



UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA

SEDE QUITO

CARRERA DE ECONOMIA

**ANÁLISIS DE LA INCIDENCIA DEL GÉNERO FEMENINO EN LAS
OPORTUNIDADES DE EMPLEO JUVENIL EN ECUADOR, PARA EL GRUPO
ETARIO DE 15 A 29 AÑOS, DURANTE EL PERIODO 2010-2024.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de Economista

AUTOR: SEBASTIAN ALEJANDRO NUÑEZ DEL LARCO SERRANO

TUTOR: KATHERINE OLEAS NIETO

Quito-Ecuador

2025

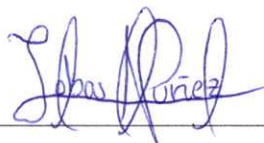
**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Sebastián Alejandro Núñez del Larco Serrano con documento de identificación No.
1753723319 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la
Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera
total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 30 de septiembre del año 2025

Atentamente,



Sebastián Alejandro Núñez del Larco Serrano.

1753723319


**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Sebastián Alejandro Núñez del Larco Serrano con documento de identificación No. 1753723319, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del Artículo Académico: **ANÁLISIS DE LA INCIDENCIA DEL GÉNERO FEMENINO EN LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO JUVENIL EN ECUADOR, PARA EL GRUPO ETARIO DE 15 A 29 AÑOS, DURANTE EL PERIODO 2010-2024**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: ECONOMISTA, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 30 de septiembre del año 2025

Atentamente,



Sebastián Alejandro Núñez del Larco Serrano.

1753723319

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Katherine Oleas Nieto con documento de identificación No. 1752942423, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **ANÁLISIS DE LA INCIDENCIA DEL GÉNERO FEMENINO EN LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO JUVENIL EN ECUADOR, PARA EL GRUPO ETARIO DE 15 A 29 AÑOS, DURANTE EL PERIODO 2010-2024**, realizado por Sebastián Alejandro Núñez del Larco Serrano con documento de identificación No. 1753723319, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción ARTÍCULO ACADÉMICO que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 30 de septiembre del año 2025

Atentamente



Eco. Katherine Oleas Nieto
1752942423
Docente Tutor

Dedicatoria

A mi madre, Gabriela Paulina Serrano Aillón, mi ser más amado en el mundo, te dedico este trabajo con todo mi corazón, por ser el pilar que a sostenido cada etapa de este proceso. El apoyo que me brindas, la fuerza inquebrantable que profesa tu accionar y el amor incondicional que me has brindado han hecho que esto sea posible. Gracias por ser mi fuerza en tiempos de debilidad, por estar a mi lado en mis peores momentos, por impulsarme a siempre seguir adelante, y por regalarme la tranquilidad de dedicarme solo a mí. Te amo profundamente, el amor que tengo por ti es el mas grande y puro, mi guía y mi ejemplo a seguir. Este triunfo es más tuyo que mío y si algo le pido a Dios, es que algún día me conceda la dicha de reflejar siquiera una sombra de la grandeza que habita en ti.

A mi padre, Luis Miguel Núñez del Larco Cárdenas, mi mejor amigo en el mundo, te dedico este logro con mi todo mi corazón, que está completamente lleno de gratitud y orgullo, porque jamás me has dejado solo, has sido mi confidente, mi refugio, y con quien comparto todos mis gustos incluso el mas importante, el amor incondicional por Barcelona que es un lazo que nos une mas halla del parentesco. Agradezco a Dios y a la vida el privilegio de tenerte como padre, eres el hombre que más he amado desde el día en que nací, este triunfo también es para ti quien me enseñó que es mas importante ser un buen hombre, que un profesional.

A mi hermana menor, Camila Alejandra Núñez del Larco Serrano, mas que mi hermana, mi mejor amiga en el mundo, mi compañera de vida, mi refugio, en este camino siempre nos tendremos el uno al otro y solo seremos tu y yo contra el mundo, y esa es la certeza mas valiosa que tengo, sé que nunca estaré solo por que te tengo a ti. Me siento orgulloso de quien eres, como actúas y de lo importante que eres para mí. Te amo con toda mi alma y por ser mi persona favorita en el mundo este logro también es para ti. Tu presencia, apoyo y cariño han sido parte de lo que me impulso a llegar hasta aquí, por que quiero ser el hermano mayor que te mereces.

Índice de contenidos

1. Resumen	5
2. Abstract	6
3. Introducción	7
4. Planteamiento del problema	8
5. Formulación del problema	9
5.1. General	9
5.2. Específicos	9
6. Justificación	9
7. Objetivos	11
7.1. Objetivo general	11
7.2. Objetivos específicos	11
8. Marco teórico y conceptual	12
8.1. Teoría de la igualdad de oportunidades	12
8.1.1. Factores que contribuyen a la desigualdad de oportunidades	14
8.1.2. Consecuencias de la desigualdad de oportunidades	15
8.1.3. Críticas y limitaciones de la teoría de igualdad de oportunidades	16
8.2. Teoría del Capital Humano	16
8.2.1. Conceptos clave relacionados con la teoría del capital humano	17
8.2.2. Consecuencias de la inversión de capital humano	18
8.3. Roles de género	19
8.3.1. Críticas y consecuencias de la segmentación por roles de género	21
8.4. Evidencia Empírica	22
9. Contexto	24
10. Análisis de datos	30
11. Metodología	32
12. Resultados	33
13. Conclusiones y recomendaciones	37
13.1. Conclusiones	37
13.2. Recomendaciones	38
14. Referencias bibliográficas	39

Índice de tablas

Tabla 1: Variables continuas.....	31
Tabla 2: Variables categóricas.....	31
Tabla 3: Tabla de resultados.....	35
Tabla 4: Tabla de matriz de confusión del modelo Logit.....	36

Índice de gráficos

Gráfico 1: Índice de desigualdad de género global.....	25
Gráfico 2: Índice de desigualdad de género en América del Sur.....	26
Gráfica 3: Comparación de empleo bruto masculino y femenino de 2010 a 2024.....	27
Gráfica 4: Comparación de desempleo masculino y femenino de 2010 a 2024.....	28
Gráfica 5: Comparación de empleo adecuado masculino y femenino de 2010 a 2024.....	29
Gráfica 6: Comparación del ingreso laboral promedio por género del año 2024.....	30
Gráfica 7: Matriz de confusión del modelo Logit.....	36
Gráfica 8: Curva ROC del modelo Logit.....	37

1. Resumen

Las mujeres jóvenes ecuatorianas de entre 15 a 29 años, han tenido problemas para insertarse en el mercado laboral desde hace años, las principales causas que podrían explicar este fenómeno son: diferencia de equidad de oportunidades, roles de género impuestos en la sociedad y un acceso limitado a la educación. En consecuencia, no han podido acceder a empleos en un nivel similar a sus pares hombres, por ende, el objetivo del presente estudio es cuantificar el efecto que tiene el pertenecer al género femenino en la posibilidad estadística de conseguir empleo juvenil en el periodo 2010 al 2024 en Ecuador. Para realizar la estimación se realizó un análisis econométrico logístico de respuesta binaria de tipo *logit*, y en base al estudio se confirmó que pertenecer al género femenino disminuye la probabilidad de conseguir empleo en un 7.2%. Este hecho evidencia las desigualdades existentes en la sociedad y muestra la urgencia de diseñar lineamientos estratégicos públicos que acorten la diferencia en el acceso laboral existente entre hombres y mujeres.

Palabras clave: igualdad de oportunidades, empleo juvenil, fuerza laboral.

2. Abstract

Young Ecuadorian women between the ages of 15 and 29 have struggled to enter the labor market for years. The main causes that could explain this phenomenon are: inequality in equal opportunities, imposed gender roles in society, and limited access to education. Consequently, they have not been able to access employment at a level comparable to their male peers. Therefore, the objective of this study is to quantify the effect of being female on the statistical likelihood of youth employment between 2010 and 2024 in Ecuador. To perform the estimate, a logit-type binary response econometric analysis was performed, and based on the study, it was confirmed that being female decreases the probability of employment by 7.2%. This fact highlights the existing inequalities in society and highlights the urgent need to design public strategic guidelines to reduce the gap in employment access between men and women.

Keywords: equal opportunities, youth employment, workforce.

3. Introducción

La desigualdad de género es un problema que ha afectado a todo el mundo, no únicamente a países en vías de desarrollo. Según datos proporcionados por Human Development Reports para el año 2023 el porcentaje de desigual de género a nivel mundial era del 45%. Al analizar el índice a nivel regional se observa que América Latina y el Caribe ocupan el tercer puesto con una desigualdad del 38%. En el caso de Ecuador el porcentaje de desigualdad es uno de los más altos de la región con un 35%.

La desigualdad de género en Ecuador a generado problemas tanto sociales como económicos, uno de ellos se deriva en el acceso limitado que tienen las mujeres en el mercado laboral. En otras palabras, los hombres y las mujeres no tienen las mismas oportunidades al momento de aspirar a una plaza de trabajo.

Este hecho se podría derivar de ciertos problemas sociales como la desigualdad de oportunidades existente en la sociedad; en la que las personas no tienen las mismas facilidades para acceder a cargos altos, ni obtener una buena remuneración. Los factores que desencadenan este comportamiento estarían relacionados con sus condiciones de origen, como su etnia, su religión o su género (Rawls, 1971). Otra causa de la inequidad son los roles de género predispuestos para ellas en la sociedad, marcándolas únicamente como las encargadas de cuidar y velar por la seguridad de la familia, incluso de llevar a cabo actividades dentro del hogar no remuneradas (Parsons, 1984).

