



Journal of business and entrepreneurial studies
ISSN: 2576-0971
journalbusinessentrepreneurial@gmail.com
Colloquium editorial
Ecuador

Género y Empleabilidad: Estudio de caso de los graduados de la Universidad Católica de Cuenca

Castillo Castillo, Deisy Carolina; Ordoñez Espinoza, Cristina Guadalupe; Ordoñez Laso, Ana Luisa del Rocío; Orbe Guaraca, Mariory Priscila

Género y Empleabilidad: Estudio de caso de los graduados de la Universidad Católica de Cuenca

Journal of business and entrepreneurial studies, vol. 4, núm. 1, 2020

Colloquium editorial, Ecuador

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573661266014>

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

Género y Empleabilidad: Estudio de caso de los graduados de la Universidad Católica de Cuenca

Gender and Employability: Case Study of Graduates of the Catholic University of Cuenca

Deisy Carolina Castillo Castillo dccastilloc@ucacue.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Ecuador

 <http://orcid.org/0000-0002-9274-1724>

Cristina Guadalupe Ordoñez Espinoza
cgordoneze@ucacue.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Ecuador

 <http://orcid.org/0000-0001-5781-7781>

Ana Luisa del Rocío Ordoñez Laso
alordonezl@ucacue.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Ecuador

 <http://orcid.org/0000-0002-7935-6709>

Mariory Priscila Orbe Guaraca mporbeg@ucacue.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Ecuador

 <http://orcid.org/0000-0002-4239-5675>

Journal of business and entrepreneurial studies, vol. 4, núm. 1, 2020

Colloquium editorial, Ecuador

Recepción: 18 Diciembre 2018
Aprobación: 16 Diciembre 2019

Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573661266014>

CC BY-NC-ND

Resumen: A pesar de las brechas de desigualdad todavía latentes en el mercado de trabajo, la inserción laboral de las mujeres constituye un gran avance en la sociedad actual, permitiendo ocupar puestos de trabajo en diferentes niveles jerárquicos que implica la toma de decisiones hasta la determinación de políticas que visibilicen la aplicación de prácticas de equidad de género. Hombres y mujeres desempeñan diferentes roles tanto en el ámbito laboral, social y familiar que involucra mayor cantidad de trabajo para las mujeres. La investigación plantea analizar el género y la empleabilidad en los graduados de la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar. A través de un análisis descriptivo, y de campo, fueron realizadas encuestas a los graduados de la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar, cohorte 2014-2018 de la carrera de Ingeniería Empresarial. Es evidente cómo las mujeres han logrado niveles de profesionalización que les permite establecerse en puestos de trabajo tanto en empresas públicas como privadas, permitiendo de esta manera la independencia económica y un aporte significativo a la economía familiar. Se concluye que, la gran mayoría de las mujeres profesionales graduadas cuentan con un trabajo estable lo que demuestra el compromiso de las empresas para garantizar el cumplimiento de un principio constitucional como lo es la igualdad de género, entendida como la igualdad de derechos, oportunidades, y responsabilidades de los hombres y mujeres, niños, niñas y adolescentes.

Palabras clave: género, empleabilidad, profesionales.

Abstract: In spite of the inequality gaps still latent in the labor market, the labor insertion of women constitutes a great advance in today's society, allowing to occupy jobs at different hierarchical levels that implies decision-making until policy determination that make visible the application of gender equity practices. Men and women play different roles both in the workplace, social and family that involves more work for women. The research suggests analyzing gender and employability in graduates of the Catholic University of Cuenca, Cañar Extension. Through a descriptive and field analysis, surveys were conducted on graduates of the Catholic University of Cuenca,

Cañar Extension, 2014-2018 cohort of the Business Engineering degree. It is evident how women have achieved levels of professionalization that allow them to establish themselves in jobs in both public and private companies, thus allowing economic independence and a significant contribution to the family economy. It is concluded that, the vast majority of professional women graduates have a stable job which demonstrates the commitment of companies to ensure compliance with a constitutional principle such as gender equality, understood as equal rights, opportunities, and responsibilities of men and women, boys, girls and adolescents.

Keywords: gender, employability, professionals.

INTRODUCCIÓN

La igualdad de género un tema que ha sido discutido todo el tiempo por las diversas ideas, representaciones y prácticas sociales que jerarquizan y discriminan a los seres humanos. Hablar de género no es problema, lo que ha provocado confusión son las desigualdades en los derechos y obligaciones de hombres y mujeres, lo que se traduce en una estructura económica desigual, consecuencia del acceso a empleo, ingresos, producción y mercado. Es importante que todos reconozcamos que el género es un término para diferenciar las características particulares de los hombres y mujeres, y que independientemente del género todos los seres humanos tienen los mismos derechos, intereses, prioridades responsabilidades y obligaciones.

