

JEFATURA DE HOGAR FEMENINA Y MERCADO LABORAL ECUATORIANO

DAYSI GARCÍA TINISARAY, LUZ CASTRO QUEZADA, ANA VERDÚ DELGADO

Universidad Técnica Particular de Loja

Recepción de manuscrito: 26 de abril de 2019

Aceptación de versión final: 30 de abril de 2019

RESUMEN Este artículo explora la participación de las mujeres jefas de hogar en el mercado laboral ecuatoriano, considerando la satisfacción laboral, sector de trabajo y percepción de salarios. El análisis cuantitativo parte de dos técnicas basadas en estimaciones probit y en un modelo semilogarítmico basado en la ecuación de Mincer. Los resultados obtenidos sugieren una correlación negativa de la satisfacción laboral y las probabilidades de ingreso al mercado laboral formal con respecto al número de hijos y ausencia de pareja, y con respecto a la percepción de salarios, estas variables no son estadísticamente significativas.

PALABRAS CLAVE Jefatura de hogar femenina; mercado laboral; satisfacción laboral.

ABSTRACT This paper explores the participation of female head of household in the Ecuadorian labor market, considering job satisfaction, work sector and perceptions regarding salaries. A quantitative analysis based on probit estimation and a semi-logarithmic model based on Mincer equation was applied. Results suggest a negative correlation between job satisfaction and the likelihood of entering the formal labor market with respect to the number of children and absence of a partner. With respect to the perception of wages, these variables are not statistically significant.

KEY WORDS Feminine head of household; labor market; job satisfaction.

JEL CODES J24, J16, J28.

INTRODUCCIÓN

La centralidad del trabajo femenino en el modelo económico ecuatoriano concentra un interés especial por diversos motivos: (1) en primer lugar, las condiciones socioeconómicas hacen necesario el trabajo remunerado de las mujeres para garantizar la subsistencia familiar, pero también como modo de garantizar su autonomía o desarrollar una identidad profesional; en este punto se han de tener en cuenta los impactos que generan los recientes cambios en la estructura familiar sobre las condiciones del trabajo femenino; y (2) en segundo lugar, las políticas públicas de asistencia a personas dependientes resultan insuficientes para garantizar el cuidado de la infancia, de la ancianidad, o de las personas enfermas, sin implicar un esfuerzo

importantísimo de las familias; dentro del contexto familiar, este esfuerzo sería realizado principalmente por las mujeres.

La incorporación masiva de las mujeres a la actividad laboral que tiene lugar en el espacio público constituye una de las características más importantes de la sociedad moderna, especialmente durante la segunda mitad del siglo xx. Este fenómeno ha contribuido sin duda a la transformación de los roles de género que asignaban a las mujeres un papel exclusivamente doméstico. No obstante, la sociedad todavía concibe la feminidad desde la función reproductiva y de cuidado, intentando hacerla compatible con su «nuevo» rol de copartícipe en el sustento económico de la familia. Aunque la realidad ecuatoriana refleja que la vida de las mujeres no se adhiere solamente al ámbito doméstico, la cultura todavía contiene una serie de estereotipos que generalmente asocian lo laboral, profesional o vocacional con la experiencia de los hombres y ensalza una esencia femenina ligada a la experiencia del hogar y de lo privado. Asimismo, este imaginario contribuye a la invisibilización del trabajo femenino, cuya importancia es y ha sido notable en la historia del Ecuador.

Si además nos centramos en ámbitos urbanos, comprobamos que el mundo del trabajo productivo se ha construido a partir de patrones masculinos en los que no han sido relevantes aspectos relacionados con la maternidad y con la atención de las responsabilidades familiares. Las mujeres se integran en este sistema de organización, percibiéndolo en parte como ajeno, y sin abandonar su rol reproductivo y familiar, algo, por otro lado, necesario para la reproducción social en sociedades donde la familia, y no el Estado, es la principal estructura de atención y cuidado de las personas dependientes. Este aspecto a su vez hace que las mujeres tengan mayores dificultades para adaptarse a los requerimientos del mundo laboral y opten en muchos casos por desarrollar actividades en el marco de la economía informal.

Comas (1995) también hace alusión a las diferencias de clase y étnicas, junto con las de género, cuando analiza los elementos constitutivos del trabajo y su relación con las diferentes formas de desigualdad. La desigualdad en el trabajo se expresa en una jerarquización de las tareas que otorga más valor a lo que está más ligado al poder, y no a lo que resulta más necesario para la vida (Carrasco, 2009). Este aspecto refleja que la división entre lo que se considera trabajo y lo que no, obedece sobre todo a un sistema ideológico en el que el género vertebraba el sentido, normalizando el ideal de hombre-sustentador mujer-ama de casa (Tepichin, 2008, pág. 85), y devaluando el trabajo doméstico y de cuidado. En la actualidad, esta confusión forma parte de un modelo que sobrecarga a las mujeres con trabajo productivo y reproductivo, remunerado y no remunerado, sin que su contribución sea realmente valorada. Dentro de este esquema las mujeres cabeza de familia representan una población especialmente vulnerable por el grado de estrés, frustración y malestar que conlleva la doble o triple jornada.

