

Realidad social y económica de las mujeres desempleadas en la provincia Valverde, República Dominicana

Social and economic reality of unemployed women in Valverde Province, Dominican Republic

RAMOS SANTIAGO, Arleny M.¹
RAMOS CEPEDA, Víctor M.²

RESUMEN

El estudio presenta la realidad social y económica de las mujeres desempleadas en la provincia Valverde, República Dominicana; con la investigación se busca contribuir al desarrollo de políticas públicas más justas e inclusivas, la población bajo estudio corresponde a las mujeres solteras desempleadas de la provincia Valverde, las cuales asciende a 23,389 de un total de 54,656 mujeres. Para la realización del estudio fueron encuestadas 360 mujeres. La confiabilidad del instrumento tuvo un coeficiente del Alfa de Cronbach de 96.6%.

Palabras claves: realidad social y económica, mujeres sin empleos

ABSTRACT

The study presents the social and economic reality of unemployed women in Valverde; the research seeks to contribute to the development of more fair and inclusive public policies. The population under study corresponds to unemployed single women in the province of Valverde, which amounts to 23,389 out of a total of 54,656 women. For the study, 360 women were surveyed. The reliability of the instrument had a Cronbach's Alpha coefficient of 96.6%.

Key words: social and economic reality, unemployed women

1. Introducción

La situación de las mujeres sin empleos en la provincia Valverde, República Dominicana, representa un desafío significativo tanto a nivel social como económico. En un contexto donde la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son objetivos cruciales para el desarrollo sostenible, es esencial comprender las barreras y dificultades que enfrentan las mujeres desempleadas. Este estudio se propone analizar en profundidad estas realidades, con el fin de aportar datos y reflexiones que puedan contribuir a la formulación de políticas públicas más inclusivas y efectivas.

La importancia de esta investigación radica en la necesidad de visibilizar las condiciones de vida de las mujeres desempleadas, quienes a menudo enfrentan una doble carga de discriminación: por su género y por su situación

¹ Universidad Tecnológica de Santiago, UTESA. Email: arlenymrstgo@gmail.com

² Universidad Tecnológica de Santiago, UTESA Email: victorramos@docente.utesa.edu ORCID 0000-0002-0558-993X

laboral. En Valverde, como en muchas otras regiones, las mujeres desempleadas no solo lidian con la falta de ingresos, sino también con limitaciones en el acceso a servicios básicos, educación y oportunidades de desarrollo personal y profesional. Este estudio busca arrojar luz sobre estas problemáticas y ofrecer una base sólida para futuras intervenciones.

La elección de la provincia Valverde como foco de estudio no es casual. Esta región presenta características socioeconómicas particulares que la convierten en un caso de estudio relevante para entender las dinámicas del desempleo femenino en contextos rurales y semiurbanos. A través de un análisis detallado de la situación en Valverde, se espera identificar patrones y tendencias que puedan ser aplicables a otras regiones con condiciones similares.

La investigación no solo pretende describir la realidad social y económica de las mujeres desempleadas en Valverde, sino también ofrecer recomendaciones prácticas y basadas en evidencia para la mejora de su situación. Al hacerlo, se busca contribuir al desarrollo de políticas públicas más justas e inclusivas, que reconozcan y aborden las necesidades y potencialidades de las mujeres desempleadas, promoviendo así un desarrollo más equitativo y sostenible para toda la comunidad.

2. Desarrollo

Históricamente, la participación de la mujer en su propio desarrollo ha sido subestimada y limitada por políticas y teorías que no reconocían plenamente sus contribuciones. Sin embargo, en diversas culturas y épocas, las mujeres han desempeñado roles cruciales en la agricultura, la medicina, la educación y la toma de decisiones. A partir de la década de 1970, ha habido un esfuerzo creciente por integrar a las mujeres en los programas de desarrollo, reconociendo su importancia para el progreso económico y social. A pesar de esto, persisten desafíos, especialmente en la superación de las limitaciones impuestas por las estructuras patriarcales y las expectativas culturales.

Los primeros estudios sociodemográficos en América Latina y el Caribe se remontan a mediados de los años 1970, donde se pueden encontrar hallazgos empíricos sobre las mujeres jefas de hogar. En el volumen publicado por el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), Burch *et al.*, (2015) recoge los trabajos más destacados sobre demografía familiar realizados en varios países de la región durante estos años.

