

Fecha de presentación: marzo, 2021, Fecha de Aceptación: mayo, 2021, Fecha de publicación: julio, 2021

54

## ANÁLISIS DEL PROCESO DE INCLUSIÓN SOCIO-LABORAL DE LA MUJER: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA PROMOCIÓN-EQUIDAD DE GÉNERO

ANALYSIS OF THE WOMEN'S SOCIAL-LABOR INCLUSION PROCESS: TRAINING AND TRAINING FOR GENDER PROMOTION-EQUITY

María Isabel Vieyra Villalá<sup>1</sup>

E-mail: [maria.vieyrav@ug.edu.ec](mailto:maria.vieyrav@ug.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1983-3048>

Michael José Ortega Tambaco<sup>1</sup>

E-mail: [michael.ortegat@ug.edu.ec](mailto:michael.ortegat@ug.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8576-7443>

<sup>1</sup> Universidad de Guayaquil. Ecuador.

### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Vieyra Villalá, M. I., & Ortega Tambaco, M. J. (2021). Análisis del proceso de inclusión socio-laboral de la mujer: formación y capacitación para promoción-equidad de género. *Revista Conrado*, 17(81), 443-449.

### RESUMEN

La mujer juega un papel importante en el impulso de la productividad de cualquier área laboral, es un elemento clave y estratégico para el mismo, por ello es importante la formación de la misma, mejorar sus condiciones de vida y permitir que esta se empodere de los espacios productivos. Más sin embargo la problemática a la que las mujeres de edad productiva se enfrentan en la Ciudad de Guayaquil, aún con programas de inclusión elaborados como lo son el Buen Vivir; radica en lo complicado que es la inserción de las mismas en el área laboral; en la que se toma en cuenta el sexo de quien realiza la actividad, más no su desarrollo, crecimiento y habilidades. Por ello mediante una investigación documental, de campo, descriptiva y de proyecto factible, basada en una modalidad cuali-cuantitativa se busca obtener la información y los datos de los sectores productivos en los que la mujer como tal puede desenvolverse y así aportar e impulsar potencialmente. Estos datos ayudarán a determinar la falencia que el mercado laboral posee al incluir a la mujer.

### Palabras clave:

Impulso, productividad, empoderamiento, inserción.

### ABSTRACT

Women play an important role in boosting the productivity of any work area, it is a key and strategic element for it, and therefore it is important to train it, improve their living conditions and allow it to empower them productive spaces. However, the problem that women of productive age face in the City of Guayaquil, even with inclusion programs developed such as Buen Vivir; it lies in how complicated it is to insert them into the workplace; in which the sex of the person performing the activity is taken into account, but not their development, growth and abilities. For this reason, through documentary, field, descriptive and feasible project research, based on a qualitative-quantitative modality, it seeks to obtain information and data from the productive sectors in which women as such can develop and thus contribute and potentially promote. These data will help determine the weakness that the labor market has when it includes women.

### Keywords:

Impulse, productivity, empowerment, insertion.

## INTRODUCCIÓN

Las deficiencias en las estructuras de empleo que posee el Ecuador se manifiestan de diferentes formas; una de ellas son las altas tasas de desempleo que en él existen y persisten por tiempos prolongados y por las distintas formas de subempleo en las que no se aprovecha la capacidad del trabajador en su totalidad. De acuerdo a las encuestas nacionales de empleo pertenecientes al año 2014 el 57.98 % de la Población Económicamente Activa de sexo masculino tiene un empleo adecuado refiriéndose a que poseen uno sin tomar en cuenta como sea el mismo, mientras que el 42.02% son mujeres (Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2014).

La problemática principal es la influencia de marcados estereotipos que han definido roles y tareas en el ámbito laboral de acuerdo al sexo de quien lo realiza o lleva a cabo, imponiéndose así “modelos” que obstaculizan y condicionan las opciones vocacionales tanto de hombres como mujeres afectando así su desempeño y llevándolos hacia una preconfiguración de perfiles ocupacionales fijados por la sociedad encerrándolos dentro de lo que es el “ámbito laboral típicamente masculino o femenino”, y es así como segmentan el mercado laboral y sus oportunidades dividiendo las tareas de acuerdo al género del ser humano afectando el amplio campo de las profesiones e incurriendo al desaprovechamiento de las capacidades femeninas invisibilizándolas, e imposibilitándolas a tener experiencia y una participación mucho más grande dentro de la sociedad.

