

---

# Empleabilidad en el Ecuador desde una perspectiva de género

*Employability in Ecuador from a gender perspective*

*Empregabilidade no Equador do ponto de vista de gênero*

---

Francisco Xavier Dillon-Pérez<sup>1</sup> & Diana Estefanía Espinosa-Fuentes<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidad Tecnológica Indoamérica. Departamento de Innovación y Acreditación.  
Quito-Ecuador. Correo: [franciscodillon@uti.edu.ec](mailto:franciscodillon@uti.edu.ec)

<sup>2</sup> Consultora Económica. Quito-Ecuador. Correo: [dianaestefaniaespinosa@gmail.com](mailto:dianaestefaniaespinosa@gmail.com)

Fecha de recepción: 1 de Julio de 2018.

Fecha de aceptación: 20 de septiembre de 2018

## RESUMEN

La empleabilidad en el Ecuador en los últimos 11 años ha sufrido grandes modificaciones, desde la incorporación de las mujeres en puestos jerárquicos que involucran la toma de decisiones, hasta la definición de políticas de empleabilidad públicas y privadas que visibilicen la aplicación de las prácticas de participación y género. **OBJETIVO:** La investigación pretende identificar las desigualdades de género en los indicadores de empleabilidad en el Ecuador entre al año 2007-2018, a través de un análisis descriptivo - exploratorio de la Encuesta Estructural Empresarial (ENESEM) con corte a marzo 2018. **MÉTODO:** Se utilizó una metodología de análisis cuantitativa inferencial y un muestreo de tipo probabilístico para seleccionar la población en la que se realizaron los análisis. **RESULTADOS:** El análisis de los datos obtenidos en la encuesta ENESEM, permitieron evidenciar diferencias en la aplicación de la empleabilidad entre géneros, visibilizando así inequidades en su incorporación. **DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES:** Los resultados permitirán redefinir las políticas de empleabilidad relacionadas al género y ser un aporte teórico para su análisis sociocultural y económico.

**Palabras claves:** Empleabilidad, enfoque de género, indicadores, planificación estratégica, política pública.

## ABSTRACT

Employability in Ecuador in the last 11 years has undergone major changes, from the incorporation of women in hierarchical positions that involve decision making, to the definition of public and private employability policies that make visible the application of participation practices and gender. **OBJECTIVE:** The research aims to identify gender inequalities in the indicators of employability in Ecuador between 2007-2018, through a descriptive - exploratory analysis of the Structural Business Survey (ENESEM) with a cut-off to March 2018. **METHOD:** used an inferential quantitative analysis methodology and a probabilistic type sampling to select the population in which the analyzes were made. **RESULTS:** The analysis of the data obtained in the ENESEM survey made it possible to show differences in the application of employability

between genders, thus making visible the inequities in their incorporation. **DISCUSSION AND CONCLUSIONS:** The results will redefine the employability policies related to gender and be a theoretical contribution to their sociocultural and economic analysis.

**Keywords:** Employability, gender approach, indicators, strategic planning, public policy.

## RESUMO

A empregabilidade no Equador nos últimos 11 anos sofreu grandes mudanças, desde a incorporação de mulheres em posições hierárquicas que envolvem a tomada de decisões, até a definição de políticas de empregabilidade pública e privada que tornam visível a aplicação de práticas de participação. e gênero. **OBJETIVO:** A pesquisa tem como objetivo identificar as desigualdades de gênero indicadores de empregabilidade no Equador entre o ano de 2007-2018, através de uma análise descritiva - exploratória do inquérito estrutural às empresas (ENESEM) para cortar a março de 2018. **MÉTODO:** utilizou uma metodologia de análise quantitativa inferencial e uma amostragem probabilística para selecionar a população em que as análises foram feitas. **RESULTADOS:** A análise dos dados obtidos na pesquisa do ENESEM possibilitou mostrar diferenças na aplicação da empregabilidade entre os gêneros, evidenciando as iniquidades em sua incorporação. **DISCUSSÃO E CONCLUSÕES:** Os resultados irão redefinir as políticas de empregabilidade relacionadas ao gênero e ser uma contribuição teórica para sua análise sociocultural e econômica.

**Palavras-chave:** Empregabilidade, abordagem de gênero, indicadores, planejamento estratégico, políticas públicas.

## INTRODUCCIÓN

La empleabilidad es la aptitud para realizar una tarea determinada de tipo productiva dentro del mercado de trabajo, esta, por lo general, se centra en las oportunidades de empleo adecuado [1] y la capacidad de mejorar esta situación laboral [2]. La empleabilidad consistía en 1950-1970, en la incorporación de profesionales en las diversas áreas de la ciencia, poco o nada importaba si esta, se lo realizaba de manera adecuada; es decir se pensaba más en la productividad de la empresa que en el capital humano.

En los años 80 y 90, la atención de los estudios relacionados a la empleabilidad se centró en la empresa como un instrumento para llegar al mercado laboral, esto debido a la modificación de las políticas de empleo y al desarrollo de las habilidades productivas dentro de un contexto de competitividad económica [3]. En la actualidad, la empleabilidad se define como el capital que cada uno debe gestionar y que consta de la suma de las competencias movilizables estrechamente vinculada al autodesarrollo del individuo [4]. Estas competencias, se relacionan directamente con las capacidades de los graduados universitarios y la posibilidad de insertarse adecuadamente en el mercado laboral, considerando sus habilidades, conocimientos y atributos para tener éxito en sus puestos de trabajo [5].