El estudio de la jefatura femenina en el hogar como eje de políticas públicas ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, con un enfoque creciente desde finales del siglo XX y principios del XXI. Este fenómeno se ha visto impulsado por varios factores sociales y económicos, incluyendo el aumento de la pobreza y la feminización de la pobreza, que han llevado a un reconocimiento más amplio de las mujeres como jefas de hogar.

Desde la década de 1970, las estructuras familiares han comenzado a sufrir cambios significativos, y las mujeres han asumido roles de liderazgo en la familia. Este cambio no es un fenómeno reciente, sino que tiene raíces profundas en los procesos de mestizaje y en la historia social de las comunidades. La jefatura femenina ha sido reconocida como una respuesta a la crisis del modelo tradicional de familia, donde el hombre es visto como el proveedor principal (Benítez y Urrea, 2019).

En ese tenor Patiño y Vinasco (2008) señalan que las políticas públicas dirigidas a las jefas de hogar han comenzado a formalizarse en las últimas décadas. En particular, se ha identificado que la intervención del Estado en la familia es un hecho relativamente reciente, que se puede datar en la última década. Este enfoque ha surgido en respuesta a la creciente heterogeneidad de las familias y al reconocimiento de la importancia de las mujeres en el mercado laboral.

Diversos estudios han analizado la situación de las jefas de hogar, destacando su vulnerabilidad y las condiciones socioeconómicas en las que se encuentran. Por ejemplo, se ha observado que, aunque representan un porcentaje menor de los hogares, las jefas de hogar suelen estar en situaciones de mayor vulnerabilidad, con menor escolaridad y más dependencias familiares (Lázaro *et al.*, 2007; Rodríguez de Jesús y Pérez Baleón, 2020).

Estudios como el de Romero y Chávez (2013) citado por Ruiz Galindo (2019) exploran la relación entre el liderazgo de las mujeres y la feminización de la pobreza y resaltan cómo esta dinámica afecta el desarrollo de políticas públicas en Colombia.

De acuerdo con el Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN) (2021), el 39,5% de los hogares con jefatura femenina están categorizados en los niveles más carenciados (Índice de Calidad de Vida 1 e Índice de Calidad de Vida 2), el 23,7% de los hogares (299,886) con jefatura femenina tiene un Índice de Vulnerabilidad ante Choques del Cambio Climático (IVACC) mayor a 0.700. Las mujeres de 15 años y más por condición de ocupación, un 46,3% están inactivas, el 41,1% ocupados, 3,2% desocupados abiertos y el 9,4% restante desocupado ampliado.

En ese mismo orden según el SIUBEN (2021), las mujeres de 15 años y más por categoría ocupacional, el 2,5% tiene trabajo no remunerado, el 16,0% es asalariado del sector privado, el 31,4% trabaja por cuenta propia, el 3,2% es empleador y el 15,0% sobrante es trabajador(a) doméstica.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2021) señala que la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza son características históricas de América Latina y el Caribe, que se asientan en la heterogeneidad estructural del sistema productivo y en la cultura del privilegio que se ha mantenido y reproducido, incluso en períodos de crecimiento y prosperidad económica.

Cuando una mujer es la principal generadora de ingresos, esta tiende a ser asalariada en el sector público (22,4% de los casos) o en el sector privado (20,3%), “chiripera” o trabajadora por cuenta propia (17,7%), desempleada (16,6%) o trabajadora doméstica remunerada (7,1%). (Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo, PNUD, 2020).

De igual forma, con este estudio exploratorio se evidenció que los hogares con jefatura femenina concentran una mayor proporción de personas en situación de vulnerabilidad asociada a la salud: el 48,2% de estos hogares tenía integrantes con enfermedades crónicas, frente al 42,5% de los hogares liderados por hombres. Asimismo, el 9,6% de los hogares liderados por mujeres tenía alguna persona viviendo con discapacidad, frente al 8,3% de los hogares liderados por hombres. (PNUD, 2020).

