

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA  
CARRERA DE ECONOMÍA**

**TEMA:**

**Factores socioeconómicos determinantes de la duración del desempleo de las mujeres  
Guayaquileñas periodo 2021 2024.**

**AUTORES:**

**García Jiménez María Teresa**

**Macias Caisa Karen Anayely**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
ECONOMISTA**

**TUTOR:**

**Eco. Delgado Jorge Luis. Phd.**

**Guayaquil, Ecuador**

**25 de agosto del 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA**  
**CARRERA DE ECONOMÍA**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **García Jiménez María Teresa y Macias Caisa Karen Anayely** como requerimiento para la obtención del título de **Economista**.

**TUTOR (A)**

*Jorge Luis Delgado S.*

f. \_\_\_\_\_  
**Delgado Salazar, Jorge Luis**

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
**Guillen Franco Erwin José**

**Guayaquil, a los 25 del mes de agosto del año 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA  
CARRERA DE ECONOMÍA

## DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **García Jiménez María Teresa y Macias Caisa Karen Anayely**

### DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Factores socioeconómicos determinantes de la duración del desempleo de las mujeres Guayaquileñas periodo 2021 2024**, previo a la obtención del título de **Economista**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 25 del mes de agosto del año 2024**

### LOS AUTORES

f. \_\_\_\_\_

**Macias Caisa, Karen Anayely**

f. \_\_\_\_\_

**García Jiménez, María Teresa**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ECONOMÍA

## AUTORIZACIÓN

Yo, **García Jiménez María Teresa y Macias Caisa Karen Anayely**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Factores socioeconómicos determinantes de la duración del desempleo de las mujeres Guayaquileñas periodo 2021 2024** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 25 del mes de agosto del año 2024

### LOS AUTORES

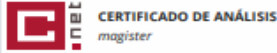
f. \_\_\_\_\_

**Macias Caisa, Karen Anayely**

f. \_\_\_\_\_

**García Jiménez, María Teresa**

# REPORTE URKUND



## Trabajo Final Garcia Teresa & Macias Karen

3%  
Textos  
sospechosos



- 1% Similitudes  
0% similitudes entre comillas  
0% entre las fuentes mencionadas
- 1% Idiomas no reconocidos
- < 1% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: Trabajo Final Garcia Teresa & Macias Karen.docx  
ID del documento: d84c6d90ecea8309b5479ab3b7ce6fe868a80b51  
Tamaño del documento original: 362,15 kB  
Autores: []

Depositante: Jorge Luis Delgado Salazar  
Fecha de depósito: 26/8/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 26/8/2024

Número de palabras: 25.049  
Número de caracteres: 164.898

Ubicación de las similitudes en el documento:



### Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/28430/5/T-ESPE-019176.pdf.txt">repositorio.espe.edu.ec</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (90 palabras)
2	<a href="https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/15353/3/CD-7049.pdf.txt">bibdigital.epn.edu.ec</a> 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (41 palabras)
3	<a href="https://catalog.ihnsn.org/catalog/6735/variable/F2/V332/name=grupo1">catalog.ihnsn.org</a>   Ecuador - Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo 2012	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
4	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/27168/1/FCE-CEST-SANTILLAN%20IVAN-USHIFA%20EDER...">www.dspace.uce.edu.ec</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
5	<a href="https://www.redalyc.org/journal/5257/525762351005/525762351005.pdf">www.redalyc.org</a> 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)

### Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://business.es/otros/definicion-tasa-de-actividad#:~:text=La tasa de actividad es un indicador ...">fbusiness.es</a>   Descubre la definición de la tasa de actividad: ¡clave para medir la p...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)
2	<a href="https://www.doi.org/10.1016/j.RPD.2017.01.005">www.doi.org</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (17 palabras)
3	Documento de otro usuario #065d0d El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
4	<a href="https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/09/POBLACION-CON-EMP...">www.igualdadgenero.gob.ec</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)
5	<a href="https://www.doi.org/10.15446/CUAD.ECON.V39N81.76001">www.doi.org</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)

Fuentes ignoradas Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento Final Macias y Garcia.docx   Documento Final Macias y Garcia #e8b41	0% 0% 0%		Palabras idénticas: 0% (0 palabras)

TUTOR (A)

Jorge Luis Delgado S.

f. \_\_\_\_\_  
Delgado Salazar, Jorge Luis

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por todas las experiencias que me ha permitido vivir a lo largo de mi carrera universitaria por brindarme esa sabiduría que me mantenía siempre firme,

A mis padres por creer en mí y darme la oportunidad de prepararme profesionalmente y hacer de mí una mejor persona, gracias papi y mami.

Agradecer a mi tutor por ser una guía esencial en este proceso, y brindarnos todos sus conocimientos para un buen trabajo.

*Macias Caisa, Karen Anayely*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por haberme permitido culminar este logro por brindarme la sabiduría para continuar y no desistir.

Gracias a mis padres por sus consejos, su sacrificio y haberme guiado hasta esta meta.

Un agradecimiento especial para todos los docentes de la universidad católica Santiago de Guayaquil quienes fueron nuestros mentores y contribuyeron para lograr culminar este logro.

Por último, a mi tutor Eco. Jorge Luis delgado por su enseñanza y apoyo para llevar a cabo esta investigación.

*García Jiménez, María Teresa*

## **DEDICATORIA**

Esta tesis va dedicada primero a Dios, por darme la sabiduría necesaria en cada momento de mi vida y segundo a mis padres Agustín y Priscila quienes fueron mi pilar fundamental a lo largo de mi carrera, gracias por el apoyo incondicional que me brindaron y por siempre creer en mi aun cuando yo dudaba, fueron mi mayor inspiración y motivación en todo este proceso, gracias, papá y mamá, este logro también es de ustedes.

*Macias Caisa, Karen Anayely*

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicar este trabajo de investigación a mis padres Cesar y Beatriz porque ellos han dado razón a mi vida, por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia todo lo que soy es gracias a ellos.

A mi hermana y abuelita por ser mis verdaderas amigas en las buenas y en las malas, su apoyo incondicional.

Y una mención especial para Hugo que siempre creyó en mí incluso cuando yo dudaba, este logro es de ustedes.

*García Jiménez, María Teresa*



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA  
CARRERA DE ECONOMÍA**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**GUILLÉN FRANCO, ERWIN JOSÉ  
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA**

f. *Jorge Luis Delgado S.*

\_\_\_\_\_  
**DELGADO SALAZAR, JORGE LUIS  
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**(NOMBRES Y APELLIDOS)  
OPONENTE**



# ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>RESUMEN.....</b>	<b>XIV</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
ANTECEDENTES.....	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
JUSTIFICACIÓN.....	8
<i>Económico</i> .....	8
<i>Académico</i> .....	9
<i>Social</i> .....	9
<i>Profesional</i> .....	10
OBJETIVOS.....	10
<i>Objetivo general</i> .....	10
<i>Objetivos específicos</i> .....	10
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	11
HIPÓTESIS.....	11
LIMITACIONES.....	11
DELIMITACIONES.....	12
<b>CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>14</b>
MARCO TEÓRICO.....	14
<i>Teoría del Capital Humano</i> .....	14
<i>Teoría del Desarrollo Económico</i> .....	16
<i>Teorías Modernas del Desarrollo</i> .....	17
<i>Teorías Clásicas del Empleo</i> .....	19
<i>Teoría Clásica del Desempleo</i> .....	20
<i>Teoría del Desempleo Friccional y Estructural</i> .....	22
<i>Teoría de los Salarios de Eficiencia</i> .....	24
<i>Teoría de la División o Segmentación del Mercado Laboral</i> .....	25

<i>Teoría de la Discriminación en el Mercado Laboral</i> .....	26
<i>Teoría de la desigualdad de genero</i> .....	28
MARCO CONCEPTUAL.....	29
<i>Empleo:</i> .....	30
<i>Desempleo:</i> .....	30
<i>Subempleo:</i> .....	31
<i>Empleo Oculto:</i> .....	32
<i>Tipos de empleo (por cuenta propia)</i> .....	32
<i>Tipos de empleo (de gobiernos o públicos)</i> .....	33
<i>Tipos de empleo (privado o particular)</i> .....	33
<i>Tipos de empleo (jornalero)</i> .....	34
<i>Tipos de empleo (patrono)</i> .....	34
<i>Tipos de empleo (trabajador del hogar no remunerado)</i> .....	35
<i>Tasa de Participación Laboral:</i> .....	35
<i>Desigualdad de Género:</i> .....	36
<i>Discriminación Laboral:</i> .....	36
<i>Trabajo No Remunerado:</i> .....	37
MARCO REFERENCIAL.....	38
MARCO LEGAL.....	47
<i>Nivel Internacional</i> .....	47
<i>Nivel nacional</i> .....	51
<b>CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA</b> .....	<b>54</b>
ENFOQUE.....	54
MÉTODO.....	54
TIPO .....	55
ALCANCE .....	55
DISEÑO.....	56
POBLACIÓN Y MUESTRA .....	56
TÉCNICA DE RECOGIDA DE DATOS .....	56
VARIABLES DE INVESTIGACIÓN.....	57
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES DE INVESTIGACIÓN.....	60

TÉCNICA DE ENTREVISTA .....	63
TÉCNICA ESTADÍSTICA .....	65
HERRAMIENTA DE ANÁLISIS.....	68
<b>CAPÍTULO 3: RESULTADOS.....</b>	<b>69</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>102</b>
RECOMENDACIONES.....	104
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>107</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>122</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1</i> Clasificación del Mercado Laboral .....	69
<i>Figura 2</i> Caracterización de la Muestra según Edad .....	70
<i>Figura 3</i> Caracterización de la Muestra según Estado Civil.....	71
<i>Figura 4</i> Clasificación por Nivel Educativo según Sexo.....	72
<i>Figura 5</i> Clasificación de Experiencia Laboral según Sexo .....	73
<i>Figura 6</i> Clasificación de Nivel Educativo según Sexo y Experiencia Laboral .....	78
<i>Figura 7</i> Clasificación de Edad según Sexo y Mercado Laboral.....	79
<i>Figura 8</i> Clasificación de Estado Civil según Sexo y Mercado Laboral .....	80
<i>Figura 9</i> Clasificación de Mujeres según Grupo de Ocupación y Tipo de Sector Laboral .....	82
<i>Figura 10</i> Clasificación de Mujeres según Rama de Actividad y Tipo de Sector Laboral.....	83

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables de investigación – Estudio previos</i> .....	57
Tabla 2 <i>Operacionalización de variables de investigación</i> .....	62
Tabla 3 <i>Codificación de las Variables de Estudio</i> .....	62
Tabla 4 <i>Clasificación según Tipo de Empleo</i> .....	74
Tabla 5 <i>Clasificación según Grupo de Ocupación</i> .....	74
Tabla 6 <i>Clasificación según Rama de Actividad</i> .....	76
Tabla 7 <i>Mayores Niveles de Participación Laboral General</i> .....	84
Tabla 8 <i>Mayores Niveles de Participación Laboral Mujeres</i> .....	85
Tabla 9 <i>Modelo Logit Desempleo</i> .....	87
Tabla 10 <i>Modelo Logit Informalidad</i> .....	89
Tabla 11 <i>Comparativo de Probabilísticos según Condiciones por Sexo</i> .....	90
Tabla 12 <i>Kaplan Meier Desempleo</i> .....	91
Tabla 13 <i>Kaplan Meier Informalidad</i> .....	92
Tabla 14 <i>Kaplan Meier Mujeres según Tipo de Relación</i> .....	93
Tabla 15 <i>Kaplan Meier Mujeres según Segmento de Edad</i> .....	94
Tabla 16 <i>Kaplan Meier Mujeres según Nivel Educativo</i> .....	96

## ÍNDICE DE ECUACIONES

<i>Ecuación 1 Operalización ENEMDU .....</i>	<i>61</i>
<i>Ecuación 2 Logit.....</i>	<i>66</i>
<i>Ecuación 3 Kaplan Meier.....</i>	<i>68</i>

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo examinar los factores socioeconómicos que afectan la duración del desempleo femenino en Guayaquil entre 2021 y 2024, mediante la utilización del modelo Kaplan-Meier y combinando enfoques cuantitativos y cualitativos. Se analizan variables como la edad, el nivel educativo y la experiencia laboral para entender su impacto en el desempleo. Dicha investigación muestra que la edad, educación y estado civil son factores que inciden en el desempleo femenino. Se destaca que la inversión en educación y políticas inclusivas puede dar una mejora a la igualdad de género y disminuir la duración del desempleo. El estudio también revela que, la tasa de desempleo femenina en Ecuador sigue siendo históricamente más alta que la masculina, aumentando por la pandemia. La metodología incluye un diseño no experimental, con datos primarios y secundarios, y el uso de modelos de datos de panel logístico multinomial y análisis de supervivencia para analizar los determinantes del desempleo. Las conclusiones indican que, aunque las mujeres tienen ventajas educativas, enfrentan mayores desafíos laborales y tienden a salir del desempleo para ingresar al sector informal con el tiempo. La educación superior y la estabilidad económica del país favorecen la participación laboral formal, mientras que el autoempleo se considera una opción viable según las entrevistas.

**Palabras Clave:** desempleo femenino, Guayaquil, factores socioeconómicos, metodología Kaplan-Meier, sector informal.

## ABSTRACT

The present research work aims to examine the socioeconomic factors that affect the duration of female unemployment in Guayaquil between 2021 and 2024, using the Kaplan-Meier model and combining quantitative and qualitative approaches. Variables such as age, educational level and work experience are analyzed to understand their impact on unemployment. This research shows that age, education and marital status are factors that affect female unemployment. It highlights that investment in education and inclusive policies can improve gender equality and decrease the duration of unemployment. The study also reveals that the female unemployment rate in Ecuador continues to be historically higher than the male unemployment rate, increased by the pandemic. The methodology includes a non-experimental design, with primary and secondary data, and the use of multinomial logistic panel data models and survival analysis to analyze the determinants of unemployment. The findings indicate that although women have educational advantages, they face greater employment challenges and tend to move out of unemployment into the informal sector over time. Higher education and the country's economic stability favor formal labor participation, while self-employment is considered a viable option according to the interviews.

**Keywords:** female unemployment, Guayaquil, socioeconomic factors, Kaplan-Meier methodology, informal sector



# Introducción

## Antecedentes

Actualmente la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha determinado como uno de los objetivos primordiales para lograr un desarrollo sostenible en todas las naciones, debido a ello la igualdad de género se ha tornado en una poderosa herramienta que no solo combate la injusticia social, sino que también contribuye de igual forma al crecimiento económico y justicia social. El cierre de la brecha de género empodera a todas las mujeres a tener un incremento de oportunidades de manera individual y colectiva, dando como resultado un desarrollo más inclusivo y perdurable en la sociedad, indica la ONU Mujeres (2023).

Es por lo que este trabajo de investigación pretende analizar los factores socioeconómicos determinantes para reducir la permanencia de la mujer en el desempleo en Guayaquil durante el periodo 2021-2024. Para ello, en el estudio de este trabajo surge la pregunta de investigación ¿Cuáles son los factores socioeconómicos determinantes que permiten reducir la duración del desempleo de la mujer en Guayaquil? Por lo cual se estudian y analizan distintas teorías económicas y sociales, además de estudios que respalden la relación existente entre en la permanencia del desempleo de la mujer y factores socioeconómicos.

En la primera sección se establece la introducción con el objetivo de determinar los factores socioeconómicos que reducen la duración del desempleo en la mujer guayaquileña mediante el modelo Kaplan Meier, seguida de su respectiva justificación, pregunta de investigación e hipótesis.

En la segunda sección se describen las diferentes teorías e investigaciones por distintos autores e instituciones relacionadas al ámbito tanto económico y social seguido por los diversos métodos y herramientas de recolección de datos. En la tercera sección se presenta el análisis de los resultados y finalmente, en la última sección se describen las conclusiones obtenidas con sus respectivas recomendaciones.

La tercera sección del presente trabajo de titulación respecta a la metodología, el estudio combina enfoques cuantitativos y cualitativos, utilizando un método deductivo, se analizan datos de series temporales y cortes transversales. El alcance es descriptivo y explicativo, y se emplea un diseño no experimental, la técnica econométrica viene dada por un estudio que explora la permanencia de las mujeres en el desempleo en Guayaquil y un modelo probabilístico multinomial. La población incluye a todas las mujeres de la ciudad, mientras que la muestra de las entrevistas se enfoca en aquellas no desempleadas. Se aplican técnicas de recolección de datos primarios y secundarios, con herramientas como Excel y R Studio para el análisis, empleando modelos de datos de panel y análisis de supervivencia.

Finalmente, en el capítulo de resultados y conclusiones, en el mercado laboral, los hombres tienen mayor representación, pero las mujeres destacan en el sector formal, especialmente en servicios y ocupaciones profesionales. Sin embargo, la informalidad aumenta con la edad para las mujeres, y enfrentan un mayor riesgo de desempleo e informalidad, mitigado por un mayor PIB y nivel educativo. Las entrevistas reflejan que mujeres solteras de 25 a 38 años, con educación superior, enfrentan alta rotación laboral y ven el autoempleo como una opción viable, aunque con reservas.

## **Planteamiento del problema**

Uno de los principales problemas socioeconómicos que afecta no solo a nivel nacional sino también a nivel mundial es el desempleo, el cual tiene un impacto significativo en los distintos grupos demográficos. A nivel nacional, las mujeres han enfrentado mayores desafíos en términos de acceso al empleo y condiciones laborales adecuadas. Según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), en los últimos años la tasa de desempleo en las mujeres ha tenido variaciones significativas, ocasionados por las crisis económicas globales y naciones así también como las políticas aplicadas.

Entre el 2018 y 2023, la tasa de desempleo en Ecuador ha experimentado cambios significativos, alcanzando picos preocupantes durante los años de la aparición de la pandemia de COVID-19. En el 2018 el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2024) indica que la tasa de desempleo se situó en un 3,9% y para el año 2019, esta cifra aumentó ligeramente a 4,2%, lo cual representó una variación no significativa en comparación con el año anterior. Sin embargo, para el 2020, el desempleo nacional hasta junio tuvo un incremento, representando un 13,3% debido a las restricciones y la contracción económica provocadas por la pandemia COVID-19, según datos del boletín técnico emitido por Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2020) recolectados mediante encuestas telefónicas. En donde la tasa de desempleo para las mujeres alcanzó un alarmante 15,7%, mientras que para los hombres fue del 11,6%, con una diferencia de 4 puntos porcentuales.

ONU Mujeres Ecuador (2020) menciona que antes de la pandemia COVID-19, el 10% de las mujeres no contaban con un empleo, mientras que para el año 2020 el 45% de las mujeres habían perdido su trabajo. El desempleo para ese año tuvo una tasa especialmente alta en aquellos trabajos ocasionales e informal. También determino que el 48% que poseían empleo asalariados

tanto ocasionales como permanente fueron suspendidas o despedida sin oportunidad de ser empleadas de nuevo en la misma institución o empresa.

La Cámara de Industrias y Producción (2021) destacó que para el año 2020, solo el 2 de cada 10 mujeres contaron con un empleo adecuado. Además, informó que de los 4,4 millones de personas que forman parte de la población económicamente activa en Ecuador, los 3,3 millones están conformado por mujeres, lo que representa aproximadamente un 75% de la población económicamente activa, lo que pone en evidencia el papel importante que cumple la participación femenina en el mercado laboral.

Adicionalmente entre 2021 y 2023, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2024), determino que la tasa de desempleo en Ecuador presentó una disminución significativa. Para el 2021, la tasa de desempleo fue del 5,2%, con una diferencia significativa entre hombres y mujeres. Donde los hombres representaron una cifra del 4,2% mientras que las mujeres del 6,7%. En cambio, para el 2022, la tasa de desempleo nacional bajó al 4,4%, donde el 3,8% estuvo representado por los hombres y el 5,1% por las mujeres. Además, para el 2023, la tasa de desempleo se redujo aún más, alcanzando el 3,8%, donde la tasa de desempleo para las mujeres fue del 4,7% y para los hombres del 3,2%.

Gran parte de las mujeres han recurrido a empleos no remunerados y empleos no plenos. En el 2021, la tasa de empleo no remunerado para las mujeres fue aproximadamente del 17,5%, mientras que para los hombres esta cifra estuvo representada solo por el 6,3%. Además, a tasa de empleo no pleno para las mujeres alcanzó el 28,3%, en comparación con el de los hombres que fue del 26,3%.

Por otro lado, para el 2022, la tasa de empleo no remunerado para las mujeres disminuyó levemente al 16,3%, en contraste los hombres que fue tuvieron una cifra aproximadamente del 5,2%, teniendo una diferencia de 11,1 puntos porcentuales. Adicionalmente la tasa de empleo no pleno para las mujeres fue del 31,4%. En 2023, la tasa de empleo no remunerado para las mujeres fue del 16,2%, mientras que para los hombres fue del 5,1%. La tasa de empleo no pleno para las mujeres fue del 32,2%, frente al 28,6% de los hombres. Indico el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2024).

En el primer trimestre del 2024, la tasa de desempleo en Ecuador se situó en un 4,1%. Donde la tasa de desempleo para las mujeres represento el 5,0%, mientras que para los hombres el 3,5%. Teniendo una diferencia de 1,5 puntos porcentual a favor de los hombres. Datos obtenidos del Boletín Técnico N° 08 emitido por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2024).

Focalizando en Guayaquil, la ciudad más grande y uno de los principales centros económicos de Ecuador con una población de 2.350.915 para el 2010, donde el 51% de la población se encuentra representada por mujeres, determinado en el reporte del él Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2010), se observa que los problemas con respecto al desempleo en las mujeres son cada vez más graves debido a la densidad poblacional y las dinámicas económicas implementadas. Para el 2021, la tasa de desempleo de las mujeres en Guayaquil fue del 6%, cifra superior a la media nacional. En comparación a la tasa de desempleo de los hombres que fue del 3,3%, mostrando una diferencia de 2,7 puntos porcentuales.

Para el 2023 la tendencia a la baja continuó, la tasa de desempleo de mujeres guayaquileñas tuvo una reducción representando un 4,3%, pese a ello la cifra continuó siendo

mayor en comparación a la de los hombres que fue del 2,8%. La diferencia porcentual entre las tasas de desempleo de mujeres y hombres para el 2023 fue de 1,5 puntos porcentuales. Además, para el 2021 al 2023 existió una reducción en la tasa de desempleo de las mujeres, que paso del 6% al 4,3% para el 2023, mostrando una disminución de 1,7 puntos porcentuales. Por otra parte, la tasa de desempleo para los hombres paso del 3,3% al 2,8% para el 2023, teniendo una diferencia de 0,5 puntos porcentuales, cifras emitidas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2024).

Mientras que, durante el primer trimestre del 2024, Guayaquil se destacó como una de las cinco ciudades de Ecuador que cuenta con una tasa de desempleo significativamente alta del 3,8%, según el Boletín Técnico emitido por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2024). Adicionalmente, la ciudad de Guayaquil registró una de las tasas de empleo bruto más bajas en todo el país, siendo esta de un 55,8%. El empleo no remunerado para este trimestre fue del 3%, lo que no representó una cifra estadísticamente baja en comparación con el trimestre anterior, que fue del 3,1%. A diferencia de el subempleo que presentó un aumento de 3 puntos porcentuales respecto al trimestre anterior, pasando del 16,2% al 19,2%. Además, la tasa de empleo adecuada fue del 48,0%,

En resumen, el desempleo en Guayaquil durante el período 2021-2024 subraya la continua desigualdad de género que existe en el acceso a un empleo remunerado y pleno. Aunque se observan mejoras graduales en las tasas de desempleo en general, las mujeres continúan enfrentando desafíos significativos. La diferencia entre las tasas de desempleo, así como la prevalencia del empleo no remunerado y no pleno, evidencian la urgencia de abordar esta brecha de género de manera urgente y efectiva. La implementación de políticas y acciones específicas que promuevan la igualdad de oportunidades laborales y la inclusión en el mercado laboral es

crucial para llegar a un desarrollo económico equitativo y sostenible no solo en Guayaquil sino en todo el Ecuador.

### **Justificación**

El análisis del desempleo en Ecuador específicamente en el contexto de las mujeres, es un tema novedoso y relevante debido a que en la literatura existen muchas vertientes que se han estudiado previamente, entre ellas el impacto socioeconómico del desempleo femenino y precariedad laboral por Lozano y Arévalo (2022) donde considera factores como la pobreza y bajo nivel educativo, mientras que Albuja y Enríquez (2018) consideran las políticas públicas para reducir el desempleo y la desigualdad de género, por otro lado Gontero (2023) toma en cuenta variables como nivel de desarrollo, ciclo económico, oportunidades y prácticas discriminatorias entre otros, para conocer la participación laboral femenina.

No obstante, aún no se han examinado el tiempo de permanencia de las mujeres en situación de desempleo en Ecuador, teniendo como objeto de estudio la ciudad de Guayaquil. Este aspecto destaca debido a que proporcionara información esencial para el diseño de políticas públicas que efectúen ayudas a la reducción del desempleo femenino dentro del sector guayaquileño. Comprender la supervivencia de la mujer en el desempleo permitirá identificar los factores específicos que la sitúan en su posición de empleo y desarrollar estrategias efectivas para mejorar su inserción laboral y su estabilidad en el mercado laboral.

### ***Económico***

En el ámbito económico se pudo observar como el ingreso de las mujeres en el mercado laboral permitió cambios positivos, para el Banco Mundial (2012), la pobreza extrema en la región de América latina para el año 2010 hubiera alcanzado un 30%. Por lo que el presente

estudio es de vital importancia en el ámbito económico ya que ayudara a comprender el impacto de la desigualdad de género en el desarrollo económico y proponer medidas que promuevan una mayor inclusión y equidad en el mercado laboral, lo que beneficiara tanto a las mujeres como a la economía en general.

### ***Académico***

La inserción laboral de las personas en América latica y caribe en el mercado del trabajo, considera comprender los ejes de raza, clase, etnia e incluso género como aquellas categorías sociales en donde a partir de estos generan las desigualdades, determinar la situación laboral actual está dado mediante la reestructuración económica, mercado de trabajo y características de capital humano destaco Caicedo (2024). Debido a ello es importante en el ámbito académico, dado que investigar el tiempo de permanencia de las mujeres en el desempleo no solo abrirá nuevas vías de investigación sobre temas como el empleo y el desempleo femenino, sino que también facilitará el desarrollo de estudios comparativos y la formulación de teorías sobre la desigualdad de género en el mercado laboral. Esta investigación proporcionará una base sólida para futuros análisis y además contribuirá a estudios existente sobre cómo las mujeres se enfrentan ante el desempleo, lo que a su vez permitirá diseñar políticas más efectivas.