Desde la perspectiva de género, se ha visibilizado la reproducción de estereotipos en la asignación de todos estos conceptos, atribución de funciones de género y roles de poder dentro de las organizaciones. Esta reproducción se

encuentra estrechamente ligada, a la estructura económica y política patriarcal - masculinizada, aceptada como correcta dentro de nuestra sociedad [6].

En el Ecuador, muchos son los esfuerzos encaminados a mejorar la situación laboral de la población, sin embargo, en el análisis de datos relacionados a la empleabilidad, se siguen encontrando indicadores discriminatorios de género (contratación diferenciada entre géneros, falta o ausencia de equidad salarial, entre otros), que evidencian la diferenciación de la empleabilidad entre hombres y mujeres. [7]. El presente estudio ha permitido visibilizar estas diferencias de género en la aplicación de políticas públicas encaminadas a la erradicación de la discriminación en la empleabilidad entre ambos sexos, sin embargo, esta necesita ser revisada y reestructurada a profundidad.

## MÉTODO

### Fuentes

Se tomó como referencia los resultados de los indicadores de empleo, subempleo y desempleo diferenciados por género de la Encuesta Estructural Empresarial (ENESEM) de los últimos once años (2007-2018).

### Normas éticas de investigación

Los resultados de la encuesta ENESEM, así como su metodología y datos del marco censal, se encuentran abiertos al público de manera gratuita en la página del INEC.

### Metodología utilizada y técnicas de análisis de datos

La metodología de análisis de los datos utilizados como referencia del marco censal de la encuesta (ENESEM), fue de tipo cuantitativa – descriptiva – exploratoria, para relacionarlos en última instancia con la teoría de género.

### Procedimiento

Se recopiló información teórica referente a la empleabilidad desde una perspectiva de género, posteriormente se realizó una búsqueda de información cuantitativa de estas variables en el Ecuador (desde el 2007 a la fecha, marzo, 2018), para esto, se tomó como marco de referencia la información del INEC (Encuesta Estructural Empresarial-ENESEM). Una vez consolidada la información, se la analizó e interpretó desde una perspectiva de género, con el fin de identificar las posibles oportunidades de mejora en la aplicación de políticas relacionadas a la empleabilidad diferenciada entre hombres y mujeres en el Ecuador.

## RESULTADOS

### Género y empleabilidad

El enfoque de género expresa la igualdad entre hombres y mujeres, la asignación de sus roles y el desarrollo de su relación interpersonal desde el aspecto social, económico y sobre todo lo político [8]. Según este enfoque, la teoría de género ha tenido avances significativos relacionando su estudio de manera interdisciplinaria, en la actualidad es preciso comprender y analizar el sistema de género desde tres niveles o perspectivas:

1. El género como un sistema de organización social que otorga mayor poder y estatus a los hombres. Modelo que regula las posiciones sociales y tipos de relación entre hombres y mujeres.
2. El género como un proceso dinámico de representación de lo que significa ser mujer u hombre, que se construye en interacciones de la vida diaria. Los discursos, prácticas y papeles de género sustentan los procesos de socialización y suponen los recursos sobre los que construimos modelos y relaciones de género.
3. El género como un aspecto de la identidad y de las actitudes personales. El conjunto de expectativas, intereses, fantasías y creencias están asociadas a modelos más o menos aceptables de lo que significa ser un hombre - masculino o una mujer - femenina en una cultura concreta. [8]

Se piensa o asume en muchos casos que los hombres tienen un mayor acceso al poder y que se rigen de acuerdo con una organización social, regulando la posición de cada uno, que a la vez hombres y mujeres, se encuentran en constante interacción en función de género, formándose un conjunto de expectativas subjetivas debido a las presiones de la sociedad. [9]

Cada cultura tiene su propia cosmovisión de género y del mundo con sus propias características, en el Ecuador estas son aceptadas como comunes por la sociedad y se ven asociadas a la reproducción de estereotipos de género que han establecido de alguna forma, la manera en la que categorizamos a las personas inconscientemente, en grupos o tipos particulares, en parte para simplificar el mundo que nos rodea. [9]

Los roles de género y su asignación de manera diferenciada entre hombres y mujeres, [10] la división del trabajo [11], relacionada a la diferenciación de tareas específicas realizadas por un trabajador especializado/a en el área (hombre o mujer) [12] y las oportunidades de conseguir un empleo adecuado [7], se han visto reducidas significativamente debido a las siguientes consideraciones:

1. El deber “ser” definido y diferenciado entre hombres y mujeres,
2. la responsabilidad doméstica y de cuidado relegado la mayoría de las veces a las mujeres,
3. los roles de poder ejercidos por varones y la falta de reconocimiento de autoridad y prestigio de las mujeres para la representación y la dirección de cargos importantes,
4. la cultura sexista y de discriminación ejercida en las empresas y organizaciones, y;
5. la ausencia del enfoque de género en las políticas de empleabilidad y selección de personal en las empresas y organizaciones.

