
Determinantes de la participación laboral femenina en Ecuador: Aplicación de un modelo de probabilidad lineal (GLM) en los años 2018 y 2020



Determinants of Female Labour Participation in Ecuador. A probability linear model application in the years 2018 and 2020

Ramos Trávez, Tatiana

Tatiana Ramos Trávez

tatiana.ramos@epn.edu.ec

Escuela Politécnica Nacional, Ecuador

X-Pedientes Económicos

Superintendencia De Compañías, Valores Y Seguros, Ecuador

ISSN-e: 2602-831X

Periodicidad: Cuatrimestral

vol. 5, núm. 11, 2021

scaminom@supercias.gob.ec

Recepción: 11/02/2021

Aprobación: 12/05/2021

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/392/3922444004/index.html>

Resumen: El objetivo principal de este artículo es poner en evidencia las características que tiene la mujer ecuatoriana, a la hora de tener un empleo en los años 2018 y 2020, esto porque, una crisis como la de la COVID-19, puede causar cambios sociales y económicos en la estructura de un país, generalmente, aumentando las desigualdades históricas existentes. Se utiliza un modelo de probabilidad lineal (GLM), con variables obtenidas de la Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a nivel de personas, para los años de estudio. Los resultados muestran que la participación de la fuerza laboral femenina sigue desequilibrada por las responsabilidades del hogar y prejuicios sociales. A pesar de que, en las últimas décadas esta situación se ha ido mitigando, la COVID-19 ha frenado este avance.

Palabras clave: mujer ecuatoriana, COVID-19, desigualdades históricas, mitigando, responsabilidades del hogar, frenar, proceso.

Abstract: The main objective of this article is to highlight the characteristics that Ecuadorian women to be hired in 2018 and 2020, this because, a crisis such as COVID-19 can trigger social and economic changes in the structure of a country, generally, increasing existing historical inequalities. A linear probability model (GLM) is used, with variables obtained from the National Survey of Employment, Unemployment and Underemployment (ENEMDU) at the level of people, for the years of study. The findings reveal that female labor force participation remains unbalanced by household responsibilities and social prejudices. Despite the fact that, in recent decades this situation has been mitigating, COVID-19 has broken this progress.

Keywords: Ecuadorian woman, COVID-19, historical inequalities, mitigating, household responsibilities, broken, progress.

I. INTRODUCCIÓN

Las interacciones que se dan a través del empleo a más de ser un fenómeno de mercado, son consideradas como una construcción social, bajo este contexto se lo considera que es un bien cuya distribución es escasa entre las categorías sociales que se diferencian claramente por edad, categoría socio-profesional, sexo, entre otras (Maruani, 2000). La situación de las mujeres con relación al empleo, es el resultado de un conjunto de condicionantes, provenientes de diversas esferas de la sociedad tales como las políticas macroeconómicas, la legislación laboral existente en cada país, las instituciones, los atributos personales de la población rural, las distancias, entre otras, las que a su vez están cruzados por las relaciones de género (Ballara & Parada, 2009).

A lo largo del tiempo se ha luchado por una igualdad laboral entre hombres y mujeres, siendo las últimas quienes han sido rezagadas al papel de madre y ama de casa esto se evidencia en que la brecha salarial nominal entre hombres y mujeres era del 78% según datos del INEC para el año 2016, en el Ecuador lo que aborda el fenómeno de la discriminación por género debido a que no se considera que las mujeres cumplen también el papel de proveedoras del hogar junto a sus parejas o sin pareja.

Las últimas décadas se han caracterizado, por una lucha igualitaria de género en el mercado laboral, la evolución como sociedad, los valores, la educación y globalización por nombras algunas características, ha aumentado las oportunidades de instrucción para las mujeres permitiendo su entrada al mundo profesional, eludiendo su rol histórico en la sociedad. (Rodríguez, 2001).