### ***Social***

La discriminación forma parte de un delito histórico que genera violencia económica y social donde la mujer se ha encontrada sometida ante el domino del hombre menciona Morales Ixcajó (2023) Por ello este estudio es esencial en el ámbito social debido a que ofrecerá una visión amplia a la sociedad sobre la situación actual del desempleo de la mujer, además es fundamental para promover la justicia social y la igualdad de oportunidades. La investigación destaca la importancia social del desempleo, como violencia de género y la exclusión económica,



lo que permitirá tanto a las empresas como organizaciones tomar medidas que tengan como objetivo proteger y brindar empoderamiento a las mujeres.

### ***Profesional***

Uno de los mecanismos de mejora en la distribución de los ingresos son los mercados laborales, los cuales mediante una correcta aplicación de política previene la precarización de las condiciones sociales para todos los trabajadores sin distinción de género determino Benavides y Suárez (2022). Debido a ello es importante en el ámbito profesional ya que ofrecerá la oportunidad de desarrollar habilidades de investigación avanzadas y especializarse en temas cruciales como el desempleo, el empleo y la desigualdad de género. Esta investigación proporcionara una base sólida para adquirir un conocimiento profundo sobre el mercado laboral y las barreras específicas que enfrentan las mujeres en su búsqueda de empleo actualmente.

### **Objetivos**

#### ***Objetivo general***

Determinar los factores socioeconómicos que reducen la duración del desempleo en la mujer guayaquileña mediante un modelo de datos de panel, con el fin de mejorar la transición hacia un empleo decente y sostenible en Guayaquil.

#### ***Objetivos específicos***

- Explorar y analizar las teorías existentes relacionadas con el desempleo y la participación de la mujer en el mercado laboral.
- Estimar mediante un modelo de datos de panel los factores socioeconómicos que inciden en una disminución del tiempo de desempleo en las mujeres de Guayaquil.

- Proponer políticas socioeconómicas basadas en los resultados obtenidos, con el objetivo de facilitar la transición de la condición de desempleo de la mujer guayaquileña hacia el trabajo decente.

### **Pregunta de investigación**

¿Cuáles son los factores socioeconómicos determinantes que permiten reducir la duración del desempleo de la mujer en Guayaquil?

### **Hipótesis**

A partir de la pregunta de investigación y los aspectos clave considerados en este estudio, se proponen las siguientes hipótesis

H0: La Edad, Sector, Estado civil, Nivel de instrucción, Experiencia laboral, Rama de actividad, Grupo de ocupación, inciden directa o indirectamente en la reducción de la permanencia de la mujer en el desempleo en Guayaquil.

### **Limitaciones**

Para el presente estudio se plantearon la siguiente limitación:

- Disponibilidad y calidad de datos: Esta investigación se enfrenta a la limitación de la disponibilidad y calidad de datos sobre el desempleo y los factores socioeconómicos en Guayaquil durante el período 2021-2024. La confiabilidad de los datos puede variar, lo que podría influir en la precisión y la generalización de los datos recolectados.
- Cambios en la situación socioeconómica: Es de relevancia considerar que, durante el período de estudio, la ciudad de estudio, Guayaquil experimentó sucesos fuera

de lo común con impactos significativos en el ámbito socioeconómica, como fluctuaciones económicas, políticas gubernamentales y eventos inesperados, siendo un ejemplo de esto, la pandemia de COVID-19. Por lo que los resultados o hallazgos de la investigación podrían verse influenciados por estos cambios, especialmente en los periodos de recuperación denominados al 2021 y 2022.

- Generalización de los resultados: Los resultados obtenidos de la presente investigación pueden estar específicamente relacionados con el contexto socioeconómico de la ciudad de Guayaquil y podrían no ser aplicables a otras ciudades o períodos de tiempo.

### **Delimitaciones**

El presente estudio se lleva a cabo en el contexto de la población de mujeres en el cantón Guayaquil provincia del Guayas, con el periodo de estudio 2021-2024 tomando en cuenta variables como la Edad, Seguro social, Estado civil, Nivel de instrucción, Especialización académica, Experiencia laboral, Flexibilidad laboral, Preferencia por empleo, Rama de actividad y Grupo de ocupación.

Con base a la información proporcionada por la ENEMDU, desde 2020 hasta mayo de 2021, se realizaron cambios metodológicos en la ENEMDU que afectaron el tamaño y la distribución de la muestra, así como la representatividad de los estimadores. Dichos cambios generaron un impacto en la comparabilidad histórica de las estadísticas oficiales.

- Para abordar esta situación, a partir de junio de 2021, el INEC llevó a cabo una revisión exhaustiva de los procesos de la ENEMDU. Como resultado da lo siguiente

- Se preservó el diseño muestral tradicional, estandarizando el cálculo de los factores de ponderación en el nivel de la Unidad Primaria de Muestreo.
- Se reconstruyeron las series trimestrales, y después de 7 meses, el país volvió a contar con información actualizada de las principales ciudades.

## Capítulo 1: Marco Teórico

### Marco teórico

El presente apartado, marco teórico proporciona una estructura clara para analizar cómo diversas teorías económicas y sociales se interrelacionan para explicar los factores socioeconómicos que afectan el desempleo femenino en Guayaquil.

### *Teoría del Capital Humano*

La Teoría del Capital Humano se centra en la idea de que las inversiones en educación, capacitación y salud aumentan la productividad y los ingresos. Esta teoría ha sido fundamental para entender el rol de los diferentes grupos demográficos en el mercado laboral y las diferencias existentes entre los ingresos y empleo.

Becker (1964), estableció dentro de su libro que la educación y la formación profesional son consideradas como inversiones que deben ser esenciales en capital humano, debido a su capacidad de mejora en las habilidades y la productividad de los trabajadores. Se dice, que dichas inversiones producen retornos importantes, tales como mayor número de ingresos y mejores oportunidades laborales. También añade que la decisión de invertir en educación esta basada principalmente en un análisis de costos y beneficios, donde los costos incluyen tanto los gastos directos, y los beneficios los futuros salarios y las mejores condiciones de empleo.

Además, Becker indico que el desarrollo económico de las naciones se ve afectado por las inversiones implementadas en el capital humano. En donde aquellas sociedades que posean altos niveles de educación y habilidades laborales tienen resultados más eficiente y productivos teniendo presencias competitivas en el mercado global, lo que da como resultado un crecimiento sostenido de la economía y bienestar social para sus individuos. Becker también enfatizo que,

mediante implementación de políticas públicas, como los subsidios a la educación, becas y programas de formación, se pueden incentivar las inversiones con el fin de mejorar el capital humano en las personas.

Por otro lado, Mincer (1974) desarrollo un modelo en donde explico cómo los años de escolaridad y la experiencia laboral influyen en los ingresos de los individuos. Según Mincer, cada año adicional de escolaridad genera un incremento en los ingresos. Además, menciona que la experiencia laboral también contribuye de manera positiva a los ingresos, sin embargo, estos con el tiempo decrecen por lo que se indicó que existe un aumento del salario en los primeros años laborales.

Adicionalmente, Lazear (2003), en su artículo exploro cómo las habilidades adquiridas en las empresa o empleo influyen en la productividad y en el aumento de los ingresos, sugiriendo que la capacitación constante y habilidad laborales dentro de las empresas también es una forma vital de inversión en capital humano. Por otra parte, Theodore W. Schultz (1961) indico que las inversiones en educación y salud no solo mejoran la productividad, sino que también tienen efectos positivos en el desarrollo económico de los países.

Aplicada la teoría del capital humano a la investigación actual, da indicios de que invertir en la educación y capacitación continua dentro de las actividades que refuercen sus capacidades laborales, siendo el caso específico de las mujeres en Guayaquil puede relacionarse con un incremento de sus habilidades y productividad, facilitando su inserción en el mercado laboral y reduciendo la desigualdad de género en el desempleo.

## ***Teoría del Desarrollo Económico***

Según Harrod y Domar (1946), el crecimiento económico sostenido que tiene una economía esta relacionada a la tasa de inversión y a la eficiencia que tiene el capital. Harrod y Domar establecieron un modelo en donde determinaron que existe relación directa entre la tasa de ahorro y la tasa de crecimiento además también mencionaron que esta guarda una relación capital-producto. Debido a ello mencionaron que para obtener un crecimiento económico es indispensable la inversión en el capital, como la maquinaria, infraestructura, tecnología y educación. Esta teoría propuesta por Harrod y Domar resalta el papel crucial que tiene la inversión y la relación que esta guarda con el capital humano, contar con una educación y fuerza laboral adecuadamente capacitada, aumenta la eficiente del capital y por ende el crecimiento económico.

Adicionalmente, mantener un equilibrio adecuado entre el ahorro e inversión es de vital importancia, debido a que se generarían desequilibrios macroeconómicos como el endeudamiento y presiones fiscales. Por lo que para que una inversión funciones de forma correcta es esencial contar con un equilibrio ahorro-inversión, de esta forma se asegura de contar con un crecimiento económico sostenido mencionaron Harrod y Domar.

Por otro lado, Lewis et al., (1954) mencionan en su modelo la existencia de una economía dual en el desarrollo económico, entre el sector industrial moderno de alta productividad y el sector agrícola de baja productividad. El modelo sostiene que se puede llegar a un crecimiento económico mediante una transferencia de la mana de obra excedente en el sector agrícola al sector industrial. Lo que da paso a una productividad en la economía más general, ya al estar en el sector industrial se generan un mejoramiento en las tecnologías y por ende en las economías de escalas.

Este modelo determina que al pasar del sector agrícola al industrial esto generara en los trabajadores un aumento con respecto a sus ingresos y condiciones laborales, provocando un crecimiento económico. Un aumento de ganancias y demanda de bienes manufactureros en el sector industrial, dan como resultado un aumento en la acumulación del capital y por ende un desarrollo en la economía, Adicionalmente se mencionó que la inversión con respecto a la infraestructura es importante dado que permite un desarrollo de las instituciones lo que da paso una movilidad entre los distintos sectores.

Ambas teorías propuestas por los distintos autores contribuyen a obtención de un marco teórico más sólido para poder comprender como los distintos factores socioeconómicos afectan en la reducción del desempleo de la mujer. Mientras que por un lado la teoría de Harrod-Domar destaca lo esencial de la inversión en la educación y capacitaciones, el modelo propuesto por Lewis, Fei y Ranis menciona la mejora de la movilidad del sector agrícola al sector industrial.

### ***Teorías Modernas del Desarrollo***

La teoría moderna del desarrollo ha sido expuesta por distintos autores cuyas investigaciones han brindado información relevante en la comprensión del progreso económico a nivel global. Entre estos autores se destaca Stiglitz (2002), su análisis se centró en entender el impacto que tiene la globalización en el desarrollo en el ámbito social y económico. En su libro el malestar de la globalización, determino como la liberalización de la economía y la aparición de la globalización llevan a un acelerado crecimiento de las desigualdades sociales. Stiglitz destaco los efectos no solo positivos sino también negativos que trae consigo la globalización, por lo que menciono lo esencial de un política más adecuada, inclusiva y equitativa.



Otros autores importantes son Acemoglu y Robinson (2012), que estudiaron las causas del fracasos y éxitos que tiene distintas naciones en el ámbito económico. En su libro destacaron que el resultado de una nación se ve estrechamente vinculado con las instituciones políticas y económicas, donde aquellas instituciones mas inclusivas, promueven un desarrollo económico debido a que cuentan con oportunidades más equitativas, mientras que por otro lado aquellas instituciones extractivas generan una desaceleración del progreso. Por ello Acemoglu y Robinson, mencionaron el rol importante que cumple las políticas mas inclusivas para promover un desarrollo e igualdades de género en la participación económica.

Además, Sen (1999), en su teoría considera el desarrollo humano para llegar a un desarrollo económico. Sen en su libro argumento que el desarrollo económico no debe ser medido solo por el crecimiento del producto interno bruto (PIB), sino también por el aumento en las capacidades y libertades de cada persona. De igual forma Sen indicó que contar con acceso a la educación, salud, participación política y otras libertades forman parte de un componente esencial para alcanzar un desarrollo humano por lo que deben ser consideradas al momento de realizar algún análisis con respecto al progreso económico. El enfoque de Sen destaca la importancia que existe en mejorar el bienestar humano y la promoción de igualdades de oportunidades en el desarrollo o implementaciones de políticas sociales y económicas

Las ideas planteadas por los distintos autores ofrecen un marco teórico más completo para la investigación de la permanecía del desempleo en las mujeres en Guayaquil, resaltando factores que influyen en el presente estudio. Tomando en cuenta las ideas y perspectivas de los autores Stiglitz, Robinson, Acemoglu y Sen, se puede entender como las distintas dinámicas globales y las decisiones de las políticas tomadas o implementadas guardan una relación directa afecta en el desempleo y por ende en el desarrollo económico.

## *Teorías Clásicas del Empleo*

La teoría clásica del empleo brinda una visión sobre el mercado laboral desde una perspectiva clásica, distintos autores como Adam Smith, David Ricardo, Jean-Baptiste Say y Mill, mencionan que los mercados alcanzan de forma autónoma un equilibrio. Además, mencionaron que el desempleo surge solo por un periodo temporal de tiempo el cual se corrige mediante mecanismos del mercado.

Una de las bases sólidas que permiten entender mejor el mercado laboral fue fundamentada por Smith (1776), el cual menciona que para tener un desarrollo económico es fundamental la existencia de una división de trabajo y acumulación de capital. Además, menciona que mediante la mano invisible, se pueden lograr equilibrios entre la oferta de trabajo y la demanda de trabajo. Los cuales se pueden llegar a lograr mediante ajustes en los salarios, si existe un exceso de la oferta laboral, los salarios por ende bajan, generando que los empleadores lleguen a contratar más trabajadores. Esta teoría menciona que los mecanismos de mercado son eficientes al momento de querer reducir o eliminar problemas económicos como es el desempleo.

Adicionalmente Ricardo (1817), menciona que la existencia de un desequilibrio en los salarios es temporal y se tienden a ajustar dependiendo del nivel de subsistencia necesaria por cada uno de los trabajadores. Esta teoría de Smith es importante para entender como los salarios se ajustan para lograr un equilibrio en el mercado laboral.

Además, Say (1803) sostuvo que la producción de bienes y servicios provocan de forma automática suficientes ingresos con lo que se pueden comprar esos bienes y servicios, lo que quiere decir que la oferta produce su propia demanda. Esta ley de Say en el mercado laboral, determina que toda persona que quiere trabajar con el salario disponible podrá encontrar empleo,

debido a que la producción genera ingresos que son necesarios para el sostén de un empleo pleno. Por lo que destaca la importancia que tiene la producción y al mismo tiempo el emprendimiento para la creación de oportunidades de más empleos.

Por otro lado, Mill (1848), mantuvo la idea de que el mercado laboral se equilibre de forma autónomas. Argumento que la rigidez salarial y las distintas intervenciones gubernamentales obstaculizan el ajuste autónomo del mercado laboral, dando como resultado mayor número de desempleo. Según Mill las imperfecciones presentes en el mercado provocado el desempleo, como son los salarios mínimos.

Además, Marshall (1890) considero tanto la elasticidad de la demanda laboral y el salario en el mercado laboral. Marshall indico que el nivel del empleo y salarios están determinado por la oferta y demanda existentes del trabajo. De igual forma menciono que el capital humano forma parte importante para aumentar las posibilidades de empleo.

La teoría clásica del empleo contiene fundamentos importantes para entender el rol que cumple los salarios, sin embargo, esta teoría tiene limitantes en la aplicación a la realidad laboral que existe actualmente en donde tanto las rigides laboral, discriminación de género son común en el mercado.

### ***Teoría Clásica del Desempleo***

La Teoría Clásica del Desempleo, desarrollada por los economistas Keynes, Pigou y Hayek, ofrecieron importantes datos relevantes que ayudan en la comprensión de los causantes del desempleo y sus posibles soluciones. Esta teoría del desempleo menciona de igual forma que mediante el uso de mecanismos de mercado y políticas se puede corregir el problema del desempleo.

Por un lado, Keynes (1936), argumento que especialmente en periodos de recesiones económicas en las naciones capitalistas, el desempleo se vuelve en un problema inherente. Keynes menciona la existencia del desempleo involuntario, donde a pesar de que las personas están dispuestas a ser contratadas bajo un salario mínimo estas no pueden encontrar uno a causa de la baja demanda laboral. Keynes además criticó la idea clásica del empleo que mediante una flexibilidad salarial se solucionaría el problema de desempleo, este menciona que para ello es importante la intervención del gobierno mediante la implantación de políticas tanto monetarias como fiscales que estimulen la demanda agregada.

Por otra parte, Pigou (1933) sugirió que los salarios mínimos son los causantes principales de la existencia de rigideces en el mercado laboral provocando de esta forma un aumento en el desempleo. Según Pigou una flexibilidad de salarios alivia y ajusta las condiciones en las que se encuentra el mercado provocando una reducción del desempleo. El enfoque por Pigou destaca lo esencial que es tener una flexibilidad en los salarios y las fuerzas que tienen los mercados para alcanzar un empleo pleno.

Además, Hayek (1931) menciona que no tener un ajuste adecuado en la estructura del capital tiene como resultado un aumento en el desempleo, debido a la inversión inadecuada y una distribución ineficiente de los recursos en los periodos de expansión económica, además menciona que la intervención del gobierno que modifica los precios y tasas de interés aumentan los desajustes de esta forma provocan una prolongación del desempleo. Hayek determinó que una forma clave para regular el desajuste es aplicando políticas sin tanta intervención gubernamental.

Lucas (1972) menciona que se pueden anular los efectos que se esperan de las políticas monetarias y fiscales al implementar agentes económicos. Además, indica que los shocks temporales y las fricciones de información son los responsables del desempleo, y además menciona que el mercado por sí solo tiene a llegar a un equilibrio a largo plazo sin la necesidad de alguna intervención.

Adicionalmente Friedman (1968) que en una economía siempre va haber cierto nivel de desempleo, determinado como la tasa natural de desempleo, esta se da a distintos factores como la movilidad y búsqueda laboral. Menciono que este tipo de desempleo no se puede reducir implementando políticas monetarias sin ocasionar algún tipo de inflación. Friedman recalco lo importante que son las políticas estructurales ya que están mejoran el mercado laboral y reduce las barreras presentes en la movilidad laboral.

### ***Teoría del Desempleo Friccional y Estructural***

El desempleo friccional hace referencia a los períodos transitorios de desempleo que se dan cuando los trabajadores se encuentran en proceso de cambio de empleo, por buscar mejores oportunidades, mudanzas a nuevas localidades o sumergiéndose por primera vez al mercado laboral. El desempleo friccional es generalmente corto de duración y es considerada una parte natural e inevitable dependiendo del funcionamiento de una economía dinámica. Friedman (1968) y Phelps (1968) destacaron la importancia de este tipo de desempleo en un contexto de un mercado laboral insuficiente, en donde argumentaron que siempre habrá cierto nivel de desempleo friccional dado por la movilidad laboral y la búsqueda de un empleo.

Además, mencionaron que este tipo de desempleo es esencial para una economía saludable, dado que refleja la continua evolución y el ajuste del mercado laboral a las necesidades

cambiantes y a las preferencias de los trabajadores y empleados. Las transiciones de empleo permiten que los trabajadores busquen roles que mejor se adapten tanto a sus habilidades como sus aspiraciones, por otra parte, las empresas tienen la oportunidad de encontrar empleados que encajen mejor con sus requisitos y cultura corporativa. Por lo que, el desempleo friccional tiende a mejorar la eficiencia del mercado laboral ya que se asegura que los puestos de trabajo se ocupen por personas que sean altamente productivas en esos roles.

Adicionalmente Blanchard y Diamond (1989), indicaron que para minimizar el tiempo que los trabajadores pasan en el desempleo friccional, es importante que existan políticas públicas que faciliten la movilidad laboral y mejoren la información sobre las oportunidades de empleo. Incluyen la creación de las bolsas de trabajo, los servicios de empleo eficaces, y los programas de asesoramiento profesional. Igualmente, el acceso a una educación continua y capacitaciones puede reducir el desempleo friccional al surtir a los trabajadores con habilidades que sean demandadas en el mercado laboral actual. Al reducir el tiempo que los trabajadores pasan desempleados entre trabajos, estas políticas beneficiarían a los individuos, al crecimiento económico y a la estabilidad del mercado laboral.

Por otro lado, Katz y Murphy (1992), indicaron que el desempleo estructural, se da origen por los desequilibrios fundamentales entre las habilidades que los trabajadores poseen y las habilidades que demandan los empleadores. El desempleo estructural puede ser más persistente y problemático, debido que refleja los cambios que tiene la estructura económica, como es la desindustrialización, globalización, o avances tecnológicos que provocan que ciertas habilidades se transformen en obsoletas. Katz y Murphy han considerado como las variables de cambios tecnológicos y la globalización pueden crear un desajuste significativo entre las habilidades de la fuerza laboral y las demandas del mercado.

El desempleo estructural requiere intervenciones más profundas, como programas de reentrenamiento y educación continua para adaptar las habilidades de la fuerza laboral a las nuevas demandas del mercado. Además de políticas que fomenten la inversión en los sectores emergentes y la creación de empleo en áreas en crecimiento pueden ayudar a mitigar los efectos negativos del desempleo estructural indico Acemoglu (2002).

### ***Teoría de los Salarios de Eficiencia***

La teoría de los salarios de eficiencia sostiene que, mediante un aumento del salario por encima del equilibrio del mercado, mejorara la productividad de los empleados de las empresas o compañías. Este enfoque es especialmente relevante en situaciones donde el desempeño de los trabajadores está directamente relacionado con su salario. Akerlof y Yellen (1986) argumentaron que los salarios más altos pueden reducir la rotación de empleados, aumentar el esfuerzo y lealtad, y también disminuir los costos asociados a la supervisión y contratación.

Akerlof y Yellen indicaron en su teoría que los salarios elevados pueden servir como un incentivo para que todos los empleados trabajen con más esfuerzo y de esta sean más eficientes. Además, explicaron que los empleados tienen mayor compromiso y productividad cuando esto son bien compensados, por lo que las empresas de esta forma tienen a sus empleados mas motivados y por ende la calidad y rendimiento de su trabajo aumenta, reduciendo de esta forma la supervisión constante.

Stiglitz (1984) amplió esta teoría al destacar cómo los salarios de eficiencia tienden a ayudar a las empresas a enfrentar problemas de asimetría de información. En mercados donde es difícil monitorear y medir el esfuerzo individual de los trabajadores, pagar salarios más altos puede funcionar como una estrategia con el fin de incentivar el comportamiento deseado y

minimizar el riesgo de comportamientos oportunistas. Stiglitz además argumento que en aquellos sectores donde es existe una calidad de trabajo baja y complicada de evaluar este tipo de enfoque es efectivo.

Otra perspectiva importante es la de Shapiro y Stiglitz (1984), quienes en su modelo plantearon que el desempleo involuntario se puede reducir cuando se tiene salarios eficientes. Según Shapiro y Stiglitz aquellas empresas que pagan a sus empleados salarios por encima del regular motivan a los empleados que se mantengan es sus empleos lo que da como resultado estabilidad y reducción en la tasa de desempleo.

### ***Teoría de la División o Segmentación del Mercado Laboral***

La teoría de la división o segmentación del mercado indica que el mercado de trabajo se encuentra dividido en distintos segmentos, en las cuales cada uno de estos posee su propias reglas y funcionamiento. Esta teoría sugiere que existen barreras significativas que impiden la movilidad laboral entre estos segmentos, lo que provoca que existan distintas condiciones de salario y oportunidades de trabajo determinaron Doeringer y Piore (1971). Además, las distintas normas sociales y reglamentos institucionales provocan que estas segmentaciones de mercado surjan.

Doeringer y Piore, menciono que existen dos tipos de mercado provocados por la segmentación del mercado por un lado el mercado primario y por el otro el secundario. En donde el primario se caracteriza por empleos estables, bien remunerados, con buenas condiciones laborales y oportunidades de ascender a mejores puestos. Por otra parte, el secundario se caracteriza por tener empleos inestables, mal pagados, con pocas oportunidades de ser atendidos y con bajas condiciones laborales. Adicionalmente mencionaron que factores como la



discriminación de género, la falta de educación y la poca capacitación continua contribuyen a mantener a ciertos grupos, como las mujeres en el mercado laboral secundario.

De manera similar, Edwards (1979) en su obra concluyó que las organizaciones aplican diversas tácticas de control del trabajo en los distintos sectores para optimizar la eficiencia y reducir los conflictos laborales. En el mercado primario, las empresas optan por ofrecer incentivos tales como salarios más elevados y beneficios extras para asegurar la fidelidad y el rendimiento de sus empleados. Por otro lado, en el mercado secundario, emplean una supervisión rigurosa y una alta rotación de personal para mantener el control.

Gordon et al., (1982) destacaron cómo las diferencias en la organización del trabajo y la estructura ocupacional entre los segmentos del mercado laboral refuerzan la segmentación. Según sus análisis, los cambios estructurales en la economía, como es la transición hacia una economía de servicios y un aumento del empleo precario, han intensificado la segmentación del mercado laboral, generando aún más las barreras para la movilidad laboral y perpetuando la desigualdad económica.

La discriminación por motivos de género, la carencia de acceso a la educación, la formación adecuada, así como las responsabilidades domésticas y de cuidado no remuneradas, pueden restringir las oportunidades laborales para las mujeres, llevándolas a ocupar empleos inadecuados y mal remunerados a lo largo de su vida. Katz y Murphy indican que la descoordinación entre la oferta y la demanda de habilidades puede incrementar el desempleo estructural, afectando sobre todo a aquellas mujeres que no poseen una capacitación suficiente.

## *Teoría de la Discriminación en el Mercado Laboral*

La teoría sobre la discriminación en el mercado laboral fue primeramente elaborada por Becker (1957), donde sostuvo que la discriminación puede originarse a partir de las preferencias personales de los empleadores, o de los prejuicios de los consumidores o compañeros de trabajo. Esta desigualdad de género se da cuando éstos prefieren contratar a un trabajador menos calificado pero perteneciente a un grupo favorecido, lo que lleva a ineficiencias en el mercado laboral y a una distribución desigual con respecto a las oportunidades de empleo.

