras para América Latina y el Caribe presentan una reducción de las tasas de desocupación entre 2006 y 2014. Sin embargo, desde 2015, la tendencia cambia, con tasas de desempleo de 7,8% para 2015, y 9,8% para 2016, en lo referente a las mujeres. En cambio, para los hombres, las tasas de desempleo son de 5,6% en 2015, y 7,1% en 2016 (ver tabla 1). Esto muestra que, del total de personas desempleadas, la mayoría son mujeres.

⁸ Los datos fueron recolectados según la información de la EAPEP (Economically Active Population Estimates and Projections), para el año 2005 y para el año 1991 según el modelo de estimación de la OIT.

Esta situación se mantiene en varios países de América Latina y el Caribe. En particular, los resultados del desempleo urbano mostraron un incremento para las mujeres en 2016 (CEPAL, 2017). Como se mostrará en la Figura 2, Jamaica es el país con la tasa más alta de desempleo de mujeres, seguida de Brasil y Las Bahamas. Y en lo referente a la brecha de género, Jamaica presentó un índice de 7.5 puntos porcentuales para 2016. Por otro lado, persisten las brechas de género en las diferentes economías, y esta mayor en Belice, con un porcentaje de 9,3%. En Ecuador, la tasa de desempleo urbana femenina es mayor que la tasa masculina, y presenta una brecha de 3,3 puntos porcentuales entre hombres y mujeres.

Figura 2- Tasa de desempleo urbano por países y sexo (porcentajes)



Fuente: Datos del Balance Preliminar de las economías, CEPAL y Panorama Laboral de América Latina y el Caribe (17 países- año 2016).
Elaboración: OIT (2016).

2.4.2 EL MERCADO LABORAL ECUATORIANO

Ecuador ha sido considerado un país desigual en varios ámbitos. Según la SENPLADES, la población más rica reunía el 42% de los ingresos totales de todo el país en 2007, y la población más pobre apenas recibía un 2% de ingresos. Por ello, gran parte de la población vulnerable y con menos oportunidades no lograba satisfacer sus necesidades básicas (SENPLADES, 2013). Es así que el índice nacional de pobreza para ese año fue de 36,74%, mientras que en marzo de 2016 había sido 25,35% (INEC, 2016)

En particular, el mercado de trabajo ecuatoriano se ha caracterizado por tener diferentes segmentaciones laborales, presentar brechas en los ingresos salariales, y por las diferencias productivas y variaciones en las características de la oferta de trabajo (Botello, 2015). Según Botello, esta segmentación laboral se ha dado por motivos de raza y género,

por lo que su análisis permitiría establecer políticas enfocadas en el acceso y la contribución de los ciudadanos al crecimiento económico.

No está de más indicar que el trabajo, en Ecuador, es el factor por el cual las personas obtienen ingresos para ellas y su familia, con el fin de tener una vida plena. Así, la posibilidad de obtener un trabajo digno se refleja en las oportunidades de empleo que el mercado ofrece para aumentar la oferta de trabajo (SENPLADES, 2017). Por lo tanto, las oportunidades de empleo se miden a través de los indicadores básicos del mercado de trabajo (SENPLADES, 2017). De esta forma, según el contexto de la última Conferencia de Estadísticos del trabajo (CIET 19) en 2013, los principales indicadores laborales del mercado son el trabajo⁹, el empleo¹⁰, el desempleo y subempleo, (INEC, s/f).

No obstante, la capacidad para generar empleo de calidad es baja en el mercado ecuatoriano, considerando las cifras del sector informal, el desempleo, subempleo, y las desigualdades laborales. Por ejemplo, entre 1980 y 1990, el país tuvo índices elevados de subempleo, por lo que sus tendencias evolutivas comenzaron a estancarse. Asimismo, se incrementaron las tasas de desempleo y participación en el sector informal no agrícola. Cabe señalar que en 1980, el país presentó una tasa de subempleo del 62%, ocupando el segundo puesto en las regiones de América Latina de mayor índice de subempleo, luego de Bolivia, el cual tenía un 74,1% (Larrea, 1996). Entre 1982 y 1990, Ecuador tuvo que afrontar cambios en la economía, así como optar por deudas externas e incentivar las exportaciones. Sin embargo, los resultados del empleo resultaron ser desfavorables, puesto que la deuda externa crecía, prolongando así el estancamiento económico y, por ende, la creación de empleos (Larrea, 1996).

Aunque las tendencias para el periodo de 1993 a 2003 mostraron una mayor inserción de la mujer en el mercado de trabajo, las cifras laborales de su participación no alcanzaron los niveles de participación de los hombres (CONAMU, 2008). En ese mismo periodo, las tasas de participación global urbana por sexo rondaron el 45% para las mujeres, y 70% para los hombres (Pérez y Gallardo, 2005). Esta diferencia se mantuvo en 2004 y 2010, pues los índices de participación masculina presentaron tasas superiores a las femeninas (BCE, 2010). Finalmente, en los años posteriores hasta 2016, las tasas participativas de las

⁹ Son todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio (INEC, s/f).

¹⁰ Actividad productiva realizada para terceros, por una persona en edad de trabajar, cuya finalidad principal es generar ingresos a cambio de una retribución monetaria o en especie (remuneración o beneficios) (INEC, s/f).

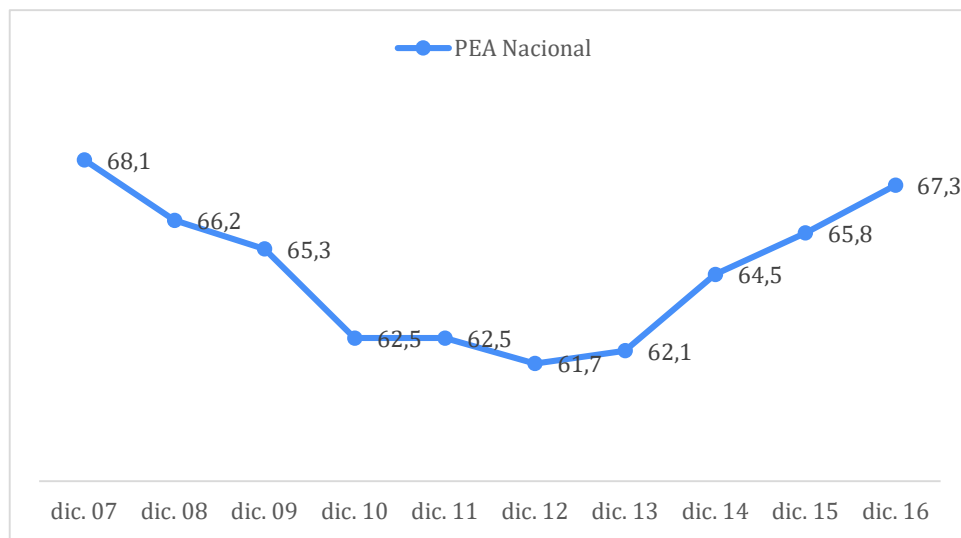
mujeres no superaron el 55%, mientras que esta continuó incrementándose para los hombres hasta un 80% (BCE, 2016).

En el caso de nuestra unidad de análisis y, a través los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, el Banco Central del Ecuador (BCE) presentó el informe trimestral a diciembre del 2016 del mercado laboral, dando a conocer los índices participativos de la población nacional durante los últimos años:

La evolución de la participación laboral entre los años 2007 y 2016, mostraron un incremento de la tasa de participación global ¹¹del 46,3% al 47,1% respectivamente, así como del Empleo Bruto¹² que representó el 64,7% para diciembre del 2007 y 63,8% para diciembre del 2016 (INEC, 2016b).

En los últimos años, en lo que respecta a la Tasa de la Población Económicamente Activa (PEA) a nivel nacional, los índices muestran que entre diciembre de 2008 y 2015, hubo una disminución de la PEA, para diciembre del 2012 la PEA representó el 61,7% con el valor más bajo entre 2007 y 2016, como se muestra en la figura 3 (BCE, 2016).

Figura 3 - Población Económicamente Activa (porcentajes trimestrales 2007-2016)



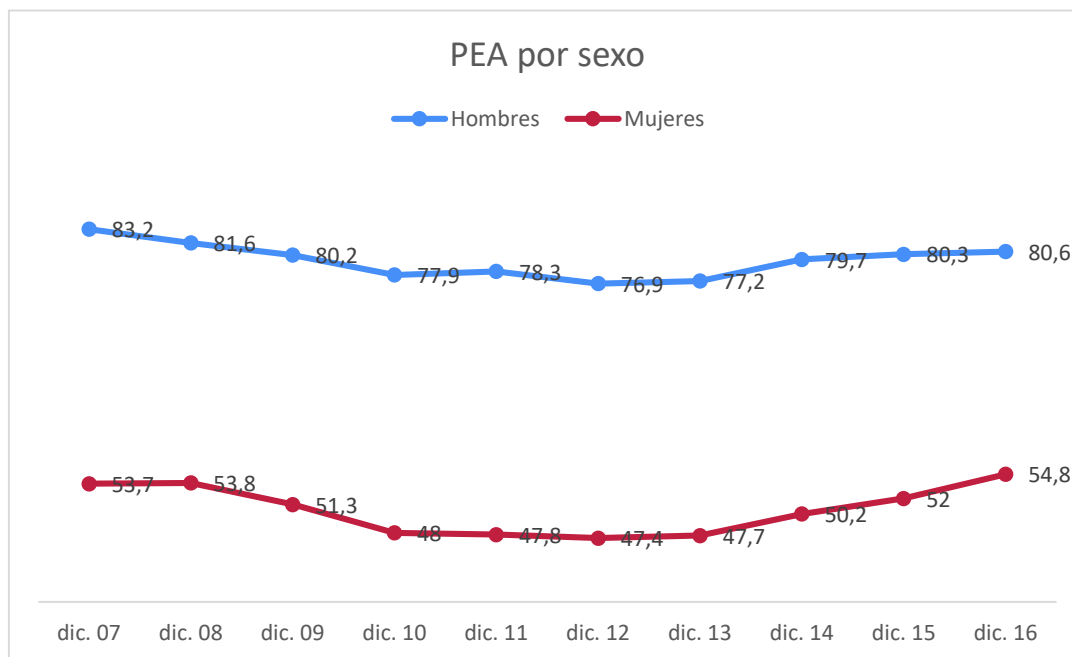
Fuente: Banco Central de Ecuador- INEC: ENEMDU
Elaboración: La autora

¹¹ TPG=Población económicamente Activa (PEA)/ Población en Edad de Trabajar(PET). (INEC, 2016).

¹² Empleo Bruto= Población Ocupada /Población en Edad de Trabajar (PET). La categoría de empleo incluye a los asalariados e independientes (INEC, 2016).

Por el lado del género, la tasa de la PEA masculina para diciembre del 2016 representó el 80,6%, mientras que la PEA femenina se ubicó con el 54,8%. Los datos presentados en las figuras (ver figura 4), muestran que a pesar del incremento en las tasas participativas tanto masculinas como femeninas, resulta que los índices participativos activos femeninos son menores a los índices participativos masculinos (BCE, 2016).

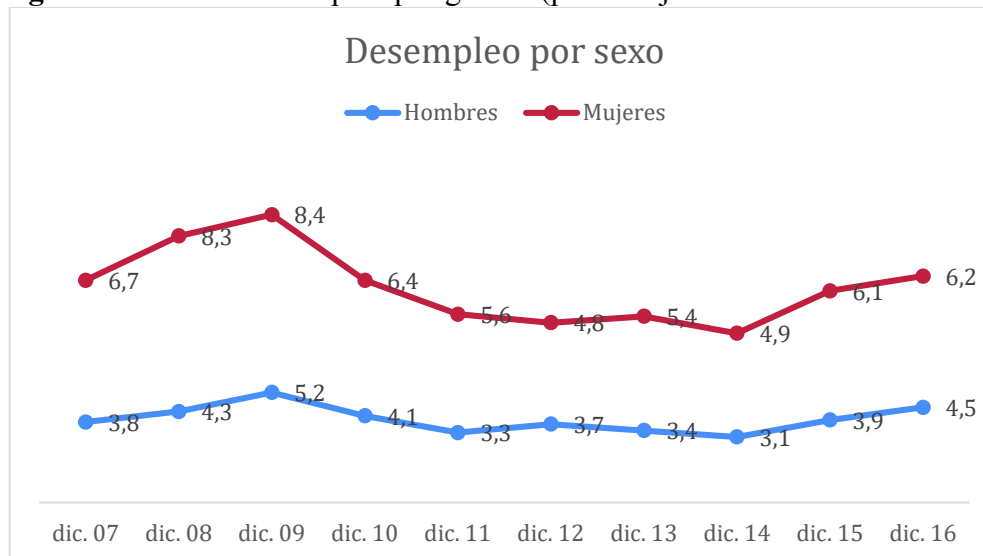
Figura 4- Población Económicamente Activa por sexo (porcentajes trimestrales 2007-2016)



Fuente: Banco Central de Ecuador- INEC: ENEMDU

Elaboración: La autora

Po último, en diciembre de 2016, las tasas de desempleo nacional por sexo se ubicaron en 6.2% para las mujeres y 4.5% para los hombres (BCE, 2016). Los datos presentados en la figura 5, muestran que los índices de desempleo femeninos superan los porcentajes masculinos.

Figura 5 - Tasa de desempleo por género (porcentajes trimestrales 2007-2016)

Fuente: Banco Central de Ecuador- INEC: ENEMDU

Elaboración: La autora

Finalmente, al analizar al mercado laboral ecuatoriano es importante mantener un enfoque del género puesto que permite comprender de mejor manera la situación de las mujeres y los hombres en el trabajo (Andres, 2015). Históricamente, según la autora las mujeres en el ámbito laboral se han encontrado en una posición subordinada y de mayor vulnerabilidad por el mismo hecho de pensar en patrones dominantes.

La importancia del estudio de cualquier tema bajo el enfoque del género, en el mercado laboral, radica en que las mujeres han presentado menores salarios que los hombres; mayor trabajo doméstico o trabajos “para la condición de la mujer”, es decir aquellos bajo los prejuicios del rol de género establecidos en la sociedad; y por motivo de ser discriminadas en el ingreso al trabajo por la posibilidad de quedarse embarazadas (Andres, 2015).

En consecuencia, a pesar de los progresos del Ecuador en la disminución de la desigualdad de género, principalmente en el acceso al empleo, aunque queda un camino largo que recorrer para alcanzar una mayor equidad (Guerrero, 2014). Dicho eso, es importante hacer un análisis de la situación de las mujeres y los hombres en relación al acceso al mercado de trabajo con el fin de determinar los factores que influyen en la decisión de hombres y mujeres a participar o no en el mercado de trabajo.

CAPÍTULO 3

3 DATOS Y METODOLOGÍA

Este capítulo, aborda temas relacionados con la base de datos utilizada en el estudio de los factores que inciden en la decisión de participar en el mercado laboral. Además, presenta un análisis de los factores determinantes de la participación laboral, en el que se detalla las variables que se incorporaran al modelo de estimación, con su respectivo análisis descriptivo. Luego, se detalla la metodología aplicada. Y finalmente, se expone los resultados de las estimaciones de los diferentes modelos con su respectivo análisis de especificación.