La igualdad de género indica que las responsabilidades en el hogar y en cualquier ámbito deben ser compartidas, evitando que las mujeres sean quienes realicen la mayor parte de las actividades, por seguir concibiendo la idea de que las tareas del hogar y cuidado de los niños y niñas es responsabilidad únicamente de ellas. En la actualidad todos son parte de los procesos y cada uno aporta al cumplimiento de la tareas y bienestar de los suyos.

Durante mucho tiempo las autoridades gubernamentales y no gubernamentales han realizado grandes esfuerzos e inversiones para reducir las desigualdades existentes en el acceso a las diferentes áreas como: salud, educación, economía, política, trabajo y social. De hecho, estas disparidades obstaculizan el desarrollo humano, es decir no permite el pleno disfrute de sus capacidades y potencialidades, dando lugar a la dependencia económica y violencia intrafamiliar.

El Plan Nacional de Desarrollo Todo una Vida 2017-2021 enmarcada en los compromisos internacionales de desarrollo global, particularmente en la Agenda 2030 y en sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, plantea que el país afirmará la visión plena del trabajo como derecho y deber social, así como su valor en cuanto derecho económico y fuente de realización humana. El Estado garantizará a los trabajadores: el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas, y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. Esto encaminará la eliminación de brechas remunerativas entre mujeres y hombres, en reconocimiento del hecho que, a igual trabajo, corresponde igual remuneración. Además, establece que, se impulsará la paridad de género y la igualdad de acceso a cargos directivos en el sector

público y privado, con medidas de acción afirmativa. Se verán avances, además, para alcanzar la corresponsabilidad en el trabajo del cuidado y la sostenibilidad de la vida; algo que creará oportunidades para la autonomía y la participación de las mujeres en otras esferas. (SENPLADES, 2018.)

Todas las políticas se enmarcan bajo el criterio de que tanto hombres como mujeres tienen la misma oportunidad al momento de ocupar un puesto de trabajo, ya que en la actualidad se cuenta con la profesionalización de las dos partes y por ende los conocimientos, habilidades y destrezas para aportar significativamente al desarrollo y progreso de las organizaciones, dejando de lado los estereotipos y concepciones que por años han mantenido a las mujeres alejadas de este tipo de actividades. Los esfuerzos mancomunados han logrado que los equipos de trabajo de las empresas presenten una estructura diferente, donde se interrelacionan hombres y mujeres para tomar decisiones y llevar a cabo acciones concretas, con gran sentido de pertinencia y responsabilidad social.

El empleo, actividad que genera valor a la empresa, a partir del desarrollo de tareas específicas por parte de una persona y por lo cual recibe una compensación económica, es un derecho que tienen todas las personas, independientemente del sexo, edad, raza o condición social, y con ello garantizar una vida plena, con iguales oportunidades, menos discriminación y mejor calidad de vida.

El tema de género ha contribuido para que se produzcan desigualdades entre hombres y mujeres, por tener creencias incorrectas que no se pueden cambiar fácilmente, porque han sido arraigadas y forman parte de la cultura de los pueblos y nacionalidades. Y que a partir de estas conductas sociales se produce la jerarquización y subordinación de actividades entre los hombres y mujeres. Sin embargo, es un reto de todos entender que, el género tiene que ver con el aspecto biológico para diferenciar las características propias de los hombres y mujeres, no para segregar y construir barreras que limiten al acceso a educación, salud, empleo, ingresos, producción, entre otros, sino para reconocer sus características propias, valorarlas y garantizar el acceso a los derechos.

Es importante en la actualidad analizar y comprender los avances logrados en materia de igualdad de género, conocer si todavía persisten brechas de desigualdad, como influye el género al momento de la inserción laboral, existen procesos discriminatorios, que porcentaje de las mujeres profesionales están trabajando y en qué áreas se desempeñan.

En función de los planteamientos anteriores, la investigación plantea analizar el género y la empleabilidad en los graduados de la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar, apoyada de un análisis descriptivo, y de campo, tomando como referencia las encuestas realizadas a los graduados de la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar cohorte 2014-2017 de la carrera de Ingeniería Empresarial.

Desde la perspectiva metodológica, se recurre a la investigación descriptiva y documental. Es descriptiva porque detalla los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los graduados de la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar, de la carrera de Ingeniería

Empresarial cohorte 2014 - 2017, donde se obtiene información respecto a empleabilidad y sus características de ocupación, estabilidad laboral, cargos que ocupa, institución donde trabaja, entre otros. Para sustentar teóricamente la investigación se vale de la investigación documental bibliográfica, donde se obtiene el aporte y criterio de varios autores que facilitan la comprensión del tema y permiten describir la situación actual de la participación de la mujer en el ámbito laboral.