Otro aspecto importante es el modelo de auditing por Phelps (1972), donde introdujo el término de discriminación estadística. Según Phelps, los empleadores a menudo utilizan características observables, como el género o la raza, como intermediarios para atributos no observables, como la productividad o la fiabilidad, como consecuencia a la falta de información completa sobre los candidatos. Este tipo de discriminación se basa en estereotipos y expectativas, lo que provocan que individuos altamente calificados sean descartados por otros menos calificados por pertenecer a grupos favorecidos.

Adicionalmente, Goldin (2014) ha examinado cómo la discriminación de género afecta directamente a las mujeres en el mercado laboral, específicamente en términos de diferencias salariales y oportunidades de ascenso. Menciona que las mujeres frecuentemente enfrentan una penalización por maternidad que da como resultado menores ingresos y posibilidades de promoción, incluso cuando tienen las mismas características y experiencia que su compañero hombres.

Stiglitz (1973) a través de su análisis de la información imperfecta y los mercados de trabajo argumenta que la asimetría de información puede exacerbar la discriminación, debido a

que los empleadores pueden depender en exceso de estereotipos cuando no tienen suficiente información sobre las habilidades reales de los trabajadores. La discriminación de género puede manifestarse mediante la entrada y permanencia de las mujeres en ciertos sectores laborales, especialmente aquellos considerados dominados por hombres o aquellos con alta remuneración.

Adicionalmente Kabeer (2000) mencionó que, la discriminación de género tiene un efecto directo en la tasa y calidad del empleo. La falta de acceso a empleos bien remunerados y estables llevan a que muchas de las mujeres terminen aceptando trabajos informales o de medio tiempo que no cuentan con seguridad y beneficios sociales. La creación de entornos laborales más inclusivos y equitativos también puede ayudar a la reducción en las tasas de desempleo y mejorar la calidad del empleo disponible para las mujeres.

### ***Teoría de la desigualdad de género***

La teoría de la desigualdad de género se centra específicamente en cómo las diferencias de género imponen las oportunidades y resultados sociales y económicos entre los hombres y mujeres. Acker (1990), argumentando que las instituciones y organizaciones se encuentran estructuradas de forma en la que los hombres son mayormente favorecidos. Menciona también que la dificultad presente para alcanzar la equidad entre las mujeres y hombres se encuentran presentes no solo en las organizaciones sino también tanto en las prácticas políticas, sociales y culturales.

Tal como indica Folbre (1994) sostiene que este tipo de labor es relevante para el funcionamiento de la economía; no obstante, no es compensado y se encuentra subestimado, lo que contribuye a la ampliación de la brecha desigual. La ausencia de dicho reconocimiento y

recompensa por el trabajo doméstico infringe en la desigualdad en los ingresos y restringe las oportunidades de las mujeres para acceder a empleos y avanzar en sus carreras profesionales.

Otra perspectiva clave es la de Walby (2007), quien ha desarrollado la teoría del patriarcado, en donde identifica seis estructuras patriarcales las cuales son, el trabajo remunerado, trabajo doméstico, sexualidad, cultura, violencia y el estado. Según Walby, estas estructuras interactúan y refuerzan las desigualdades de género, provocando un ciclo continuo de opresión de género sobre la mujer.

Por otra parte, la teoría del capital humano ofrece una explicación para las diferencias de género en el mercado laboral, por lo que Becker (1985) propuso que las diferencias en la inversión en la educación y en la formación entre los hombres y mujeres pueden explicar las desigualdades en el empleo con referencia a los ingresos y oportunidades. La discriminación de género y las normas culturales que asignan a las mujeres roles tradicionales de cuidado del hogar limitan sus para competir en igualdad de condiciones con los hombres.

De manera similar, Acker (1990) y Walby (2007) señalaron cómo las prácticas patriarcales generan ambientes laborales que no son inclusivos para las mujeres. Estas dificultades pueden abarcar desde políticas de recursos humanos que no contemplan las necesidades para lograr un equilibrio entre trabajo y familia, hasta climas laborales hostiles y discriminatorios. En el caso de Guayaquil, muchas mujeres pueden verse forzadas a aceptar trabajos informales o de calidad inferior debido a sus responsabilidades de cuidado en el hogar.

### **Marco conceptual**

Conocer y comprender la definición de términos cruciales es fundamental para la interpretación y comprensión de la información y teorías. Por esta razón, en esta sección se

presentan las definiciones de los términos esenciales, obtenidas Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), La Organización Internacional del Trabajo(OIT), Ministerio de Trabajo, el Banco Central del Ecuador y entre otros autores.

***Empleo:***

Se refiere a la situación en la que una persona realiza una actividad laboral remunerada de manera regular, ya sea por cuenta propia o ajena. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2022), una persona empleada es aquella que, durante el período de referencia, trabajó al menos una hora a cambio de un salario o beneficio económico

La Organización Internacional del Trabajo (2018) lo define como el conjunto de actividades realizadas por una persona que proporcionan ingresos o beneficios económicos. Destaca que el empleo incluye trabajos formales e informales. Según la OIT, una persona se encuentra empleada si ha trabajado al menos una hora en la semana de referencia o si tiene un empleo del cual está temporalmente ausente.

El Banco Central del Ecuador (2022) describe el empleo como la ocupación de personas en actividades productivas que generan ingresos. Abarca el empleo formal, que se caracteriza por contratos laborales y beneficios sociales, el empleo informal, que, aunque no está regulado por las leyes laborales, representa una parte significativa de la economía ecuatoriana.

***Desempleo:***

Se define como la condición en la que personas en edad, disposición y capacidad de trabajar no encuentran empleo. Una persona es considerada desempleada si está disponible para trabajar y ha buscado empleo activamente durante las últimas cuatro semanas, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2022). Igualmente, la Organización Internacional del Trabajo (2018)

define el desempleo como la situación de las personas en edad de trabajar que, durante el período de referencia, están sin trabajo, disponibles y se encuentren buscando empleo activamente.

Las Naciones Unidas (2015) abordan el desempleo en el contexto de sus objetivos de desarrollo sostenible, en donde lo definen como la falta de oportunidades de trabajo remunerado o de calidad. La ONU subraya la relevancia de implementar políticas que fomenten el empleo completo y productivo, así como el trabajo digno, asegurando igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

***Subempleo:***

Se refiere a la situación en la que los trabajadores tienen un empleo que no corresponde a sus capacidades o formación, o trabajan menos horas de las que desearían y podrían trabajar. El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2022) define subempleo como la condición en la que un trabajador tiene una jornada laboral parcial y desea trabajar más horas.

Además, el Banco Central del Ecuador (2022) lo define la situación en la que los individuos trabajan en condiciones que no reflejan su pleno potencial, debido a la insuficiencia de horas de trabajo, bajos ingresos, o empleos que no utilizan completamente sus habilidades.

La Organización Internacional del Trabajo (2018) indica que el subempleo yace en dos formas principales, aquel subempleo visible y subempleo invisible. Dícese del subempleo visible que es aquel al que hace referencia a la situación en la que los trabajadores desean y están disponibles para trabajar más horas de las que actualmente se encuentran ejecutando. Mientras que el subempleo invisible se refiere a situaciones en las que los trabajadores están en empleos que no utilizan sus habilidades completamente o donde sus ingresos son inferiores al nivel deseado desde su percepción.

### ***Empleo Oculto:***

El empleo oculto se refiere a la situación de trabajadores que, aunque no están registrados oficialmente como empleados, realizan actividades laborales remuneradas en el sector informal. Este tipo de empleo es difícil de cuantificar y afecta significativamente a las estadísticas laborales oficiales menciona el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2022).

La Organización Internacional del Trabajo (2013). Indica que el empleo oculto se define como un componente del sector informal que incluye a trabajadores cuyo empleo no está registrado ni regulado por las autoridades laborales. Es decir, dichos trabajadores no gozan de los beneficios sociales y laborales.

El Banco Central del Ecuador (2022) lo describe como el trabajo realizado por personas que, aunque están económicamente activas, no se encuentran registradas en los sistemas formales de empleo. Esto incluye actividades económicas no reportadas y empleos sin contratos formales, que dificultan la recopilación de datos precisos sobre el mercado laboral (Banco Central del Ecuador, 2022).

### ***Tipos de empleo (por cuenta propia)***

Se define como aquellas personas que se encuentran trabajando de manera independiente además de no trabajar con más personas Cea et al. (2018). Adicionalmente, Rissman (2003) menciona que existen dos tipos de trabajo por cuenta propia. Por un lado, aquellas personas que inician sus negocios propios con riesgos altos con la finalidad de tener grandes ganancias y aquellas personas que debido a la insatisfacción de su empleo actual o por no contar con un empleo empiezan sus negocios.

Alonso (2005), lo determina como el grupo de personas que trabajan de manera autónoma o independiente no remuneradas salarialmente como los artistas u artesanos, los cuales no se encuentran vinculados bajo reglas u ordenes de terceras personas.

### ***Tipos de empleo (de gobiernos o públicos)***

La constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 229 determina que son aquellas personas que presenten sus servicios o aquellas con un cargo o función que se encuentren dentro del sector público y se encuentran sujetas a remuneraciones equitativas y justas con respecto a las funciones que realicen. De Luxán (2020) define a los empleados públicos como aquellas personas que forman parte como trabajadores de todas las instituciones públicas y que pueden cumplir el rol de funcionarios de carrera o internos y personal laboral las cuales pueden ser empleadas fijas, temporal o eventual.

### ***Tipos de empleo (privado o particular)***

En el artículo 305 del Código del Trabajo (2005) del Ecuador, menciona que empleado privado es aquella persona la cual ofrece algún tipo de servicio ya sea intelectual, manual o ambos, a cambio de un salario, beneficio u otra forma de pago. Adicionalmente, Lienert (2009) lo define como aquella persona que se encuentra trabajando en una entidad perteneciente al sector privado, la cual es propiedad de personas o grupos privados que operan con fines de lucro.

Andersen (2024) indica que los empleados privados trabajan en entidades las cuales son propietarios o poseídas por personas o corporaciones privadas que buscan maximizar sus ganancias por lo cual operan en un entorno competitivo, en donde las condiciones de los empleados varían dependiendo de la fluctuación del mercado y el rendimiento económico.



### ***Tipos de empleo (jornalero)***

Se define como aquella persona que ofrece sus servicios los cuales están enfocados a labores agrícolas a cambio de un pago diario en dinero, establecido mediante convenios, leyes y costumbres, Código del Trabajo (2005) del Ecuador, artículo 334. Flores (2021) menciona que el jornalero son las personas que trabajan en el sector agrícola de manera eventual durante el cultivo y momentos de cosechas, su mano de obra se paga por día o jornal. Los jornaleros se consideran un elemento clave en la producción.

Los jornaleros constituyen aquellas personas que no cuentan con un salario en donde su mayoría proceden de regiones las cuales están categorizadas pobreza, el pago que reciben y la forma de trabajo está determinado en el rendimiento o la cantidad de trabajo realizado, indico Macip (2020).

### ***Tipos de empleo (patrono)***

Según el Código de trabajo (1959) de Honduras en el artículo 6 define al patrono aquellas personas tanto jurídica o natural, pertenecientes a una entidad particular o pública la cual requiere de los servicios de uno o más trabajadores mediante un contrato. Adolfsson et al. (2022) lo determinan como la persona encargada del contrato de los empleados, además tiene la responsabilidad legal del cumplimiento de las obligaciones contractuales y laborales. Además, el patrono se encarga de la supervisión y dirección de los trabajos. Mackin,(2024), conceptualiza el termino patrono como el accionista o grupo de accionistas los cuales poseen el control sobre una empresa o entidad, y se encargan de la toma de decisiones estratégicas donde incluyen la gestión de regulación laboral.

### ***Tipos de empleo (trabajador del hogar no remunerado)***

Alonso et al. (2019), lo categoriza como el trabajo no remunerado por un salario, la cual no se considera en las cuentas naciones y no se contabiliza como parte del PIB. La mayor parte de este trabajo se lo lleva a cabo por elección propia. El trabajo del hogar no remunerado comprende dos áreas de actividades, la primera: el trabajo del cuidado de los niños, ancianos y enfermos y segunda: tareas domésticas como es la limpieza, mantenimiento del hogar, cocina, administración del hogar y compas.

Adicionalmente, Gammage & Orozco(2008), lo definen como el conjuntos de aquellas actividades que incluyen el que hacer domestico ( proporción de alimento, limpieza, organizar, supervisar el hogar), servicios de cuidado (cuidados a discapacitados o niños, ayuda en las tareas de la escuela, acompañar a un miembro del hogar), servicios de producción directa no remunerada (cría de animales, recolección de flora o fauna, coser, artesanías para el hogar) y otros servicios no remunerados (reparación de bienes, construcción de vivienda, compras, gerencia y servicio a la comunidad).

### ***Tasa de Participación Laboral:***

Mide el porcentaje de la población en edad de trabajar que está empleada o buscando empleo activamente. Este indicador es crucial para entender la dinámica del mercado laboral y las tendencias de empleo y desempleo determina el Ministerio de Trabajo del Ecuador (2022). Becker (1964), define la tasa de participación laboral en el contexto de la teoría del capital humano. Becker sugiere que las decisiones sobre la participación en la fuerza laboral están influenciadas por el retorno esperado del trabajo comparado con otras actividades, como la educación o las tareas domésticas. Mientras, en la Organización Internacional del Trabajo (2013)

la define como aquella proporción de la población que se encuentra trabajando o está buscando alguno.

### ***Desigualdad de Género:***

Se refiere a las disparidades y diferencias en oportunidades, recursos y beneficios entre hombres y mujeres. En el contexto laboral, esto incluye diferencias en salarios, acceso a empleo y oportunidades de ascenso. La desigualdad de género en el mercado laboral puede ser tanto una causa como una consecuencia del desempleo femenino según el Banco Central del Ecuador (2022).

Sen (1999), menciona respecto a la desigualdad de género como una privación de las capacidades fundamentales de las mujeres reflejada principalmente en los ingresos económicos, la falta de acceso a la educación, la salud y la participación política. En relación, el Banco Mundial (2012) considera la desigualdad de género como una barrera para el crecimiento económico y la reducción de la pobreza.

### ***Discriminación Laboral:***

Se define como el trato desfavorable o injusto hacia los trabajadores basado en características personales como género, raza, edad, orientación sexual, entre otras, que no están relacionadas con su competencia o desempeño laboral. Esta discriminación puede manifestarse en diversas formas, incluyendo disparidades salariales y oportunidades de ascenso menciona Stiglitz (2002).

La Organización Internacional del Trabajo (2018) indica que la discriminación laboral es aquella acción de exclusión o preferencia debido a factores como como raza, color, sexo,

religión, y otras características personales que dan cabida a la anulación de la igualdad de oportunidades dentro de contexto laboral.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2022) conceptualiza la discriminación laboral como cualquier diferenciación de trato ya sea en el empleo y la ocupación que esté basada en motivos de género, etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, estado civil, entre otros.

***Trabajo No Remunerado:***

Se refiere a las actividades laborales que no reciben una compensación monetaria. Este tipo de trabajo es comúnmente realizado en el ámbito doméstico y comunitario, incluyendo tareas como el cuidado de niños y ancianos, y las labores domésticas. Las mujeres suelen realizar una proporción desproporcionadamente alta de este tipo de trabajo, lo cual influye en su participación y permanencia en el empleo formal remunerado, determina el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2022).

La Organización Internacional del Trabajo (2018) lo caracteriza como aquellas actividades productivas llevadas a cabo en el hogar o en la comunidad sin recibir compensación monetaria, dentro de las actividades se mencionan: el cuidado de niños, ancianos y personas enfermas, la preparación de alimentos, la limpieza del hogar y otras tareas domésticas.

Folbre (2001) señala que el trabajo no remunerado es un elemento esencial de la economía que frecuentemente queda fuera de las estadísticas oficiales. Menciona además que esta labor es vital para el bienestar social y económico, ya que proporciona los cuidados y servicios fundamentales que permiten el funcionamiento del mercado laboral remunerado

## Marco referencial

En esta sección se exponen diversos estudios previos sobre la permanencia del desempleo femenino, tanto a nivel internacional como nacional, los cuales proporcionan elementos valiosos para el análisis actual.

En Alemania, se realizó un estudio que consistía en el análisis de las recesiones que afectan a la estabilidad laboral de manera desproporcionada entre género, para ello se utilizó un modelo de datos de panel donde considero como variables dependientes la estabilidad laboral, tasas de desempleo y tasas de movilidad laboral mientras como variable independiente consideró el género, periodos de recesión y sector de empleo. Entre los principales resultados se obtuvo que una variable con mayor impacto en la estabilidad laboral es la recesión económica en donde se identificó que las mujeres resultan más afectas en comparación a los hombres específicamente en los sectores de servicio y manufactura, menciona en su estudio Bredtmann y Otten (2020).

Además, otro estudio realizado en Alemania por Hohmeyer y Lietzmann (2020) tiene como objetivo principal examinar los factores que determinan la persistencia en el desempleo y la recepción de asistencia social. Para ello, se emplearon dos modelos analíticos. Para el análisis de los datos, modeló una función de riesgo en tiempo discreto utilizando un modelo logit para examinar la persistencia en el desempleo. Las variables independientes consideradas incluyeron género, ciudadanía, edad, composición del hogar, finalización del último empleo, experiencia en el mercado laboral y condiciones del mercado laboral. Los principales resultados del estudio indican que las personas con hijos, ya sean casadas o padres solteros, tienen una mayor lentitud para salir del desempleo. Asimismo, se encontró que la variable edad influye negativamente en la probabilidad de salir del desempleo: a mayor edad, menor es la probabilidad de encontrar empleo

nuevamente. Por otro lado, tener experiencia laboral previa aumenta significativamente la probabilidad de abandonar el estado de desempleo.

En Corea del Sur, se realizó una investigación desarrollada por Lim y Lee (2019) que analiza la duración del desempleo y los factores que influyen en la transición del desempleo al empleo entre los graduados universitarios. Para ello se empleó dos modelos, modelo de análisis de supervivencia y un modelo de riesgos proporcionales de Cox. La variable dependiente del análisis fue la duración del desempleo. Respecto a las variables independientes que se analizaron dentro de este estudio se tienen, el género, la edad, la educación y la experiencia laboral. Adicional se consideró agregar la variable de capital humano que refiere aquellas habilidades adquiridas que refiere a las observaciones del estudio. Dentro de los principales resultados se muestra que las experiencias adquiridas dentro de la etapa Universitaria reducen significativamente la duración de estar en el desempleo. Asimismo, se encontró que la participación en ferias de empleo y la obtención de certificados están asociadas con un menor tiempo de desempleo. Por otro lado, se determinó que una prolongada duración del desempleo puede generar un estigma, afectando más notablemente a las mujeres jóvenes en comparación con los hombres. Estos hallazgos destacan la importancia de la experiencia laboral previa y la preparación activa para el empleo en la reducción del tiempo de desempleo. Además, resalta la necesidad de políticas y programas de apoyo que faciliten la transición al mercado laboral, especialmente para las mujeres jóvenes que pueden ser más vulnerables debido a estar más asociadas con el desempleo prolongado.

En un estudio realizado en España entre 2002 y 2013, se investigaron las disparidades de género en los resultados del mercado laboral, centrándose en la duración del desempleo y la estabilidad laboral. Se utilizó un modelo de riesgos competitivos correlacionados, considerando

diversas variables como la experiencia laboral, la edad, la nacionalidad, la situación parental, el nivel educativo, el uso de tecnología, la industria laboral, las tasas de vacantes por sector, el tipo de contrato, el tamaño de la empresa, el salario y la pertenencia al sector público. Los resultados destacan que, en promedio, las mujeres experimentan una duración del desempleo significativamente mayor que los hombres. Además, los hombres tienden a disfrutar de una mayor estabilidad laboral y salarios iniciales más altos después del desempleo. Se observa que un mayor nivel educativo tiene un efecto protector, especialmente para las mujeres, contra el desempleo. Sin embargo, tener hijos representa un obstáculo adicional para la empleabilidad de las mujeres, así como para los salarios iniciales tras el desempleo. Estudio realizado por García (2017).

En la región de Murcia en España, Piqueras et al., (2019) realizaron un estudio sobre la influencia de variables cognitivas y conductuales en la duración del desempleo para personas mayores de 45 años en el 2018. Para llevar a cabo el estudio, emplearon un modelo de análisis de supervivencia y regresión de Cox, utilizando la duración del desempleo como variable dependiente. Las variables independientes incluyeron el Optimismo Fundado de Búsqueda de Empleo, el Sistema Facilitador de Inserción, el Inventario de Conductas de Búsqueda de Empleo, el sexo, la edad y el nivel educativo. Como resultado principal, se encontró que las mujeres con estudios superiores enfrentan un mayor riesgo de desempleo.

Otro estudio realizado en España en la región de Aragón analiza la permanencia del desempleo de las mujeres, en donde implemento un modelo de riesgo proporcional de Cox para analizar la duración del desempleo y un modelo de regresión logística para identificar los factores que afectan directamente en la probabilidad de la permanencia de empleo, para ello considero como variable dependiente la duración del desempleo medida en meses, y como variables

independientes considero la edad, estado civil, número de hijos, nivel de educación, ingresos familiares, experiencia laboral previa, sector de empleo anterior, tasa de desempleo regional, disponibilidad de programas de formación y empleo, expectativas salariales, flexibilidad laboral y preferencias por tipos de empleo. Entre los principales resultados se obtuvo que las mujeres con mayor nivel educativo tienen menos tiempo de permanencia en el desempleo y aquellas que poseen responsabilidades familiares tienden a estar más tiempo desempleadas, determino Muñoz y Yuste (1998) en su estudio.

Calvo et al. (2024), en su estudio del 2020, cuyo objetivo es identificar los factores socioeconómicos que influyen en la actividad laboral de las mujeres mediante una muestra de 30 encuestadas mujeres, donde se consideran variables sociodemográficas como la edad, el estado civil, el lugar de origen, el nivel educativo, el número de hijos y los miembros del hogar y, considerando también las variables laborales pertinentes a la existencia de seguro, discapacidad, tipo de ocupación, condiciones de trabajo, frecuencia de ingresos y salarios. De los resultados obtenidos, los hallazgos más relevantes indican que tanto las capacidades como habilidades de las mujeres tienen un efecto positivo en sus oportunidades laborales. Adicional, se demostró que las responsabilidades domésticas y el cuidado familiar son consideradas, bajo el estudio, como barreras para el rendimiento y avance profesional de las mujeres.

En la ciudad de Lima Perú, Achaica (2021) llevó a cabo un estudio que tuvo como objetivo principal investigar las determinantes de la duración del desempleo y su diferencia de género en el sector formal. El estudio utilizó la duración del desempleo como variable endógena y como variables exógenas el sexo, nivel educativo, experiencia laboral, seguro médico, grupo étnico e idioma. Para el análisis, se emplearon un modelo no paramétrico de Kaplan-Meier y un modelo paramétrico Weibull. Los resultados demostraron que las mujeres tienen menos



probabilidades de salir del desempleo. Además, se encontró que tener una educación superior y más de tres años de experiencia laboral aumenta la duración del desempleo, a adicionalmente demostró que poseer seguro médico, ser mestizo y tener el castellano como idioma nativo disminuyen la duración del desempleo en el sector formal.

Además, otro estudio realizado en lima, estudia cómo influye la duración del empleo y los salarios mínimos con un periodo de 2011-2016. En donde considero como método dos modelos econométricos, un modelo no paramétrico Kaplan-Meier y un modelo paramétrico de Cox. Tomando en cuenta variables como género, jefe de hogar, educación, universidad, técnico, Informalidad y si tiene trabajo para el análisis del modelo Kaplan-Meier. Mientras que para el modelo Cox consideraron variables como jefatura de hogar, genero, edad, años de educación, estudios universitarios, estudios superiores no universitarios, criterio de informalidad, tenencia de trabajo, microempresa, pequeña empresa, mediana empresa, salario. Donde se obtuvo que existe una marcada diferencia con respecto al género asimismo destaco que ser joven afecta en la permanencia del empleo debido a que esta se encuentra relacionada con las capacitaciones adquiridas y la baja experiencia laboral previa. Además, recalco que no poseer estudios educativos altos tiene efecto en la permanencia de la duración del desempleo. Estudio llevado a cabo por Vegas Del Castillo (2023)

Por otro lado, una investigación realizada en Ecuador utilizando el modelo Blinder-Oaxaca analizó la relación entre el mercado laboral, la brecha de género y los ingresos en los sectores público y privado. Este estudio consideró variables como la edad, estado civil, jefe del hogar, etnia, educación, área de ubicación, entre otras, utilizando datos de las encuestas ENEMDU emitidas por el INEC. Los principales hallazgos indicaron que las mujeres casadas o

en unión libre tienen menos probabilidades de conseguir empleo, y que la experiencia laboral beneficia más a los hombres, determinaron Linthon y Méndez (2022).

En Colombia se lleva a cabo un estudio realizado por Del Carmen (2023), mediante el uso del modelo Kaplan-Meier y la regresión de Cox con el fin de entender los factores que impulsan la permanencia de empresas en el mercado y la incidencia en el empleo. Para el estudio tomo en cuenta datos del del Registro Único Empresarial y Social (RUES) de las Cámaras de Comercio, considerando variables como la organización jurídica, empresa empleadora(empleos), tamaño, grado de desarrollo regional, rama de actividad y crecimiento sectorial. Teniendo como resultados principales que, a mayor tamaño tenga la empresa mayor número de puesto de trabajo formales ofrecerá.

Calva et al., (2020) en su investigación analizaron la brecha de desempleo entre mujeres y hombres en Ecuador entre el año ajuste del 7, utilizando datos de la encuesta ENEMDU. El estudio estableció el desempleo como variable dependiente y como variable independiente el sexo, además para mejorar el ajuste del modelo, se incluyeron variables de control como nivel de escolaridad, edad, etnia, área de trabajo y experiencia laboral. El análisis de los datos se realizó mediante la utilización del método de propensity score matching y mínimos cuadrados ordinarios. Los principales resultados mostraron que las mujeres tienen menos oportunidades de integrarse al mercado laboral, incluso cuando poseen las mismas características que los hombres.