3.1 DATOS

Para el estudio, se utilizaron los datos de la Encuesta Nacional de Empleo Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre del 2016, que es elaborada y proporcionada por el Instituto Nacional de estadísticas y Censos (INEC). La encuesta se emplea a través del marco conceptual para la medición de empleo en Ecuador según los parámetros establecidos por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), dados a conocer en la 13° conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) en el año de 1982 y la 16° conferencia en el año 1998 (INEC, 2015).

Según la metodología y operación estadística de la ENEMDU (2015), la periodicidad de la encuesta es anual, trimestral y mensual. Por lo que, los datos utilizados corresponden a los resultados del cuarto trimestre del año 2016, es decir a diciembre 2016, cuya cobertura es a nivel nacional, regional y provincial (Urbano y rural). Adicionalmente, es importante señalar que el diseño de la muestra es probabilístico bietápico¹³, los que facilita la obtención de resultados que representan a la población.

Por otro lado, al analizar la base de datos y como una de las variables de interés en el estudio es el área geográfica, se comparó dicha variable con las proyecciones poblacionales del periodo 2010-2020, presentadas por el INEC en base al Censo de población y Vivienda efectuado en el 2010. Se determinó que la variable área geográfica no es representativa en la muestra, dicho de otra manera, según la ENEMDU (2016) se obtuvo que el 59,26% de la población pertenece al área urbana y el 40,74% al área rural,

¹³ El análisis muestral de la ENEMDU compone dos etapas: los sectores censales, como unidades estratificadas; y, las viviendas ocupadas (INEC, s/f).

mientras que según las proyecciones para el año 2016, el 63,56% debe pertenecer a la población urbana y el 36,44% a la población rural. Por consiguiente, dado que la muestra resultó ser no representativa por área se pondera la muestra con el fin de mejorar la precisión de las estimaciones y obtener resultados consistentes, para ello se utilizó el factor de expansión calculado por el INEC para expandir los datos hacia la población en estudio (véase Anexo 1).

Ahora bien, la población universo de la encuesta está conformada por todas las personas tanto del área urbana como rural del Ecuador. Sin embargo, para el presente estudio la población objetivo de la investigación, son aquellas personas que se encuentran en edad laboral, es decir los individuos comprendidos entre 15 y 65 años de edad, lo que representaría 71725 observaciones a nivel general, de las cuales 34923 observaciones comprenden a los hombres y 36802 a las mujeres.

Por otro lado, es crucial realizar un tratamiento a los datos previo a la aplicación metodológica, para poder evitar posibles sesgos en las estimaciones. Se realizó un análisis de datos perdidos en dos variables continuas: los ingresos no laborales del hogar presentaron un 0,28% de datos perdidos; y el salario, utilizada para corregir el sesgo presentó en promedio un 8% de datos perdidos.

En este sentido, sería adecuado considerar si la pérdida de datos faltantes tendría influencia en la estimación. Schafer (1999) sostiene que un porcentaje de datos faltantes de 5% o menos es inconsecuente, mientras que Benett (2001) defiende que probablemente el sesgo en un análisis estadístico se puede presentar cuando hay datos faltantes superiores al 10%. No obstante, Gujarati y Porter (2010) mencionan que existen dos tipos de datos faltantes: el “caso ignorable” que corresponden a datos faltantes aleatorios; y el “caso grave”, cuando los datos faltantes no son aleatorios.

Bajo esta consideración, es importante realizar un análisis del comportamiento de los datos perdidos. Para ello, se utilizó la prueba de correlaciones dicotomizadas ¹⁴ a fin de verificar si los datos perdidos son aleatorios o no. Los resultados indican una correlación baja (ver anexo 2B), por lo que se puede asumir que las distribuciones de los valores perdidos son aleatorias. Dicho eso y dada la naturaleza de los datos se emplea el método mencionado en la literatura empírica que es la eliminación de datos (ver anexo 2A Y 2B).

¹⁴ Esta prueba consiste en generar un variable ficticia binaria de la variable que contiene el dato perdido. La nueva variable tendrá del valor de 1 si contiene datos y 0 si no tiene dato (valor perdido).

Finalmente, antes de realizar la aplicación metodológica se realizó un análisis de datos atípicos a través del diagrama de cajas para las variables de ingresos no laborales y el salario. En ambos casos se determinó que las observaciones contenían datos atípicos, por presentar valores fuera de los extremos superiores e inferiores, entonces se procedió a eliminarlos (ver anexos 2C) obteniendo un total de 62359 observaciones a nivel general, en donde 31523 observaciones representan a los hombres y 30836 a las mujeres.

3.1.1 VARIABLES DEL MODELO

Con el propósito de determinar las diferencias de género en la participación laboral en el mercado ecuatoriano en el año 2016, a través de un análisis de los factores socioeconómicos y demográficos que inciden en la probabilidad de participar en la fuerza laboral de los individuos, se estrajo variables tanto dependiente y , y variables independientes X_i , detalladas a continuación:

3.1.1.1 Variables dependientes para los modelos de participación laboral

PART: variable dicotómica que toma el valor de 1, si el individuo participa en el mercado laboral y 0 caso contrario. Tomando en cuenta solo aquellos individuos que se encuentran en edad laboral es decir de 15 a 65 años de edad. Por lo tanto, la variable dependiente del modelo general quedaría definida de la siguiente manera:

$$PART_i = y_i = \begin{cases} 1, & \text{si el individuo participa en la fuerza laboral} \\ 0, & \text{caso contrario} \end{cases}$$

Para el caso de los hombres y las mujeres las respectivas variables dependientes se definen como:

$$PARTh_i = y_{i1} = \begin{cases} 1, & \text{si el hombre participa en la fuerza laboral} \\ 0, & \text{caso contrario} \end{cases}$$

$$PARTm_i = y_{i2} = \begin{cases} 1, & \text{si la mujer participa en la fuerza laboral} \\ 0, & \text{caso contrario} \end{cases}$$

3.1.1.2 Variables independientes

La selección de las variables explicativas del modelo se realizó en base a la revisión de la literatura. De esta forma, se selecciona variables de carácter socioeconómico (edad, etnia, educación, estado civil, parentesco, ingresos no laborales y niños en el hogar) y demográfico (área geográfica, es decir urbano y rural), que inciden en la participación laboral. De tal manera que, la variable dependiente esté representada por una serie de variables explicativas.

Es necesario aclarar que dos de las variables cruciales que determinan la participación laboral de los individuos son el salario y los ingresos familiares no laborales.

Ingresos no laborales: la base no dispone de la variable de ingresos no laborales del hogar, de tal forma se crea dicha variable a partir de 6 variables que la relacionan: como el ingreso por capital, las transferencias y los bonos.

La variable de los **Salarios**, por otra parte, se utiliza con el objetivo de corregir el sesgo de selección. Es decir, se la emplea como variable dependiente para la ecuación de selección. El uso de esta variable se justifica en la sección de metodología.

Finalmente, el presente estudio considera como variable exógena únicamente a la variable **afrodescendiente**, a fin de caracterizar a un grupo que forma parte de las minorías étnicas como se menciona en la parte teórica. Se personifica a los afrodescendientes desde el punto de vista de su identidad, puesto que existen posibles consecuencias que se generan por el hecho de partir de una determinada identidad (Del, Salinas & CEPAL, 2006). En el Ecuador, dentro de los pueblos no indígenas los afrodescendientes son considerados como uno de los principales grupos vulnerables que ha sufrido exclusión social, racial y desigualdad (UNICEF, 2004).

3.1.1.3 Descripción de variables

La tabla presentada a continuación contiene una descripción de las variables utilizadas en la estimación de los diferentes modelos.

Tabla 2 - Descripción de las variables utilizadas en la estimación de los modelos

NOMBRE	ETIQUETA	TIPO DE VARIABLE	DESCRIPCIÓN	SIGNO ESPERADO	AUTOR (ES)
Dependientes					
Participación laboral	PART	Variable latente	1 individuo participa en el mercado laboral 0 no participa en el mercado laboral	N/A	N/A
Participación laboral-hombres	PARTh	Variable latente	1 Hombre participa en el mercado laboral 0 no participa en el mercado laboral	N/A	N/A
Participación laboral-mujeres	PARTm	Variable latente	1 Mujer participa en el mercado laboral 0 no participa en el mercado laboral	N/A	N/A
Explicativas					
Edad	edad15-24 edad25-65	Cuantitativa Cuantitativa	Grupo de individuos entre 15 y 24 años de edad. Grupo de individuos entre 25 y 65 años de edad.	Negativo, en todos los casos Positivo, en todos los casos	Yildirim & Dal (2016), Iversen y Rosenbluth (2006)
Área geográfica	urbano	Dicotómica	1 si el individuo vive en el área urbana 0 caso contrario (vive área rural).	Positivo, en todos los casos	González y Daza (2015)
Género	hombre	Dicotómica	1 si el individuo es hombre 0 si es mujer	Positivo, modelo general	Yildirim & Dal (2016).
Estado civil	con_pareja	Dicotómica	1 si el individuo está casado o en Union_libre 0 caso contrario	Positivo para los hombres Negativo para las mujeres	Koopmans(2016) Roncolato(2016)

Elaborado por: La autora

Tabla 2 - Descripción de las variables utilizadas en la estimación de los modelos (continuación)

NOMBRE	ETIQUETA	TIPO DE VARIABLE	DESCRIPCIÓN	SIGNO ESPERADO	AUTOR (ES)
Explicativas					
Autoidentificación Etnica	afrodescendiente	Dicotómica	1 si el individuo es negro o mulato 0 caso contrario	Negativo, en todos los casos	Roncolato (2016)
Liderazgo del hogar	jefe	Dicotómica	1 si el individuo es jefe del hogar 0 caso contrario	Positivo, en todos los casos	Contreras et al. (2011) Aldana & Arango (2008)
Nivel de educación	Años_escolaridad	Cuantitativa	Años de escolaridad del individuo	Positivo, en todos los casos	Contreras y Plaza (2010) Esfahani & Shajari (2012) Roncolato (2016)
Niños menores de 6 años en el hogar	Tiene_Niños_ menores6años_hogar	Cuantitativa	Número de niños de 6 años en el hogar	Negativo para las mujeres Positivo para los hombres	Esfahani & Shajari (2012) Iversen & RosenBluth (2006)
Niños entre 7 y 14 años el hogar	Tiene_Niños_7- 14años_hogar	Cuantitativa	Número de niños de 7 a 14 años de edad en el hogar	Positivo, en todos los casos	Castro, García y Badillo (2011)
Ingresos no laborales del hogar	Log_Ing_no_lab_hogar	Cuantitativa	Representa el logaritmo del ingreso no laboral del hogar.	Negativo, en todos los casos	Contreras et al. (2011) Arango & Posada (2003)

Elaborado por: La autora

3.1.2 ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

La tabla 3 presenta la distribución de la media, la desviación estándar de las variables y la matriz de correlaciones.

Tabla 3–Media y Desviación estándar y Matriz de correlaciones

	Media	D. estándar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 urbana	0.6579	0.4743	1.000										
2 hombre	0.5055	0.4999	-0.047	1.000									
3 edad25_65	0.7204	0.4487	0.002	-0.003	1.000								
4 años_escolaridad	10.031	5.3994	0.284	-0.040	-0.167	1.000							
5 afro	0.0469	0.2115	0.046	-0.003	-0.022	-0.024	1.000						
6 jefe	0.3797	0.4853	-0.042	0.301	0.321	-0.148	-0.002	1.000					
7 Con_pareja	0.5640	0.4958	-0.064	0.047	0.365	-0.152	-0.029	0.241	1.000				
8 Niños_0-6años	0.5407	0.7754	-0.094	-0.027	-0.030	-0.058	0.027	-0.003	0.170	1.000			
9 Niños_7-14años	0.7314	0.9295	-0.143	-0.002	0.044	-0.137	0.022	-0.020	0.121	0.147	1.000		
10 Ing_no_lab_hogar	116.42	270.97	0.129	-0.041	0.019	0.158	-0.016	-0.054	-0.079	-0.045	-0.055	1.000	
11 Salario	311.48	509.07	0.105	0.195	0.264	0.265	-0.027	0.284	0.179	-0.022	-0.036	-0.002	1.000

Elaborado por: La autora

Se realizó la matriz de correlaciones, con el fin de observar como se relacionan las variables utilizadas en el modelo. Los resultados muestran bajas relaciones entre las variables; por lo que se podría interpretar como una correlación baja o débil. Adicionalmente, en el caso de las variables de ingreso y salario se decidió utilizar el logaritmo a fin de suavizar la media.

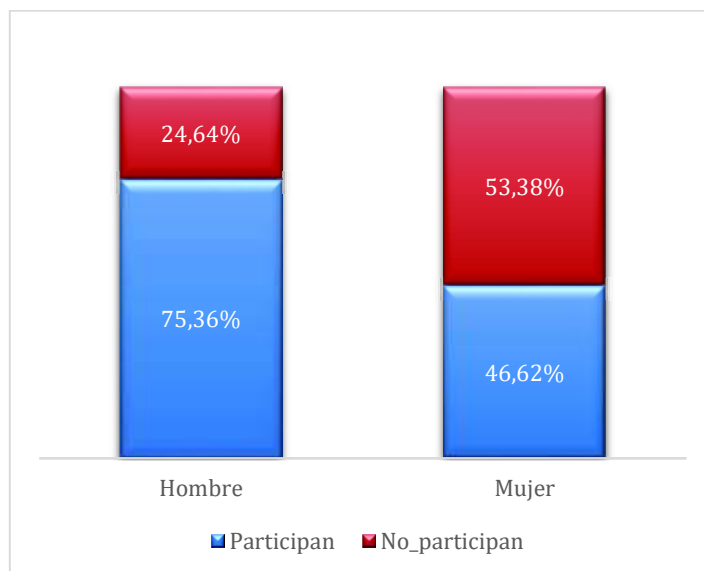
3.1.2.1 Análisis descriptivo de las variables

A continuación, se realizará un análisis descriptivo de las variables explicativas utilizadas en la modelación, tomando en cuenta aquellos individuos que se encuentran en edad laboral, es decir de 15 a 65 años, según los datos de la ENEMDU a diciembre del 2016.

Dado que la población del presente estudio representa a 62359 individuos, que se encuentran en edad laboral, 38132 individuos de la población objetivo participan en el mercado de trabajo, es decir el 61,15%, mientras que 24227 (38,85%) no lo hacen. De la población que participa en el mercado laboral, el 62,3% son hombres y el 37,7% son mujeres.

La figura 6 ilustra la participación laboral de la población masculina y femenina. Se observa en la población masculina hay una mayor participación que en la población femenina. Además, en el grupo femenino la tasa de participación no supera el 50%.