MATERIALES Y MÉTODOS

Empleo y género: Reflexiones básicas y algunas estadísticas.

El empleo se define como la actividad que toda persona realiza con el fin de conseguir los medios económicos para cubrir sus necesidades y las de su familia. Asimismo, Castillo (2009) establece que “Se entenderá por «empleo» entonces, a toda actividad productiva realizada para terceros, por una persona en edad de trabajar, cuya finalidad principal es generar ingresos a cambio de una retribución monetaria o en especie (remuneración o beneficios)”.

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 vinculadas al autodesarrollo del individuo” (Dillon-Pérez & Espinosa-Fuentes, 2018). Estas competencias se relacionan directamente con la capacidad de las personas y la posibilidad de insertarse en el mercado laboral, considerando sus conocimientos, habilidades y destrezas para un desempeño eficiente, sin preferencias, encaminada siempre en la igualdad de oportunidades.

Cada una de las personas busca la sobrevivencia diaria y para ello debe realizar diferentes actividades que les permita generar sus propios recursos, brindar oportunidades a otras personas, contribuir con el bienestar de la sociedad y mejorar su calidad de vida. Entonces el empleo es generar productos y servicios, a partir de desarrollar actividades, en las cuales está implícito el uso de conocimientos, habilidades y destrezas.

Por otra parte, Dillon, F. & Espinosa, D. (2018), en su estudio manifiesta que la empleabilidad entre los años 1950 hasta 1970 consistía en la incorporación de profesionales en las diversas áreas de la ciencia, poco o nada importaba si ésta, se la realizaba de manera adecuada, es decir se enfocaba más en los resultados y maximización de las utilidades que debía generar la empresa más no en las personas. Entre los años 80 - 90 con la modificación de políticas de empleo y la presencia de competidores las empresas se centraron en llegar a un mercado laboral competitivo.

La capacidad para conseguir un empleo y permanecer en el, está íntimamente relacionado con la habilidad que tienen las personas al momento de desempeñarse poniendo de manifiesto sus conocimientos, habilidades y destrezas. Los constantes cambios y la competencia globalizada requieren profesionales cada vez mejor capacitados que aporten a la solución de problemas. Es así que las instituciones de educación superior se esfuerzan cada día para entregar al mercado

laboral profesionales competitivos que aporten al desarrollo productivo y crecimiento económico del país.

Durante los últimos años, el mercado laboral mundial ha experimentado grandes cambios, gracias a la incorporación de políticas que garantizan la igualdad de oportunidades tanto de hombres como de mujeres, involucrando a la mujer en diferentes escenarios que le hacen partícipe de la toma de decisiones y creación de políticas públicas. A pesar de todos éstos avances impulsados por la sociedad moderna quedan aún fuertes desigualdades y abusos en algunos escenarios, producto de las estructuras culturales de género, aun arraigadas.

Ante la ley tanto hombres como mujeres tienen los mismos derechos y deberes en el trabajo. Pero a la hora de la verdad se mantienen ciertas preferencias, dificultades y prejuicios machistas, sobre todo en el ámbito laboral. Con frecuencia se observa que los cargos de alta gerencia son ocupados por hombres o mujeres, sin que el género sea un impedimento para ello, sin embargo, la incidencia de prejuicio persiste. Es así como en pleno siglo XXI hay empleos que se encuentran marcadamente dirigidas a personas de sexo masculino o femenino, tal es el caso de las actividades relacionadas con el aseo doméstico, la enfermería, secretariado, docencia, entre otras que son ocupadas mayoritariamente por mujeres. (Fernández, 2007)

En un informe emitido por diario el Universo manifiesta que “la igualdad de género es un derecho pendiente. En Ecuador y gran parte del mundo, las mujeres aún enfrentan grandes brechas en diferentes sectores trascendentales para su desarrollo: seguridad, salud, empleo...”. En el Ecuador de acuerdo a la encuesta de uso del tiempo realizada por el INEC “del total de tiempo a la semana, las mujeres destinan un 46% al trabajo (remunerado y no remunerado) y un 54% al tiempo personal. Los hombres destinan un 40% al trabajo (remunerado y no remunerado) y un 60% al tiempo personal. Estos datos indican que las mujeres trabajan más y ganan menos que los hombres, debido a que trabajo no es solo ir a una oficina. Las actividades domésticas, el cuidado de los niños o de adultos mayores, también es trabajo.

