



UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR

**FACULTAD DE ECONOMÍA AGRÍCOLA
CARRERA CIENCIAS ECONÓMICAS**

**TRABAJO DE TITULACIÓN COMO REQUISITO PREVIO
PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ECONOMISTA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL**

**EL GÉNERO COMO VARIABLE DETERMINANTE DEL
EMPLEO. UN ACERCAMIENTO AL CASO ECUATORIANO**

**AUTORA:
KAREN ELIZABETH MEDINA CARBO**

MILAGRO – ECUADOR

2021

UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR
FACULTAD DE ECONOMIA AGRÍCOLA

CERTIFICACIÓN

El suscrito, docente de la Universidad Agraria del Ecuador, en mi calidad de director **CERTIFICO QUE:** he revisado el trabajo de titulación, denominado: **EL GÉNERO COMO VARIABLE DETERMINANTE DEL EMPLEO. UN ACERCAMIENTO AL CASO ECUATORIANO.** El mismo que ha sido elaborado y presentado por el estudiante, **Karen Elizabeth Medina Carbo**; quien cumple con los requisitos técnicos y legales exigidos por la Universidad Agraria del Ecuador para este tipo de estudios.

Atentamente

Lcda.: Verónica Arrata Corzo, MSc.

Guayaquil 24 de septiembre 2021

UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR
FACULTAD DE ECONOMIA AGRÍCOLA.

TEMA:

**EL GÉNERO COMO VARIABLE DETERMINANTE DEL EMPLEO. UN
ACERCAMIENTO AL CASO ECUATORIANO.**

AUTOR

KAREN ELIZABETH MEDINA CARBO

TRABAJO DE TITULACIÓN

**APROBADA Y PRESENTADA AL CONSEJO DIRECTIVO
COMO REQUISITO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE**

ECONOMISTA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN.

.....

Ing. Melissa Arteaga Feraud.
PRESIDENTE

.....

Ing. Stalin Zurita Vargas MSc
EXAMINADOR PRINCIPAL

.....

Ing. Elisa Cedeño Iuzardo MSc
EXAMINADOR PRINCIPAL

.....

Lcda. Verónica Arrata Corzo MSc
EXAMINADOR SUPLENTE

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por ser mi guía, y por brindarme la oportunidad de cumplir esta meta. También agradezco a mi madre zoila Carbo, hermanos, amigos y familiares, por brindarme apoyo y por su comprensión infinita.

A mi querido esposo Kevin Alexis Tejada Murillo, por ser mi compañero incondicional y mi complemento, por brindarme su comprensión, apoyo y confianza que ha sido importante en la realización de mis metas profesionales.

A mi amada hija Kacey Elizabeth Tejada Medina, por haberme acompañada en este proceso y por enseñarme que la fuerza y el amor es incondicional e importante para luchar cada día por cumplir nuestras metas.

No dejaría pasar por alto a los Docentes que aportaron en mi formación profesional durante estos años en mi querida Universidad Agraria del Ecuador. Especial agradecimiento al Lcda. Verónica Arrata Corzo MSc que, con su aporte y su profesionalismo, hizo posible la culminación de este trabajo de manera satisfactoria.

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a:

Principalmente a Dios por haber permitido realizar la investigación con éxito, por haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor. A mi familia, en especial al ángel hermoso que me cuidada y guía desde el cielo mi padre amado.

A mi esposo e hija que tienen que saber que el esfuerzo puesto en este trabajo también fue pensando en ellos.

A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

RESPONSABILIDAD

La Tesis “El género como variable determinante del empleo. Un acercamiento al caso ecuatoriano” previa a la obtención del título de Economista, ha sido desarrollada en base a una investigación profunda, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que están al pie de cada concepto correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de la tesis del Grado Académico en mención.

KAREN MEDINA CARBO

C.I: 092943886-9

RESUMEN

En Ecuador el empleo es un factor muy importante para la economía de la población ecuatoriana, considerando que el empleo es una fuente generadora de ingresos para el país y para muchos hogares de familias ecuatorianas, por ende se considera que el género es un factor muy importante, en cuanto a la participación en el empleo, en la que se ha podido observar que históricamente la mujer a pesar de ser mayoría dentro de la población nacional, sus oportunidades de vinculación laboral no van en la misma proporción e incluso es menor que las de los hombres. Es de tipo correlacional porque se va a analizar si existe una relación entre las variables del empleo, y el género y de corte transversal porque voy a medir dos variables en una misma serie de tiempo. A través del modelo econométrico se pudo evidenciar el nivel de la población económicamente activa con empleo, y la existencia de correlación entre el género por área urbana y rural con el empleo total de la PEA, como conclusión podemos decir que la mayor presencia de empleo total se encuentra dentro de la de la población urbana por los hombres.

Palabras claves: Empleo, Género, Brecha Salarial, Inserción Laboral.

ABSTRACT

In Ecuador, employment is a very important factor for the economy of the Ecuadorian population, considering that employment is a source of income for the country and for many households of Ecuadorian families, therefore it is considered that gender is a very important factor, in terms of participation in employment, in which it has been observed that historically, despite being a majority within the national population, their opportunities for employment are not in the same proportion and are even less than those of men, It is of a correlational type because it is going to analyze whether there is a relationship between the employment variables, and gender and cross-sectional because I am going to measure two variables in the same time series. Through the econometric model it was possible to show the level of the economically active population with employment, and the existence of a correlation between gender by urban and rural area with the total employment of the PEA, as a conclusion we can say that those with the highest presence of Total employment is within that of the urban population by men

Keywords: *Employment, Gender, Salary Gap, EAP, Age, Ethnicity, Population by Urban and Rural Area*

INDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
Importancia o características del tema	3
Planteamiento o situación Problemática	3
Justificación e Importancia del Estudio	5
Delimitación del Problema	6
Formulación del Problema	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	6
Hipótesis o Idea a Defender	7
Aplicación teórica o conceptual	7
Aplicación Práctica	8
CAPITULO 1	9
MARCO TEÓRICO	9
1.1. Estado de Arte	9
1.2. Bases Científicas y Teóricas de la Temática	11
1.2.1. Teoría del Capital Humano	12
1.2.2. Clasificación de la población con empleo en el Ecuador	13
1.2.3. Tasas de los indicadores globales según su situación ocupacional	14
1.2.4. Teoría de Discriminación en el Mercado de Trabajo	15
1.2.4.2. Zona rural y zona urbana	16
1.2.4.3. Sector formal y sector informal	16
1.2.5. Discriminación	17
1.2.5.1. Enfoques Teóricos sobre Discriminación	17
1.2.6. La participación de la mujer en el mercado laboral: el caso Ecuatoriano	18
1.3. Fundamentación Legal	19
1.3.1. Organismos de Control de la igualdad de género	19
CAPITULO 2	22
ASPECTOS METODOLOGICOS	22
2.1. Métodos	22
2.3. Variables	24

2.3.1. Variable Independiente	24
2.3. 2. Variable Dependiente	24
2.4. Operalización de las Variables	24
2.4. Población y Muestra	24
2.5. Técnicas de recolección de Datos	24
2.6. Herramientas Estadísticas	25
2.7. Estadística Descriptiva e Inferencial	26
2.7.1. Tratamiento de Datos	26
2.8. Cronograma de Actividades.....	27
2.9. Materiales	27
2.9.1. Recursos bibliográficos.....	27
2.9.2. Materiales y equipo.....	28
2.9.3. Recursos Humanos	28
RESULTADOS	29
DISCUSIÓN.....	53
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES.....	57
BIBLIOGRAFÍA.....	59
ANEXOS.....	66
APÉNDICE	69

INDICE DE ANEXO

Gráfico N°1: Población Económicamente Activa por género a Nivel Nacional Periodo 2010 – 2019	31
Gráfico N°2: Participación porcentual de Hombres y Mujeres con empleo en el Ecuador periodo 2010 – 2019	32
Gráfico N°3: Indicadores del Mercado Laboral Ecuatoriano 2010 - 2019.....	33
Gráfico N°4: Empleo Adecuado por Género periodo 2010 – 2019.....	34
Gráfico N°5: Subempleo por Género periodo diciembre 2010 – 2019	35
Gráfico N°6: Desempleo por Género periodo diciembre 2010 – 2019	35
Gráfico N° 7: Población con Empleo por Edades periodo 2010 – 2019	36
Gráfico N°8: Población con empleo por etnia.....	37
Gráfico N°9: Indicadores del Mercado Laboral Ecuatoriano por área Urbana y Rural 2010 – 2019.....	38
Gráfico 10: Porcentaje de Participación según su género desde el periodo 2010 al 2019 en el Empleo	39
Gráfico N°11: Brecha Salarial por género Periodo 2010 – 2019	41
Gráfico N°12: Promedio mensual del ingreso laboral en el periodo de diciembre 2010 a diciembre 2019.....	42
Gráfico N° 13: Variación porcentual por Género del Empleo Total	45
Gráfico N° 14 Test De Normalidad Jarque Bera.....	48
Gráfico N° 15 Corrida del modelo por Mínimos Cuadrados Ordinarios de la Población Urbana y Población Rural.....	49
Gráfico N° 16 Clasificación de la población – Ecuador	66
Gráfico N° 17 Gráfico de análisis residual de modelos econométrico con 10 observaciones.	67
Gráfico N° 18 Datos Residuales Comparativos De Mínimos Cuadrados Ordinarios.	68
Gráfico N° 19 Correlograma de valores residuales estandarizados.....	68

INDICE DE APENDICE

Tabla N°1: Brecha Salarial medida a través del Promedio Mensual de Ingreso Laboral (USD) Periodo 2010 – 2019	40
Tabla N°2: Empleo Adecuado por Género a través de la Razón de inserción Laboral.	43
Tabla N°3: Indicadores de los 3 tipos de empleo por Género	44
Tabla N°4: Indicadores del empleo por Género durante el periodo 2010 – 2019.	46
Tabla N°5: Cronograma de Actividad	69
Tabla N°6 Operalización de las Variables	70
Tabla N°7: Cuadro de datos para la estimación del modelo para la Población Urbana y la Población Rural.....	71
Tabla N°8: Cuadro de análisis de teste de Durbin Watson	71
Tabla N°9: Tabla estadística de Durbin Watson con un nivel de significancia del 5%	72

INTRODUCCIÓN

El presente tema de investigación se basa en el análisis desde las perspectivas del género como factor determinante en la inserción laboral a nivel nacional desde el periodo 2010-2019, con el fin de contrastar el salario del hombre y la mujer, así como su acceso a una plaza de trabajo para analizar dentro de este marco las condiciones el género en el mercado laboral en el Ecuador.

El empleo es uno de los temas que actualmente llama mucho la atención, debido a que gran parte de empleos creados en los últimos años presenta incertidumbre provocadas por la difícil condición de acceso que están vinculadas con la edad de la población, el nivel de estudios, habilidades adquiridas y experiencia laboral y falta de protección social.

Según el INEC (2013), “los ingresos de los hogares pueden provenir de diversas fuentes, tales como: el trabajo, la renta de la propiedad y el capital, así como de transferencias entre las que se incluyen: pensiones por jubilación, viudez, enfermedad, alimenticias, bono de desarrollo humano, envío de dinero dentro o fuera del país, entre otros. El 83,5% del ingreso monetario de los hogares, tienen como fuente el trabajo (asalariado o independiente), el segundo rubro en importancia son las transferencias corrientes con un 12,5%.”

Dentro del mercado laboral se puede observar que los hombres tienen una mayor participación que las mujeres en el mercado laboral nacional. Esta situación debe analizarse a través de tiempo para observar cómo evoluciona y la tendencia su participación en la oferta de trabajo, observando también la evolución de los salarios de los que disponen según el género.

Por este motivo, este tema de investigación trata de determinar una brecha salarial entre los ingresos de los hombres y mujeres, en caso de existir, se determinará cuáles son las variables demográficas y socioeconómicas que

influyen en dicha brecha a pesar de las intervenciones del gobierno por disminuirla.

Ante lo expresado anteriormente es necesario describir los factores que existen en la inserción laboral por género y su brecha salarial, ya que estas influyen de una forma directa en la economía de los hogares y en el desarrollo social de las mujeres que se encuentra en desventaja. “En cuanto a las brechas laborales, tanto en lo urbano como en lo rural el empleo del hombre es mayor que el de la mujer, además, en el tipo de empleo no remunerado las mujeres superan considerablemente a los hombres” (OLMEDO, 2018).

Se empieza con el planteamiento del problema para el tema seleccionado **“El género como variable determinante del empleo. Un acercamiento al caso ecuatoriano 2010-2019”**, teniendo en cuenta su delimitación y formulación. Se prosigue con la justificación del tema de estudio, así también se determina el objetivo general y los objetivos específicos, hipótesis y la aplicación práctica que sirven de guía para el desarrollo de la presente investigación.

En el primer capítulo se elabora el marco teórico cuya metodología es de tipo documental y descriptivo, y también el estado de arte basado en la documentación respectiva al tema de estudio, donde se detalla la base científica y teórica de la temática, con énfasis en los hechos históricos del INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censo), Ministerio de Trabajo y del ENEMDU (Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo, y subempleo), así también como las generalidades del empleo nacional y el género.

Dentro del primer capítulo también se desarrolla la fundamentación legal, en donde se mencionan los entes que intervienen en el empleo y las bases legales que regulan el buen funcionamiento del mismo.

En el segundo capítulo se desarrolla el marco metodológico, en donde se describen los métodos a utilizar para el desarrollo de la investigación, también se seleccionan las variables con el fin de obtener los resultados que nos permitan realizar una buena interpretación de la información recabadas.

De aquí parte el interés de estudiar a el género como variable determinante en el empleo observando el caso ecuatoriano.

Importancia o características del tema

La participación de la mujer dentro del mercado laboral es importante por ende es necesario investigar las dificultades por las cuales las mujeres tienen poca participación dentro del mercado laboral ecuatoriano en comparación con los hombres.

Las mujeres actualmente ocupan el 41% de la población económicamente activa, y la constancia de las mismas en la participación del proceso de subcontratación (servicios sociales y comunales), las diferencias de género están asociados con el acceso desigual de los recursos, tales como el tiempo, el ingreso, el estatus social, el nivel de educación, y la etnia. Muchas veces el trabajo doméstico es excluido y no es considerado como un trabajo remunerado (ROBLES, 2015).

La herramienta principal para conocer el nivel de participación que tienen las mujeres sobre el empleo en el Ecuador será la tasa de participación por género y la brecha salarial dentro del mercado, la cual permitirá observar la diferencia salarial entre los hombres y mujeres, para así conocer el nivel de participación que tienen los hombres en comparación con la de las mujeres.

Planteamiento o situación Problemática

En Ecuador se observa que históricamente que la mujer a pesar de ser mayoría dentro de la población nacional, sus oportunidades de vinculación laboral no van en la misma proporción e incluso es menor que las de los hombres. Además de esta problemática que inclusive ubica a gran parte de las mujeres en puestos informales o labores de cuidado etc. Se observa que no solo hay diferencias en el acceso a una plaza de trabajo sino también en el sueldo o salario que esta percibe.

La mujer representa una parte significativa en la fuerza laboral a nivel mundial, su trabajo aún se encuentra limitado a ciertos campos profesionales, los cuales no piden una mayor preparación académica, y que, además, están mal remunerados, mostrando una desigualdad entre las oportunidades laborales para las mujeres o la calidad de empleo. Por lo consiguiente esta situación se presenta en una mayor medida en aquellos países que se encuentran en vías de desarrollo, ya que según la Organización Mundial del Trabajo (OMT), en los países industrializados, las mujeres tienen mejor condición profesional y protección en el trabajo (Alexandra, 2018).

Desde 2010, el Estado ecuatoriano empezó a trabajar en la incorporación de políticas públicas relacionadas con el principio de Igualdad y no Discriminación manifestados en la Constitución de 2008. Hay que mencionar que en variadas ocasiones se considera que las mujeres no tienen la capacidad para estar en algún puesto directivo o gerencial en una empresa, que no pueden trabajar en cierto tipo de empleos o algún puesto en específico, ya que está catalogado como “solo para hombres”

Conjuntamente existen diferentes teorías que explican las brechas de ingresos entre los hombres y mujeres, y una corriente de análisis de ellas es la que enfatiza que sus diferencias salariales se debe a la forma en la que se distribuyen su trabajo, otra corriente de análisis es la que trata la diferenciación salarial entre dichas brechas que son del resultado asimétrico de la información que se encuentra en el mercado laboral en donde esto causa una depreciación de las habilidades del grupo de mujeres lo que ocasiona la diferenciación salarial entre el género (Alexandra, 2018).

Otro aspecto que incide en las posibilidades de obtener un empleo es la presencia de prácticas de trabajo machistas en el proceso selección, además de una discriminación laboral por su color de piel o nivel socioeconómico (Lascano Ruiz, 2013).