A partir de los antecedentes antes mencionados se plantean las siguientes preguntas: ¿reflejan las estadísticas sobre trabajo en Ecuador un menor grado de satisfacción de las mujeres jefas de hogar que sus pares?, ¿cómo influye la maternidad en los niveles de satisfacción laboral de las mujeres ecuatorianas?, ¿el número de hijos limita el ingreso de las mujeres en el mercado laboral?

Considerando las interrogantes antes planteadas, la presente investigación tiene por fin analizar la situación de las mujeres jefas de hogar en el Ecuador e identificar los factores que

afectan su ingreso al mercado laboral por sector y la percepción de salarios, así como su satisfacción laboral, considerando variables como el número de hijos y la existencia o no de una pareja. Para abordar el tema, el documento ha sido organizado en varias secciones. La primera sección presenta el estado del arte. La segunda sección describe el enfoque metodológico detallando los datos y las técnicas usadas. Los resultados y discusión se presentan en la tercera sección. Finalmente, en la cuarta sección se presentan las conclusiones.

ESTADO DEL ARTE

TRABAJO Y JEFATURA DEL HOGAR FEMENINA

En Ecuador se utiliza el término «jefe de hogar» para señalar a la persona principalmente encargada de proporcionar sustento económico en una familia. En el año 2018 los hogares con jefatura de hogar femenina representaron el 20%, en el área rural fueron 24%, según la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo y Subempleo (ENEMDU) que realiza el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2018). Esto significa un aumento con respecto a los últimos años, de forma coincidente con la tendencia general en toda América Latina (Díaz, 2017; Abramo, 2004) y en condiciones heterogéneas donde están representadas mujeres solteras, casadas, divorciadas o viudas (Acosta, 2001). En Ecuador las mujeres jefas de hogar están especialmente presentes en los hogares monoparentales (el 79% de ellos eran dirigidos por mujeres en 2003), también en los compuestos (representando un 47%), y en los extendidos sin núcleo, en los que la jefatura de hogar femenina alcanza alrededor del 51% (Pérez y Gallardo, 2005, pág. 17).

Desde algunas visiones, el aumento de la participación femenina en el mercado laboral, así como del número de familias de doble ingreso o con jefatura femenina, constata la progresiva transformación de la estructura patriarcal (Díaz, 2017) en las sociedades latinoamericanas. Sin embargo, esta realidad deja ver asimismo una relación estructural entre jefatura femenina y pobreza (Ochoa, 2007; Acosta, 2001) por diversos motivos: la inserción laboral femenina suele ser más inestable, informal, de menos ingresos y con menor práctica asociativa (Abramo, 2004, pág. 228). Generalmente el trabajo femenino obedece a la necesidad de subsistir económicamente en condiciones de monoparentalidad femenina donde el hombre no asumió ninguna responsabilidad (Acosta, 2001, pág. 49). Adicionalmente, esta situación puede agravarse en la medida en que sigue aumentando en el contexto latinoamericano la maternidad adolescente (Acosta, 2001, pág. 62), cuestión presente en la realidad ecuatoriana, donde el 65% de los nacimientos provienen de madres de estado civil unidas y solteras, entre los que el mayor número de nacidos vivos se da en adolescentes de madres entre 15 y 19 años (Matute y Jarrín, 2016). En particular, el informe de la Comisión para América Latina y el Caribe (CEPAL) 2016 detecta que los hogares más pobres en América Latina son los de mujeres en edad activa y reproductiva. El informe relaciona este dato con las responsabilidades femeninas de cuidado, y revela que las mujeres también estarían sobrerrepresentadas en las ocupaciones asociadas a bajas remuneraciones y en la jefatura de los hogares monoparentales (CEPAL, 2016, pág. 9).

Según datos de la ENEMDU (INEC, 2018), el porcentaje de participación de las mujeres que se denominan jefas de hogar en el mercado laboral ecuatoriano es del 20% mientras que el de los hombres es del 80%. No obstante, estos datos pueden ocultar la verdadera magnitud del

trabajo que realizan las mujeres, pues no dan luz sobre la situación de aquellos hogares donde las mujeres trabajan sin ser consideradas las principales sustentadoras, teniendo en cuenta, además, que éstas son todavía las principales responsables del trabajo de cuidado y del hogar en el contexto que estudiamos. En relación con este aspecto, sería conveniente incluso repensar el propio concepto de jefatura del hogar, atravesado por los estereotipos de género que configuran a la mujer como fuerza de trabajo secundaria (Abramo, 2004) y a la jefatura femenina como legítima únicamente en ausencia de la figura masculina (Segato, 2003, pág. 5).

Por otro lado, en el contexto internacional, cuando se analiza la relación entre trabajo femenino y pobreza, los estudios también señalan la mayor exposición de las mujeres con hogares monoparentales frente al riesgo de pobreza o exclusión social (Cantó, Cebrián y Moreno, 2015, pág. 123; Díaz, 2017). No obstante, el efecto de la crisis económica hace que se deban contemplar otros factores en la lectura de estos datos. Por ejemplo, en las sociedades europeas, Cantó, Cebrián y Amorós hablan de una «nivelación hacia debajo de la brecha de género» (2015, pág. 129) como consecuencia de una precarización general del empleo. Dicho fenómeno ya fue apuntado por la teórica feminista Celia Amorós, quien destaca la baja satisfacción común en hombres y mujeres bajo las condiciones de trabajo que se han extendido con la globalización neoliberal (2008, pág. 46), y observa cómo dentro de la lógica capitalista el «salario familiar» tiende a desvincularse del rol masculino.