Los indicadores de empleo, subempleo y desempleo tomados como referencia de la encuesta ENESEM de los últimos 11 años, permitirán identificar estos y otros estereotipos asociados a la empleabilidad diferenciada entre hombres y mujeres tratado en este documento.

### **La empleabilidad en el contexto ecuatoriano**

Desde el establecimiento de la nueva matriz productiva a partir del 2010, la empleabilidad ha sufrido cambios importantes, estos se deben a la necesidad de reactivar la economía y mejorar la competitividad del sector empresarial y de servicios [13]. No solamente el sector privado y público ejecutaron mejoras, desde la academia, la diversificación de la oferta de pre y posgrado, y las continuas evaluaciones de los organismos de control, permitieron evidenciar algunas debilidades en la formación de los profesionales que, hasta ese entonces, se insertaban al campo laboral [14].

En la actualidad, se demanda profesionales más competentes y con un adecuado perfil que se ajuste a las necesidades de empleo de los diferentes sectores [15]; sin embargo, la reproducción de estereotipos de género en la incorporación diferenciada de hombres y mujeres en el campo laboral, no ha permitido visibilizar la real incorporación de las políticas asociadas a la no discriminación de género [16].

Estos aspectos transversalizan las diferentes acciones y políticas establecidas desde el gobierno ecuatoriano, para generar igualdad de oportunidades relacionadas a la empleabilidad y al mejoramiento de la calidad de vida. El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) desde el 2007, realiza una encuesta (Encuesta Estructural Empresarial - ENESEM) misma que ha servido como referencia de los principales indicadores relacionados a las actividades productivas y de empleabilidad en el país. En esta, se puede encontrar y referir información de como los sectores productivos y de servicios se encuentran y cuales son o podrían ser a futuro, sus oportunidades de mejora, para esto se debe caracterizar los indicadores de empleo más

relevantes con el fin de discutir sus resultados y evidenciar las diferencias significativas en la empleabilidad de hombres y mujeres.

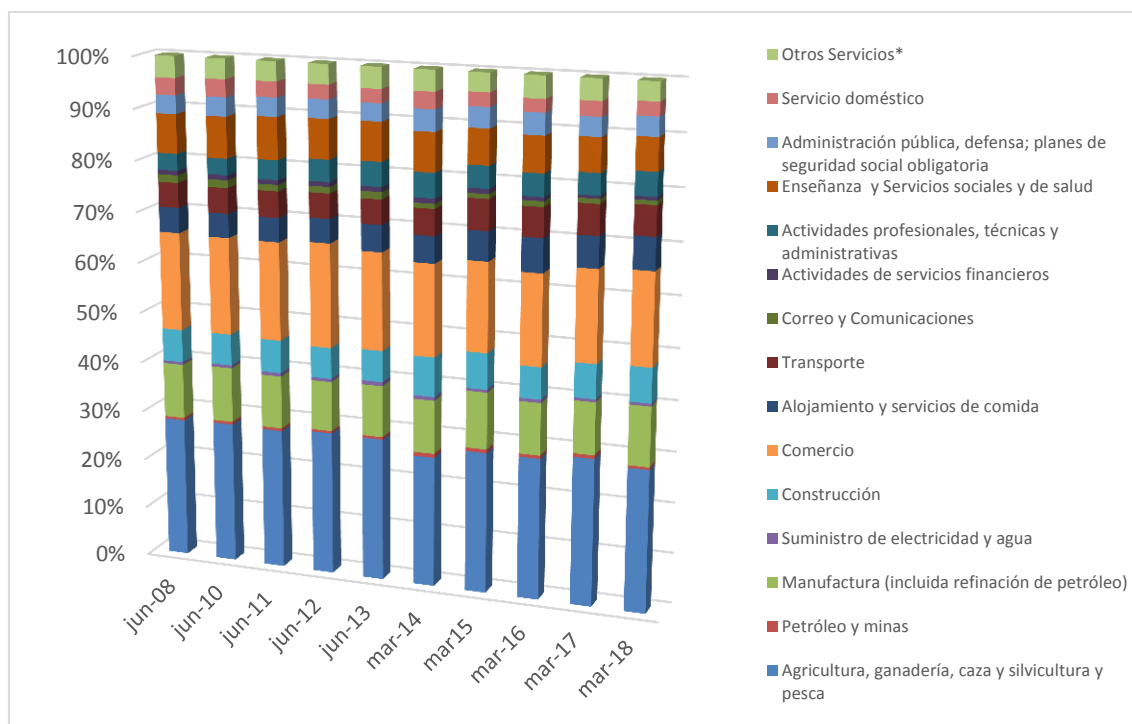
### **Análisis de la información relacionada al Empleo**

Las ramas de la actividad productiva donde se encuentra la Población Económicamente Activa - PEA (Personas en edad de trabajar que se encuentran empleadas o desempleadas), corresponden a las siguientes, ver tabla 1- [17]:

**Tabla 1.** Rama de las actividades productivas

|   |   |
|---|---|
| <b>Rama de<br/>Actividad<br/>Ciiu 4.0</b> | Agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca                     |
|   | Petróleo y minas  |
|   | Manufactura (incluida refinación de petróleo)                           |
|   | Suministro de electricidad y agua                                       |
|   | Construcción  |
|   | Comercio  |
|   | Alojamiento y servicios de comida                                       |
|   | Transporte  |
|   | Correo y Comunicaciones   |
|   | Actividades de servicios financieros                                    |
|   | Actividades profesionales, técnicas y administrativas                   |
|   | Enseñanza y Servicios sociales y de salud                               |
|   | Administración pública, defensa; planes de seguridad social obligatoria |
|   | Servicio doméstico  |
| Otros Servicios*                          |   |

Las ramas de actividad con mayor participación en el sector productivo son: 1) Agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca, 2) Manufactura (incluida refinación de petróleo), 3) Comercio y, 4) Enseñanza y Servicios sociales y de salud. Ver Figura 1 - [17]

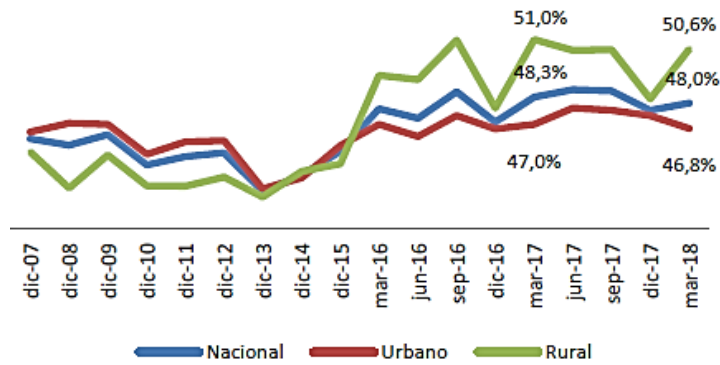


**Figura 1.** Ramas de actividad del sector productivo y de servicios

Al momento en el país, la tasa de participación bruta (porcentaje que resulta del cociente entre la población económicamente activa - PEA y la población total PT); ver fórmula 1 para su cálculo [18, p. 9], no presentó variaciones estadísticas significativas entre marzo de 2017- marzo 2018, ubicándose en un 48,0%, a nivel urbano fue de 46,8% y a nivel rural de 50,6%. (ver figura 2) [18, p. 4]; esto significa que, el aporte de la población económicamente activa en el Ecuador llega a casi el 50% de la participación total en referencia de la población; sin embargo, este dato no arroja información relevante correspondiente a la información de la TPB por género.

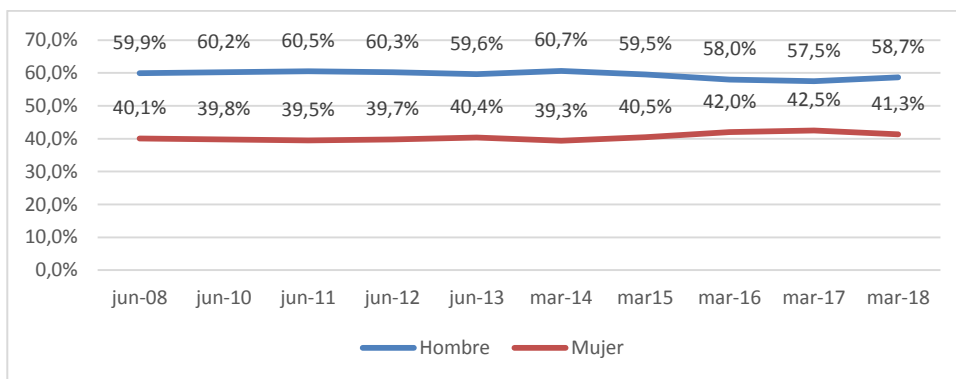
**Fórmula 1.** Fórmula para el cálculo de la Tasa de Participación Bruta

$$TPB = \frac{PEA}{PT} * 100$$

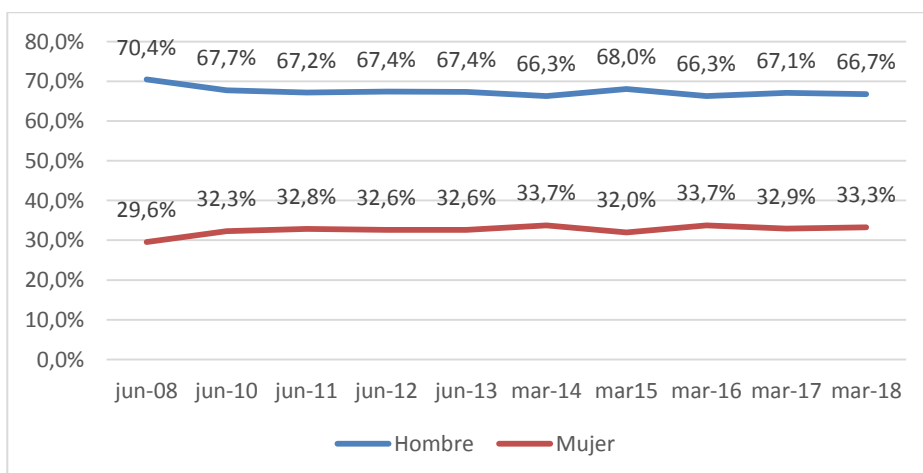


**Figura 2.** Tasa de Participación Bruta

El empleo [19] y el empleo adecuado [17, p. 4], tienen una diferenciación estadística importante denotando claramente la contratación diferenciada entre géneros, esto como resultado de la falta de aplicación o desconocimiento de políticas relacionadas al tema investigado. Ver Figuras 3 y 4 - [17]