El hecho de estar mejor capacitada genera mayores oportunidades, las cuales han cambiado la estructura familiar, lo que ha permitido que las mujeres estén tanto en cargos públicos como privados. A pesar de ello, no evita su rol de gerente del hogar. (Alvarez & Gomez, 2011) Asociado a esto, estudios realizados en países del norte de Europa revelan que las elevadas tasas de ocupación femenina corresponden con la generalización de nuevas formas familiares como la cohabitación y la monoparentalidad que, a su vez, están relacionadas con un modelo más igualitario de relaciones de género y división del trabajo doméstico, en el que la mujer tiene una mayor independencia económica y familiar. (Moreno Mínguez, 2005)

El cumplir con el rol de esposa y madre hace que la sociedad en general subestime a la mujer en el mercado de trabajo. Además, hay que tomar en cuenta la discriminación racial, tanto hombres como mujeres sufren de esta dificultad social, a pesar que a lo largo de los años ha disminuido, el problema sigue latente. Sin embargo, Ecuador se presenta participaciones específicas en el empleo público de acuerdo a la etnia, pero no es posible identificar mayores características por la falta de datos (Armas Davila, 2008).

Contrastando a las características de los trabajadores, si bien la instrucción es un factor clave a la hora de conseguir empleo, la experiencia puede jugar en contra de un profesional debido a que, las empresas prefieren una persona que sepa desempeñarse en las funciones fácilmente, para disminuir los costos de capacitación, pero una persona que estudia más no siempre puede ejercer como tal en su profesión por lo que los trabajadores jóvenes, es decir, aquellos menores a 25 años, sufren aumento de su tasa de desempleo independientemente del sexo (Cowan et al., 2005).

Las crisis económicas deterioran la vida de los pobladores, generan desempleo y demás problemas sociales por lo que a partir de la pandemia del COVID-19, los impactos en mercado de trabajo han sido negativos para ambos géneros, profundizando en la desigualdad histórica entre hombre y mujer. Con las medidas de confinamiento muchas mujeres, perdieron su empleo y otras se vieron obligadas a trabajar por diferentes circunstancias, pero, la inserción de una mujer en el mercado laboral es más difícil que un hombre, ya que en ciertos casos el ser o convertirse en madre, puede significar para la empresa un gasto (OEA, 2020).

Los rasgos sociales, la situación económica de un país, una sociedad en desarrollo, el nivel de educación, la cultura y costumbres pueden generar u ondear más las diferencias entre sus habitantes, esto ha motivado que este estudio contribuye a captar el efecto de la pandemia del COVID-19 en los determinantes del empleo de la mujer en el Ecuador.

II. METODOLOGÍA Y DATOS

Metodología

Para especificar los determinantes de una variable se pueden utilizar modelos de elección binaria los cuales toman dos opciones, generalmente denominados 1 como éxito y 0 como fracaso. Existen varias metodologías como mínimos cuadrados ordinarios, máxima verosimilitud o su correspondiente con componente condicional además de los tipos de modelos que pueden ser empleados, ya sean probabilísticos, logísticos o de probabilidad lineal. Además, se puede considerar otro tipo de variables las cuales permiten ver el cambio que un individuo ha tenido en el tiempo en algún aspecto(variable), estas variables se denominan de efectos fijos.

Para el presente estudio se utilizará un Modelo Generalizado Lineal (GLM) con un componente binomial y una función link o también denominado modelo de probabilidad lineal.

$$f(y|\pi) = \pi^y (1-\pi)^{1-y} \quad [1]$$

Al ser de respuestas dicotómicas, en un modelo de regresión lineal análogo, es posible representarlo de la siguiente manera:

$$\pi(x) = \alpha + \beta x \quad [2]$$

Donde β representa el cambio en la probabilidad con cada variación en una unidad de x . se adopta una variable de efectos fijos, que captura el tiempo. Carrasco, (2001) explica que, al introducir esta variable, no existe mayor problema en la estimación debido a que la variable temporal se toma como una variable más de la regresión. Por el contrario, para el uso de efectos fijos en una estimación probabilista o logística se recurre a una estimación condicional, ya que los estimadores llegan a ser inconsistentes, pero en un modelo de probabilidad lineal, ya que no es necesario asumir una distribución para la variable de efectos fijos, se procede a una estimación por Máxima Verosimilitud normal. En este sentido se revisa la correlación de las variables empleadas:

TABLA 1
Correlación de las variables empleadas (año 2018)

	Participación Laboral	Estado Civil	Jefe de hogar	Educación	Etnia
Participación Laboral	1				
Estado Civil	0,04	1			
Jefe de hogar	0,188	0,509	1		
Educación	0,343	0,061	-0,075	1	
Etnia	0,354	-0,016	0,004	-0,130	1

Fuente: INEC 2018. Elaborado por la autora.