Los roles que le asignan al género femenino, también les quita la oportunidad de estudiar, este hecho no las permite desarrollarse como mano de obra capacitada, disminuyendo su efectividad al momento de llevar a cabo actividades económicas remuneradas (Becker, 1964).

La contribución que hace este artículo a la sociedad es identificar el problema que sufren muchas mujeres en el Ecuador, con un análisis econométrico, para que, teniendo el problema identificado y probado, se puedan tomar acciones en temas de política pública.

El presente estudio consta de seis secciones. En la primera sección se aborda las diferentes teorías que ayudan a comprender las causas y consecuencias que tiene el acceso limitado de las mujeres al mercado laboral. Después se realiza un análisis de la desigualdad de género a nivel mundial, regional y nacional. En la tercera sección se detalla las principales fuentes de información. En la cuarta y quinta sección se presenta la metodología y resultados, respectivamente. Finalmente, se discuten los hallazgos encontrados y se presentan las recomendaciones.

4. Planteamiento del problema

Si bien son significativos los avances en el campo de la igualdad de género fomentados por organizaciones como el Centro Ecuatoriano para la Promoción y Acción de la Mujer (CEPAM), quien es catalogado como defensor de los derechos de las mujeres, y el Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU), el cual promueve la equidad en el ámbito público y político, las dinámicas laborales continúan reflejando una distribución desigual entre hombres y mujeres en Ecuador. En particular, las mujeres jóvenes, cuyo rango etario se encuentra comprendido entre 15 a 29 años, se enfrentan a menores tasas de empleo en comparación a sus pares hombres con edades similares. Por ejemplo, en el año 2023, la tasa de empleo bruto, de hombres de 15 a 17 años fue del 20,3% mientras que las mujeres comprendidas en el mismo rango de edad tuvieron una tasa del 14,9% presentando una diferencia del 5,4% a favor de los hombres. Se encuentra un patrón similar entre las personas cuyas edades oscilan entre los 18 a 29 años, la tasa masculina de empleo bruto es del 72,7%, mientras que la femenina es de 45% lo cual indica una diferencia más amplia que la anterior con un 27,7%. Por otra parte, si se analiza la tasa de desempleo entre hombres y mujeres se puede observar que las mujeres

presentan una tasa más elevada que los hombres. Es así como, para el año 2024, la tasa de desempleo para los hombres se ubicó en 2,8%, mientras que para las mujeres fue del 4,3%, presentando una diferencia del 1,5%, con base en datos proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC (2025) en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Este escenario crea incertidumbres sobre las condiciones estructurales, sociales y culturales que limitan el acceso de las mujeres jóvenes a oportunidades de empleo equitativas.

5. Formulación del problema

5.1. General

¿Cuál es la incidencia del género femenino en las oportunidades de empleo juvenil en Ecuador, para el grupo etario de 15 a 29 años, durante el período 2010-2024?

5.2. Específicos

- ¿Cuál ha sido la evolución de la tasa de desempleo juvenil femenina en contraste con la masculina en el Ecuador según los datos de la ENEMDU, en el periodo de 2010 a 2024?
- ¿Cuáles son los factores sociales, culturales y estructurales que tienen incidencia en cuanto a la desigualdad del acceso al empleo entre hombres y mujeres jóvenes en el mercado laboral ecuatoriana durante el periodo de estudio?
- ¿Cuál ha sido el nivel de influencia de los factores sociales, culturales y estructurales en la probabilidad de conseguir empleo juvenil, para mujeres y hombres entre 2010 a 2024?

6. Justificación

La desigualdad permanente entre hombres y mujeres en el mercado laboral ecuatoriano, en especial entre la población etaria de 15 a 29 años, remarca la importancia de realizar una

investigación profunda que detalle cuales son los factores que contribuyen a mantener la problemática mencionada. Si bien organizaciones como la CEPAM y la CONAMU han desarrollado y puesto en práctica una gran variedad de iniciativas que tienen el objetivo de mitigar o al menos disminuir las diferencias que existen en la probabilidad de conseguir empleo dependiendo del género, todavía queda mucho camino por recorrer. Sus líneas de acción se organizan alrededor del empoderamiento económico de mujeres jóvenes, que incentivan su liderazgo y su búsqueda de libertad financiera, por medio de la elaboración y promoción de políticas públicas como el “Plan de igualdad de Oportunidades de las Mujeres Ecuatorianas” o mediante la promulgación oficial de la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad llevada a cabo por la Asamblea Nacional del Ecuador (2014), a través del cual se estableció la creación del Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG). Sin embargo, las mujeres de entre 15 a 29 años se enfrentan a un grado más elevado de complejidad al momento de conseguir empleo, contrario a sus similares etarios masculinos.

En Ecuador el mercado laboral ha presentado, de forma continua y sostenida, significativas desigualdades de género. Según cifras del INEC (2025), el 34% de los hombres contaban con empleo adecuado, mientras que, en el caso de las féminas, este indicador alcanzo el 23,3%, lo que revela una diferencia del 10,7% en cuanto a la obtención de trabajos formales y bien remunerados. También en el mismo año, las mujeres afrontaron una tasa de empleo no remunerado del 21,5%, en lo que respecta a los hombres la tasa fue del 8% indicando así que el género femenino está más expuesto que el género masculino a enfrentarse a situaciones laborales en las que no reciben ingresos, todo esto a pesar de cumplir funciones productivas en la sociedad. Además, el subempleo femenino evidencia una tasa del 16,6%, reflejando una carga adicional sobre este grupo poblacional.

Por más que instituciones como la CEPAM y la CONAMU han desarrollado políticas públicas enfocadas en favor de los derechos de la población femenina además de su aplicación

en la esfera del empleo, los datos vigentes evidencian la existencia de obstáculos en estructura y en la cultura de la sociedad, los mismos que dificultan la oportunidad de ingresar a las mujeres jóvenes a empleos en condiciones equitativas a las de los hombres. Investigaciones previas han evidenciado que los factores determinantes de esta problemática son las desigualdades de género en el mercado laboral, la desproporcional carga de labores domésticas las cuales no tienen remuneración que enfrentan las mujeres y los estereotipos que las limitan al momento de buscar un desarrollo profesional. Debido a estos hechos, es indispensable llevar a cabo un análisis profundo de estas variables, con el propósito de entender de mejor forma la situación actual y proporcionar nuevas propuestas que desarrollen una verdadera igualdad en materia de oportunidades de empleo juvenil en Ecuador.

7. Objetivos

7.1. Objetivo general

Analizar como incide el género femenino en las oportunidades de empleo juvenil en Ecuador, para el grupo etario de 15 a 29 años, durante el periodo 2010-2024, mediante la implementación de un modelo econométrico, con el fin de comprender la raíz estructural de la desigualdad que afecta a las mujeres jóvenes en el mercado laboral ecuatoriano.

7.2. Objetivos específicos

- Detectar las variables clave, que tienen influencia en el aumento de grado de dificultad enfrentado por las mujeres jóvenes, para acceder al empleo adecuado en Ecuador, en el transcurso de 2010 a 2024.
- Evaluar la repercusión del género femenino en la integración y condiciones laborales de las jóvenes ecuatorianas entre 15 y 29 años, según los datos proporcionados por la ENEMDU, para el periodo de estudio.

- Identificar la correlación existente entre el género femenino y la dificultad de la inserción laboral en la juventud ecuatoriana, con el propósito de confirmar si existe un grado de relación significativo entre ser mujer joven y tener menor acceso a oportunidades de empleo formal debidamente remunerado en el periodo de 2010 a 2024.

8. Marco teórico y conceptual

8.1. Teoría de la igualdad de oportunidades

La idea principal de la teoría de igualdad de oportunidades, tiene su primera aparición en la obra de Locke (1689) titulada “Two Treatises of Government”, y aunque hay que tener en cuenta que dicha obra está centrada en filosofía política, es el primero en proponer que, para que los individuos que conforman una sociedad, tengan un desarrollo proporcional y equitativo, los mismos tienen que tener cierta igualdad de origen. De esa forma se garantiza que todas las personas tendrán la potencialidad de evolucionar y crecer en la organización social, a menos que sus propias decisiones determinen otro resultado que genere desigualdad. En ese caso sería justa ya que la misma no se produce por una desventaja en su punto de origen, sino, por acciones voluntarias tomadas por el individuo.

La igualdad de oportunidades adquirió un enfoque teórico sistémico con Rawls (1971), en su obra “A Theory of Justice”, quien formuló que, para producir efectos imparciales en la sociedad es necesario partir de condiciones en donde no se otorgue ventajas ni desventajas a ningún miembro de la sociedad. Esto es importante para que quienes toman decisiones, actúen con total equitativa, bajo criterios neutros y libres de condicionamientos externos o sesgos personales (Durán y Henríquez, 2021).

Rawls (1971) expresa que existen dos principios básicos en una justicia ideal, los cuales son el producto de un acuerdo original hipotético entre ciudadanos con libertad e igualdad. El acuerdo original es un escenario hipotético en el que los miembros de una comunidad naciente

se reúnen para formular los principios de justicia que se encargaran de normar y regular la sociedad.