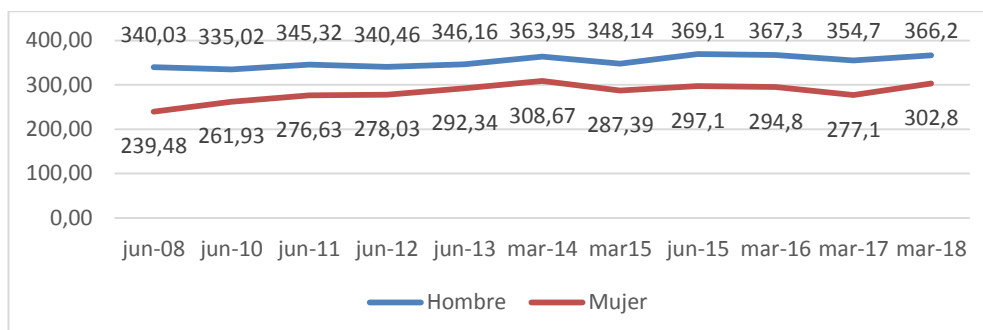
**Figura 3.** Porcentaje de población con empleo por género



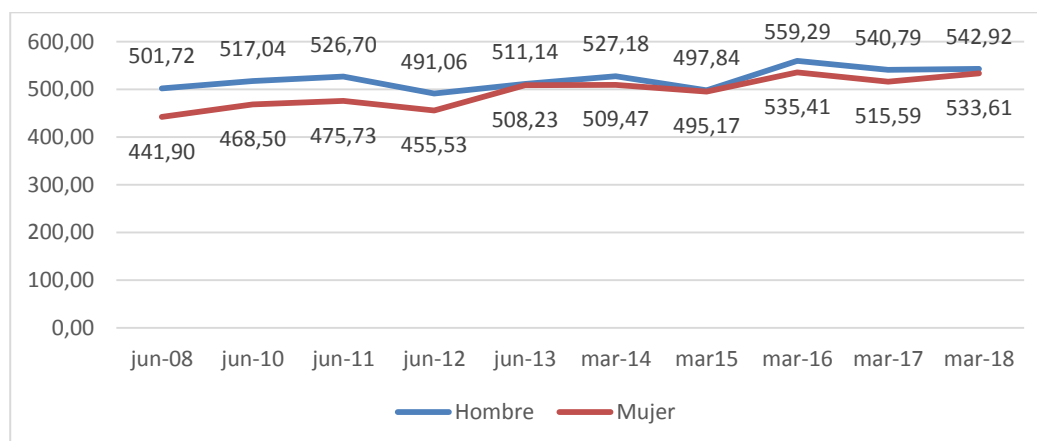
**Figura 4.** Porcentaje de población con empleo adecuado por género



Promedio mensual de ingreso por empleo y empleo adecuado diferenciado por géneros, denotan de la misma manera una asignación de salarios discriminatoria para las mujeres. Ver Figuras 5 y 6 [17].