Justificación e Importancia del Estudio

La problemática que existe en el Ecuador sobre la diferencia salariales entre las mujeres y los hombres, conocida como una discriminación por género en el empleo Ecuatoriano son causadas por la inequidad entre la mujer y el hombre y una discriminación laboral, que son provocadas por falta de leyes que garanticen un mercado laboral equitativo. (Espinoza Mina & Gallegos Barzola, 2018)

El estudio fue realizado a través de un modelo econométrico y una minuciosa revisión de datos, se pretende lograr un trabajo de calidad, la data para la realización del trabajo fue obtenida a través del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC), del número de empleados de cada periodo del año con el propósito de lograr una base de datos que aprueben la autenticidad del estudio.

El resultado de dicho estudio nos llevó a conocer la participación de la mujer en el mercado laboral durante un periodo de tiempo determinado en el empleo nacional, con relación al periodo de estudio.

Es decir, se determina en la investigación desigualdades en términos salariales en virtud del género que de observarse existen y persisten a través del tiempo con tendencia a mantenerse o acrecentarse las brechas entre el género. Los resultados permitirán a las autoridades competentes y demás miembros de la sociedad plantear e implementar programas y proyectos que disminuyan esta afectación al ingreso y oportunidad de acceso a una plaza de trabajo.

Para esta investigación información recabada de fuentes secundarias se convierten en el principal recurso para el desarrollo de la misma por la cual la gestión necesaria ante las autoridades competentes para obtener dicha información es clave y factible.

La investigación hará posible que a través del análisis de la información recabada de fuentes secundarias se pueda visualizar, si es realmente el género

un factor determinante que limita el acceso al empleo en las mujeres Ecuatorianas.

Delimitación del Problema

En el presente trabajo se analizará el género como un factor determinante en el empleo y se lo va a realizar a nivel nacional desde el periodo 2010-2019 de datos obtenidos de fuentes secundarias.

Formulación del Problema

Para el propósito de la siguiente investigación se establece como problema a resolver las siguientes preguntas:

¿Es el género un factor determinante que ha incidido en la participación de la mujer en el mercado laboral Ecuatoriano?

Objetivo General

Analizar el género como factor determinante que incide en la participación de la mujer en el mercado laboral Ecuatoriano.

Objetivos Específicos

- Caracterizar a la población económicamente activa del País.
- Determinar la existencia de las Brechas salariales en el mercado laboral Ecuatoriano por género.
- Analizar la relación del género en la participación de población económicamente activa desde la perspectiva urbano y rural.
- Proponer acciones orientadas a incentivar la inclusión por género, desde la perspectiva del derecho económico.

Hipótesis o Idea a Defender

El género incide desfavorablemente en la inserción femenina al mercado laboral Ecuatoriano.

Aplicación teórica o conceptual

Es importante recalcar la participación laboral de las mujeres en el mercado laboral Ecuatoriano, además despejar la hipótesis de que el simple hecho de ser mujer es una desventaja en el mercado laboral Ecuatoriano.

El proyecto estudiará la participación de las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano en los últimos 10 años, de este modo y mediante el análisis de los datos se podrá confirmar si durante los años anteriormente mencionados las mujeres han obtenido una menor participación laboral en el empleo en comparación con los hombres, así como el salario percibido por género lo que permitirá una mejor comprensión de variables que inciden en el mercado laboral Ecuatoriano desde una perspectiva del género.

Identificar si se mantienen a través del tiempo condiciones como la que se dio “En el mercado laboral del Ecuador, a diciembre de 2017, se registraron 4,5 millones de hombres empleados, en contraste con los 3,2 millones de mujeres en la misma condición. Esto es, 1,3 millones más de hombres en condiciones globales de empleo” (OLMEDO, 2018). Así como si se agravan según el área Rural o Urbana a la que pertenecen. Hará posible que esta investigación permita a las autoridades competentes del gobierno de turno y organizaciones que velan por los derechos socioeconómicos en igualdad de condiciones, ser más eficiente en la toma de acciones que benefician a la mujer en pro de la disminución de brechas en caso de que existiesen o se evidencie una tendencia a prolongar esta problemática que limita la autonomía económica femenina.

Aplicación Práctica

Los resultados y conclusiones de la presente investigación podrán ser utilizados por los entes reguladores en el país, con la finalidad de tomar decisiones relacionadas a las leyes que permitan la participación igualitaria en el empleo, así como a un salario digno y justo que disminuyan las desigualdades en virtud del género.

Para cumplir los objetivos se recolecto la data de la página principal del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), para conocer la información exacta de la cual procederemos a desarrollar el presente estudio, que tuvo como propósito de conocer el nivel de participación de las mujeres en el empleo Ecuatoriano.

El documento se convertirá en si en un instrumento que guie la intervención del estado en el mercado laboral, observando si sus metas planteadas en el Plan Nacional de Desarrollo, Toda una vida han alcanzado su propósito original.

CAPITULO 1

MARCO TEÓRICO

1.1. Estado de Arte

Para la elaboración de la presente investigación se ha tomado en cuenta varios autores y proyectos anteriormente ya elaborados, los mismos que apoyarán de manera teórica a esta investigación.

García y Cortez (2020), su investigación se basó en mostrar el comportamiento de la participación laboral de las mujeres en las diferentes provincias del Ecuador, basándose en ciertas variables y características de las mujeres, que interviene de manera positiva o negativa en el mercado laboral. Utilizaron el modelo de regresión logística, obteniendo como resultado que la mujer puede participar en el mercado laboral siempre y cuando se encuentren dentro de la Población Económicamente Activa (PEA).

PULLAS (2010), su trabajo se basa en evidenciar la compleja relación del mercado laboral, para lo cual estudió los factores que proporcionan la participación de las mujeres en el mercado laboral, para así establecer el perfil del empleado en el Ecuador y el perfil de las mujeres empleadas, el modelo econométrico utilizado fue el de regresión logística, dando como resultado que la mujer ocupa el 35,5 % con un empleo adecuado en el Ecuador.

Bermúdez (2020), su investigación se basó en él estudia la existencia de una discriminación salarial por género (hombre, mujer) en México en el año 2006. Utilizando el método de Oaxaca-Blinder (1973) para realizar las salariales, utilizando esta metodología obtuvo como resultado que las mujeres perciben 12.4 % menos de salario que los hombres, aun cuando tengan iguales rasgos en términos de capital humano.

Albuja-Echeverría y Enríquez-Rodríguez (2018), utilizaron la investigación de tipo cuantitativa, enfocadas en la brecha salarial entre hombres y mujeres ecuatorianas del año 2007 – 2016. La metodología utilizada fue la de Mincer (1974) con la cual podrá especificar al ingreso laboral del hombre y la mujer, junto con el método (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) que se basa en la descomposición de las diferencias salariales, dando como resultados que en 2016 existe una diferencia salarial clara estadísticamente de 4,5% a beneficio de los hombres frente a las mujeres.

Estefania (2008), su trabajo se basó en el estudio de la existe de una brechas salarial entre hombres y mujeres , ademas de conocer los factores socioeconomicos que influyen sobre dicha brecha. Para esto utilizo el metodo de regresión cuantilicas y la descomposición de las diferencias salariales Oaxaca Blinder, dando como resultado que esto se manifiesta por una diferencia salarial y esto se debe a la discriminación hacia la mujer en el mercado laboral Ecuatoriano.

Pullas (2019), Su trabajo se basó en la búsqueda de nuevas propuestas políticas públicas que traten de suprimir la desigualdad laboral entre los hombres y mujeres en el país, la técnica econométrica utilizada en esta investigación es el modelo regresión logística, en la cual se obtuvo como resultado que las mujeres presenta tasas mayores de desempleo y un porcentaje de participación menor en el empleo adecuado, confirmando así la existencia de una brecha salarial media de 8,3%”.

Elborgh-Woytek y Newiak (2020), En este documento se analizan las tipologías específicas de la participación de las mujeres en el mercado laboral que tienen importancia macroeconómicas, donde se observa que la participación de las mujeres en la fuerza laboral (PFFL), se encuentran por debajo de la participación de los hombres; es decir que las mujeres ejecutan la mayor parte de los trabajos no remunerados, y, se observan ante relevantes diferencias salariales frente a sus colegas los hombres.

Rodriguez Pérez (2018), En este documento se va a analizar la brecha salarial por género a lo largo de la distribución salarial en las regiones de México, utilizando la metodología de Melly (2005) con información recabada de las encuestas de las personas con ocupación y empleo (ENOE) del 2005-2015, obteniendo como resultado que en México y sus regiones la desigualdad salarial por género ha disminuido, aunque esta se encuentra en contra de las mujeres.

Villacís Carabayo (2018), su trabajo se basó en analizar las diferencias de oportunidades laborales en relación al género en la ciudad de Cuenca desde el periodo 2006 hasta el 2016, utilizando el método descriptivo y correlativo y, dando como resultado que obtendrán un empleo por su tipo de contratación de personal y por su remuneración que perciben.

Román (2017), Su trabajo se basó en determinar si el género es una de las causas del desempleo en el sector servicios, utilizando el método explicativo y correlacional con un enfoque cuantitativo, dando como resultado que las causas por las que una persona se encuentra desempleada son por su género y es una causa principal por las cuales las mujeres son discriminadas.

Los trabajos anteriormente citados son tomados en consideración por que dan realce a mi trabajo de investigación; ya que tratan el mismo tema pero desde puntos de vistas diferentes, pero todos muestran la existencia de la discriminación laboral por género, confirmando así mi hipótesis .

1.2. Bases Científicas y Teóricas de la Temática

En el marco teórico a continuación, vamos a observar tres modelos importantes relacionados al Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC), el primero que es el modelo de Oaxaca Blinder, el segundo es el modelo de probit, el tercero el modelo de regresión logística, la teoría del capital humano, clasificación de la población con empleo en el Ecuador, además de la metodología que utiliza el INEC, la cual se convierte en marco teórico a nivel nacional, y que también se convierte en un marco teórico para hacer referencia para el desarrollo de la presente tesis, además de conocer la teoría de

discriminación en el mercado de trabajo y la participación que tiene la mujer en el mercado laboral Ecuatoriano.

El primero modelo de Oaxaca-Blinder, es la desigualdad salarial de los hombres y mujeres causadas por poseer diferentes características, las cuales se las puede apreciar por las diferentes funciones realizadas por separada de los hombres y mujeres, de tal manera que se podrá ver los diferentes rendimientos obtenidos para cada variable por género (Espinoza Velasteguí, 2020)

El segundo modelo de probit, es el cual identificar el nivel de salario que obtiene una persona solo por su nivel de educación y su salario de mercado que está por encima de su trabajo, por ende, este modelo sirve para especificar el salario de reserva (Espinoza Velasteguí , 2020).

El tercer modelo es el de regresión logística, cual identifica la participación de las mujeres que se encuentran dentro de la población económicamente activa para así poder conocer si su participación laboral es positiva o negativa dentro del mercado laboral ecuatoriano (García & Cortez, 2020).

1.2.1. Teoría del Capital Humano

Según Smith (1776), “Los empleos que ocupan la mayor parte de las personas de determinado rango y fortuna, son sumamente complicados, de carácter mental y les absorben día y noche. Por lo común, disponen del tiempo necesario para perfeccionarse en algún otro ramo de conocimientos útiles o de adorno, o en algún otro a que se sintieron inclinados en las edades tempranas de su vida”.

“El mercado laboral, necesita jóvenes que cuenten con educación y capacitación adecuada al incorporarse a la población económicamente activa; cuando hay adelantos en el conocimiento aumentan nuestros recursos productivos, mejora nuestro nivel de vida y son una fuente importante de ingresos y riqueza en los países" (SCHULTZ, 1985)

Según Becker (1983), “Además, es necesario resolver varios problemas empíricos importantes antes de considerar el proceso de filtración, como la explicación fundamental de las diferencias retributivas. La universidad, por ejemplo, sería una agencia de empleo espantosamente cara (...). Sin duda, un año en el puesto de trabajo, una entrevista sistemática e intensiva, o un programa de evaluación de aspirantes, serían medios muchos más baratos y eficaces para filtrar a los individuos. Creo que en un mundo en el que la información no es perfecta, la educación tiene que cumplir el papel de filtro, pero creo que ese proceso tiene poca importancia a la hora de determinar las diferencias retributivas según niveles de educación”.

Así mismo, Cardona (2007), indica que “La teoría de capital humano se basa en el supuesto básico de que un incremento en la educación provoca uno equivalente en la productividad del trabajo, mientras la hipótesis de la señalización argumenta, por el contrario, que el mayor pago recibido por los más educados refleja un fenómeno de señal más que una mayor productividad”.

Por último, Reyes (1995), determina que “Un alta de proporción de los empleados no consigue trabajo, no porque no haya vacantes disponibles, sino porque no cumple con los requisitos que cumplen los empleadores, en capacitación y experiencia previa, para llenar estos cargos”.

Todos los autores antes mencionados coinciden que el capital humano depende del conocimiento adquirido a través de la educación, ya que los conocimientos desarrollan nuestros recursos productivos, mejorando así la productividad y el desarrollo económico del país.

1.2.2. Clasificación de la población con empleo en el Ecuador.

Según datos del instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) la Población Total se encuentra dividida en tres puntos muy importantes como lo son: Población en edad de trabajar (PEI), Población Económicamente Inactiva (PEI), Población Económicamente Activa (PEA). (Ver el gráfico N° 16 en el Anexo)

1.2.2.1. Población en edad de trabajar

Son todas aquellas personas de 15 años y más (INEC, 2018).

1.2.2.2. Población económicamente inactiva

Son todas aquellas personas de 15 años y más que no están empleadas, tampoco buscan trabajo y no estaban disponibles para trabajar. Típicamente las categorías de inactividad son: rentista, jubilados, estudiantes, amas de casa, entre otros (INEC, 2018).

1.2.2.3. Población económicamente activa

Todas las personas de 15 años y más que trabajaron al menos 1 hora o, aunque no trabajaron, tuvieron trabajo, o bien aquellas personas que no tenían empleo, pero estaban disponibles para trabajar (desempleados)” (BCE, 2018).

1.2.3. Tasas de los indicadores globales según su situación ocupacional.

Tasa de participación global. - Es el porcentaje de la derivación de la relación entre la población económicamente activa (PEA) y la población en edad de trabajar (PET) (INEC, 2015).

$$TPG = \frac{PEA}{PET} * 100$$

Tasa de empleo global. - Es el porcentaje de la derivación de la relación entre el total de empleo (E) y la población económicamente activa (PEA) (INEC, 2015).

$$TEG = \frac{E}{PEA} * 100$$

Tasa de empleo adecuado. - Es el porcentaje que derivación de la relación entre el total de empleo adecuado (EA) y la población económicamente activa (PEA) (INEC, 2015).

$$TEA = \frac{EA}{PEA} * 100$$

Tasa de empleo inadecuado. - Es el porcentaje que derivación de la relación entre el total de empleo inadecuado (EI) y la población económicamente activa (PEA) (INEC, 2015).

$$TEI = \frac{EI}{PEA} * 100$$

Tasa de subempleo. -Es el porcentaje que derivación de la relación entre el total de subempleados (SUB_E) y la población económicamente activa (PEA) (INEC, 2015).

$$TSUB_E = \frac{SUB_E}{PEA} * 100$$

Tasa de desempleo. - Es el porcentaje que deriva de la relación entre el total de desempleados (D) y la población económicamente activa (PEA) (INEC, 2015).

$$TD = \frac{D}{PEA} * 100$$

1.2.4. Teoría de Discriminación en el Mercado de Trabajo

1.2.4.1. Mercado de Trabajo en Ecuador

La segmentación y la división de mercados, son unas de las principales características del mercado ecuatoriano, adonde la segmentación se la puede observar que va dirigida a sectores específicos, los cuales van de un sector a otro de la economía es decir de forma informal al formal o del habitual al formal (ABDO, 1992).

En el mercado ecuatoriano, se puede identificar 4 submercados de trabajo los cuales se detallan a continuación:

- Mercado tradicional
- Mercado informal
- Mercado formal regulado
- Mercado forma no regulado

1.2.4.2. Zona rural y zona urbana

“La distinción tradicional entre zonas urbanas y rurales dentro de un país se ha basado en el supuesto de que las áreas urbanas, sin importar como se definan, proveen un estilo de vida distinto y usualmente un estándar de vida más alto que las áreas rurales. En muchos países industrializados, esta distinción se ha difuminado y la principal diferencia entre zonas urbanas y rurales en términos de las circunstancias de vida, tiende a ser una cuestión del grado de concentración de la población” (ONU-Habitat, 2020).

Lo que diferencia a las zonas rurales de las urbanas, es que en la zona rural cuenta con una menor población humana y se encuentra relacionada con toda actividad económicas agrícola, además de que cuenta con pocas edificaciones, en cambio a las zonas urbanizadas se caracterizan por poseer una mayor población humana y estar rodeada de ciudades y otro tipo de edificaciones a su alrededor.