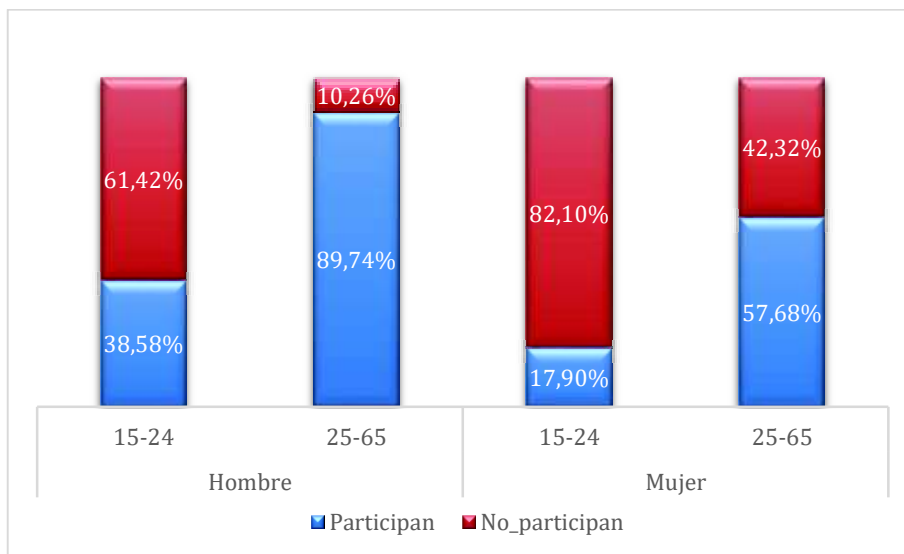
Figura 6 – Participación laboral de la población objetivo por género.



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, diciembre 2016 (INEC)
Elaborado por: La autora

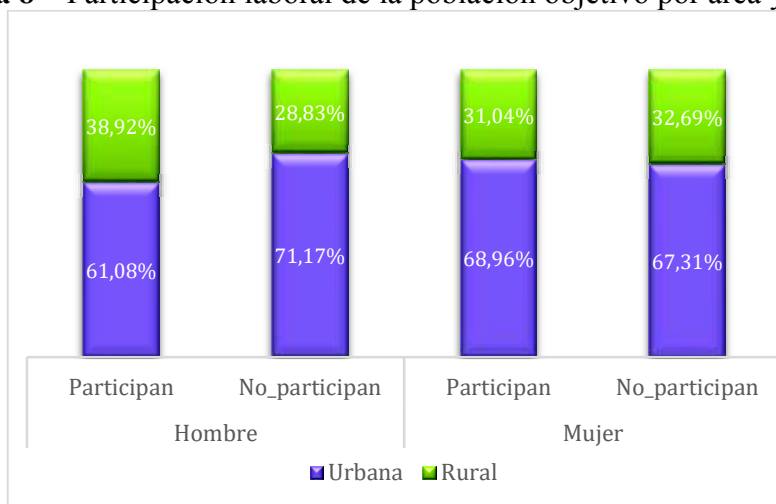
La caracterización de la participación laboral por grupos de edad, indica que el 12,99% de los individuos entre 15 y 24 años participa en el mercado de trabajo, frente a un 87,01% de personas mayores a los 24 años de edad.

La participación laboral de los grupos de edad según el género se ilustra en la figura 7. Se observa que los individuos del grupo entre 15 y 24 años tienen mayores tasas de no participación. En cambio, para el caso de los grupos mayores a 25 años, pasa lo contrario puesto que registran tasas de participación mayores.

Figura 7 – Participación laboral de la población objetivo por rangos de edad y género

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, diciembre 2016 (INEC)
Elaborado por: La autora

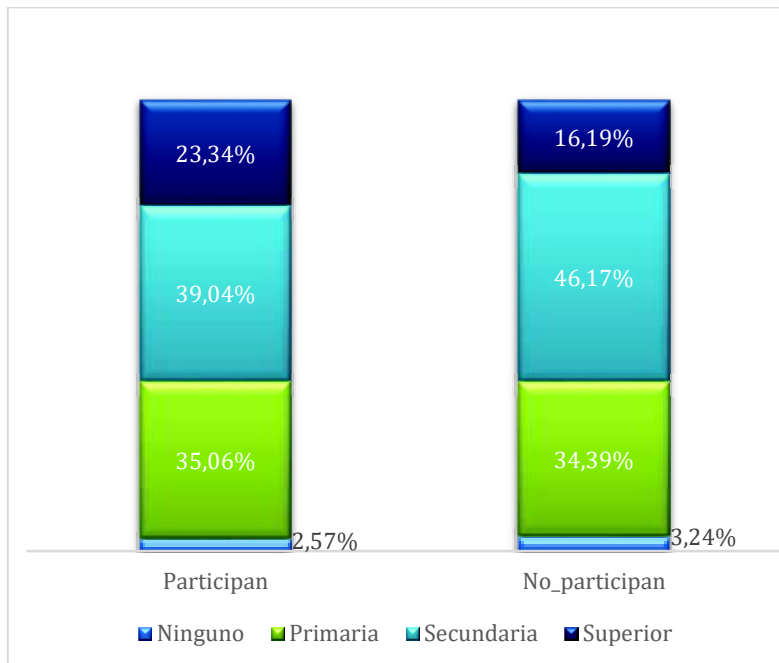
En relación al área geográfica, el 65,80% de la población objetivo pertenece al área urbana, mientras que 34,2% pertenece a la zona rural. Además, en la muestra la población objetivo en edad laboral, por género y área geográfica, indica que los grupos (hombres y mujeres) son pertenecientes en gran parte a zonas urbanas; un 63,57% de hombres que habitan en el área urbana y un 68,08% de mujeres. Dentro del grupo femenino y masculino la figura 8 indica que tanto hombres como mujeres tienen porcentajes de participación mayores en el área urbana en comparación con el área rural.

Figura 8 – Participación laboral de la población objetivo por área y género

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, diciembre 2016 (INEC)
Elaborado por: La autora

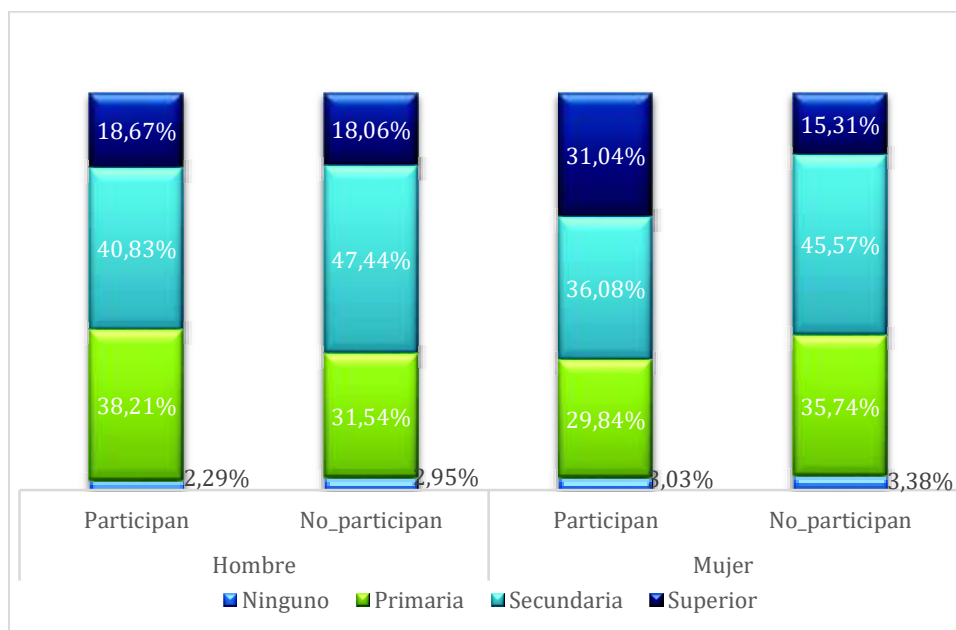
En relación al nivel educativo, dentro de la población objetivo en edad laboral la mayoría de los individuos presentaron un nivel de instrucción secundaria, seguida de la primaria, superior y ninguna. Asimismo, tanto para los individuos que sí, como los que no participan en el mercado de trabajo, se observa que un mayor porcentaje poseen educación secundaria (ver figura 9).

Figura 9 – Participación laboral de la población objetivo según el nivel educativo



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, diciembre 2016 (INEC)
Elaborado por: La autora

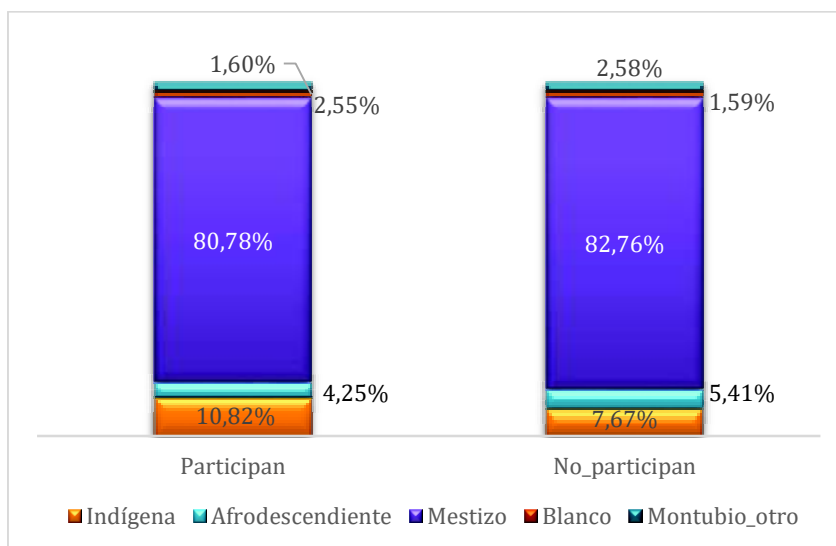
Para el grupo de hombres y mujeres, el efecto es similar al caso anterior; la participación laboral es mayor para personas con educación secundaria (ver figura 10).

Figura 10 - Participación laboral por sexo y por nivel educativo

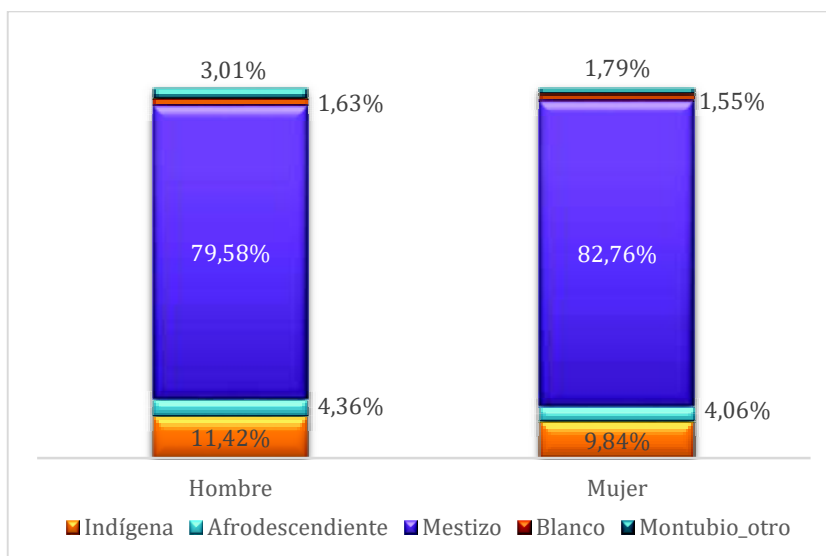
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, diciembre 2016 (INEC)
Elaborado por: La autora

Para la *autoidentificación étnica*, la mayoría de los individuos de la población objetivo, pertenecen a la categoría de mestizos con aproximadamente un 81%, la diferencia es decir el 19% pertenece a grupos de minorías étnicas (blancos, montubios otro, Afrodescendientes e indígena). Adicionalmente, se puede apreciar en la figura 11 que las personas que pertenecen al grupo de los mestizos, tienen un mayor porcentaje de participación, en comparación con las minorías étnicas.

Con respecto al grupo femenino y masculino, se puede evidenciar que la mayoría de los individuos que se identifican como mestizos, presentan mayores tasas de participación en el mercado de trabajo (ver figura 12).

Figura 11 - Participación laboral de la población objetivo según la identificación étnica

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, diciembre 2016 (INEC)
Elaborado por: La autora

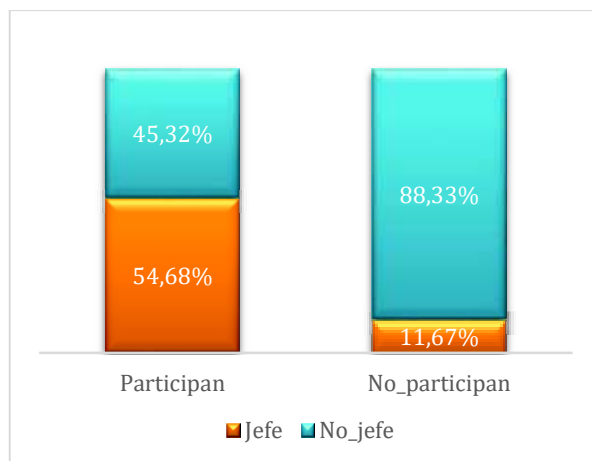
Figura 12 - Participación laboral por sexo y por etnia

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, diciembre 2016 (INEC)
Elaborado por: La autora

Otra variable considerada para la estimación es el liderazgo de hogar, dado que los jefes de hogar tienden a participar más en el mercado de trabajo. De la población a estudiar apenas el 38% son jefes de hogar. Dentro de este grupo se puede apreciar en la figura 13,

que los individuos que son jefes de hogar tienen mayores porcentajes participativos, que los que no son jefes de hogar.

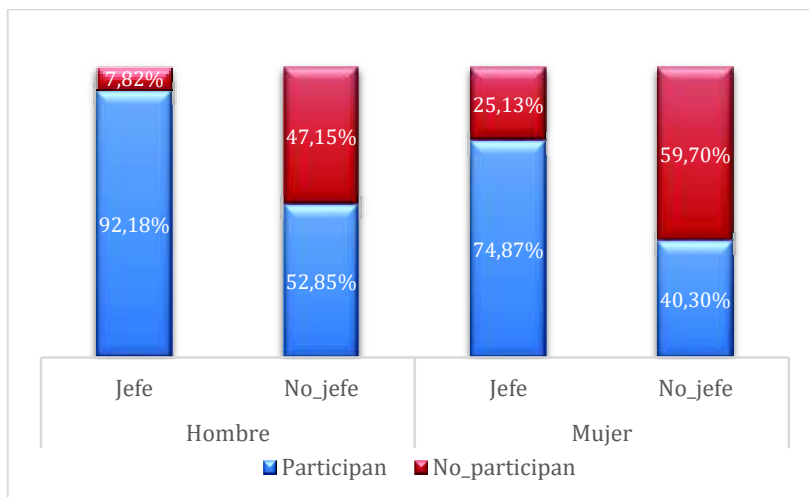
Figura 13 - Participación laboral de la población objetivo y jefatura del hogar



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, diciembre 2016 (INEC)
Elaborado por: La autora

La figura 14, ilustra la participación labora por sexo y la jefatura del hogar. Se observa que los jefes de hogar tienden a participar más en el mercado de trabajo. Dentro del grupo quienes no son jefes de hogar la participación laboral se reduce.