De acuerdo a las cifras del INEC, publicadas en 2012, sobre la encuesta del uso del tiempo, “las mujeres en Ecuador destinan en promedio cuatro veces más tiempo al trabajo no remunerado que los hombres” (INEC, 2005, p. 24), esto se evidencia en el tiempo dedicado a las actividades domésticas. Esta desigualdad no sólo se da dentro de los hogares, también llega a las oficinas y calles.

Cifras recogidas por el INEC hasta marzo de 2019, a través de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), indica que la tasa de empleo global se ubicó en 96.2% para los hombres y 94.3% para las mujeres. La tasa de empleo adecuado/pleno se ubica en 43.8% para los hombres y 29.8% para las mujeres.

Las brechas de género se mantienen a lo largo del tiempo y para los subgrupos de empleo, es decir, la población empleada en condiciones adecuadas o en subempleo es mayoritariamente masculina, mientras que, la población en desempleo es mayoritariamente femenina. La brecha

salarial entre hombres y mujeres sigue existiendo, a pesar de que ha venido disminuyendo en los últimos años.

“Si bien las mujeres continúan aumentando su participación laboral, pero siguen enfrentando mayores tasas de desempleo que los hombres” (Tenjo, Bernat, Jorge, & Lozano, 2017, p. 1). Hasta marzo 2019, la tasa de desempleo se ubicó en 5,7% para las mujeres y 3,8% para los hombres. (INEC, 2019). Esta información indica que para las mujeres conseguir empleo resulta más difícil, y sobre todo cuando son ellas quienes deben hacerse cargo de las actividades domésticas y el cuidado de sus hijos o dependientes, sacrificando con ello su autorrealización y felicidad.

Se concluye que, el empleo es una actividad que genera ingresos, y puede ser desarrollada por cualquier persona que cuente con los conocimientos, habilidades y destrezas para hacerlo, aporta a la productividad de las empresas, genera desarrollo económico y contribuye a la mejora de calidad de vida de la sociedad, a través de la producción y comercialización de bienes y servicios que satisfacen las necesidades del mercado.

En el Ecuador la tasa de empleo es alta, la mayor parte de la Población Económicamente Activa está empleada desarrollando actividades acordes a sus conocimientos y en otros casos actividades poco relacionadas con su perfil profesional. En la mayoría de hogares de hoy el padre y la madre trabaja, comparten responsabilidades y aportan a la economía familiar, lo que indica que la inserción laboral está equiparada, las empresas contratan tanto hombres como mujeres, contando con equipos multidisciplinarios que aportan significativamente para alcanzar los resultados propuestos por las organizaciones.

Partiendo de las diferentes concepciones y análisis del empleo femenino es importante reconocer que la palabra género ha dado lugar a diferentes concepciones equivocadas, porque se han construido creencias y reglas informales donde se indican cual es el comportamiento que deberían tener las personas basadas en el género. Es así que, el género se refiere a los roles, las responsabilidades, las características y las oportunidades definidas por la sociedad y que se consideran apropiadas para los hombres, mujeres, niños y niñas. Es por ello que, desde tiempos inmemorables se han ido concibiendo ideas ambiguas en cuanto a las actividades que deben realizar las mujeres frente a las que deben desarrollar los hombres, lo que ha provocado desigualdades de género, favoreciendo sistemáticamente al grupo de los hombres.

Conscientes de las desigualdades de género que han provocado limitaciones en el acceso a la educación, salud, empleo, y con ello dependencia económica, discriminación y violencia; grupos organizados, instancias del gobierno, organismos internacionales y otros se han unido implementado políticas y leyes encaminadas a frenar estas desigualdades, y permitir que las mujeres sean parte activa de los procesos sociales y toma de decisiones. Los procesos son complejos y tensionantes porque se requiere de cambio de pensamiento.

A pesar de los esfuerzos realizados, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres continúa siendo más un objetivo que una realidad en todo el mundo. Vivimos en un mundo desigual e injusto, en el que hay que hacer

frente a relaciones asimétricas de poder generadoras de variadas formas de desigualdad y a la violación de derechos económicos, sociales y políticos de muchas personas y especialmente de las mujeres. Estas desigualdades son un impedimento para el desarrollo porque limitan las posibilidades de las mujeres y los hombres de desarrollar y ejercer plenamente sus capacidades, tanto en beneficio propio como para el bien de la sociedad en general. (García, 2009)

Muchos autores consideran que el género no es el problema, el problema está en cómo lo conceptualicen las personas, y tomen como referencia para jerarquizar y segregar a la población femenina o masculina.