En Argentina Favata et al., (2023) llevo a cabo un estudio que evalúa la dinámica del desempleo en Argentina entre el 2003-2019. El análisis se llevo a cabo utilizando un modelo de duración Kaplan-Meier utilizando las encuestas Hogares (EPH) emitidas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), considerando variables observables que tiene cada individuo

como nivel de instrucción, años, genero, jefe de hogar y estado ocupacional. En donde se destaca como principales resultados que las mujeres están ubicadas en un rango mayor en comparación a los hombres de estar en la permanencia del desempleo e inactividad, además el tener un nivel educativo alto provoca estar más tiempo en búsqueda de un empleo y que al tener mayor edad inciden estrechamente en la probabilidad de quedar desempleado.

Guashca (2020), en su estudio realizado en las cinco principales ciudades de Ecuador Quito, Guayaquil, Machala, Ambato y Cuenca, analizó los factores determinantes del desempleo y su duración utilizando información proporcionada por el INEC a través de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU correspondiente a diciembre del año 2018. En este estudio, se consideró como variable dependiente la duración del desempleo y como variables independientes el área de residencia, sexo, edad, estado civil, nivel educativo, ocupación e ingresos. Para realizar el análisis se consideró el modelo regresivo probit. Los resultados principales mostraron que el sexo tiene una gran influencia en el tiempo que una persona tarda en encontrar empleo. Además, se determinó que la edad, el nivel de educación y la ocupación son factores cruciales que afectan la duración del desempleo.

Un estudio realizado en Cuenca, Ecuador, analiza los factores de desigualdad de género que influyen en la duración del desempleo entre las mujeres de la ciudad. Utilizando un modelo de duración de regresión Cox, se consideran variables como el tiempo que llevan desempleadas, la edad, el nivel educativo, los ingresos salariales, el PIB per cápita familiar, el estado civil, la experiencia laboral, las responsabilidades domésticas y de cuidado, el tipo de área de residencia, la condición de jefe de hogar, las razones para dejar el empleo anterior, las condiciones de pobreza y la etnia. Los principales resultados indican que las mujeres con educación media y superior tienden a permanecer desempleadas por más tiempo. Además, las mujeres desempleadas

presentan una experiencia laboral promedio de 24 años. Así lo determina el estudio de Fajardo (2022).

Otro estudio reciente realizado en Ecuador en el 2023, determina los efectos de la participación laboral femenina considerando sus características sociales en los distintos sectores productivos en el periodo 2009-2020. Para ello se implementó dos modelos económicos, datos de panel y modelo regresivo logit, utilizando datos de la encuesta ENEMDU. Por un lado, el modelo datos de panel donde considero como variables, sectores, total de empleado, total de empleado mujeres, VAB, seguro social, promedio de horas trabajadas e ingresos laborales. En cambio, para el modelo regresivo logit considero variables como rama, área, edad, estado civil, nivel de instrucción, etnia, personas con las que trabaja y categoría de ocupación. Donde se obtuvo como principales resultados que la mayor parte de mano de obra en las empresas se constituye por los hombres y apenas 10% las mujeres. Adicionalmente el estudio resalta que tanto el nivel educativo y la edad son primordiales al momento de estar contratadas en un trabajo, dado que varios sectores se requieren personas que cuenten con una reducción de tercer nivel o superior a esta, por otra parte, el rango promedio de contratación de las edades oscila entre los 20 a 40 años. Estudio realizado por Morán y Pincay (2023).

Otro estudio llevado a cabo en Ecuador en el año 2023 por Álvarez y Tutasig (2023) que tiene como objetivo analizar la permanencia del desempleo con respecto a los jefes y jefas del hogar, implementa un modelo de Kaplan Meier tomando en cuenta datos emitidos por la encuesta ENEMDU, considerando variables como el desempleo, género, edad, nivel de instrucción y zona de residencia. Destacando como principal resultado que los hombres permanecen menos semanas desempleados en comparación a las mujeres que se estima que se encuentran en el desempleo por aproximadamente 52 semanas, además resalta el estudio que la edad también es clave para estar en

el desempleo debido a que aquellas mujeres que su edad oscila entre los 40 y 63 años tienen mayores dificultades para salir de desempleo.

## **Marco legal**

### ***Nivel Internacional***

#### Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) destinados a abordar diversos desafíos globales, como la pobreza, la desigualdad y el desempleo. Varios de estos objetivos son particularmente pertinentes para reducir la permanencia de las mujeres en el desempleo.

- ODS 5: Igualdad de Género. Se basa en la búsqueda de conseguir igualdad de género en mujeres y niñas.
  - La meta 5.4 incurre en la relevancia de dar valor al trabajo de los cuidados no remunerados con el fin de fomentar a la responsabilidad compartida dentro del vínculo familiar, según Naciones Unidas (2015).
- ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico. Se centra en promover el crecimiento económico sostenido e inclusivo, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. Este objetivo incluye metas específicas que son directamente relevantes:
  - Meta 8.5: Lograr empleo completo y productivo, asegurando un trabajo digno para todas las personas, tanto mujeres como hombres, con igualdad salarial por trabajos de igual valor.
  - Meta 8.6: Reducir significativamente el porcentaje de jóvenes que no están empleados ni reciben educación o formación para el año 2020.

## Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo ha desarrollado varias convenciones y recomendaciones que abordan la igualdad de género en el empleo y la protección de los derechos laborales de las mujeres. Estas convenciones son fundamentales para establecer estándares internacionales y guiar la legislación y las políticas nacionales.

### Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración

El Convenio 100 establece el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. Este convenio exige que los países miembros aseguren que tanto hombres como mujeres reciban el mismo salario por realizar trabajos equivalentes, eliminando así la discriminación salarial basada en el género. La implementación de este convenio es crucial para reducir las brechas salariales entre hombres y mujeres, Organización Internacional del Trabajo (1951).

### Convenio 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)

El Convenio 111 prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de color, raza, religión, sexo, ascendencia nacional o origen social. Este convenio obliga a los estados a formular e implementar políticas nacionales para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, eliminando cualquier forma de discriminación, Organización Internacional del Trabajo (1958).

### Convenio 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares

Este convenio busca crear condiciones que permitan a ambos, hombres y mujeres, conciliar las responsabilidades laborales y familiares, promoviendo la igualdad de oportunidades

y trato en el empleo para quienes tienen obligaciones familiares Organización Internacional del Trabajo (1981).

#### Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad

El Convenio 183 establece normas para proteger la salud de las mujeres trabajadoras antes y después del parto. Este convenio garantiza el derecho a la licencia de maternidad remunerada, la protección contra el despido durante el embarazo y la licencia de maternidad, y el derecho a condiciones de trabajo seguras para las mujeres embarazadas Organización Internacional del Trabajo (2000).

#### Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos

El Convenio 189 busca mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, un sector donde predominan las mujeres. Este convenio asegura que los trabajadores domésticos tengan los mismos derechos que otros trabajadores, incluyendo horas de trabajo razonables, descansos adecuados, salarios mínimos y protección contra el abuso y la violencia, Organización Internacional del Trabajo (2011).

#### Plataforma de Acción de Beijing

La Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995, es uno de los documentos más importantes para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Este documento establece un conjunto de objetivos estratégicos y acciones que los gobiernos, la comunidad internacional y la sociedad civil deben implementar para lograr avances significativos en diversas áreas, incluida la participación



económica y el empleo de las mujeres. Se centra en 12 áreas de preocupación, de las cuales una es la mujer y la economía. En esta sección, el documento identifica los principales obstáculos que impiden a las mujeres acceder a oportunidades económicas equitativas y propone medidas para superarlos.

Entre las metas clave relacionadas con el empleo y la igualdad económica se incluyen:

- Promoción del acceso a recursos económicos: Asegurar que las mujeres tengan igual acceso a recursos económicos, incluyendo tierras, créditos, capacitación y tecnología.
- Eliminación de la segregación ocupacional: Implementar políticas que eliminen la segregación ocupacional y la discriminación laboral, garantizando igualdad de oportunidades y trato en el empleo.
- Reconciliación de la vida laboral y familiar: Desarrollar y promover políticas que permitan a hombres y mujeres conciliar sus responsabilidades laborales y familiares, mediante la provisión de servicios de cuidado infantil y licencias parentales, Naciones Unidas (1995).

#### Declaración Universal de los Derechos Humanos

Adoptada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, es un documento que establece los derechos básicos e inalienables de todas las personas. En el ámbito del empleo y la igualdad de género, la DUDH enfatiza principios fundamentales que son esenciales para asegurar condiciones laborales justas y equitativas para todos.

- Artículo 23: Destaca la importancia de un trabajo digno y condiciones laborales adecuadas para todos, sin discriminación, Naciones Unidas (1948).
- Artículo 25: Establece el derecho a un nivel de vida adecuado que asegure la salud, el bienestar y la seguridad económica, incluyendo protección en situaciones de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otras circunstancias que afecten los medios de subsistencia Naciones Unidas (1948).

Estos artículos son fundamentales para promover la igualdad de género en el ámbito laboral y garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan acceso igualitario a oportunidades laborales justas y condiciones de trabajo dignas.

### ***Nivel nacional***

Constitución de la República del Ecuador

Promulgada el 20 de octubre de 2008 y reformada en varias ocasiones, es la ley fundamental que establece los principios, derechos y deberes de los ciudadanos ecuatorianos. En el contexto del empleo y la igualdad de género, la Constitución ecuatoriana garantiza una serie de derechos fundamentales que son relevantes para asegurar condiciones laborales justas y promover la igualdad entre hombres y mujeres.

- Artículo 32: Reconoce el derecho de todas las personas a trabajar en condiciones dignas y justas, con respeto a los derechos laborales y sin discriminación por razones de sexo, origen social. Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador (2008).

- Artículo 66: El trabajo es un derecho y un deber, fuente de realización personal y base del desarrollo económico y social del país. Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador (2008).
- Artículo 70: Obliga al Estado a formular y ejecutar políticas públicas que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Artículo 331: El Estado se compromete a garantizar a las mujeres la igualdad de acceso al empleo, así como a oportunidades de formación, promoción laboral y profesional equitativas, junto con la posibilidad de emprender actividades laborales de manera autónoma. Se adoptarán todas las acciones necesarias para erradicar las desigualdades actuales. Se prohíben cualquier tipo de discriminación, acoso o violencia, ya sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el entorno laboral

La Constitución ecuatoriana también garantiza derechos específicos para proteger a las mujeres en el ámbito laboral, incluyendo medidas para prevenir y sancionar cualquier forma de violencia laboral o discriminación basada en el género. Estas disposiciones son fundamentales para asegurar que todas las personas puedan ejercer sus derechos laborales de manera equitativa y justa.

#### Ley de Fomento del Empleo Juvenil y de las Mujeres

La Ley de Fomento del Empleo Juvenil y de las Mujeres es una legislación clave en Ecuador diseñada para abordar las altas tasas de desempleo entre los jóvenes y las mujeres. Esta ley tiene como objetivo promover la inclusión laboral de estos grupos vulnerables a través de una

serie de medidas y beneficios que incentivan su contratación y mejoran sus condiciones laborales.

Asamblea Nacional del Ecuador (2016)

#### Objetivos de la Ley

- Incentivar la contratación de jóvenes y mujeres: La ley establece beneficios fiscales y económicos para los empleadores que contraten a jóvenes y mujeres, reduciendo así las barreras de acceso al mercado laboral para estos grupos.
- Promover la igualdad de oportunidades.
- Fortalecer la capacitación y formación.

#### Principales Disposiciones

- Beneficios fiscales para empleadores: Los empleadores que contraten a jóvenes entre 18 y 29 años y a mujeres pueden acceder a deducciones fiscales y reducciones en las contribuciones a la seguridad social, lo que incentiva la creación de nuevos empleos para estos grupos.
- Protección contra la discriminación: La ley incluye disposiciones que prohíben la discriminación laboral por razones de género o edad, estableciendo mecanismos para la denuncia y sanción de prácticas discriminatorias dentro del ambiente laboral.

## Capítulo 2: Metodología

### Enfoque

Este estudio se fundamenta en el enfoque cuantitativo de la metodología de investigación. Según Sousa et al. (2007), este enfoque permite cuantificar la relación entre las variables propuestas, tanto predictivas como de resultados, y además identifica factores o causas que influyen en la investigación. El enfoque cuantitativo se distingue por su énfasis en la recolección y análisis de datos numéricos y estadísticas, lo que facilita obtener resultados objetivos y generalizables.

Adicional consta con enfoque cualitativo la cual busca proporcionar una comprensión más profunda, significados e interpretaciones subjetivas que las personas otorgan a sus creencias, motivaciones y actividades culturales. Este tipo de investigación presenta características esenciales, como la ausencia de una realidad objetiva, pues se construye socialmente a partir de los actores o informantes clave. El conocimiento proviene de las personas que participan activamente en la investigación. No se fundamenta en supuestos verificables, hipótesis o variables cuantitativas, sino que examina información subjetiva que no puede ser percibida a través de los sentidos o mediante inducción. Además, es holística e integradora, ya que no descarta información nueva que pueda aparecer durante el proceso (Corona, 2018).

### Método

Este estudio de investigación propone un método deductivo que abarca todas las normas y procesos necesarios para extraer conclusiones a partir de premisas conocidas. Si una hipótesis implica una consecuencia y dicha hipótesis es válida, entonces la consecuencia se deriva de manera necesaria. Este método suele describirse como un avance desde lo general hacia lo

particular, donde se parte de declaraciones universales y, utilizando herramientas científicas, se deducen afirmaciones específicas (Mandamiento y Ruiz, 2017).

### **Tipo**

El tipo de investigación es de serie de tiempo, que consiste en conjuntos de datos que registran un fenómeno específico en momentos sucesivos a lo largo del tiempo, generalmente con intervalos regulares (Hernández, 2015). Adicional presenta un tipo de investigación de corte transversal el cual es un tipo de estudio observacional individual que tiene un doble propósito: descriptivo y analítico. Se incluyen individuos con y sin la condición en un momento específico (medición simultánea), y el investigador no interviene en ninguna forma. Se realiza una única medición de las variables en cada individuo. Sin embargo, si se realizan dos o más mediciones de las variables en el mismo individuo, el diseño se convierte en longitudinal, lo que afecta tanto al diseño como al plan de análisis del estudio (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

### **Alcance**

Cuando se habla de alcances de la investigación, existen varios, tal como mencionaron Hernández y Mendoza (2018), los mismos pueden ser: exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo. El presente trabajo de investigación corresponde al alcance descriptivo y explicativo. Tamayo (2006) indica que la investigación descriptiva implica describir, analizar e interpretar procedimientos con el objetivo de comprender las conclusiones de individuos, grupos o eventos. Por su parte, Sabino (1992) señala que el análisis explicativo se enfoca en describir los orígenes de los acontecimientos y las relaciones que se generan.

## **Diseño**

Este trabajo de investigación utiliza un diseño no experimental, ya que se estudia un tema previamente establecido sin alterar su naturaleza. Hernández et al. (2014), señalaron que este tipo de diseño se refiere a situaciones en las que no se manipulan ni modifican las variables para cambiar el resultado final.

## **Población y muestra**

Debido a que el estudio se concentra en la reducción de la permanencia de la mujer en el desempleo dentro de guayaquil, se tiene como población toda aquella persona que sea mujer cuya situación de empleo este registrada en cualquiera de sus categorías. La muestra es todas aquellas personas mujeres de guayaquil, las cuales deben cumplir con la condición de no constar como desempleada.

## **Técnica de recogida de datos**

Se emplearon métodos de recolección de datos de fuentes primarias y secundarias. La información primaria proviene de entrevistas cualitativas, la cual se define como la técnica, arte o habilidad práctica como "herramientas para recolectar datos cualitativos, utilizadas cuando el problema de estudio no puede ser observado directamente o es muy difícil hacerlo por razones éticas o de complejidad y permiten obtener información personal detallada. Una desventaja es que la información obtenida está influenciada por los puntos de vista del participante (Nizama y Nizama, 2020).

La información secundaria proviene de los datos recopilados por el Instituto de Estadísticas y Censos (INEC) a través de su Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y

Desempleo (ENEMDU). Estos datos fueron recogidos trimestralmente y abarcan desde el año 2021 hasta el 2024, periodo que coincide con la fecha del estudio.

### **Variables de investigación**

Tabla 1

*Operacionalización de variables de investigación – Estudio previos*

Autores	Metodología	Dimensiones	Variable independiente
Bredtmann y Otten (2020) Alemania	Modelo de datos de panel	Económicas, Demográficos	Variable dependiente: Estabilidad laboral, tasas de desempleo, tasas de movilidad laboral  Variable independiente: Género, periodos de recesión, sector de empleo
Hohmeyer y Lietzmann (2020) Alemania	Modelo logit	Económicas, Sociales, Demográficos	Variable dependiente: Persistencia en el desempleo  Variable independiente: Género, ciudadanía, edad, composición del hogar, finalización del último empleo, experiencia laboral, condiciones del mercado laboral
Lim y Lee (2019)	Análisis de supervivencia y modelo de	Demográficos, Educativas, Laborales	Variable dependiente: Duración del desempleo



Corea del sur	riesgos proporcionales de Cox		Variable independiente: Edad, género, nivel de educación, especialización académica, experiencia laboral, pasantías, trabajos previos
García (2017)	Modelo de riesgos competitivos correlacionados	Económicas, Sociales, Demográficos	Variable dependiente: Duración del desempleo, estabilidad laboral
España			Variable independiente: Experiencia laboral, edad, nacionalidad, situación parental, nivel educativo, uso de tecnología, industria laboral, tasas de vacantes, tipo de contrato, tamaño de empresa, salario, pertenencia al sector público
Piqueras, Izquierdo, y Rodríguez Morejón (2019)	Modelo de análisis de supervivencia y regresión de Cox	Cognitivas, Conductuales, Demográficos	Variable dependiente: Duración del desempleo Variable independiente: OFBE, SFI, ICBE, sexo, edad, nivel educativo
España			
Muñoz y Yuste (1998)	Modelo de riesgo proporcional de Cox y modelo de	Económicas, Sociales, Demográficos	Variable dependiente: Duración del desempleo Edad, estado civil, número de hijos, nivel educativo, ingresos familiares, experiencia laboral previa, sector de empleo anterior, tasa de desempleo regional, programas de formación y

	regresión		empleo, expectativas salariales, flexibilidad
	logística		laboral, preferencias por tipos de empleo
Calvo, Castro y Peralta (2024) Perú	Modelo de duración	Socioeconómicas, Demográficos	Variable dependiente: Actividad Laboral  Variable independiente; Edad, estado civil, lugar de origen, nivel educativo, cantidad de hijos, miembros familiares, seguro, discapacidad, ocupación, condiciones laborales, frecuencia de ingresos, remuneración
Achaica (2021) Perú	Modelo Kaplan- Meier y Weibull	Demográficos, Laborales	Variable dependiente: Duración del desempleo  Variable independiente: Sexo, nivel educativo, experiencia laboral, seguro médico, grupo étnico, idioma
Linthon y Méndez (2022) Ecuador	Modelo Blinder- Oaxaca	Económicas, Demográficos	Variable dependiente: Ingresos, empleo  Variable independiente: Edad, estado civil, jefe del hogar, etnia, educación, área de ubicación
Calva, Alvarado, y Cartuche(20 20)	Propensit score matching y mínimos	Económicas, Demográficos	Variable dependiente: Desempleo

Ecuador	cuadrados ordinarios		Variable independiente: Sexo, nivel de escolaridad, edad, etnia, área de trabajo, experiencia laboral
Guashca (2020) Ecuador	Modelo de regresión probit	Económicas, Demográficos	Variable dependiente: Duración del desempleo Área de residencia, sexo, edad, estado civil, nivel educativo, ocupación, ingresos
Fajardo (2022) Ecuador	Modelo de duración de regresión Cox	Económicas, Sociales, Demográficos	Variable dependiente: Duración del desempleo Variable independiente: Edad, nivel educativo, ingresos salariales, PIB per cápita familiar, estado civil, experiencia laboral, responsabilidades domésticas y de cuidado, tipo de área de residencia, condición de jefe de hogar, razones para dejar el empleo anterior, condiciones de pobreza, etnia

---

Notas: Tabla resumen de la operacionalización de variables con base a otros estudios del Marco Referencial.

### **Operacionalización de variables de investigación**

De acuerdo con la información del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2024) los tabulados trimestrales contiene para todos los cálculos y diferentes escenarios de tamaño de muestra en la nueva ENEMDU 2021-2024, se establece una confiabilidad estadística del 95%.

Además, el número de viviendas seleccionadas dentro de cada Unidad Primaria de Muestreo (UPM) se mantiene constante en 7. Donde además su muestra viene dada por:

Ecuación 1 Operalización ENEMDU

$$n_D \geq \frac{P(1-P) Deff}{\frac{\delta^2 P^2}{z_\alpha^2} + \frac{P(1-P) Deff}{N_D}} * \frac{1}{1-T_{NR}}$$

Donde:

- $z$  = percentil de la distribución normal estándar asociado al nivel de confianza  $1 - \alpha$
- $\delta$  = margen de error relativo máximo
- $P$  = estimación de la variable de diseño (tasa de desempleo)
- $ND$  = tamaño de la población en cada dominio de diseño  $D$
- $TNR$  = tasa de no respuesta

Tabla 2

*Operacionalización de variables de investigación*

<b>Metodología</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Variable Dependiente</b>	<b>Variable independiente</b>	<b>Instrumento de medición</b>
Modelo data panel logístico, figuras de supervivencia Kaplan Meimer	Económicas, Sociales, Demográficos	Duración del desempleo	La Edad, Sector, Estado civil, Nivel de instrucción, Experiencia laboral, Rama de actividad, Grupo de ocupación	Encuestas ENEMDU TRIMESTRAL

Notas: Tabla resumen de variables a utilizar en el estudio.

De la tabla anterior, parte la siguiente tabla donde se obtiene los códigos respectivos dados a las categorías de cada variable de estudio:

Tabla 3

*Codificación de las Variables de Estudio*

	<b>Categorico</b>	<b>Valor modelaje</b>
	<b>Mercado laboral- desempleo</b>	
1	Formal	0
2	Informal	0
3	Empleado domestico	0
4	No caracterizado	0
5	Desempleado	1
	<b>P045- experiencia laboral</b>	
0	Sin experiencia	0
>0	Con experiencia	1

	<b>P006- estado civil</b>	
1	Casado(a)	1
2	Separado(a)	0
3	Divorciado(a)	0
4	Viudo(a)	0
5	Unión libre	1
6	Soltero(a)	0
	<b>P010a- nivel de educación</b>	
1	Ninguno	0
2	Centro de alfabetización	0
3	Jardín de infantes	0
4	Primaria	1
5	Educación básica	1
6	Secundaria	2
7	Educación media	2
8	Superior no universitario	3
9	Superior universitario	3
10	Post-grado	3
	<b>Mercado laboral- informal</b>	
1	Formal	0
2	Informal	1
3	Empleado domestico	0
4	No caracterizado	0
5	Desempleado	0

Nota: Codificación dicotómica y multinomial de las variables de estudio para los modelajes Logit y Kaplan Meier.

### **Técnica de entrevista**

Las entrevistas se pueden clasificar según su grado de estandarización, es decir, por el diferente nivel de libertad o restricción otorgado tanto al entrevistador como al entrevistado. La entrevista es una herramienta abierta, flexible, adaptable a diversos contextos empíricos y que puede moldearse a lo largo de la interacción. Según su nivel de flexibilidad, podemos identificar tres tipos básicos de entrevistas: estructuradas (guion preciso con preguntas abiertas en un orden específico), semiestructuradas (conjunto de preguntas y temas a explorar, sin un texto exacto ni

un orden fijo) y no estructuradas o libres (preguntas o temas predefinidos, ni un orden establecido, lo único predefinido es el tema de investigación) (Tejero, 2021).

Para el presente estudio se utiliza la entrevista estructurada la cual utiliza un guion de preguntas abiertas, a diferencia de los cuestionarios que suelen tener preguntas cerradas o de opción múltiple. A todos los entrevistados se les hacen las mismas preguntas, con la misma formulación y en el mismo orden, garantizando que el estímulo sea igual para todos y evitando que la variación en la disposición de preguntas altere las respuestas. Aunque los entrevistados tienen libertad para responder, la uniformidad en las preguntas introduce rigidez en la dinámica de la entrevista.

Borjas (2020), con base a Martínez (2006) establece algunas pautas para la aceptabilidad y confiabilidad de las entrevistas cualitativas donde se destaca:

#### Validez

- Los resultados deben reflejar una imagen completa, clara y representativa de la realidad estudiada.
- La investigación debe ser rigurosa, sistemática y lógica en la recolección y análisis de datos.

#### Confiabilidad

- La investigación debe ser estable, congruente y predecible en diferentes tiempos.
- Varios observadores deben coincidir en sus conclusiones al estudiar la misma realidad.

- Uso de categorías descriptivas precisas, presencia de varios investigadores, confirmación de datos con sujetos del estudio y uso de tecnología para registrar la realidad.

### Triangulación

- Triangular métodos, datos, investigadores, teorías y disciplinas para interpretar y estructurar los datos de manera más robusta.
- Categorización, Contrastación, Estructuración y Teorización
- Asignar categorías significativas, diseñar y rediseñar estructuras, relacionar e interpretar información, contrastar resultados con estudios similares y teorizar para integrar los resultados en un todo coherente.

### **Técnica estadística**

El modelo de datos de panel, según Pignataro (2018), consiste en un conjunto de datos donde las observaciones se repiten a lo largo de diferentes períodos. La característica distintiva de los datos de panel es que las observaciones recogidas en un período específico corresponden a las mismas unidades. Existen varios tipos de modelos de datos de panel, entre ellos:

- Efectos temporales: Este modelo introduce efectos específicos del tiempo que afectan a todas las unidades por igual y es útil cuando se espera que ciertos eventos temporales influyan uniformemente en todas las unidades (Hsiao, 2014).
- Efectos cruzados: Este modelo incorpora efectos específicos de sección cruzada que impactan a todas las unidades en un período determinado. Es útil cuando hay



características específicas de una sección transversal que afectan uniformemente a todas las unidades (Verbeek, 2017).

- Modelo dinámico: Aborda la dependencia temporal de las observaciones. Es útil cuando las observaciones en períodos anteriores influyen en las observaciones futuras (Arellano y Bond, 1991).

El modelo panel logit es una modificación de la regresión logística que se emplea para examinar datos de panel, es decir, conjuntos de datos con observaciones repetidas a lo largo del tiempo para los mismos individuos u objetos. Esta metodología facilita el control de características individuales no observables que podrían afectar la variable dependiente (Carrasco, 2001). Según Greene (2012), el modelo logit de panel se define como una técnica para calcular la probabilidad de que ocurra un evento binario en datos que presentan múltiples observaciones por cada unidad. Este enfoque permite abordar la heterogeneidad no observable entre las unidades, la cual puede impactar en la variable dependiente. Hilbe (2011) resalta la necesidad de incorporar efectos fijos y aleatorios para capturar características que no son visibles. Asimismo, Wooldridge (2010) destaca la importancia del modelo logit de panel, subrayando su habilidad para manejar la estructura temporal de los datos y la correlación entre las observaciones de una misma unidad.