TABLA 2
Correlación de las variables empleadas (año 2020)

	Participación Laboral	Estado Civil	Jefe de hogar	Educación	Etnia
Participación Laboral	1				
Estado Civil	0,055	1			
Jefe de hogar	0,187	0,490	1		
Educación	0,420	0,059	-0,113	1	
Etnia	0,303	-0,038	-0,006	-0,129	1

Fuente: INEC 2020. Elaborado por la autora.

La Tabla 1 y 2 muestran que la variable empleo se encuentra relacionada con las variables empleadas, en general los signos permanecen iguales en ambos años a excepción de la relación de Etnia y Jefe de Hogar que cambia para el año 2020. por lo cual se procede a la revisión de los datos y estimación.

Datos

Para el análisis se trabajó con datos obtenidos en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, ENEMDU acumulada, del año 2018, la cual corresponde a una nueva metodología implementada por el INEC con ayuda internacional de la CEPAL, que garantiza la comparabilidad de las series históricas. Además, la ENEMDU a diciembre de 2020, realizadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC2019). Se redujo la muestra a las personas en edad de trabajar de 15 a 65 años.

TABLA 3
Distribución de las observaciones por género (año 2018 - 2020)

Género	2018		2020	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	236523	49,02	15036	49,06
Mujer	246025	50,98	15610	50,94
Total	482548	100	30646	100

Fuente: INEC. Elaborado por la autora.

A pesar de la diferencia en el tamaño de la muestra entre los dos años, salta a la vista en la Tabla e que la composición porcentual de los individuos es similar, lo que permite no rechazar su representatividad.

La variable dependiente se denomina Participación Laboral la cual toma el valor de 1 si la persona realizó alguna actividad económica, o trabajó durante el período de referencia. Se consideró que realizó una actividad económica si:

- Trabajó al menos una hora la semana pasada.
- Realizó alguna actividad remunerada o no para ayudar al mantenimiento del hogar.
- Tenía un trabajo del cual estuvo ausente al que seguro va a volver.

Dentro de las estadísticas, para 2018, el 53% y un 48.98% para 2020, de mujeres ecuatorianas cumplían con la definición establecida de participación laboral en la semana referente a la encuesta (Tabla4).

TABLA 4
Mujer ecuatoriana en el empleo (año 2018-2020)

Empleo	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
	2018	2018	2020	2020
No trabaja	76,789	47.00	5,273	51.02
Trabaja	86,585	53.00	5,062	48.98
Total	163,374	100.00	10,335	100.00

Fuente: INEC. Elaborado por la autora.

El rol de proveedora del hogar puede incentivar el trabajo de una mujer, en este sentido:

TABLA 5
Mujer ecuatoriana jefe de hogar con empleo (año 2018- 2020)

Jefe de hogar	2018	2020
	No	82,17
Si	17,83	18,96
Total	100,00	100,00

Fuente: INEC. Elaborado por la autora.

Para 2020, el porcentaje de mujeres que son jefe de hogar se incrementó, esto puede deberse a alguna pérdida o factores de violencia de género que se evidenciaron durante el confinamiento, haciendo que la tasa de divorcios se incremente. (ONU Mujeres, 2020)

Existen factores además como la edad, educación, estado civil que determinan si esta persona quiere o está empleada. Por esta razón se han tomado en cuenta estas características sociales en la estimación.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para captar resultados significativos a nivel de educación en la mujer ecuatoriana, se realiza un cambio en las categorías de la variable educación para la estimación de 2020 en la cual la categoría base son las mujeres que no tienen instrucción y quienes cursaron la primaria, por el contrario para 2018 la categoría base es únicamente las personas que en la encuesta respondieron no tener estudios pero han sido alfabetizadas, consistente con la literatura mientras el nivel educativo aumenta la probabilidad de estar empleada, en ambos casos años de referencia (Tabla 6 y 7).

Como se menciona en la sección introducción existe un pasado que desaprueba emplear a la mujer, cabe mencionar que, esto no es propio del Ecuador, sino que, a nivel global para una mujer encontrar un trabajo es más complicado que para un hombre (OIT, 2018). Así, la historia y evidencia empírica lo demuestran, la Tabla 6, corresponde a la estimación del modelo para el año 2018 de los determinantes de la participación laboral femenina en el Ecuador, en este sentido se encuentra que la situación de las ecuatorianas no varía en estos años, como la edad, la cual refleja que, a partir de los 40 años, una ecuatoriana es menos propensa a ser contratada, independientemente de sus demás características.