Amorós (2008) también sostiene que el trabajo que realizan las madres como responsables del «salario familiar», no siempre es un trabajo con implicaciones profundas en la identidad —o parte fundamental de su realización personal—. En este caso, las mujeres «se ven obligadas a añadir al rol de madre la responsabilidad del sostenimiento económico de sus hijos, lo que genera a su vez nuevos dilemas» (Amorós, 2008, pág. 50) derivados del conflicto entre la necesidad económica de los hijos y la necesidad de cuidarlos.

SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción ha sido ampliamente estudiada en la literatura relacionada con la gestión y manejo de recursos, debido a su relevancia para el bienestar físico y mental de los empleados, así como sus implicaciones en los comportamientos relacionados con la productividad, absentismo, abandono y relaciones interpersonales (Saner y Eyüpoglu, 2013). La satisfacción laboral es una reacción afectiva a un trabajo que se produce cuando un empleado compara sus expectativas y lo que obtiene en realidad (Oshagbemi, 2013). Un empleado puede estar satisfecho con pocas comodidades siempre y cuando su nivel de expectativa sea bajo. Sin embargo, si sus expectativas son superiores a su estado actual, la insatisfacción laboral ocurre (Azim, Haque y Chowdhury, 2013).

La satisfacción laboral puede ser analizada desde una perspectiva bidimensional que abarca aspectos intrínsecos y extrínsecos (Mabekoje, 2009). Las fuentes intrínsecas de satisfacción dependen de las características personales como la habilidad de usar la iniciativa o la relación con sus superiores. Las fuentes extrínsecas de satisfacción dependen del ambiente como el sueldo, promoción o la seguridad laboral. Las características personales afectan la satisfacción en el trabajo en formas variadas y complejas, estas características personales incluyen género, edad,

estado marital y la experiencia laboral entre otras (Koustelios, 2001).

El género ha sido considerado como un factor predominante en estudios de satisfacción. La paradoja género-satisfacción laboral indica que las mujeres tienden a reportar mayores niveles de satisfacción laboral que los hombres, a pesar de la clara posición de desventaja en el mercado laboral en términos de ingresos, empleabilidad, promoción y perspectiva de carrera (Kaiser, 2005). Se ha sugerido que las características personales y laborales como la educación, la estabilidad y las horas de trabajo varían de acuerdo al género y los valores de cada individuo. Una de las razones que explicarían la diferencia en los grados de satisfacción entre hombres y mujeres está dada por el tipo de expectativas que tiene cada grupo frente al trabajo (Sanz de Galdeano, 2001). Clark (1997) sugiere que la mayor satisfacción laboral de las mujeres refleja sus limitadas expectativas, que a su vez son el resultado de la baja participación en el mercado laboral que las mujeres han tenido en el pasado.

En cuanto a la influencia del estado marital en la satisfacción laboral, existen algunos estudios que indican que no existe una diferencia significativa entre el nivel de satisfacción laboral entre las personas casadas o solteras (Azim *et al.*, 2013), mientras que otras investigaciones sugieren que los empleados y empleadas casados tienen un mayor grado de satisfacción en sus trabajos que sus pares solteros (Saner y Eyüpoglu, 2013; Kemunto *et al.*, 2018). La razón que explicaría esta situación podría ser el hecho de que el matrimonio incrementa la responsabilidad, por lo cual un trabajo estable es valorado incluso si las condiciones no son las óptimas, por lo que el empleado tratará de mantener su trabajo y adaptarse a aquellos aspectos que no le satisfacen completamente (Azim *et al.*, 2013).

La mayor parte de estudios que investiga la relación entre género y satisfacción laboral se ha llevado a cabo en países desarrollados, existe limitada información sobre estas relaciones en países en vías de desarrollo. Azim *et al.* (2013) investigaron la satisfacción laboral de empleados en Bangladesh con referencia al género y el estado marital. Por su parte, Kemunto *et al.* (2018) analizó la importancia del estado marital en la satisfacción marital de profesores y profesoras en escuelas secundarias en Kenia. A nivel de Latinoamérica este tipo de estudios es escaso, por esta razón analizar el caso ecuatoriano puede dar luz sobre la situación laboral y la influencia del género y el estado marital para la región.

INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL Y SECTOR DE TRABAJO

La participación en la fuerza laboral se calcula a partir de la definición de población «económicamente activa». Desde un punto de vista conceptual, las personas que son económicamente activas son aquellas que están empleadas —incluido el empleo a tiempo parcial a partir de una hora a la semana— o desempleadas —incluida cualquier persona que busque trabajo, incluso si es la primera vez— (Ortiz-Ospina y Tzvetkova, 2017). En las directrices estipuladas por la OIT, el *empleo* también incluye el empleo por cuenta propia, lo que significa que, en principio, la fuerza laboral incluye a cualquier persona que suministre mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos, independientemente de si lo hacen a cambio de una remuneración, beneficio o ganancia familiar.