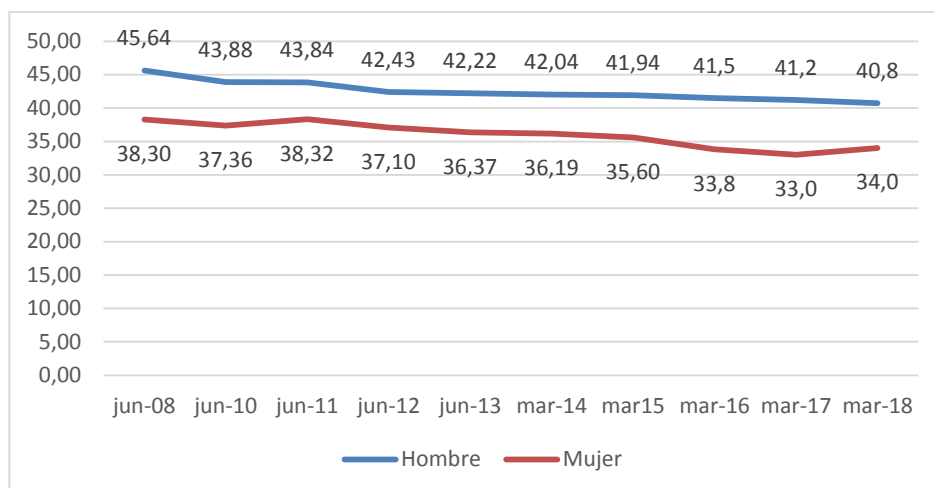


**Figura 5.** Remuneración de empleo por géneros

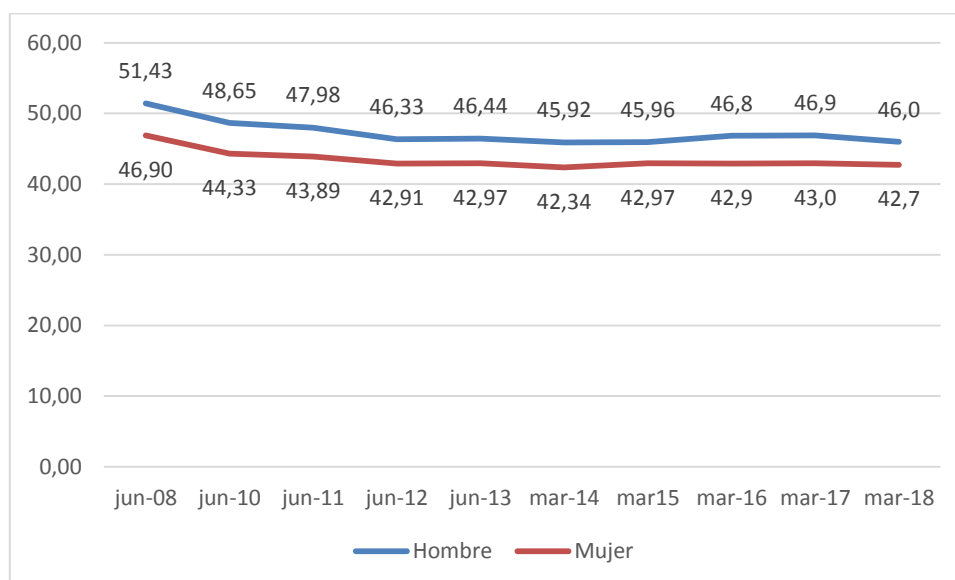


**Figura 6.** Remuneración de empleo adecuado por géneros

Las horas promedio de trabajo a la semana diferenciados entre hombres y mujeres, dan cuenta de la falta de oportunidades laborales y la reducción del trabajo remunerado para las mujeres evidenciando un sesgo de género importante. Ver Figuras 7 y 8 - [17]



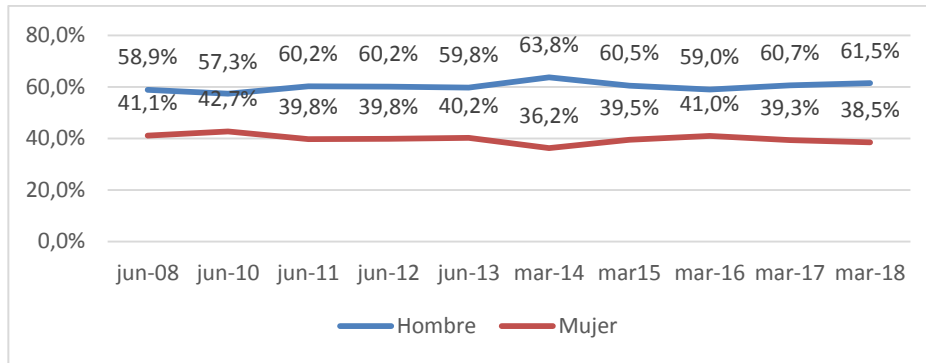
**Figura 7.** Horas Promedio de Trabajo a la Semana (Ocupación Principal y Secundaria)



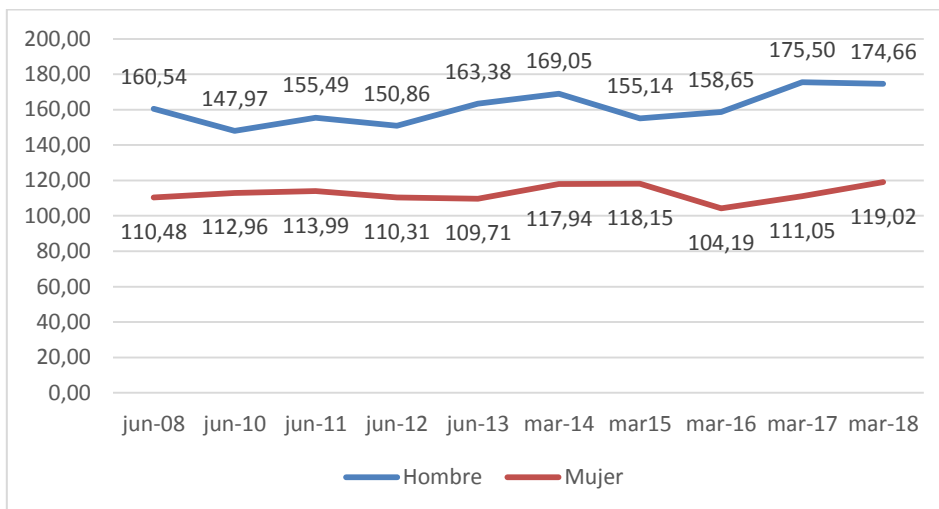
**Figura 8.** Horas Promedio de Trabajo Adecuado a la Semana (Ocupación Principal y Secundaria)