El modelo logit para datos de panel se formula como:

Ecuación 2 *Logit*

$$\text{logit}(P_{it}) = \log \left( \frac{P_{it}}{1-P_{it}} \right) = \alpha + \beta X_{it}$$

Donde:

- $P_{it}$  es la probabilidad de que el evento de interés ocurra para la unidad  $i$  en el tiempo  $t$ .
- $\alpha$  es el intercepto.
- $\beta$  es el vector de coeficientes para las variables independientes.
- $X_{it}$  es el vector de variables independientes para la unidad  $i$  en el tiempo  $t$ .

La metodología de Kaplan Meir es un modelo estadístico que nos ayuda a comprender aquellas características no observada que influyen en el análisis de una variable dependiente ampliándose la inclusión de efectos fijos o aleatorios.

Además, nos permite analizar el tiempo transcurrido de la probabilidad de ocurrencia de un evento específico para un segmento de observaciones del estudio, considerándose al tiempo. Con el objetivo de analizar las probabilidades de que un evento ocurra a través del tiempo considerándose que los factores estudiados son homogéneos (Martínez y Pérez, 2023).

La técnica de Kaplan-Meier se principalmente utilizada para estimar la probabilidad acumulativa de supervivencia a lo largo del tiempo para los individuos observados en el estudio. Es un método estadístico de carácter no paramétrico que asume que los sujetos tienen un patrón de supervivencia similar al de aquellos que no lo están, hasta que se produzca el evento relevante de estudio definido por la variable a interpretar (Martín, 2022).

En palabras de (Smirnova, 2020) “El estimador de Kaplan-Meier es una herramienta no paramétrica destinada para calcular la probabilidad de supervivencia en un grupo de participantes durante un período específico, mediante la comparación de curvas de supervivencia”.

Matemáticamente, la probabilidad de supervivencia en el tiempo, según el Estimador de Kaplan-Meier, se expresa de la siguiente forma:

Ecuación 3 *Kaplan Meier*

$$S(t_i) = S(t_{i-1}) \left(1 - \frac{d_i}{n_i}\right)$$

Donde:

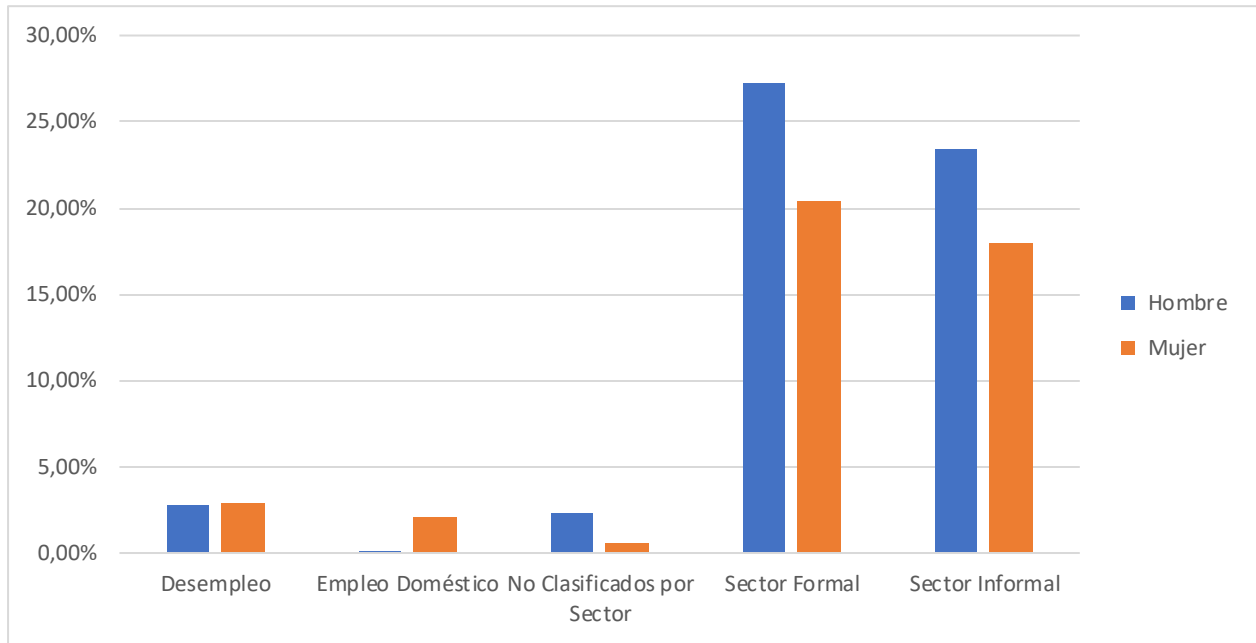
- $S(t_{i-1})$  - es la probabilidad de permanecer en la universidad en el tiempo  $(t_{i-1})$
- $n_i$ - es el número de estudiantes que permanecen en la universidad justo antes del tiempo  $(t_i)$
- $d_i$  – el número de eventos en el tiempo  $(t_i)$
- Y, para tiempo  $t_0 = 0$ , la probabilidad de permanecer en la universidad es del 100%, es decir,  $S(0) = 1$

### **Herramienta de análisis**

Las herramientas de estudio empleadas son Microsoft Excel y R Studio. Microsoft Excel, junto con Power Query y Macros, facilita la tabulación y recopilación de numerosos datos en un solo conjunto. Además de contener los datos de estudio, Microsoft Excel se usa para generar tablas y figuras. R Studio se utiliza para la codificación de los datos.

### Capítulo 3: Resultados

La data resultante para la interpretación de los resultados parte con base a las encuestas de los primeros trimestres de los periodos de estudios (2021-2024) realizados por la ENEMDU, de los cuales se los filtro por aquellas variables que se detallan en el capítulo de metodología. De aquella data resultante se obtienen las siguientes figuras:



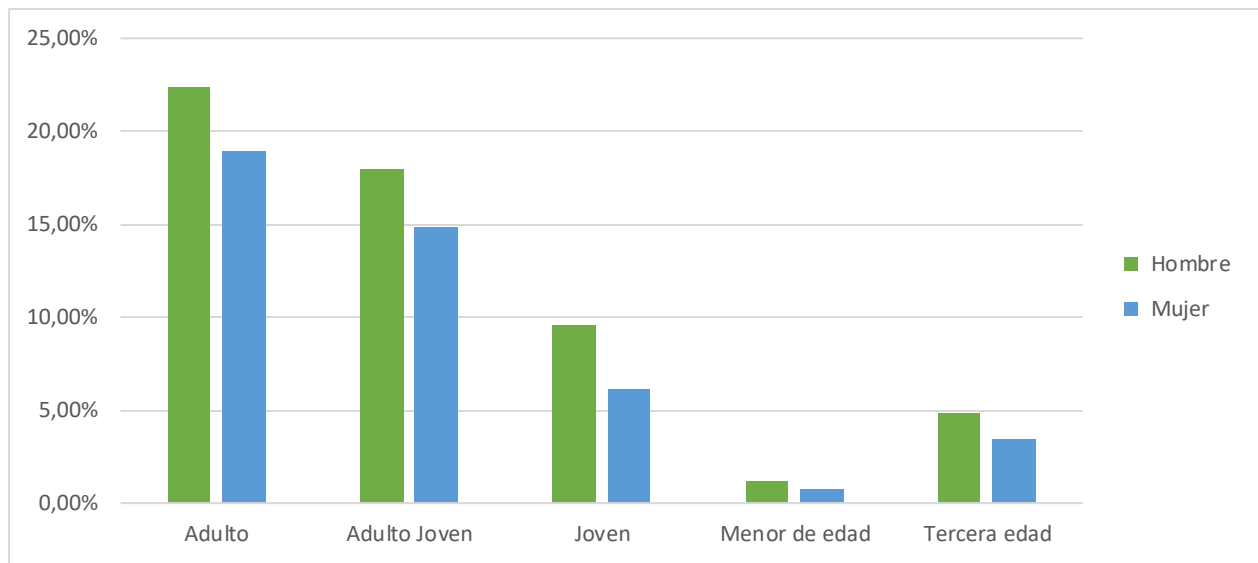
*Figura 1* Clasificación del Mercado Laboral

Elaboración propia con datos de la ENEMDU 1er Trimestre (2021-2024).

Respecto a la variable dependiente la cual es el empleo y desempleo clasificado en sus diferentes tipos se obtiene que hay cinco categorías de empleo: Desempleo, Empleo Doméstico, No Clasificados por Sector, Sector Formal y Sector Informal. En el sector formal, los hombres tienen una mayor representación, superando ligeramente a las mujeres. Este patrón es indicativo de una mayor inclusión de los hombres en empleos formales o regulados. Sin embargo, las mujeres muestran una presencia notablemente alta en el empleo doméstico, lo que refleja una

tendencia común donde las mujeres se concentran en trabajos relacionados con el cuidado del hogar.

Respecto al sector informal, se muestra una presencia considerable de ambos géneros, pero los hombres están más representados en comparación con las mujeres. En cuanto a la categoría de desempleo, ambos géneros tienen una representación relativamente baja, aunque ligeramente mayor en hombres.

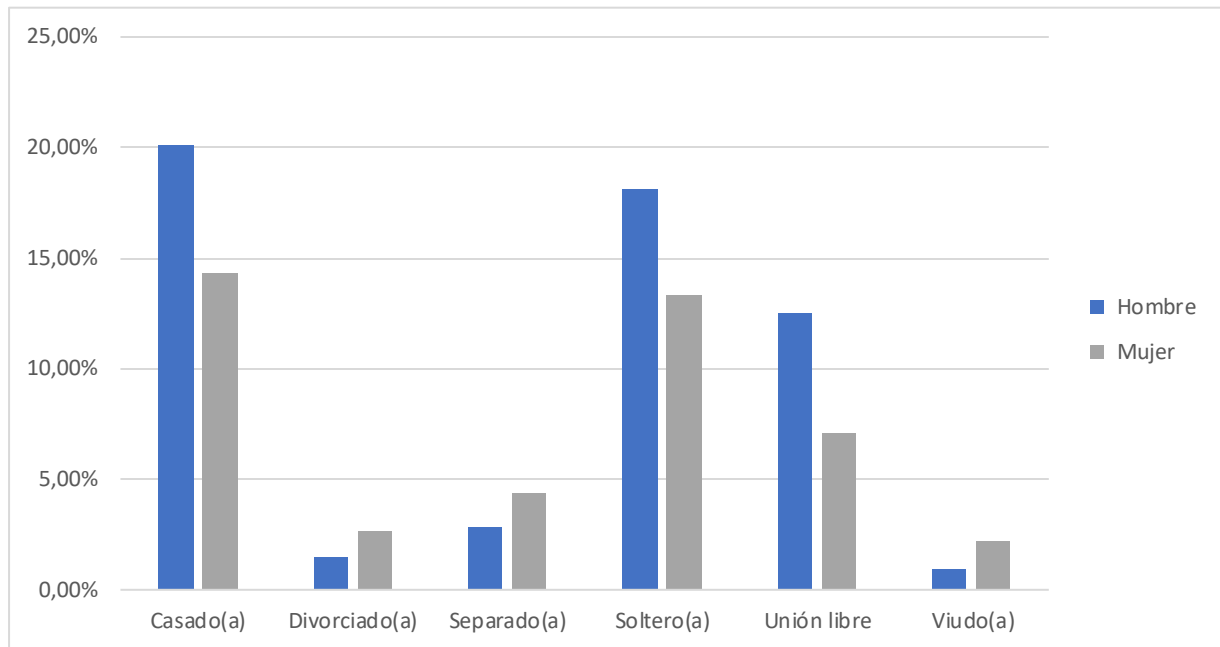


*Figura 2* Caracterización de la Muestra según Edad

Elaboración propia con datos de la ENEMDU 1er Trimestre (2021-2024).

De la figura 2, que respecta a la caracterización de la muestra según su segmento de edad se obtiene que la población de adultos es aquella que representa a la mayoría de los datos, teniendo una ligera ventaja los hombres respecto a las mujeres. Respecto a la categoría adulto joven es aquella que le sigue en cuanto a segmentación de la muestra, repitiéndose el patrón de la sección de adultos, de igual manera sucede con la sección de jóvenes que es la tercera con mayor participación. Tercera edad y menor de edad son las menos representativas, pero nuevamente se

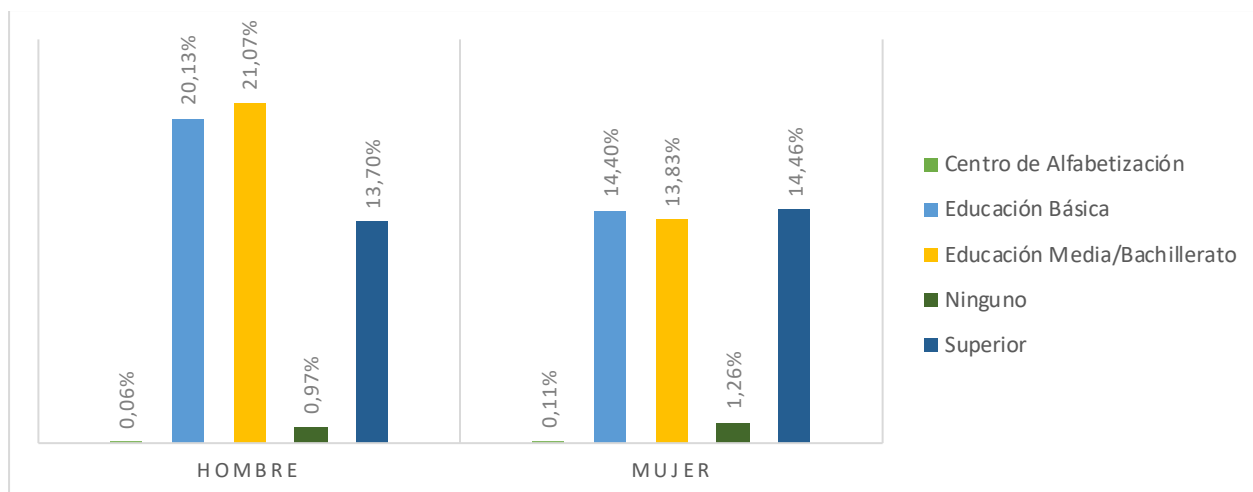
repite la mayoría de existencia de hombres respecto a mujeres dentro de la muestra para análisis.



*Figura 3* Caracterización de la Muestra según Estado Civil

Elaboración propia con datos de la ENEMDU 1er Trimestre (2021-2024).

La figura muestra la distribución de la población según el estado civil, dividido en seis categorías: Casado(a), Divorciado(a), Separado(a), Soltero(a), Unión libre y Viudo(a). La categoría de más grande corresponde a casado, con una mayor proporción de hombres. En la categoría de soltero, existe la presencia de ambos géneros, aunque los hombres son más llevados la ventaja. El estado civil de unión también muestra una considerable representación, con un patrón idéntico al de solteros. Las categorías de divorciado y separado tienen una menor representación, con una participación femenina ligeramente mayor respecto a los hombres, que se visualiza mejor entre los divorciados. Finalmente, los viudos son el grupo menos representado, con una distribución equilibrada entre hombres y mujeres.

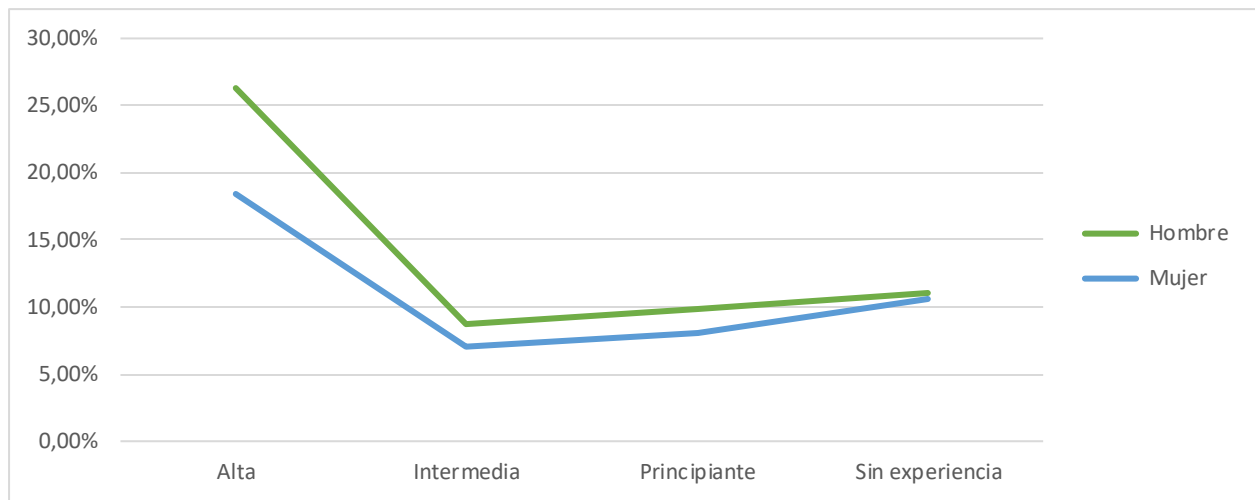


*Figura 4* Clasificación por Nivel Educativo según Sexo

Elaboración propia con datos de la ENEMDU 1er Trimestre (2021-2024).

Respecto a la figura que los clasifica por nivel de educación se obtiene que: en cuanto a la categoría de personas sin ningún nivel de educación, un pequeño porcentaje de la población masculina (0.97%) y femenina (1.26%) no ha recibido educación formal. La ligera mayoría femenina en esta categoría puede reflejar desigualdades históricas en el acceso a la educación que aún persisten en algunos contextos. En el nivel de educación que corresponde a los Centros de Alfabetización, la participación es muy baja tanto para hombres (0.06%) como para mujeres (0.11%), aunque se observa una leve predominancia femenina. En la educación básica, los hombres tienen una participación significativamente mayor (20.13%) en comparación con las mujeres (14.40%). Este patrón sugiere que, en general, más hombres completan la educación básica que las mujeres, lo que podría estar relacionado con factores sociales, económicos o culturales que influyen en la continuidad educativa de las mujeres. Al analizar la educación media o bachillerato, se observa que los hombres también superan a las mujeres (21.07% frente a 13.83%). Finalmente, en el nivel de educación superior, las mujeres (14.46%) superan ligeramente a los hombres (13.70%). Se aprecia que respecto a la educación existen mayores

niveles de participación en lo que respecta a educación superior, reflejando que existe mayor inclusión de las mujeres al estudio, para los demás niveles las tasas siguen siendo menor en comparativa a los hombres, se justifica este comportamiento debido a que el 55% de los encuestados son hombres y el 45% mujeres.



*Figura 5* Clasificación de Experiencia Laboral según Sexo

Elaboración propia con datos de la ENEMDU 1er Trimestre (2021-2024).

En términos de experiencia laboral alta, los hombres tienen una mayor proporción (26.30%) en comparación con las mujeres (18.42%). Para la experiencia laboral intermedia, tanto hombres (8.72%) como mujeres (7.04%) muestran niveles moderados de participación, con una ligera predominancia de hombres. En el nivel de experiencia principiante, los hombres (9.90%) también superan a las mujeres (8.03%), aunque la diferencia es menos marcada. Este patrón puede reflejar una entrada relativamente equitativa al mercado laboral para nuevos trabajadores, aunque aún con un sesgo hacia los hombres. Finalmente, la proporción de hombres (11.01%) y mujeres (10.57%) sin experiencia laboral es bastante similar, lo que indica un acceso inicial relativamente igual al mercado laboral para ambos géneros, aunque con una ligera mayoría de hombres. Esto puede ser un indicio de que, al menos en la etapa inicial, las oportunidades para



ingresar al mercado laboral son comparables para hombres y mujeres. De la experiencia laboral en comparativa se aprecia que a medida que el nivel de experiencia aumenta las diferencias entre géneros crecen, viéndose aumentada la de hombres respecto a mujeres, induciendo a que las mujeres permanecen por menos tiempo dentro del mundo laboral.

Las siguientes tablas representan la segmentación según la categoría de estudio de todas aquellas personas en situación de empleo reflejadas en la data creada. El análisis se resume en:

Tabla 4

*Clasificación según Tipo de Empleo*

<b>Preferencia Por Empleo</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>
Ayudante no remunerado de asalariado/jornalero	0.06%	0.12%
Cuenta Propia	19.48%	15.49%
Empleado de gobierno	4.53%	4.49%
Empleado privado	16.90%	11.31%
Empleado tercerizado	0.00%	0.00%
Empleado(a) Doméstico(a)	0.10%	2.36%
Jornalero o peón	8.00%	0.86%
Patrono	2.00%	0.90%
Trabajador del hogar no remunerado	4.17%	7.68%
Trabajador no del hogar no remunerado	0.09%	0.13%

Nota: Elaboración propia con datos de la ENEMDU 1er Trimestre (2021-2024).

De los datos obtenidos de la tabla 4 respecto a la clasificación según el tipo de empleo se observa que la mayoría de los encuestados pertenecen a los empleos de cuenta propia y de empleo privado, siendo mayor para el caso de hombres respecto a mujeres y mayor de cuenta propia respecto a los empleados privados. La tercera con mayor participación respecta a los trabajadores gubernamentales que respectan a cargas dados por el estado o denominados también cargos públicos, donde la diferencia por género es menor respecto a otros tipos. Se observa una diferencia más marcada en cuanto al empleo doméstico: solo un 0.10% de los hombres lo prefiere, mientras que un 2.36% de las mujeres se inclina hacia esta opción. Respecto a trabajos

como jornalero o peón, un 8.00% de los hombres se interesa por estas ocupaciones, versus un 0.86% de las mujeres.

Tabla 5

*Clasificación según Grupo de Ocupación*

<b>Grupo de Ocupación</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>
Empleados de oficina	1.45%	1.77%
Fuerzas Armadas	0.27%	0.01%
Oficiales operarios y artesanos	8.26%	2.27%
Operadores de instalac. máquinas y montad.	5.96%	0.39%
Personal direct./admin. pública y empresas	0.80%	0.54%
Profesionales científicos e intelectuales	4.21%	5.39%
Técnicos y profesionales de nivel medio	2.95%	2.63%
Trabajad. calificados agropecuarios y pesqueros	10.95%	4.54%
Trabajad. de los servicios y comerciantes	8.22%	12.45%
Trabajadores no calificados, ocupaciones elementales	10.06%	11.21%

Nota: Elaboración propia con datos de la ENEMDU 1er Trimestre (2021-2024).

El análisis de la distribución de los grupos ocupacionales entre hombres y mujeres muestra una serie de diferencias respecto a la división de su ocupación. Con base a los empleados de oficina se obtiene resultados porcentuales con un 1.45% de hombres y un 1.77% de mujeres en estos roles. En el caso de los oficiales operarios y artesanos, la gran mayoría de los ocupados son hombres, representando un 8.26%, frente a un 2.27% que son mujeres. La disparidad que se presenta es atribuida a la naturaleza física y técnica de estos trabajos, de igual manera con los operadores de instalaciones, máquinas y montaje, con un 5.96% de hombres frente a solo un 0.39% de mujeres.

Para los roles directivos y administrativos en el sector público y privado, la presencia es baja para ambos géneros, con un 0.80% de hombres y un 0.54% de mujeres. En cuanto a los profesionales científicos e intelectuales, las mujeres están ligeramente más representadas (5.39%)

en comparación con los hombres (4.21%). Esto indica una mayor participación femenina en campos que requieren educación avanzada y especialización. Los técnicos y profesionales de nivel medio tienen una distribución casi equitativa, con un 2.95% de hombres y un 2.63% de mujeres.

Los trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros muestran una alta proporción de hombres (10.95%) frente a un 4.54% de mujeres. Finalmente, en los trabajadores de los servicios y comerciantes, las mujeres están más representadas (12.45%) en comparación con los hombres (8.22%). Esto indicando que estos trabajos ofrecen más oportunidades para las mujeres, debido a la flexibilidad y a las demandas de estos roles que se alinean más con las preferencias y responsabilidades de género tradicionales.

Tabla 6

*Clasificación según Rama de Actividad*

<b>Rama de actividad</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>
A. Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	14.45%	9.37%
B. Explotación de minas y canteras	0.60%	0.07%
C. Industrias manufactureras	5.86%	3.50%
D. Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	0.17%	0.06%
E. Distribución de agua, alcantarillado	0.28%	0.06%
F. Construcción	5.03%	0.21%
G. Comercio, reparación vehículos	8.85%	9.70%
H. Transporte y almacenamiento	4.98%	0.50%
I. Actividades de alojamiento y servicios de comida	2.19%	4.28%
J. Información y comunicación	0.61%	0.33%
K. Actividades financieras y de seguros	0.41%	0.53%
L. Actividades inmobiliarias	0.18%	0.10%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.37%	0.94%
N. Actividades y servicios administrativos y de apoyo	1.52%	1.21%
O. Administración pública, defensa y seguridad social	2.40%	1.37%
P. Enseñanza	1.59%	2.86%
Q. Actividades, servicios sociales y de salud	0.91%	2.14%
R. Artes, entretenimiento y recreación	0.43%	0.21%
S. Otras actividades de servicios	1.17%	1.59%

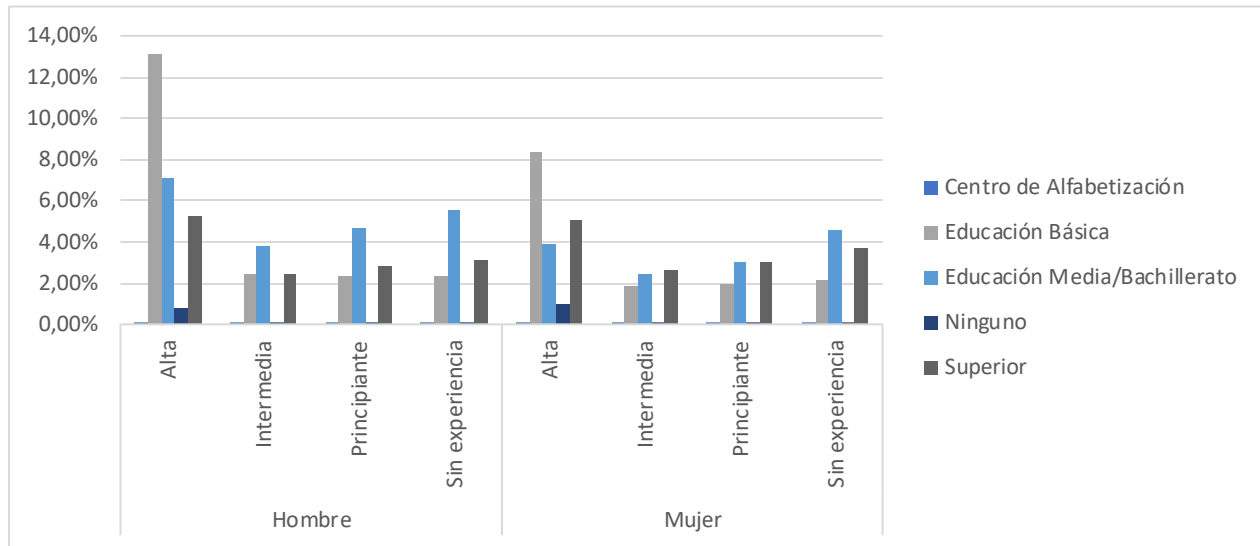
T Actividades en hogares privados con servicio doméstico	0.10%	2.15%
U Actividades de organizaciones extraterritoriales	0.01%	0.01%

Nota: Elaboración propia con datos de la ENEMDU 1er Trimestre (2021-2024).