El primer punto que destacar es que, a pesar de las directrices, en términos prácticos, el trabajo en el sector informal no siempre se refleja en las estadísticas laborales debido a problemas de medición. Por lo tanto, un estudio empírico de mujeres económicamente activas en el sector informal sigue siendo un desafío. No obstante, se han logrado algunos avances en este frente, y hoy en día muchos países informan cifras desagregadas para algunas formas de empleo informal, principalmente aquellas relacionadas con el trabajo remunerado en actividades económicas no agrícolas. Las brechas de género son uno de los desafíos más apremiantes que enfrenta el mercado laboral. Si bien las mujeres tienen menos probabilidades de participar en la fuerza laboral, cuando participan, son más propensas que sus contrapartes masculinas a estar desempleadas. En general, es más probable que las mujeres trabajen más horas que los hombres cuando se tiene en cuenta tanto el trabajo remunerado como el no remunerado.

PERCEPCIÓN DE SALARIOS

Tomando en cuenta los postulados básicos de la teoría neoclásica sobre mercados de trabajo, la mayor participación de las mujeres en el trabajo remunerado, así como su mayor educación y experiencia laboral, son factores que pueden producir una reestructuración importante en sus remuneraciones y en sus preferencias respecto del tipo de ocupación en que se emplean o que se les ofrece (Martínez y Acevedo, 2004, pág. 66). El análisis de la participación femenina en el mercado laboral y su percepción de salarios, en relación con la fecundidad, parte con Becker (1965), quien plantea que un aumento en las tasas salariales provoca un efecto de sustitución negativo en la demanda de niños y una de las razones podría ser que las madres altamente educadas, tienden a sustituir el número de hijos por la calidad de cuidado de los hijos (Becker y Lewis, 1973).

Otros estudios como el de Rondinelli, Aassve, y Billari (2010) concluyen que las mujeres con ingresos bajos y altos tendrán más hijos, mientras que las que tienen ingresos medios tendrán una fertilidad más baja. Este argumento se basa en la teoría de Ermisch (1989) que plantea que la decisión de tener hijos de las mujeres no solo depende de sus salarios, sino también de la disponibilidad de guardería para los hijos. Con respecto a estudios empíricos que relacionan los salarios de las mujeres con el número de hijos y con el nivel educativo, se puede mencionar la investigación de Schmidt (2002), quien encuentra que las madres solteras menos educadas ganan solo el 75%, en promedio, de sus contrapartes no madres, mientras que el porcentaje comparable para las madres solteras con más educación es del 95%.

ENFOQUE METODOLÓGICO

DATOS

Para analizar el desempeño de las mujeres denominadas jefas de hogar en el mercado laboral ecuatoriano, se utilizan datos correspondientes al año 2018 obtenidos de la ENEMDU realizada por el INEC. La encuesta es de tipo longitudinal con una cobertura nacional, regional y provincial, a nivel urbano y rural; y representa a un universo total de 17.066 viviendas (59.351). Con la finalidad de cumplir con los objetivos planteados en la investigación, de este universo se ha

Tabla1. Análisis descriptivo de variables

Variables	Representación	Descripción estadística*						Dimensión
		Mujeres (20%)			Hombres (80%)			
Área	Urbano	1758			7180			Demográficas
	Rural	76%			65%			
Estado civil	Con pareja (casados y unión libre)	24%			35%			Características personales
	Sin pareja (separado, divorciado, viudo y soltero)	18%			86%			
Número de hijos	Cuantitativa	2	0-10	1				
Edad	Cuantitativa	44	18-60	10	43	16-60	10	
Escolaridad	Cuantitativa	12	0-23	5	11	0-23	5	
Ingresos del trabajo	Cuantitativa	535	100-	492	610	100-	550	
Experiencia	Cuantitativa		4450		5000			
Horas de trabajo	Cuantitativa	12	0-50	11	14	0-50	11	
Sector	Informal	37%			40%			Características del empleo
	Formal	63%			60%			
Categoría de ocupación	Empleado público	15%			11%			
	Empleado privado	33%			31%			
	Jornalero o peón	3%			15%			
	Patrono	5%			5%			
Tamaño del establecimiento	100 y más empleados	44%			38%			
	menos de 100 empleados	25%			24%			
Satisfacción laboral	Descontento	75%			76%			
	Contento	24%			24%			

Nota: *En variables cuantitativas se presenta: media, rango y desviación estándar

seleccionado a los individuos entre 15 y 60 años, considerados como población económicamente activa (PEA) con la denominación de jefe o jefa de hogar. Se elimina a aquellos individuos que tienen un empleo no clasificado por sector y se consideran los ingresos del trabajo dentro de un rango de entre 100 y 5000 dólares. Por lo tanto, la muestra final que se utilizará en la investigación es de 8938 individuos.

TÉCNICAS

El primer objetivo se enfoca en conocer los posibles factores que influyen para que un individuo se encuentre satisfecho laboralmente y además trabaje en el sector formal o informal, para lo cual se estimaron dos modelos probit, en donde la variable de respuesta en el primer caso fue la satisfacción laboral y en el segundo caso el sector. Se establece el modelo general de la siguiente manera:

$$\Pr(Y = 1|x) = \Pr(Y^* > 0) = F(X) \quad [01]$$

Donde para el primer modelo la probabilidad de Y (satisfacción laboral), variable dependiente tipo dummy (1= contento o = descontento) y para el segundo modelo la probabilidad de Y (sector), variable dependiente tipo *dummy* (1= informal o = formal). Para ambos modelos se considera que dado el valor de x ($-X$ variables independientes) esté igual a la probabilidad de Y^* (umbral crítico) mayor a cero.