Con respecto a la Igualdad de Género, el objetivo 5 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) establece poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas porque no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para acelerar el desarrollo sostenible. Ha sido demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial. Desde el año 2000, la igualdad de género es un proceso primordial para el PNUD, la ONU y otros organismos a nivel global, registrándose avances extraordinarios. Más niñas asisten hoy a la escuela y en algunas regiones existe paridad de género en educación primaria. “Además, las mujeres constituyen hoy el 41 por ciento de la fuerza laboral remunerada no agrícola, en comparación con el 35 por ciento en 1990”. (ONU-CEPAL, 2016)

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible se apoyarán en estos logros para garantizar el fin de la discriminación a mujeres y niñas en todo el mundo. Los obstáculos más difíciles de superar y que aún persisten son la violencia y la explotación sexual, la división desigual del trabajo no remunerado - tanto doméstico como en el cuidado de otras personas- y la discriminación en la toma de decisiones en el ámbito público. (ONU-CEPAL, 2016)

Es visible los avances logrados en materia de género, las estadísticas demuestran que hoy en día más mujeres que nunca ocupan cargos públicos, pero es necesario mayor involucramiento que ayude a fortalecer las políticas y las leyes orientadas a lograr una verdadera igualdad entre la población femenina y masculina.

Cada organismo está fuertemente vinculado para seguir apoyando el proceso de construcción de políticas y sobre todo su cumplimiento. El panorama es alentador, en la actualidad el rol de la mujer no está limitado únicamente a tareas domésticas, cuidado de los menores o adultos mayores en el hogar. La mujer está presente en las organizaciones pequeñas y grandes, tanto públicas como privadas, en niveles gerenciales como operativos; y, es parte de la construcción de normas y reglamentos gracias a que la participación de la mujer en la vida política en la actualidad es un hecho.

En conclusión, la equidad de género es cada vez más visible, las reglas informales, creencias y estereotipos han perdido protagonismo. Todas las personas tienen las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades. Los organismos gubernamentales y no gubernamentales se esfuerzan e invierten recursos para conseguir una sociedad más justa y solidaria, que

garantice un verdadero desarrollo a través del acceso a salud, educación, vivienda y un empleo digno.

En síntesis, la equidad de género está presente en todos los espacios, se ha requerido grandes esfuerzos para lograrlo, pero los avances son significativos. Los compromisos y la tarea continua porque los desafíos que se presentan son cada vez mayores, las desigualdades han disminuido y todos aportan para que la justicia de género no sea un mito sino una realidad.

Políticas que garantizan el empleo por género en el Ecuador.

La Constitución Política del Ecuador (2008), en el Art. 33 establece:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Además, en el art. 57 reconoce los derechos colectivos y establece que: “El Estado garantizará la aplicación de estos derechos colectivos sin discriminación alguna, en condiciones de igualdad y equidad entre mujeres y hombres”

El Estado a través de la constitución política garantiza el acceso de la población femenina a un empleo en iguales condiciones, y con ello compromete a las empresas a contratar personal observando los principios de equidad de género y diversidad. En el contexto local y nacional se evidencia que las empresas cuentan con personal multidisciplinario donde hombres y mujeres realizan múltiples actividades que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales

ONU Mujeres Ecuador (2018) indica que, en los últimos 20 años permiten observar que, paralelamente al crecimiento económico, la participación laboral de las mujeres se ha movido acorde a los ciclos económicos, siendo su comportamiento más volátil que el de la oferta laboral de los hombres. (Lenín et al., n.d.)

Obviamente, que en ocasiones constituye una limitante para la población femenina el acceso al mercado laboral porque tienen bajo su responsabilidad las actividades del hogar y cuidado de hijos y adultos mayores, lo que hace que opten por realizar un trabajo no remunerado dentro del hogar. En la mayoría de casos las mujeres optan por acceder a un trabajo remunerado y también son responsables de las actividades domésticas y cuidado de sus hijos con la participación del hombre.

Resultado de los procesos y estructuras familiares y culturales que restringían el acceso a la educación se evidenciaba poca profesionalización de las mujeres, ligado a ello criterios acomodados que indican cuales eran las actividades que debían desarrollar las mujeres y los hombres, es la presencia masiva de personal masculino dentro de las empresas. Sin embargo, las condiciones han cambiado con la incorporación de temas de igualdad, protección y promoción de la participación de la mujer. Actualmente todos y todas tienen la oportunidad de acceder a la educación en iguales condiciones. Esta realidad ha hecho que el nivel de

profesionalización de las mujeres incrementa, y con ello el acceso a puestos de trabajo remunerados.

La Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en marzo de 2019 en el Ecuador, indica que, la tasa de empleo global se ubicó en 96.2% para los hombres y 94.3% para las mujeres, existiendo una diferencia de 1.9 puntos porcentuales en la contratación de hombres frente a las mujeres, lo que evidencia que todavía existe una brecha de desigualdad al momento de la contratación por parte de las empresas; sin embargo, es muy importante reconocer el grado de empoderamiento que han alcanzado las mujeres al ser proveedoras de recursos propios para poder solventar sus necesidades, logrando así independencia y reconocimiento, contribuyendo al desarrollo económico y mejora de la calidad de vida.