Si bien es cierto que una mujer de edad adulta tiende a ser menos contratada, su estado civil también influye, en vista de que, se encuentra que las mujeres solteras, sin pareja o viudas que además son jefes de hogar, tienden a ser más contratadas que una mujer casada, las actividades del hogar dificultan a la mujer el ser candidata a un empleo, en cierto modo los hijos, esposo o simplemente el tener pareja desequilibran la posición laboral de las ecuatorianas.

TABLA 6
 Estimación modelo lineal de probabilidad de los determinantes
 de la participación laboral femenina en el Ecuador para 2018

	Coeficiente (C)	Error Estándar	Efectos Marginales	Error Estándar (EM)
Jefe de Hogar	0,613***	0,019	0,126***	0,004
Edad	0,310***	0,003	0,064***	0,001
Edad2	-0,004***	0,000	-0,001***	0,000
Estado Civil				
Soltera	0,267**	0,016	0,055**	0,003
Con Pareja	0,425***	0,021	0,086***	0,004
Viudo	0,150**	0,037	0,031**	0,008
Educación				
Primaria	0,370***	0,038	0,077***	0,008
Secundaria	0,363***	0,038	0,076***	0,008
Bachillerato	0,445***	0,042	0,093***	0,009
Superior	0,851***	0,039	0,176***	0,008
Etnia				
Montubia	-0,429**	0,032	-0,090**	0,007
Indígena	1,302***	0,027	0,242***	0,004
Afro-Negro-	-0,168***	0,033	-0,035***	0,007
Mulata				
Blanca	-0,067	0,053	-0,014	0,011
Otro	0,082	0,299	0,017	0,062
Constante	-6,494	0,071		

Fuente: INEC. Elaborado por la autora. * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

TABLA 7
Estimación modelo lineal de probabilidad de los determinantes
de la participación laboral femenina en el Ecuador para 2020

	Coeficiente	Error Estándar	Efectos Marginales	Error Estándar
	(C)			(EM)
Jefe de Hogar	0,541***	0,070	0,113***	0,014
Edad	0,307***	0,012	0,064***	0,002
Edad²	-0,004***	0,0002	-0,000***	0,000
Estado Civil				
Soltera	0,176**	0,061	0,037**	0,012
Con Pareja	0,431***	0,080	0,090***	0,016
Viudo	0,372**	0,132	0,078**	0,027
Educación				
Secundaria	0,022	0,058	0,005	0,012
Bachillerato	0,411***	0,089	0,085***	0,018
Superior	0,725***	0,061	0,149***	0,012
Etnia				
Montubia	-0,334**	0,113	-0,069**	0,023
Indígena	1,020***	0,086	0,205***	0,015
Afro-Negro-	-0,017	0,127	-0,003	0,026
Mulata				
Blanca	-0,172	0,189	-0,036	0,039
Constante	-6,444	0,256		

Fuente: INEC. Elaborado por la autora. * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

En cuanto a la etnia, se encontró que las categorías Afroamericano, Negro, Mulato, Blanco y otros no es significativa para 2020, pero conserva el signo negativo de la estimación de 2018, en virtud, se contrasta con el estudio de la especialista de la OIT Rafaela Egg, quien demuestra que la tasa de desempleo de los trabajadores mulatos y negros en Brasil es mayor que la de las personas blancas (OIT,2011). Además, en el Ecuador se abre una categoría de montubio que es una persona del sector rural de la costa ecuatoriana, se observa que la relación a la mujer mestiza es negativa, por lo cual se mantiene una posible discriminación en este grupo social. Un dato que salta a la vista es la categoría indígena la cual tiene una relación positiva con respecto a la base Mestiza (Tabla 6 y 7), lo que sugiere que tanto en 2018 como 2020, una mujer indígena tiene más probabilidad de estar empleada que una mestiza, a pesar de ser un tanto extraño en muchos sentidos, con la histórica discriminación a los pueblos y nacionalidades indígenas, Aguinaga, Astudillo y López (2018), plantean una posible respuesta, que va de lado de la definición de mujer indígena, ya que en la actualidad una mujer rural o campesina se puede autodenominar también indígena sin serlo, debido a que la autogestión para mejorar la producción de sus negocios, las ha incentivado a trabajar en comunidad y sentirse parte de este pueblo, por esta razón, no solo contempla trabajo remunerado sino también no remunerado, ellas son trabajadoras, esto no implica que la discriminación a este grupo social haya disminuido, sino que el grupo social se ha incrementado con el objetivo de mejorar sus actividades productivas.