Respecto a la diferencia entre genero según la rama de actividad se aprecia que: en el sector de agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, los hombres representan un 14.45% en comparación con un 9.37% de las mujeres. La industria manufacturera también muestra una predominancia masculina significativa, con un 5.86% de hombres frente a un 3.50% de mujeres. El sector de construcción presenta una clara inclinación hacia los hombres, con un 5.03% de ellos en comparación con solo un 0.21% de mujeres. Transporte y almacenamiento es otro sector donde los hombres predominan, con un 4.98% de representación masculina frente a un 0.50% de mujeres. La naturaleza física y las demandas del sector pueden explicar esta diferencia, dado a las exigencias de estas labores donde predomina la buena presencia de una naturaleza física fuerte o el valor histórico del sector atribuible al género masculino.

Por otra parte, En actividades de alojamiento y servicios de comida, las mujeres tienen una mayor representación (4.28%) en comparación con los hombres (2.19%). El sector de enseñanza también tiene una mayor participación femenina, con un 2.86% frente a un 1.59% de hombres. La mayor inclinación de las mujeres hacia el ámbito educativo se relaciona con el rol tradicional de cuidado y desarrollo infantil que se asocia con la enseñanza. Actividades y servicios sociales y de salud muestran una notable predominancia femenina (2.14%) en comparación con los hombres (0.91%). En actividades en hogares privados con servicio doméstico, la diferencia es considerable, con un 2.15% de mujeres frente a solo un 0.10% de hombres. Se puede asociar que los sectores donde predomina la participación femenina se relacionan con áreas que requieren de hospitalidad y servicio adecuado para/con el usuario. Un

sector que destaca como raro dentro de lo esperado es comercio y reparación de vehículos donde muestra una ligera predominancia femenina, con un 9.70% de mujeres en comparación con un 8.85% de hombres.



*Figura 6* Clasificación de Nivel Educativo según Sexo y Experiencia Laboral

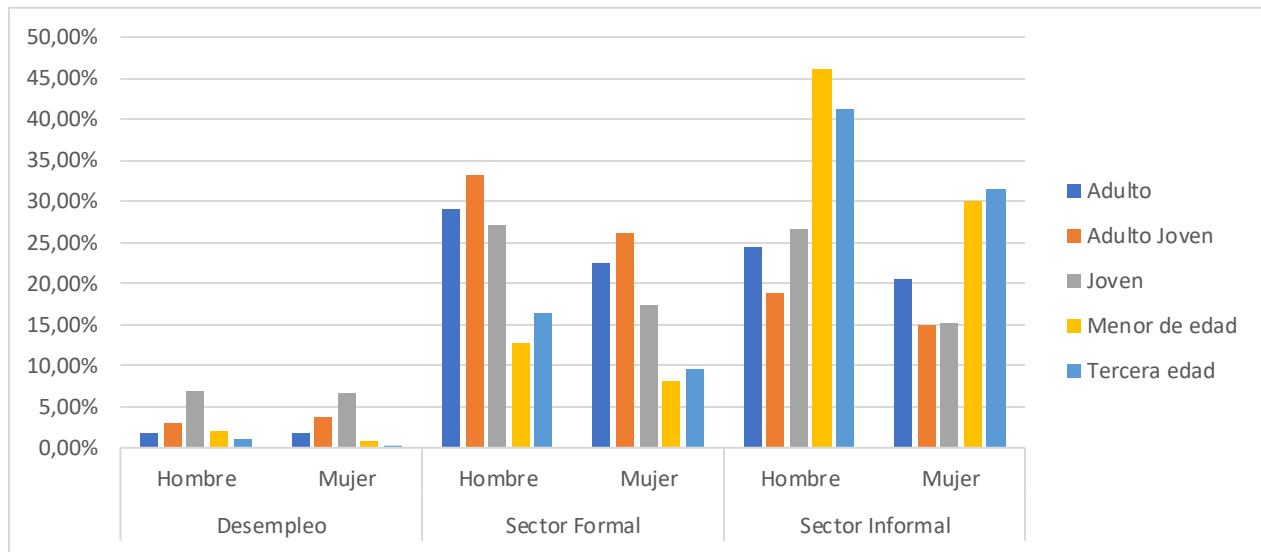
Elaboración propia con datos de la ENEMDU 1er Trimestre (2021-2024).

Del análisis combinado entre el nivel de experiencia laboral con respecto al nivel educativo en una comparativa por genero se observa que; entre aquellos con alta experiencia, el 7.11% de los hombres y el 3.88% de las mujeres tienen educación media, mientras que un 5.27% de los hombres y un 5.04% de las mujeres tienen educación superior. Esto indica que, aunque hay más hombres con alta experiencia en educación media, la representación es casi equitativa en el nivel superior. Un 3.75% de los hombres con educación media tienen experiencia intermedia, comparado con un 2.42% de las mujeres. En educación superior, las cifras son más cercanas, con un 2.46% de hombres y un 2.68% de mujeres.

La proporción de principiantes es mayor en hombres con educación media (4.68%) en comparación con mujeres (2.98%). Sin embargo, las mujeres con educación superior tienen una

representación ligeramente mayor (2.99%) en comparación con los hombres (2.86%). En términos de falta de experiencia, los hombres con educación media (5.53%) superan a las mujeres (4.55%), mientras que en el nivel superior, las mujeres (3.75%) superan ligeramente a los hombres (3.12%).

En general la figura muestra que los hombres tienden a dominar los niveles de educación básica y media, las mujeres están avanzando notablemente en la educación superior. En términos de experiencia laboral, ambos géneros muestran una representación relativamente equitativa en los niveles de alta e intermedia experiencia, aunque las mujeres parecen enfrentar mayores desafíos en la adquisición de experiencia en algunos niveles educativos.

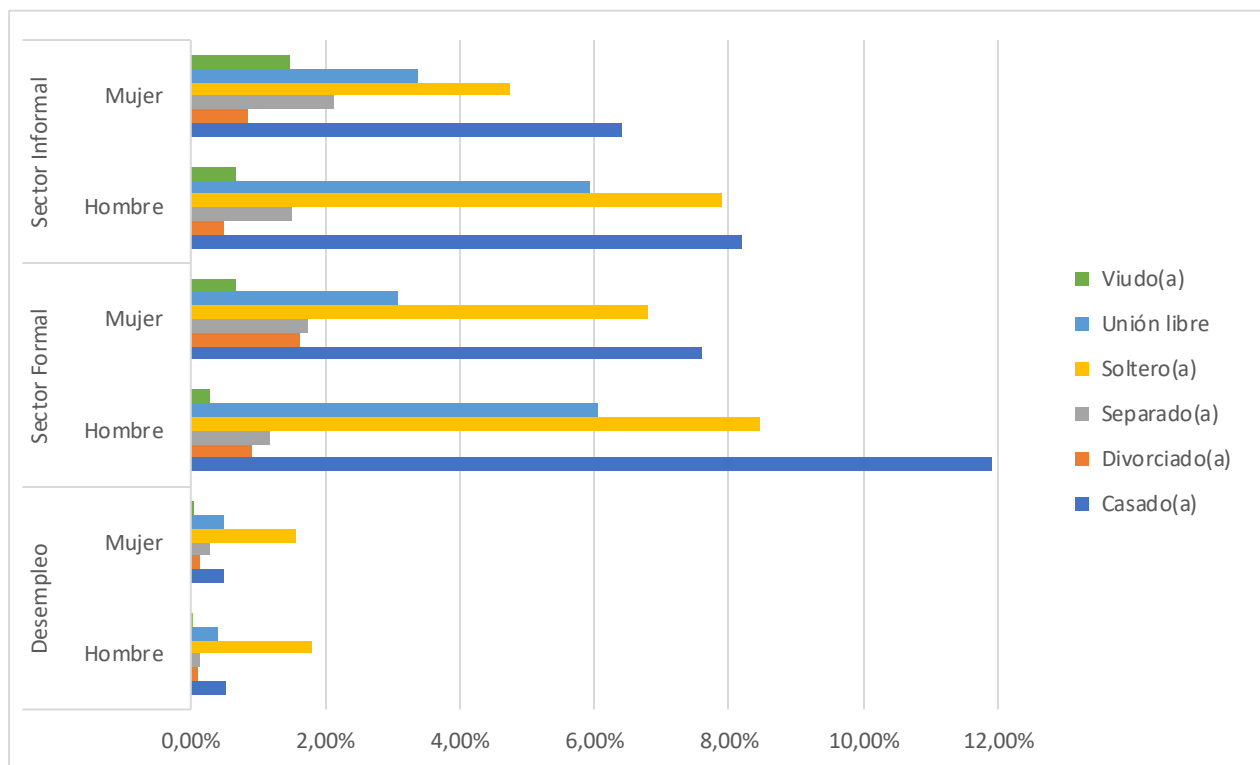


*Figura 7* Clasificación de Edad según Sexo y Mercado Laboral

Elaboración propia con datos de la ENEMDU 1er Trimestre (2021-2024).

Con base a un análisis mixto respecto a la categoría de empleo con base a la edad, se observa que los jóvenes enfrentan las tasas más altas de desempleo, con un 13.67% en total. Entre ellos, los hombres (6.98%) y las mujeres (6.69%) muestran cifras similares, aunque ligeramente superiores para los hombres. Sin embargo, a medida que la edad aumenta, el desempleo

disminuye, siendo más bajo en la tercera edad (1.36%), con una menor diferencia de género. En el sector formal se encuentra en los adultos jóvenes (59.42%), con una diferencia de género notable: 33.25% para los hombres y 26.17% para las mujeres. La participación femenina disminuye en comparación con la masculina en todos los grupos de edad, destacando una brecha en la integración formal del empleo. Por otra parte, la mayor parte de la población joven y menor de edad se encuentra en el sector informal, con un 76.21% y 72.70% respectivamente. Los hombres tienen una representación mayor en el sector informal, especialmente en los grupos de menor edad, con un 46.13% en menores de edad frente a un 30.08% de las mujeres. Sin embargo, en la tercera edad, la participación femenina en el sector informal supera ligeramente a la masculina (31.42% frente a 41.28%).

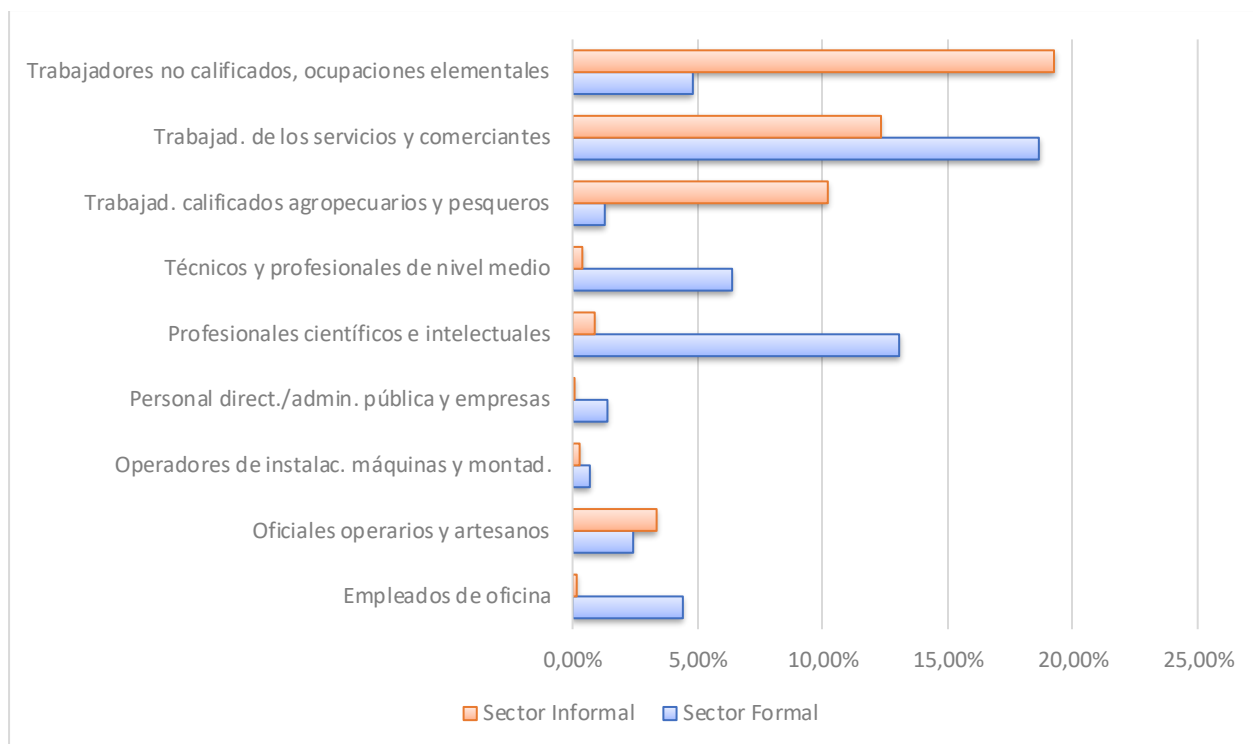


*Figura 8* Clasificación de Estado Civil según Sexo y Mercado Laboral

Elaboración propia con datos de la ENEMDU 1er Trimestre (2021-2024).

Del siguiente análisis comparando al género según la categoría de empleo con base a su estado civil se obtiene que los solteros/as presentan la mayor tasa de desempleo (3.35%), con una ligera mayor representación de hombres (1.80%) en comparación con mujeres (1.55%). El desempleo es menor entre los casados/as (1.01%), con diferencias mínimas de género, y prácticamente inexistente entre los viudos/as (0.07%). La mayor participación en el sector formal se encuentra entre los casados/as (19.50%), con una notable diferencia de género: 11.90% para los hombres y 7.60% para las mujeres. Los solteros/as también muestran una significativa participación en el sector formal (15.26%), con una distribución de género más equilibrada, aunque aún favoreciendo a los hombres. Por último, la participación en el sector informal es más alta entre los solteros/as (12.64%) y los que viven en unión libre (9.34%). Los hombres tienen una mayor representación en el sector informal en casi todos los estados civiles, especialmente entre los solteros (7.91%) y aquellos en unión libre (5.95%), mientras que las mujeres muestran una mayor participación en el sector informal entre los viudos/as (1.48%).



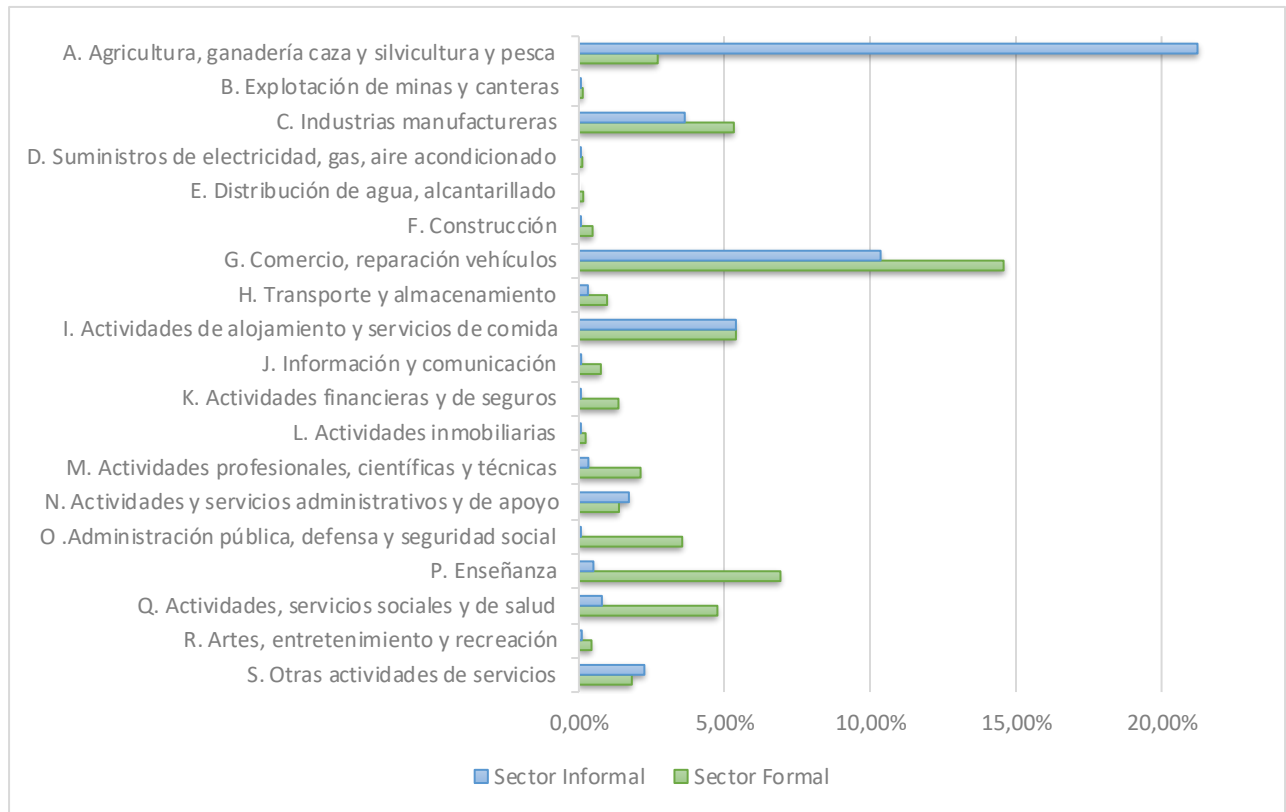


*Figura 9* Clasificación de Mujeres según Grupo de Ocupación y Tipo de Sector Laboral

Elaboración propia con datos de la ENEMDU 1er Trimestre (2021-2024).

La figura de distribución de mujeres por grupo de ocupación y tipo de empleo (formal e informal) muestra varias tendencias clave, se observa que: la mayor parte de las mujeres se encuentra empleada en el sector formal. Las mujeres en el sector formal están distribuidas en una amplia gama de ocupaciones, desde "Empleados de oficina" (4.41%) hasta "Personal directivo/administrativo en pública y empresas" (1.39%). Las ocupaciones con mayor representación femenina en el sector formal incluyen "Trabajadores de los servicios y comerciantes" (18.65%), "Profesionales científicos e intelectuales" (13.06%), y "Técnicos y profesionales de nivel medio" (6.38%). Estas categorías indican una presencia significativa de mujeres en roles de servicio y profesionales; en el sector informal, las mujeres están principalmente representadas en "Trabajadores no calificados, ocupaciones elementales" (19.25%) y "Trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros" (10.21%). Esto sugiere que una

parte considerable de la fuerza laboral femenina en el sector informal se encuentra en trabajos con bajos requerimientos educativos y de habilidades.



*Figura 10* Clasificación de Mujeres según Rama de Actividad y Tipo de Sector Laboral  
Elaboración propia con datos de la ENEMDU 1er Trimestre (2021-2024).

El desglose por rama de actividad y tipo de empleo también revela importantes tendencias, tal como que, en el sector formal, las ramas de "Comercio, reparación de vehículos" (14.58%) y "Actividades, servicios sociales y de salud" (4.75%) tienen una alta representación femenina. Estas áreas también tienen una presencia significativa en el sector informal, aunque en menor medida; la rama de "Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca" muestra una representación predominante en el sector informal (21.23%). Dentro de este sector existe diversificación en el sector formal en ramas como "Enseñanza" (6.92%), "Actividades de

alojamiento y servicios de comida" (5.39%), y "Industrias manufactureras" (5.32%). Esto sugiere una amplia distribución de mujeres en diferentes industrias y sectores profesionales. Se destaca en general la empleabilidad de mujeres en ramas de servicio y comercio.

Tabla 7

*Mayores Niveles de Participación Laboral General*

<b>Sexo</b>	<b>Edad</b>	<b>Nivel de educación</b>	<b>Experiencia laboral</b>	<b>Participación</b>	<b>Mercado laboral</b>
hombre	<b>Adulto</b>	Educación básica	Alta	4.95%	Informal
mujer	<b>Adulto</b>	Educación básica	Alta	3.48%	Informal
mujer	<b>Adulto</b>	Superior	Alta	3.23%	Formal
hombre	<b>Adulto</b>	Superior	Alta	2.99%	Formal
hombre	<b>Adulto</b>	Educación media/bachillerato	Alta	2.60%	Formal
hombre	<b>Adulto</b>	Educación básica	Alta	2.44%	Formal
hombre	<b>Tercera edad</b>	Educación básica	Alta	2.16%	Informal
mujer	<b>Adulto joven</b>	Superior	Intermedia	1.55%	Formal
mujer	<b>Adulto joven</b>	Superior	Principiante	1.54%	Formal
hombre	<b>Adulto joven</b>	Educación básica	Alta	1.52%	Informal

Nota: La tabla representa las características sociales de los principales porcentajes de participación en el mercado laboral. Elaboración propia con datos de la ENEMDU 1er Trimestre (2021-2024).

La tabla representa los mayores niveles de participación de los datos recopilados en la data madre, se observa que los hombres tienen una mayor participación respecto a las mujeres en

el mercado laboral informal, con un 4.95% para hombres con educación básica y alta experiencia laboral frente al 3.48% de las mujeres en esa misma categoría. Respecto al mercado laboral formal, los hombres nuevamente superan a las mujeres, con una participación de hasta el 2.99% para los hombres adultos con educación superior, mientras con idénticas características alcanzan un 3.23%. Sin embargo, en el segmento donde se tiene que la educación superior y experiencia intermedia o principiante, las mujeres jóvenes tienen una participación de 1.55% y 1.54% respectivamente, siendo así ligeramente superior a la participación de los hombres jóvenes con educación básica y alta experiencia laboral (1.52%).

Tabla 8

*Mayores Niveles de Participación Laboral Mujeres*

<b>Edad</b>	<b>Nivel de educación</b>	<b>Experiencia laboral</b>	<b>Participación</b>	<b>Mercado laboral</b>
Adulto	Educación básica	Alta	3.48%	Informal
Adulto	Superior	Alta	3.23%	Formal
Adulto joven	Superior	Intermedia	1.55%	Formal
Adulto joven	Superior	Principiante	1.54%	Formal
Adulto	Educación media/bachillerato	Alta	1.40%	Formal
Tercera edad	Educación básica	Alta	1.39%	Informal
Adulto	Educación básica	Alta	1.17%	Formal
Adulto joven	Superior	Alta	1.08%	Formal
Adulto joven	Educación básica	Alta	1.06%	Informal
Adulto	Educación media/bachillerato	Alta	0.86%	Informal

Adulto joven	Superior	Sin experiencia	0.61%	Desempleo
Joven	Educación media/bachillerato	Sin experiencia	0.60%	Desempleo
Adulto	Educación básica	Principiante	0.59%	Informal
Joven	Educación media/bachillerato	Sin experiencia	0.54%	Informal
Adulto joven	Educación media/bachillerato	Alta	0.54%	Informal
Adulto joven	Educación media/bachillerato	Sin experiencia	0.38%	Desempleo
Joven	Superior	Sin experiencia	0.34%	Desempleo
Adulto	Superior	Sin experiencia	0.23%	Desempleo
Adulto	Educación básica	Sin experiencia	0.21%	Desempleo
Adulto	Educación media/bachillerato	Sin experiencia	0.21%	Desempleo

Nota: La tabla representa las características sociales de los principales porcentajes de participación en el mercado laboral. Elaboración propia con datos de la ENEMDU 1er Trimestre (2021-2024).

La última tabla representa a las mayores participaciones únicamente del mercado laboral femenino, donde la participación varía considerablemente según la edad, el nivel de educación y la experiencia laboral. Las mujeres adultas con educación básica y alta experiencia laboral lideran la participación en el sector informal con un 3.48%, mientras que aquellas con educación superior y alta experiencia tienen una participación del 3.23% en el sector formal. A medida que disminuye la experiencia laboral o se aumenta la edad, la participación en el mercado laboral formal tiende a disminuir. Las mujeres adultas jóvenes con educación superior, ya sea con experiencia intermedia (1.55%) o principiante (1.54%), tienen una participación destacada en el

sector formal. Sin embargo, la participación de las mujeres adultas jóvenes con educación básica y alta experiencia se sitúa en un 1.06% en el sector informal. La participación en el sector informal disminuye aún más en mujeres con niveles educativos menores y sin experiencia, con porcentajes de hasta 0.38%. Las tasas de desempleo son más altas entre las mujeres jóvenes y adultas jóvenes con educación media o superior y sin experiencia, alcanzando hasta el 0.61%.