1.2.4.3. Sector formal y sector informal

En el Ecuador el sector formal, es un sector mixto y está compuesto por las personas que poseen un empleo en grandes empresas, con un buen salario y que cuentan con el registro único de contribuyente (RUC), además de recibir todas las protecciones laborales establecidas por la ley. En cuanto al sector informal, es aquel sector que está compuesto por todas las personas que cuentan con un empleo en empresas pequeñas, además de no hacer alguna diferencia entre las personas que trabajan de una forma formal o informal (Baquero, Freire, & Jimbo, 2004).

1.2.5. Discriminación

La discriminación es una situación en la que una persona o un grupo de personas están siendo tratadas de una forma nociva a causa de prejuicios, estos se dan debido a las diferentes clases sociales que existen (Bermúdez, 2008).

1.2.5.1. Enfoques Teóricos sobre Discriminación.

Gary Becker (1971), con su libro “The Economics of Discrimination” de 1957 y 1971 constituye el principal referente de los estudios sobre los efectos de los prejuicios por género y por raza. Las principales teorías que explican la discriminación previa al mercado laboral hacen énfasis en las diferencias en las preferencias, en la ventaja comparativa y en la inversión de capital humano”.

- **Diferencias en las preferencias:** “Las diversas preferencias respecto al mercado laboral y ciertos perfiles de ocupaciones presentan una distribución distinta entre los grupos. De acuerdo al valor que asigne el mercado de trabajo a estas ocupaciones, se dará lugar a diferencias de grupos en la participación de la fuerza laboral y se determinará la distribución ocupacional, así como la distribución de los salarios de dichos grupos. Cabe anotar, sin embargo, que estas diferencias en las preferencias pueden ser endógenas” (Becker, 1971).

Las diferencias en las preferencias laborales se las puede notar en la ocupación de cargos en los puestos de trabajo, además por las preferencias más comunes que se dan, por ser parientes o amigos o por su color de piel.

- **Diferencias en la ventaja comparativa:** “La disminución de la importancia de la fuerza física frente al aumento de requerimientos de habilidades basadas en conocimientos ha logrado mermar las diferencias en las ventajas comparativas. Dependiendo del grado en que la realización familiar sea prioritaria para las mujeres y el tiempo que éstas esperen mantenerse en el mercado laboral, variará la propensión de inversión en obtener ventajas comparativas en profesiones que tienen mayor retribución” (Becker, 1971).

La discriminación de la ventaja comparativa, es la diferencia que existe en la fuerza laboral entre el hombre y la mujer, haciendo de menos a la mujer por creerlas incapaces de poder realizar cualquier tipo de trabajo o estudiar cualquier profesión.

- **Diferencias en la inversión en capital humano:** “La asignación de estereotipos de género en la familia, así como la reproducción de los mismos en la etapa escolar, e incluso, los mismos resultados de la discriminación en el mercado laboral, influye en la reducción de las inversiones de capital humano de las mujeres deteriorando su calidad de calificación, acotando sus campos de estudio y limitando su acceso a la educación superior” (Becker, 1971).

Esta diferenciación se puede ver en el núcleo familiar, ya que en la mayoría de los hogares los padres prefieren a que los hombres sean los que deben estudiar y las mujeres no.

1.2.6. La participación de la mujer en el mercado laboral: el caso Ecuatoriano.

Según Vara (2020), La participación de las mujeres en el mercado laboral se dio en la década de los años ochenta en la que se pudo ver que hubo una gran demanda de una economía feminista, la cual se dio por la publicación de las existencias de una economía feministas categorizada como “género”, en donde el “género” como “patriarcado” se dieron entre los años setenta.

En cuando a la década de los noventa, apareció la asociación para la mujer llamada Asociación internacional de Economía Feminista, donde esta asociación es sin fines de lucro para crear conciencia en cuanto a la economía feminista.

1.3. Fundamentación Legal

En esta parte se procede a detallar todas las entidades de control que interceden para certificar la igualdad de género dentro de las plazas de trabajo.

Cabe recalcar que existen aspectos legales sumamente importantes que deben tomarse en cuenta para de este modo no infringir las leyes nacionales que regulan el correcto trato que deben tener los empleados, evitando así la discriminación.

1.3.1. Organismos de Control de la igualdad de género

En el país coexisten varias entidades de control para las diferentes actividades que se ejecutan, los cuales tienen como propósito hacer efectuar las normas determinadas por la ley. Las entidades de control son las siguientes:

- La Constitución de la república
- Ley orgánica de los consejos nacionales para la igualdad

1.3.1.1. Constitución de la Republica

En el Artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador 2008, indica que el Estado garantizará la igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. (org. juridico, 2020).

La constitución de la república es la encargada de velar por los derechos de todos los ciudadanos.

1.3.1.2. Ley orgánica de los consejos nacionales para la igualdad

En el Artículo 3 de la ley orgánica de los consejos nacionales para la igualdad, indica que se garantiza el respeto al derecho de igualdad y no discriminación de las personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades

y colectivos, en el marco de sus atribuciones y en el ámbito de sus competencias (Igualdad de género, 2020).

La Ley orgánica de los consejos nacionales para la igualdad son los que se encarga promover la igualdad de derechos para todos, para que no haya discriminación.

1.3.1.3. Organismos de Control del trabajo

Entre las entidades de control que regulan el funcionamiento del correcto desarrollo de trabajo tenemos las siguientes:

- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)
- Ministerio de Relaciones Laborales

1.3.1.4. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

En el Artículo 1 de la Ley de Seguridad Social en correlación con los Artículos 3, 11 y 367 de la Constitución de la República del Ecuador 2008, muestra que el Seguro General Obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social, por lo que su funcionamiento se basa en los principios de solidaridad, obligatoriedad, equidad, eficiencia y suficiencia. (Ministerio del Trabajo, 2014)

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es la entidad reguladora y encargado de velar por la salud y el bienestar de los afiliados.

1.3.1.5. Ministerio de Relaciones Laborales

En el Artículos 1 del Código del Trabajo en correlación con el Artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador 2008, indica que el Ministerio de Relaciones Laborales regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, certificando el derecho al trabajo. (Trabajo, 2012)

El ministerio de relaciones laborales es el ente que regula y controla el cumplimiento a las obligaciones laborales mediante el cumplimiento de los

procesos eficaces para promover el trabajo de forma digna en igualdades de oportunidades y trato digno.

1.3.1.6. Agenda nacional de las mujeres y personas LGBTI 2018-2021

La Agenda nacional de las mujeres y personas LGBTI, Garantizar la igualdad de acceso y la plena participación de las mujeres y personas LGBTI en las estructuras de poder y en los procesos de toma de decisiones, promoviendo el libre ejercicio de sus derechos políticos (igualdadgenero, 2018).

Esta normativa tiene especial importancia, en tanto es el instrumento técnico político que guíara la acción del Estado en materia de género para efectivizar el cumplimiento de los derechos y así poder asegurar que haya una igualdad y no discriminación.

CAPITULO 2

ASPECTOS METODOLOGICOS

2.1. Métodos

En la presente investigación, la metodología propuesta es de tipo documental, descriptivo con método de investigación empírica y con corte transversal, regresión múltiple MCO, cuyo periodo de estudio será semestralmente comprendido desde el periodo 2010 – 2019, la información utilizada será obtenida del ministerio de Trabajo y el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC).

Es de tipo Documenta: porque se basa de información recolectada a través de documentos obtenidos de las páginas principales del Ministerio de Trabajo y del Instituto Nacional De Estadísticas Y Censo (INEC), con el fin de lograr un conocimiento más profundo sobre la diferencia de la brecha salarial que existe por género.

Es de tipo Descriptivo: ya que se describe el fenómeno y sus implicaciones, en este caso interpretar la situación actual de la discriminación salarial que existe entre los hombres y las mujeres.

Es de tipo empírica ya que obtuvimos información cuantitativa, con el propósito de determinar el comportamiento del empleo en relación al género, para determinar la existencia de una brecha salarial, cuyo periodo de estudio se comprende desde el primer semestre del 2010 al segundo semestre del 2019.

Es de corte transversal: porque voy a medir dos variables en una misma serie de tiempo, cuyo periodo de estudio comprende del 2010-2019, esperando medir la diferencia de empleo que existe entre los hombres y mujeres a través de la distribución del empleo, hacia un determinado grupo de la población.

Mediante este método se analizará a la población Económicamente Activa del País, al mismo tiempo que se explorará la participación de las mujeres en términos numéricos, para así establecer un modelo econométrico que determina la participación de las mujeres en el PEA de las mujeres del pleno empleo.

El análisis de la Población Económicamente Activa se realizará a través de datos numéricos, por lo que el enfoque de la tesis es netamente cuantitativo.

2.2. Diseño de la Investigación

Para lograr los resultados de los objetivos planteados es necesario utilizar el análisis cuantitativo.

Para el primer objetivo específico, el cual trata de caracterizar a la población económicamente activa del País, para poder desarrollar este objetivo será necesario revisar la información obtenida del Ministerio De Trabajo, la cual fue enviada a mi correo por parte de la institución del Ministerio De Trabajo, con el fin de conocer el total de la población Económicamente Activa (PEA).

Para obtener el segundo objetivo específico, el cual trata de determinar la existencia de una Brecha salarial para la mujer, para lograr este objetivo es necesario comparar el salario que perciben las Mujeres con relación a los hombres, además de conocer su nivel de participación.

Para lograr el tercer objetivo: el cual trata de examinar la participación de la mujer en el PEA de la mujer en el pleno empleo. Análisis urbano y rural, para poder desarrollar este objetivo es necesario comparar el total de la población urbana y rural con empleo entre las mujeres con relación a los hombres con un análisis de regresión múltiple.

Para lograr el cuarto objetivo: el cual trata de proponer acciones orientadas a incentivar la inclusión por género, desde la perspectiva del derecho económico, se analiza el código del trabajo para generar un enunciado o propuesta que pueda

fortalecer la normativa para promover la inclusión de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano.

2.3. Variables

Las variables a utilizar en este trabajo de investigación son las siguientes:

2.3.1. Variable Independiente

Participación total de los Hombres en el total de empleo.

Participación total de las Mujeres en el total de empleo.

2.3. 2. Variable Dependiente

Empleo (información obtenida del INEC)

2.4. Operalización de las Variables

Se determina la operacionalización de las variables en el siguiente cuadro (Ver la Tabla 2 en el Apéndice)

2.4. Población y Muestra

Para el desarrollo de este trabajo de investigación no es necesario utilizar población y muestra, ya que es de tipo documental, el cual se basa en el estudio de datos secundarios obtenidos de fuentes oficiales.

2.5. Técnicas de recolección de Datos

Para el desarrollo de este estudio de investigación fue necesario indagar en la página del Ministerio de trabajo y del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), y tabuladas a través de las herramientas de Microsoft EViews y Excel.

2.6. Herramientas Estadísticas

Se ha escogido el Método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO).

“El análisis de regresión múltiple es más adecuado para un análisis *ceteris paribus* debido a que permite controlar de manera explícita muchos otros factores que afectan en forma simultánea a la variable dependiente.

Esto es importante tanto para probar teorías económicas como para evaluar los efectos de una política cuando hay que apoyarse en datos no experimentales. Debido a que los modelos de regresión múltiple pueden aceptar diversas variables explicativas que tal vez estén correlacionadas, puede esperarse inferir causalidad en casos en los que el análisis de regresión simple podría no dar buenos resultados” (Wooldridge, 2010).

La fórmula de los MCO de regresión lineal múltiple se representa de la siguiente manera:

$$y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4 + u$$

Donde;

y = empleo. (variable dependiente).

B_0 = es el intercepto.

B_{1X_1} = mide el total de hombres con empleo por área urbana (variable independiente)

B_{2X_2} = mide el total de mujeres con empleo por área urbana (variable independiente).

B_{3X_3} = mide el total de hombres con empleo por área rural (variable independiente).

B_{4X_4} = mide el total de mujeres con empleo por área rural (variable independiente).

U = mide el margen de error.

Todos los datos a utilizar serán de forma anual desde el 2010-2019.

Mediante el modelo econométrico, se realizará el análisis de las variables para determinar el género como variable determinante en el empleo desde el periodo 2010-2019. Luego de haber realizado la validación de los datos, se procede a realizar un análisis descriptivo de tipo cuantitativo sobre los resultados obtenidos del modelo.

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + u$$

$$\text{Empleo} = \beta_0 + \beta_1 * (\text{hombres urbano}) + \beta_2 * (\text{mujeres urbano}) + \beta_3 * (\text{hombres rurales}) + \beta_4 * (\text{mujeres rurales}) + u$$

Empleo = número de personas con empleo. (21.8559375643)

β_0 = constante que me arroja el modelo.

*β_1 *= total de hombres con trabajo por area urbana. (0.381671322695)*

*β_2 *= total de mujeres con trabajo por area urbana. (0.275164790143)*

*β_3 *= total de hombre con empleo por area rural. (0.21037474246)*

*β_4 *= total de mujeres con empleopor area rural. (0.130320483191)*

u = margen de error que me arroja el programa.

Estimation Command:

=====

LS LOG(PEA_EMPLEO) C LOG(PU_HOMBRES) LOG(PU_MUJERES) LOG(PR_HOMBRES)
LOG(PR_MUJERES)

Estimation Equation:

=====

LOG(PEA_EMPLEO) = C(1) + C(2)*LOG(PU_HOMBRES) + C(3)*LOG(PU_MUJERES) +
C(4)*LOG(PR_HOMBRES) + C(5)*LOG(PR_MUJERES)

2.7. Estadística Descriptiva e Inferencial

2.7.1. Tratamiento de Datos

El tratamiento de los datos se dará a través del modelo de regresión lineal múltiple, en el cual se analiza el género como variable determinante en el empleo. Un acercamiento al caso ecuatoriano y su clasificación de los datos es forma semestral por 10 años. Mediante el programa informático EViews se analizarán los datos, realizando las pruebas necesarias; con el fin de validar la hipótesis planteada.

2.7.1.1. Representación Lineal Del Modelo

La representación lineal del modelo se realizará con las variables planteadas, donde la variable dependiente es el empleo y las variables independientes son la participación de los hombres y las de las mujeres.

2.8. Cronograma de Actividades

Se planifico un cronograma de actividades de inicio y fin donde se detallan cada una de las actividades realizadas para la elaboración del proyecto de titulación.

- Revisión de bibliografía 4 meses
 - Revisión de concepto sobre el empleo, el género, la discriminación y sus tipos 1,5 meses.
 - Definición de la importancia del PEA, PEI, PET y la brecha salarial 2,5 meses.
- Elaboración del I y II capítulo 3 meses.
- Establecimiento del diseño metodológico 1 mes
- Elaboración del III capítulo 1 mes
 - Revisión Bibliográfica
- Elaboración del IV, V capítulo 1 meses

Cabe señalar que al culminar cada capítulo este ha sido examinado por el docente tutor en términos de escritura.

2.9. Materiales

2.9.1. Recursos bibliográficos

Para el progreso de la investigación se utilizarán diversidad de fuentes bibliográficas como artículos científicos, tesis, boletines de prensa, las cuales se hallan en base de datos, sitios web como el Ministerio de trabajo y el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC).

Se manejarán diferentes herramientas unidas a la parte investigativa, en la cual se realizará la elaboración de cuadros y gráficos para representar todos los resultados de las interrogaciones existentes entre el sector del empleo con el volumen y monto de discriminación que existe por género en el Ecuador.

2.9.2. Materiales y equipo

Para la realización de este proyecto de titulación se utilizarán equipos tecnológicos como computadora e impresora y materiales didácticos como Hojas de papel bond, esferos, Cuadernos, carpetas, Pendrive, CD.

2.9.3. Recursos Humanos

Para el desarrollo del presente trabajo se contará con la participación imprescindible del tutor la Lcda. Verónica Alexandra Arrata Corzo MSc, el cual tiene extenso conocimiento en investigaciones similares, permitiendo así que la investigación se desarrolle con éxito.

También se contará con el aporte del estudiante el cual esta predispuesta a realizar la recolección de la información para su posterior interpretación de los resultados obtenidos.

CAPITULO 3

RESULTADOS

A través del uso de la herramienta Microsoft de EViews y Excel 2010, busca validar la hipótesis de que el género, incide negativamente en la inserción laboral de las mujeres.

Así mismo se busca cumplir los objetivos que son:

- Caracterizar a la población económicamente activa del País.
- Determinar la existencia de las Brechas salariales en el mercado laboral Ecuatoriano por género.
- Analizar la relación del género en la participación de población económicamente activa desde la perspectiva urbano y rural.
- Proponer acciones orientadas incentivar la inclusión por género, desde la perspectiva del derecho económico.

El presente trabajo investigativo buscó enfocarse en el género como factor determinante en la inserción laboral a nivel nacional durante los periodos en observación. Observar el nivel de participación que tienen las mujeres en las plazas de trabajo en el mercado laboral ecuatoriano en relación a los hombres. Con el propósito de cumplir cada uno de los objetivos planteados al inicio de este trabajo investigativo, se inició con la obtención de datos de fuentes como: Ministerio de Trabajo (MDT) Y Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC) que fueran primordiales para los resultados de este estudio, Cabe mencionar que se elaboraron gráficos para la interpretación y comprensión de los valores presentados de este estudio. Se efectuó el software de Excel como principal analizador estadístico para la elaboración de los gráficos.