Posteriormente, para observar el impacto de los años de educación y la experiencia laboral

sobre los ingresos laborales de las jefas del hogar, se realiza una estimación por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) en un modelo semilogarítmico. La ecuación se plantea siguiendo a Mincer (1974):

$$lnw = \beta_0 + \beta_1 E + X\beta_2 + \varepsilon \quad [02]$$

Donde w son los ingresos del trabajo de los individuos (variable dependiente), E los años de escolaridad (variable independiente) y X es un vector que contiene variables de control (variables independientes). β_1 y β_2 son parámetros y ε representa el término de error.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Con 13 variables seleccionadas de carácter demográfico, personal y del empleo se caracterizó a los dos grupos de interés (ver Tabla 1). El porcentaje de participación de las mujeres que se denominan jefas de hogar en el mercado laboral es del 20%, mientras que el de los hombres es del 80%. La mayoría de las jefas de hogar no tienen pareja (82%). Realizando un análisis descriptivo de las principales variables de interés en la investigación se observa que el nivel de satisfacción laboral no mostró ninguna diferencia. El porcentaje de personas que se muestran satisfechas con su trabajo es del 76%, tanto para jefas como jefes del hogar.

El promedio de ingresos del trabajo para las mujeres es de USD 535, mientras que los hombres perciben en promedio USD 75 más (USD 610). En lo que respecta al sector de trabajo el 37% de las mujeres tienen un empleo informal en comparación a los hombres jefes de hogar que es del 40%. Además, se determina que el grupo jefas de hogar se caracteriza por vivir en el área urbana (76%) trabajar en el sector formal (63%) y en establecimientos con menos de 100 empleados (75%). Las características cuantitativas promedio del grupo son: 44 años de edad, 2 hijos, 12 años de escolaridad y un contrato de 39 horas.

SATISFACCIÓN LABORAL

Para conocer qué variables tienen significancia sobre la satisfacción laboral se llevaron a cabo dos estimaciones probit, tanto para las mujeres como para hombres jefes de hogar, para poder determinar los efectos marginales (ver Tabla 2). En el modelo [1] que considera a las mujeres jefas de hogar, las variables estadísticamente significativas fueron: número de hijos, ingresos del trabajo, escolaridad, estado civil y horas de trabajo, de las cuales se destaca que el número de hijos y el estado civil inciden en la satisfacción laboral. Cada hijo adicional que tenga una jefa de hogar disminuye su satisfacción en un 2%.

De la misma manera, esta probabilidad disminuirá en un 7% si no tiene pareja, resultado que está acorde con los trabajos de Saner y Eyüpoglu (2013) y de Kemunto *et al.* (2018), quienes señalan que los empleados y empleadas casados tienen un mayor grado de satisfacción en sus trabajos en comparación a sus pares solteros. Kemunto *et al.* (2018) consideran que el estado de bienestar es mayor para las personas casadas, en comparación con otras cuyos estados civiles son diferentes, debido a que se sienten valorados, estimados y a que reciben apoyo durante los períodos de estrés. En este sentido, cabe señalar que apenas el 18% de jefas de hogar

Tabla 2. Probabilidad de satisfacción laboral

	Mujer	Hombre
	[1]	[2]
ÁREA		
Urbana	base	base
Rural	0,03891	0,02541*
	(1,63)	(2,34)
ESTADO CIVIL		
Con pareja	base	base
Sin pareja	-0,07072**	0,02826*
	(-2,97)	(2,07)
NÚMERO DE HIJOS	-0,02365**	
	(-3,07)	
EDAD	0,00089	0,00001
	(0,76)	(0,02)
ESCOLARIDAD	0,00578*	0,00502***
	(2,25)	(3,82)
INGRESOS DEL TRABAJO	0,00015***	0,00019***
	(4,37)	(12,14)
EXPERIENCIA	0,00070	0,00163**
	(0,68)	(3,12)
HORAS DE TRABAJO	0,00261***	0,00178***
	(3,41)	(4,07)
TAMAÑO DE LA EMPRESA		
100 y más	base	base
Menos de 100	-0,54833	-0,09981***
	(-1,98)	(-8,59)
OBSERVACIONES	1,758	7,180

Nota: t statistics in parentheses * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

tienen pareja, por lo tanto, un gran sector de la población femenina en estas condiciones tiene una baja probabilidad de estar satisfecha en su trabajo. Sumado a ello, una jefa de hogar, tiene mayor satisfacción en el trabajo si posee un salario más alto, un número mayor de años de escolaridad y horas de trabajo. Estos factores también fueron analizados por Rocha (1997), teniendo un gran impacto en el bienestar económico de familias con jefatura femenina.