A partir de esta premisa Rawls (1971) propone una “posición original”, en la que los interventores son libres, racionales e iguales en derechos y obligaciones, además de que actúan bajo la protección del “velo de ignorancia” lo que asegura que no están influenciadas por intereses personales. El velo de ignorancia consiste en plantear la posibilidad de que, en el proceso de la formulación de la normativa fundamental social, los miembros de la comunidad no tienen conocimiento de cuál será su posición en ella ya que no tienen control en la información que poseen, no conocen su raza, nivel económico, género, ni sus habilidades, ni creencias, etc., eliminando los sesgos personales y garantizando la existencia de la justicia. Lo único que permite conocer el velo de ignorancia, son las nociones económicas (hace referencia a que los bienes son escasos) y sociales (indica la existencia de las clases sociales) (Caballero, 2006). Únicamente bajo una posición original imparcial respaldada por el velo de ignorancia, se creará un fundamento consensuado de orden político hipotético, mediante el cual, se establecerán los dos principios de justicia antes mencionados, los cuales son los encargados de regir sobre la dinámica social de la colectividad.

El primero es el principio de libertades, esta norma plantea que todas las personas deben tener el mismo conjunto de derechos y prerrogativas, lo que implica que, todos los individuos deben gozar de la misma soberanía individual básica y de una distribución correcta y equitativa de las mismas. Concretamente, nadie puede tener más facultades a costa de que otros individuos tengan menos (Rawls, 1971).

El segundo es el principio de diferencia, este lineamiento sostiene que, los desbalances sociales son únicamente aceptados si las mismas son en beneficio de la colectividad. Por lo que, si en un cuerpo social se manifiestan disparidades, como la existencia de individuos que ganen más dinero que otros, serán aceptadas siempre y cuando las desproporciones beneficien

a todos los individuos que forman parte de la estructura social y que toda la población tenga la posibilidad de acceder a los beneficios que crean distorsiones estructurales (Rawls, 1971).

El principio de libertades y el principio de diferencia aseguran que las desigualdades existentes en la sociedad, ya sea un mayor nivel de ingresos o mejor calidad de vida, sean producto de decisiones propias derivadas del esfuerzo personal y el merecimiento, y no de injusticias derivadas de privilegios obtenidos por el punto de partida de cada persona (Rawls, 1971).

Es así como la igualdad de oportunidades manifiesta que, para todos los actores sociales con las mismas capacidades y esfuerzo, es necesario que se garantice, la equidad en las oportunidades de acceso a posiciones sociales y laborales, independientemente de las condiciones de origen social, económico, racial o de género que posean (Rawls, 1971).

8.1.1. Factores que contribuyen a la desigualdad de oportunidades

Según Roemer (1998), un tejido social justo es aquel que garantiza que todos los individuos que lo conforman, posean condiciones equitativas en el punto de inicio, ya que, la desigualdad es producida por contextos no determinados por su voluntad, puesto que, los mismos son ajenos a su capacidad de decisión.

Los factores que contribuyen a la inequidad de oportunidades son factores que se encuentran fuera del control de los individuos como: la formación académica parental, el origen socioeconómico, las condiciones socio comunitarias, el entorno económico de nacimiento, incluso género y etnia. Este contexto originario no determinado por voluntad propia produce que la colectividad social enfrente desproporciones que tienen incidencia directa en las posibilidades de desarrollo individual. (Roemer, 1998)

Roemer (1998), teoriza la existencia de dos tipos de factores que producen discrepancias en el desarrollo social de los integrantes de una colectividad, el primero es las

circunstancias y el segundo el esfuerzo. Las circunstancias son situaciones involuntarias y el esfuerzo está directamente correlacionado a las decisiones personales.

Una correcta distribución de oportunidades de crecimiento mitiga la falta de equidad en las condiciones de partida con un criterio normativo. La carencia de las políticas públicas eficientes en la erradicación de las diferencias en la falta de acceso a educación de calidad, marginalización por etnia y género, atención sanitaria pública eficiente, etc. fomentan la desigualdad sustantiva (Roemer, 1998).

8.1.2. Consecuencias de la desigualdad de oportunidades

Bartoll y Malmusi (2011) indican mediante un análisis llevado a cabo en más de 50 estados de Estados Unidos, que las consecuencias producidas por una significativa desigualdad de oportunidades, son socioeconómicas. Produce principalmente una marcada inequidad en la distribución del ingreso.

En el estudio se refleja, que las organizaciones humanas con un bajo índice de igualdad presentan una variedad de síntomas de disfunción, como, adicciones al alcohol y a otras sustancias estupefacientes, violencia, altas tasas de encarcelamiento, incremento de trastornos psiquiátricos, altas tasas de embarazo adolescente y un alto índice de obesidad. Sumado a que se observan condiciones deterioradas de la calidad de vida infantil, disminución de indicadores de rendimiento académico y una menor expectativa de vida.

En su investigación, Bartoll y Malmusi (2011), sostienen las siguientes ideas fundamentales: 1) El decrecimiento de la desigualdad produciría beneficios a un nivel social general, comprendiendo también a los sectores más privilegiados. 2) Un descenso en los niveles de inequidad, produciría que se recupere el sentido de la comunidad y fortalecería la integración de los actores que conforman la red de relaciones sociales.

8.1.3. Críticas y limitaciones de la teoría de igualdad de oportunidades

El principal crítico de la teoría de igualdad de oportunidades es el autor Dubet (2011) quien en su obra “Repensar la Justicia Social” afirma que esta teoría es un mito. El autor señala que no intenta atacar el principio que la funda, afirmando que, no es posible oponerse a que todo individuo aspire a poseer igualdad de condiciones y oportunidades, para poder crecer en sociedad, sino indica que los desbalances sociales se han profundizado en todo el mundo, pero mucho más en las naciones que optan por establecer políticas que favorezcan a la igualdad.

Por consiguiente, el gran problema de la igualdad de oportunidades es que no está en búsqueda de mitigar las desigualdades excesivas, solo busca asegurar un acceso equitativo a las posiciones disponibles en el órgano social.

8.2. Teoría del Capital Humano

Al analizar la teoría del capital humano es necesario regresar a la visión de desarrollo propuesta por Smith (1776) en su libro titulado “La Riqueza de las Naciones”, en donde establece que la abundancia de recursos económicos se produce con trabajo, no con oro y plata. Para ello inaugura el enfoque que resalta la relevancia de la inversión en educación, ya que para Smith (1776) la educación y el aprendizaje son más importantes en el proceso de producción, que la tierra misma. Plantea que existe una diferencia significativamente pequeña entre los talentos naturales de hombres y mujeres, con respecto a las habilidades especiales que los distinguen al llevar a cabo una u otra actividad productiva. Afirmaba a manera de hipérbole, que la única diferencia entre un filósofo y un estibador es la marcada disparidad en sus hábitos de estudio.

Quien desarrollo el postulado de Smith estructurándolo y convirtiéndolo en una teoría fue Becker (1964) en su obra “Human Capital”, su eje argumental reconocía que los individuos racionales llevan a cabo una inversión en educación y formación, con el objetivo de fortalecer su dinámica operativa en el interior del proceso productivo de bienes y servicios.

El desarrollo de los agentes económicos, o personas, contribuye con un mayor valor a la producción de la economía, lo cual le dará a cambio un mayor nivel de ingresos. Sumado a ello, supone que el momento en que los individuos toman la decisión consiente de no solo emprender una formación académica sino también de culminarla con éxito, se encuentra inmerso en los costos de poner en marcha dicho camino educativo. Esta situación conduce a la consideración de los costos de oportunidad, sabiendo que se dejará de percibir una porción de su salario con el fin de obtener beneficios a futuro (Sen, 1998).

Un tiempo después la idea fue ampliada por Lewis en 1980 en su obra “The Slowing Down of the Engine of Growth”. En dicho análisis, Lewis (1980) expande el concepto del capital humano y lo abarca fuera del marco de la educación estructurada, considerando como factores determinantes de la capacidad productiva de la fuerza laboral a la salud y la alimentación.

Debito a esto, los empleadores están en la obligación de preservar a sus recursos humanos, ayudándolos a obtener asistencia médica subvencionada, a adoptar hábitos de nutrición adecuada y habitar una morada que estimule un adecuado descanso. Para Lewis (1980) la inclusión de estos factores aumenta la capacidad productiva de la mano de obra.

8.2.1. Conceptos clave relacionados con la teoría del capital humano

El gasto orientado al desarrollo de la educación y formación es la inversión más importante del capital humano, ya que el mismo no es únicamente una adquisición de nuevos conocimientos, sino que eleva la capacidad productiva de las personas, por ende, se incrementa el nivel de ingresos del poblador que ha optado por destinar su capital a la educación. Los ingresos de las personas con título universitario superan a los ingresos de una persona con educación secundaria, y los ingresos de una persona con educación secundaria exceden a los de una persona que sufrió deserción escolar entre primaria y secundaria. Esta diferencia de ingresos desencadena marcadas diferencias en la calidad de vida (Becker, 1964).

Por otra parte, la salud es otro factor importante en el estudio del capital humano, puesto que es considerada un activo a largo plazo. Los seres humanos obtienen un capital inicial de salud al nacer, el cual se deprecia con la edad, pero, el mismo puede ser incrementado mediante la inversión, aunque, el costo de oportunidad de la inversión en salud aumenta con el paso de los años (Schultz, 1961).

La alimentación se aborda desde un enfoque ético y socioeconómico entendiendo que el hambre no se ocasiona por la disminución en la disponibilidad de los alimentos, la misma se manifiesta por la mala distribución de los recursos, ya que no todos tienen la misma capacidad para acceder a ellos (Sen, 1983). Además, en la teoría del capital humano se enfatiza la importancia de mantener una correcta alimentación debido a que, de no tenerla, provocaría desigualdades en el punto de partida, por el condicionamiento del desarrollo físico que se produce en edades tempranas, además, de enfermedades que no permitan el correcto desarrollo cognitivo (Sen, 1983).