El mercado laboral sostiene la idea de que el individuo debe ser capacitado para el ejercicio cualificado de una profesión o un conjunto coherente de profesiones distintas para que este pueda desarrollarse en el sistema productivo, por ello la formación que el individuo tenga constituye un elemento estratégico como tal que refuerza la productividad y competitividad de las empresas por esta razón es en lo que se deben basar para integrar de manera equitativa a la mujer en el ámbito laboral.

Lo que se busca con el presente artículo no sólo el bienestar de los empresarios que integren personal femenino, sino también el de la mujer como pieza clave del sistema productivo del país y así pueda aportar y crecer teniendo una mejor calidad de vida por medio de su formación y capacitación profesional.

La realización del presente artículo parte del análisis de los procesos de integración socio laboral de la mujer en el sistema productivo del país, con la finalidad de realizar una colaboración positiva en el proceso de identificar y cuestionar nuevos retos para los sistemas y políticas de formación; los cuales deberían insertarse por la dimensión

de género a manera de asegurar que las necesidades y especificaciones de las mujeres sean tomadas en cuenta y se les conciba el derecho y las herramientas adecuadas para promover y fortalecer su empleabilidad e inserción en el ámbito laboral.

Los procesos de formación para el trabajo ligados a la orientación llegan a ser mecanismos de actuación claves al momento de adquirir, desarrollar y potencializar las competencias profesionales que son necesarias para dar respuestas a las exigencias del actual mercado laboral.

Además de ello, la formación profesional debe contribuir a:

- a. Mejorar las condiciones de participación social, económica y política de las mujeres, en pie de igualdad con los hombres.
- b. Disminuir y/o eliminar la discriminación, reduciendo las brechas entre los géneros en términos salariales como posicionamiento y capacidad de negociación de las condiciones de trabajo.
- c. Incidir en otros aspectos del desarrollo social, como lo son la mortalidad materna e infantil, la salud, nutrición y educación de nuevas generaciones, control demográfico y ambiental, la integración social y la construcción de la ciudadanía.

Podemos decir que, en todo el mundo la inserción en el campo socio laboral va mucho más allá de la obtención de un empleo, se deben seguir varios pasos entre ellos uno de los más importantes y en el que el presente artículo se basa y es el de formar al individuo de acuerdo a sus capacidades personales y la demanda laboral actual que el mercado exige.

Las fuerzas femeninas de trabajo han sido incorporadas en las típicas ocupaciones femeninas como lo son: de secretaria, maestra, mesera y trabajadora no calificada en los servicios personales, todas estas ramas pertenecientes al sector terciario del área laboral (De Oliveira & Ariza, 2005; Traba & Porto, 2012); sin embargo la segregación ocupacional diferenciada por el sexo del individuo en las actividades productivas y reproductivas ha adquirido en cierto punto un cambio pues las mujeres han incursionado en trabajos considerados exclusivamente para hombres desde mucho antes; y a su vez los hombres incursionan en menor grado; en actividades realizadas por la mujer.

Considerándose la inclusión socio laboral de la mujer una manera de acompañarla y apoyarla frente a la desventaja social, siendo esta la ayuda necesaria para su integración efectiva y sostenible a través de actuaciones de formación, orientación, e intermediación. Contribuyendo así a mejora de la empleabilidad de la misma, brindándole la

posibilidad de acceder al empleo en función de sus competencias y las exigencias del mercado laboral, más no; a su género.