Para demostrar la viabilidad y el comportamiento que tienen las mujeres y hombres en las plazas de trabajo se analizó un histórico de su nivel de participación en el mercado laboral en el Ecuador, es decir se va a observar que funciones cumplen las mujeres en relación con los hombres sobre el empleo Ecuatoriano, además para el segundo objetivo identificar brechas salariales entre hombres y mujeres a través de los diferentes periodos planteados en la investigación.

Finalmente, con estadística descriptiva puesto que se trabaja con el universo con datos de fuente secundaria, se describe la relación del género en la participación de población económicamente activa y a través de un software econométrico el análisis del comportamiento mediante la ecuación de los Mínimo Cuadrados ordinarios de regresión lineal múltiple, de tal manera que los dos primeros objetivos se cumplieron en su totalidad. (Eviews) y se procedió a analizar los respectivos resultados que nos permitirá comprobar nuestra hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación.

El cuarto objetivo se lo realiza mediante un análisis de lo descrito en el marco legal para hacer una propuesta que fortalezca la inclusión de la mujer en el mercado laboral Ecuatoriano.

A fin de representar las variables del presente estudio con la información recolectada del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC) y el Ministerio de Trabajo (MDT) correspondiente de los periodos del 2010-2019, obteniendo los siguientes datos:

3.1. Caracterizar a la población económicamente activa del País.

Para conocer el total de la población económicamente activa del país, se realizará la representación de gráficos que detallaran cada uno de los componentes de la población económicamente activa del país, participación porcentual por género, también se consideró los indicadores principales de empleo (adecuado, subempleo, desempleo), empleo por edad, población por

etnia, indicadores por área Urbana y Rural y participación del género por área Urbana y Rural.

A continuación, se presenta un gráfico en el cual se detalla la población económicamente activa a nivel nacional en el periodo 2010 al 2019.



Gráfico N°1: Población Económicamente Activa por género a Nivel Nacional Periodo 2010 – 2019

Fuente: INEC

Elaborado por: La Autora

Por medio de la gráfica 1, podemos observar que en el año 2019 el hombre, tuvo una mayor población económicamente activa que asciende a 4.711.946,66 millones dentro del mercado laboral ecuatoriano y las mujeres tuvieron una participación de 3.387.083,01 millones. Además, al observar la gráfica se evidencia a través de todo periodo en estudio que el hombre se mantiene liderando la inserción laboral durante el transcurso de todos los años, no solo en el último periodo.

En el año 2019 la población económicamente activa del país era de 8.099.030 personas, la PEA constituía para este año el 65,30 % de la población en edad de trabajar (INEC, 2020).

A continuación, se presenta un gráfico en el cual se detalla la participación porcentual de hombres y mujeres con empleo en el ecuador desde el periodo 2010 al 2019.

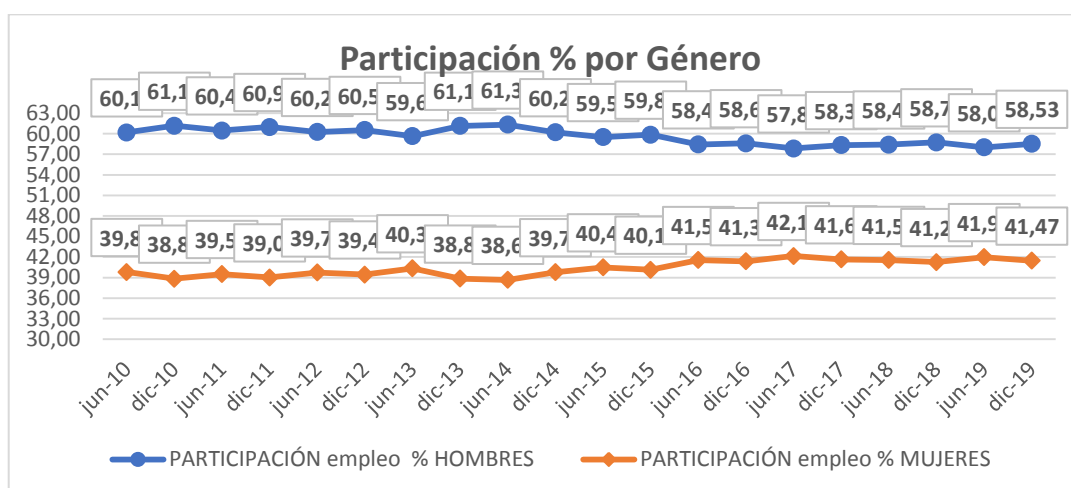


Gráfico N°2: Participación porcentual de Hombres y Mujeres con empleo en el Ecuador periodo 2010 – 2019

Fuente: INEC

Elaborado por: La Autora

Por medio del gráfico 2, podemos observar una gráfica de líneas en la cual, en el año 2019 del mes de diciembre el hombre tuvo una mayor participación de 58,53% dentro del mercado laboral ecuatoriano y las mujeres en el mismo mes de diciembre tuvieron una participación de 41,47%, es aquí donde podemos darnos cuenta que hay una mayor participación laboral con relación al empleo en hombres con relación a las mujeres.

En el año 2019 la participación de hombres con empleo era de un 4.557.924,29 y de mujeres era de 3.229.971,63 es así que podemos decir que existen más hombres con empleo en comparación con las mujeres.

A continuación, se muestra una gráfica, donde se detalla los 3 tipos de indicadores del empleo que tiene el Ecuador considerándose a la población en general.

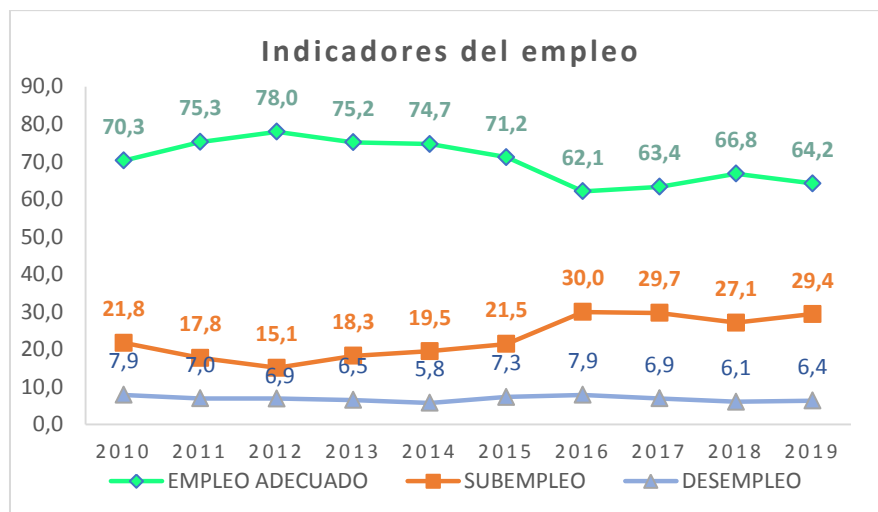


Gráfico N°3: Indicadores del Mercado Laboral Ecuatoriano 2010 - 2019

Fuente: INEC

Elaborado por: La Autora

En el gráfico 3, podemos ver a los 3 indicadores del empleo, en la cual podemos darnos cuenta que en relación al empleo adecuado su mayor participación fue en el 2012 con un 78%, de un total de 3.118.173,9 personas. En relación al subempleo su mayor participación fue en el 2016 con un 30% de un total de 1.564.825,18 personas y el desempleo tuvo un 6,9% durante el año 2017 con 373.871 personas desempleadas debido al terremoto ocurrido en Ecuador durante el periodo 2016.

Al analizar la gráfica podemos decir que el empleo adecuado se encontró por encima del subempleo y el desempleo en relación a el empleo a nivel nacional.

A continuación, se muestra una gráfica, donde se detalla el empleo adecuado por género en el Ecuador desde el periodo 2010 al 2019,

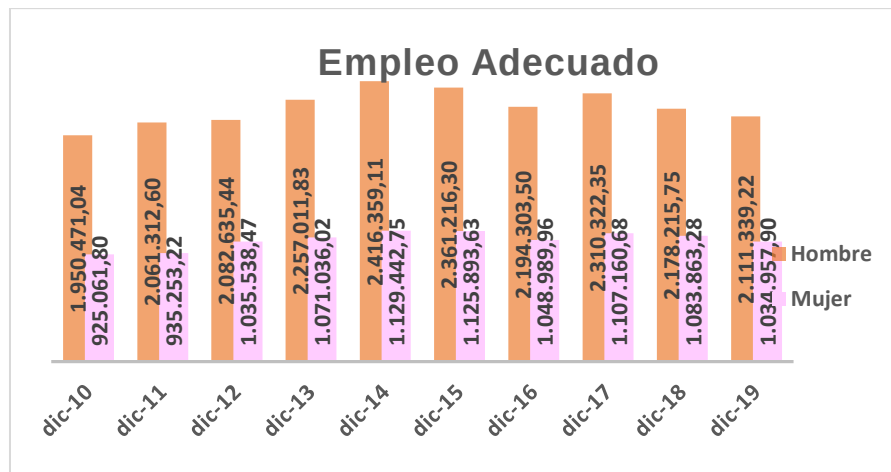


Gráfico N°4: Empleo Adecuado por Género periodo 2010 – 2019

Fuente: INEC

Elaborado por: La Autora

Mediante el gráfico 4, podemos observar, que el empleo adecuado en relación al género durante los 10 años de estudio, se encontraba con una mayor presencia de hombres en el periodo 2014 con un total de 2.416.359,11, mientras que las mujeres se encuentran por debajo de ellos, sin embargo, podemos ver que, durante los 10 años de estudio, en el último año, los hombres siguen presentando una mayor presencia en el empleo adecuado que las mujeres.

A continuación, se muestra una gráfica, donde se detalla el subempleo por género en el Ecuador desde el periodo 2010 al 2019.

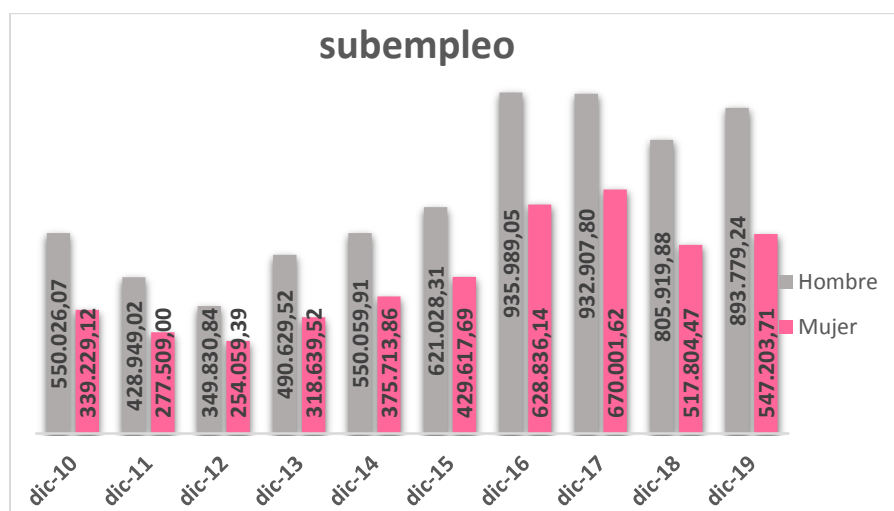


Gráfico N°5: Subempleo por Género periodo diciembre 2010 – 2019
Fuente: INEC

Elaborado por: La Autora

Mediante el gráfico 5, podemos observar, que el subempleo por género durante los 10 años de estudio, se encuentra presenciado más por hombres que mujeres en el año 2019 con un total de hombre 893.779,24 y mujeres 547.203,71 donde las mujeres se encuentran por debajo de ellos, también podemos ver que, durante los 10 años de estudio, en el año 2016, los hombres y las mujeres tuvieron una mayor presencia en el subempleo.

A continuación, se muestra una gráfica, donde se detalla el desempleo por género en el Ecuador desde el periodo 2010 al 2019.

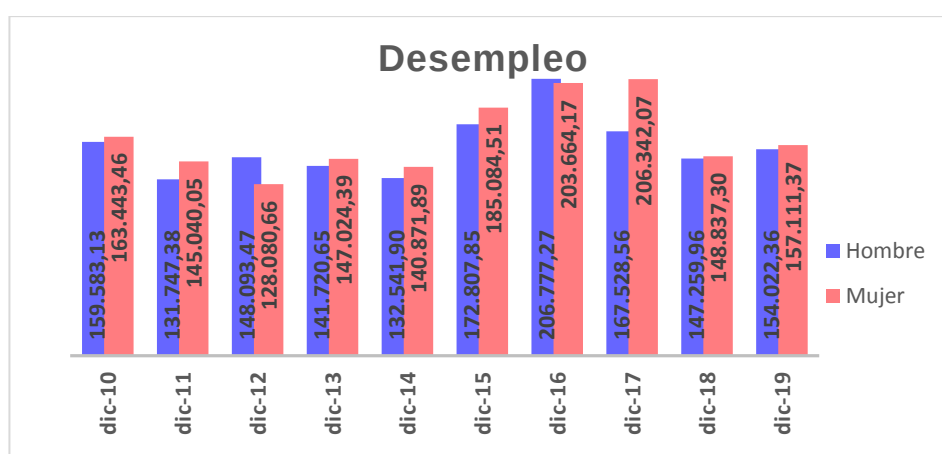


Gráfico N°6: Desempleo por Género periodo diciembre 2010 – 2019
Fuente: INEC

Elaborado por: La Autora

Mediante el grafico 6, podemos observar, que el desempleo por género durante los 10 años de estudio, se encuentra presenciado más por mujeres que hombres en el año 2015 con un total de millones de hombres 172.807,85 y mujeres con 185.084,51 con una menor posibilidad de obtener un empleo.

También podemos ver que, durante los 10 años de estudio, el desempleo en el año 2019 por género disminuyo en comparación con los años anteriores con un total de millones de hombres 154.022,36 y mujeres 157.111,37, aun así, se puede notar que las mujeres son las que se encuentran más desempleadas que los hombres.

A continuación, se muestra una gráfica, donde se detalla los 5 tipos de indicadores de la población por edad de trabajar desde el periodo 2010 – 2019.

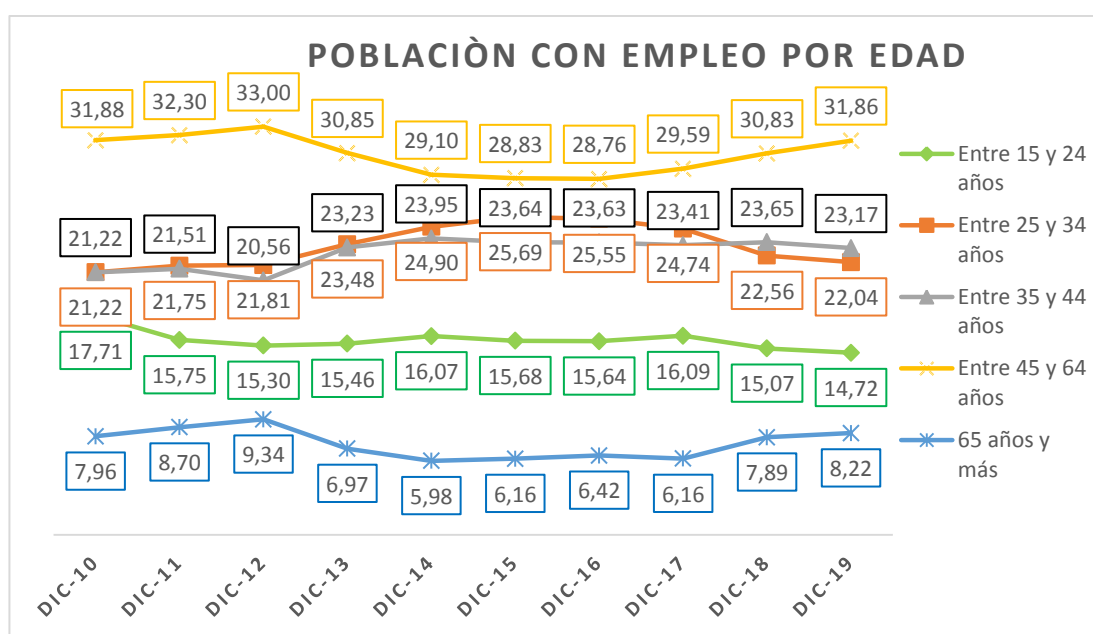


Gráfico N° 7: Población con Empleo por Edades periodo 2010 – 2019

Fuente: INEC

Elaborado por: La Autora

En el gráfico 7, se puede observar, a la población por edad de trabajar entre 45 y 65 años, se encuentra por encima de la edad de 25 y 34 años, donde su mayor participación fue en el año 2012, donde los de 45 y 64 tiene un total del 33% mientras que los de 25 y 35 años 21,51%. En cuanto a las edades de 15 y

24 años, 65 y más, se encuentran por debajo de las otras edades antes mencionadas.

