COORDINACIÓN DE INFORMACIÓN Y ESTUDIOS DEL TRABAJO

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS LABORALES

MDT-DIEL-0009-2026

FEMINIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA ECONOMÍA DEL CUIDADO

QUITO, JUNIO 2026

Dirección: Av. República de El Salvador N34-183 y Suiza
Código Postal: 170505 / Quito – Ecuador
Teléfono: +593-2-381-4000
www.trabajo.gob.ec

GOBIERNO DEL ECUADOR

Contenido

1. Antecedentes 4
2. Objetivos 4
2.1. Objetivo General 4
2.2. Objetivos Específicos 4
3. Alcance 5
4. Introducción 6
5. Marco Teórico – Conceptual 8
5.1. Economía del cuidado 8
5.2. Trabajo de cuidado 8
5.3. Feminización del trabajo 9
a) Sector salud 10
b) Sector educación 10
d) Cuidado infantil y servicios de desarrollo infantil 11
e) Servicios comunitarios y de cuidado a personas dependientes 11
5.4. División sexual del trabajo y Economía feminista 11
5.5. Variables sociodemográficas en la economía del cuidado 12
5.5.1. Edad 12
5.5.2. Nivel educativo 12
5.5.3. Etnia 12
5.5.4. Área de residencia 12
5.5.5. Nivel socioeconómico 13
5.6. Tipos de ocupación en la economía del cuidado 13
5.6.1. Trabajo de cuidado no remunerado 13
5.6.2. Trabajo doméstico remunerado 13
5.6.3. Servicios de salud y asistencia social 13
5.6.4. Educación y cuidado infantil 13
5.7. Desigualdades de género en la economía del cuidado 13
5.8. Trabajo no remunerado y uso del tiempo 14
5.9. Marco Normativo 14
5.9.1. Referentes internacionales 15
5.9.2. Marco normativo nacional 15
6. Diseño Metodológico 17
6.1. Enfoque metodológico 17
6.2. Tipo y alcance de la investigación 17

6.3. Diseño de la investigación 17
6.4. Análisis cualitativo 17
6.4.1. Revisión documental 17
6.4.2. Análisis de fuentes secundarias 18
6.5. Análisis cuantitativo 18
6.5.1. Variable 1: Feminización del trabajo 18
6.5.2. Variable 2: Condiciones laborales 19
6.6. Limitaciones del estudio 19
7. Resultados 20
7.1. Caracterización de la feminización del trabajo en el sector de la economía del cuidado 20
7.1.1. Trabajo no remunerado del hogar (TNRH) 20
7.1.2. Trabajo remunerado del hogar 23
7.2. Condiciones laborales de las trabajadoras del cuidado 28
7.2.1. Remuneración 29
7.2.2. Estabilidad laboral 29
7.2.3. Acceso a seguridad social 30
7.2.4. Jornadas de trabajo 31
7.3. Factores sociales, culturales y económicos que explican la alta participación de mujeres en este sector de la economía del cuidado. 31
7.3.1. Factores sociales 32
7.3.2. Factores culturales 32
7.3.3. Factores económicos 33
7.4. Evaluación del reconocimiento social y económico del trabajo de cuidado . 33
7.4.1. Reconocimiento económico del trabajo de cuidado 34
7.4.2. Reconocimiento social del trabajo de cuidado 34
7.4.3. Avances y desafíos para el reconocimiento del cuidado en Ecuador 35
8. Conclusiones 36
9. Recomendaciones 38
Referencias 41

1. Antecedentes

De conformidad con la Agenda de Investigación 2026, la Dirección de Investigación y Estudios Laborales (DIEL), durante el segundo trimestre, desarrollará el estudio titulado *"Feminización del trabajo en la economía del cuidado"*.

Este estudio se enmarca en la misión[1] del Ministerio del Trabajo (MDT), establecida en el Estatuto Orgánico por Procesos, aprobado mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-050, de 30 de abril de 2025. En este contexto, la Dirección de Investigación y Estudios Laborales tiene como finalidad generar insumos técnicos que contribuyan al diseño de políticas públicas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres dentro de un sistema de trabajo digno. En este marco, se ha propuesto desarrollar el estudio sobre la feminización del trabajo en la economía del cuidado, cuyo objetivo es formular estrategias y recomendaciones dirigidas a mejorar las condiciones laborales, el reconocimiento y la protección de las trabajadoras en este sector.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Analizar la feminización del trabajo en la economía del cuidado en Ecuador durante el período 2020-2025, identificando su evolución, condiciones laborales y brechas de género, a fin de generar recomendaciones de política pública.