La inclusión socio laboral de la mujer, aunque continúa ganando cada vez más mayor participación en la escena económica, sigue siendo subrepresentada en posiciones de liderazgo en la organización en las cuales la mujer trabaja a pesar de la preparación académica que esta tenga, pues en gran medida la carga de sus responsabilidades familiares lo permite así; y es que la mujer guayaquileña afronta el gran dilema de debatirse entre la realización personal (familia, esposo e hijos) vs. la realización profesional, en consecuencia a esto recurre a la capacidad de multiplicidad en los roles de madre-esposa-ejecutiva con el objetivo principal de solucionar dicho dilema (Casique, 2010; Olivera Rodríguez, 2016; Mora, 2019).

Es por ello que el personaje femenino es digno de admirar, pues equilibrar dichos roles no es nada fácil; por esto es indispensable aprender a delegar en lo doméstico y para lograrlo se requiere del apoyo familiar que le permita a la mujer desenvolverse sin llegar a colapsar, estresarse y desanimarse por tener día a día que mejorar sus resultados o habilidades profesionales.

En nuestro territorio ecuatoriano, el Presidente de la República Econ. Rafael Correa Delgado, con la finalidad de cumplir con la constitución política del Estado, ha colocado en su gabinete mujeres en cargos públicos, por citar unos ejemplos tenemos (Tabla 1):

Tabla 1. Mujeres en el Gabinete Presidencial.

Nombre	Cargo
Cecilia Vaca	Ministra Coordinadora del Sector Social
Betty Tola	Ministra de Inclusión Económica y Social.
Carina Vance	Ministra de Salud Pública
Lorena Tapia	Ministra del Ambiente
Paola Carvajal Ayala	Ministra de Transporte y Obras Públicas.
Sandra Naranjo	Ministra de Turismo
Vivivana Bonilla	Secretaría Nacional de Gestión Pública
Ximena Amoroso	Servicio de Rentas Internas

La mujer preparada académicamente, puede ocupar sin dificultad alguna, cargos muy importantes; como el ser líder en empresas públicas o privadas, sin distinción alguna, por ello este artículo abarca los temas en los cuales la mujer necesita inclusión efectiva en el campo productivo de Guayaquil.

Según Scott (2013), el género *“ofrece un modo de diferenciar la práctica sexual de los roles sociales asignados a mujeres y hombres”*, este se convierte en la forma de

denotar las construcciones culturales, la creación social de ideas sobre roles apropiados para mujeres y hombres, entonces podemos definir el género como la construcción en los ámbitos cultural y social para referirse a lo que es femenino y masculino independientemente del sexo.

Desde que nacemos se nos deja en claro que roles una mujer y un hombre deben asumir como tal, a la mujer se la educa para el cuidado del hogar y sus hijos; mientras que al hombre se le asigna el rol de buscar un trabajo remunerado y ser quien provea el hogar generando los ingresos económicos de la familia; roles que son considerados naturales para ambos sexos desde mucho tiempo atrás. Por ello como menciona Traba & Porto (2002), que *“los individuos interiorizamos en nuestra personalidad unos rasgos determinados propios de la identidad masculina y femenina, así como pautas del comportamiento con referencia en los roles de género”* y dichos rasgos ya determinados permiten que las relaciones entre hombres y mujeres sean inequitativas en cualquier ámbito.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Se aplica en el desarrollo de este análisis una investigación consciente, tomando en cuenta la realidad laboral en la que la mujer debe desenvolverse y posterior a esto las causas y efectos obtenidos de la metodología participativa de cada miembro del equipo investigado.

Debido a que es una temática poco estudiada, la investigación se plantea desde un enfoque mixto, de tipo exploratorio, pues pretende examinar la temática planteada (Hernández Sampieri et al., 1997), de tipo transversal puesto que los datos obtenidos mostrarán la situación actual de un momento.

La unidad de análisis son las prácticas de inclusión laboral realizadas en las empresas de la Ciudad de Guayaquil y se obtuvo la información de los siguientes sectores productivos: Financieros, Industriales, Madereros, Agroindustrial, Telecomunicaciones y Metalmeccánica.

Para el proceso investigativo se segmentó el mercado laboral desde centros de capacitación y formación profesional en empresas públicas y privadas, colaboradores y representantes de este colectivo.