En la modelización [2] realizada para el grupo de jefatura de hogar masculina se observa una relación positiva y estadísticamente significativa respecto a los años de experiencia y el área donde vive. A diferencia de la estimación para mujeres, en el caso de los hombres, no tener pareja tiene una relación positiva con la satisfacción laboral, aumentando su probabilidad de satisfacción en cerca del 3%. Gran parte de los estudios sobre satisfacción y estado marital no hacen diferenciación sobre el nivel de satisfacción sobre el género del jefe de hogar (Saner y Eyüpoglu, 2013; Kemunto *et al.*, 2018). No existe mayor evidencia sobre el porqué los hombres sin pareja tienen una mayor probabilidad de satisfacción comparados con sus pares que tienen una relación. Azim *et al.*, (2013), en su estudio encontraron que la satisfacción de los hombres fue ligeramente inferior que las mujeres, sin embargo, esta variable no se cruza con el estado marital. Otro factor que tiene importancia es este grupo es el tamaño de la empresa, en esta estimación [2] se observa que tiene una relación negativa y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral, es decir, que si un jefe de hogar trabaja en una empresa con menos de

100 individuos, su nivel de satisfacción disminuirá en cerca del 10%.

SECTOR DE TRABAJO (MERCADO FORMAL/INFORMAL)

El objetivo aquí fue analizar la probabilidad de las mujeres de estar en el mercado de trabajo formal o informal y los factores que lo determinan. A partir de las variables seleccionadas se realizaron dos estimaciones probit (mujeres-hombres) y luego se obtuvieron los efectos marginales (ver Tabla 3).

Primero nos centramos en analizar el modelo [1] que considera al grupo de mujeres jefas de hogar, donde se observa que todas las variables a excepción de la edad son estadísticamente significativas. Con respecto a las probabilidades de ingreso al mercado laboral formal, se presenta una influencia negativa de las variables área, estado civil, número de hijos y años de experiencia. Esto implica que, por ejemplo, las mujeres jefas de hogar que viven en el área rural tienen un 10% menos de posibilidades de ingresar al mercado formal. Tener hijos también es una variable negativa; los resultados indican que por cada hijo adicional que tenga una jefa de hogar sus probabilidades de ingresar al mercado laboral formal disminuyen en cerca del 3%. Estos resultados son significativos al situarlos en un contexto donde las mujeres siguen teniendo mayores responsabilidades en el hogar, al menos durante ciertos periodos de su vida (Gasparini y Marchionni, 2015), lo que nos debe llevar a pensar las políticas laborales con un enfoque de género, es decir, unos acuerdos laborales más flexibles pueden ser útiles para lograr los objetivos de los individuos de cuidar a los niños, mientras que al mismo tiempo participan en el mercado laboral.

De acuerdo al Centro de Investigaciones Pew (2013), las mujeres tienen mayor tendencia que los hombres a experimentar interrupciones laborales debido a su carga de cuidado familiar que se traduce en la reducción del número de horas laborables, abandono del trabajo o rechazar una promoción.

En la estimación [2] enfocada a la jefatura de hogar masculina, la relación es similar a los efectos marginales obtenidos en la modelización [1]. Solamente varían en cuanto a dos variables, la edad, que en este caso se presenta como estadísticamente significativa, y el estado civil, que resulta no estadísticamente significativo en este modelo. El Centro de Investigaciones Pew (2013) indica que los hombres tienden a tener trabajos por horas en menor proporción que las mujeres.

PERCEPCIÓN DE SALARIOS

A continuación, se presentan los resultados (ver Tabla 4) de aplicar la forma funcional logarítmica-lineal propuesta por Mincer (1974), adicionando otras variables a las tradicionales que se consideran en el estudio. Se observa en la estimación [1] que los parámetros de las variables consideradas en el modelo original de Mincer, escolaridad, experiencia y el cuadrado de ésta, son estadísticamente significativos para el caso de mujeres jefas de hogar. La experiencia al cuadrado se considera dentro de la ecuación teniendo en cuenta la teoría de los perfiles de edad-ingresos, ya que conforme aumenta la experiencia, los ingresos individuales aumentan, pero cada año de experiencia tiene un efecto sobre los ingresos menor que el anterior.

Analizando los coeficientes, se determina que por cada año adicional de educación de las

Tabla 3. Probabilidad de trabajar en el mercado formal o informal

	Mujer	Hombre
	[1]	[2]
ÁREA		
Urbana	base	base
Rural	-0,10663*** (-4,39)	-0,09752*** (-8,57)
ESTADO CIVIL		
Con pareja	base	base
Sin pareja	-0,05514* (-2,34)	-0,02656 (-1,91)
NÚMERO DE HIJOS	-0,02812***	
EDAD	-0,00983 (-0,93)	0,00202*** (3,66)
ESCOLARIDAD	0,01545*** (6,88)	0,01959*** (15,81)
INGRESOS DEL TRABAJO	0,00054*** (12,67)	0,00048*** (27,83)
EXPERIENCIA	-0,00510*** (-5,34)	-0,00657*** (-13,16)
HORAS DE TRABAJO	0,00464*** (6,52)	0,00274*** (6,19)
OBSERVACIONES	1,758	7,180

Nota: t statistics in parentheses * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

mujeres, el ingreso aumentará 8,6% en promedio. Como menciona Álvarez (2002), cuanto mayor es el nivel educacional de una mujer, mayor es su salario potencial. Si se compara con el ingreso promedio que percibirán los hombres jefes de hogar con un año adicional de educación, éste será 1,89% menor que el de las mujeres (6,71%).