En cuanto a la asistencia a clases de niños, niñas y adolescentes, en 86,7% de los hogares con jefatura femenina la asistencia a clases continuó a pesar de la pandemia durante el periodo escolar anterior frente al 82,7% de los hogares con jefatura masculina. (PNUD, 2020).

Por otro lado tomando como referencia la encuesta del SIUBEN (2021), el 60.1% de los hogares empadronados son encabezados por una mujer como jefa del hogar con una cifra que abarca a 1.263.057, entre las cuales 485.882 de las mujeres no tienen cargas familiares y el 777.175 sobrante tienen carga familiar, es decir en su hogar hay al menos un menor o mayor de 65 años.

En las últimas décadas, han ocurrido notables cambios en la situación social de las mujeres que les han permitido, a muchas de ellas, aportar de forma remunerada a la economía del hogar, uniéndose al hombre como proveedora y, en muchos casos, asumiendo este rol por completo. Sin embargo, Oficina Nacional de Estadísticas (ONE) (2014) señala que permanecen dificultades a la hora de definir y de medir la jefatura femenina de hogar: no existe una armonización entre los países a este respecto ni al interior de los mismos y prevalecen estereotipos

sociales y culturales que dificultan su medición, porque han establecido roles específicos para mujeres y hombres dentro de los hogares.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2021) indica que los datos que han producido los países permiten constatar una mayor concentración de los ingresos entre los hombres de los quintiles más altos, mientras que solo un 35% del ingreso laboral individual se encuentra en manos de las mujeres. Según CEPAL (2019) y Naciones Unidas (2022) determinó que la división sexual del trabajo persiste en la región y constituye la principal barrera para una mayor participación de mujeres en el mercado laboral.

Los resultados indicaron que el 37,5% de los hogares dominicanos está siendo liderados por mujeres, mostrando una clara y consistente tendencia al aumento desde la década de 1980 (ONE, 2014). Aun así, este indicador pudiera estar siendo subestimado debido a la arraigada concepción cultural de que los(as) jefes(as) de hogares son hombres (aunque no sean éstos los principales proveedores o tomadores de decisiones dentro del hogar) visión que pudo haber afectado las respuestas de las personas entrevistadas en el censo.

Sin embargo, la encuesta realizada por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) en el año 2020 encontró que, independientemente de la jefatura y de los niveles educativos alcanzados por el o la jefa de hogar, en 64,7% de los casos el principal generador de ingresos es un hombre. Cuando una mujer es la principal generadora de ingresos, esta tiende a ser asalariada en el sector público (22,4% de los casos) o en el sector privado (20,3%), “chiripera” o trabajadora por cuenta propia (17,7%), desempleada (16,6%) o trabajadora doméstica remunerada (7,1%).

En República Dominicana, la ONE (2014) señala que la jefatura femenina tiene un comportamiento prevalentemente urbano. Los datos censales muestran que es en la zona urbana del país donde se reportaron más hogares con jefatura femenina (40,16%), frente a lo reportado en la zona rural (29,79%). El perfil básico de los jefes y jefas de hogar del país muestra una mayor prevalencia de jefas en edades extremas. Es notable una mayor distribución proporcional de jefas respecto a los jefes en las edades más avanzadas; es decir, de los 50 años en adelante. También, entre las adolescentes (15- 19 años), hay más mujeres jefas de hogares que hombres.

En cuanto al estado conyugal, se verifica que las jefas de hogares dominicanos son, en su mayoría, mujeres que no están unidas ni casadas (63,53%). Éstas se encuentran: “separadas de unión libre” (28,62%), “viudas” (17,62%), “divorciadas” (6,77%), “separadas de un matrimonio” (5,37%) o “nunca se han casado o unido” (5,16%) (Morillo, 2017). Destaca el autor que esto muestra un panorama diverso en donde puede haber hogares unipersonales, hogares liderados por mujeres con niños(as) y/o con adolescentes y/o con envejecientes y/o con personas discapacitadas. En el caso de los jefes de hogar, la situación es diferente pues se encuentran casados o unidos en mayor proporción (77,07%), lo que podría estar reforzando la idea de que se declara a las jefas solo cuando no hay un cónyuge presente.