Según datos del Censo de Población y Vivienda, (2010), el 50.3% de las mujeres y el 49.7% de los hombres tienen acceso a la educación media, mientras que el 52.6% de las mujeres y el 47.4% de los hombres acceden a la educación superior y/o postgrado. Estos datos indican que existe un mayor número de mujeres que acceden a la educación; sin embargo, hay que determinar cuál es el comportamiento de la titularización y posteriormente el acceso al mercado laboral.

De acuerdo a los múltiples estudios realizados e informes estadísticos se evidencia que se han producido grandes cambios en el acceso al empleo por parte de las mujeres. Aunque algunos autores y estadísticas coinciden que las brechas de género se mantienen a lo largo del tiempo, debido a que la población que se encuentra empleada en condiciones adecuadas o en subempleo es mayoritariamente masculina, y la mayor parte de la población desempleada es femenina. Paralelamente existen diferencias en las horas que trabajan los hombres y las mujeres, debido a que las mujeres deben responsabilizarse de las tareas en el hogar y cuidado de los niños y adultos mayores, contando con un apoyo casi nulo o nulo en la mayoría de los casos por parte de los hombres, lo que suma más de ocho horas diarias de trabajo para las mujeres.

A pesar de los variados criterios, hay que reconocer que los cambios son notorios, por la gran cantidad de mujeres que hoy están presentes en instituciones públicas como privadas, en cargos operativos y gerenciales, son dueñas de sus emprendimientos y son generadoras de empleo para otros, forman parte de la vida política, y desde esos espacios están aportando a la construcción y fortalecimiento de políticas para una verdadera justicia de igualdad de género.

En la actualidad, son pocos los casos en que las empresas consideran el género al momento de contratar el talento humano para el desarrollo de sus actividades, puesto que en todos los ámbitos las mujeres han demostrado su capacidad y las habilidades necesarias para aportar en gran medida al desarrollo organizacional, convirtiéndose en un referente para que se deje de lado concepciones y estereotipos discriminatorios.

Uno de los elementos que las empresas de hoy resaltan al momento de la contratación de personal es la titularización, porque requieren

de personas capacitados y comprometidos que aporten con soluciones y estrategias para mantenerse en el mercado global competitivo. Bajo este contexto tanto hombres y mujeres se esfuerzan por cumplir con ese requisito indispensable. La tasa neta de asistencia por género, según el Instituto Nacional de Evaluación Educativa indica que el porcentaje de asistencia de estudiantes mujeres es superior al de los hombres. Para ambos grupos se reportó un incremento del 5% durante el período 2016 – 2017. Esto indica que el acceso a la educación por sexo no presenta discriminación alguna.

En el informe emitido por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) a diciembre de 2018 se registra que, del total de títulos registrados en instituciones de educación superior, el 56% corresponde a mujeres y el 44% a hombres, existiendo una diferencia porcentual de 12% mayor de mujeres que hombres. (Rosales Picón, 2018).

Esta información indica que en la actualidad un porcentaje igual o mayor de mujeres que hombres tienen acceso a la educación, cuentan con títulos profesionales, y los conocimientos necesarios para aportar a la generación de soluciones pertinentes a la problemática presente en el ámbito local, regional y nacional y por lo tanto les hace merecedoras de cualquier puesto de trabajo.

RESULTADOS

La Universidad Católica de Cuenca, es una institución de Educación Superior, aprobada como institución universitaria el 7 de septiembre de 1970. Nació como respuesta a las necesidades del pueblo, lo revela la presencia masiva de jóvenes que año tras año forman parte de la Universidad en las diferentes carreras. Con el apoyo de autoridades y la población abrieron las extensiones universitarias de Morona Santiago, Azogues, Cañar y San Pablo de la Troncal. Cuenta en la actualidad con 25 carreras universitarias, entre las que se destaca la Carrera de Ingeniería Empresarial, que trabaja arduamente para brindar a la sociedad profesionales de excelencia.

La Universidad cuenta con un departamento de Seguimiento a Graduados, donde se realizan año tras año, informes sobre aspectos curriculares y empleabilidad de los graduados, con el propósito de recabar información que permita fortalecer los diferentes procesos sustantivos de docencia, investigación y vinculación con la sociedad. La Carrera de Ingeniería Empresarial en la Extensión Cañar, se apertura a partir del año 2001, obteniendo la primera promoción de graduados en el año 2006, contando con un universo total hasta el año 2017 de 161 profesionales.