Figura 14- Participación laboral por sexo y jefatura del hogar

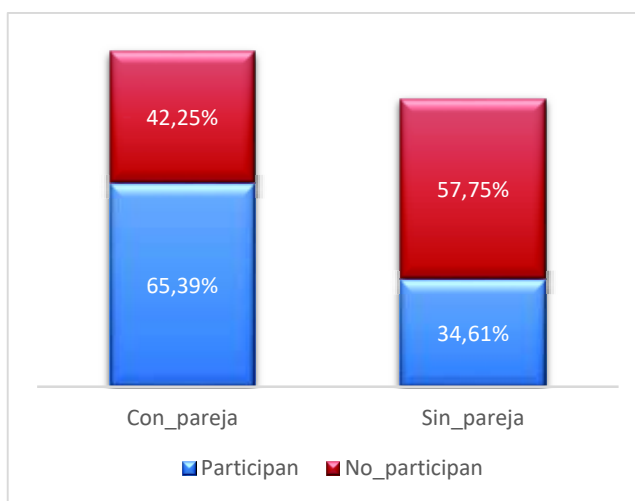


Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, diciembre 2016 (INEC)
Elaborado por: La autora

Dado que, para el modelo, una de las variables con mayor interés es el estado civil, se re-categorizó a la variable, agrupando en la categoría “con pareja”, a los casados y unión libre; y, en la categoría “sin pareja”, a los solteros, divorciados, separados, viudos; con el fin de ver el efecto de convivir con una pareja frente a la decisión de participar o no en el mercado de trabajo.

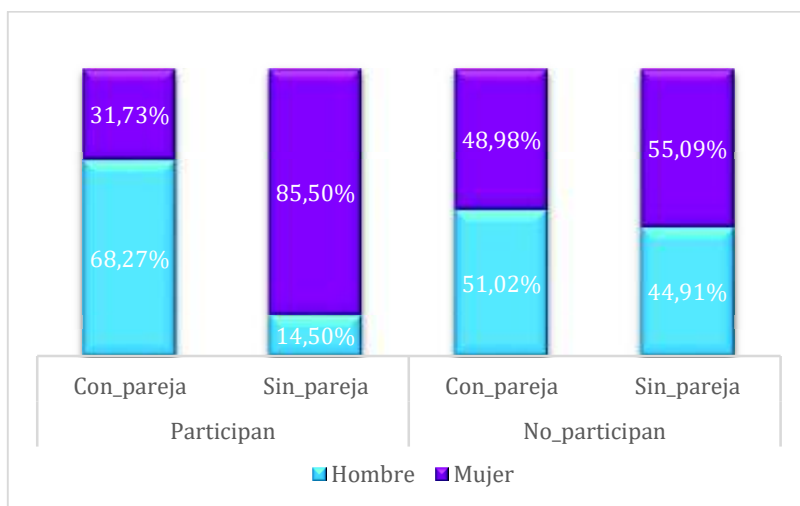
A partir de ello, el porcentaje de personas en edad laboral que se encuentran con pareja es el 56%, mientras que el 44% no tiene pareja. Adicionalmente, la decisión de participar o no el mercado laboral, según el estado civil, se presenta en la figura 15, la misma muestra que hay un mayor porcentaje de participación para las personas que tienen pareja; y un menor porcentaje para los individuos que no tienen pareja.

Figura 15 - Participación laboral de la población objetivo según el estado civil



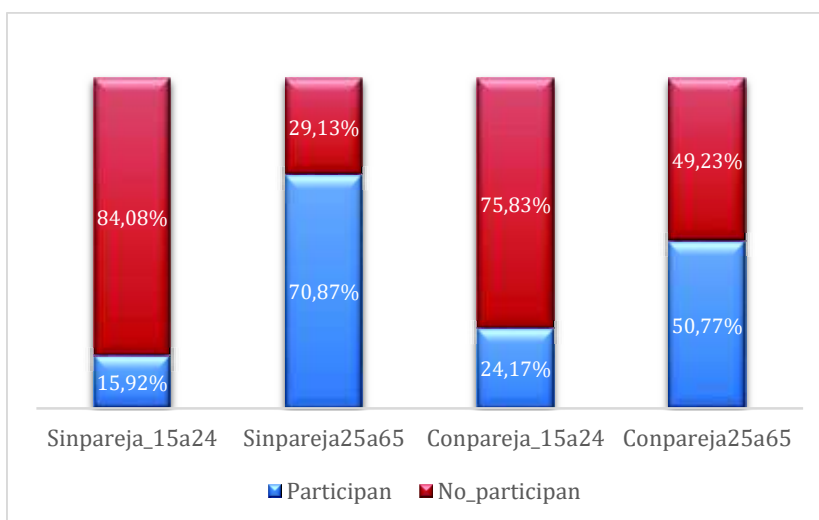
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, diciembre 2016 (INEC)
Elaborado por: La autora

Ahora bien, si se analiza al estado civil, para el grupo femenino y masculino, se puede observar en la figura 16 que en aquellos individuos con pareja que participan en el mercado laboral, la mayoría son hombres; pero dentro de aquellos que no tienen pareja y forman parte del mercado laboral, la mayoría son mujeres. Esto indica que las mujeres que tienen pareja tienden a participar menos que los hombres que tienen pareja.

Figura 16 - Participación laboral por sexo y estado civil

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, diciembre 2016 (INEC)
Elaborado por: La autora

Además, se observa en la figura 17 a las mujeres que no tienen pareja y, que se encuentran entre la edad de 15 a 24 años participan menos; Y, las mujeres sin pareja de 25 a 65 años de edad, tienen tasas participativas mayores. Además, la tasa de participación se reduce para las mujeres con pareja de 25 a 65 años de edad. Entonces las mujeres sin pareja de 25 a 65 años de edad, participan más que aquellas que tienen pareja.

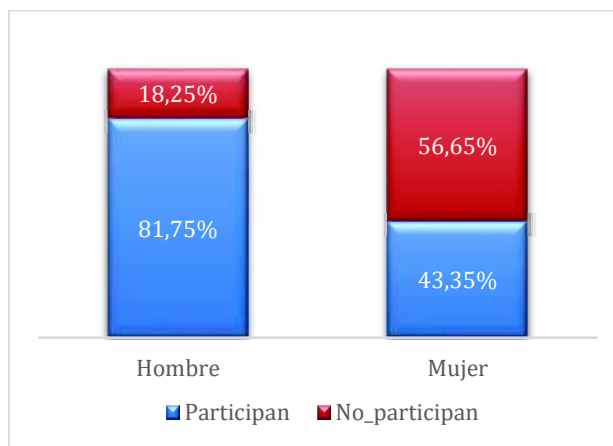
Figura 17 - Participación laboral de las mujeres con y sin pareja por rangos de edad

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, diciembre 2016 (INEC)
Elaborado por: La autora

Considerando la presencia de niños menores de 6 años en el hogar y en base a la población objetivo, resulta que en el 40% de los hogares existe la presencia de un niño (menor de 6 años) o más, mientras que en el 60% no hay la presencia de niños menores de 6 años en el hogar.

Si se analiza al grupo de hombres y mujeres y el acceso al mercado de trabajo, se puede observar dentro del grupo masculino que, en aquellos hogares con la presencia de niños menores de 6 años, se registra un mayor índice de participación laboral. En contraste con el grupo femenino, dado que la tasa de participación es menor (ver figura 18).

Figura 18 - Participación laboral por sexo en hogares con niños menores de 6 años

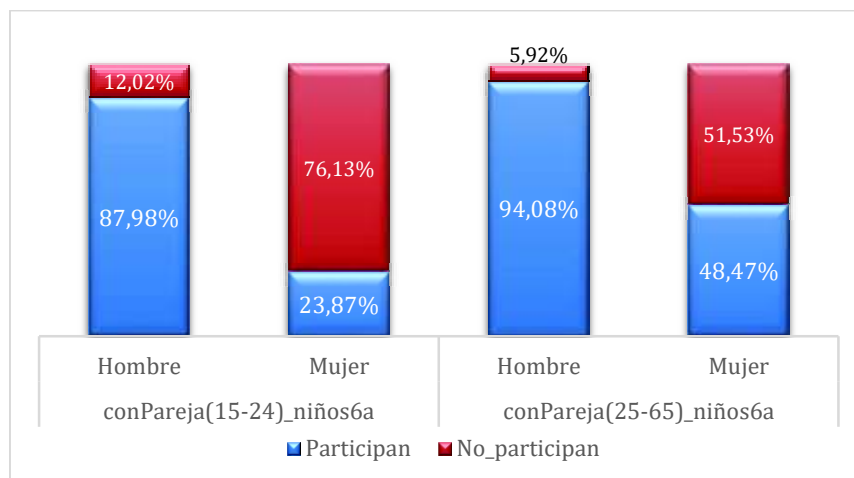


Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, diciembre 2016 (INEC)
Elaborado por: La autora

Por otro lado, la figura 19 muestra que los hombres de 15 a 24 años de edad que tienen pareja y niños menores de 6 años en el hogar, tienen altas tasas de participación. En el caso de las mujeres que forman parte de este grupo, pasa lo contrario, dado por las bajas tasas de participación. Adicionalmente, en relación a los individuos de 25 a 65 años, que tienen pareja y se encuentran en hogares con niños menores de 6 años, muestra la misma relación del caso anterior; Es decir, los hombres participan más que las mujeres de este grupo.

No obstante, para las mujeres mayores con pareja y niños menores de 6 años, se observa una mayor tasa de participación en comparación de aquellas que son jóvenes, con pareja y niños de 6 años en el hogar. Entonces se podría decir que las mujeres mayores de este grupo participan más que las jóvenes (ver figura 19).

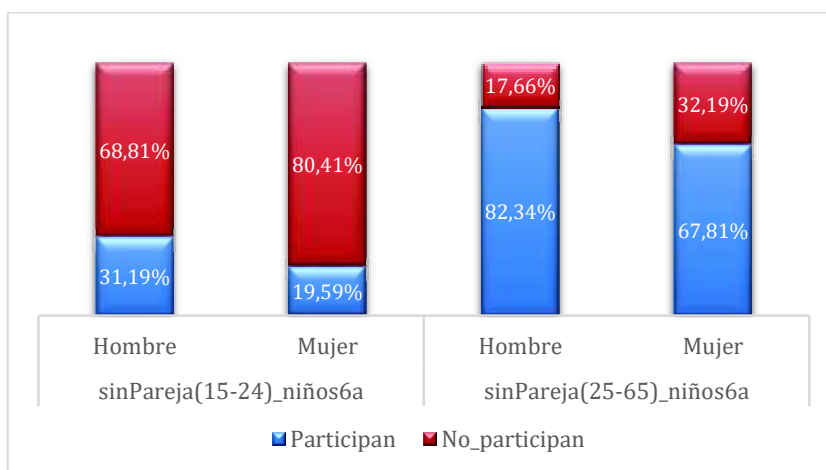
Figura 19 - Participación laboral de hombres y mujeres con pareja, por rangos de edad, con niños menores de 6 años en el hogar.



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, diciembre 2016 (INEC)
Elaborado por: La autora

En la figura 20, se observan resultados diferentes al grupo anterior. Aquellos individuos de 15 a 24 años de edad, sin pareja y con niños menores de 6 años en el hogar; tienen tasas de participación más bajas. En contraste con lo anterior, las personas de 25 a 65 años de edad, sin pareja y con niños menores de 6 años, presentan tasas participativas mayores. De esta forma las mujeres mayores sin pareja y con niños menores de 6 años es el hogar, participa más que aquellas jóvenes con niños menores de 6 años que no tienen pareja. En el caso de los hombres la relación es la misma a la descrita anteriormente (ver figura 20).

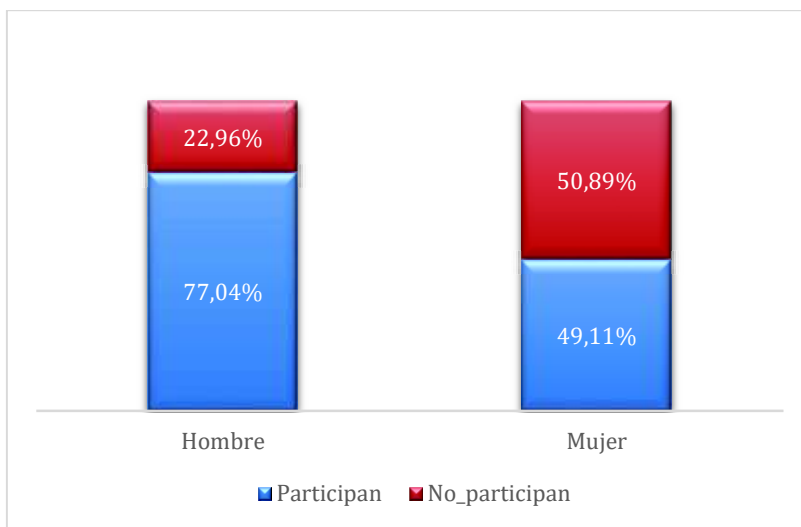
Figura 20 - Participación laboral de hombres y mujeres sin pareja, por rangos de edad y niños menores de 6 años en el hogar



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, diciembre 2016 (INEC)
Elaborado por: La autora

En cuanto a la presencia de niños entre 7 y 14 años de edad, resulta que en el 48% de los hogares existe al menos uno de ellos. Se observa en la figura 21 que en estos hogares con niños entre 7 y 14 años de edad, los hombres tienen una mayor tasa participativa; Lo que, para el caso de las mujeres, es más baja. Sin embargo, es notable en el caso del grupo femenino que no se evidencia mayor diferencia participativa. Por lo tanto, en hogares con la presencia de niños entre 7 y 14 años, las mujeres pueden decidir tanto participar como no participar en el mercado de trabajo.

Figura 21 - Participación laboral por sexo en hogares con niños entre 7 y 14 años



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, diciembre 2016 (INEC)
Elaborado por: La autora

De manera general, las estadísticas descriptivas indican que dentro de la población en estudio existen diferencias notables de participación entre hombres y mujeres, siendo el grupo femenino quien presenta menores tasas de participación. Adicionalmente, al desglosar el análisis entre mujeres y hombres con pareja, se nota un mayor porcentaje de participación para el grupo masculino. Del mismo modo los índices participativos son mayores para el grupo masculino donde existe la presencia de niños menores de 6 años en el hogar. De esta forma, parecería que las mujeres deciden no participar en el mercado de trabajo cuando tienen pareja o niños menores de 6 años en el hogar, lo que para los hombres resulta ser contrario.

3.2 METODOLOGÍA

3.2.1 ESPECIFICACIÓN DEL MODELO

La variable dependiente de este estudio es de naturaleza binaria y se asocia con variables de carácter socioeconómico y demográfico descritas anteriormente.

La especificación de los modelos a estimar se define de la siguiente manera:

$$y_{ij} = \beta_0 + x_i\beta + \mu_i, \quad j = 1,2$$

Para $i = 1, \dots, n$.

y_{i1} : Variable dicotómica, que hace referencia a la participación laboral de los hombres.

y_{i2} : Variable dicotómica, que hace referencia a la participación laboral de las mujeres.

x_i : Variables explicativas de y_{ij} .