### Análisis de la información relacionada al Subempleo

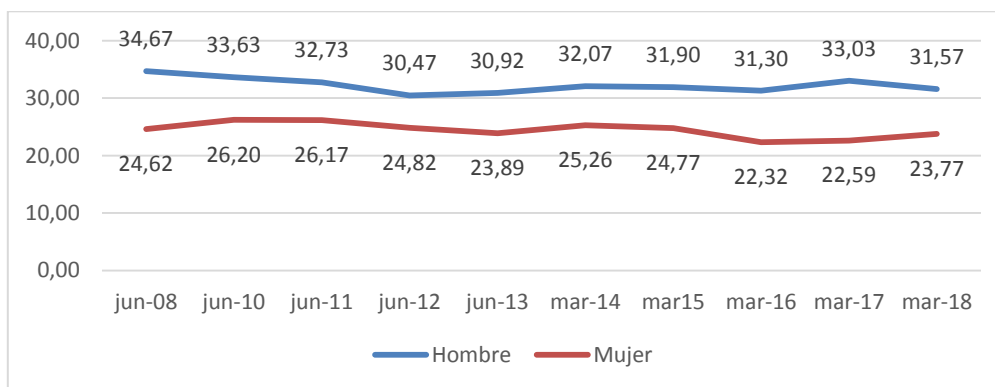
Los indicadores de subempleo [17, p. 4] – (Ver Figura 9), de salario – (Ver Figura 10) y de horas de trabajo (Ver Figura 11) por género, también se encuentran diferenciados ampliamente entre hombres y mujeres (similar análisis al del empleo), donde los hombres tienen y cuentan con más oportunidades laborales y de mejores salarios.



**Figura 9.** Subempleo por género



**Figura 10.** Promedio de ingresos por género - Subempleo

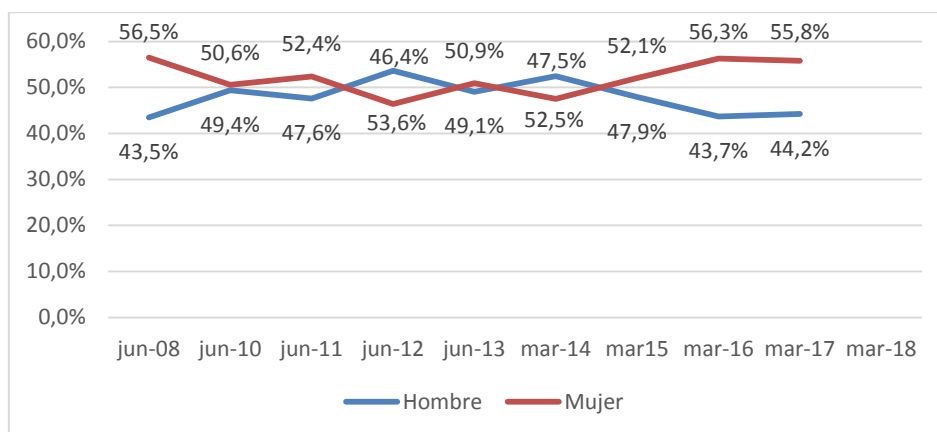


**Figura 11.** Promedio de horas de trabajo por género - Subempleo

### Análisis de la información relacionada al Desempleo

El desempleo [17, p. 4] por género se ha reducido significativamente en los hombres en los últimos 4 años, mientras que el desempleo en las mujeres se ha incrementado casi 6 puntos porcentuales en las mujeres en el mismo

período de tiempo, esto a pesar de los intentos de los organismos de control públicos de garantizar la igualdad de condiciones y empleabilidad entre hombres y mujeres; muchas son las propuestas y cambios realizados en este ámbito, sin embargo, estos no son visibles en los indicadores de desempleo del país. Ver Figura 12 - [17]



**Figura 12.** Desempleo por género

Los indicadores de empleo, subempleo y desempleo han evidenciado la reproducción de estereotipos de género en la empleabilidad diferenciada de hombres y mujeres, estos, serán analizados en la discusión de resultados y conclusiones de la investigación.

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La existencia de leyes y políticas públicas han ayudado a las mujeres a incorporarse a ciertos espacios de los cuales históricamente han sido excluidas, sin embargo, el análisis realizado, confirma algunas de las premisas tratadas al inicio de este documento:

- Los roles de poder ejercidos por varones y la falta de reconocimiento de autoridad y prestigio de las mujeres para la representación y la dirección de cargos importantes,
- la cultura sexista y de discriminación ejercida en las empresas y organizaciones, y;
- la ausencia del enfoque de género en las políticas de empleabilidad y selección de personal en las empresas y organizaciones.

Los indicadores históricos de empleo, subempleo y desempleo dan cuenta de estas inequidades, [7] [20] [21] como resultado de la reproducción de estereotipos asignados desde el seno de una cultural patriarcal y masculinizada, y a la falta de aplicación de las políticas de empleabilidad no diferenciada entre hombres y mujeres. Un dato importante a tomar en

consideración es el aumento del desempleo en las mujeres, mientras que los hombres cuentan, con más y mejores oportunidades laborales y salariales. Si el panorama laboral no se modifica, de nada servirá el establecimiento de leyes que intenten restituir los espacios en los que las mujeres han sido históricamente excluidas.

### **FUENTES DE FINANCIAMIENTO**

La investigación no fue financiada en ninguna de sus etapas.

### **DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS**

Los investigadores declaran la no existencia de ningún conflicto de intereses en ninguna de las etapas de la investigación.