El Universo que se tomó como estudio son las Instituciones de la Ciudad de Guayaquil, estas indistintas al sector productivo donde se presenta el mercado laboral ecuatoriano subdividido en mínimos porcentajes en cuanto a la participación de mujeres en el que el PEA (Población Económicamente Activa), se acortó. Teniendo los siguientes porcentajes a Junio del 2014 en el que el 57.98% de ocupados lo conforman hombres y el 42.02% mujeres. La muestra comprende una población de 50 mujeres

que se encuentran dentro del perímetro de la Ciudad de Guayaquil.

En cuanto a la muestra de las empresas, comprende una población de 50 empresas de tipo comercial, industrial, de servicios y educación dentro de la Ciudad de Guayaquil.

En la realización del trabajo de campo se consideró necesaria la aplicación de algunas técnicas de investigación científica a saber como encuestas y entrevistas.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El presente artículo muestra el análisis de las encuestas realizadas dirigidas tanto a las mujeres que laboran en diferentes entidades públicas y privadas de la Ciudad de Guayaquil, y a los empresarios del sector productivo. Con el propósito de conocer las fortalezas y debilidades de acuerdo al nivel de educación y área de formación profesional, establecer estrategias de inserción laboral que favorezcan el desarrollo en el área económica del país y el crecimiento y empoderamiento de la mujer guayaquileña hacia una mejor calidad de vida.

Se ordenaron las encuestas a través de un Software Estadístico SPSS, posterior a esto se tabularon y elaboraron gráficos para luego de ello realizar el correcto análisis e interpretación de los mismos.

**1. Estado Civil:** Dentro de esta variable tenemos el perfil de la mujer soltera que refleja un incremento en la participación del 38 %; las casadas el 24%, divorciada 14% y el restante perteneciente al 20% en unión libre (Figura 1).

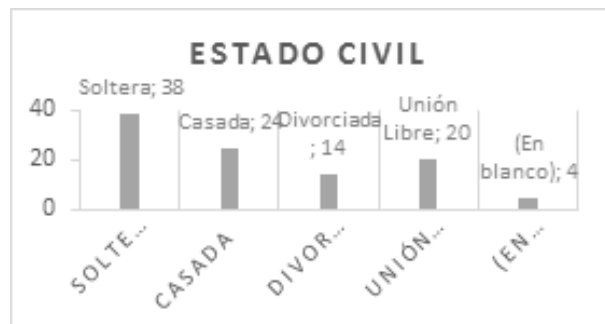


Figura 1. Variable Cualitativa "Estado Civil".

- Edad Promedio: El 30% de las mujeres encuestadas tienen entre 26 y 35 años; un 18% entre los 18 y 25 años, un 30% con edades comprendidas entre 36 y 45 años, finalmente un 22% de ellas tienen 46 años o más. Esta importante variable nos indica la edad promedio en que las mujeres del País empiezan a ser económicamente activas.
- Último título académico obtenido: El 58% de las mujeres encuestadas poseen sólo el título de bachiller, un 34% de ellas tiene un título profesional, el 6% el título

primario y un 2% un título de cuarto nivel o Doctorado. Cabe recalcar que, es ésta variable la que influye al momento de ascender o promover a un mejor cargo al personal femenino por parte de sus empleadores (Figura 2).



Figura 2. Último título académico obtenido.