La productividad además de ser un componente de la economía es una expresión de evolución humana, el cual se deriva de la inversión en capital humano. Es el producto del gasto productivo en educación, salud y alimentación. Es decir, es la competencia individual para utilizar sus medios disponibles de manera eficaz y aportar valor, tanto en el entorno laboral como en sociedad (Schultz, 1961).

8.2.2. Consecuencias de la inversión de capital humano

El impacto que se produce en una economía por llevar a cabo una inversión en capital humano es positivo, ya que nace del reconocimiento gubernamental en la importancia de asignar recursos orientados al mejoramiento de la educación, salud y alimentación. Desarrollando en consecución los conocimientos y habilidades de la población (Martínez Huertas et al., 2023).

La inversión en capital humano genera rentabilidad el cual se ve reflejado en el desarrollo de competencias relevantes, influyendo de forma positiva, en el crecimiento y desarrollo económico nacional y en la calidad de vida de los pobladores de un país. Una forma de mejorar el capital humano es invertir en educación y salud, entonces, un mayor valor cualitativo en la calidad de servicios de salud y educación, tiene un impacto positivo en la calidad y competitividad de la fuerza de trabajo (Martínez Huertas et al., 2023).

8.3. Roles de género

La primera persona en estudiar los roles de género fue Mead (1935) quien realizó un estudio en el que intento explicar las diferencias socioculturales entre los adolescentes de Estados Unidos, con los adolescentes de las tribus indígenas de Nueva Guinea. Examino si hay diferencias en la actitud, conductas e incluso el temperamento, entre mujeres y hombres en todas las culturas. Además, analizo si el origen de las desigualdades era por factores biológicos o culturales.

Encontrando que en una de las tres culturas que analizo si había una desigualdad estructural en los roles de los hombres y mujeres en la sociedad, con respecto al modelo social estadounidense. En la tribu Tchambuli, los roles masculinos y femeninos estaban contrastados con respecto a los roles occidentales. Según las palabras de Mead (1935), “ellas eran dominantes y ellos los sensibles”. La guerra tribal había quedado en el pasado para los hombres, ahora se concentraban en el arte y rituales ceremoniales, mientras que las mujeres, desempeñaban la principal actividad económica del lugar, que era la pesca, además, tomaban la iniciativa en el ámbito sexual. Siendo este estudio un pilar fundamental para la formulación formal del estudio de la teoría de roles de género (Álvarez, 2012).

Posteriormente, quien formulo a la percepción de los roles de género fue Parsons (1984), quien establece ideas que preceden a su visión de roles de género, partiendo desde que un conjunto social, es un sistema en el cual interactúan los individuos que habitan la

comunidad, cada sujeto tiene su entorno delimitado y su accionar se rige en base a valores y normas establecidas por el cuerpo social. Complementariamente, una sociedad es dinámica y se desarrolla de forma constante, gracias a una interiorización eterna de normas y valores, que regulan el comportamiento poblacional.

Para Parsons (1984) hay dos conceptos clave para la correcta comprensión del sistema de organización social. El estatus es decir su posición dentro del sistema social, y su rol, su función en base a su estatus.

La interrelación poblacional o socialización, es la que produce que las personas internalicen valores y califiquen acciones como buenas o malas, lo que condiciona el comportamiento, promoviendo la conformidad o la aceptación de los códigos morales, estatus y roles. Este hecho también genera la disconformidad en algunos habitantes, manifestada en oposición a lo establecido, derivando en conductas inapropiadas o delitos, para los cuales son sancionados, manteniendo el orden y la perpetuidad del órgano social (Parsons, 1984).

Para que el sistema funcione a largo plazo Parsons (1984) establece ocho condiciones que aseguran un correcto funcionamiento social: 1) todos los habitantes tienen que tener presentes los conceptos de status y rol, 2) la estructura de los sistemas tiene que estar alineada con otros sistemas, 3) tiene que existir apoyo de sistemas externos para con el sistema en cuestión, 4) se tiene que asegurar que el sistema pueda satisfacer la mayor cantidad de necesidades de los pobladores con el uso de sus recursos escasos, 5) incentivar la inclusión y participación de todos los miembros del sistema en el mismo, 6) tener dominio sobre las personas con conductas en contra de los valores del sistema, 7) tener una correcta resolución de conflictos internos y 8) tener un lenguaje propio y garantizar la comunicación en la sociedad (Parsons, 1984).

Las personas que conforman el sistema social se autorregulan buscando actuar con racionalidad, pero no lo hacen por iniciativa propia, lo hacen por la influencia de la estructura

cultural y social institucionalizadas. La estructura influye en el comportamiento gracias a un conjunto de recompensas y castigos que afecta en la asignación de recursos (Parsons, 1984).

Una de las instituciones sociales que tiene más influencia en el proceso de instrumentalización del pensamiento aceptado y el no aceptado en el sistema social, es la familia, ya que, desde la niñez, se aseguran del correcto comportamiento de los niños en la sociedad, buscando encontrar estabilidad en la adultez. En la que se asignan roles a hombres y mujeres dependiendo del género con el objetivo de mantener normas y valores sociales, lo cual aseguraría la longevidad del sistema en las generaciones (Parsons, 1984)

Para Parsons (1984), hay dos roles dependiendo de cada género, instrumental y expresivo, siendo el instrumental el asociado al género masculino, quien será el padre de familia. Sus funciones serán racionales y se llevarán a cabo de forma externa al hogar, principalmente son, representar a la familia dependiendo del entorno, proveer económicamente y cae sobre sus hombros la toma de decisiones importantes. Mientras que el rol expresivo es el asignado al género femenino quien crecerá para ser madre, su enfoque principal es emocional con una clara orientación al bienestar de la familia, sus funciones principales son educar, brindar apoyo emocional y mantener el hogar de forma armónica. Estos roles no son una jerarquía, sino, estos roles se complementan entre sí (Parsons, 1984).

8.3.1. Críticas y consecuencias de la segmentación por roles de género

Para De Beauvoir (1949), las mujeres no nacen sino que se hacen, ya que sus comportamientos provienen de la educación del sistema y no por su propia cuenta, lo que produjo que a lo largo de la historia hayan sido reprimidas, esto pudo haber iniciado antiguamente de manera efable, pero las mujeres permitieron ser dominadas con el paso del tiempo.

Los discursos sobre mujeres fueron construidos por hombres como Parsons, y esto ha conllevado que el género femenino sea retratado a lo largo de la historia como un segundo del

hombre, y en la teoría de Parsons incluso como un ser dependiente y sometido. Los roles que se asignan tanto a hombres como a mujeres son el resultado de la cultura y las relaciones de poder (De Beauvoir, 1949).

Creando así una marcada dualidad entre hombres y mujeres desde la antigüedad, en la que el género femenino siempre ha tenido una correlación directa con lo considerado negativo. En la misma los hombres son vistos como lo bueno y la luz, mientras que las mujeres son lo malo y la oscuridad (De Beauvoir, 1949).

Quien debería escribir sobre la historia de las mujeres ahora deben ser ellas mismas, buscando una evolución en la que, la “eterna feminidad” se extinga. El género femenino se encuentra encerrado en un estigma de que por ser quien concibe, es la encargada de educar y su única forma de trascender es a través de su decendencia (De Beauvoir, 1949).

8.4. Evidencia Empírica

Fawcett, (2011) llevo a cabo un análisis investigativo en 16 países ubicados en América Latina y el Caribe, incluidos, Ecuador, Costa Rica, Colombia, Argentina, Brasil, Chile, etc. En el que buscaba explicar las causas del desempleo e informalidad juvenil y la influencia del género y nivel instructivo en las oportunidades de empleo. La exploración académica se llevó a cabo mediante el estudio de un modelo de elección discreta que analiza la probabilidad de que los jóvenes se encuentren en distintos escenarios: estudiando, con trabajo formal, con trabajo informal, desempleados o inactivos. Siendo que las variables que toma en cuenta para analizar son: edad, sexo, nivel de educación, experiencia laboral y nivel socioeconómico. Encontrando que tener la secundaria completa aumenta las probabilidades de conseguir un empleo formal en un 67%. Concluye que el ser mujer disminuye la probabilidad de conseguir empleo formal en un 45%, el llegar a la mayoría de edad aumenta la probabilidad de conseguir un empleo formal en un 12%. Mientras que tener experiencia laboral previa aumenta la probabilidad de conseguir empleo formal en un 39%. En conclusión, el paso de estudiar a

obtener un trabajo no siempre es lineal, existe un alto índice de rotación entre empleo formal, informal y desempleo, además la tasa de empleo informal es muy alta llegando hasta a un 60% en la mayoría de los países. Además, el tener educación formal disminuye la probabilidad de desempleo.