Según el Banco Central (2018), en un mercado laboral como el de República Dominicana, donde existen graves disparidades entre mujeres y hombres en términos de participación profesional, desempleo y salarios, promover la autonomía económica de las mujeres es un paso importante. Superar estas desigualdades es una parte importante de la igualdad. Las micro, pequeñas y medianas empresas (PYMES) son uno de los sectores que brinda a las mujeres mayores oportunidades para obtener sus propios ingresos.

En el país, el empleo PYME representa el 56,7% del empleo total, convirtiendo a este sector en una de las principales fuentes de empleo (ONE, 2013). Sin embargo, existe una clara diferencia en el tamaño, composición y nivel de ingresos de los propietarios de estos negocios según su género, siendo sólo el 14% de ellos encabezados por mujeres, el 21,1% en copropiedad y el 64,9% hombres. El espíritu empresarial de las mujeres se caracteriza por la informalidad, la pequeña escala, la baja inversión de capital y la débil gestión administrativa.

El 59,8% de las Pymes lideradas por mujeres venden al salario mínimo o por debajo de él, en comparación con el 34,1% de las Pymes lideradas por hombres (Observatorio de MIPYMES, 2023).

Las PYMES tienden a reproducir los roles de género tradicionalmente asignados. Los centros de belleza y cuidado personal ocupan el segundo lugar entre las Pymes con local fijo, de las cuales el 77,5% son propiedad de mujeres (Observatorio de MIPYMES, 2023). Para las mujeres, iniciar un negocio genera el dilema del cuidado de niños, parientes ancianos o personas con discapacidad, así como las tareas domésticas de las que son responsables. Como resultado, a menudo dividen su tiempo entre el trabajo productivo y el trabajo minucioso, utilizando sus hogares como locales comerciales, lo que tiene graves consecuencias para la sostenibilidad del negocio.

Como respuesta a esta situación, la Agenda 2030 llama a implementar políticas orientadas al desarrollo para apoyar las actividades productivas, crear empleos decentes, emprendimiento, creatividad e innovación, promover la formalización y el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas, y también exige a los países para fines de tomar medidas para garantizar la plena participación de las mujeres en la economía (PNUD, 2019)

Experiencias como el Ministerio de Industria y Comercio y el Programa de Mujeres Empresarias para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, el Programa de Apoyo a Mujeres Proveedoras de la Dirección Estatal de Compras y Contrataciones Públicas y el Programa Mujer Súper Empresaria de la Vicepresidencia de la República, son buenos ejemplos de medidas de igualdad y afirmativas. Esta acción es importante, pero aún se necesita más.

Es necesario seguir creando espacios públicos y accesibles que liberen a las mujeres de pesadas responsabilidades de cuidado que limitan el tamaño y la calidad de sus empresas, al mismo tiempo que alienten a las mujeres empresarias a participar en empresas que generen mayores ingresos (no necesariamente relacionados con funciones productivas) e integrar horizontalmente un enfoque de igualdad en el Estado en políticas que impulsen el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas.

En lo que concierne a los aspectos socioeconómicos de la provincia Valverde, para el año 2023, captó a través de la banca múltiple RD\$ 53.777, 8. Este monto supera lo captado por las tres restantes provincias de la región noroeste (Dajabón, Monte Cristi y Santiago Rodríguez) con RD\$ 10.774,90. En términos de canalización de recursos de la banca el monto ascendió a RD\$ 38.164,48 que representa el 70,97% del total de lo captado (Banco Central, 2024).

El nivel de pobreza se mantiene en el 56,3% de los hogares, lo que limita a los hogares para completar el costo de la canasta básica para subsistir, este costo para la Región Norte o Cibao es de RD\$ 42.858,26; también representa un desafío para un amplio segmento de la población que tiene empleos y que en términos salariales están muy por debajo del costo de la canasta, como se puede apreciar en el salario promedio de los empleados registrados en la seguridad social.

Al momento de redactar esta información, febrero 23, 2024, las estadísticas del Sistema de la Seguridad Social no están actualizadas y solo se dispone de la información de noviembre 2023 que establece la existencia de 19.201 trabajadores cotizando en la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) con un salario promedio de RD\$ 18.788,20 el cual es el más bajo cuando es comparado con las demás provincias de la región noroeste, siendo el más alto el que corresponde a la provincia Santiago Rodríguez con RD\$ 23.778,80 (TSS, 2023).