De esta manera, se plantea el modelo final presentado a continuación:

$$\begin{aligned} y_{ij} = & \beta_0 + \beta_1 \text{edad}_{ij} + \beta_2 \text{área geográfica}_{ij} + \beta_3 \text{educación}_{ij} + \\ & + \beta_4 \text{estado civil}_{ij} + \beta_5 \text{parentesco}_{ij} + \beta_6 \text{etnia}_{ij} + \\ & + \beta_7 \text{número de niños menores de 6 años en el hogar}_{ij} + \\ & + \beta_8 \text{número de niños de 7 a 14 años en el hogar}_{ij} + \\ & + \beta_9 \log \text{ingreso no laboral del hogar}_{ij} + u_{ij} \end{aligned}$$

Para $j = 1,2$

$i = 1, \dots, n$.

Donde,

β_0 : Intercepto o término constante en la estimación.

β_i : Parámetros asociados a las x_i .

u_i : Término de error o perturbación.

3.2.2 MODELOS CON VARIABLE BINARIA O VARIABLE DEPENDIENTE LIMITADA

Una de las aplicaciones a un modelo binario, es a través de un modelo de probabilidad lineal (MPL), que es una extensión del modelo de regresión múltiple con una variable dependiente binaria, que toma valores dentro de un rango limitado. El MPL, defiende que la probabilidad de que un individuo i , escoja una opción $Y_i = 1$, viene dado por una función

lineal, sin embargo, a pesar de que el modelo es fácil de estimar e interpretar, tiene algunas limitaciones. Entre las más importantes, se menciona que las probabilidades estimadas pueden caer fuera del rango $[0,1]$, y, que los efectos marginales de las variables independientes resulta ser constante (Wooldridge, 2001).

3.2.3 MODELOS DE VARIABLE DEPENDIENTE LIMITADA

Ahora bien, según Amemiya (1981), los modelos de respuesta cualitativa se los debe considerar desde el punto de vista teórico, estadístico y económico. En este sentido, Wooldridge (2001), establece que los modelos logit y probit corrigen las limitaciones del MPL, puesto que las probabilidades de respuesta toman valores entre cero y uno. No obstante, Greene (2011) expone que los modelos probit son muy útiles por derecho propio, además, menciona que estos modelos han constituido un punto clave para que varios econométricos desarrollen métodos para la eliminación o reducción de sesgo en la muestra. Finalmente, la mayor parte de los estudios empíricos sobre la participación laboral han sido efectuados a través de la aplicación de los modelos probit, así, por ejemplo, Addabbo *et al.* (2015); Uribe *et al.* (2006); Arango y Posada (2003). Dicho eso, este trabajo adopta como estrategia de estimación al modelo Probit binario, el mismo se realiza con una corrección del sesgo que se puede ocasionar en la muestra, expuesta por Heckman (1979).

Dado que los modelos de elección discreta binaria se usan para tomar decisiones entre dos opciones “cero y uno”, para estimar la probabilidad de un evento frente a un conjunto de alternativas, el modelo probit binario surge ser “atractivo” para modelar la determinación conjunta de dos variables (Greene, 2011). En este sentido, el modelo probit sigue una forma funcional no lineal G , que es la función de distribución acumulada (fda) de una variable normal estandarizada que se encuentra formalizada como:

$$G(z) = \varphi(z) = \int_{-\infty}^z \phi(v) dv,$$

Donde, $\phi(z)$ es la función de densidad de una variable aleatoria normal.

$$\phi(z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \exp(-z^2/2)$$

Sin embargo, es importante mencionar que un modelo probit parte de la modelización de una variable no observable o latente y^* , que toma valores entre cero y uno, que viene definida por:

$$y^* = \beta_0 + x\beta + \mu, \quad y = 1[y^* > 0]$$

De manera que, la variable y , toma el valor de uno si $y^* > 0$, y cero cuando $y^* \leq 0$. Además, se supone que μ es independiente de x y sigue una distribución normal tipificada, es decir con media cero y varianza constante (Wooldrige, 2001). Dicho esto, se deriva la probabilidad de respuesta de y :

$$\begin{aligned} P(y = 1|x) &= P(y^* > 0|x) = P[\mu > -(\beta_0 + x\beta|x)] \\ &= 1 - G[-(\beta_0 + x\beta)] = G(\beta_0 + x\beta) \end{aligned}$$

Por lo tanto, se estima el efecto de los x_j sobre la probabilidad de respuesta $P(y = 1|x)$. Es así que, el modelo probit se interpreta como el efecto parcial de las x_j sobre $p(x) = P(y = 1|x)$ (Wooldrige, 2001), El mismo se expresa de la siguiente manera:

$$\frac{\partial p(x)}{\partial x_j} = g(\beta_0 + x\beta)\beta_j,$$

donde $g(z) = \frac{dG}{dz}(z)$, es la función de densidad.

3.2.4 SESGO DE SELECCIÓN

Una de las variables más importantes que determina la participación laboral de los individuos es el salario o los ingresos laborales. No obstante, es necesario aclarar que el introducir dicha variable en el modelo de participación laboral genera consecuencias sobre la estimación. Esto se da generalmente dado que el salario se refleja únicamente para los individuos que participan en el mercado de trabajo, mas no en aquellos que se encuentran desempleados o inactivos (Informe de Desarrollo Social, 2006). Por consiguiente, olvidar este problema puede generar resultados sesgados en el modelo (Killingsworth, 1986).

Por tal consideración, Heckman (1979) menciona el sesgo que se puede producir cuando se usa muestras que no son seleccionadas aleatoriamente, lo que ocasiona resultados inconsistentes sobre la variable de estudio. De tal forma, propone una corrección del sesgo de selección muestral, a través de un método de estimación que permite eliminar el error de especificación en el caso de muestras no aleatorias. Este método consiste en estimar un modelo probit, con el fin de obtener el ratio inverso de Mills:

$$\gamma_i = \frac{\phi(Z_i)}{1 - \Phi(Z_i)} = \frac{\phi(Z_i)}{\Phi(-Z_i)}$$

Donde, ϕ es la función de densidad y φ la función de distribución de una variable normal estándar (Heckman, 1979).

Luego, se estima un nuevo modelo, adicionando la Inversa del Ratio de Mills (IRM) a la ecuación original. Finalmente, si en el estudio a través de un análisis de significancia, este resulta ser estadísticamente significativo, se confirmaría la existencia de sesgo de selección, por lo que se debe considerar al modelo con el IRM (Wooldrige, 2001).

3.2.5 ANÁLISIS DE LOS DATOS Y PRUEBAS ESPECIFICACIÓN DEL MODELO

Según Wooldrige (2001), existen varios tipos de errores de especificación que se pueden dar en un modelo econométrico. El autor menciona aquellos problemas relacionados con la incorrecta especificación funcional, la omisión de las variables relevantes, así como la inclusión de variables irrelevantes, la heterocedasticidad y, por otro lado, la multicolinealidad que es un problema relacionado con la información. Dicho esto, es importante realizar un análisis sobre de los tipos de errores de especificación de un modelo, para ello se menciona los métodos a utilizarse para comprobar la correcta especificación.

Uno de los problemas más comunes de errores de especificación es la omisión de variables relevantes en un modelo de regresión, cuando esto ocurre surge un problema complejo, ocasionando sesgo en las estimaciones de un modelo. Para detectar este problema se aplica el test de Ramsey Reset, el cual establece como hipótesis nula H_0 , la no existencia de variables omitidas en el modelo y como hipótesis alternativa H_a , la presencia de variables omitidas.

En cuanto a la inclusión de variables irrelevantes a pesar de que no afecta a la estimación del modelo, cuando esto ocurre se está sobreajustando al modelo y su efecto desde el punto de vista teórico se reflejará en la eficiencia del modelo econométrico (Greene, 2011). Para evitar este problema y con ayuda de la teoría económica, se incluyen variables en base a la revisión de la literatura económica.

La heterocedasticidad es un problema de mala especificación del modelo, mismo se da ya que la varianza resulta ser no homoscedástica, es decir no constante. Para comprobar este problema la forma más común de contrastar la heterocedasticidad es a través de la aplicación del test de Breush-Pagan, el mismo supone que los errores se distribuyen normalmente. Esta prueba considera como hipótesis nula H_0 , a que la varianza de los errores son iguales y como hipótesis alternativa, a que no los son. Si el resultado da un p-

valor lo suficientemente pequeño, entonces no se cumple la hipótesis inicial (Wooldrige 2001).

Por último, la presencia de multicolinealidad, sostiene que existe una relación fuerte entre las variables independientes, esto provoca que la varianza de las estimaciones sea grande, signos contrarios a los esperados y, que al realizar pequeños cambios en los datos se produzca grandes variaciones en las estimaciones de los parámetros (Greene, 2011). Dicho esto, para determinar la presencia de multicolinealidad se usa el Factor Inflacionario de la Varianza (VIF), el cual muestra como la varianza de un estimador se “infla” por la presencia de multicolinealidad, si todos los VIF resultan ser superiores a 10 se evidenciaría la presencia de multicolinealidad en el modelo y se procederá a eliminarlas.

3.3 ESTIMACIÓN DE LOS MODELOS DE PARTICIPACIÓN LABORAL

Este apartado presenta, los resultados econométricos del modelo probit binario. Primero, se presenta un análisis de la especificación de los modelos. Luego, se realiza un análisis empírico de los resultados obtenidos de la estimación de los modelos de participación laboral.

3.3.1 MODELO GENERAL DE PARTICIPACIÓN LABORAL

El primer modelo planteado de participación laboral, incluye a las variables explicativas propuestas anteriormente. La característica del modelo general, radica en captar el efecto de la variable sexo, sobre la variable dependiente, es decir la participación laboral de los individuos en el mercado de trabajo.

3.3.1.1 Análisis de especificación

Para el análisis de omisión de variables relevantes, se aplicó el Test de Ramsey-Reset. Su aplicación dio a conocer la existencia de omisión de variables relevantes, dado que se rechazó la hipótesis nula de que el modelo no tiene variables omitidas (ver Tabla 4). Para evitar este problema se volvió a investigar en la revisión de la literatura, sin embargo, se concluyó que no se puede incluir variables por falta de información, es decir aquellas que no se encuentra en la base de datos, así, por ejemplo, la tasa de desempleo regional usada por Addabbo *et al.*, (2015) en su estudio.

Tabla 4- Aplicación del test de Ramsey Reset

Test Ramsey RESET		
Ho: el modelo tiene variables omitidas		
F (3, 9605431)	=	30643.34
Prob > F	=	0.0000

Elaborado por: La autora

Por otro lado, para el análisis de la heterocedasticidad del modelo se aplicó el test de Breush-Pagan, sin embargo, la probabilidad resultó ser menor a 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula de varianza constante. Para este problema, se aplicó errores estándar robustos con el fin de eliminar la heterocedasticidad y obtener estimadores eficientes (ver Tabla 5).

Tabla 5 – Aplicación del test de Breush-Pagan

Test Breush-Pagan		
Ho: Varianza Constante		
Variables: valores ajustados de Part		
chi2(1)	=	371551.72
Prob > chi2	=	0.0000

Elaborado por: La autora

Finalmente, para el análisis de multicolinealidad se calculó el VIF (Factor Inflacionario de la Varianza), y, dado que los valores presentados del VIF, no superan el valor de 10, se concluyó que el modelo no presenta problemas de multicolinealidad (ver Tabla 6).

Tabla 6– Aplicación del Factor Inflacionario de la Varianza (VIF)-Modelo General

Variable	VIF	1/VIF
edad25_65	1.51	0.662117
jefe	1.49	0.670372
Con_pareja	1.35	0.741669
hombre	1.23	0.809918
años_escolaridad	1.12	0.890411
urbano	1.09	0.918682
núm_Niños_menores6años_hogar	1.08	0.925902
núm_Niños_7-14años_hogar	1.05	0.951765
Log_Ing_no_lab_hogar	1.03	0.969788
afrodescendiente	1.01	0.987762
Mean VIF	1.20	

Elaborado por: La autora

3.3.1.2 Resultados modelo general de participación laboral

El resultado de la estimación del modelo de participación laboral se muestra en la Tabla 7. Este modelo tiene como variable dependiente a las personas que participan el mercado laboral con el valor 1, y cero en caso contrario. Los resultados presentados resultaron de la estimación del modelo Probit binario y la corrección del sesgo de selección muestral, propuesto por Heckman (1979). Este modelo se realizó a fin de determinar los factores de la participación laboral, y capturar el efecto de la variable sexo, sobre la decisión de participación en el mercado de trabajo.

Para corregir el sesgo de selección se aplicó el método de corrección de Heckman (1979). A partir de los resultados de la Tabla 6, se puede observar que el coeficiente de ρ , es diferente de cero, rechazando así la hipótesis nula de $\rho = 0$. Además, se puede apreciar una probabilidad igual a cero, por lo que se puede afirmar que la estimación es estadísticamente significativa, lo cual implica que el modelo con corrección del sesgo de selección (ver tabla 7) proporciona un buen nivel de explicación, consecuentemente es el más adecuado para sus análisis.

En definitiva, la Tabla 7 contiene los resultados de la estimación del modelo probit binario, mismo que se usará para el análisis de la participación laboral de los individuos del Ecuador, además, presenta los estimadores de los parámetros y los efectos marginales de cada una de las variables explicativas.

Los resultados obtenidos en la estimación (ver Tabla 7), muestran que todas las variables explicativas consideradas en el modelo, presentaron los signos esperados, así mismo, resultaron ser estadísticamente significativas al 1%. Por lo tanto, se podría concluir que las variables incluidas en el modelo inciden en la decisión de participar en el mercado de trabajo de los individuos. De la misma manera, se puede decir que dichas variables son determinantes de las decisiones de las personas a participar en el mercado de trabajo.

Tabla 7 - Estimaciones del Modelo probit de participación laboral corregido por sesgo de selección.

MODELO GENERAL (y = 1 participa; 0 otro caso)		
VARIABLES	Coeficiente	Efectos Marginales
Urbana	0.1337*** (0.00213)	0.01609*** (0.0003)
Hombre	0.5763*** (0.00351)	0.06753*** (0.00095)
edad25_65	0.2252*** (0.00364)	0.02801*** (0.00066)
años_escolaridad	0.0185*** (0.000191)	0.002123*** (0.00003)
afrodescendiente	-0.1503*** (0.00448)	-0.01918*** (0.00065)
Jefe	0.0743*** (0.00236)	0.00841*** (0.00029)
Con_pareja	0.0589*** (0.00281)	0.00671*** (0.00029)
Núm_Niños_menores6años_hogar	-0.0123*** (0.00135)	-0.00141*** (0.00016)
Núm_Niños_7-14años_hogar	0.0421*** (0.00114)	0.00484*** (0.00013)
Log_Ing_no_lab_hogar	-0.0548*** (0.00043)	-0.006291*** (0.00009)
Constante	0.9690*** (0.00959)	
PRIMERA ETAPA MÉTODO HECKMAN (Log-salario)		
hombre	0.9291 (0.0009)	
edad25_65	0.03124 (0.00003)	
años_escolaridad	0.01998 (0.00009)	
Afrodescendiente	-0.04463 (0.00209)	
Con_pareja	0.3751 (0.00093)	
Log_Ing_no_lab_hogar	-0.0527 (0.0001)	
Constante	-1.4039 (0.0020)	
/athrho	0.32725*** (0.00677)	
Ho: p(rho) igual a cero	p(rho) = 0.31604	
test de Wald	chi(2) = 2330.25	
Significancia	Prob>chi2 = 0.0000	

Estadísticos robustos entre paréntesis

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

Elaborado por: La autora

3.3.2 MODELOS DE PARTICIPACIÓN LABORAL SEGÚN SU GÉNERO

3.3.2.1 Análisis de especificación

El análisis de omisión de variables relevantes, a través de Test de Ramsey-Reset muestra que los modelos hombres-mujeres, tienen omisión de variable relevante (ver Tabla 8), sin embargo, no se añadieron más variables a la estimación, dado que no están disponibles en la base de datos en este caso de la ENEMDU. Como ejemplo se puede mencionar a las variables utilizadas por Addabbo *et al.*, (2015) y Castro *et al.*, (2011), como tasas de desempleo regional o el ingreso laboral regional.