Es decir que a través del tiempo los que mantienen una participación baja son los de 65 años y más, seguido por jóvenes de edades entre 15 y 24 años de edad, mientras que la más alta se encuentran entre 45 y 64 años. Es decir que la mayor concentración de empleo está en 2 categorías en edades, entre los 45 y 64 años y 25 y 34 años.

A continuación, se muestra una gráfica, donde se detalla los 5 tipos de etnia de población en el Ecuador desde el periodo 2010 – 2019.

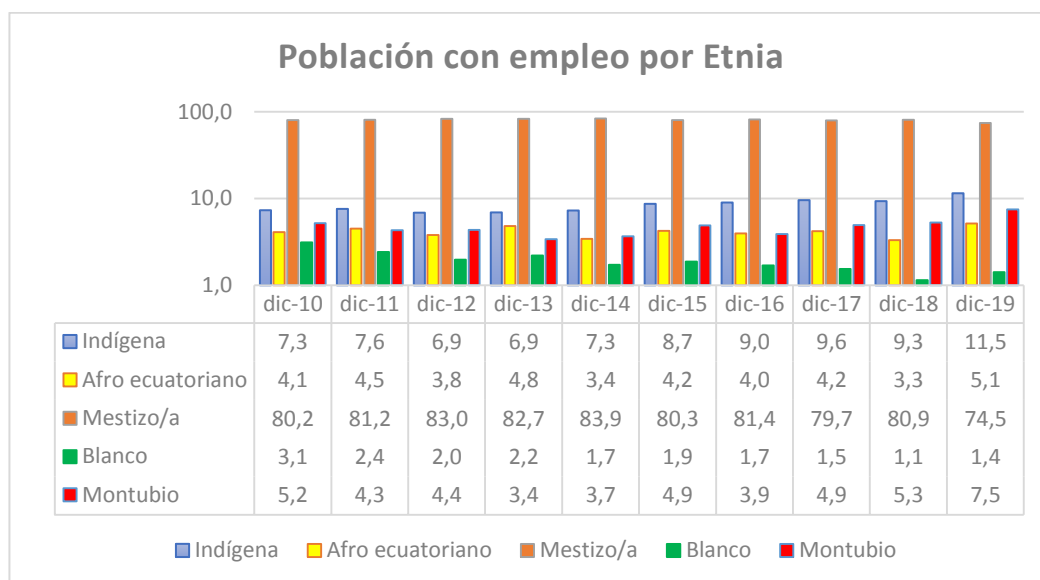


Gráfico N°8: Población con empleo por etnia

Fuente: INEC

Elaborado por: La Autora

En el gráfico 8, se puede notar que la mayor población por etnia sobre el empleo, se encuentra representada por los Mestizos y los Indígenas, mientras, donde la participación de los Mestizos es constante durante los 10 años de estudios, es decir que se mantiene en el tiempo.

También es necesario notar que en cuanto a la población con empleo durante todos los 10 años analizados sobre los Montubia y Afro Ecuatoriana, la

población Montubia se encuentra por encima con el 7,5%, Afro ecuatoriana con 5,1%.

Es importante resaltar que la mayor concentración de la población con empleo por etnia se encuentra en 2 categorías, como lo es la población Mestiza y la Indígena.

A continuación, se muestra una gráfica, donde se observa los 3 tipos de indicadores del empleo según el área urbana y rural que tiene el Ecuador.

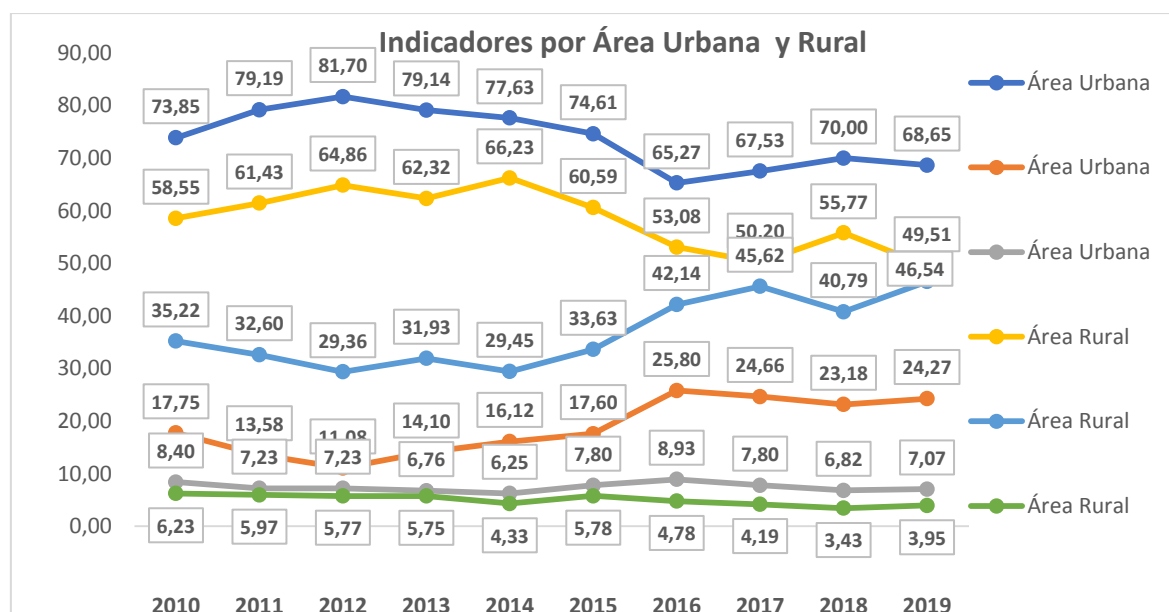


Gráfico N°9: Indicadores del Mercado Laboral Ecuatoriano por área Urbana y Rural 2010 – 2019

Fuente: INEC

Elaborado por: La Autora

En el gráfico 9, podemos ver a los 3 indicadores del empleo por área urbana y rural, en la cual podemos darnos cuenta que en relación al empleo adecuado por el área urbana y rural, su mayor participación fue en el área urbana en el 2012 con un 81,70%, de un total de 2.546.939,83 personas. En relación al subempleo su mayor participación fue en el 2014 con un 66,23% de un total de 925.773,76 personas y el desempleo tuvo el 7,80% durante el año 2017 con 373.870,63.

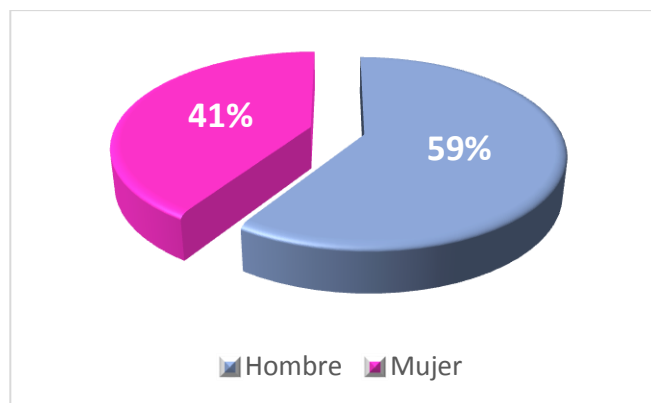


Gráfico N° 10: Porcentaje de Participación según su género desde el periodo 2010 al 2019 en el Empleo

Fuente: INEC
Elaborado por: La Autora

Mediante el gráfico 10, podemos notar que, en términos de participación, en el empleo a lo largo del tiempo existe una diferencia del 18% por debajo en el acceso a empleo de mujeres versus los hombres ya que, al observar el porcentaje de participación laboral según su género, notamos que las mujeres tienen el 41% de participación con un total de 29.926.145 mujeres que se vinculan en promedio al mercado laboral, mientras que los hombres ocupan el 59%, con un total de 43.525.010 hombres.

Al analizar la gráfica se puede notar claramente que en el mercado laboral existen ciertas circunstancias que perjudican la inserción laboral de las mujeres.

3.2. Determinar la existencia Brechas salariales en el mercado laboral Ecuatoriano por género.

En la brecha salarial se puede mostrar una problemática doble: por un lado, no existe remuneración de forma igualitaria a las personas por un mismo trabajo realizado y, por otro lado, se nota que las distribuciones laborales afectan de manera particulares a hombres y mujeres, estas últimas con costumbres obligadas a ejecutar dobles o triples jornadas para así poder incrementar sus ingresos (Senplades , 2017).

La brecha salarial por género es la diferencia de que puede observar en los sueldos de las mujeres frente a los hombres y esto existe a pesar de que las mujeres puedan logren obtener un mejor resultado académico.

A continuación, se presenta una tabla donde se observa el ingreso promedio mensual y el cálculo de la brecha.

Tabla N°1: Brecha Salarial medida a través del Promedio Mensual de Ingreso Laboral (USD) Periodo 2010 – 2019

Período	Total	Hombre (A)	Mujer (B)	Brecha (A-B)
jun-10	308,0	335,0	261,9	73,1
dic-10	307,7	329,6	268,3	61,3
jun-11	320,3	345,3	276,6	68,7
dic-11	306,8	331,7	262,8	68,9
jun-12	317,8	340,5	278,0	62,4
dic-12	320,4	341,9	283,2	58,7
jun-13	326,3	346,2	292,3	53,8
dic-13	352,6	381,6	301,3	80,4
mar-14	343,6	363,9	308,7	55,3
jun-14	355,1	375,8	318,8	57,0
sep-14	372,0	390,2	339,8	50,4
dic-14	352,0	384,8	296,3	88,5
mar-15	325,6	348,1	287,4	60,7
jun-15	342,4	369,1	297,1	72,1
sep-15	375,5	404,9	327,1	77,8
dic-15	355,6	388,2	300,7	87,4
mar-16	339,5	367,3	294,8	72,5
jun-16	331,0	355,7	290,5	65,2
sep-16	340,5	371,3	291,1	80,2
dic-16	337,1	367,7	287,2	80,5
mar-17	325,1	354,7	277,1	77,6
jun-17	326,2	355,7	278,9	76,8
sep-17	359,8	396,4	301,6	94,8
dic-17	341,2	369,3	295,4	73,9
mar-18	342,3	366,2	302,8	63,5
jun-18	333,4	362,2	285,4	76,8
sep-18	368,0	398,4	318,2	80,2
dic-18	333,5	357,5	293,6	64,0
mar-19	320,5	341,4	285,4	56,0
jun-19	324,9	353,2	279,5	73,7
sep-19	347,7	369,2	312,9	56,2
dic-19	325,8	345,5	292,7	52,8

Fuente: INEC

Elaborado por: La Autora

En la tabla 1, se puede observar el ingreso promedio mensual de los hombres y las mujeres durante el periodo de estudio, en el cual se observa una diferencia entre promedio mensual del ingreso laboral del hombre y la mujer. También se aprecia que el hombre percibe un salario mayor al promedio mensual del ingreso laboral.

Para poder constatar de una mejor manera a continuación se presenta una gráfica, en la cual se observa la brecha salarial existente entre el hombre y la mujer, cuyos datos se encuentran anualmente, en el periodo 2010 – 2019.

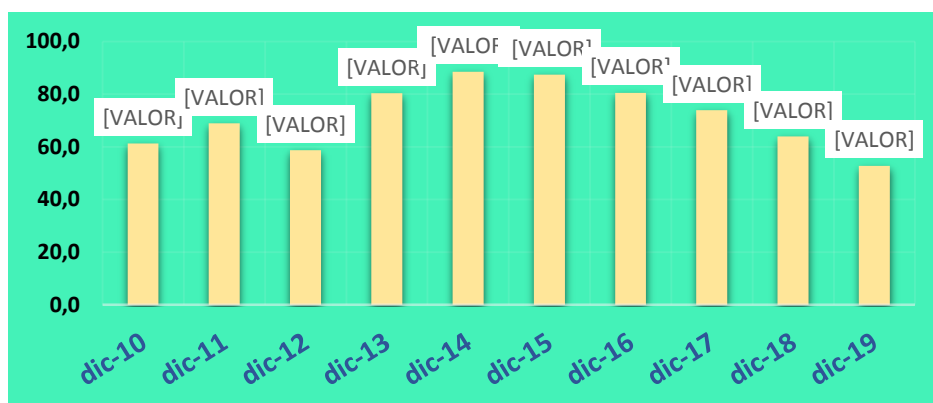


Gráfico N°11: Brecha Salarial por género Periodo 2010 – 2019

Fuente: INEC

Elaborado por: La Autora

En el gráfico 11, se puede visualizar la diferencia que existe entre la brecha salarial, en la cual se observa que la brecha más alta entre el salario percibido tanto en hombres como en mujeres se encuentra en el periodo 2014, debido a que la mayoría de las mujeres cuentan con subempleo, es decir constan con un trabajo de medio tiempo, debido a que también se dedican al cuidado de su hogar e hijos, por lo cual perciben ingresos menores a un salario mínimo.

En el periodo 2019, se puede ver que la brecha salarial se redujo a un 52,8%, esto se debe a la intervención que han tenido el gobierno en conjunto con la Organización de las Naciones Unidas (ONU), con el fin de crear las condiciones para el desarrollo pleno de los derechos económicos de las mujeres, mejorar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo; buscando reducir de la brechas salariales de género y contrarrestar sus causas; y, reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres del 21,9% al 18,4% a 2021 (Senplades, 2017).

A continuación, se presenta un gráfico en donde se puede apreciar el promedio mensual del ingreso laboral y el ingreso que perciben las mujeres dentro del mercado laboral Ecuatoriano en el periodo 2010 – 2019.

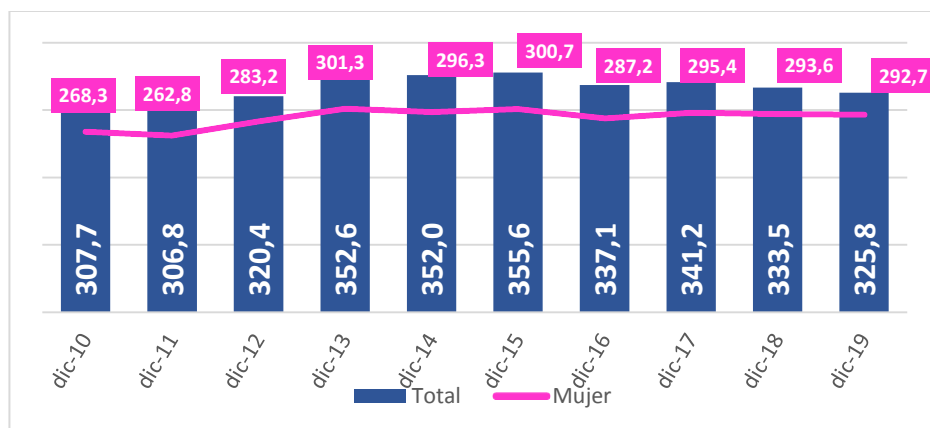


Gráfico N°12: Promedio mensual del ingreso laboral en el periodo de diciembre 2010 a diciembre 2019.

Fuente: INEC

Elaborado por: La Autora

En el gráfico anterior, se pudo observar que durante todo el periodo de estudio las mujeres percibieron un ingreso menor al ingreso mensual promedio, por lo que se puede notar que si existe una diferencia entre lo que debería recibir de salario a lo que realmente recibe, confirmando así que existe una discriminación salarial hacia la mujer.

3.3. Analizar la relación del género en la participación de población económicamente activa desde la perspectiva urbano y rural.

Primeramente, se expondrá en una tabla el análisis de la inserción laboral por género, observándose el género masculino comparada con la femenina en virtud de una razón de inclusión para luego proceder a revisar de manera descriptiva los datos desagregados.

También se incluirá un análisis detallado la variación porcentual por género con relación al empleo en el Ecuador desde el periodo 2010 al 2019.

Finalmente se utiliza un software econométrico para la estimación del modelo (Eviews 10) donde se realizó la ubicación de los datos dentro del programa para así determinar en una regresión si el modelo definido cumple con los supuestos necesarios para la interpretación de resultados en cuanto al género como variable (Ver el gráfico N° 17 en el anexo).

A continuación, se presenta una tabla donde se observa el empleo adecuado por género y su razón de Inserción Laboral que explica como por cada 100 empleos generados en el mercado laboral ocupados por hombres, el número que se generan para mujeres.

Tabla N°2: Empleo Adecuado por Género a través de la Razón de inserción Laboral.