### **APORTE DEL ARTÍCULO EN LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

El artículo permitirá a las personas preocupadas en el estudio de la teoría de género, el establecer marcos conceptuales comparativos, relacionados a mejorar la ejecución de políticas de empleabilidad no diferenciada entre hombres y mujeres en el Ecuador.

### **DECLARACIÓN DE CONTRIBUCIÓN DE CADA AUTOR**

Los autores de la investigación participaron de manera equitativa en el análisis de información, interpretación de resultados y redacción del artículo. Además, declaran la íntegra autoría de este artículo, sin la participación de autores complementarios.


### **REFERENCIAS**

- [1] INEC, «Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo-ENEMDU; Indicadores Laborales.» INEC, Quito, 2018.
- [2] J. y. T. N. Peck, "Beyond employability.," Cambridge Journal of Economics,, Londres, 2000.
- [3] J. y. P. E. Hillage, "Employability: Developing a framework for policy analysis. Research Report N° RR85," Department for Education and Employment, London, 1998.
- [4] L. y. C. E. Boltanski, The new spirit of capitalism, London - New York: Verso, 2005.
- [5] M. Yorke, Employability in higher education: what it is - what it is, ESECT, 2004.
- [6] C. De la Cruz, Género, Derechos y Desarrollo Humano. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, San Salvador: Naciones Unidas, 2007.
- [7] H. Hartmann, "Rupturas conceptuales," in *Capitalismo, patriarcado y segregación de los*


- empleos por sexo*, Barcelona, FUHEN-Icaria, 1994, p. 258.
- [8] M. & G. ., R. Rebollo, "Diagnóstico de la cultura de género en educación: actitudes del profesorado," *Revista de Educación*, pp. 521-546, 2011.
- [9] R. & C. S. Cook, ESTEREOTIPOS DE GÉNERO, Pennsylvania: Bert B. Lockwood., 2009.
- [10] Saldívar Garduño, Alicia; Díaz Loving, Rolando, Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos Culturales, México., 2015.
- [11] E. Kandel, División sexual del trabajo de ayer y hoy, Buenos Aires: Dunken, 2006.
- [12] L. Á. Andrango, "Subgerencia Cultural del Banco de la República. Obtenido de División del trabajo;," 2015. [Online]. Available:  
[http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/division\\_del\\_trabajo](http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/division_del_trabajo). [Accessed 15 06 2018].
- [13] J. F. Terán, Ed. "Chakana - Revista de Análisis de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES)," *Chakana*, pp. 8-15, Mayo 2015.
- [14] J. Ponce Jarrín, "Educación Superior en Iberoamérica - Informe 2016," CINDA - Informe Nacional Ecuador, Quito, 2016.
- [15] J. Thijssen, in *Employability in het brandpunt. Aanzet tot verheldering van een diffuus fenomeen.*, Tijdschrift HRM, Vol. 1, 2000, pp. 7-34.
- [16] L. M. & T. L. M. Martínez Ramos, Género, sociedad y cultura., Colombia: Publicaciones Gaviota., 2003.
- [17] INEC, "Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo-ENEMDU; Datos Tabulados del Marco Oficial," INEC, Quito, 2018.
- [18] INEC, "Reporte de Economía Laboral - Marzo 2018," Instituto Nacional de Estadísticas y Censos - INEC, Quito, 2018.
- [19] Organización Mundial del Trabajo - OIT, "Organización Mundial del Trabajo - Promover el empleo, proteger a las personas," 2018. [Online]. Available:  
<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/lang--es/index.htm>. [Accessed 6 Julio 2018].
- [20] P. y. B. R. Giménez, Género y Medios de Comunicación. Un análisis desde la Objetividad y la Teoría del Framing, Madrid: Editorial Fragua, 2009.
- [21] A. Daune- Richard, "El ingreso de las mujeres en carreras "masculinas" de nivel técnico-superior," *Revista Calificaciones & Empleo*, no. 6, 1995.
- [22] M. y. L. C. Moreau, Graduates' employment and the discourse of employability: a critical analysis., vol. (19) 4, *Journal of Education and Work* , 2006, pp. 305-324.

## NOTA BIOGRÁFICA



Francisco Xavier Dillon–Pérez.  ORCID iD <https://orcid.org/0000-0002-8776-3435>  
Magíster en Educación y Proyectos de Desarrollo con Enfoque de Género (Universidad Central del Ecuador). Licenciado en Psicología Educativa y Orientación Profesional (Universidad Central del Ecuador). Docente de pregrado y Educación Continua (Universidad Tecnológica Indoamérica 2012-2018). Analista de Información Institucional (Universidad Tecnológica Indoamérica).



Diana Estefanía Espinosa–Fuentes.  ORCID Id <https://orcid.org/0000-0001-6884-2106>  
Economista (Universidad Central del Ecuador). Investigadora Económica Externa (Universidad Central del Ecuador, 2012-2016). Profesional vinculada a la investigación económica y de proyectos sociales. Consultora económica y especialista en desarrollo económico.



Esta obra está sujeta a la Licencia Reconocimiento-SinObraDerivada 4.0 Internacional de Creative Commons. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/> o envíe una carta Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.