- Actualización: Un 66% de las mujeres encuestadas gustan de capacitarse o actualizarse, el 34% restante no tiene gusto por las capacitaciones debido a varios factores. Debemos tener en cuenta que a medida que la mujer incrementa su nivel educativo, su participación en el mercado laboral también lo hará.
- Empresa en la que labora actualmente: Un 60% de las mujeres encuestadas labora en empresas públicas y privadas, mientras que el 40% de ellas no labora.
- Razón por la que no labora: El 58% de las encuestadas indicó que no hay trabajo en la Ciudad de Guayaquil, un 16% que el sueldo es muy bajo y que existe discriminación hacia el sexo femenino, el 8% se abstuvo de contestar y el 2% restante, indicó que no existe un trabajo relacionado a su profesión o conocimientos.
- Profesión obtenida: Un 58% de las mujeres se abstuvo de contestar si su carrera profesional es la adecuada para el mercado laboral, al contrario del 30% de ellas que está totalmente de acuerdo con el hecho de que su profesión es adecuada para el mercado laboral, un 8% está parcialmente de acuerdo y un 4% ni en acuerdo ni desacuerdo.
- Nivel jerárquico dentro de la empresa, si está laborando: El 42% de las mujeres cumplen el cargo de supervisoras, mientras que el 26% labora como Asistente, el 14% realiza asesoría profesional, un 8% es Jefe de Área, el 2% es gerente y el 8% restante Propietaria de un negocio en la Ciudad de Guayaquil.
- Remuneración actual promedio: De las mujeres encuestadas un 42% no contesta o se avergüenza de responder esta variable, un 20% tiene una remuneración de \$1,501 en adelante, un 14% labora con una remuneración de \$801,00 a \$1,500, un 12% tiene una remuneración de \$501,00 a \$800,00 y un 12% labora con una remuneración de \$340,00 a \$500,00.



10. Las desigualdades salariales no siempre se atribuyen a la existencia de distintos niveles de productividad. Es decir, las mujeres suelen ganar un salario menor que los hombres aun cuando estén igualmente calificadas y se desenvuelvan en el mismo trabajo con la misma productividad.

**11. Años laborando:** La mayoría de las entrevistadas indicaron que tienen experiencia laboral de 9 años o más, esto demuestra que en los últimos años la mujer está incursionando activamente en el campo laboral.

Con la finalidad de llevar a cabo la investigación y el análisis del proceso de inclusión en el ámbito socio laboral de la mujer dentro del proceso productivo del país y la formación profesional o capacitación de acuerdo a lo requerido por el mercado laboral, se realizó una encuesta dirigida a los empresarios prestadores de servicios, analizando las siguientes variables:

**1. Cargo Empresarial:** La mayoría de empresarios encuestados son Gerentes de Talento Humano; son personas encargadas de administrar el Recurso Humano dentro de las Empresas Guayaquileñas (Figura 3).

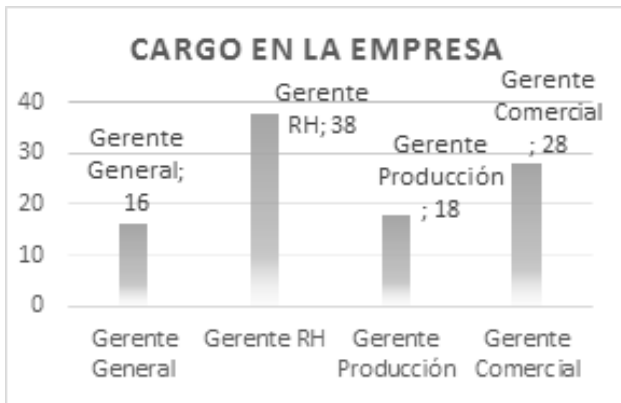


Figura 3. Cargos en la empresa.

**2. Sector empresarial:** Los empresarios encuestados en su mayoría pertenecen al sector privado; empresas cuyo capital proviene de particulares; como sociedades o compañías de carácter comercial, de servicios o industrial. Se observa que el 20% pertenece al sector público en la cual su capital proviene del Gobierno o Estado; y el restante el 16% a empresas Mixtas.

**3. Actividad Empresarial:** El 32% de los encuestados pertenecen a empresas comerciales (Desarrollan ventas de productos terminados), un 30% pertenecen a empresas de Servicios (Prestación de servicios a la comunidad) e Industriales, por último; el 8% a empresas o entidades de Educación (Escuela, Colegios) (Figura 4).

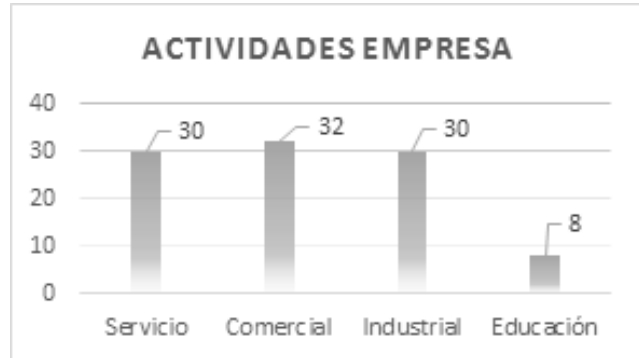


Figura 4. Actividades que desempeña en la empresa.