Para el desarrollo del presente trabajo se toma los resultados generados del informe de seguimiento a Graduados de la cohorte 2014-2017, en la cual el universo total es de 47 profesionales, obteniendo una muestra de 45, a quienes se les aplicó un cuestionario con preguntas relacionadas a aspectos curriculares y de empleabilidad. Del total de la población encuestada, el 63.83% son hombres y el 36.17% mujeres. Esto

indica que existe un número importante de mujeres que obtienen su profesionalización, siendo parte del mercado laboral competitivo que las empresas deben escoger para conformar su equipo de trabajo.

La información emitida por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) a diciembre de 2018, indicaba que, del total de títulos registrados en instituciones de educación superior, el 56% corresponde a mujeres y el 44% a hombres. (Rosales Picón, 2018). Si relacionamos ésta información con los hallazgos de las encuestas podemos concluir que el acceso a la educación superior está equiparado porque constituye un derecho de todas las personas, lo cual está garantizado a través de la Constitución política y sus leyes anexas.

Estas estadísticas permiten evidenciar además como ha cambiado el contexto social y las estructuras culturales, donde todas las personas tienen las mismas oportunidades y los diferentes programas y proyectos que se ejecutan a nivel nacional y mundial garantizan el acceso a sus derechos.

Según los datos publicados por el INEC en marzo del 2019, sobre Empleo, Desempleo y Subempleo, se registra que el empleo global para las mujeres es del 94.3%, índice que explica claramente la participación activa de la población femenina en los procesos de planeación, organización, dirección y control de las empresas; estadística que se evidencia con los resultados derivados de la muestra de graduados de la carrera de Ingeniería Empresarial, donde se obtiene que el 82.35% de las mujeres profesionales han conseguido empleo y forman parte del equipo de trabajo de empresas públicas y privadas, desempeñándose en cargos operativos, mandos medios y/o administrando su propio emprendimiento.

Estos datos revelan que las personas de género femenino tienen la misma oportunidad al momento de ser seleccionadas para ocupar un puesto de trabajo o están en la capacidad de generar proyectos de emprendimiento, como un aporte a la dinamización de la economía local y nacional. Con ello se da cumplimiento a lo que establece la Ley, al proponer que las empresas deben considerar la equidad de género al momento de contratar personal y por otro lado permite visibilizar que las creencias sociales sobre el género han evolucionado para bien de toda la sociedad.

El 17.65% de profesionales que forman parte del estudio y que no trabaja se atribuye a la escasa demanda laboral existente en el medio, y el haberse convertido en madres ha hecho que deban prolongar dicha actividad.

Uno de los aspectos que los recién graduados experimentan es la poca o nula experiencia en el campo profesional, ya que la mayor parte de los procesos de reclutamiento y selección que aplican las empresas incluye la experiencia como un requisito para acceder a la oferta laboral, lo que constituye una limitante, teniendo que aceptar puestos de trabajo con diferencias salariales.

Baron (2012), en su estudio: Primeras experiencias laborales de los profesionales colombianos: probabilidad de empleo formal y salarios, dentro de los resultados expone que la probabilidad de los recién

graduados de conseguir un empleo formal varía significativamente dependiendo del área de conocimiento, y de la dinámica económica de las ciudades. En términos del género del graduado, a su vez tanto hombres como mujeres tienen la misma probabilidad de encontrar un empleo formal, factor que tiene un nivel de variación poco significativa.

Los resultados del estudio de Rodríguez y Limas, indican que las mujeres se encuentran en condición de desigualdad en la mayor parte de profesiones, sin embargo, esto varía dependiendo del área geográfica donde se encuentren trabajando, las variaciones en los salarios se relacionan con la profesión y el área geográfica. En el tema de género, la participación laboral de las mujeres en la economía ha aumentado, por lo que no se puede hablar de variaciones que afecten su empoderamiento.

En síntesis, el acceso al mercado laboral depende de factores como experiencia, dinámica económica del contexto local, área del conocimiento, y con menor importancia el género, porque todas las empresas siguen un proceso de reclutamiento y selección de personal, donde se evalúa los conocimientos, habilidades y destrezas de las personas como factores relevantes para su contratación. Los mercados laborales dan oportunidad a todas las personas sin ningún tipo de discriminación, porque el fin último es garantizar que las empresas logren competitividad y maximización de utilidades.