Tabla 8 – Aplicación del test de Ramsey Reset, modelos por género

Test Ramsey RESET			
Ho: el modelo tiene variables omitidas			
MODELO HOMBRES		MODELO MUJERES	
F (3, 4813369)	=	60112.32	F (3, 4792050) = 11122.58
Prob > F	=	0.0000	Prob > F = 0.0000

Elaborado por: La autora

Dentro de la aplicación de la heterocedastidad, en base al test de Breush-Pagan, se determinó que, tanto para el modelo de los hombres como para el modelo de las mujeres (ver Tabla 9), existía heterocedasticidad, sin embargo, para cada modelo se aplicó errores estándar robustos, para obtener resultados insesgados y consistentes.

Tabla 9 – Aplicación del test de Breush-Pagan, modelos por género

Test Breush-Pagan			
Ho: Varianza Constante			
Variables: valores ajustados de Part			
MODELO HOMBRES		MODELO MUJERES	
chi2(1)	=	756738.38	chi2(1) = 12250.14
Prob > chi2	=	0.0000	Prob > chi2 = 0.0000

Elaborado por: La autora

Por último, en el análisis de multicolinealidad a través de la prueba del VIF, en el modelo de los hombres se comprobó que las variables poseían un VIF superior a 1, esto quiere decir que existe un cierto nivel de correlación entre ellas, pero no presentan síntomas de multicolinealidad, dado que no superan el valor de 10 (ver Tabla 10). Particularmente, en

el caso del modelo del grupo femenino se obtuvieron resultados similares, y sin problemas de multicolinealidad (ver Tabla 10).

Tabla 10– Aplicación del Factor Inflacionario de la Varianza (VIF), modelos por género

Variable	MODELO HOMBRES		MODELO MUJERES	
	VIF	1/VIF	VIF	1/VIF
edad25_65	1.67	0.600483	1.44	0.696214
jefe	2.17	0.460021	1.41	0.710173
Con_pareja	2.12	0.471945	1.54	0.648063
años_escolaridad	1.12	0.889175	1.13	0.885998
urbano	1.09	0.915196	1.09	0.919889
núm_Niños_menores6años_hogar	1.12	0.894793	1.06	0.941692
núm_Niños_7-14años_hogar	1.07	0.937394	1.05	0.954589
Log_Ing_no_lab_hogar	1.02	0.976065	1.04	0.961867
afrodescendiente	1.01	0.987541	1.01	0.986869
Mean VIF	1.38		1.20	

Elaborado por: La autora

3.3.2.2 Resultados de los modelos de participación laboral según su género

La tabla 11 presenta los resultados del modelo probit, corregido por sesgo de selección. En ambos casos, se comprobó la existencia de sesgo muestral. Para lo cual, para cada modelo se aplicó la corrección de Heckman (1979). En los resultados obtenidos, se observó que el ratio de Mills resultó ser significativo en ambos casos, por lo que se comprobó la existencia de sesgo de selección, y al igual que en el caso anterior, se realizará el análisis de cada modelo de los resultados obtenidos de la estimación de la participación laboral mediante el probit binario con corrección de sesgo de selección muestral.

Adicionalmente, La Tabla 11 muestra los coeficientes de las estimaciones y los efectos marginales de cada modelo, es decir para el caso de los hombres y de las mujeres. De manera general, se puede observar en ambos modelos que todas las variables resultaron ser significativas, además presentan los signos esperados en ambos casos.

Los resultados de la estimación de la participación laboral tanto femenina como masculina, se presentan en la Tabla 11.

Tabla 11 - Estimaciones del Modelo probit de participación laboral por género, corregido por sesgo de selección.

Variables	Participación laboral de la mujer (y = 1 mujer participa; 0 otro caso)		Participación laboral del hombre (y = 1 hombre participa; 0 otro caso)	
	Coefficiente	Efectos Marginales	Coefficiente	Efectos Marginales
Urbana	0.22027*** (0.00303)	0.02924*** (0.00057)	0.04531*** (0.00275)	0.00553*** (0.00034)
edad25_65	0.20354*** (0.00529)	0.02671*** (0.00097)	0.25762*** (0.00411)	0.03390*** (0.00078)
años_escolaridad	0.02349*** (0.00029)	0.00287*** (0.00006)	0.00186*** (0.00029)	0.00022*** (0.00003)
Afrodescendiente	-0.02587*** (0.00706)	-0.00322*** (0.00090)	-0.22425*** (0.00524)	-0.03148*** (0.00086)
Jefe	0.05190*** (0.00382)	0.00650*** (0.00048)	0.13694*** (0.00338)	0.01671*** (0.00047)
Con_pareja	-0.22654*** (0.00348)	-0.02720*** (0.00058)	0.35282*** (0.00628)	0.00122*** (0.00122)
Núm_Niños_menores6años_hogar	-0.06496*** (0.00175)	-0.00794*** (0.00025)	0.03781*** (0.00202)	0.00455*** (0.00023)
Núm_Niños_7-14años_hogar	0.04708*** (0.00167)	0.00575*** (0.0002)	0.03240*** (0.00144)	0.00390*** (0.00017)
Log_Ing_no_lab_hogar	-0.05432*** (0.00062)	-0.00664*** (0.00013)	-0.06895*** (0.00058)	-0.00829*** (0.00013)
Constante	1.27326*** (0.01179)		1.15313*** (0.00948)	
PRIMERA ETAPA MÉTODO HECKMAN (Log-salario)				
	Grupo femenino		Grupo masculino	
edad25_65	0.02957 (0.00004)		0.02776 (0.00007)	
años_escolaridad	0.03711 (0.0001)		0.0097 (0.00015)	
Afrodescendiente	-0.1094 (0.00281)		-0.0282 (0.00333)	
Con_pareja	-1.1781 (0.00124)		1.06774 (0.00149)	
Log_Ing_no_lab_hogar	-0.04255 (0.00024)		-0.08939 (0.00031)	
Constante	-1.2445 (0.00241)		-0.2851 (0.00308)	
/athrho	0.07822*** (0.00887)		0.84179*** (0.00981)	
Ho: p(rho) igual a cero test de Wald Significancia	p(rho) = 0.07805 chi(2) = 277.89 Prob>chi2 = 0.0000		p(rho) = 0.68675 chi(2) = 7369.18 Prob>chi2 = 0.0000	

Estadísticos robustos entre paréntesis

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

Elaborado por: La autora

CAPÍTULO 4

4 ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Este capítulo presenta un análisis de los resultados obtenidos de las estimaciones de los modelos de participación laboral, general, y por género. A manera de conclusión y en base a los resultados obtenidos, se evidencia la existencia de diferencias de género en la decisión de participar en el mercado trabajo, principalmente por factores como el estado civil es decir “con pareja” y la presencia de niños menores de 6 años en el hogar.

4.1 RESULTADO DEL MODELO GENERAL DE PARTICIPACIÓN LABORAL

En lo que respecta a los determinantes de la participación laboral, la evidencia empírica muestra que factores como la edad, la educación, el estado civil, la autoidentificación étnica, el área geográfica, la escolaridad, el parentesco, la presencia de niños menores de 6 años en el hogar, la presencia de niños menores entre 7 y 14 años en el hogar, y los ingresos no laborales del hogar, influyen en la decisión de participar o no en el mercado de trabajo de los individuos (Arango y Posada, 2003; Conteras *et al.*, 2010; Castro, García y Badillo, 2011). En efecto, los resultados presentados en la Tabla 12 dan a conocer que los individuos en el Ecuador, toman sus decisiones de participar en el mercado de trabajo según estos factores.

Tabla 12 – Resumen de los resultados del modelo de participación laboral

Variables	Signo	Significancia
urbana	+	***
hombre	+	***
edad25_65	+	***
años_escolaridad	+	***
afrodescendiente	-	***
Jefe	+	***
Con_pareja	+	***
Núm_Niños_menores6años_hogar	-	***
Núm_Niños_7-14años_hogar	+	***
Log_Ing_no_lab_hogar	-	***

Elaborado por: La autora

Particularmente, en cuanto género, se observa que los hombres, en el Ecuador, tienen mayores probabilidades de acceder al mercado de trabajo en comparación con las mujeres. Esto podría obedecer a lo descrito por Yildirim y Dal (2016), quienes mencionan que las posibilidades de las mujeres para participar en el mercado de trabajo disminuyen debido a que las mujeres tienden a ocuparse en otras actividades tales como las tareas domésticas, el cuidado de niños o a su vez el cuidado de los ancianos en el hogar.

Dentro de lo que menciona Winkler (2016), la decisión de las mujeres de participar en el mercado de trabajo está determinada, además del valor los salarios, por el valor del tiempo dedicado fuera del mercado de trabajo. En este sentido, según la autora, la participación laboral femenina varía en cada país por factores no solo económicos, sino culturales. Esto hace que gran parte de las mujeres dedique su tiempo al trabajo no remunerado dentro del hogar. Sin embargo, según Winkler (2016), esto se podría traducir como un trabajo remunerado desde el punto de vista de que la mujer tiende a tener un mayor poder de negociación dentro del hogar y a su vez impulsa un mayor nivel de vida para su familia.

4.2 RESULTADOS DE LOS MODELOS DE PARTICIPACIÓN LABORAL SEGÚN SU GÉNERO

Tabla 13 – Resumen de los resultados de los modelos de participación laboral por género

Variables	Hombres		Mujeres	
	Signo	Significancia	Signo	Significancia
Urbana	+	***	+	***
edad25_65	+	***	+	***
años_escolaridad	+	***	+	***
Afrodescendiente	-	***	-	***
Jefe	+	***	+	***
Con_pareja	+	***	-	***
Núm_Niños_menores6años_hogar	+	***	-	***
Núm_Niños_7-14años_hogar	+	***	+	***
Log_Ing_no_lab_hogar	-	***	-	***

Elaborado por: La autora

Si se analiza los resultados de la Tabla 13, se observa que la variable urbana presenta un signo positivo lo que implica que los individuos que viven en esta área tienen mayor

probabilidad de participar en el mercado laboral en relación a las personas que habitan en zonas rurales. Esto supone, que, tanto para hombres como para mujeres, vivir en un área urbana aumenta la probabilidad de participar en el mercado de trabajo, de ahí los resultados son coherentes con los estipulados por González y Daza (2015), Cameron *et al.*, (2001) y Esfahani y Shajari (2012).

Para el modelo de hombres y el modelo de mujeres, la categoría correspondiente a la edad, muestra que, grupos de 25 a 65 años de edad tienen mayor probabilidad de acceder al mercado de trabajo en relación a los individuos que conforman el grupo de 15 a 24 años de edad. Contreras *et al.*, (2011) determina que, las mujeres y hombres jóvenes toman la decisión de no participar en el mercado de trabajo, por los cambios en la educación, así como los cambios en la cobertura y la calidad educativa. Esto ratifica lo mencionado por la OIT (2016), sobre la permanencia de altas tasas de desempleo para los hombres y mujeres jóvenes en la mayoría de las regiones.

Según Weller (2007b), la poca participación de los jóvenes en el mercado de trabajo afecta no solo a su propio bienestar y sino al desarrollo económico en general. El autor menciona que la baja participación laboral juvenil se puede deber a la segmentación socioeconómica a causa de la alta desigualdad en América Latina. Por otro lado, Weller (2007a) establece que el resultado de la participación juvenil podría ser atribuida al crecimiento demográfico, al aumento de permanencia en el sistema educativo y a una creciente integración laboral de las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo; O por la experiencia requerida por los empleadores, puesto que los jóvenes frente a los adultos poseen muy poca o nada de experiencia laboral (Weller, 2007a).

Uno de los principales resultados obtenidos en los modelos empíricos de hombres y mujeres es la importancia de la educación en la decisión de participar en el mercado de trabajo. Los resultados, indican que un mayor nivel de educación aumenta la probabilidad de participar en el mercado de trabajo tanto para hombres como para mujeres. Históricamente, autores como Schultz (1961) y Mincer (1962) establecían que la educación es el centro del desarrollo dado que permite a los individuos a participar más en el mercado de trabajo y, a su vez, tener mayores ingresos. Dentro de lo que mencionan Esfahani y Shajari (2012), el aumento de los niveles educativos femeninos ha generado un mayor nivel de participación femenina. Autores como: Klasen y Pieters (2015), Roncolato (2016) y Contreras y Plaza (2010), mencionaron que un mayor nivel educativo, compromete una mayor inserción en el mercado de trabajo tanto femenina como masculina por motivo del incremento de las oportunidades laborales.

La autoidentificación étnica, es decir, la categoría de afrodescendientes, resultó ser significativa y negativa en el hecho de que una persona participe en el mercado laboral. Los resultados de los modelos presentados en la Tabla 13 indican que la probabilidad de participar en el mercado de trabajo disminuye cuando las personas son afrodescendientes, esto puede deberse a la composición poblacional dado que la mayoría son mestizos y, los afrodescendientes forman parte de las minorías étnicas. Como lo menciona el autor Kaufman (2010), las oportunidades laborales y de empleo son menores para grupos de minorías étnicas. El autor menciona que algunos argumentos atribuibles a la baja participación por raza y sexo, son objeto de la elección de los trabajadores, por las diferentes preferencias de tipos de trabajo, o por estereotipos raciales y sexuales que perciben algunos empleadores sobre estos grupos.

Con respecto al jefe de hogar, los resultados presentan el signo esperado (positivo) tanto para los hombres como para las mujeres. En este sentido, ser cabeza del hogar aumenta la probabilidad de participar en el mercado de trabajo en ambos casos, en comparación de aquellos que no los son. Los resultados obtenidos, concuerdan con lo mencionado por los autores Abdulloev *et al.*, (2014), Contreras *et al.*, (2011) y Aldana y Arango (2008). Currea (2007) indica que los jefes de hogar son quienes usualmente forman parte del mercado de trabajo, además, resultan ser una proporción importante para la PEA, por lo que los ingresos del hogar dependerán mucho de este factor y, a su vez, del nivel de escolaridad del jefe de hogar.