**4. Nivel de estudio preferente, para el personal femenino contratado:** El 52% de los empresarios encuestados prefieren contratar mujeres poseedoras de un título profesional, con habilidades y destrezas debido a su formación educativa pues les garantiza un trabajo óptimo dentro de las Instituciones en las que laboran. El 48% prefiere tener personal femenino con un nivel de estudios secundario debido al costo en la remuneración que perciben.

**5. Tipo de profesional requerido en el personal femenino:** El 48% de los encuestados dejaron en blanco esta pregunta, un 24% de ellos prefiere que su personal tenga título profesional de Ingenieras por el conjunto de conocimientos y técnicas que le ayudarán al aplicarlas en el desarrollo de sus actividades empresariales. El 12% requiere un personal femenino que sea Técnica, un 6% Arquitecta, mientras que un 10% tenga otro título profesional (Figura 5).

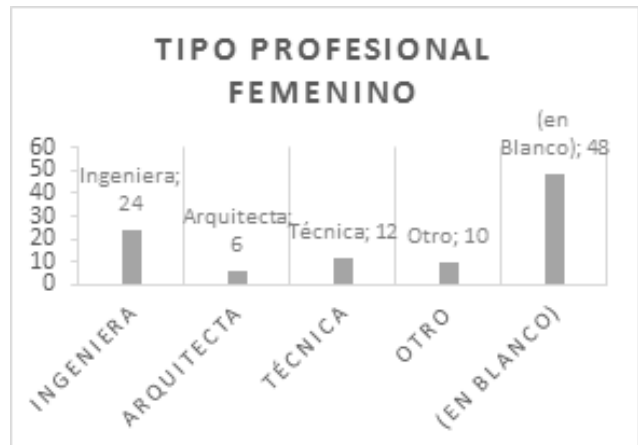


Figura 5. Tipo de profesional femenino requiere la empresa.

**6. Tipo de capacitación adicional requerida:** Los empresarios prefieren que su personal femenino se capacite adicionalmente en dar una mejor atención al cliente, es decir ese conjunto de actividades intangibles que le brindan satisfacción a las necesidades del cliente; el 24% que tenga un amplio conocimiento

en marketing que conozcan sobre publicidad, promoción y ventas; el 22% que tenga conocimiento sobre utilitarios informáticos, es decir manejar la ofimática de Windows, Word, Excel, PowerPoint y bases de datos; un 14% tengan conocimiento adicional sobre contabilidad es decir procesos administrativos o administración como tal y un 4% de otros cursos de capacitación que el personal femenino requiera.

7. **Experiencia laboral de la mujer, como requisito:** El 64% requiere que la mujer tenga experiencia laboral, para así dar continuidad a las funciones de su empresa, por ello consideran fundamental la experiencia laboral en la mujer.
8. **Edad promedio requerida:** Según lo encuestado, los empresarios prefieren contratar mujeres cuya edad comprenda entre los 18 y 25 años, considerando ésta la edad preponderante en la inserción de la mujer en el mercado laboral; edad propicia por tener agilidad y proactividad. El 38% contrarían mujeres con edades promedio entre los 26 y 35 años ya que se considera que después de este periodo de edades la mujer más se dedica a otras actividades como domésticas y de maternidad (Figura 6).

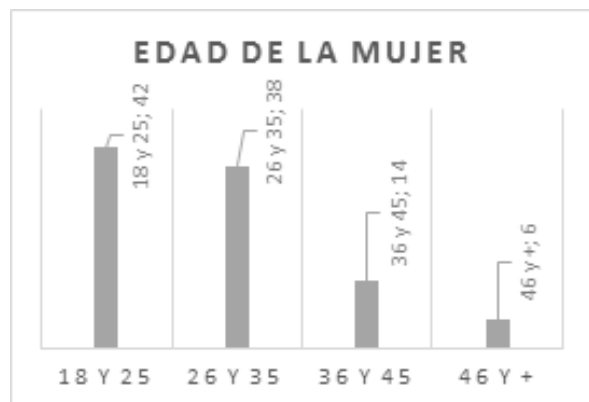


Figura 6. Promedio de edad de la mujer requerida para laborar en su empresa.