Período	Empleo Adecuado Hombres	Empleo Adecuado Mujeres	Razón de Inserción laboral Mujeres
jun-10	1.839.159,79	876.382,66	47,7
dic-10	1.950.471,04	925.061,80	47,4
jun-11	1.873.207,07	916.317,47	48,9
dic-11	2.061.312,60	935.253,22	45,4
jun-12	2.093.385,40	1.011.438,52	48,3
dic-12	2.082.635,44	1.035.538,47	49,7
jun-13	2.019.535,98	978.944,93	48,5
dic-13	2.257.011,83	1.071.036,02	47,5
jun-14	2.266.213,63	1.134.942,87	50,1
dic-14	2.416.359,11	1.129.442,75	46,7
jun-15	2.327.354,09	1.083.136,19	46,5
dic-15	2.361.216,30	1.125.893,63	47,7
jun-16	2.166.159,63	1.048.616,24	48,4
dic-16	2.194.303,50	1.048.989,96	47,8
jun-17	2.190.224,07	1.077.139,04	49,2
dic-17	2.310.322,35	1.107.160,68	47,9
jun-18	2.133.473,16	972.200,96	45,6
dic-18	2.178.215,75	1.083.863,28	49,8
jun-19	2.121.963,27	1.001.780,04	47,2
dic-19	2.111.339,22	1.034.957,90	49,0

Fuente: INEC

Elaborado por: La Autora

En la tabla 2, se puede observar que por cada 100 empleos para hombres del mes de diciembre del 2019 se generan 49 empleos para mujeres.

También se aprecia que durante los meses de diciembre del 2017 la mujer tuvo un total de 47,9 de empleo, mientras que diciembre del 2010 tuvo el 47,4 de

empleo, es decir que en relación a los 3 meses anteriormente detallado las mujeres tuvieron menos presencia de empleo en el 2010.

A continuación, se presenta una tabla donde se observa los 3 tipos de empleo por género.

Tabla N°3: Indicadores de los 3 tipos de empleo por Género

Período	Empleo Adecuado		Otro Empleo no pleno		Subempleo		Desempleo	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
dic-10	1.950.471,04	925.061,80	1.037.383,59	728.303,97	550.026,07	339.229,12	159.583,13	163.443,46
dic-11	2.061.312,60	935.253,22	1.178.722,77	878.152,01	428.949,02	277.509,00	131.747,38	145.040,05
dic-12	2.082.635,44	1.035.538,47	1.196.931,20	821.650,65	349.830,84	254.059,39	148.093,47	128.080,66
dic-13	2.257.011,83	1.071.036,02	1.173.022,86	846.256,35	490.629,52	318.639,52	141.720,65	147.024,39
dic-14	2.416.359,11	1.129.442,75	1.042.800,01	881.834,34	550.059,91	375.713,86	132.541,90	140.871,89
dic-15	2.361.216,30	1.125.893,63	1.082.506,06	898.698,77	621.028,31	429.617,69	172.807,85	185.084,51
dic-16	2.194.303,50	1.048.989,96	1.042.371,61	935.698,90	935.989,05	628.836,14	206.777,27	203.664,17
dic-17	2.310.322,35	1.107.160,68	1.040.568,64	910.491,09	932.907,80	670.001,62	167.528,56	206.342,07
dic-18	2.178.215,75	1.083.863,28	1.299.258,58	1.013.764,82	805.919,88	517.804,47	147.259,96	148.837,30
dic-19	2.111.339,22	1.034.957,90	1.264.412,61	1.003.664,00	893.779,24	547.203,71	154.022,36	157.111,37

Fuente: INEC

Elaborado por: La Autora

En la tabla 3, En cuanto al Empleo Adecuado en la tabla se observa que, de los 10 años analizados, la mujer presenta en el 100% de los años analizados cifras absolutas de inserción laboral en un empleo adecuado menores que las de los hombres.

En cuanto al Subempleo en la tabla se observa que, de los 10 años analizados, la mujer presenta en el 100% de los años analizados cifras absolutas en condiciones de subempleo mayores que las de los hombres.

En cuanto al Empleo no Adecuado en la tabla se observa que, de los 10 años analizados, la mujer presenta en el 100% de los años analizados cifras absolutas de inserción laboral en un empleo no adecuado menores que las de los hombres.

En cuanto al Desempleo en la tabla se observa que, de los 10 años analizados, la mujer presenta en el 80% de los años analizados cifras absolutas de desempleo superiores que la de los hombres.

En términos Generales, se puede observar que, en relación a los 3 tipos de empleo por género, en el empleo adecuado los hombres tienen una mayor participación en el 2017 con un total de 2.310.322,35 con relación al empleo durante los 10 años de estudios.

Otro punto importante en relación al subempleo, es el que sobresale entre ambos géneros, es el hombre en el periodo 2016 con un total 935.989,05 siendo la mayor población de hombres con subempleo seguida del 2019 con un total 893.779,24. El desempleo entre ambos géneros se encuentre dominado por las mujeres en el periodo 2017 con un total de 206.342,07.

A continuación, se presenta un gráfico en el cual se detallará la variación porcentual por género con empleo en el Ecuador desde el periodo 2010 al 2019.

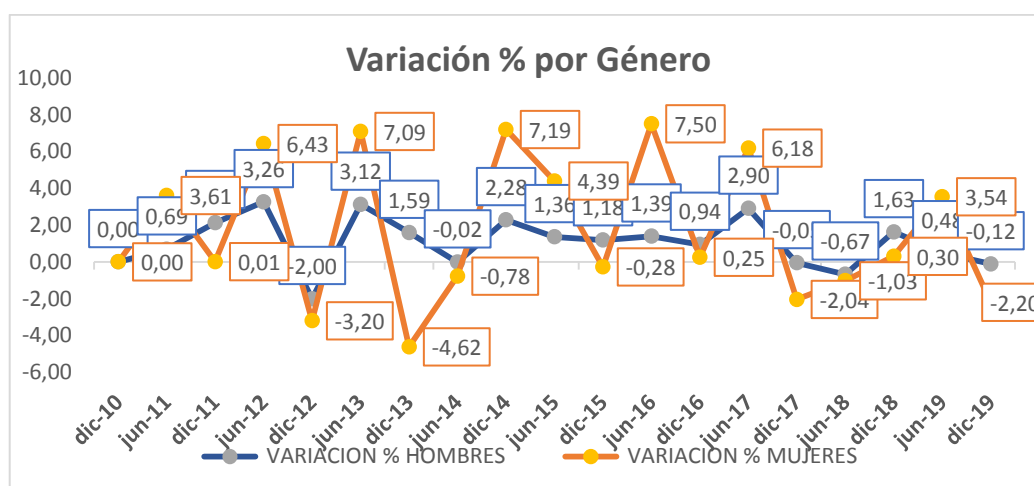


Gráfico N° 13: Variación porcentual por Género del Empleo Total

Fuente: INEC

Elaborado por: La Autora

Por medio del gráfico 13, podemos observar una gráfica de líneas de la variación porcentual por género sobre el empleo total comparada con el periodo que le antecede, en el mes de diciembre del año 2019 existe una variación de un -2,20% con un total de 3.229.972 de mujeres en relación al empleo, los hombres con una variación de un -0,12 con un total de 4.557.924

Es necesario resaltar esta condición particular en el mercado laboral para el género femenino que difiere del masculino a pesar de mantener a través del tiempo una participación en términos porcentuales por año entre un máximo 3,26% y mínimo de 1,63%.

En la gráfica se observa que para el género femenino 7 años de los 10 años analizados presentan valores negativos entre -3,20%, -4,62%, -0,78%, -0,28%, -2,04%, -1,03% y -2,20% y mientras que para los hombres 5 años de los 10 años presentan valores negativos entre -2%, -0,02%, 0,05%, 0,67% y -0,12%. Podemos notar que las mujeres tienen una variación negativa de un -2% en relación al empleo que realizan los hombres.

A continuación, se presenta una tabla donde se observa los indicadores del empleo periodo 2010 – 2019.

Tabla N°4: Indicadores del empleo por Género durante el periodo 2010 – 2019.

PERIODO	Empleo		Subempleo		Desempleo		Empleo no Remunerado	Otro empleo no pleno		
	VARIACIÓN MUJER	COMPARACIÓN HOMBRE	VARIACIÓN MUJER	COMPARACIÓN HOMBRE	VARIACIÓN MUJER	COMPARACIÓN HOMBRE	VARIACIÓN MUJER	COMPARACIÓN HOMBRE	VARIACIÓN MUJER	COMPARACIÓN HOMBRE
dic-10	CRECE	MAYOR	DECRECE	MAYOR	DECRECE	MENOR	CRECE	MENOR	DECRECE	MENOR
dic-11	CRECE	MAYOR	DECRECE	MAYOR	DECRECE	MAYOR	DECRECE	MAYOR	CRECE	MAYOR
dic-12	DECRECE	MENOR	DECRECE	MAYOR	DECRECE	MENOR	DECRECE	MENOR	DECRECE	MENOR
dic-13	DECRECE	MENOR	DECRECE	MAYOR	CRECE	MAYOR	DECRECE	MAYOR	DECRECE	MENOR
dic-14	CRECE	MENOR	CRECE	MAYOR	DECRECE	MAYOR	DECRECE	MAYOR	CRECE	MAYOR
dic-15	DECRECE	MENOR	DECRECE	MAYOR	CRECE	MAYOR	DECRECE	MENOR	DECRECE	MAYOR
dic-16	CRECE	MENOR	DECRECE	MAYOR	DECRECE	MENOR	DECRECE	MAYOR	DECRECE	MENOR
dic-17	DECRECE	MENOR	DECRECE	MAYOR	CRECE	MAYOR	DECRECE	MAYOR	DECRECE	MAYOR
dic-18	CRECE	MENOR	DECRECE	MAYOR	DECRECE	MENOR	DECRECE	MENOR	CRECE	MAYOR
dic-19	DECRECE	MENOR	DECRECE	MAYOR	DECRECE	MENOR	CRECE	MAYOR	DECRECE	MENOR

Fuente: INEC

Elaborado por: La Autora

En el empleo de los 10 años analizados 5 años esta condición del mercado laboral de la mujer creció más que en el de los hombres en términos porcentuales, en cuanto al subempleo de los 10 años analizados solo 1 creció por la mujer, en el desempleo solo presento un crecimiento en 3 ellos, el empleo no

remunerado para la mujer de los 10 años analizados solo 2 de ellos crecieron y con relación a otro tipo de empleo solo presento un crecimiento de 3 de los 10 años.

A continuación, se aplicará el modelo de la regresión iniciando la validación del test de normalidad por tanto este dato esparce dicho valor, en la cual el gráfico de valor residual no muestra ningún tipo de tendencia ni ningún comportamiento anormal, es decir que no es versátil dependiendo del número de observación desarrollas (Ver el gráfico N° 18 en el anexo).

Para un excelente estudio de los datos se presenta un gráfico con los números que representan los datos residuales dentro del modelo estimado por mínimos cuadrados ordinarios (Ver el gráfico N° 19 en el anexo).

3.3.1. Test De Supuestos

Para el estudio del modelo econométrico fue preciso que este cumpliera con una serie de supuestos que nos permitió aprobar la autenticidad del modelo y por ende del estudio realizado.

3.3.1.1. Test de Normalidad

Antes de empezar con el análisis fue preciso validar el supuesto de normalidad del modelo este lo efectuamos a través del test de Jarque Bera, que mide la bondad de ajuste y corrobora si un determinado conjunto de datos muestra una asimetría de distribución normal de los residuos (Verbeek, 2008).

Aplicando el siguiente test se debe cumplir con una regla de decisión que determina las hipótesis $JB < \chi^2(5\%; 2) = 5.99$ si $JB < 5.99$ no se rechaza la H_0 , Entonces se tiene las siguientes hipótesis:

H_0 = se acepta la distribución normal

Ha=no se acepta la hipotesis nula

Concluimos, que la asimetría el valor de (skewnss) tiende a cero por lo que nos da a entender que existen indicios de la normalidad, el (kurtosis)tiende a tres lo que dice que existe normalidad de los errores. El indicador de *JB* es menor que 5.99 es de 0.474410 lo que afirma que cumple con la regla se acepta la *H0* y se rechaza la *HA* y existe una probabilidad de 78,88% de no rechazar la hipótesis nula, las variables tienen una distribución normal.

A continuación, se presenta el gráfico del Test De Normalidad Jarque Bera.

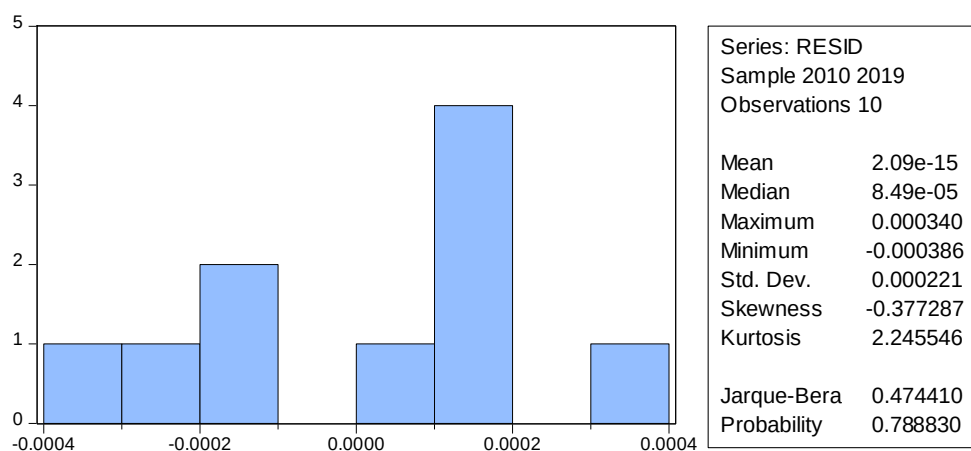


Gráfico N° 14 Test De Normalidad Jarque Bera.

Elaborado por: La Autora

3.3.1.2. Test Estadístico De Durbin Watson

Es un test estadístico que nos sirvió para detectar la presencia de correlación serial en las variables, esta prueba tiene gran relevancia por que basa en los residuos estimados, se plantean los test de hipótesis donde se expresa:

H0:expresa que no existe autocorrelacion; HA:existencia de autocorrelacion.

A través de la regresión planteada se conoce que el valor del Durbin-Watson stat es de 3.059616 analizamos este valor a través de la tabla en donde nos dice que para valores de 10 observaciones $K^*=4$ es *dl* 0.376 *du* 2.414 de tal manera que valores por debajo de *dL* aseguran una autocorrelación y los valores

que se encuentran por encima de dU tienden a no rechazar las hipótesis (Gujarati, 2010).

A continuación, se presenta la Corrida del modelo por Mínimos Cuadrados Ordinarios de la Población Urbana y Población Rural.

Dependent Variable: LOG(PEA)				
Method: Least Squares				
Date: 06/23/21 Time: 12:07				
Sample: 2010 2019				
Included observations: 10				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(PU_HOMBRES)	0.381671	0.005590	68.27427	0.0000
LOG(PU_MUJERES)	0.275165	0.006683	41.17289	0.0000
LOG(PR_HOMBRES)	0.210375	0.010053	20.92577	0.0000
LOG(PR_MUJERES)	0.130320	0.005358	24.32169	0.0000
C	1.353571	0.138942	9.742007	0.0002
R-squared	0.999994	Mean dependent var		15.76148
Adjusted R-squared	0.999989	S.D. dependent var		0.090874
S.E. of regression	0.000296	Akaike info criterion		-13.10639
Sum squared resid	4.38E-07	Schwarz criterion		-12.95510
Log likelihood	70.53197	Hannan-Quinn criter.		-13.27236
F-statistic	212241.4	Durbin-Watson stat		3.059616
Prob(F-statistic)	0.000000			

Gráfico N° 15 Corrida del modelo por Mínimos Cuadrados Ordinarios de la Población Urbana y Población Rural.

Elaboración: la autora

Es necesario conocer los rangos en donde se logra aceptar o negar la presencia de la correlación serial de primer orden es trascendental para ello y es indispensable conocer la tabla de valores en donde descansan los determinantes para dl y du para el determinado número de variables explicativas que maneja el modelo econométrico que estemos usando (ver tabla 8 y 9).

3.3.2. Análisis de la Regresión

Los datos para las variables independiente o variables explicativas fueron significativas, con un indicador de bondad R^2 de 0.99 estos valores varían entre 0 y 1, establecen como las variables se explican con la variable dependiente (ver anexo 2).

$$\text{Empleo} = \beta_0 + \beta_1 * (\text{hombres urbano}) + \beta_2 * (\text{mujeres urbano}) + \beta_3 * (\text{hombres rurales}) + \beta_4 * (\text{mujeres rurales}) + u$$

Estimation Equation:

=====

LOG(PEA) = C(1)*LOG(PU_HOMBRES) + C(2)*LOG(PU_MUJERES) + C(3)*LOG(PR_HOMBRES) + C(4)*LOG(PR_MUJERES) + C(5)

Substituted Coefficients:

=====

LOG(PEA) = 0.381671322695*LOG(PU_HOMBRES) + 0.275164790143*LOG(PU_MUJERES) + 0.21037474246*LOG(PR_HOMBRES) + 0.130320483191*LOG(PR_MUJERES) + 1.35357064007

El modelo nos dejó entender que, si hay un aumento de 1 en el empleo, la participación urbana de los hombres se incrementa en 0.3816, de tal manera para las mujeres se incrementará en 0.2751.

De tal manera, si hay un aumento de 1 en el empleo, la participación rural de los hombres se incrementa en 0.2103, de tal manera para las mujeres se incrementará en 0.1303.