En lo que concierne a la Dirección General de Impuestos Internos (DGII) no se pudo localizar informaciones actualizadas ya que el último informe general de recaudaciones fue elaborado en el año 2022 la cual ronda los RD\$ 800.00 millones anuales, este monto representa el 50% de los impuestos que aporta la provincia Santiago Rodríguez que supera los RD\$ 1.600,00 millones (DGII, 2022). Al indagar sobre los ingresos fiscales en la página

gubernamental Transparencia Fiscal, los datos de recaudación e ingresos fiscales solo están disponible hasta el año 2022, lo cual limita la realización del análisis comparativo para el período bajo estudio.

Las políticas de salud en la República Dominicana han mejorado significativamente el acceso a servicios médicos para las mujeres jefas de hogar. Programas como el Seguro Nacional de Salud (SENASA) han ampliado la cobertura de salud, beneficiando a más de 4.5 millones de personas, de las cuales un gran porcentaje son mujeres jefas de hogar (Ministerio de Salud Pública, 2023). Esto ha permitido una mayor atención prenatal y postnatal, reduciendo las tasas de mortalidad materna y mejorando la salud general de las familias.

En el ámbito educativo, el gobierno ha implementado políticas para aumentar la escolarización y reducir la deserción escolar entre los hijos de mujeres jefas de hogar. Programas como “Quisqueya Aprende Contigo” han alfabetizado a más de 700,000 personas desde su inicio en 2012, muchas de ellas mujeres adultas que ahora pueden apoyar mejor la educación de sus hijos (Ministerio de Educación, 2023).

Las políticas de empleo han sido cruciales para mejorar la situación económica de las mujeres jefas de hogar. Iniciativas como el Programa de Apoyo a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (PROMIPYME) han facilitado el acceso a créditos y capacitación para emprendedoras, beneficiando a más de 50,000 mujeres en los últimos cinco años (Banco Central de la República Dominicana, 2023).

La implementación de programas sociales como “Progresando con Solidaridad” ha sido fundamental para reducir la pobreza entre las mujeres jefas de hogar. Este programa ha proporcionado asistencia financiera y capacitación a más de 800,000 familias, ayudando a mejorar sus condiciones de vida y reducir la pobreza extrema en un 5% en la última década (Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo (MEPyD), 2023).

Las políticas de empoderamiento económico han permitido a las mujeres jefas de hogar acceder a recursos y oportunidades que antes les eran inaccesibles. El programa “Mujeres en la Construcción” ha capacitado a más de 10,000 mujeres en oficios no tradicionales, aumentando su participación en sectores económicos dominados por hombres (Ministerio de la Mujer, 2023).

El acceso a una vivienda digna es otro aspecto en el que las políticas gubernamentales han tenido un impacto positivo. Programas como “Vivienda Feliz” han facilitado la construcción y adquisición de viviendas para mujeres jefas de hogar, beneficiando a más de 20,000 familias en los últimos cinco años (Instituto Nacional de la Vivienda, 2023).

Las políticas de protección social han sido esenciales para garantizar la seguridad y bienestar de las mujeres jefas de hogar. El programa “Comer es Primero” ha proporcionado asistencia alimentaria a más de 1 millón de familias, asegurando que las mujeres jefas de hogar puedan alimentar adecuadamente a sus hijos (Administración de Subsidios Sociales, 2023).

Reducción de la Violencia de Género: Las políticas para combatir la violencia de género también han tenido un impacto significativo. La creación de centros de atención y refugios para mujeres víctimas de violencia ha proporcionado un lugar seguro para más de 15,000 mujeres en los últimos cinco años (Procuraduría General de la República, 2023).

Las políticas para aumentar la participación política de las mujeres han permitido que más mujeres jefas de hogar ocupen cargos de liderazgo. La Ley de Cuotas ha asegurado que al menos el 33% de los candidatos a cargos electivos sean mujeres, lo que ha incrementado su representación en el Congreso y en los gobiernos locales (Junta Central Electoral, 2023).

Las políticas de desarrollo rural han beneficiado a las mujeres jefas de hogar en áreas rurales, proporcionando acceso a recursos agrícolas y capacitación. Programas como “Agro Mujer” han capacitado a más de 5,000 mujeres en técnicas agrícolas sostenibles, mejorando su productividad y autonomía económica (Ministerio de Agricultura, 2023).