Espino y Sanchís (2019) analizaron en América Latina, con un énfasis en países que conforman el “MERCOSUR” en el periodo de 2015 a 2019, las desigualdades de género en el acceso al empleo, las remuneraciones, y el acceso a la seguridad social. La investigación fue realizada de forma empírica, de tipo cuantitativo y con un enfoque descriptivo – comparativo que se basó en estadística descriptiva. Utilizaron datos de encuestas nacionales proporcionados por “CEPALSTATS”, su segmentación poblacional fueron las mujeres dentro del grupo etario de 15 a 64 años, comparadas por quintiles de ingresos del 1 al 5 yendo de “más pobres” a “más ricos”, las variables tomadas en cuenta en el estudio fueron: la tasa de participación laboral, tasa de ocupación, tasa de informalidad, remuneración promedio, horas de trabajo doméstico no remunerado y protección social. Sus hallazgos indicaron que la participación laboral de las mujeres del quintil 1 es del 32% y del quintil 5 de 64%, las mujeres con menos recursos económicos ocupan menos participación en el mercado laboral, la tasa de informalidad laboral femenina de las mujeres del quintil 1 fue del 72% mientras que de las mujeres del quintil 5 fue de 27%, indicando que las mujeres de bajo nivel socioeconómico tienen más empleos informales en comparación a las mujeres con alto nivel socioeconómico. La remuneración promedio mensual para las mujeres del quintil 1 va de 130 dólares a 160 dólares, mientras que las del quintil 5 es de 700 dólares, la brecha salarial de género es de 27% indicado que las mujeres de los mismos quintiles ganan un 27% menos que sus pares hombres. La carga de trabajo no remunerado de las mujeres es de 34 horas a la semana, mientras que la de los hombres es de 17 horas a la semana, enfatizando que las mujeres tienen el doble de trabajo doméstico que los hombres y la cobertura de seguridad social de las mujeres que conforman el

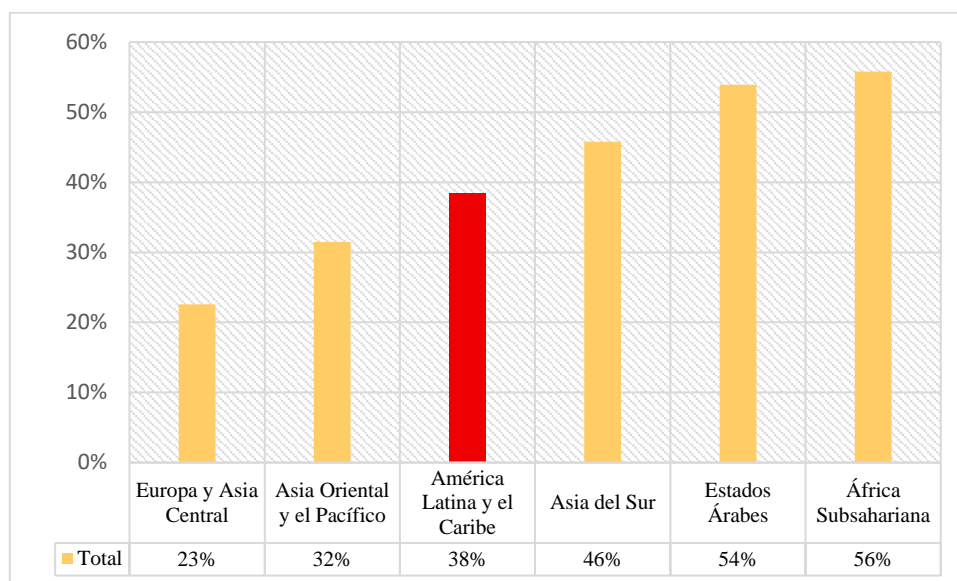
quintil 1 es que 1 de cada 4 mujeres tiene acceso al mismo, mientras que sus pares del quintil 5 tienen acceso a la seguridad social en un 75%. Lo cual demuestra que el estrato social es significativo en las condiciones laborales.

9. Contexto

El apartado actual intenta retratar cuales son las diferencias de género existentes a nivel mundial, latinoamericano y nacional.

En el año 2023 el Human Development Reports publica el índice de desigualdad de género el cual contempla tres factores: salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral. Como se puede observar en el gráfico 1 Europa y Asia Central tiene el índice de desigualdad de género más bajo con un 23%. Esto se debe a las buenas condiciones de seguridad social, escolaridad femenina, bajos índices de embarazos adolescentes o un alto nivel de participación femenina en el mercado laboral. Por el contrario, África Subsahariana es el continente que enfrenta el mayor índice de desigualdad de género, con un 56%, lo cual puede estar explicado por los bajos índices de escolaridad, elevado número de embarazos adolescentes, poca seguridad social y la casi nula participación femenina en el mercado laboral. En el caso específico de América Latina y el Caribe, aunque se han implementado políticas públicas por los diferentes gobiernos con el objetivo de generar una igualdad entre hombre y mujeres el porcentaje todavía es alto (38%).

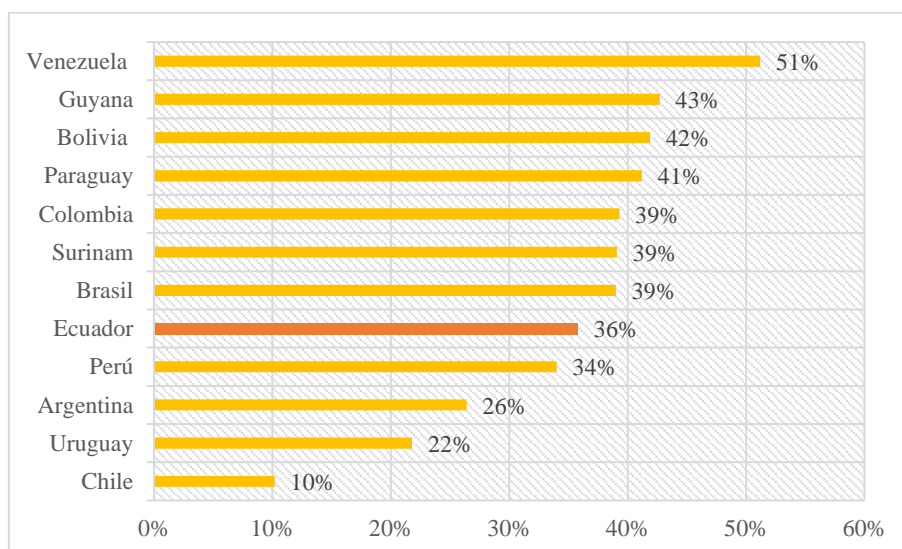
Gráfico 1: Índice de desigualdad de género por región



Fuente: Human Development Reports, (2023).

Si se analiza la desigualdad de género para los países de América del Sur se puede apreciar que Venezuela (51.2%), Guayana (42.7%) y Bolivia (41.9%) son los países de la región que presentan los mayores porcentajes de desigualdad. Mientras tanto Chile es el país con el índice de desigualdad de género más bajo con un 10.2%, la brecha que existe del primer puesto al último es de un 40%, y esto se debe a la volatilidad política de la mayoría de los países de la región, a comparación de Chile quien pasa por periodo de estabilidad. Ecuador se ubica en el octavo puesto con un índice del 35.8%, este resultado puede ser explicado porque en el país existen problemas de salud reproductiva como embarazos adolescentes, la representación del bando feminista en la política es mínima y la diferencia en la participación económica entre hombres y mujeres es amplia.

Gráfico 2: Índice de desigualdad de género en América del Sur



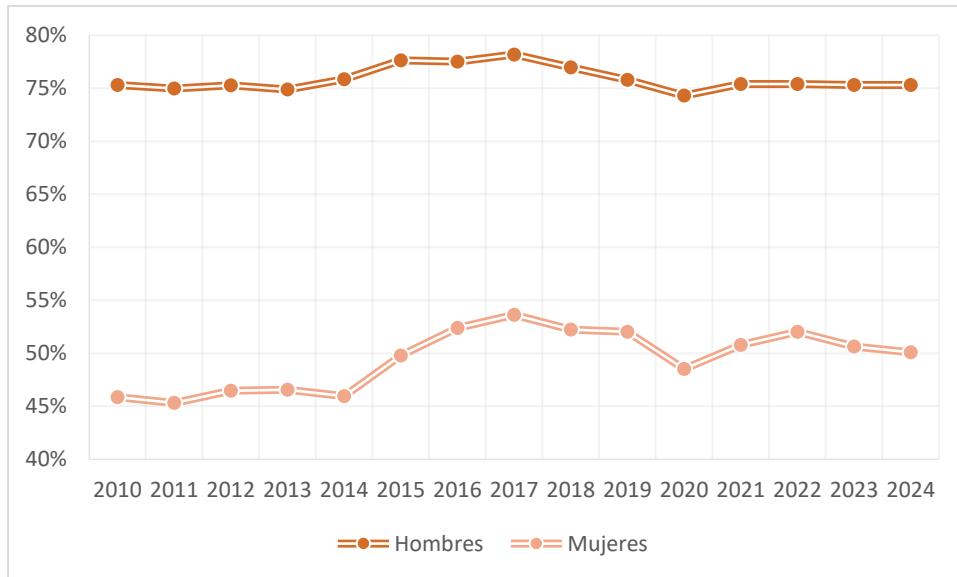
Fuente: Human Development Reports, (2023).

Como ya fue mencionado Ecuador afronta un alto índice de desigualdad de género en la actualidad, y este hecho ha derivado en que las mujeres afronten tasas de desempleo superiores a las masculinas, tasas de empleo inferiores a las masculinas, brechas salariales, más horas de trabajo no remunerado para las mujeres en comparación a la de los hombres, entre otras. A continuación, se analizará lo antes mencionado.