Tal como lo mencionan Lázaro *et al.*, (2007) “actualmente se ha podido evidenciar cambios en el trabajo productivo, reproductivo y en las relaciones del poder de grupos domésticos en el hogar” (p. 201). Los autores establecen que el efecto positivo en el caso de las mujeres, se puede deber a que las mujeres jefas son el sustento económico del hogar, adicionalmente ellas, tienen que dedicar su tiempo tanto a las actividades laborales y a las responsabilidades familiares, para ello, es necesario opten por apoyo familiar (madres, abuelas, hermanas, etc.) para el cuidado de los menores, y así poder intervenir en el mercado de trabajo.

El estado civil, es un determinante de las diferencias de género en el mercado laboral ecuatoriano. En el caso de los hombres estar casado o en unión libre (Con_pareja) aumenta la probabilidad de inserción en el mercado de trabajo en relación aquellos que no tienen pareja. Para el caso de las mujeres el tener pareja disminuye la probabilidad de participar en el mercado de trabajo. Este resultado se relaciona con los obtenidos por Currea (2007), quien indica que las mujeres con pareja suponen responsabilidades

familiares, lo que se traduce en la reducción de su participación en el mercado de trabajo, mientras, en el caso de los hombres, la participación o la búsqueda de trabajo, aumenta cuando están casados o en unión libre, en comparación de aquellos que no lo están; dado que la responsabilidad económica de su familia y el hogar recaen sobre ellos.

En este contexto, la figura 20 revela que aquellas mujeres sin pareja con más de 25 años de edad, tienen mayor porcentaje de participación con un 70,87%; Mientras que en el grupo de las mujeres que tienen pareja de 25 a 65 años de edad, la tasa de participación es más baja, específicamente 50,77% (referirse a la figura 20).

Los resultados de la Tabla 12 indica que la presencia de niños en el hogar, es un factor determinante de la participación laboral, dado que las variables: número de niños menores de 6 años en el hogar y número de niños entre 7 y 14 años de edad, resultaron ser significativas.

Particularmente, la presencia de niños menores de 6 años en el hogar muestra que, para el caso de los hombres, aumenta la probabilidad de participar en el mercado de trabajo. Sin embargo, en el caso de las mujeres, el hecho de existir niños menores de 6 años en el hogar, disminuye la probabilidad de participar en el mercado de trabajo. Autores como Addabbo *et al.*, (2015) establecen que la presencia de niños menores de 6 años en el hogar actúa como un desaliento sobre la oferta laboral femenina, indicando que las mujeres dejan de participar en el mercado de trabajo para dedicarse al cuidado de los niños.

Adicionalmente, según la OIT (2006), las dificultades de las mujeres para acceder al empleo al tener cargas familiares representan un problema de división sexual, porque gran parte de las mujeres dirigen sus responsabilidades al hogar, y la familia. Este comportamiento se manifiesta en aquellas mujeres que tienen parejas y niños menores de 6 años del hogar, principalmente para aquellas que tienen 15 a 24 años de edad, tal como lo indica la figura 22. Para el caso de las mujeres que no tienen pareja, que se encuentran en la edad de 25 a 65 años de edad en hogares con niños menores de 6 años, se evidencia una tasa participativa mayor, como se observa en la figura 23.

El resultado para los hombres es contrario, dado que este factor anima su participación, puesto que los hombres son aquellos quienes se encargan de llevar los recursos económicos al hogar (OIT, 2006). Como se observa en la figura 22, la mayoría de los hombres participan en el mercado de trabajo, cuando tienen parejas y niños menores de 6 años en el hogar.

Finalmente, según los resultados obtenidos la presencia de niños entre 7 y 14 años de edad, aumenta la probabilidad de participar en el mercado de trabajo tanto para hombres como para mujeres. Los resultados obtenidos confirman lo mencionado por los autores Castro, García y Badillo (2011), quienes establecen que el efecto positivo puede radicar en que los niños se encuentran en edad escolar, para lo cual los costos escolares deben asumirlos, en este caso, tanto las mujeres como los hombres y, por ello buscan trabajar.

La variable ingresos no laborales del hogar, presentó signo negativo y es significativa en ambos casos. Su resultado da a conocer que el ingreso no laboral del hogar tiene un efecto negativo en el hecho de que un hombre o una mujer participe en el mercado laboral. De manera general, Arango y Posada (2003), establecen que los ingresos de cada miembro del hogar independientemente de los ingresos laborales, en su gran mayoría forman parte de los recursos comunes del hogar o de su fondo común. Además, los autores establecen que un aumento en el ingreso no laboral, reduce las horas de trabajo de los individuos, dado que el ingreso no laboral representa por una parte los rendimientos de ahorros e inversiones para un hogar.

Como conclusión, y en base a los resultados presentados, las variables edad, la educación, el estado civil, la etnia, el área geográfica, el liderazgo del hogar, los ingresos no laborales del hogar, y, niños menores en el hogar, influyen en la decisión de participar en el mercado de trabajo tanto para hombres como para mujeres. Los resultados presentados, en el estudio muestran la significancia de dichas variables y a su vez efectos positivos y negativos sobre su decisión de participar o no en el mercado de trabajo dentro de cada modelo presentado. En este sentido se comprueba la hipótesis planteada para este estudio.

CAPÍTULO 5

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Los resultados de esta investigación, sobre las diferencias de género en la participación laboral del mercado ecuatoriano para el año 2016, sugieren que, las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo. De donde resulta tasas de participación laboral femeninas bajas en relación a las tasas masculinas. Adicionalmente, las mujeres tienen tasas de desempleo y subempleo mayores a las de los hombres en el mercado laboral ecuatoriano. Esto daría muestra de una situación de desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo en el Ecuador.

En relación a los factores que inciden en la participación laboral, la revisión de la literatura señala la existencia de varios factores fundamentales tanto socioeconómicos como demográficos. Así, este estudio muestra que variables como la edad, el estado civil, la educación, los ingresos familiares, la existencia de menores en el hogar, el liderazgo del hogar, y la zona de residencia, influyen en las decisiones de hombres y mujeres de participar en el mercado laboral en el Ecuador.

Los resultados tanto para hombres como mujeres, permiten establecer que el nivel de educación, el residir en zonas urbanas, el tener 25 a 65 años de edad, el ser jefe de hogar y el tener niños entre 7 y 14 años de edad en el hogar, aumentan la probabilidad de participación laboral. Por el contrario, la variable ingreso no laboral del hogar, disminuye la probabilidad de participar en el mercado laboral ecuatoriano.

Tanto los hombres, como las mujeres de 15 a 24 años de edad tienen menor posibilidad de formar parte del mercado de trabajo. Para ello, la educación puede ser uno de los motivos por el cual deciden no participar. Además, la experiencia se convierte en un determinante de la participación. Así, por ejemplo, los jóvenes que buscan empleo por primera vez, no tienen la experiencia necesaria para formar parte del mercado laboral o tienen problemas de acceso en comparación con los adultos que si poseen la experiencia para el cargo.

Los grupos que forman parte de minorías étnicas y en este caso los afrodescendientes tienen menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo. Esto puede obedecer

a la composición de la muestra. No obstante, su baja participación en el mercado laboral, podría mostrar que estos grupos vulnerables suelen conseguir trabajos informales.

En lo relacionado con el género, existe una brecha por sexo en la participación laboral en el mercado ecuatoriano. Las mujeres tienen menor posibilidad de acceder al mercado de trabajo, en comparación con los hombres. Los factores como el estado civil, específicamente “tener pareja” y el número de niños menores de 6 años en el hogar, enmarcan las diferencias en la participación laboral por género. Para el grupo femenino, la participación en el mercado de trabajo se reduce cuando las mujeres tienen pareja o existe la presencia de niños menores de 6 años en el hogar, debido quizá a estereotipos y roles asignados por la sociedad, con respecto al cuidado de los hijos y las responsabilidades del hogar. En contraste con lo anterior, la participación laboral para el grupo masculino aumenta con estos factores, lo que mostraría que las responsabilidades de la familia representan un motivo para participar en el mercado de trabajo.

En general, el panorama de la problemática del género en la participación laboral, mostrada en el presente trabajo, podría contribuir como un fundamento para la discusión, la acción y para la toma de decisiones por parte del Estado en lo relacionado con políticas y medidas que promuevan la equidad en el acceso al empleo entre hombres y mujeres.

5.2 RECOMENDACIONES

Existen diferentes obstáculos que dificultan la participación laboral. Por tanto, sería sustancial mitigarlos para asegurar la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres. Así, por ejemplo, comprometer la igualdad de oportunidades bajo el concepto de corresponsabilidad, es decir el compromiso de los roles familiares de los hombres y las mujeres en el hogar. Resulta oportuno decir que, para alcanzar este objetivo, podría ser necesario promover cambios en el hogar relacionados con aspectos sociales y culturales.

Los responsables del hogar (madres, padres, tías/os, abuelitos, etc.) podrían impartir a las nuevas generaciones valores como a justicia e igualdad entre los individuos, con el fin de eliminar los estereotipos y prejuicios que se tiene sobre los roles que hombres y mujeres asumen en relación a las funciones del hogar.

Podría ser importante que el Gobierno regule o cree leyes a favor de la igualdad en la participación laboral, con el fin de permitir una mayor inserción femenina. Se puede combinar las políticas familiares, así como, por ejemplo, la creación de más instituciones

de cuidado infantil, puesto que esto se lo podría interpretar como un motor para aumentar la participación femenina en el mercado ecuatoriano; o políticas educativas, en donde el Estado promocióne y proporcione una educación con iguales oportunidades de acceso a todos los ecuatorianos, con el propósito de brindar mayores oportunidades laborales tanto a los hombres como a las mujeres ecuatorianas.

La experiencia laboral constituye un factor primordial para la obtención de empleo de los individuos. Para ello sería necesario que el Gobierno adopte medidas a través de planes y programas sobre la participación de los jóvenes de 15 hasta 24 años que tienen poca o no tienen experiencia laboral necesaria para un empleo. Entonces aparece el debate para decir si lo más óptimo sería considerar a las pasantías pre-profesionales como experiencia, de manera que los jóvenes sean evaluados como calificados para afrontar el ámbito laboral.

Esta investigación, constituye un aporte sobre las diferencias de género en la participación laboral. Sin embargo, sería importante realizar estudios tanto por el lado de la oferta de trabajo, como por el lado de la demanda, puesto que, podrían contribuir como un fundamento para la toma de decisiones por parte del Estado. Además, le permitirían al Gobierno el desarrollo de políticas que estimulen la igualdad de oportunidades.

Para terminar, es necesario mencionar las limitaciones presentadas al utilizar la base de datos en este estudio, dado que, al no encontrar información básica necesaria para el análisis, se confirmó la existencia de omisión de variable relevante. Para ello, es importante que se incluya una mayor información sobre mercado de trabajo en la base de la ENEMDU. Por ejemplo, para la investigación era necesaria la incorporación de variables relacionadas con la participación laboral, así como la tasa de desempleo presentada en la sección de evidencia empírica del proyecto, puesto que esta variable permite captar el efecto por el lado de la demanda de trabajo y proporciona un mayor entendimiento de la decisión de participación de los individuos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abdulloev, I., Gang, I. N., & Yun, M. S. (2014). Migration, education and the gender gap in labour force participation. *The European Journal of Development Research*, 26(4), págs. 509-526.

Addabbo, T., Modroño, P., & Muñoz, L. (2015). Gender differences in labor force participation rates in Spain and Italy under the great recession. *Revista de Economía Mundial*, 43, págs. 21-42.

Acosta, E., Peticara, M. C., & Ramos Zincke, C. (2006). Empleo femenino: Oferta laboral y cuidado infantil. Inter-American Development Bank.

Aldana, D., & Arango, E. (2008). Participación laboral en Ibagué. *Revista de economía del Rosario*, 11(1), págs. 1-34.

Ammemiya, T. (1981). Qualitative Response Models: A survey, *Journal of Economic Literature*, Vol. 19, No. 4, 1483-1536.

Andrés, L. (2015). Las mujeres y el derecho laboral ecuatoriano desde el enfoque de género. Una mirada a la ley orgánica para la justicia laboral y el reconocimiento del trabajo del hogar. *Revista de Estudios Jurídicos* 4, págs. 18-31.

Arango, L. E., & Posada, C. E. (2003). La participación laboral en Colombia. *Coyuntura Social*, págs. 63-83.

Asamblea Constituyente de la República del Ecuador (2008); Constitución de la República del Ecuador. Publicada en el Registro Oficial No. 449 de octubre del 2008. Quito-Ecuador. Recuperado de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Ashenfelter, O., & Heckman, J. (1974). The estimation of income and substitution effects in a model of family labor supply. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, págs. 73-85.

Backhouse, R. (2015). Revisiting Samuelson's Foundations of Economic Analysis. *Journal of Economic Literature*, 53 (2), págs. 1-51.

Banco Central del Ecuador (BCE) (2016). "Reporte Trimestral del Mercado Laboral diciembre 2016". Disponible en <https://www.bce.fin.ec/index.php/component/k2/item/318-informe-trimestral-del-mercado-laboral>

Banco Central del Ecuador (BCE) (2010). Boletín Laboral: Al primer trimestre del 2010. Recuperado de <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/Empleo/mle201003.pdf>

Banco Mundial (BM) (2016). Índice de datos – dataBank. Base de datos de Indicadores principales sobre el mercado laboral de la Organización Internacional del Trabajo.

Becker (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, Part 2: Investment in Human Beings (Oct., 1962), págs. 9-49.

Becker, G. (1964). Human Capital. Columbia University Press, New York, (2), pág. 11.

Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The economic journal*, págs.493-517.

Bennett, D. A. (2001). How can I deal with missing data in my study?. *Australian and New Zealand journal of public health*, 25(5), 464-469.

Botello, H. A. P. (2015). Determinantes de la discriminación racial en el mercado laboral en Ecuador, 2010-2012. *Equidad y Desarrollo*, (24), págs. 9-30.

Buvinic, M., & Gupta, G. R. (1997). "Female-Headed Households and Female-Maintained Families: Are They Worth Targeting to Reduce Poverty in Developing Countries?": *Economic Development and Cultural Change* 45 (2), págs. 259-80.

Cameron, L. A., Malcolm Dowling, J., & Worswick, C. (2001). Education and labor market participation of women in Asia: Evidence from five countries. *Economic Development and Cultural Change*, 49(3), págs. 459-477.

Castro, E., García, G., & Badillo, E. (2011). La participación laboral de la mujer casada y su cónyuge en Colombia: Un enfoque de decisiones relacionadas. *Lecturas de Economía*, (74), págs. 171-201.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2017). Mujeres: las más perjudicadas por el desempleo. Observatorio de Igualdad de género de América Latina y el Caribe.

Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU) (2008). Constitución de la República del Ecuador: "Derechos de las mujeres". Registro Oficial No. 449. 20 de octubre del 2008. Quito-Ecuador.

Contreras, D., & Plaza, G. (2010). Female Labor Force Participation in Chile: How Important Are the Cultural Factors?. *Feminist Economics*, 16(2), págs. 27-46.

Contreras, D., De Mello, L., & Puentes, E. (2011). The determinants of labour force participation and employment in Chile. *Applied Economics*, 43(21), págs. 2765-2776.