DISCUSIÓN

Al analizar el género y la empleabilidad de los graduados profesionales permite visualizar la evolución de los diferentes conceptos y creencias sociales, donde tanto hombres como mujeres tienen los mismos derechos, deberes y oportunidades. Las actividades son compartidas, dejando de lado creencias que delimitaban las actividades que debían realizar los hombres y cuales debían realizar las mujeres. El acceso al mercado laboral es equitativo, en la actualidad se observan equipos de trabajo compuestos por personas de sexo masculino y femenino, donde intercambian conocimientos habilidades y experiencias que conllevan al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Uno de los aspectos relevantes de acuerdo a los resultados del estudio realizado, es la oportunidad que tienen las mujeres para acceder a la educación y obtener su título profesional, que en nuestro medio constituye el pasaporte necesario para acceder a un puesto de trabajo. Un gran número de mujeres trabajan y aportan para el crecimiento económico de su familia y de las empresas.

El estudio realizado sin lugar a duda puede generar nuevas investigaciones en el ámbito de los hallazgos encontrados, por ejemplo, se podría analizar el género y la profesionalización, género y emprendimiento, temáticas que son de amplia investigación y responden al contexto actual.

CONCLUSIONES

Existe un incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral, favoreciendo la economía y su independencia. Los resultados de estadísticas evidencian que las mujeres no solo han accedido a estudios superiores, sino que sobrepasa los porcentajes de graduados masculinos y por ende los datos de empleo son homogéneos.

Los estudios confirman que existe una relación directa entre escolaridad y empleo, porque lo que las empresas buscan son profesionales que aporten con soluciones pertinentes a sus problemas organizacionales, independientemente del género.

La relación género y empleo no presenta variaciones significativas porque tanto hombres como mujeres tienen la misma probabilidad de acceder a un puesto de trabajo. Lo que cuenta son los conocimientos, habilidades, destrezas, y la experiencia que puedan adquirir los profesionales recién graduados.

La construcción de leyes y políticas son elementos primordiales que garantizan el acceso a la igualdad de oportunidades, un desarrollo económico productivo, independencia económica, menos discriminación y mejora de la calidad de vida de la sociedad.

Es importante que las universidades desarrollen procesos de cooperación interinstitucional que permita la inserción laboral de los graduados universitarios.

Referencias

- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución del Ecuador. Registro Oficial*. Recuperado de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf.
- Barón, J. (2012). Primeras experiencias laborales de los profesionales colombianos: probabilidad de empleo formal y salarios. *Lecturas de Economía*, 76(1), 55-86.
- Castillo, R. (2009). Empleo y condición de actividad en Ecuador. *Revista de Estadística y Metodología* 1(1), 39-56.
- Dillon Pérez, F. X., & Espinosa Fuentes, D. E. (2018). Empleabilidad en el Ecuador desde una perspectiva de género. *Revista CienciaAmérica*, 7(2), 98-112. <https://doi.org/10.33210/ca.v7i2.192>
- Dirección General de Estadística y Censos - GCBA. (2012). *Encuesta De Uso Del Tiempo*. Recuperado de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inc/Usos_Tiempo/Presentacion_%20Principales_Resultados.pdf
- Fernández Hasan, A. (2007). Desigualdad de género. La segregación de las mujeres en la estructura ocupacional. La ventana. *Revista de estudios de género*, 3(25), 140-167.
- García, A. (2009). *Género y desarrollo humano: una relación imprescindible*. España: Entreculturas e Interred, Departamento de Educación para el Desarrollo. Recuperado de <http://>

mueveteporlaigualdad.org/docs/
genero_desarrollo_humano_castellano.pdf

INEC. (2019). *Encuesta Nacional de Desempleo y Contenido 2018*. Recuperado de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Junio-2018/062018_Mercado%20Laboral.pdf

Lenín, E., Garcés, M., Fernanda, M., Garcés, E., Suárez, B. R., Luis, J., & Humana, M. (2018). *Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana Quito-Ecuador Febrero 2018 La Política para la Igualdad de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana fue construida con el apoyo de la Oficina de ONU Mujeres en*. Recuperado de https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2018/02/politica_para_la_igualdad_de_genero_2018.pdf

Moreno, L., Directora, G., Gross, J. A., José, M., Duque, G., Antonio, M., & Zambrano, J. (2018). *Resultados educativos 2017-2018*. Recuperado de www.evaluacion.gob.ec

ONU-CEPAL. (2016). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

Rosales Picón, B. P. (2018). *Boletín analítico*. Recuperado de https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/Boletin_Analitico_SENESCYT_Diciembre-2018.pdf

Tenjo, J., Bernat, F., Jorge, U., & Lozano, T. (2017). *Diferencias por género en el mercado laboral colombiano: mitos y realidades*. Colombia: Universidad Jorge Tadeo Lozano. Recuperado de https://www.utadeo.edu.co/sites/tadeo/files/collections/documents/field_attached_file/que_ha_pasado_con_las_diferencias_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_en_las_p