Según datos provenientes de la encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU (2025), existe una diferencia marcada a favor del género masculino en Ecuador, en todos los años del periodo estudiado, iniciando en 2010, con una tasa masculina de empleo bruto de 75.30% a comparación de la tasa femenina de 45.86%, dejando una brecha de 29.44%, esta brecha tuvo su pico máximo en el año 2014 con una diferencia de 29.91% y su punto mínimo en el año 2022 con un 23.35%. Esta diferencia entre el empleo bruto entre hombre y mujeres puede deberse a la falta de políticas públicas para reducir la brecha, además de los

estigmas y factores sociales que atacan a las mujeres, impidiéndoles conseguir empleos formales.¹

Gráfica 3: Comparación de empleo bruto masculino y femenino de 2010 a 2024



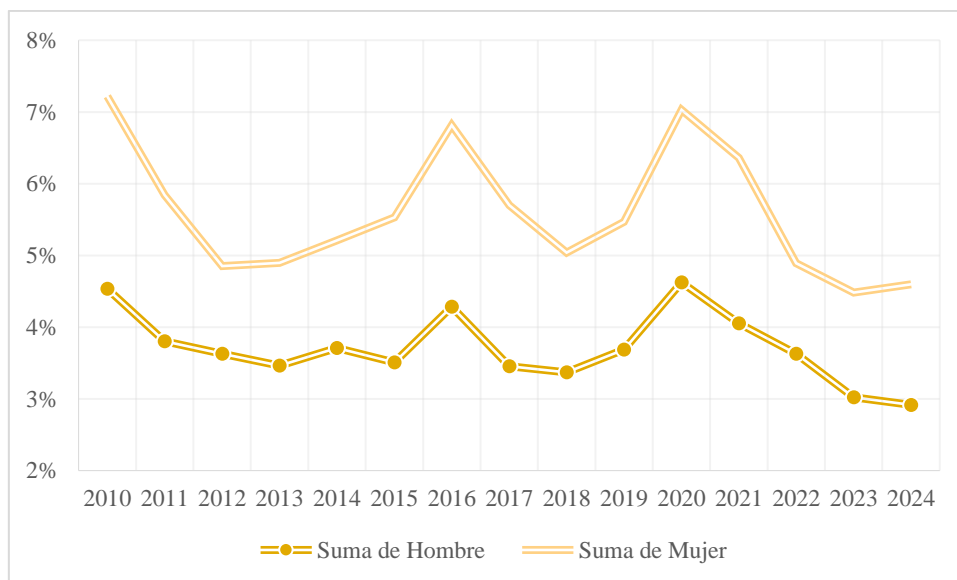
Fuente: INEC (2025).

Según se puede apreciar en el gráfico 4 el desempleo femenino es mayor al masculino en todos los años del periodo analizado, siendo el año 2010 en el que se observa la diferencia más marcada (2.68%). Esta desigualdad es tan amplia que incluso el valor más alto mostrado por el género masculino en 2020, con un 4.62% es más bajo que el índice femenino más bajo de los últimos 14 años presentado en 2023 con un 4.48%. Este comportamiento puede ser explicado por que las mujeres llevan a cabo trabajos no remunerados en un índice alto a

¹ Empleo: Se consideran empleados, las personas en edad de trabajar, que realizan actividades productivas o de prestación de servicios, en la semana, a cambio de una retribución económica (INEC, 2019).

comparación de sus pares masculinos, todo esto por el estigma de los roles de género implantados en la sociedad.²

Gráfica 4: Comparación de desempleo masculino y femenino de 2010 a 2024

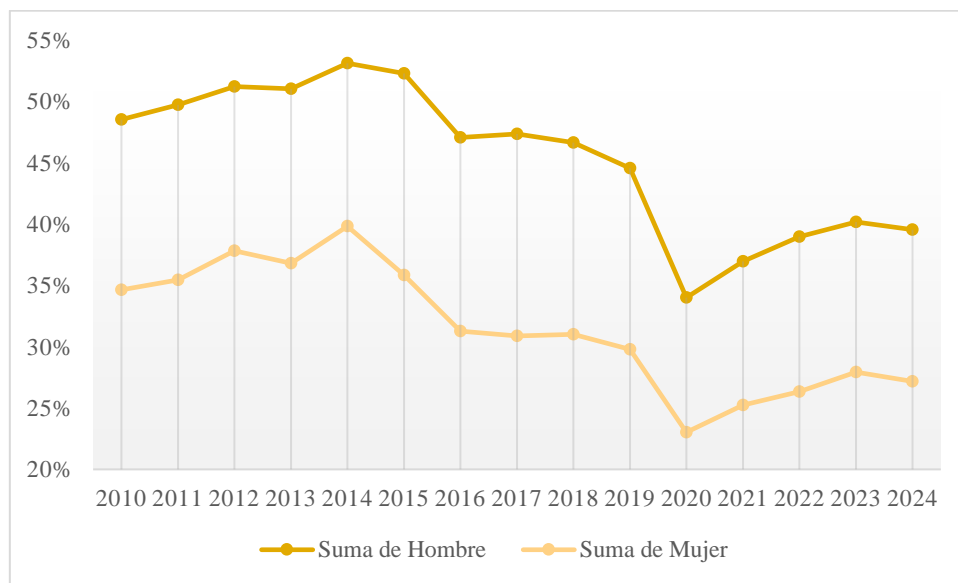


Fuente: INEC (2025).

Al comparar el empleo adecuado entre hombres y mujeres se puede apreciar que existe una preferencia a favor de los hombres en todos los años del periodo estudiado. Los varones tienen prevalencia en el pleno empleo, siendo 2014 el pico máximo con un 53.11% de empleo adecuado masculino y un 39.82% de empleo adecuado femenino. La brecha más amplia se da en el año 2017, en el que existe una diferencia del 16.47% y si bien ha disminuido en el periodo más reciente (2024 con una diferencia del 12.35%) todavía se puede observar que los hombres tienen condiciones laborales mejores que las mujeres.

² Desempleo: Las personas desempleadas son aquellas mayores de 15 años que, no trabajan, pero están disponibles para trabajar, buscan empleo o están búsqueda de emprender un negocio propio, en las últimas cuatro semanas (INEC, 2019).

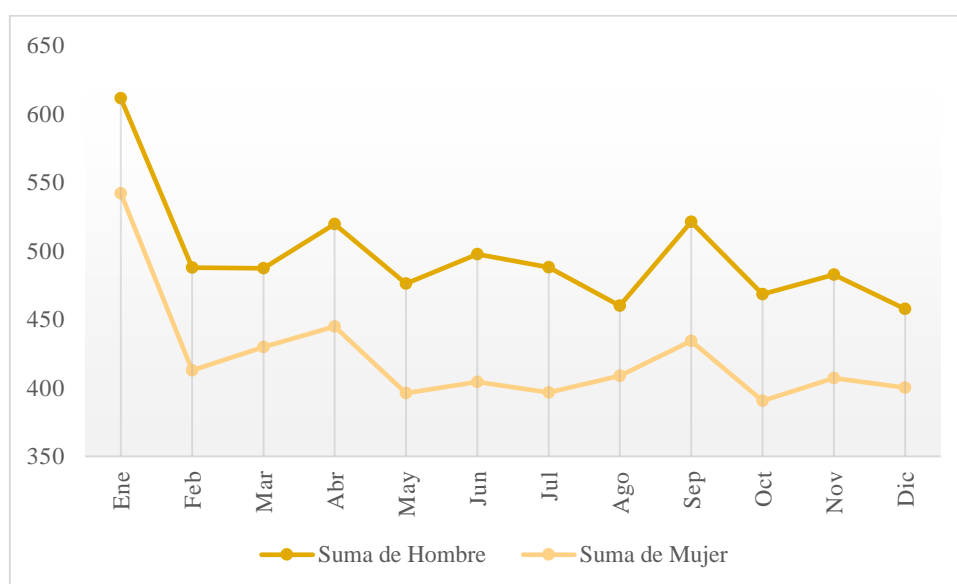
Gráfica 5: Comparación de empleo adecuado masculino y femenino de 2010 a 2024



Fuente: INEC (2025).

Al analizar el nivel de ingresos promedio masculino y femenino del año 2024, podemos apreciar que el ingreso masculino siempre es superior al femenino, la brecha más amplia producida entre los dos géneros se da en el mes de junio, en el que el ingreso promedio masculino supero al femenino por 92.30 dólares. Este hecho puede ser explicado por la discriminación que existe hacía las mujeres.

Gráfica 6: Comparación del ingreso laboral promedio por género del año 2024



Fuente: (INEC, 2025)

En conclusión, las mujeres ecuatorianas enfrentan tasas de desempleo mayores, y tasas de empleo bruto y empleo adecuado menores, además de más horas de trabajo no remunerado a comparación de sus pares masculinos y el nivel de ingresos masculino promedio siempre es superior al nivel de ingresos femenino promedio.

10. Análisis de datos

Los datos que se toman en cuenta para ejecutar el análisis de la incidencia del género femenino en las oportunidades de empleo juvenil en Ecuador, para el grupo etario de 15 a 29 años, durante el periodo 2010-2024, serán extraídos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), la cual es realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), su desagregación geográfica es a nivel nacional, por área urbana o rural en todas las provincias del país y depende de la periodicidad de la encuesta (INEC, 2019).

Su modalidad de levantamiento estadístico es por encuestas, su temática es el empleo y se segrega por mercado laboral, empleo y desempleo. Su enfoque demográfico inicia en

personas de 5 años o más, que residan en Ecuador, dejando de lado, viviendas colectivas, flotantes y a la población indigente (INEC, 2019).