Más allá de la situación social de la mujer en el Ecuador, se evidencia que a pesar de haber incrementado el desempleo y los problemas sociales, la pandemia del COVID-19 no ha tenido gran impacto en los determinantes de que una mujer se encuentre empleada, a breves rasgos y como extensión de este trabajo se recomendaría, la implementación de un estudio de datos de panel, que una series pre-pandemia y post-pandemia, debido a que muchos estudios sociales sugieren que la pandemia del COVID-19, cambiará la estructura no solo política del mundo sino social y cultural.

IV. CONCLUSIÓN

El modelo muestra determinantes para que una ecuatoriana se encuentre empleada de acuerdo a sus características sociales, y demuestra que aún se debe trabajar en sociedad, evolucionar a un estatus de equidad en base a valores, tomando en cuenta la calidad de persona y profesionalista más que prejuicios sociales, porque la discriminación hacia la mujer es un problema latente, que debe ser mitigado, ya que no puede considerarse justo que una persona se quede sin la oportunidad de demostrar sus capacidades por el simple hecho de no ser hombre.

A pesar de que la situación laboral de la mujer ha mejorado en las últimas décadas, es evidente que una crisis como la pandemia del COVID-19, generó un retroceso en la igualdad de oportunidades para las mujeres, lo cual debe revisarse desde las entidades que garantizan la igualdad de oportunidad a los ecuatorianos.

REFERENCIAS

- Alvarez, A., & Gomez, I. (Universidad del V. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-89612011000100007&script=sci_arttext&tlng=en
- Aguinaga, A., Astudillo, D & Lopez, N. (2018). Género y territorio: condiciones de reproducción de la vida, política pública y participación de las mujeres indígenas, campesinas y agricultoras en Ecuador. *Revista de políticas y problemas públicos: Estado & comunes*. 8(1).224-252. https://revistas.iaen.edu.ec/index.php/estado_comunes/article/view/108/107
- Armas Davila, A. (2008). *Empleo público en el Ecuador*.
- Ballara, M., & Parada, S. (2009). El empleo de las mujeres rurales. *CEPAL, Chile*. <http://marcelaballara.cl/genydes/2009> Ballara M, Parada S El Empleo de las Mujeres Rurales lo que dicen dicen las cifras. FAO CEPAL .pdf
- Carrasco, R.(2001). Modelos de elección discreta para datos de panel y modelos de duración: una revisión de la literatura. *Cuadernos Económicos I.C.E.* N°66
- Cowan, K., Micco, A., Mizala, A., Pagés, C., & Romaguera, P. (2005). Un diagnóstico del desempleo en Chile. *Idb ...*, 1–154. <https://doi.org/10.1787/9789264097780-3-es>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2019). Nota Técnica ENEMDU 2018 acumulada. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Sitios/ENEMDU_ACUMULADA/index.html
- Maruani, M. (2000). De la Sociología del Trabajo a la Sociología del Empleo. *Política y Sociedad*, 34(34), 9–18. <https://doi.org/10.5209/POSO.25671>
- Mezzera, J. (1987). Abundancia como efecto de la escasez. Oferta y demanda en el mercado laboral urbano. *Nueva Sociedad*, 90, 106–117. http://nuso.org/media/articles/downloads/1529_1.pdf
- Moreno Mínguez, A. (2005). Empleo de la mujer y familia en los regímenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada: permanencia del modelo de varón sustentador. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 112, 131–164.
- ONU Mujeres. (2020). La pandemia en la sombra: violencia contra las mujeres durante el confinamiento. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/violence-against-women-during-covid-19>
- OIT.(2011). Discriminación racial y recesion economica mundial. *Trabajo*. N°72
- OIT. (2018). La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?. *Infostories*. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- Rodríguez, A. (2001). Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36470211>. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*.

The Conversation. (2020). Covid-19 en las mujeres: una de cal y otra de arena. <https://theconversation.com/covid-19-en-las-mujeres-una-de-cal-y-otra-de-arena-157364>