En lo relativo al parque vehicular la Valverde tiene el 1,99% en su territorio, siendo al nivel nacional 5.463.996 en sus diferentes categorías. La DGII registra para el año 2022 lo siguiente para la provincia Valverde: automóviles 10.965; autobuses 1.037; Jeep 8.033; carga, 8.261 y motocicletas 79.478 (DGII, 2022). En las diferentes categorías que incluye volteos y maquinaria pesada la provincia Valverde cuenta con 108.620 unidades que conforman el parque vehicular. El 66,95% de los propietarios corresponde a personas físicas y el 33,05% pertenece a personas jurídicas.

En términos de MIPYMES, la provincia tiene formalizada un total de 3,243; distribuidas en la siguiente clasificación o categorías: Micro 2,847; pequeña 387; y mediana 9. Estas MIPYMES aportaron en RD\$321.12 millones al fisco (DGII, 2022).

Hay varias formas para abordar la pobreza y el desempleo en la provincia Valverde: a) La inversión pública; b) La inversión extranjera y c) La inversión del liderazgo empresarial local. Una sociedad que exhibe debilidad en la estructura social para demandar la atención de las autoridades está supeditada a la marginalización. Sánchez Muñiz y Silva Gorozabel (2024) sostienen que los impactos de las inversiones en el capital social de América Latina dependen de factores como la naturaleza de las inversiones, la calidad de las instituciones, la equidad en la distribución de beneficios y el contexto sociocultural, por tanto, es importante abordar tales factores para maximizar los impactos positivos y mitigar posibles consecuencias negativas.

3. Metodología

La población bajo estudio corresponde a las mujeres solteras desempleadas de la provincia Valverde, las cuales asciende a 23.389 de un total de 54.656 mujeres que se registran el X Censo Nacional de Población y Viviendas (ONE, 2022). En la elaboración del instrumento se establecieron las siguientes dimensiones: socioeconómicos, barreras y obstáculos, políticas de reducción del desempleo y causas que generan el desempleo. Para la realización del estudio fueron encuestadas 360 mujeres que tienen la condición de solteras y sin empleos obtenida con la fórmula de determinación del tamaño de la muestra la cual contiene un 95% de nivel de confianza. Los datos han sido recogidos a través de un cuestionario el cual fue aplicado a las mujeres en su hogar. Luego se procedió al procesamiento y tabulación de los datos. Para la medición se le asignaron valores a las opciones de respuestas de cada uno de los constructos que la integra y que forma parte del análisis del fenómeno observable a través de unos indicadores (Reguant y Martínez Olmo, 2014); lo que facilitó la cuantificación de las escalas de medida. La confiabilidad del instrumento tuvo un coeficiente del Alfa de Cronbach de 96.6%; para el análisis estadístico se apoyó en Microsoft Excel. Para la explicación teórica se hizo una revisión de la literatura.

4. Presentación de los resultados

Las barreras identificadas en las mujeres solteras están asociada a la formación, la edad y el horario de trabajo; la limitación que tiene más persistencia está asociada a un salario bajo. Las barreras identificadas están asociadas al poco conocimiento del mercado laboral, las condiciones del trabajo o empleo y el cuidado de la familia; la principal situación que contribuye con el desempleo se refiere a las jornadas de trabajo de fin de semana y la falta de empleo.

En lo que concierne a las situaciones que producen mayor sensación de bienestar a las mujeres desempleadas es tener un empleo y estar con la familia y las empresas con mayor demanda de la mano de obra femenina son las fincas bananeras y las empresas comerciales, aunque en el campo del servicio doméstico es superior la cantidad de mano de obra femenina que en las empresas comerciales.