Las variables principales de la encuesta son, condición de actividad, esto es la ocupación de las personas, el ingreso laboral que es cuánto dinero percibe cada persona sin importar su condición laboral, la rama de actividad dicho de otro modo el sector económico en el que ejerce sus actividades cada poblador nacional y su grupo de ocupación, en términos simples una segmentación que depende del tipo de ocupación de cada persona (INEC, 2019).

Para realizar la estimación que pruebe la hipótesis del artículo se llevara a cabo un análisis de series de tiempo, con periodicidad anual que va desde el 2010 hasta el 2024. El número total de observaciones para realizar la estimación es de 119,096.

Con el objetivo de probar la inserción laboral de las mujeres en el mercado laboral se crea una variable dicotómica, la cual adoptando el valor de 1 si la joven trabaja y 0 en el caso contrario (variable dependiente). Como variable de independiente se considera el género del individuo, el mismo que toma el valor de 1 si es mujer y 0 en caso contrario. Dentro del conjunto de variables de control se tiene: la experiencia laboral, experiencia al cuadrado, años de escolaridad, horas trabajadas al mes, etnia, estado civil, región y área (urbana o rural).

Tabla 1: Variables continuas

Variab	Obs.	Mean	Std. dev.	Min	Max
Experiencia	248.095	3,85	4,55	0	23
Experiencia2	248.095	35,54	65,23	0	529
Años de escolaridad	248.095	11,63	3,36	0	22
Horas al mes	120.143	144,84	58,59	4	560

Realizado por: Núñez del Larco (2025).

Tabla 2: Variables categóricas.

Variab	Porcentaje
Trabaja	40,77%
No trabaja	59,23%
Mujer	49,05%
Hombre	50,95%

Minoría Étnica	17,46%
Blanco/Mestizo	82,54%
Casado/Unión Libre	26,99%
Soltero u otro	73,01%
Sierra	39,70%
Costa	52,76%
Amazonía	7,53%
Rural	30,71%
Urbano	69,29%

Realizado por: Núñez del Larco (2025).

11. Metodología

Con el objetivo de responder a la hipótesis de que las mujeres tienen una menor probabilidad de conseguir empleo a comparación de los hombres, se aplica un modelo econométrico logístico de respuesta binaria de tipo *logit*. Según Wooldridge (2010) el modelo *logit* estima la probabilidad de que una variable “Y” sea igual 1 (en este caso estima la probabilidad de conseguir trabajo o no) empleando en una función logística acumulada (1).

$$F(\beta_0 + \beta_1 X) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X)}} \quad (1)$$

Se usa el modelo *logit* para el análisis econométrico de la hipótesis planteada, porque al ser un modelo de respuesta binaria explicara el efecto que tiene el género, sobre la probabilidad de conseguir empleo (variable dependiente) (Wooldridge, 2010).

El modelo *logit* se lleva a cabo con el método de Máxima Verosimilitud el cual es necesario en el análisis actual, ya que esta función entrega el o los parámetros que de mejor forma acerquen a las observaciones a su distribución (2).

$$f(y_1, \dots, y_n | \theta) = \prod_{i=1}^n f(y_i | \theta) = L(\theta | y) \quad (2)$$

La ecuación a estimar para probar la hipótesis con modelo *logit*, es:

$$Pr(\text{empleo} = 1 | X)$$

$$= \beta_0 + \beta_1 \text{Mujer} + \beta_2 \text{Escol} + \beta_3 \text{Exper} + \beta_4 \text{Exper}^2 + \beta_5 \text{Etnia} + \beta_6 \text{Ecivil} \\ + \beta_7 \text{Regiones} + \beta_8 \text{Area} + \beta_9 \text{Hmes} + u_i$$

Donde:

Empleo: es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si trabaja y 0 caso contrario.

Mujer: es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si es mujer y 0 caso contrario.

Escol: representa los años de estudio que tiene una persona.

Exper: es una variable de tipo numérica que indica los años de experiencia laboral que tiene una persona.

Exper²: es una variable numérica que representa los años de experiencia laboral que tiene una persona elevados al cuadrado.

Etnia: es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona es de minoría étnica y 0 si es blanco o mestizo.

Ecivil: es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si está casada o en unión libre y 0 si es soltero u otro.

Regiones: es una variable categórica que toma el valor de 0 si la persona vive en la sierra, 1 si la persona vive en la costa y 2 si la persona vive en la amazonia.

Area: es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona vive en área rural y 0 caso contrario.

Hmes: es una variable numérica que representa las horas trabajadas que tiene una persona al mes.

u_i : Término de error.

12. Resultados

Los resultados encontrados en la estimación permiten confirmar la hipótesis planteada en el presente estudio, es decir, el hecho de pertenecer al género femenino disminuye la probabilidad de conseguir empleo juvenil en un 7.2%, a comparación de sus pares hombres, siendo estadísticamente significativo a un nivel de confianza de 99%. Este hecho puede ser explicado por que según Roemer (1998) las mujeres sufren discriminación al momento de

querer entrar al campo laboral, por su origen femenino. Además, las mujeres tienen un rol, en el cual se le otorgan tareas generalmente no remuneradas como: la crianza de los hijos e incluso nietos (De Beauvoir, 1949).

Por otra parte, se observa que los años de experiencia tienen una relación positiva con la probabilidad de que una persona consiga empleo. Es así como, por cada año de experiencia la probabilidad de conseguir empleo se incrementa en 2.9%, siendo estadísticamente significativa a un nivel de 1%. Esto se da por que los empleadores le dan prioridad a los y las aspirantes con mayor experiencia ya que disminuye el gasto de capacitación a los nuevos trabajadores. Sin embargo, es importante considerar que a medida que las personas van ganando experiencia esto se podría transformar en un obstáculo para conseguir empleo, ya que estarían sobre calificados y su probabilidad disminuiría en un 0.10%.

El ser de minoría étnica disminuye la probabilidad de conseguir empleo juvenil en 4.9% a comparación de los jóvenes de etnia blanco o mestiza, siendo estadísticamente significativo con un nivel de confianza de 99%. Este hecho puede ser explicado por la discriminación laboral y por la falta acceso a una educación de calidad (Becker, 1964).

En Ecuador el tener más años de escolaridad aumenta la probabilidad de conseguir empleo juvenil en un 2% siendo estadísticamente significativo a nivel del 1%, este hecho se da por que a más años de estudio la mano de obra está más capacitada (Becker, 1964).

Que un ecuatoriano este casado o esté en una unión libre, aumenta la probabilidad de conseguir empleo en un 3.2%, siendo estadísticamente significativo a un nivel de confianza de 99%, se da por que los empleadores ven a los casados o personas que estén en una unión libre como más comprometidas, más centradas y por qué tienen más necesidad económica (Anzorena, 2009).

El vivir en la región Costa aumenta la probabilidad de conseguir empleo juvenil en un 5.3% a comparación de las personas que viven en la Sierra, siendo estadísticamente

significativo a un nivel del 1%. Este hecho se da porque en la región Costa existe menor competitividad laboral. Por el contrario, ser habitante de la región amazónica disminuye la probabilidad de conseguir empleo juvenil en un 5.9%. La explicación de este resultado podría deberse a que en región existen menos empleos disponibles.

Habitar el área rural disminuye la probabilidad de conseguir empleo juvenil en un 8.8%. Finalmente, tener más horas trabajadas aumenta la probabilidad de conseguir empleo juvenil en un 0.10%, siendo estadísticamente significativo a un nivel de confianza del 99%.

Tabla 3: Tabla de resultados

Variables	Modelo
Mujer	-0.072*** (0.004)
Experiencia	0.029*** (0.001)
Experiencia2	-0.001*** (0.000)
Minoría étnica	-0.049*** (0.004)
Años de escolaridad	0.020*** (0.001)
Casada	0.032*** (0.005)
Costa	0.053*** (0.003)
Amazonía	-0.059*** (0.008)
Rural	-0.088*** (0.003)
Horas al mes	0.001*** (0.000)
N	119.096

Variables significativas al 99% (***), 95% (**) y 90% (*).

Para poder validar la robustez de los resultados se analizó la matriz de confusión y la curva Roc. De esta manera, la sensibilidad de la matriz de confusión indicó que el porcentaje de clasificación como verdaderos positivos es del 78.42%, la especificidad ayudó a concluir que el 72.40% fue clasificado como verdaderos negativos. Como resultado el modelo logró

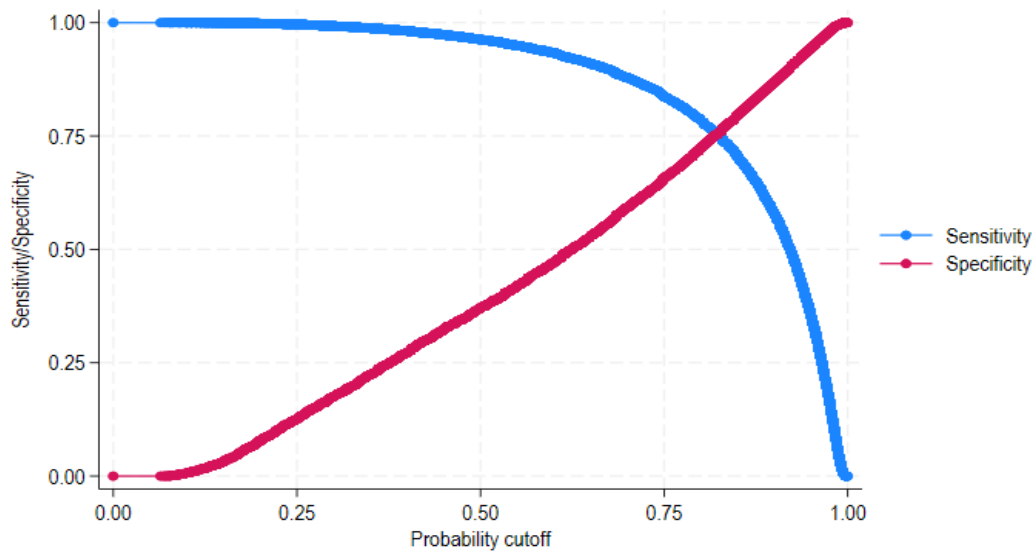
clasificar correctamente entre positivos y negativos al 77.32% de la muestra. El punto de corte de la matriz se dio en 0.8.