2.2. Objetivos Específicos

- Caracterizar la feminización del trabajo en el sector de la economía del cuidado, considerando variables sociodemográficas y tipos de ocupación.

- Analizar las condiciones laborales de las trabajadoras del cuidado, incluyendo remuneración, estabilidad, acceso a seguridad social y jornadas de trabajo.

[1] "Somos la institución rectora de políticas públicas de trabajo, empleo y del talento humano del servicio público, que regula y controla el cumplimiento de las obligaciones laborales mediante la ejecución de procesos eficaces, eficientes, transparentes y democráticos, enmarcados en modelos de gestión integral, para promover un sistema de trabajo digno, de calidad y solidario, orientado a la justicia social con igualdad de oportunidades". (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2025)

- Examinar los factores sociales, culturales y económicos que explican la alta participación de mujeres en este sector.

- Evaluar el reconocimiento social y económico del trabajo de cuidado.

3. Alcance

El presente estudio tiene un alcance descriptivo y explicativo, y analiza la evolución del trabajo femenino en actividades de cuidado remunerado en Ecuador durante el período 2020-2025. La investigación se centra en mujeres trabajadoras vinculadas a los sectores de cuidado infantil, atención a personas adultas mayores y asistencia a personas en situación de dependencia. El análisis examina la incidencia de factores socioeconómicos y contextuales, como la pandemia, la migración y el desempleo, sobre la participación laboral femenina en dichas actividades, con el propósito de generar evidencia para el fortalecimiento de políticas públicas orientadas a mejorar las condiciones laborales y la protección social de las trabajadoras del cuidado.

4. Introducción

La economía del cuidado ha adquirido una creciente relevancia en la agenda de desarrollo debido a su contribución al bienestar de las personas, la sostenibilidad de los hogares y el funcionamiento de las economías. En Ecuador, la participación predominante de las mujeres en actividades de cuidado remuneradas y no remuneradas plantea desafíos relacionados con la igualdad de oportunidades, la calidad del empleo y el acceso a la protección social.

En el marco de la Agenda de Investigación 2026, la Dirección de Investigación y Estudios Laborales (DIEL) del Ministerio del Trabajo desarrolló el estudio denominado “Feminización del trabajo en la economía del cuidado”, con el propósito de generar evidencia técnica que contribuya al diseño de políticas públicas orientadas a fortalecer la igualdad de género en el ámbito laboral y mejorar las condiciones de empleo de las trabajadoras del sector.

Con el fin de contextualizar la problemática se revisó información de organismos internacionales, donde se evidenció que, en América Latina, la desigualdad de género continúa siendo un obstáculo central para el ejercicio pleno de derechos y la autonomía económica de las mujeres. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), esta problemática se sustenta en cuatro nudos estructurales: la desigualdad socioeconómica, la división sexual del trabajo y la organización social del cuidado, los patrones culturales discriminatorios y la concentración del poder en el ámbito público.

En particular, la división sexual del trabajo asigna a las mujeres la mayor responsabilidad del cuidado, tanto en el ámbito doméstico como en el mercado laboral, limitando su inserción en empleos formales y su acceso a ingresos y protección social. En los países de la región que han medido el valor del trabajo no remunerado, este representa entre el 19% y el 27% del producto interno bruto, evidenciando su relevancia económica y su escaso reconocimiento (CEPAL , 2025).

Esta situación se encuentra estrechamente vinculada con la desigual distribución del tiempo entre hombres y mujeres, donde ellas asumen una mayor carga de responsabilidades domésticas y de cuidado, limitando su disponibilidad para el empleo remunerado, la capacitación y la participación en otros ámbitos productivos. De acuerdo con estimaciones del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), las mujeres destinan una proporción significativamente mayor de su tiempo al trabajo no remunerado, lo que configura una barrera estructural para su inserción en condiciones de igualdad en el mercado laboral.

En este contexto, la persistencia de estas brechas no solo refleja desigualdades de género, sino que también inciden en la calidad del empleo al que acceden las

mujeres, reforzando su concentración en ocupaciones de menor remuneración, protección social, limitando sus trayectorias laborales y posibilidades de movilidad económica.