Cuadro 1
Resumen de resultados

1. Barreras identificadas	
Opciones	Porcientos
La formación	40%
La experiencia	10%
La edad	26.67%
El horario de trabajo	23.33%
Total	100%

2. Situaciones que han vivido en el trabajo	
Insulto	3.33%
Rechazo	10%
Exclusión	3.33%
Desprecio	3.33%
Menor salario	46.67%
Ninguna de las anteriores	6.67%
Otros	26.67%
Total	100%

3.- Barreras identificadas para el acceso al trabajo o empleo	
Acoso	6.67%
Maltrato	13.33%
Falta de referencias	6.67%
Cuidado de la familia	13.33%
Las condiciones del trabajo	20%
Poco conocimiento del mercado laboral	40%
Total	100%

4.- Situación a la que se le atribuye estar desempleada	
La falta de trabajo	23.33%
Atención a la familia	16.67%
Bajo salario	13.33%
Las exigencias laborales	13.33%
El clima laboral	6.67%
Jornadas de trabajo de fin de semana	26.67%
Total	100%

5. Situaciones que producen mayor sensación de bienestar	
Estar con la familia	26.67%
Tener un empleo	30%
Satisfacer las necesidades personales	10%
Auxiliar la familia	6.67%
Desarrollar su capacidad personal	13.33%

Acompañar a los hijos	13.33%
Total	100%

6. Empresas o sectores que demanda mano de obra femenina	
Las fincas bananeras	33.33%
Las empresas comerciales	20%
Servicio doméstico	26.67%
Labor de mantenimiento en instituciones	16.67%
Empresas hoteleras	3.33%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia

5. Conclusiones

Las mujeres solteras desempleadas en la provincia Valverde enfrentan una significativa desigualdad socioeconómica; la falta de empleo estable les impide acceder a recursos básicos y servicios esenciales lo cual aumenta su vulnerabilidad y exclusión social. El estudio revela una notable escasez de oportunidades laborales para las mujeres solteras en Valverde. En este tenor, la limitada oferta de empleo, junto con posibles prácticas discriminatorias en el mercado laboral, agrava la situación de desempleo y precariedad económica de este grupo demográfico.

El desempleo prolongado afecta negativamente la calidad de vida de estas mujeres creando incertidumbre económica y la dependencia financiera generan estrés y problemas de salud mental, además de limitar sus posibilidades de desarrollo personal y profesional. Hay que destacar la urgencia de implementar políticas públicas que fomenten la inclusión laboral y social de las mujeres desempleadas con programas de capacitación, incentivos para la contratación de mujeres y la ampliación de las medidas de apoyo económico podrían mejorar significativamente su situación.

La investigación subraya la importancia de la educación y la formación profesional como herramientas clave para mejorar las perspectivas laborales de las mujeres desempleadas para acceder a programas educativos y de formación técnica que les permita incrementar sus oportunidades de empleo y empoderamiento económico. Además, la ejecución de las políticas actuales solo beneficia a un grupo reducido de las mujeres desempleadas.

Referencias bibliográficas

- Administración de Subsidios Sociales. (2023). Informe de programas sociales. www.adess.gob.do
- BANCO CENTRAL (2018). Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT). www.bancocentral.gob.do
- BANCO CENTRAL (2024). Captación y Canalización de Recursos en la Banca. www.baconcentral.gob.do
- Banco Central de la República Dominicana. (2023). Informe económico. www.bancocentral.gob.do
- Benítez Jaimes, S. J., & Urrea Silva, M. (2019). Concepción de jefatura de hogar que tienen algunas mujeres pertenecientes a diferentes niveles socioeconómicos de un hospital de Cúcuta (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
- Burch, T., Lira, L. F., & Lopes, V. F. (2015). La familia: como unidad de estudio demográfico. In La familia: como unidad de estudio demográfico (pp. 467-467).