Tabla 4: Tabla de matriz de confusión del modelo logit.

Punto de corte		0,8
Sensibilidad	Especificidad	Clasificación correcta
78,42%	72,40%	77,32%

Realizado por: Núñez del Larco (2025).

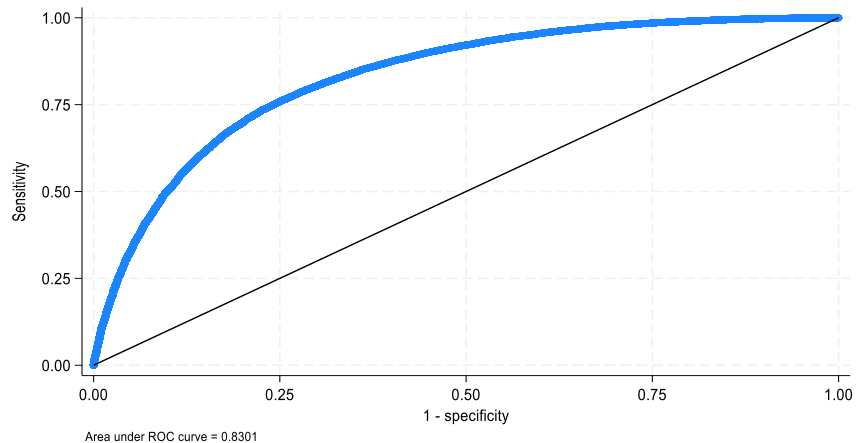
Gráfica 7: Curva de sensibilidad y especificidad del modelo logit



Realizado por: Núñez del Larco (2025).

La curva ROC muestra el poder predictivo del modelo, entre más grande en el área bajo la curva ROC mejor es la predicción del modelo. En este caso el área es del 0.8301, es decir, el modelo tiene un poder predictivo del 83.01%.

Gráfica 8: Curva ROC del modelo logit



Realizado por: Núñez del Larco (2025).

13. Conclusiones y recomendaciones

13.1. Conclusiones

Se identificó que los roles de género asignados de nacimiento a las mujeres, los problemas sociales como el machismo internalizado, la diferencia en igualdad de oportunidades, han intensificado la dificultad de las mujeres para acceder a empleos en el Ecuador. El estudio evidenció que el pertenecer al género femenino afecta negativamente en las oportunidades de conseguir empleo juvenil en Ecuador, reflejándose en las tasas de empleo inferiores y las tasas de desempleo superiores a las de los hombres, en el periodo de 2010 a 2024.

Se comprobó que existe un alto grado de correlación entre ser una mujer de 15 a 29 años en Ecuador y que eso disminuya la probabilidad de conseguir empleo juvenil, confirmando que el género se enfrenta a una marcada disparidad de oportunidades de inserción laboral.

13.2. Recomendaciones

Implementar programas de disminución de impuestos que sean atractivos para los empleadores a nivel nacional que estén orientados a que un porcentaje preestablecido de su nómina este conformado por mujeres de 15 a 29 años lo cual disminuirá la brecha existente en probabilidad de acceso a empleos juveniles entre hombres y mujeres.

Desarrollar campañas a nivel nacional que se orienten a generar un cambio de mentalidad a largo plazo, el cual ayude a dejar de lado los roles de género que solo dañan a la sociedad moderna y terminar con los problemas que han oprimido a las mujeres durante cientos de años.

Formular políticas públicas y reformas en la constitución, que integren a la igualdad de género como un pilar fundamental del mercado laboral, garantizando que a largo plazo hombres y mujeres de 15 a 29 años, tengan la misma facilidad de acceso a empleos.

14. Referencias bibliográficas

- Álvarez, A. (2012). Margaret Mead: Roles sexuales, temperamento y cultura. *Blog Spot, 1*.
<https://teoriaehistoriaantropologica.blogspot.com/2012/04/margaret-mead-roles-sexuales.html>
- Anzorena, C. (2009). El Retorno Del Tratado Sobre La Familia De Gary Becker. *Revista de Temas Sociales*, 1–15.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2014). Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad. *Registro Oficial, Nro 283*, 7. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/11-Ley-Orgánica-de-los-Consejos.pdf>
- Bartoll, X., & Malmusi, D. (2011). Desigualdad: Un análisis de la (in)felicidad colectiva. *Gaceta Sanitaria*, 25(4), 348. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2011.05.005>
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. NBER.
<https://www.nber.org/system/files/chapters/c3730/c3730.pdf>
- Caballero, J. F. (2006). La Teoría de la Justicia de John Rawls. In *Voces y contextos* (Vol. 1, Issue 1). [file:///C:/Users/Intel/Downloads/TEORIAS - CONDUCCION COMPULSIVA/La Teoría de la Justicia de John Rawls.pdf](file:///C:/Users/Intel/Downloads/TEORIAS%20-%20CONDUCCION%20COMPULSIVA/La%20Teoría%20de%20la%20Justicia%20de%20John%20Rawls.pdf)
- De Beauvoir, S. (1949). El segundo sexo. In *Critique of Anthropology* (Vol. 29, Issue 3).
<https://perio.unlp.edu.ar/catedras/wp-content/uploads/sites/152/2020/08/7-De-Beauvoir-Simone-El-segundo-sexo.pdf>
- Dubet, F. (2011). *Repensar la Justicia Social*. <https://consejopsuntref.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/06/dubet-repensar-la-justicia-social.pdf>
- Durán, C., & Henríquez, C. (2021). El principio de imparcialidad como fundamento de la

- actuación del juez y su relación con el debido proceso. *Revista Científica UISRAEL*, 8(Imparcialidad). <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n3.2021.478>
- Espino, A., & Sanchís, N. (2019). El Mercado Laboral Femenino en América Latina: Análisis de sus características por Estrato Social y Desafíos en Materia de Política Pública. *Bid, Oit, Pnud*, 135. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-06/informe_bid_oit_pnud_240419.pdf
- Fawcett, C. S. (2002). *Los jóvenes latinoamericanos en transición: Un análisis sobre el desempleo juvenil en América Latina y el Caribe*. <https://doi.org/10.18235/0012132>
- Human Development Reports. (2023). Gender Inequality Index (GII). *United Nations Development Programme*. <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>
- INEC. (2019). Metodología de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) 2021-2024. *Inec*, 1, 27. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Disenio_Muestral_2018/ENEMDU_Documento_Metodologico_de_Diseño_Muestral.pdf
- INEC. (2025). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. 2025.
- Lewis, A. (1980). The Slowing Down of the Engine of Growth. *Sir Arthur Lewis*, 22(2), 119–147. <https://doi.org/10.1057/9781137366436>
- Locke, J. (1689). Two treatises of government. In *Two Treatises of Government* (Vol. 5). <https://doi.org/10.4324/9781912282234>
- Martínez Huertas, R., Prieto Baldovino, F. H., Méndez Prada, M. C., & Pérez Vásquez, M. A. (2023). Impacto de la inversión en capital humano en el crecimiento económico. *Gestión*

Del Conocimiento. Perspectiva Multidisciplinaria (Libro 58), 58, 77–94.

<https://doi.org/10.59899/ges-cono-58-c4>

Mead, M. (1935). Sexo y temperamento en tres sociedades primitivas. In *Editorial Laia*.

<http://books.google.es/books?id=UNOw38mqNhoC>

Parsons, T. (1984). El Sistema Social. In *El Sistema Social*.

Rawls, J. (1971). A THEORY OF JUSTICE. In *Theory and Decision* (Vol. 4, Issues 3–4).

<https://doi.org/10.1007/BF00136652>

Roemer, J. E. (1998). *Igualdad de oportunidades* (Vol. 18).

<https://core.ac.uk/download/230189103.pdf>

Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. In *The American Economic Review* (Issue

5). <https://doi.org/10.1097/00006231-199605000-00009>

Sen, A. K. (1983). Pobreza y hambrunas: un ensayo sobre los derechos y la privación. *Oxford*

Academic, 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/0198284632.001.0001>

Sen, A. K. (1998). *Capital humano y capacidad humana* (Vol. 17, Issue 29).

<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/25546%0A>

Smith, A. (1776). *La Riqueza de las Naciones*: ePubLibre.

[https://web.seducoahuila.gob.mx/biblioweb/upload/1 La riqueza de las Adam Smith.pdf](https://web.seducoahuila.gob.mx/biblioweb/upload/1%20La%20riqueza%20de%20las%20Adam%20Smith.pdf)

Wooldridge, J. (2010). Introduccion a la econometria un enfoque en lo moderno. In

Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.

<https://herioscarlanda.files.wordpress.com/2018/10/wooldridge-2009-introduccc3b3n-a-la-econometrc3ada-un-enfoque-moderno.pdf>