La investigación adopta un enfoque descriptivo y explicativo, sustentado en el análisis de información estadística oficial, estudios especializados, normativa nacional e internacional y evidencia producida por organismos especializados. Para ello, el documento se estructura en cuatro componentes principales: un marco teórico-conceptual sobre economía del cuidado y feminización del trabajo; un análisis de las características y condiciones laborales de las trabajadoras del sector; una evaluación de los factores asociados a la participación femenina y al reconocimiento del trabajo del cuidado; y, finalmente, un conjunto de conclusiones y recomendaciones orientadas al fortalecimiento de las políticas pública vinculadas al cuidado, el trabajo decente y la igualdad de género.

5. Marco Teórico – Conceptual

5.1. Economía del cuidado

La economía del cuidado comprende el conjunto de actividades orientadas al sostenimiento de la vida y al bienestar de las personas, incluyendo el trabajo doméstico y de cuidados, tanto remunerado como no remunerado (Esquivel, 2011; Comisión Económica para América Latina y el Caribe – (CEPAL, 2020). Estas actividades abarcan, entre otras, la atención a niñas y niños, personas adultas mayores, personas con discapacidad, así como las tareas domésticas necesarias para la reproducción cotidiana de los hogares.

Desde la economía feminista, el cuidado es reconocido como un componente estructural de los sistemas económicos, en tanto garantiza la reproducción de la fuerza de trabajo y el funcionamiento de los mercados. No obstante, históricamente ha sido invisibilizado en las cuentas nacionales y subvalorado en términos económicos, debido a su asociación con el ámbito privado y con los roles tradicionalmente asignados a las mujeres (Folbre, 2006).

En este sentido, la literatura especializada ha destacado que la organización social del cuidado se caracteriza por una distribución desigual entre el Estado, el mercado, las familias y la comunidad, recayendo de manera desproporcionada en las mujeres. Esta situación configura lo que diversos estudios denominan una “crisis de los cuidados”, derivada del incremento de la demanda de servicios de cuidado —asociado al envejecimiento poblacional y a cambios en la estructura familiar— frente a una limitada oferta institucional (CEPAL, 2020).

En el caso ecuatoriano, el reconocimiento del trabajo de cuidado se encuentra incorporado en el marco normativo a través de la Constitución de la República. El artículo 333 que establece que el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano es reconocido como labor productiva, y dispone que el Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado, así como políticas orientadas a la corresponsabilidad entre mujeres y hombres (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Este reconocimiento constitucional constituye un avance significativo en la visibilización del cuidado como un componente clave del desarrollo, al tiempo que sienta las bases para la formulación de políticas públicas orientadas a reducir las desigualdades de género en la distribución del trabajo y a garantizar condiciones más equitativas en el acceso al empleo y la protección social.

5.2. Trabajo de cuidado

El trabajo de cuidado comprende el conjunto de actividades destinadas a garantizar el bienestar físico, emocional y social de las personas. Estas

actividades incluyen el cuidado de niños, personas adultas mayores, personas con discapacidad, enfermos y el mantenimiento del hogar. Puede realizarse de manera remunerada o no remunerada y constituye una base esencial para la sostenibilidad de la vida y el funcionamiento de la economía.

Según la Organización Internacional del Trabajo, las trabajadoras del cuidado enfrentan frecuentemente condiciones laborales precarias, bajos salarios y limitada protección social, especialmente en países latinoamericanos donde predominan altos niveles de informalidad laboral.

Esta situación se traduce en una mayor exposición a riesgos laborales, inestabilidad en el empleo y restricciones en el acceso a derechos fundamentales, como la seguridad social, la protección frente al desempleo y condiciones adecuadas de trabajo. Asimismo, la concentración de mujeres en ocupaciones de cuidado contribuye a reproducir brechas de género en el mercado laboral, tanto en términos de ingresos como de oportunidades de desarrollo profesional (OIT, 2018).

En este contexto, la OIT enfatiza la necesidad de promover el trabajo decente en el sector de cuidados, mediante políticas que fortalezcan la formalización del empleo, mejoren las condiciones laborales y garanticen la protección de los derechos de las trabajadoras.