Procediendo con el análisis panel logístico multinomial, se procede a tratar la data tal como se dispuso en la metodología para proveer de una mejor interpretación a los intercepto. Para el primer modelo, se incluyen todas las variables independientes, incluyendo Experiencia Laboral, que resulta no significativa ( $p > 0.05$ ). En el segundo modelo, se elimina esta variable no significativa, lo que permite un ajuste más preciso de las otras variables significativas. Este modelaje en general respecto al estudio con base al Desempleo frente al Empleo Formal. Se obtiene lo siguiente:

Tabla 9

*Modelo Logit Desempleo*

	<b>Desempleo</b>	
	-1	-2
<b>Sexo</b>	0.208*** (0.034)	0.318*** (0.024)
<b>Pib</b>	-0.065*** (0.016)	-0.049*** (0.011)
<b>Educación</b>	-0.263*** (0.026)	-0.337*** (0.017)
<b>Experiencia laboral</b>	-22.075 -114.099	
<b>Relación</b>	-0.516*** (0.038)	-0.754*** (0.026)



Tabla 10

*Modelo Logit Informalidad*

	<b>Informalidad</b>	
	-1	-2
<b>Sexo</b>	0.139*** (0.013)	0.139*** (0.013)
<b>Pib</b>	0.006 (0.006)	
<b>Educación</b>	-1.313*** (0.009)	-1.313*** (0.009)
<b>Experiencia laboral</b>	0.118*** (0.022)	0.118*** (0.022)
<b>Relación</b>	-0.373*** (0.013)	-0.373*** (0.013)
<b>Edad</b>	0.001** (0.0004)	0.001** (0.0004)
<b>Constant</b>	2.253*** (0.038)	2.259*** (0.037)
Note:	**p<0.05;	***p<0.01

Nota= La tabla representa el modelaje logit multinomial panel, donde se efectúan dos modelos con base a la informalidad, en el cual se describe aquel con mejor ajuste. Elaboración propia con datos de la ENEMDU 1er Trimestre (2021-2024).

Del modelaje logit multinomial panel donde se relaciona la información con base a la informalidad se obtiene que existe una mayor probabilidad de pertenecer a este segmento del sector laboral si es mujer respecto a los hombres. Con base a la variable educación se aprecia que mientras mayor sea el nivel educativo la probabilidad de pertenecer al grupo de la informalidad



disminuye. Por otra parte, contrario a tendencias, la variable de experiencia laboral indica que a mayor experiencia aumenta la probabilidad de estar en la informalidad. Con base a la variable de relación, estar en una relación de pareja reduce la probabilidad de estar en un empleo informal. Por su parte, para la edad, aunque el coeficiente es muy pequeño, su significancia sugiere que la edad tiene un efecto positivo en la probabilidad de estar en un empleo

Con base a los resultados obtenidos se procede a realizar probabilísticos bajo dos condiciones (desfavorable y favorable) en una comparativa por genero donde se obtiene que:

Tabla 11

*Comparativo de Probabilísticos según Condiciones por Sexo*

<b>Situación</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>
	<b>Desempleo</b>	
Condición desfavorable	0.1986917	0.2541524
Condición favorable	0.04699994	0.06347295
	<b>Informalidad</b>	
Condición desfavorable	0.774864	0.7982323
Condición favorable	0.1324012	0.1492376

Nota= Tabla resumen con base a las predicciones resultantes de las mejores y peores condiciones según el mercado laboral en una perspectiva de comparativa probabilística por sexo. Elaboración propia con datos de la ENEMDU 1er Trimestre (2021-2024).

De la tabla adjunta se visualiza que bajo una situación desfavorable, cuyos parámetros indican que existe: PIB decrece, la educación es baja, y no tiene pareja, las probabilidades de desempleo son significativamente altas para hombres y mujeres. No obstante, las féminas tienen una probabilidad mayor de considerarse en una probabilidad de existencia de la categoría desempleadas en comparación con los hombres. Mientras que en una situación favorable donde

los parámetros son inversos: PIB aumenta, la educación es alta, y tiene pareja; las probabilidades de desempleo son considerablemente más bajas. Aunque las mujeres siguen teniendo una probabilidad ligeramente mayor de desempleo que los hombres.

Mientras para el caso de la informalidad, en una situación desfavorable, donde existe experiencia laboral, la educación es baja, y no tiene pareja, las probabilidades de estar en un empleo informal son extremadamente altas para ambos géneros. Las mujeres nuevamente presentan una probabilidad mayor de informalidad en comparación con los hombres. En cambio, para la condición favorable las mujeres siguen teniendo una probabilidad más alta de informalidad que los hombres, pero la diferencia se reduce significativamente.

Los últimos resultados representan los análisis de Kaplan Meier el cual indica respecta a la supervivencia de las observaciones en estudio respecto a la variable a analizar. Para el primer caso se obtienen los resultados del Kaplan Meier del desempleo en una comparativa por género.

Tabla 12

*Kaplan Meier Desempleo*

<b>Tiempo</b>	<b>Kaplan Meier Desempleo</b>	
	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>
1	0,968	0,956
2	0,928	0,905
3	0,871	0,834
4	0,801	0,751

Nota: Análisis de supervivencia del desempleo según sexo. Elaboración propia con datos de la ENEMDU 1er Trimestre (2021-2024).

De acuerdo con el primer resultado del Kaplan Meier se aprecia que los hombres muestran una tasa de salida del desempleo del 19.9% a lo largo del período, lo que indica una

tendencia moderada a salir del estado de desempleo. Las mujeres presentan una mayor tasa de salida del desempleo del 20.5% en comparación con los hombres, lo que sugiere que, aunque inician con una probabilidad ligeramente mayor de permanecer desempleadas, logran salir del desempleo a un ritmo ligeramente más rápido.

Tabla 13

*Kaplan Meier Informalidad*

<b>Tiempo</b>	<b>Kaplan Meier Informalidad</b>	
	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>
1	0,872	0,868
2	0,697	0,689
3	0,451	0,448
4	0,239	0,24

Nota: Análisis de supervivencia de la informalidad según sexo. Elaboración propia con datos de la ENEMDU 1er Trimestre (2021-2024).

Respecto a la informalidad, los hombres muestran una significativa tasa de salida de la informalidad, con el 63.3% logrando salir de esta condición hacia el final del período mientras que las mujeres también muestran una alta tasa de salida de la informalidad, con un 62.8% logrando salir. La diferencia entre hombres y mujeres es mínima, lo que sugiere una tendencia similar en la salida de la informalidad para ambos géneros.

De ambos resultados se destaca que la salida del desempleo es más lenta en comparación con la salida de la informalidad. Al final del período, una mayor proporción de personas permanecen desempleadas en comparación con las que permanecen en la informalidad. Esto sugiere que, aunque ambos estados representan desafíos en el mercado laboral, la informalidad es más transitoria y los individuos logran escapar de este estado con mayor éxito que del desempleo. En una comparativa por género, las mujeres tienden a salir del desempleo ligeramente más rápido

que los hombres, pero la diferencia es pequeña. En términos de informalidad, ambos géneros muestran tasas de salida similares, con una ligera ventaja para los hombres.

Se analizan los Kaplan Meier respecto a las variables que resultaron significativas en el modelaje anterior, pero únicamente enfocado en las mujeres. Para el primer resultado se obtiene:

Tabla 14

*Kaplan Meier Mujeres según Tipo de Relación*

Categoría	Relación	Tiempo			
		1	2	3	4
Desempleo	Con pareja	0,946	0,882	0,79	0,69
	Sin pareja	0,967	0,931	0,886	0,825
Informalidad	Con pareja	0,874	0,7	0,462	0,251
	Sin pareja	0,862	0,679	0,433	0,229

Nota: Análisis de supervivencia de la mujer según tipo de relación, categoría desempleo e informalidad. Elaboración propia con datos de la ENEMDU 1er Trimestre (2021-2024).

Con base al análisis de las mujeres dada su relación se aprecia que, en los primeros dos períodos, las mujeres sin pareja muestran una salida más lenta del desempleo en comparación con las mujeres con pareja. A lo largo de los cuatro períodos, las mujeres con pareja continúan mostrando una salida más efectiva del desempleo. Al final del cuarto período, el doble de las mujeres con pareja ha logrado salir del desempleo, en comparación con solo las mujeres sin pareja.

Respecto a la informalidad se observa que, en el corto plazo, tanto las mujeres con pareja como las sin pareja muestran una salida relativamente alta de la informalidad. Las mujeres sin pareja tienen una ligera ventaja, logrando salir de la informalidad en el primer período, en comparación con las mujeres con pareja. En el largo plazo, la mayoría de las mujeres logran salir de la informalidad, con las mujeres sin pareja mostrando nuevamente una ligera ventaja.

Analizando el tiempo de manera global, se observa que la salida de la informalidad es más rápida y efectiva que la salida del desempleo. En general, las mujeres tienen más éxito en dejar la informalidad, tanto en el corto como en el largo plazo, en comparación con su capacidad para salir del desempleo.

Siguiendo con los análisis de supervivencia, se procede a dar cabida con lo que respecta a el segmento de edad, donde menores de edad son aquellos que cumplen con la edad mínima de laborar y son menores a 18 años, jóvenes aquellos de 18 a 24, joven adulto de 25 a 40, adultos de 41 a 64 y, mayores de edad todos aquellos que pasan los 65 años. La tabla se resume en:

Tabla 15

*Kaplan Meier Mujeres según Segmento de Edad*

Categoría	Segmento de Edad	Tiempo			
		1	2	3	4
Desempleo	Menor de edad	0,963	0,911	0,881	0,764
	Joven	0,901	0,789	0,634	0,472
	Adulto joven	0,953	0,901	0,829	0,74
	Adulto	0,975	0,945	0,902	0,861
	Mayor de edad	0,991	0,98	0,97	0,962
Informalidad	Menor de edad	0,7563	0,4702	0,2095	0,0293
	Joven	0,859	0,667	0,428	0,241
	Adulto joven	0,888	0,745	0,544	0,349
	Adulto	0,87	0,691	0,443	0,235
	Mayor de edad	0,8095	0,544	0,2324	0,0543

Nota: Análisis de supervivencia de la mujer según edad, categoría desempleo e informalidad.

Elaboración propia con datos de la ENEMDU 1er Trimestre (2021-2024).

En los primeros dos períodos, los jóvenes muestran la salida más rápida del desempleo, con las cifras cayendo de 0.901 a 0.789, lo que indica que una proporción significativa de ellos ha salido del desempleo rápidamente. En contraste, los menores de edad presentan una salida más lenta, con las cifras cayendo solo de 0.963 a 0.911, lo que sugiere una mayor permanencia en el

desempleo. Los adultos jóvenes y adultos tienen una salida moderada, mientras que los adultos mayores son los que menos logran salir del desempleo, con una cifra de 0.98 al final del segundo período. Dichas tendencias se repiten en el largo plazo, siendo los jóvenes quienes salen más pronto del desempleo y a medida que se envejece se torna más difícil salir de esa situación laboral.

Respecto a la informalidad, a largo plazo, los menores de edad logran salir casi completamente de la informalidad, con una cifra final de 0.0293, indicando una salida extremadamente rápida. Los jóvenes y adultos jóvenes también muestran una salida significativa, con cifras finales de 0.241 y 0.349 respectivamente. Los adultos y adultos mayores, sin embargo, permanecen en la informalidad a un ritmo mayor, especialmente los adultos mayores, quienes presentan una cifra final de 0.0543, indicando que una proporción relativamente alta permanece en la informalidad a largo plazo.

Globalmente, el segmento "Menor de Edad" logra salir más rápidamente tanto del desempleo como de la informalidad a largo plazo, a pesar de una salida más lenta en los primeros dos períodos en el caso del desempleo. Los jóvenes muestran una salida rápida del desempleo, pero en la informalidad, los menores de edad son los que logran salir más rápido. En comparación, los adultos mayores muestran la salida más lenta en ambos estados a lo largo del tiempo, esto sugiere que, aunque el desempleo es un reto para los adultos mayores, la informalidad representa un obstáculo aún mayor para este grupo.

El último análisis de supervivencia realizado respecta a la categorización por nivel educativo, en la cual se obtiene:

Tabla 16

*Kaplan Meier Mujeres según Nivel Educativo*

Categoría	Educación	Tiempo			
		1	2	3	4
Desempleo	Baja	0,95	0,898	0,849	
	Básica	0,952	0,896	0,832	0,773
	Secundaria	0,939	0,879	0,789	0,681
	Superior	0,969	0,926	0,865	0,795
Informalidad	Baja	0,749	0,449	0,1414	0,0126
	Básica	0,783	0,52	0,219	0,046
	Secundaria	0,859	0,671	0,42	0,215
	Superior	0,957	0,89	0,784	0,672

Nota: Análisis de supervivencia de la mujer según nivel educativo, categoría desempleo e informalidad. Elaboración propia con datos de la ENEMDU 1er Trimestre (2021-2024).

En los primeros dos períodos, la salida más rápida del desempleo se observa en las personas con educación secundaria, donde las cifras caen de 0.939 a 0.879. Esto sugiere que una mayor proporción de este grupo sale del desempleo rápidamente en comparación con aquellos con educación básica y baja, cuyos valores son similares. Por otro lado, las personas con educación superior tienen la menor reducción en este intervalo, lo que indica una permanencia relativamente más alta en el desempleo en el corto plazo. A largo plazo, los individuos con educación secundaria muestran la mayor salida del desempleo, con una cifra final de 0.681. Aquellos con educación básica también muestran una salida significativa, quedando en 0.773. Las personas con educación superior, aunque inicialmente muestran una salida más lenta, logran salir en mayor proporción hacia el final del período, con una cifra final de 0.795. Aquellos con educación baja quedan en 0.849, indicando la mayor permanencia en el desempleo.

En la informalidad, en el corto plazo, las personas con educación baja presentan la salida más rápida de la informalidad, con una caída significativa de 0.749 a 0.449. Las personas con educación básica y secundaria también muestran una salida considerable, pero a un ritmo ligeramente más lento. Aquellos con educación superior, por el contrario, muestran una menor salida de la informalidad, con una cifra de 0.89 al final del segundo período. A largo plazo, las personas con educación baja logran salir casi completamente de la informalidad, con una cifra final de 0.0126, lo que sugiere que la mayoría ha salido de este estado. Las personas con educación básica y secundaria también muestran una salida significativa, quedando en 0.046 y 0.215 respectivamente. Aquellos con educación superior muestran una salida más lenta, con una cifra final de 0.672, lo que indica una mayor permanencia en la informalidad a largo plazo en comparación con los otros grupos educativos.

Comparando la salida entre desempleo e informalidad, las personas con educación baja tienen una salida más rápida de la informalidad que del desempleo, destacando especialmente en el largo plazo. Sin embargo, aquellos con educación superior presentan una mayor dificultad para salir de ambos estados, especialmente de la informalidad, lo que sugiere que, aunque una educación más alta puede ayudar a salir del desempleo, puede no ser tan efectiva para escapar de la informalidad.

Por último, se resumen los resultados obtenidos de las entrevistadas realizadas. Caracterizando a la muestra con la que se trabaja, se obtiene que el 70% de las entrevistadas esta soltera, mientras que el 30% corresponde a mujeres casadas, el rango de edad de las entrevistadas va desde los 25 a los 38 años, lo cual corresponde al segmento de adultos. Del grupo entrevistado el 100% posee un nivel educativo superior, repartido entre niveles de grado y posgrado. De los años de experiencia se mantienen diferencias ya que el 50% posee entre 3 a 7 años de



experiencia, mientras que las demás poseen años mayores a estos, siendo el pico mas alto 17 años de experiencia laboral. Dicha experiencia se reparte principalmente en 2 o más trabajos, siendo 6 la respuesta de la persona con mayor experiencia laboral. Estos resultados indican la alta rotación en empresas con poco tiempo de estancia.

Dentro de la rama de actividad donde actualmente ejercen, todas corresponden al nivel de servicios clasificados entre administrativos, financieros, y de comunicación y otros. Respecto al grupo de ocupación el 60% corresponde a empleados de oficina, 20% técnicos y profesionales y el 20% restante personal directivo o administrativo.

Con base a la primera pregunta que respecta a: *¿Tuvo dificultades para aceptar su primer empleo, cuáles? Y ¿Desde qué edad empezó a trabajar?* Las entrevistadas dijeron que su primer trabajo se dio antes de los 24 años. Siendo 19 la moda, edad en la cual según los relatos no se dificulta el acceso debido a las ayudas que se tiene como estudiante universitario, posterior a esto indican que el acceso a un primer empleo es más complejo, sobre todo por la adaptabilidad al entorno que prestaban donde existe horarios rotativos o actividades no relacionadas a la profesión.

De la pregunta: *¿Del sector donde se encuentra considera que hay poca o mucha oferta laboral?* Las entrevistadas indican que la oferta laboral a tiempo actual ha disminuido mucho respecto a cuando ellas postulaban, y que especialmente en Guayaquil el mercado es muy pequeño respecto a la cantidad de postulantes, informan que en ciudades de la serranía existe mayor oportunidad laboral.

De la siguiente pregunta: *¿Considera que tiene la opción de ascender a otros puestos?* Las respuestas son mixtas, aquellas entrevistadas con menor tiempo laborando indican no saber

respecto al ascenso, entendiéndose por la perspectiva de no conocer mucho la estructura organizacional de la empresa. Adicional aquellas que trabajan en pequeñas empresas consideran como reto el ascenso, mientras aquellas que trabajan en empresas en constante crecimiento ven una oportunidad en aquello afirmando que si es posible ascender.

En la pregunta: *¿Consideras que hay igualdad de género en el ámbito laboral?* Todas las entrevistadas aseguraron que si existe igualdad dentro del ámbito laboral, mencionando también que las cosas han cambiado respecto al tiempo de antes donde mayoritariamente se ofrecía empleo únicamente a hombres, no obstante dentro de las respuestas se destaca que existen sesgos de preferencia por empleo, dependiendo mucho del sector donde se aplique considerándose al sector de la construcción como un preferente para empleados hombres.

De la pregunta: *¿El nivel educativo ha influido en la búsqueda de trabajo?* Nuevamente todas las entrevistadas afirmaron que a mayor nivel educativo mayor oportunidad laboral existe, pero que la misma depende mucho de ser considerada por los empleadores, generalmente de empresas medianas a grandes, donde los cursos, certificaciones y el dominio de herramientas laborales ayudan a potenciar las posibilidades de empleabilidad.

En conjunto a la pregunta anterior, se realiza la siguiente pregunta: *¿Ve necesario ampliar y mejorar continuamente sus conocimientos relacionados con la ocupación en la que desea trabajar?* Todas indican que si es válido, pero que lo vale más para temas de aspiraciones salariales o ascensos, indican que el mercado actual ha desvalorado los títulos de tercer nivel y no resultan suficiente. Dentro de las mejoras del conocimiento continuo la gran mayoría indica que estudios de posgrado son lo mejor, mientras que otras entrevistadas señalan que especializarse en labores que se realicen dentro del trabajo también es buena opción. Se obtuvo una respuesta única

donde menciona que su mejora en el conocimiento va enfocada en otras ramas, diversificar su conocimiento.

La siguiente pregunta: *¿Consideras que las opiniones de las mujeres en las empresas son tomadas en cuenta de igual manera que la de los hombres?* Tuvo respuestas mixtas, con 2 no y 8 si. De aquellas respuestas negativas no se dieron más opiniones, pero de las respuestas positivas se obtienen múltiples enfoques, algunas señalan que si es considerada pero no al 100% lo cual depende mucho por la estructura cultural o a su vez de la estructura organizacional de la empresa, que en relación, tal como lo dijo una entrevistada, hoy algunas mujeres están en puestos directivos, por lo cual su opinión es de suma importancia.

Cambiando de enfoque, se realiza la pregunta: *¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta como mujer empleada?* Entre las respuestas se obtiene que la maternidad es un factor clave de desafío como mujer en el mundo laboral, debido a que algunas empresas no respetan el periodo de lactancia. Seguido está el rol de madre-esposa-responsable del hogar, debido a que indican que la mujer es quien suma de mayor protección y cuidado al hogar, ya sea porque el rol del hombre se justifica únicamente en trabajar o a su vez la mujer cumple con el rol de jefe de hogar y madre soltera. Entre otras respuestas el tercer desafío es el acoso laboral y su sexualización dentro del entorno donde laboran.

La última pregunta de la entrevista es: *¿Se plantea el autoempleo como una salida laboral?* Las respuestas son un 90% si, mientras un no, debido a que relaciona el autoempleo con las ventas y no se ve ocupando ese rol. Entre las respuestas positivas todas apuntan a hacerlo agarrando de fuerte su experiencia laboral para hacer su propio negocio, hacerlo también por la libertad de tiempo que se considera y así pasar más tiempo en familia o por la libertad financiera

que pueda suponer el tener un ingreso extra adicional al salario. De igual forma las respuestas apuntan a que se lo propondrían con mayor ímpetu en un mediano-largo plazo, en la actualidad no debido a la situación de seguridad y económica que vive el país.

## Conclusiones y Recomendaciones

De los análisis gráficos se concluye que los jóvenes, tanto hombres como mujeres, enfrentan tasas más altas de desempleo, lo que sugiere desafíos en la integración laboral inicial. Sin embargo, el desempleo disminuye con la edad y es más bajo entre las personas casadas y viudas. Los hombres dominan en los niveles de educación básica y media/bachillerato, mientras que las mujeres tienen una ligera ventaja en la educación superior. Además, los hombres tienden a tener mayor representación en niveles de experiencia alta e intermedia, mientras que las mujeres con educación superior enfrentan mayores desafíos en la adquisición de experiencia laboral.

Respecto a las tablas de participación se concluye que, los hombres dominan en la participación tanto en el mercado laboral informal como formal, especialmente en el sector de educación básica con alta experiencia laboral. Las mujeres tienen una mayor presencia en el mercado laboral formal, particularmente en los niveles de educación superior, aunque en general presentan una participación menor comparada con la de los hombres en ambos sectores. Enfocándose únicamente en el mercado laboral femenino se tiene que las mujeres con educación superior y alta experiencia tienen una participación significativa en el mercado laboral formal, mientras que aquellas con educación básica, niveles intermedios de experiencia o sin experiencia tienden a estar más presentes en el mercado informal o desempleo.

Del análisis logístico se concluye que las mujeres tienen una mayor probabilidad de estar desempleadas y en empleos informales en comparación con los hombres, indicando una disparidad de género en el acceso al empleo formal. Un mayor PIB y nivel educativo reducen la probabilidad de desempleo, destacando la importancia de una economía fuerte y la educación.

Estar en una relación de pareja también disminuye el riesgo de desempleo e informalidad, sugiriendo que la estabilidad personal contribuye a la estabilidad laboral. Sin embargo, con el avance de la edad, la probabilidad de informalidad puede aumentar, aunque la de desempleo disminuye. En condiciones económicas adversas, las mujeres enfrentan un riesgo mayor de desempleo e informalidad, aunque esta brecha se reduce en contextos favorables.

Del análisis de Kaplan Meier se revela que, aunque las mujeres salen del desempleo un poco más rápido que los hombres, ambos géneros tienen tasas similares de salida de la informalidad. Las mujeres con pareja superan el desempleo más rápidamente, mientras que las sin pareja salen de la informalidad con mayor facilidad. Los jóvenes logran escapar del desempleo más rápido, mientras que los menores de edad lo hacen de la informalidad. En cuanto a la educación, quienes tienen nivel secundario salen más rápido del desempleo, y aquellos con educación baja superan mejor la informalidad. Las personas con educación superior, sin embargo, enfrentan más dificultades para salir de ambos estados.

De las entrevistas se concluye que, en la mayoría de las mujeres, solteras y de 25 a 38 años, tienen educación superior y experiencia laboral diversa, pero enfrentan alta rotación de empleo. Trabajan principalmente en el sector de servicios, desde roles administrativos hasta directivos, y comenzaron a trabajar antes de los 24 años. Experimentan desafíos en adaptarse a distintos entornos laborales y perciben una disminución en la oferta laboral. Ven el ascenso en sus empresas como dependiente de la estructura organizacional y, aunque aprecian avances en igualdad de género, aún enfrentan sesgos en algunos sectores. Valoran la educación continua para mejorar sus oportunidades y consideran el autoempleo como una opción viable a mediano o largo plazo, aunque con reservas por la situación económica y de seguridad.

Estos hallazgos respaldan la importancia de continuar invirtiendo en educación y formación para mejorar las oportunidades laborales de las mujeres, como sugieren Becker (1964) y Schultz (1961). Además, el análisis sugiere que la movilidad entre sectores, como propone Lewis et al. (1954), podría ser una estrategia eficaz para reducir el desempleo femenino en Guayaquil. La presencia de políticas inclusivas se alinea con las teorías modernas del desarrollo que abogan por la igualdad de oportunidades (Acemoglu y Robinson, 2012; Stiglitz, 2002). A pesar de las mejoras en la educación, las mujeres siguen enfrentando mayores probabilidades de desempleo y informalidad, lo que indica que las políticas actuales no han logrado abordar completamente las desigualdades estructurales.

La segmentación del mercado laboral, donde las mujeres están más representadas en el empleo doméstico y menos en sectores formales y técnicos (Doeringer y Piore, 1971), se confirma en los resultados. La falta de movilidad entre los segmentos del mercado laboral y las barreras a la capacitación continúan perpetuando la desigualdad. Comparando con estudios previos de países como Alemania, Corea del Sur, España, Perú y Ecuador, se observa que los desafíos enfrentados por las mujeres en Guayaquil son consistentes con las tendencias globales. La persistencia del desempleo femenino y las barreras para la salida del desempleo son fenómenos comunes, lo que indica la necesidad de políticas y estrategias adaptadas a contextos locales específicos, como se evidencia en los estudios de Linthon y Méndez (2022) y Guashca (2020).

## **Recomendaciones**

El empoderamiento económico de las mujeres es un tema clave en la agenda de gobiernos, sociedad civil, organizaciones internacionales y el sector privado. CIEDUR analiza las políticas laborales y sociales en Ecuador, concluyendo que, aunque existe una agenda para la

igualdad de género, el enfoque de género no está presente en la formulación de políticas ni en programas específicos para el empoderamiento económico. Las políticas de conciliación trabajo-familia y cuidados son insuficientes, destacando la falta de infraestructura y servicios para cuidado de personas con discapacidad (Vásquez, 2015).

En la actualidad se encuentra vigente EPIC (Coalición Internacional por la Igualdad Salarial), codirigida por la OIT, ONU Mujeres y la OCDE, trabaja a nivel global, regional y nacional para eliminar la brecha salarial de género. Apoya a gobiernos, empleadores, trabajadores, sector privado, sociedad civil y academia en la adopción de medidas concretas para lograr la igualdad salarial. Adicional, fomenta mejoras en la legislación, la creación de capacidades y el fortalecimiento de mecanismos de supervisión. Además, promueve la ratificación universal del Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración de 1951 y busca resultados tangibles en iniciativas de igualdad salarial. En el mes de agosto del 2024, dos países se suman a la participación, de manera que son 27 los países comprometidos con este cambio (OIT, 2024).