Es decir que, en relación al empleo total con la participación de los hombres y mujeres por área urbana y rural, se encuentra predominada por los hombres en dependencia a estas dos áreas en dependencia al empleo total y también se puede notar que las mujeres influyen de manera positiva en el empleo nacional.

3.4. Proponer acciones orientadas incentivar la inclusión por género, desde la perspectiva del derecho económico.

Se propone que se diseñe un programa de intervención y una investigación de acción participativa.

En virtud de que con el pasar de los años se evidencia que La economía del cuidado ha incrementado su ámbito de acción como consecuencia de un aumento la demanda para el desarrollo de actividades orientadas a atender a niños, personas con discapacidad y enfermedades catastróficas de lo cual se observa evidencia estadística de la mujer a nivel nacional presten servicios no remunerados, es necesario regular e implementar al inicio un proyecto.

Se propone el diseño de un proyecto macro para la inclusión económica y social de mujeres desempleadas con componentes de FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES en las áreas específicas mencionadas, puesto que requerirán de ciertos conocimientos y habilidades especiales para la vinculación laboral a estas nuevas plazas de trabajo que según OIT seguirán incrementándose a nivel mundial

UN COMPONENTE DE APOYO PARA LA INCLUSIÓN FORMATIVA que contemple aspecto de trasportación y área de cuidado para menores de las madres vinculadas al proceso facilitando así el acceso a posibilidades de desarrollo de este grupo vulnerable. UN COMPONENTE DE ASOCIATIVO que permita a las madres que puedan acceder a bonos o asociaciones. UN COMPONENTE DE CORRESPONSABILIDAD

Un punto muy importante para la inclusión por género desde la perspectiva económica y social es poder tener un trabajo decente y con los derechos implícito en el marco constitucional para garantizar la independencia económica de las mujeres.

El financiamiento de un proyecto de componentes generales como los descritos de manera en los párrafos anteriores requerirán de la debida fuente de recursos que el estado está obligado a asigna para el desarrollo del mismo puesto que tiene una deuda pendiente con el género femenino que se mantienen y que la política vigente de inclusión social debe atender sea mediante gestión de recurso internacionales, locales o la reforma de la política fiscal con criterios de discriminación positiva en favor de la mujer a fin de propiciar la participación del género en las diferentes industrias del país, es decir que haya equidad en el acceso a fuentes de trabajos.

También se recomienda realizar una investigación de acción participativa, que se enfoque en determinar las causas que en el sector urbano y rural limitan el acceso a plazas de empleo a la mujer a fin de comprender esta problemática y con los resultados diseñar para una segunda fase en los territorios seleccionados como muestra poder implementar programas y proyectos que mitiguen una o más variables que se identifiquen afectan de manera cualitativa y cuantitativa a la inserción laboral fémina.

CAPITULO 4

DISCUSIÓN

El objetivo general de este proyecto es analizar el género como factor determinante que incide en la participación de la mujer en el mercado laboral Ecuatoriano durante el periodo 2010 - 2019.

El estudio realizado revelo que los hombres son los que tienen la mayor participación en el mercado laboral Ecuatoriano en relación al área Urbana en comparación con las mujeres, ya que ellos tienen el nivel de participación más alto dentro de las plazas de trabajo en el país.

“En cuanto a participación en el mercado laboral en los distintos Campos analizados, las mujeres presentan un menor porcentaje, ello se debe en gran medida a que las variables que explican la inserción de los hombres en el mercado de trabajo tienen que ver con el capital humano, mientras que para el caso de las mujeres a pesar de presentan mayores niveles en lo referente a dotaciones, las variables están más relacionadas a su situación familiar que les dificulta queda el mercado de trabajo” (CASTILLO, 2003).

“En general las mujeres se ven más afectadas que los hombres en variables de trabajo cuando deben enfrentarse a un contexto de crisis tanto en el trabajo productivo como en el trabajo reproductivo. Esto se concluye en base a los resultados que demuestran que ante una crisis económica las mujeres no sólo tienen mayores probabilidades de perder empleo que los hombres, sino que también incrementan las horas que dedican al trabajo reproductivo” (GROSS, 2011).

“En el análisis sobre la movilidad de la PEA los resultados indican que en un contexto de crisis las mujeres tienen 15% más probabilidad de salir de la PEA (moverse hacia la inactividad económica) que los hombres y 8% menos probabilidad de entrar a la PEA que los hombres. Los resultados sugieren que, ante una crisis económica, el ajuste para las mujeres se manifiesta no solo por el empleo sino también por el paso hacia la inactividad económica” (GROSS, 2011).

Según el Plan Nacional de Desarrollo en el Ecuador, la brecha salarial en el país fue del 20 % en el año 2017, y uno de los objetivos gubernamentales planteados por el actual gobernador del país es reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres de un 21,9 % al 18,4 % para el 2021. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC), en el Ecuador existen más mujeres que hombres, en el año 2019 se puede observar que en el país existen 8.911.337 mujeres y 8.543.223 hombres.

“La economía del género se vuelca en explicar las discriminaciones en el mercado laboral y las desigualdades en el acceso a prestaciones contributivas y a otro tipo de recursos y de mercados. Para entender la discriminación se necesita atender al reparto intrafamiliar de las tareas en el hogar y al papel de cuidadoras que se adjudica a las mujeres. El problema es que, en última instancia, las desigualdades de género se entienden como algo social, producto de una construcción ideológica, que posteriormente impacta en la estructura económica, pero que es esencialmente distinta a esta. Se mantiene la escisión entre las dinámicas materiales de mercado y las dinámicas de género, que son netamente culturales” (Orozco, 2014).

Estos trabajos realizados por los autores anteriormente mencionados, se relacionan de modo positiva con la investigación planteada, estos trabajos buscaban establecer si existe una relación entre la población con empleo y su género. Utilizando así variables que se encontraban relacionadas con el empleo por año, permitiendo comprobar la correlación que existe entre hombres y mujeres.

CAPITULO 5

CONCLUSIONES

Es importante recalcar la participación de las mujeres en el mercado laboral de trabajo ya que es de suma importancia para la economía del país, además de que las mujeres representan la mitad de la fuerza de trabajo existente en un país. El objetivo de esta investigación analizó el género como factor determinante en el empleo observando la participación de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano, medir su nivel de participación a través de la población económicamente activa con empleo en el Ecuador, así demostrar si existe una correlación entre el empleo y el género a través de un modelo de regresión lineal múltiple, tomando como referencia de estudio datos obtenidos de las páginas oficial del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC) y el Ministerio de Trabajo, planteando como evidencia y punto de partida para nuestros resultados.

En breve se detalla lo que se encontró dentro de la investigación:

La población económicamente activa del País, planteada a lo largo de la data histórica, determino que existe un punto de la historia en donde la distribución de la participación de los hombres en relación al empleo fue mayor durante el año 2019, esto se evidencia mediante el dinamismo que tuvo la participación de los hombres frente a las de las mujeres en relación al empleo pleno.

La Brecha salarial en el mercado laboral Ecuatoriano por género es importante. Sin embargo, durante el periodo 2010 al 2019 la brecha salarial en el Ecuador se mantuvo a una tasa del 20%. Es decir que no se logró reducirla hasta el momento al 18.4% pero si se podría decir que se las mujeres pudieron tener un mejor acceso a una plaza de trabajo en el País en comparación a los años anteriores. Es decir, a pesar de los esfuerzos de gobierno y la política planteada disminuir la brecha se observa no se alcanzó a cumplir el objetivo planteado y se observa que la condición de vulnerabilidad de la mujer en el mercado laboral se mantiene.

Los resultados obtenidos del modelo econométrico utilizados en la presente investigación han permitido, analizar que la participación de población económicamente activa por área urbano de hombres en dependencia al empleo es mayor en comparación con el de las mujeres, debido a que ellos ocupan el 38% y ellas el 28%; mientras que en el área rural el hombre consta con el 21%, y la mujer con el 13%.

La inclusión por género, en este caso en el femenino es muy importante desde la perspectiva económica y social para poder tener un trabajo y salario Digno representativo acorde a las funciones y sobre todo observándose que las mujeres a través de los años engrosan el rubro del trabajo no remunerado. Evidenciando falta de acciones acertadas por parte del gobierno y demás actores economicos para garantizar a las mujeres los derechos implícitos en el marco constitucional estipulados.

Se concluyó que el hombre tiene una mayor participación en el área urbana en cuanto al empleo total, debido a que tiene el 1.83% de participación urbana en cuanto al empleo, dejando como conclusión que la hipótesis anteriormente planteada se cumple en este escenario, es decir, entre mayor sea la oferta de trabajo, mayor la demanda y el empleo también crecerán para que existirán más posibilidades de trabajo para las mujeres. Según el modelo de regresión.

Mientras que de la estadística descriptiva se observa que, aunque el porcentaje de participación se mantiene para ambos géneros a través del tiempo, en términos porcentuales si se observa el incremento comparado con el año anterior de cada uno de estos, entonces notamos que difieren en el género y se ven mayores valores negativos para la mujer en los indicadores principales del mercado laboral.

CAPITULO 6

RECOMENDACIONES

Debido a que la información del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC) y del Ministerio de Trabajo (MDT), no se encuentran con facilidad desagregada, se recomienda que socialicen un Excel detallado con la información bien desglosada. Además de que se facilite con agilidad la información solicitada de la comunidad por parte del gobierno.

En el Ecuador la relación del Población Económicamente Activa (PEA) debería de crecer más en los siguientes años que la Población Económicamente Inactiva (PEI), para que en el mercado laboral Ecuatoriano se promueva la igualdad de oportunidades tanto en el acceso como en las condiciones del empleo, además de que se pueda observar que haya una igual o mayor participación de las mujeres dentro del PEA Ecuatoriano.

Para que la brecha salarial por género se pueda reducir, se recomienda que las mujeres tengan una participación de manera igualitaria con los hombres dentro de las plazas de trabajo, además de que el Estado deberá de impulsar y promover la igualdad dentro de las plazas de trabajo, con el fin de promover la participación de las mujeres dentro del empleo ecuatoriano, además se recomienda un análisis post Covid por la OIT.

Analizar aquellas debilidades y amenazas que sufre la economía actual en el Ecuador, generando de esta manera nuevas plazas de empleo, de tal representación que aumenta la participación de mujeres en las áreas urbanas y rurales, para tener un empleo justo y digno sin discriminación alguna por el hecho de ser mujer.

Se recomienda realizar una investigación de acción participativa, que este enfocada en determinar las causas que limitan el acceso a plazas de empleo a las mujeres a fin de comprender esta problemática y con los resultados diseñar propuestas para territorios que hayan sido seleccionados.

Se recomienda realizar un estudio con más observaciones para determinar cómo estas se mueven a través del tiempo, y si influyen dentro del género.

BIBLIOGRAFÍA

- Albuja-Echeverría, W. S., & Enríquez-Rodríguez, M. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *scielo*, 13.
- Baquero, M., Freire, B., & Jimbo, G. (2004). EVOLUCION DE MERCADOS LABORALES FORMALES E INFORMALES EN ECUADOR: UNA DEFINICIÓN ALTERNATIVA. *BCE*, 14-18.
- Elborgh-Woytek, K., & Newiak, M. (24 de Agosto de 2020). *igualdadenlaempresa*.
Obtenido de
http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/Las_mujeres_el_trabajo_y-FMI.pdf
- ONU-Habitat. (04 de Agosto de 2020). *ONU-Habitat*. Obtenido de
<https://onuhabitat.org.mx/index.php/distinciones-entre-lo-rural-y-lo-urbano>
- Senplades. (2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. *PNBV*, 58.
(10 de Febrero de 2014). Obtenido de Ministerio del Trabajo:
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/11/LEY-DE-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf>
- ABDO, G. (1992). EL MERCADO DE TRABAJO EN ECUADOR: POLITICAS MACROECONOMICAS ALTERNATIVAS PARA EL MANEJO DE SALARIOS Y EMPLEO. *FLACSO*, 13.
- Alexandra, A. G. (2018). Participación Laboral de la mujer en Ecuador y sus determinantes. *Quito: UCE*, 7.
- Arriagada. (s.f.). *Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de genero*. Revista de la Cepal.

- Arrieta, G. M. (2005). El crédito hipotecario y el acceso a la vivienda para los hogares de menores ingresos en America Latina. *REVISTA DE LA CEPAL*, 117.
- Ayala Gómez Fernando Javier, G. C. (2018). *Participación Laboral de la mujer en Ecuador y sus determinantes*. Quito: UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR.
- BCE. (2018). REPORTE TRIMESTRAL DE MERCADO LABORAL URBANO. *BCE*, 11.
- Becker, G. S. (1971). *La economía de la discriminación*. Chicago: University of Chicago Press, 2010.
- BECKER, G. S. (1983). *El Capital humano*. Madrid: Alianza Editorial, S.A.
- Bermúdez, K. J. (2008). DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO EN MÉXICO. *colef*, 18-21.
- Bermúdez, K. J. (24 de Agosto de 2020). DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO EN MÉXICO. *colef*. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/TESIS-García-Bermúdez-Karina-Jazmín.pdf
- Bloom, C. &. (2007).
- Cardona Acevedo, M., Montes Gutiérrez, I., Vásquez Maya, J., Villegas González, M., & Brito Mejía, T. (04 de agosto de 2007). CAPITAL HUMANO: UNA MIRADA DESDE LA EDUCACIÓN Y LA EXPERIENCIA LABORAL. *EAFIT*, 22. Obtenido de http://www.tdx.cesca.es/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-0514101-152326/fbp1de1.pdf
- CASTILLO, J. L. (2003). DETERMINANTES DE LA PARTICIPACION LABORAL DE LA MUJER Y LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO EN EL ECUADOR. UN ANÁLISIS EMPÍRICO. *ESPOL*, 68.

Cerruti. (2000). *Determinantes de la participacion Intermitente de las Mujeres*.

Obtenido de <https://www.jstor.org>

Comision Europea. (2014). Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y

mujeres en la Unión Europea. *inmujer*, 2. Obtenido de

<http://ec.europa.eu/equalpay>.

Ecuador en cifras. (24 de julio de 2020). *Ecuador en cifras*. Obtenido de Ecuador

en cifras: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web->

[inec/Estadisticas_Economicas/Cuentas_Satelite/Glosario_de_terminos.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Cuentas_Satelite/Glosario_de_terminos.pdf)

Espín, K. E. (2018). *“Análisis del empleo en el Ecuador, periodo 2010 - 2016”*.

Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

Espinoza Mina, M., & Gallegos Barzola, D. (2018). Discriminación laboral en

Ecuador. *revistaespacios*.

Espinoza Velasteguí, N. E. (17 de septiembre de 2020). Obtenido de

www.dspace.espol.edu.ec

Espinoza Velasteguí, N. E. (17 de septiembre de 2020). Obtenido de

<https://www.dspace.espol.edu.ec>

Estefania, E. N. (2008). Estimación De La Brecha Salarial Entre Hombres Y

Mujeres: Un Análisis Por Cuantiles Para El Ecuador. *dspace*, 6.

Feijoó, C. G. (21 de 03 de 2018). *INEC*. Obtenido de www.ecuadorencifras.gob.ec

García, J. C., & Cortez, P. (24 de Agosto de 2020). Análisis de la participación

laboral de la mujer en el mercado ecuatoriano. *dialnet*, 27. Obtenido de

<file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet->

[AnalisisDeLaParticipacionLaboralDeLaMujerEnElMerca-](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-)

[4647648%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-)

- GROSS, C. J. (2011). MUJERES, TRABAJO Y CRISIS: ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO. *repositorio.flacsoandes.*, 54.
- GROSS, C. J. (2011). MUJERES, TRABAJO Y CRISIS: ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO SOBRE VARIABLES DE TRABAJO EN UN CONTEXTO DE CRISIS EN ECUADOR. *repositorio.flacsoandes*, 53.
- Gujarati, D. N. (2010). *Fundamento de econometría* . Estados Unidos: Copyright .
- IEMensual. (2019). *Publicaciones Notas*. Obtenido de Banco Central del Ecuador: <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/PublicacionesNotas/Catalogo/IEMensual/m2011/IEM-423-e.xlsx>
- Igualdad de genero*. (9 de 1 de 2020). Obtenido de <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/11-Ley-Org%C3%A1nica-de-los-Consejos.pdf>
- igualdadgenero*. (26 de Noviembre de 2018). Obtenido de https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/11/Agenda_ANI.pdf
- INEC. (2010). MUJERES Y HOMBRES del Ecuador en Cifras III. *INEC*, 171.
- INEC. (2013). Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los hogares urbanos y rurales 2011- 2012. *ecuadorencifras*, 20.
- INEC. (09 de 2013). *Revista de Analisis Estditico* .
- INEC. (2015). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. *INEC*, 8.
- INEC. (2015). INDICADORES LABORALES. *INEC*, 7.
- INEC. (2018). ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO,. *INEC*, 6-7.
- INEC. (2018). ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO,. *INEC*, 6.
- INEC. (2019). Metodología para el cálculo de la matriz de transición laboral Junio 2018 – Junio 2019. *ecuadorencifras*, 6.