5.3. Feminización del trabajo

La feminización del trabajo hace referencia al incremento de la participación de las mujeres en determinados sectores laborales, especialmente aquellos asociados históricamente a roles de cuidado y servicio. Este concepto también implica, en muchos casos, una tendencia a la precarización de las condiciones laborales, caracterizada por bajos salarios, alta informalidad, inestabilidad y limitada protección social.

La feminización del trabajo en el sector de cuidados responde a la persistencia de la división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres responsabilidades vinculadas al cuidado y al sostenimiento del hogar (Benería, 2003). En América Latina, este fenómeno se articula con estructuras de desigualdad económica y cultural que refuerzan la concentración femenina en ocupaciones de menor valoración económica.

De acuerdo a la OIT, en un reciente análisis sobre trabajo de cuidados en América Latina, advierte que las mujeres no solo se concentran en estos sectores, sino que además enfrentan mayores déficits de trabajo decente, incluyendo brechas salariales, menor acceso a protección social y mayor exposición a formas de empleo informal (OIT, 2025).

Desde una perspectiva cualitativa, la feminización del trabajo en el sector de cuidados está asociada a la persistencia de estereotipos de género que naturalizan el rol de las mujeres como cuidadoras, lo que incide en la baja valoración social y económica de estas actividades. Esta construcción sociocultural contribuye a que el trabajo de cuidado sea percibido como una extensión del trabajo doméstico no remunerado, limitando su reconocimiento como actividad productiva y afectando las condiciones laborales de quienes lo desempeñan.

En conjunto, estos elementos evidencian que la feminización del trabajo en la economía del cuidado no solo se expresa en términos de participación laboral (dimensión cuantitativa), sino también en la reproducción de desigualdades estructurales que afectan la calidad del empleo y el reconocimiento social del trabajo de las mujeres (dimensión cualitativa).

En este sentido, la evidencia muestra que la concentración femenina no es homogénea, sino que se distribuye en actividades específicas del cuidado que presentan distintos niveles de regulación, formalidad y cobertura institucional. A partir de ello, se identifican los siguientes sectores prioritarios:

a) Sector salud

El sector salud concentra una alta participación femenina, especialmente en ocupaciones como enfermería, asistencia y servicios de apoyo. Si bien presenta mayores niveles de formalización en comparación con otros sectores, persisten brechas en condiciones laborales, segmentación ocupacional y cargas de trabajo.

La intervención pública en este ámbito se articula principalmente a través del Ministerio de Salud Pública, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, particularmente en lo relativo a regulación laboral, contratación y condiciones de empleo (OIT, 2019).

b) Sector educación

La educación, especialmente en niveles inicial y básico, constituye otro sector altamente feminizado. Las mujeres predominan en roles docentes vinculados al cuidado y formación temprana, donde se reproducen patrones de valoración diferenciada del trabajo (OIT, 2019).

c) Trabajo doméstico remunerado

Este es uno de los sectores con mayor feminización y, al mismo tiempo, con mayores niveles de informalidad y precariedad laboral. Las trabajadoras domésticas enfrentan limitaciones en el acceso a seguridad social, estabilidad contractual y condiciones dignas de trabajo (OIT, 2021).

d) Cuidado infantil y servicios de desarrollo infantil

Los servicios de cuidado infantil, tanto públicos como privados, constituyen un componente clave de la economía del cuidado. Estos espacios presentan alta participación femenina, con condiciones laborales heterogéneas.

e) Servicios comunitarios y de cuidado a personas dependientes

Incluyen actividades de apoyo a personas adultas mayores, personas con discapacidad y servicios comunitarios. Estos sectores presentan una alta carga de trabajo emocional y físico, generalmente con baja formalización (OIT, 2022).

Nota metodológica: Si bien el presente estudio identifica cinco sectores prioritarios de la economía del cuidado, el análisis cuantitativo desarrollado en la sección de Resultados se concentra en tres ramas de actividad económica —salud, enseñanza y servicio doméstico— debido a que son las únicas para las que la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) dispone de datos suficientemente desagregados y comparables para el período 2020-2025. Los sectores de cuidado infantil y servicios comunitarios y de cuidado a personas dependientes no cuentan con una categorización independiente en la clasificación de actividades económicas de la ENEMDU, lo que limita su análisis estadístico en el marco de este estudio.