En el contexto nacional, desde enero de 2020, ONU Mujeres, la OIT y el PNUD implementan el proyecto “Mi Futuro es Hoy” para expandir la protección social de jóvenes en informalidad en Ecuador. El proyecto, enfocado en jóvenes de 18 a 29 años, busca mejorar su acceso al trabajo digno y a la seguridad social, priorizando a mujeres y fomentando la participación de hombres en roles de cuidado. Se espera que el 70% de los participantes en Quito, Guayaquil, Loja y Machala ingresen al mercado laboral formal mediante capacitación técnica y acceso a servicios financieros inclusivos (ONU Mujeres- Ecuador, 2022).



Por lo tanto de los resultados obtenidos y con base a la información vigente de planes de acción para la inserción laboral de las mujeres, se plantea:

- Fomentar la creación de servicios de cuidado infantil accesibles y asequibles, y promover la flexibilidad laboral para ayudar a las mujeres a equilibrar las responsabilidades laborales y familiares.
- Desarrollar programas que faciliten la entrada al mundo laboral para los jóvenes.
- Crear programas de capacitación orientados a mujeres con niveles educativos bajos o intermedios, asociando los temas de estudio impartidos a áreas de alta demanda en el mercado laboral.

Por otra parte, para futuras investigaciones es recomendable:

- Investigar el impacto de las políticas propuestas en la integración laboral de las mujeres, evaluando su eficacia y ajustando las intervenciones según los resultados obtenidos.
- Examinar el auge de la percepción del autoempleo como una opción viable para las mujeres en Guayaquil, visualizándose como posibles nuevas dinámicas de micro empleabilidad dentro del campo de estudio.
- Analizar el efecto de la educación continua en la movilidad laboral y la estabilidad en el empleo, para entender cómo puede mejorar la situación laboral de las mujeres a largo plazo.

## Referencias

- Acemoglu, D. (2002). Technical Change, Inequality, and the labor market. *Journal of Economic Literature*, 40(1), 7-72.
- Acemoglu, D., y Robinson, J. (2012). *Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty*. New York: Crown Publishers.
- Achaica Rodriguez, L. G. (2021). Diferencia de género y determinantes de la duración del desempleo formal. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10757/657055>
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender y Society*, 4(2), 139-158.
- Adolfsson, M., Baranowska-Rataj, A., & Lundmark, A. (2022). Temporary employment, employee representation, and employer-paid training: a comparative analysis. *European Sociological Review*, 38(5), 785-798. <https://doi.org/10.1093/esr/jcac021>
- Akerlof, G., y Yellen, J. (1986). *Efficiency Wage Models of the Labor Market*. Cambridge University Press. doi:<https://doi.org/10.1017/CBO9780511559594>
- Albuja Echeverría, W., y Enríquez Rodríguez, M. (21 de Junio de 2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Redalyc*. doi:<https://doi.org/10.29101/crcs.v0i78.9692>
- Alonso, A. V. (2005). La regulación del trabajo por cuenta propia o autónomo: el estado de la cuestión. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (52), 149-174. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17405209>

- Alonso, C., Brussevich, M., Dabla-Norris, M. E., Kinoshita, Y., & Kochhar, M. K. (2019). *Reducing and redistributing unpaid work: Stronger policies to support gender equality. International Monetary Fund.* <https://doi.org/10.5089/9781513514536.001>
- Álvarez Jiménez, E. M., y Tutasig Zhinin, E. X. (Septiembre de 2023). Análisis de supervivencia para los jefes de hogar desempleados en el Ecuador. *Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Contabilidad y Auditoría. Carrera de Economía.* Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/handle/123456789/39925>
- Andersen, S. C., Bruntse, M., James, O., & Jilke, S. (2024). Does work quality differ between the public and private sectors? Evidence from two online field experiments. *Journal of Public Administration Research and Theory, 34(1), 80-91.* <https://doi.org/10.1093/jopart/muad011>
- Arellano, M., y Bond, S. (1991). Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations. *The Review of Economic Studies, 58(2), 277-297.* <https://doi.org/10.2307/2297968>
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Obtenido de <http://www.asambleanacional.gob.ec/es/documentos/constitucion-de-la-republica-del-ecuador>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2016). Ley de Fomento del Empleo Juvenil y de las Mujeres. Obtenido de <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/leyes>
- Banco Central del Ecuador. (2022). *Informe económicos y definiciones.* Obtenido de <https://www.bce.fin.ec/informacioneconomica>
- Banco Mundial. (2012). *World Development Report 2012: Gender Equality and Development.* Obtenido de <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/492221468136792185/main-report>

- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press.
- Becker, G. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3, S33-S58.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Columbia University Press. Obtenido de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1496221](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1496221)
- Benavides Vindas, S., y Suárez Espinoza, K. (2022). Desempleo e informalidad en Costa Rica: Ante la revolución tecnológica 4.0. *Economía y Sociedad*, 27(62).  
doi:<http://dx.doi.org/10.15359/eyes.27-62.4>
- Blanchard, O. J., y Diamond, P. (1989). *The Beveridge Curve*. Brookings Paper on Economic Activity.
- Borjas Garcia, J. E. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. 5(15), 79-97.
- Bredtmann, J., y Otten, S. (2020). Economic Downturns and Gender Differences in Job Mobility. *Journal of Economic Behavior y Organization*, 179, 523-547.  
doi:[10.1016/j.jebo.2020.08.022](https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.08.022)
- Caicedo, M. (2024). Desempleo durante la pandemia por Covid-19 en Estados Unidos. Un análisis interseccional. *Revista Académica del CISAN-UNAM*, 19(1). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9502719>
- Calva, J., Alvarado, R., y Cartuche, I. (Julio de 2020). Descomposición de la brecha de desempleo entre hombres y mujeres en Ecuador: una comparación entre 2007 y 2017. *Revista Económica*, 7(1), 18–25. Obtenido de <https://revistas.unl.edu.ec/index.php/economica/article/view/799>

- Calvo Rivera, I. P., Castro Sernaqué, C. C., y Peralta Minchola, A. M. (2024). Factores socioeconómicos y actividad laboral durante la pandemia covid-19. un enfoque de género en la asociación de vivienda San Martín-Cono Sur de Huacho, 2020. *Big Bang Faustiniiano*, 11(4). doi:<https://doi.org/10.51431/bbf.v11i4.885>
- Cámara de Industrias y Producción. (8 de Marzo de 2021). Obtenido de <https://www.cip.org.ec/2021/03/08/solo-2-de-cada-10-mujeres-en-ecuador-tienen-un-empleo-adecuado-la-cip-hace-un-llamado-a-erradicar-la-violencia-y-brechas-de-genero-para-cambiar-esta-realidad/>
- Carrasco, R. (2001). Modelos de datos de panel y modelos de duración. *CORE*, 1-29. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/29400111.pdf>
- Cea, S., Contreras, M., Martínez, C., & Puentes, E. (2009). Trabajadores por cuenta propia: ¿Quiénes son? ¿De dónde vienen? ¿Para dónde van. *Documentos de Trabajo del Departamento de Economía de la Universidad de Chile, SDT*, 308. [https://www.researchgate.net/publication/46435611\\_Trabajadores\\_por\\_cuenta\\_propia\\_Quienes\\_son\\_De\\_donde\\_vienen\\_Para\\_donde\\_van](https://www.researchgate.net/publication/46435611_Trabajadores_por_cuenta_propia_Quienes_son_De_donde_vienen_Para_donde_van)
- Código del Trabajo, Decreto N° 189-1959, publicado el 15 de julio de 1959, gaceta no. 16,827. Recuperado de Base de datos FAOLEX: <https://www.fao.org/faolex/results/details/es/c/LEX-FAOC203150/>
- Código del Trabajo. (2005). Codificación 17: Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. Última modificación: 22 de junio de 2020.
- Constitución de la República de Ecuador [Const.]. Artículo 229. [Título IV]. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador). <https://bit.ly/2B93igI>
- Corona Lisboa, J. L. (2018). Investigación Cualitativa: Fundamentos Epistemológicos, Teóricos Y Metodológicos. *Vivat Academia*, 144, 69-76.

- De Luxán Meléndez, J. M. (2020). Las fuentes de información sobre el empleo público en España: revisión, diagnóstico y propuestas de cambio. *Gestión y análisis de políticas públicas*, (23), 20-44. <https://doi.org/10.24965/gapp.i23.10686>
- Del Carmen, M. (2023). La supervivencia empresarial en Colombia: estudio de los factores clave que impulsan la permanencia de las empresas en el mercado. <https://docplayer.es/233887498-La-supervivencia-empresarial-en-colombia-estudio-de-los-factores-clave-que-impulsan-la-permanencia-de-las-empresas-en-el-mercado.html>
- Doeringer, P., y Piore, M. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Health.
- Edwards, R. (1979). *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.
- Ellen R. Rissman. Self-employment as an alternative to unemployment. *Federal Reserve Bank of Chicago, working paper, No. WP-2003-34, 2003*. <https://www.chicagofed.org/publications/working-papers/2003/2003-34>
- Fajardo, C. F. (2022). El tiempo que duran las mujeres en conseguir un empleo por la desigualdad de género en Cuenca en el año 2020.
- Favata, F., Montes Rojas, G., y Zack, G. (Junio de 2023). Una evaluación estática y dinámica del desempleo en Argentina (2003-2019). *Estudios económicos*, XL(80), 77-104. Obtenido de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S2525-12952023000100077yscript=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S2525-12952023000100077yscript=sci_arttext)
- Flores Mariscal, J. (2021). El trabajado jornalero agrícola: sus condiciones de precariedad en México y experiencias en la región latinoamericana para mejorar su acceso a la seguridad social. *Cuadernos de Políticas para el Bienestar*, 12.
- Folbre, N. (1994). Who Pays for the Kids? Gender and the Structures of Constraint. *Routledge*.
- Folbre, N. (2001). *The Invisible Heart: Economics and Family Values*. *New Press*.

- Friedman, M. (1968). *The Role of Monetary Policy* (Vol. 58). American Economic Review.  
Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/1816899>
- Gammage, S., & Orozco Corona, M. (2008). El trabajo productivo no remunerado dentro del hogar: *Guatemala y México*. CEPAL.  
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/00400841-d315-45a9-aa23-f8e41823fd7b/content>
- García, N. (2017). Gender differences in unemployment dynamics and initial wages over the business cycle. *Journal of Labor Research*, 38, 228-260. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s12122-017-9244-9>
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *The American Economic Review*, 104(4), 1091-1119. doi:<http://dx.doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
- Gontero, S. -V. (4 de Septiembre de 2023). Participación laboral de las mujeres en América Latina: contribución al crecimiento económico y factores determinantes. CEPAL, 47. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11362/67986>
- Gordon, D., Edwards, R., y Reich, M. (1982). *Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labor in th United States*. Cambridge University Press.
- Greene, W. (2019). *Econometric Analysis*. Pearson Deutschland.  
<https://elibrary.pearson.de/book/99.150005/9781292231150>
- Guashca Vega , J. A. (2020). Factores determinantes del desempleo y de su tiempo de duración en el. Ambato.
- Harrod, R., y Domar, E. (1946). *Full Employment: A Pledge Abandoned* (Vol. 36). The American Economic Review. doi:<https://doi.org/10.2307/3342860>
- Hayek, F. (1931). *Prices and Production*. London: Routledge.

Hernández Sampieri, R., Baptista Lucio, P., y Fernández Collado, C. (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed.). México D.F.: McGRAW-HILL. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2005). *Las condiciones de vida de los ecuatorianos*. Quito.

Hernández, S. (2015). *Análisis de Series de Tiempo*.

Hernández, S., y Mendoza. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México, 2-4.

Hilbe, J. M. (2009). *Logistic Regression Models*. CRC Press.

Hohmeyer, K., y Lietzmann, T. (2020). Persistence of Welfare Receipt and Unemployment in Germany: Determinants and Duration Dependence. *Journal of Social Policy*, 49(2), 299-322. doi:<https://doi.org/10.1017/S0047279419000242>

Hsiao, C. (2014). *Analysis of Panel Data* (3.<sup>a</sup> ed.). Cambridge University Press.

<https://doi.org/10.1017/CBO9781139839327>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2024). *Boletín Técnico Trimestral 08*. INEC.

Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Trimestre\\_I/2024\\_I\\_trimestre\\_Boletin\\_empleo.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Trimestre_I/2024_I_trimestre_Boletin_empleo.pdf)

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2010). Obtenido de

<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manu-lateral/Resultados-provinciales/guayas.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2020). *Boletín técnico anual 2020*.

Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/ENEMDU\\_telefonica/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20enmdu%20telefonica.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/ENEMDU_telefonica/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20enmdu%20telefonica.pdf)



- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2022). *Informes laborales*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-abr-2022/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2024). *Boletín técnico anual*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-anual/>
- Kabeer, N. (2000). *The Power to Choose: Bangladeshi Women and Labour Market Decisions in London and Dhaka*. Verso.
- Katz, L., y Murphy, K. (1992). Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors. *Quarterly Journal of Economics*, 107(1), 35-78.
- Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London: Macmillan.
- Lazear, E. (2003). Firm-Specific Human Capital: A Skill-Weights Approach. *NBER Working Paper*(9679).
- Lewis, W. A., Fei, J., y Rains, G. (1954). *Economic Development with Unlimited Supplies of Labour* (Vol. 22). The Manchester School.
- Lienert, I., Where Does the Public Sector End and the Private Sector Begin? (June 2009). *IMF Working Paper No. 09/122* <https://ssrn.com/abstract=1415179>
- Lim, J.-Y., y Lee, Y.-M. (2019). Exit duration and unemployment determinants for Korean graduates. *Journal for Labour Market Research*, 53(5).  
doi:<https://doi.org/10.1186/s12651-019-0255-2>
- Linthon Delgado, D. E., y Méndez Heras, L. B. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador*, 17(1), 1-25. doi:<https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706>

- Lozano Veintimilla, E., y Arévalo Morocho, E. (3 de Noviembre de 2022). *Violencia contra la mujer en Ecuador, como consecuencia de la pobreza, desempleo, nivel de educación y demás factores socioeconómicos*. Recuperado el 2024, de Research Papers in Economics
- Lucas, R. (1972). *Expectations and the Neutrality of Money* (Vol. 4). Journal of Economic Theory. doi:[https://doi.org/10.1016/0022-0531\(72\)90142-1](https://doi.org/10.1016/0022-0531(72)90142-1)
- Macip, R. (2020). Racismo y superexplotación: los jornaleros indígenas en el ejército industrial de reserva. *Bajo el volcán. Revista del posgrado de sociología. Buap, 1(11)*.  
<http://apps.buap.mx/ojs3/index.php/bevol/article/view/1649>
- Mackin, C. (2024). Defining employee ownership: four meanings and two models. *Journal of Participation and Employee Ownership, 7(1), 1-25*.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JPEO-10-2022-0019/full/html>
- Mandamiento Ortiz, A. H., y Ruiz Aponte, D. (2017). El método deductivo-inferencial y su eficacia en el aprendizaje de la matemática de los estudiantes del primer año de secundaria de la I.E. “José María Arguedas” San Roque – Surco – 2014. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8381>
- Marshall, A. (1890). *Principles of Economics*. London: Macmillan and Co.
- Martín-Conejero, A. (2022). Sobrevivamos al análisis de supervivencia (primera parte). *Angiología, 74(4)*, 157-161. <https://doi.org/10.20960/angiologia.00393>
- Martínez Pérez, J. A., y Pérez Martínez, P. S. (2023). Análisis de supervivencia. *Medicina de Familia. SEMERGEN, 49(5)*, 101986. <https://doi.org/10.1016/J.SEMERG.2023.101986>
- Mill, J. (1848). *Principles of Political Economy*. London: John W. Parker.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research. Obtenido de <https://www.nber.org/books-and-chapters/schooling-experience-and-earnings>

- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2022). *Estadísticas laborales*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/>
- Morales Ixcajó, L. H. (2023). El desempleo y la violencia contra la mujer en Guatemala. *Revista Académica CUNZAC*, 6(1), 31–39. doi:<https://doi.org/10.46780/cunzac.v6i1.91>
- Morán Vera , A. M., y Pincay Palacios, J. M. (9 de Febrero de 2023). Análisis de los efectos de la participación laboral femenina dado sus características sociales en los diferentes sectores económicos en Ecuador periodo 2009-2020. *Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Obtenido de Análisis de los efectos de la participación laboral femenina dado sus características sociales en los diferentes sectores económicos en Ecuador periodo 2009-2020.: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/20308>
- Muñoz, L., y Yuste, R. (1998). Estudio del tiempo de permanencia de desempleo de la mujer en Aragón. *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, 6, 149-160.
- Naciones Unidas (ONU). (2015). *Objetivos de desarrollo sostenible: Trabajo decente y crecimiento económico*. Obtenido de [https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals#:~:text=Los%20Objetivos%20de%20Desarrollo%20Sostenible%20\(ODS\)%2C%20tambi%C3%A9n%20conocidos%20como,disfruten%20de%20paz%20y%20prosperidad.](https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals#:~:text=Los%20Objetivos%20de%20Desarrollo%20Sostenible%20(ODS)%2C%20tambi%C3%A9n%20conocidos%20como,disfruten%20de%20paz%20y%20prosperidad.)
- Naciones Unidas. (1948). Universal Declaration of Human Rights. Obtenido de <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- Naciones Unidas. (1995). Beijing Declaration and Platform for Action. Obtenido de <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>
- Naciones Unidas. (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/agenda-2030/>

- Nizama Valladolid, M., & Nizama Chávez, L. M. (2020). El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. *Vox Juris*, 38(2), 69-90.
- OIT. (2024, 14 agosto). *Más países reafirman su apoyo para acabar con la brecha salarial de género para 2030*. International Labour Organization.  
<https://www.ilo.org/es/resource/news/mas-paises-reafirman-su-apoyo-para-acabar-con-la-brecha-salarial-de-genero>
- ONU Mujeres- Ecuador. (2022). *SDG funds*. ONU Mujeres – Ecuador.  
<https://ecuador.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/sdg-funds>
- ONU Mujeres Ecuador. (Noviembre de 2020). *DEMANDA DEL MERCADO LABORAL DE LAS MUJERES EN MOVILIDAD HUMANA*. Obtenido de <https://www.r4v.info/>
- ONU Mujeres. (2023). *Progreso en los Objetivos de Desarrollo Sostenible: La instantánea de género 2023*. Obtenido de <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023>
- Organización Internacional del Trabajo (2013). (2013). *Measuring Informality: A Statistical Manual on the Informal Sector and Informal Employment*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Definiciones y conceptos*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es>
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio sobre Igualdad de Remuneración. (100). Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245)

- Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación). (111). Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256)
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares. (156). Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312301](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312301)
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). Convenio sobre la Protección de la Maternidad. (183). Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312328](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328)
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos. (189). Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460)
- Phelps, E. (1968). *Money-Wage Dynamics and Labor-Market Equilibrium* (Vol. 76). *Journal of Political Economy*.
- Phelps, E. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- Pignataro, A. (2018). Análisis de datos de panel en ciencia política: Ventajas y aplicaciones en estudios electorales. *Revista Española de Ciencia Política*, 259-283. <https://doi.org/10.21308/recp.46.11>

- Pigou, A. (1933). *Theory of Unemployment* (Vol. 70). London: Macmillan. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/1814733>
- Piqueras Gómez, R., Izquierdo Rus, T., y Rodríguez Morejón, A. (2019). Conductas y actitudes que determinan la duración del desempleo: influencia en desempleados mayores de 45 años de la Región de Murcia, España. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(2), 77-92. doi:10.21772/ripo.v37n2a01
- Ricardo, D. (1817). *On the Principles of Political Economy and Taxation*. London: John Murray.
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), Article 3.
- Sabino, C. (1992). El proceso de investigación. *Word Press*, 1-154. Obtenido de [https://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso\\_investigacion.pdf](https://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf)
- Say, J.-B. (1803). *Traité d'économie politique*. Paris: Deterville.
- Schultz, T. (1961). *Investment in Human Capital* (Vol. 51). American Economic Association. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/1818907>
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press. Obtenido de <https://global.oup.com/academic/product/development-as-freedom-9780198297581?lang=en&cc=no>
- Shapiro, C., y Stiglitz, J. (1984). Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. *American Economic Review*, 74(3), 433-444.
- Smirnova, M. V. (2020). *Factores determinantes que inciden en la deserción académica estudiantil con el uso de la regresión de  $\zeta$ ox y del estimador de Kaplan-Meier en la facultad de Ingeniería Mecánica de la Escuela Politécnica Nacional* [masterThesis, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Maestría en Enseñanza de la Matemática]. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/handle/21000/28430>

- Smith, A. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*.
- Sousa, V., Driessnack, M., y Costa Mendes, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resultantes para enfermería. parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Rev Latino-am, 15(3)*. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/?format=pdfylang=es>
- Stiglitz, J. (1973). Approaches to the Economics of Discrimination. *The American Economic Review, 63(2)*, 287-295.
- Stiglitz, J. (1984). Theories of Wage Rigidity. *Quarterly Journal of Economics, 88(2)*, 194-211.
- Stiglitz, J. (2002). *Globalization and Its Discontents*. W.W. Norton y Company.
- Tamayo, M. (2006). *Marco Metodológico*. URBE, 1-24. Obtenido de <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0088963/cap03.pdf>
- Tejero, J. M. (2021). Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario. *Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=825468>
- Vásquez, L. (2015). *Ecuador: Mapeo las para la inserción laboral de las mujeres*. ONU Mujeres – América Latina y el Caribe. <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/08/mapeo-ecuador>
- Vegas Del Castillo, D. (2023). Efectos del cambio en el salario mínimo sobre la duración del empleo en Lima Metropolitana. Un análisis sobre los años 2011, 2012 y 2016. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/26768>. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/26768>
- Verbeek, M. (2017). *A Guide to Modern Econometrics*. John Wiley y Sons.
- Walby, S. (2007). *Theorizing Patriarchy*. Basil Blackwell. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/42853921>

Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. The MIT Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt5hhcfr>



## Anexos

### Anexo 1: Formato entrevista (versión escrita)

Nombres y Apellidos

Estado Civil

Edad (en años)

Nivel educativo

Experiencia laboral (en años)

Rama de actividad

Grupo de ocupación

1. ¿Tuvo dificultades para aceptar su primer empleo, cuáles? Y ¿Desde qué edad empezó a trabajar?
2. ¿Del sector donde se encuentra considera que hay poca o mucha oferta laboral?
3. ¿Tienes la opción de ascender a otros puestos?
4. ¿Consideras que hay igualdad de género en el ámbito laboral?
5. ¿El nivel educativo ha influido en la búsqueda de trabajo?
6. ¿Ve necesario ampliar y mejorar continuamente sus conocimientos relacionados con la ocupación en la que desea trabajar?
7. ¿En cuántas empresas has trabajado?
8. ¿Consideras que las opiniones de las mujeres en las empresas son tomadas en cuenta de igual manera que la de los hombres?
9. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta como mujer empleada?
10. ¿Se plantea el autoempleo como una salida laboral?

## Anexo 2: Fotos de las entrevistas realizadas



Nota: Entrevista a mujeres empleadas de Guayaquil



Nota: Entrevista a mujeres empleadas de Guayaquil



Nota: Entrevista a mujeres empleadas de Guayaquil

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Macias Caisa, Karen Anayely**, con C.C: # 0955305214 autor/a del trabajo de titulación: **Factores socioeconómicos determinantes de la duración del desempleo de las mujeres Guayaquileñas periodo 2021 2024** previo a la obtención del título de **Economista** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 25 de agosto de 2024



f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Macias Caisa Karen Anayely**

C.C: **0955305214**

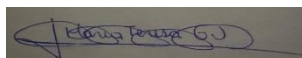
## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **García Jiménez, María Teresa**, con C.C: # 0931340368 autor/a del trabajo de titulación: **Factores socioeconómicos determinantes de la duración del desempleo de las mujeres Guayaquileñas periodo 2021 2024** previo a la obtención del título de **Economista** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 25 de **agosto** de **2024**



f. \_\_\_\_\_

Nombre: **García Jiménez, María Teresa**

C.C: 0931340368

## *REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA*

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	<b>Factores socioeconómicos determinantes de la duración del desempleo de las mujeres Guayaquileñas periodo 2021 2024</b>		
<b>AUTOR(ES)</b>	<b>Macias Caisa Karen Anayely, García Jiménez María Teresa</b>		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	<b>Econ. Jorge Luis Delgado Salazar, Mgs. /</b>		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Economía y Empresas		
<b>CARRERA:</b>	<b>Economía</b>		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	<b>Economista</b>		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	<b>25 de agosto 2024</b>	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	<b>125</b>
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	<b>Proyecto de investigación</b>		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Desempleo femenino, Guayaquil, factores socioeconómicos, metodología Kaplan-Meier, sector informal.		
<p>El presente trabajo de investigación tiene por objetivo examinar los factores socioeconómicos que afectan la duración del desempleo femenino en Guayaquil entre 2021 y 2024, mediante la utilización del modelo Kaplan-Meier y combinando enfoques cuantitativos y cualitativos. Se analizan variables como la edad, el nivel educativo y la experiencia laboral para entender su impacto en el desempleo. Dicha investigación muestra que la edad, educación y estado civil son factores que inciden en el desempleo femenino. Se destaca que la inversión en educación y políticas inclusivas puede dar una mejora a la igualdad de género y disminuir la duración del desempleo. El estudio también revela que, la tasa de desempleo femenina en Ecuador sigue siendo históricamente más alta que la masculina, aumentando por la pandemia. La metodología incluye un diseño no experimental, con datos primarios y secundarios, y el uso de modelos de datos de panel logístico multinomial y análisis de supervivencia para analizar los determinantes del desempleo. Las conclusiones indican que, aunque las mujeres tienen ventajas educativas, enfrentan mayores desafíos laborales y tienden a salir del desempleo para ingresar al sector informal con el tiempo. La educación superior y la estabilidad económica del país favorecen la participación laboral formal, mientras que el autoempleo se considera una opción viable según las entrevistas.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-969339100 +593-994590801	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:Karen.maciascaisa@gmail.com">Karen.maciascaisa@gmail.com</a> <a href="mailto:mari_tere_1998@hotmail.com">mari_tere_1998@hotmail.com</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre: Camacho Villagomez Freddy Ronalde</b>		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-2206953 ext 1634		
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:Freddy.camacho.villagomez@gmail.com">Freddy.camacho.villagomez@gmail.com</a> ; Freddy.camacho@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			