En lo que respecta a la experiencia laboral de las mujeres jefas de hogar en Ecuador, cada año adicional representa un incremento del 14% de sus ingresos en promedio. Después de pasar determinados años de experiencia, un año más de experiencia adicional a los anteriores implicaría que el ingreso caiga en 0,02%. Considerando las variables número de hijos y estado civil, a pesar de que en algunos estudios revisados en la literatura indican una influencia negativa, para el caso de análisis de Ecuador no existe una influencia en la percepción de salarios, ya que no son estadísticamente significativas.

Adicional, si se revisa la estimación, [2] que considera a los jefes de hogar, se observa que, a diferencia de la estimación [1] que se realizó para las mujeres, las variables edad, área y estado civil son estadísticamente significativas y presentan una correlación negativa. Esto implica que, con mayor edad, si el hombre habita en el área rural y no tiene pareja, su ingreso disminuirá.

En resumen, las características de mujeres y hombres jefes de hogar con respecto al nivel de escolaridad y experiencia son similares. No obstante, si consideramos que para las mujeres es más determinante la instrucción y la experiencia a la hora de tener mayores ingresos, y que los hombres perciben en promedio USD 75 más que las mujeres (10 frente a 535) a pesar de ocupar ligeramente más trabajos en el sector informal, cabría destacar un mayor nivel de exigencia del mercado laboral hacia las mujeres. El hecho de que éstas manifiesten a su vez niveles de satisfacción laboral muy similares al de los hombres podría estar influido, no solamente por las condiciones reales del trabajo, sino por el tipo de expectativas de cada grupo.

CONCLUSIONES

Partiendo de un análisis descriptivo, con respecto a la satisfacción laboral, no se identifican diferencias significativas entre mujeres y hombres jefes de hogar, ya que los datos reflejan un nivel de satisfacción similar. Sin embargo, en el caso de las jefas de hogar el grado de satisfacción laboral es inferior para aquéllas que no tienen pareja. Con los hombres jefes de hogar sucede lo contrario, es decir, si no tienen pareja aumenta la posibilidad de estar satisfecho en su lugar de trabajo. Estos resultados resultan relevantes al ser contextualizados, pues culturalmente la dependencia femenina con respecto del varón sigue constituyendo parte de la realidad ecuatoriana, no tanto como tendencia económica, sino como parte del modelo de relaciones de género que sirve como ideal para muchas personas. Además, también pueden estar indicando un malestar femenino con respecto a las condiciones en que las mujeres responsables de familias monoparentales acceden al mercado de trabajo.

Otros de los aspectos detectados en este estudio que tienen impacto en la inserción de las jefas de hogar en el mercado laboral ecuatoriano está dado por dos aspectos fundamentales: el área geográfica y el número de hijos. La probabilidad de ingresar al mercado laboral formal disminuye cuando una mujer habita en el sector rural y es madre, existiendo una correlación negativa entre acceso al mercado y número de hijos. Por otro lado, también se ha evidenciado que las mujeres con mayores años de instrucción y experiencia obtienen mayores ingresos, algo que no se reflejaría en el caso de los hombres, quienes además obtienen en promedio un mayor salario que las mujeres, a pesar de tener un mayor porcentaje de trabajos en el sector informal.

Estos datos deben servir para entender la especial complejidad que afecta a la experiencia laboral femenina en Ecuador, así como para pensar en las dificultades presentes en el objetivo de alcanzar una mayor autonomía económica y satisfacción laboral para las mujeres. En particular, en este estudio hemos comprobado que ésta puede estar afectada por las condiciones en que se da la maternidad, y por las dificultades que las mujeres encuentran cuando se convierten en únicas responsables del cuidado de sus hijos y de su sustento económico. Asimismo, hemos señalado la necesidad de repensar el mismo concepto de jefatura del hogar, cuya connotación jerárquica y asimétrica no ayuda a visibilizar la existencia de hogares de doble ingreso en los que, a pesar de la diferencia en los sueldos de ambos progenitores, pueden darse dinámicas que tiendan a la equidad.

Y para concluir, destacamos la necesidad de profundizar en la comprensión del conflicto planteado por la dificultad de conciliar trabajo y cuidado, teniendo especialmente como referencia la experiencia de las mujeres que son madres y trabajan, al constituir un grupo que refleja mejor que ningún otro las limitaciones que el actual sistema económico crea con respecto a la necesidad social de cuidado. Como hemos visto, estas limitaciones afectan negativamente en mayor medida a las mujeres, pues se dan en un contexto donde culturalmente se les asignan mayores responsabilidades sobre el bienestar de las personas.

REFERENCIAS

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Estudios Feministas*, 12(2), 222-235.