- INEC. (3 de agosto de 2020). *INEC*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-diciembre-2019/>
- INEC. (13 de Agosto de 2020). *INEC*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-diciembre-2019/>
- Lascano Ruiz, F. N. (2013). DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN AMBATO. *repositorio*, 8.
- LOPEZ, G. A. (Septiembre de 1992). EL MERCADO DE TRABAJO EN ECUADOR: POLITICAS MACROECONOMICAS ALTERNATIVAS PARA EL MANEJO DE SALARIOS Y EMPLEO. *FLACSO*, 8-9.
- Mella. (2018). *Inserción laboral de la mujer: introduciendo cambios*. VALDIVIA: Universidad San Sebastian.
- Mella, V. (2018). *Insercion laboral de la mujer: introduciendo cambios socioculturales y economicos*. . Universidad San Sebastian.
- Michel Sèruzier. (2003). MEDIR LA ECONOMÍA de los países según el Sistema de Cuentas Nacionales. *CEPAL*.
- Mincer, J. P. (1974). *Family Investement in Human Capital:Earning of Woman* . monografias.com. (19 de noviembre de 2020). Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos-pdf4/tablas-estadisticas-econometria/tablas-estadisticas-econometria.pdf>
- OIT. (2015). Economía informal. *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*.
- OLMEDO, P. (2018). El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. *library*, 21.

- OLMEDO, P. (2018). El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. *Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)*, 15.
- org. *juridico*. (9 de 1 de 2020). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Orozco, A. P. (2014). Subversión feminista de la. *traficantes.net*, 56-57.
- Plaza., D. C. (2010). *PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA*. Chile: Universidad de Chile.
- PULLAS, Y. M. (2010). EFECTO DEL GÉNERO SOBRE EL ACCESO AL EMPLEO EN EL ECUADOR, PERIODO 2007-2016 . *bibdigital*.
- Pullas, Y. M. (2019). EFECTO DEL GÉNERO SOBRE EL ACCESO AL EMPLEO EN EL ECUADOR , PERIODO 2007- 2016. *BIBDIGITAL*.
- Raffino, M. E. (6 de 12 de 2019). *concepto*. Obtenido de <https://concepto.de/discriminacion/>
- Reyes P, Á. (1995). *Empleo, distribución de ingreso y capital humano*. En: *Formación de capital humano*. colombia: Centro editorial Javeriano.
- ROBLES, K. G. (2015). DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN. *UNIVERSIDAD DE CUENCA*, 5. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23225/1/tesis.pdf>
- Rodriguez Pérez, R. (02 de Julio de 2018). Brecha salarial por género en México: desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial 2005-2015. *www.scielo.org*.
- Román, H. D. (2017). LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN EL SECTOR SERVICIOS DE AMBATO. *redalyc*.

- Samcho, A., & Serrano, G. (2004 - 2005). Análisis de diferentes formas funcionales en un modelo de Comercio Exterior. El problema de la heterocedasticidad. En *Econometría de Económicas*. España.
- SCHULTZ, T. W. (1985). *Investing in people. The economics of population quality*. España: Ariel, S.A.
- Senplades . (2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida. *planificacion*, 50.
- smith, A. (1776). *La Riqueza de las Naciones*. España: Titivillus.
- Trabajo. (26 de Septiembre de 2012). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Vara, M. J. (10 de agosto de 2020). Obtenido de <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/la-economia-feminista-una-apuesta-por-otra-economia.pdf>
- Verbeek, M. (2008). *A Guide to Modern Econometrics*. England: Copyright.
- Villacís Carabajo, V. (2018). Análisis comparativo de las oportunidades laborales según género en la ciudad de Cuenca. *dspace*, 5.
- Wooldridge, J. M. (2010). *Introducción a la Econometría un enfoque moderno*. México: Cengage Learning Editores.

ANEXOS

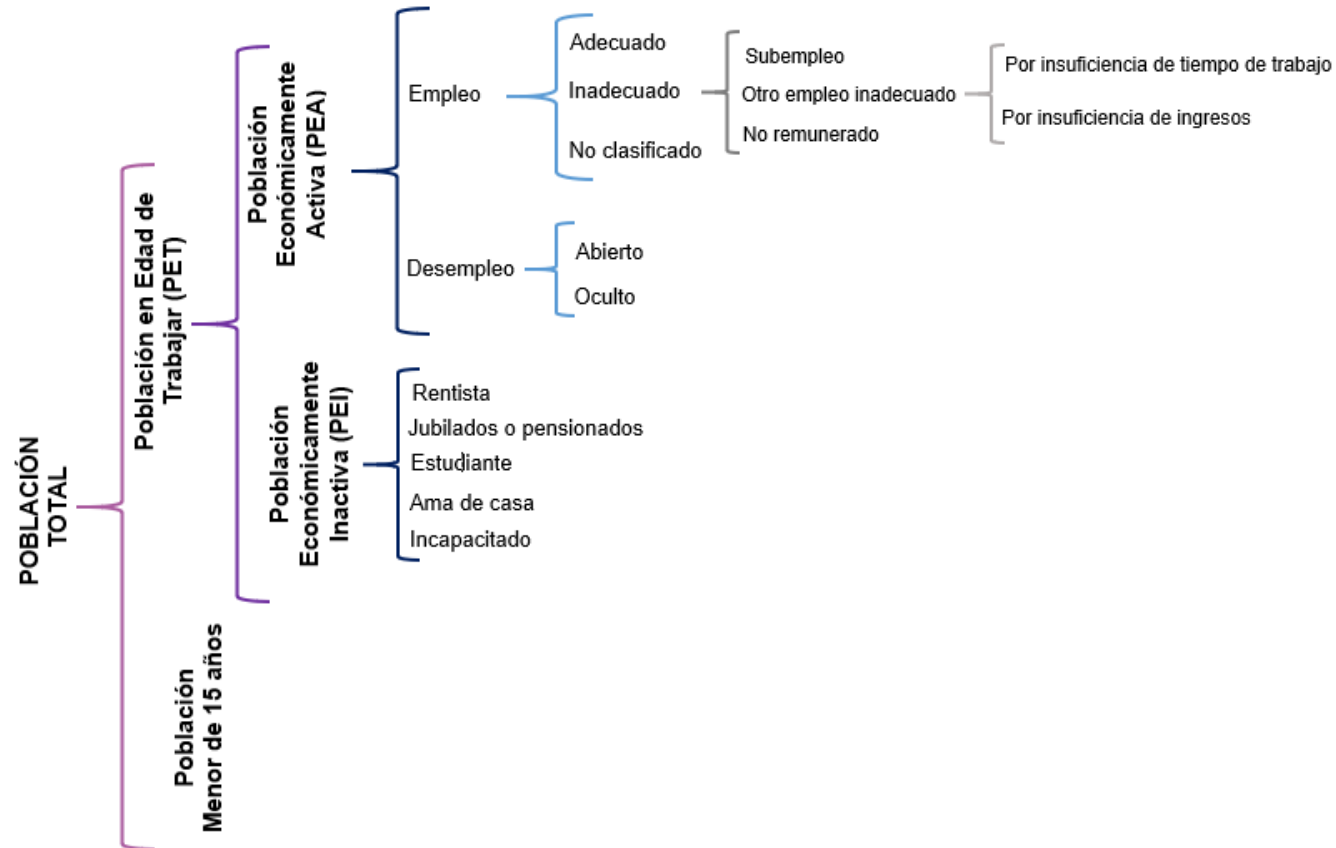


Gráfico N° 16 Clasificación de la población – Ecuador

Fuente y Elaborado por INEC (2019)

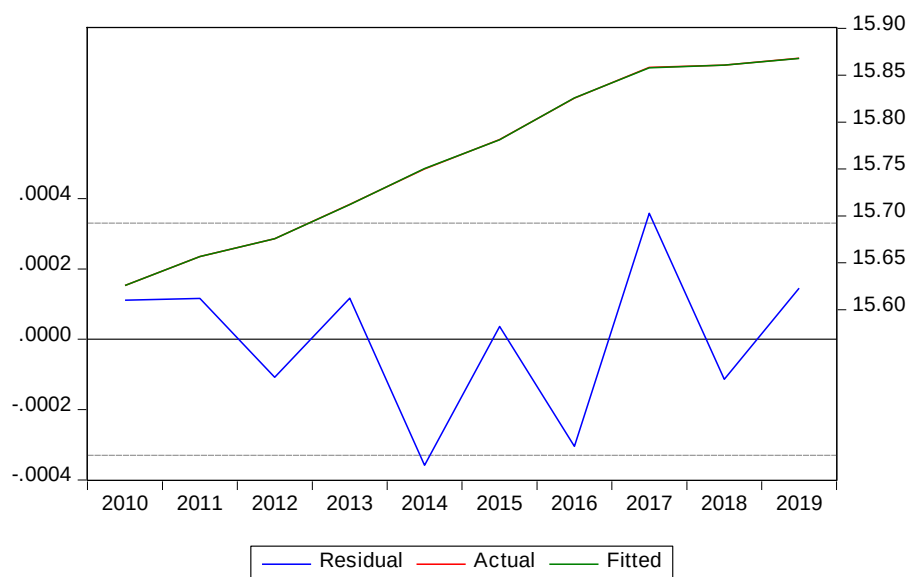
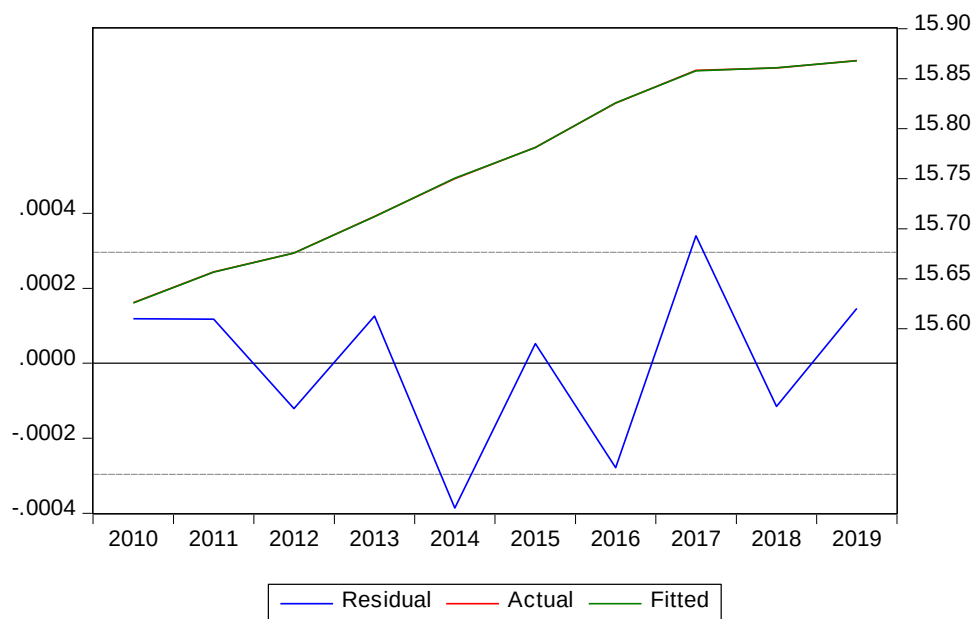


Gráfico N° 17 Gráfico de análisis residual de modelos econométrico con 10 observaciones.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC, 2013)

Elaborado por: La Autora

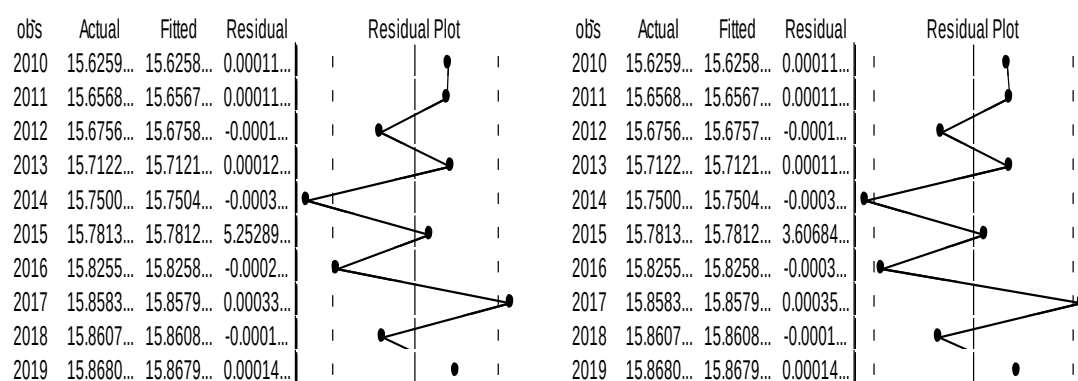


Gráfico N° 18 Datos Residuales Comparativos De Mínimos Cuadrados Ordinarios.

Elaborado por: La Autora

Date: 06/23/21 Time: 14:41
Sample: 2010 2019
Included observations: 10

Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q-Stat	Prob
		1 -0.570	-0.570	4.3370	0.037
		2 0.596	0.401	9.6595	0.008
		3 -0.570	-0.244	15.233	0.002
		4 0.203	-0.496	16.059	0.003
		5 -0.316	-0.091	18.458	0.002
		6 0.089	-0.126	18.698	0.005
		7 0.021	-0.015	18.716	0.009
		8 0.008	-0.112	18.719	0.016
		9 0.040	-0.364	18.908	0.026

Gráfico N° 19 Correlograma de valores residuales estandarizados.

Elaborado por: La Autora

APÉNDICE

Tabla N°5: Cronograma de Actividad

ACTIVIDADES	MESES									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
1. Revisión bibliográfica										
2. Elaboración del I y II capítulo										
3. Establecimiento del diseño metodológico										
4. Elaboración del III capítulo										
5. Elaboración del IV, V y VI capítulos										

Elaborado por: La Autora

Tabla N°6 Operalización de las Variables

OBJETIVO GENERAL							
Identificar el género como variable determinante del acceso al empleo.							
TIPO	VARIABLES	DEFINICIÓN	CATEGORIA	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPOS DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
VARIABLES INDEPENDIENTES	Hombres	Permitir analizar si existe una diferenciación laboral en el empleo por género	Cultural	Incidencia en el empleo por género	Millones de personas	Cuantitativa	METODO MCO
	Mujeres						
VARIABLE DEPENDIENTE	Empleo	Identificar los principales problemas que hay obtener empleo	Habilidad de desempeño	Tipo de empleo para cada género	Millones de personas	Cuantitativa	METODO MCO

Fuente: La Autora

Elaborado por: La Autora

Tabla N°7: Cuadro de datos para la estimación del modelo para la Población Urbana y la Población Rural

PEA_EMPLEO	PU_HOMBRES	PU_MUJERES	PR_HOMBRES	PR_MUJERES
6113230,236	0.3897	0.2735	0.2218	0.1149
6304833,715	0.3923	0.2757	0.2173	0.1145
6424839,971	0.3876	0.2783	0.2178	0.1161
6664240,635	0.4021	0.2702	0.2093	0.1182
6921107,171	0.3976	0.2738	0.2044	0.1240
7140635,675	0.3989	0.2788	0.1995	0.1225
7463579,433	0.3874	0.2787	0.1986	0.1352
7712177,458	0.3902	0.2801	0.1931	0.1365
7731032,497	0.3882	0.2747	0.1992	0.1377
7787895,93	0.3849	0.2722	0.2003	0.1424

Fuente: (INEC, 2020)

Elaborado por: La Autora

Tabla N°8: Cuadro de análisis de teste de Durbin Watson

 Rechace H_0 de evidencia de autocorrelación positiva	 Zona de indecisión	 No rechazo de H_0 ; H_0^* o de ambas	 Zona de indecisión	 Rechace de H_0^* ; evidencia de autocorrelación negativa
0	d_l d_u	2	$-4d_l$ $-4d_u$	4 d

Fuente: Libro de Econometría Básica.

Elaborado por: La Autora

Tabla N°9: Tabla estadística de Durbin Watson con un nivel de significancia del 5%

<i>n</i>	$k^* = 1$		$k^* = 2$		$k^* = 3$		$k^* = 4$	
	<i>dl</i>	<i>du</i>	<i>dl</i>	<i>Du</i>	<i>dl</i>	<i>du</i>	<i>dl</i>	<i>du</i>
6	0.610	1.400						
7	0.700	1.356	0.467	1.896				
8	0.763	1.332	0.559	1.777	0.368	2.287		
9	0.824	1.320	0.629	1.699	0.455	2.128	0.296	2.588
10	0.879	1.320	0.697	1.641	0.525	2.016	0.376	2.414
11	0.927	1.324	0.658	1.604	0.595	1.928	0.444	2.283
12	0.971	1.331	0.812	1.579	0.658	1.864	0.512	2.177
13	1.010	1.340	0.861	1.562	0.715	1.816	0.574	2.094
14	1.045	1.350	0.905	1.551	0.767	1.779	0.632	2.030
15	1.077	1.361	0.946	1.543	0.814	1.750	0.685	1.977

Fuente: test de Durbin Watson (2020)

Elaborado por: La Autora