9. **Afectación de la edad fértil en el desempeño del personal femenino:** Los encuestados consideran que la edad fértil en la mujer no afecta su desempeño al laborar. Consideran que ésta no abandona el mercado laboral por encontrarse en estado gestante, al contrario, cumplen su rol satisfactoriamente.
10. **Cualidades que se aprecian en el personal femenino:** Entre las cualidades que más aprecian en el personal femenino, están el trabajo en equipo y el cumplimiento a sus funciones en comparación con los hombres. Las empresas han descubierto que las mujeres pueden realizar un trabajo excepcional en equipo con actitud cooperativista, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planteamiento común con responsabilidades mutuas compartidas.

### 11. Fortalezas y debilidades de la mujer en el sistema productivo:

Los empresarios consideran que la mayor fortaleza del personal femenino que labora en sus empresas es la comunicación y su proactividad; por el contrario piensan que su mayor debilidad es laborar en horarios nocturnos.

### CONCLUSIONES

En el estudio se obtuvo que a pesar que el ingreso de las mujeres en el mercado laboral en las últimas décadas ha aumentado, ellas aún no sienten que han logrado ubicarse en el sitio que consideran apropiado para su satisfacción personal y profesional.

La incorporación de las mismas en espacios públicos y privados aún se encuentra condicionado y limitado por diferentes factores; muchos de ellos presentados en este artículo; siendo la existencia de la división sexual uno de los más influyentes. Y aunque el Gobierno y Entidades tratan de impulsar campañas para la inclusión efectiva de la mujer en el mercado laboral, la desigualdad de género sigue en pie y con el tiempo puede generar problemas a futuro para la sostenibilidad financiera del modelo de la matriz productiva.

El personal femenino posee ventajas en relación al personal masculino, como por ejemplo los empresarios encuestados consideran que si bien tienen una edad fértil que conlleva a que queden en estado de gravidez; este no afecta su desempeño en el mercado laboral en absoluto. A su vez empresarios consideran que las mujeres son más comunicativas que los hombres y pueden desarrollar trabajos en equipo de forma mucho más eficaz.

Por lo que se concluye que se debe explotar la satisfacción, desenvolvimiento y confianza que el personal femenino demuestra; preparándolo y capacitándolo, para seguir satisfaciendo no sólo en la parte operativa sino en virtud a la actitud de ocupar cargos que lideran empresas o Instituciones de acuerdo a sus capacidades profesionales.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Casique, I. (2010). Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia. *Revista Mexicana de Sociología*, 72(1).

De Oliveira, O., & Ariza, M. (2005). Trabajo femenino en América Latina: Un recuento de los principales enfoques analíticos. <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/Tratadolatinoamericanodesociologiadeltabajo/Trabajofemenino.pdf>

- Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2014). Indicadores laborales diciembre. Reporte de Economía Laboral. INEC. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/01/Informe\\_Ejecutivo-Dic\\_2014.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/01/Informe_Ejecutivo-Dic_2014.pdf)
- Mora Guerrero, G., Fernández Darraz, M., & Troncoso Arcos, J. (2019). Mujeres rurales y acción productiva para la autonomía. *Revista Mexicana de Sociología*, 81(4).
- Olivera Rodríguez, I. (2016). Empoderamiento y educación superior en contextos interculturales en México, coordinado por Salvador Martí i Puig y Gunther Dietz. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 21(70).
- Scott, J. W. (2013). El género: Una categoría útil para el análisis histórico. En, M. Lamas (Comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. (pp. 265-302). PUEG.
- Traba, A., & Porto, B. (2012). *En torno al género como categoría de análisis*. Universidad de Vigo.