Tabla 4. Estimación modelo Mincer ampliado

	Mujer [1]	Hombre [2]
ESCOLARIDAD	0,0860*** -26,66	0,0671*** -39,47
EXPERIENCIA	0,0144*** -3,45	0,00953*** -4,55
EXPERIENCIA ²	-0,00023* (-2,06)	-0,00034*** (-6,21)
Edad	0,0156 -1,17	0,0331*** -5,53
EDAD ²	-0,000162 (-1,04)	-0,00034*** (-4,79)
NÚMERO DE HIJOS	-0,0152 (-1,22)	
ÁREA		
Urbana	base	base
Rural	-0,0361 (-0,96)	-0,170*** (-10,52)
ESTADO CIVIL		
Con pareja	base	base
Sin pareja	-0,0694 (-1,85)	-0,120*** (-5,88)
CONSTANTE	4,597*** -16,83	4,720*** -38,83
OBSERVACIONES	1,758	7,18
ADJUSTED R2	0,352	0,268

Nota: t statistics in parentheses * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

- Acosta, F. (2001). Jefatura de hogar femenina y bienestar familiar: resultados de la investigación empírica. *Papeles de Población*, 7(28), 41-97.
- Álvarez, G. (2002). Decisiones de fecundidad y participación laboral de la mujer en España. *Investigaciones Económicas*, 26(1), 187-218.
- Amorós, C. (2008). Globalización y orden de género: los hilos rosas de la globalización. En C. Amorós, *Mujeres e imaginarios de la globalización. Reflexiones para una agenda teórica global del feminismo* (págs., 25-51). Rosario, Argentina: Homo Sapiens Ediciones.
- Azim, M. T., Haque, M. M. y Chowdhury, R. A. (2013). Gender, marital status and job satisfaction: an empirical Sstudy. *International Review of Management and Business Research*, 2(2), 488-498.
- Becker, G. S. (1965). A theory of the allocation of time. *Economic Journal*, 75(299), 493-517.
- Becker, G. S. y Lewis, H. G. (1973). On the interaction between the quantity and quality of children. *The Journal of Political Economy*, 81(S2), 279-288.
- Cantó, O., Cebrián, I. y Moreno, G. (2015). Género y pobreza. En C. Castaño (dir.), *Las mujeres en la gran recesión*. Madrid, España: Cátedra.
- Carrasco, C. (2009). Trabajos y tiempos desde la experiencia femenina. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, (108), 45-54.
- Clark, A. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4),

341-372.

- Comas, D. (1995). *Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona, España: Icaria.
- Comisión Económica para América latina (CEPAL). (2016). *Panorama social de América Latina 2015*. Santiago de Chile, Chile: Naciones Unidas.
- Ermisch, J. F. (1989). Purchased child care, optimal family size and mother's employment: Theory and econometric analysis. *Journal of Population Economics*, 2(2), 79-102.
- Gasparini, L. y Marchionni, M. (ed.). (2015). *Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America*. La Plata, Argentina: CEDLAS.
- Kaiser, L. C. (2005). Gender-job satisfaction differences across Europe-an indicator for labor market modernization. *Discussion papers 537*. German Institute for Economic Research, DIW Berlin.
- Kemunto, M. E., Adhiambo, R. P. y Joseph, B. (2018). Is marital status a predictor of job satisfaction of public secondary school teachers? *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 8(3), 51-58.
- Mabekoje, S. (2009). Gender differences in job satisfaction among secondary school teachers. *African Journal of Research in Personnel and Counselling Psychology*, 1(1), 99-108.
- Martínez, I. y Acevedo, G. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral. *Repositorio Académico Digital UANL*, 7(1). Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/1521/>
- Matute Piedra, M. E. y Jarrín Pinos, G. A. (2016). Ecuador Familia en cifras 2016. Loja, Ecuador: UTPL-ILFAM-ORIENTAR.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. New York, USA: National Bureau of Economic Research.
- Ochoa, M. C. (2007). Pobreza y jefatura femenina. *La Ventana*, 3(25), 168-198.
- Ortiz-Ospina E. y Tzvetkova S. (2017) *Working women: Key facts and trends in female labor force participation*. Our World in Data. Recuperado de <https://ourworldindata.org/female-labor-force-participation-key-facts#working-women-vs-women-in-the-labor-force>
- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics*, 30(12),1210-1231.
- Pérez, A. y Gallardo, C. (2005). *Mujeres y hombres del Ecuador en cifras II*. Quito, Ecuador: CONAMU-INEC-UNIFEM.
- Pew Research Center (2013). On pay gap, millennial women near parity-for now. mothers, more than fathers, experience career interruptions. Recuperado de https://www.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/3/2013/12/gender-and-work_final.pdf
- Rocha, C. J., (1997). Factors that contribute to economic well-being in female-headed households, *Journal of Social Service Research*, 23(1), 1-17.
- Rondinelli, C., Aassve, A. y Billari, F. (2010). Women's wages and childbearing decisions: Evidence from Italy. *Demographic Research*, 22(19), 549-578.
- Saner T. y Eyüpoglu Z. (2013). The gender-marital status job satisfaction relationship of academics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (106), 2817-2821.
- Sanz de Galdeano, A. (2001). Gender differences in job satisfaction and labour market participation: UK evidence form propensity score. Conferencia llevada a cabo en el 13th EALE Annual Conference,

Jyväskylä, Finlandia.

Schmidt, L. (2002). *Murphy brown revisited: human capital, search and nonmarital childbearing among educated women*. Unpublished manuscript. Department of Economics, Williams College.

Segato, R. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia: contrato y status en la etiología de la violencia*. Brasilia, Brasil: Universidad de Brasilia.

Tepichin Valle, A. M. (2008). El género en la pobreza: hacia un balance del avance conceptual. En M. Prieto (ed.), *Mujeres y escenarios ciudadanos* (págs. 83-95). Quito: FLACSO-Ministerio de Cultura del Ecuador.