Corporación Andina de Fomento (CAF) (2016). Banco de Desarrollo de América Latina: Los beneficios económicos y sociales de la igualdad de género. Recuperado de <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2016/06/los-beneficios-economicos-y-sociales-de-la-igualdad-de-genero/>

Currea, C. C. C. (2007). Estudios de género en el DANE. Primera edición: Bogotá, D.C., Pontificia Universidad Javeriana.

Del Popolo, F., Avila Salinas, M., & CEPAL, N. (2006). Pueblos indígenas y afrodescendientes de América Latina y el Caribe: información sociodemográfica para políticas y programas.

Elborgh, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B., & Schwartz, G. (2013). Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género. Fondo Monetario Internacional (FMI).

- Esfahani, H. S., & Shajari, P. (2012). Gender, education, family structure, and the allocation of labor in Iran. *Middle East Development Journal*, 4(02), págs. 1-42.
- García, J. C., & Cortez, P. (2012). Análisis de la participación laboral de la mujer en el mercado ecuatoriano. *Analítika, revista de análisis estadísticos*. 4 (2), págs. 27-53.
- Goldin, C. (1995). "The U-Shaped female labor force function in economic development and economic history." *Investment in Women's Human Capital and Economic Development*. Chicago, IL: University of Chicago Press, págs. 61–90.
- González-Quintero, N. I., & Daza-Báez, N. A. D. (2015). Determinantes y perfiles de la participación laboral en Colombia en el periodo 2002-2013. *Revista de Economía del Rosario*, 18(01), págs. 5-59.
- Greene, W. (2011). *Econometric Analysis*. 7ma edición, New York: Pearson education.
- Guerrero, A. (2014). Análisis de la Oferta laboral bajo el enfoque del género. Foro Economía del Ecuador: *Revista de Análisis y Divulgación Científica de Economía y Empresa* (2).
- Gujarati, N., & Porter, M. (2010). *Econometría* (5. Edición, Ed.) México.
- Guner, N., Kaya, E., & Sánchez-Marcos, V. (2014). Gender gaps in Spain: policies and outcomes over the last three decades. *SERIEs*, 5(1), págs. 61-103.
- Heckman, J. (1974). Shadow prices, market wages, and labor supply. *Econometrica: journal of the econometric society*, págs. 679-694.
- Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error, *Econometría* 47, págs. 153-161.
- Informer de Desarrollo Social (2006). Mercado laboral Ecuatoriano: Análisis 1990-2005.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (s/f). Datos de la Encuesta de Población Activa. España. Disponible en http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2015). "Metodología para la medición del empleo en el Ecuador (ENEMDU) diciembre 2016.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (s/f). "Metodología del diseño muestral de la ENEMDU. Disponible en http://www.ecuadorencifras.gob.ec//documentos/web-inec/EMPLEO/archivos_ENEMDU/DisenoMuestra.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2016). "Indicadores laborales 2016". Disponible en http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Diciembre-2016/122016_Presentacion_Laboral.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2016b). "Reporte de Economía Laboral diciembre 2016". Disponible en <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Diciembre-2016/Informe%20Economía%20Laboral-dic16%2816-01-2017%29.pdf>.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (s/f). "Empleo y condición de actividad en Ecuador". Disponible en <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/02/Empleo-y-condici%C3%B3n-de-actividad-en-Ecuador.pdf>.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2016c). "Reporte de pobreza 2016". Disponible en http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA/2016/Marzo_2016/Informe%20pobreza-mar16.pdf

Iversen, T., & Rosenbluth, F. (2006). The political economy of gender: Explaining cross-national variation in the gender division of labor and the gender voting gap. *American Journal of Political Science*, 50(1), págs. 1-19.

Kaufman, R. L. (2010). *Race, gender, and the labor market: Inequalities at work* (p. 277). Boulder, CO: Lynne Rienner Publishers.

Killingsworth, M. R., & Heckman, J. J. (1986). Female labor supply: A survey. *Handbook of labor economics*, 1, págs. 103-204.

Klasen, S., & Pieters, J. (2015). What explains the stagnation of female labor force participation in urban India?. *The World Bank Economic Review*, 29(3), págs. 449-478.

Koopmans, R. (2016). Does assimilation work? Sociocultural determinants of labour market participation of European Muslims. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(2), págs. 197-216.

Krasniqi, F. (2016). The Importance of Investment in Human Capital: Becker, Schultz and Heckman. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, 6 (4), págs. 1-18.

Lagarde, C. (2016). El argumento económico en favor de empoderar a las mujeres. Fondo Monetario Internacional (FMI): Discursos. Recuperado de <https://www.imf.org/es/News/Articles/2016/11/18/SP111816-The-Business-Case-for-Womens-Empowerment>

Larrea Maldonado, C. (1996). Mercado laboral: crisis y flexibilización: empleo, inequidad y crisis en el Ecuador. FLACSO.

Lázaro Castellanos, R., Zapata Martelo, E., & Martínez Corona, B. (2007). Jefas de hogar: cambios en el trabajo y en las relaciones de poder. *Política y cultura*, (28), págs. 201-224.

Loko, B., & Diouf, M. (2009). Revisiting the Determinants of Productivity Growth: What's New? Fondo Monetario Internacional (FMI).

Lundberg, S. (1985). "The Added Worker Effect". *Journal of Labour Economics*, 3 (1), págs. 11-37.

Mincer, J. (1962). Labor force participation of married women: A study of labor supply. In *Aspects of labor economics* (págs. 63-105). Princeton University Press.

Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) (2010). Informe de rendición de cuentas CPCCS (Consejo de Participación Ciudadana y Control Social). Quito-Ecuador.

Mora, J. J. (2013). Gender differences between remittances and labor participation in developing countries: A cross-section analysis of Colombia in year 2008. *Applied Econometrics and International Development*, 13(1), págs. 99-112.

Novta, N., & Cheng, J. (2017). Women at Work in Latin America and the Caribbean. Fondo Monetario Internacional (FMI).

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2006). Cambios en el mundo del trabajo: Conferencia internacional del trabajo. Ginebra Primera edición.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016). Las mujeres en el trabajo: tendencias 2016, Ginebra. Disponible en http://www.unesco.org/library/PDF/wcms_457094.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016b). Panorama Laboral 2016 de America Latina y el Caribe. Primera edición.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2017). Perspectivas Sociales del Empleo y del Mundo: "MUJERES". Tendencias del empleo femenino del 2017.

Pencavel, J. (1986). Labor supply of men: a survey. *Handbook of labor economics*, 1, págs. 3-102.

Pérez, A., & Gallardo, C. (2005). Mujeres y hombres del Ecuador en cifras II (Vol. 2). CONAMU (Consejo Nacional de las Mujeres).

Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo (WESO) (2016). Tendencias del empleo femenino 2017. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (1995). Human development report 1995. Gender and human development. Oxford University Press.

Psacharopoulos, G., & Tzannatos, Z. (1992). *Latin American women's earnings and participation in the labor force* (Vol. 856). World Bank Publications.

Renshaw, E. F. (1960). A note on the expenditure effect of state aid to education. *Journal of Political Economy*, 68(2), págs.170-174.

Ribas Bonet, M. A., & Sajardo Moreno, A. (2004). La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (50), págs 77-103

Rivera, J. (2013). Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012). *Analítika: Revista de análisis estadístico*, (5), 7-24.

Rodgers, G., Lee, E., Swepston, L., & Van Daele, J. (2009). *La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009*. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Roncolato, L. (2016). The Feminization U in South Africa: Economic Structure and Women's Labor Force Participation. *Feminist Economics*, 22(4), págs. 54-81.

Schafer, J. L. (1999). Multiple imputation: a primer. *Statistical methods in medical research*, 8(1), 3-15.

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) (2013). “Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013”.

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) (2017). “Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017”. Edición aprobada por el Consejo Nacional de Planificación.

Sigh, G., Verma, A. (2003). Work History and Later-Life Labor Force Participation Evidence from a large Telecommunications Firm. *Industrial and Labor Relations Review*, 56 (4), págs. 699-715.

Teixeira, P. (2014). Gary Becker’s early work on human capital – collaborations and distinctiveness. *Journal of Labour Economics*, págs. 1-20.

UNICEF. (2004). Nacionalidades y pueblos indígenas, y políticas interculturales en Ecuador: Una mirada desde la educación. Obtenido de <http://www.unicef.org/ecuador>.

Uribe García, J. I., Ortiz Quevedo, C. H., & Correa Fonnegra, J. B. (2006). ¿Cómo deciden los individuos en el mercado laboral? Modelos y estimaciones para Colombia. *Lecturas de Economía* (64), págs. 60-89.

Weller, J. (2007a). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe)*.

Weller, J. (2007b). *La flexibilidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Aspectos del debate, alguna evidencia y políticas*. *Revista de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe)*.

Winkler, Anne E. (2016). Women’s labor force participation: “Family-friendly policies increase women’s labor force participation, benefiting them, their families, and society at large”. *IZA World of Labor*, págs. 1-11.

Wong, M. G., & Hirschman, C. (1983). Labor force participation and socioeconomic attainment of Asian-American women. *Sociological Perspectives*, 26(4), págs. 423-446.

Wooldrige, M. (2001). *Introducción a la Econometría: Un Enfoque Moderno*. 4ta Edición. Javier Reyes Martínez.

World Development Report (2012). Gender Equality and Development. *The World Bank*. Washington DC. Disponible en <https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf>

World Economic Forum (2016). The Global Gender Gap Report 2016. Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf

Yildirim, J., Dal, S. (2016). Social Transfers and Labor Force Participation Relation in Turkey: A Bivariate Probit Analysis, *Emerging Markets Finance and Trade*. 52:1515-1527.

ANEXOS

Anexo 1 PONDERACIÓN DE LA MUESTRA

Para verificar la representatividad de la muestra de la base de datos, se realizó un análisis de las proyecciones poblacionales del periodo 2010-2020, presentadas por el INEC según el Censo de población y Vivienda efectuado en el 2010. Se desarrolló un análisis por sexo, área y rangos de edad, en el mismo se comprobó que no existe una diferencia significativa para el caso de del sexo y rangos de edad, mientras que para el caso del área se verificó que existe una diferencia significativa de 4,3 puntos porcentuales tanto para el área urbana como rural. Por lo tanto, se utiliza la ponderación de la muestra para el caso del área, para que no haya problemas en la estimación.

Tabla 14 - Ponderación de la muestra (Porcentajes)

ÁREA GEOGRAFICA	PROYECCION CENSO AÑO 2016	ENEMDU 2016, DATOS REALES	ENEMDU 2016, DATOS PONDERADOS
Urbana	63,56%	59,26%	68,00%
Rural	36,44%	40,74%	32,00%

Fuente: Proyección Censo de población y vivienda (PROVINCIAS_SEXOS_Y_AREAS_2010_2020); ENEMDU 2016.

Elaboración: La autora

Anexo 2 TRATAMIENTO DE LOS DATOS

Anexo 2A. Análisis de datos perdidos

Para la creación de la variable ingresos no laborales del hogar, se consideró todos los ingresos derivados de capital o inversiones, transferencias (ingresos por concepto de pensiones, dinero o en especies, donaciones), y bonos (Bono de desarrollo humano y Bono de discapacidad JOAQUIN GALLEGOS LARA).

La variable de Ingreso no laboral del hogar, presentó un 0,28% de datos perdidos para la misma se eliminó dichos datos con el fin de obtener resultados consistentes. Los resultados se presentan en la Tabla 15.

Tabla 15- Datos perdidos de ingresos recibidos no laborales del hogar (porcentajes)

Variable	Detalle	% de datos perdidos	Solución
p71b	Ingresos derivados de capital o inversiones	0,001%	eliminación
p72b	Transferencias por concepto de pensión	0,006%	eliminación
p73b	Ingresos por regalos o donaciones	0,004%	eliminación
p74b	Ingresos en dinero o especies	0,002%	eliminación
p76	Bono de desarrollo humano	0,27%	eliminación
p78	Bono de discapacidad JGL	0,00%	eliminación

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, diciembre 2016 (INEC)
Elaborado por: La autora

Anexo 2B. Datos perdidos del salario

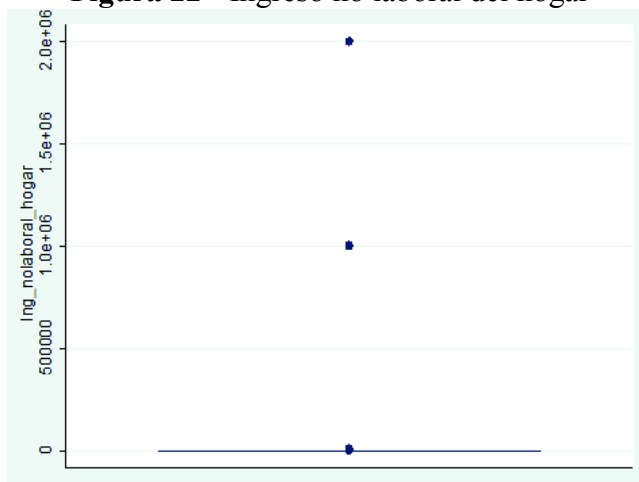
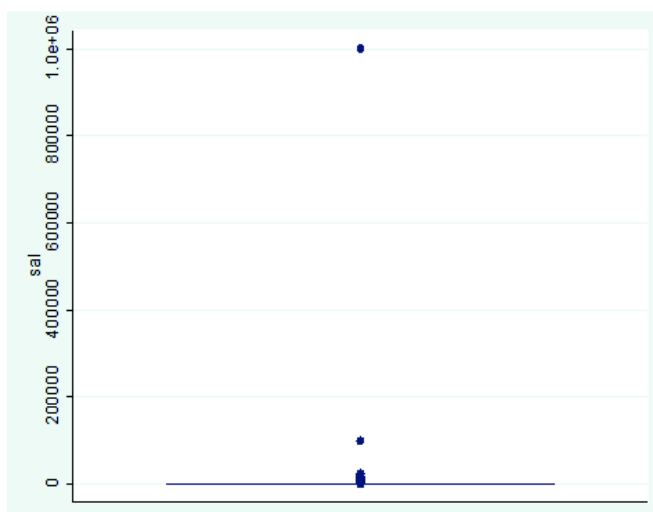
La variable salarios utilizada para corregir el sesgo en la muestra presenta pérdida de información de aproximadamente un 8%. Para no perder eficacia en los modelos se considera la aplicación del método de correlaciones dicotomizadas para conocer la naturaleza de los valores perdidos.

Tabla 16 - Tabla de correlaciones de datos perdidos

Variables con datos perdidos	binaria_	binaria_ingr-
	salarios	no-laborales
binaria_salarios	1.000	
binaria_ingr-no-laborales	0.0351	1.000

Elaborado por: La autora

Dado que las correlaciones entre las observaciones perdidas son de carácter aleatorio en la presente investigación se procede a eliminar dichas observaciones.

Anexo 2C. Análisis de datos atípicos del Ingreso no laboral y el salario.**Figura 22 - Ingreso no laboral del hogar****Figura 23 - Datos atípicos del salario**

En promedio se eliminó aproximadamente 0,42% de datos atípicos.