- CEPAL (2019). El comercio internacional como una oportunidad para promover la autonomía económica de las mujeres Aportes para la reflexión en América Latina y el Caribe.
https://oig.cepal.org/sites/default/files/boletin_igualdad_de_genero
- CEPAL (2021). Recomendaciones para los censos de población y vivienda en América Latina. Revisión 2020. Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/150), Santiago.
- DGII (2022). Boletín Estadístico de la República Dominicana. www.dgii.gob.do
- Instituto Nacional de la Vivienda. (2023). Estadísticas de vivienda. www.msp.gob.do
- Jentrick, A. (2023). Hogares encabezados por mujeres: diversidad y dinámica en situaciones de posconflicto en el sur de Asia. *Revista internacional de investigación e innovación en ciencias sociales*.
<https://doi.org/10.47772/ijriss.2023.70596>.
- Junta Central Electoral. (2023). Informe de participación política. www.jce.gob.do
- Lázaro Castellanos, R., Zapata Martelo, E., & Martínez Corona, B. (2007). Jefas de hogar: cambios en el trabajo y en las relaciones de poder. *Política y cultura*, (28), 201-224.
- MEPYD (2023). Mapa de la pobreza de la República Dominicana. Recuperado en www.mepyd.gob.do
- Ministerio de Agricultura. (2023). Estadísticas agrícolas. www.agricultura.gob.do
- Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo. (2023). Reporte de desarrollo social. www.mepyd.gob.do
- Ministerio de Educación (2014, Mayo 3). Pacto Nacional para la reforma educativa en la República Dominicana (2014-2030). www.ministeriodeeducacion.gob.do
- Ministerio de Educación. (2023). Estadísticas educativas. www.minerd.gob.do
- Ministerio de la Mujer (2023). Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2020–2030 (PLANEG III).
https://oig.cepal.org/sites/default/files/planeg_iii_dom.pdf
- Ministerio de la Mujer. (2023). Informe de género. www.mujer.gob.do
- Ministerio de Salud Pública. (2023). Informe anual de salud. www.msp.gob.do
- Morillo Pérez, A. (2017). El Índice de Pobreza Multidimensional para América Latina (IPM-LA): Una aplicación para República Dominicana 2005-2016. <https://mepyd.gob.do/wp>.
- NACIONES UNIDAS (2022). Implementing the 2030 Agenda with geospatial information. Nueva York.
<https://ggim.un.org/Sustainable-Development/>.
- OBSERVATORIO DE MIPYMES (2023). Competitividad Sectorial. www.mepyd.gob
- ONE (2010). IX Censo Nacional de Población y Viviendas de la República Dominicana. www.one.gob.do
- ONE (2014). Jefatura femenina de hogar en República Dominicana: una actualización a partir de los datos del IX Censo Nacional de Población y Vivienda. *Panorama Estadístico*. AÑO 6, n.º 65 BOLETÍN MENSUAL Febrero 2014. ISSN 2309 0170
- ONE (2020) En República Dominicana la mayoría de los nacimientos proceden de madres solteras.
www.one.gob.do
- Patiño, S. M. F., & Vinasco, G. I. S. (2008). Las familias: ¿un asunto de políticas públicas?. *Sociedad y economía*, (14), 82-105.

- PNUD (2020) Situación del Covid-19 y las personas con discapacidad. www.pnud.org-e-la-encuesta-situacion-covid-19-y-personas-con-disc.html
- Procuraduría General de la República. (2023). Reporte de violencia de género. www.pgr.gob.do
- Rodríguez de Jesús, C., & Pérez Baleón, G. F. (2020). Hogares con jefatura femenina y estrategias de recuperación posdesastre en México. *Estudios demográficos y urbanos*, 35(2), 333-368.
- Ruiz Galindo, N. A. (2019). Inteligencia emocional como estrategia formativa en guardas de seguridad para el manejo de clientes conflictivos en el sector de los casinos de juegos. www.unimilitar.edu.co
- Sánchez-Muñiz, J. C., & Silva-Gorozabel, J. J. (2024). Impactos de inversiones públicas y/o privadas en el capital social de América Latina. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 7(S1), 234-247.
- Schütze, I., Geraedts, K. y Leeners, B. (2020). La asociación entre experiencias adversas en la infancia y la calidad de la relación de pareja en mujeres adultas. *Child abuse & neglect*, 108, 104653. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2020.104653>.
- Sharma, M. (2023). Pobreza y género: determinantes de los hogares encabezados por mujeres y hombres con niños en situación de pobreza en los EE. UU., 2019. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su15097602>.
- SIUBEN (2021) Infografía. Datos Socioeconómicos de las Mujeres en la República Dominicana (2021) <https://siuben.gob.do/>
- TSS (2023). Boletín Estadístico de la Tesorería de la Seguridad Social. Recuperado en www.tss.gob.do
- Zuluaga, V., & Ocampo, D. (2019). Pobreza y desempleo, interés de estudio socioeconómico. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial 4.0 Internacional