5.4. División sexual del trabajo y Economía feminista

La división sexual del trabajo es uno de los principales conceptos teóricos para comprender la feminización de la economía del cuidado. Este enfoque sostiene que las normas culturales y sociales asignan a las mujeres funciones relacionadas con:

- maternidad,
- crianza,
- atención emocional,
- mantenimiento del hogar.

La economía feminista surge como una corriente crítica de la economía tradicional, cuestionando la exclusión del trabajo doméstico y de cuidado de los sistemas de medición económica. Esta perspectiva reconoce que el cuidado constituye un trabajo esencial para el sostenimiento de la sociedad y plantea la necesidad de redistribuir estas responsabilidades entre el Estado, el mercado, la comunidad y las familias.

En este marco, la división sexual del trabajo no solo organiza la distribución de actividades entre hombres y mujeres, sino que también estructura jerarquías de valor dentro del sistema económico, donde las actividades asociadas al cuidado

tienden a ser menos reconocidas y remuneradas. De acuerdo con Lourdes Benería (2003), esta diferenciación ha contribuido históricamente a la subordinación económica de las mujeres, al limitar su acceso a empleos de calidad y a ingresos propios. Asimismo, la economía feminista ha enfatizado que la invisibilización del trabajo de cuidado en las cuentas nacionales genera una subestimación de su aporte real al desarrollo económico (Benería, 2003)

Es así que, autores y organismos internacionales coinciden en la necesidad de avanzar hacia una reorganización social del cuidado que promueva la corresponsabilidad entre actores y contribuya a reducir las desigualdades de género en el mercado laboral (CEPAL, 2020).

5.5. Variables sociodemográficas en la economía del cuidado

El análisis de la feminización del trabajo en la economía del cuidado requiere considerar variables sociodemográficas que permitan comprender las desigualdades existentes.

5.5.1. Edad

La participación femenina en actividades de cuidado suele concentrarse en mujeres adultas en edad económicamente activa. Sin embargo, en Ecuador también existe una importante carga de cuidado asumida por adolescentes y mujeres adultas mayores.

5.5.2. Nivel educativo

El nivel de instrucción influye en el acceso a ocupaciones formales dentro del sector cuidado. Las mujeres con menor escolaridad suelen insertarse en trabajos domésticos informales y mal remunerados.

5.5.3. Etnia

Las desigualdades étnicas afectan las condiciones laborales de mujeres indígenas, afroecuatorianas y montubias, quienes presentan mayores niveles de informalidad y menores ingresos en actividades de cuidado.

5.5.4. Área de residencia

En zonas rurales del Ecuador, las mujeres enfrentan mayores limitaciones de acceso al empleo formal y servicios públicos de cuidado, incrementando la carga de trabajo no remunerado.

5.5.5. Nivel socioeconómico

Los hogares con menores ingresos dependen en mayor medida del trabajo no remunerado realizado por mujeres, debido a la imposibilidad de acceder a servicios privados de cuidado (CEPAL , 2025).

5.6. Tipos de ocupación en la economía del cuidado

La economía del cuidado incluye ocupaciones remuneradas y no remuneradas.

5.6.1. Trabajo de cuidado no remunerado

Comprende actividades realizadas dentro del hogar sin compensación económica:

- limpieza,
- preparación de alimentos,
- cuidado de niños y niñas pequeños,
- atención a personas dependientes.

En Ecuador, estas labores recaen principalmente sobre las mujeres y representan una importante contribución económica invisibilizada.

5.6.2. Trabajo doméstico remunerado

Incluye servicios de limpieza, cocina y cuidado realizados a cambio de salario. Este sector presenta altos niveles de informalidad y vulnerabilidad laboral femenina.

5.6.3. Servicios de salud y asistencia social

Las mujeres predominan en ocupaciones como enfermería, auxiliares de cuidado y asistencia comunitaria.

5.6.4. Educación y cuidado infantil

La docencia inicial y básica constituye una de las actividades más feminizadas en Ecuador, asociada culturalmente al rol maternal.

5.7. Desigualdades de género en la economía del cuidado

La feminización del trabajo de cuidado genera múltiples desigualdades:

- brechas salariales,

- doble jornada laboral,
- menor acceso a seguridad social,
- informalidad,
- dependencia económica.

Además, la sobrecarga de trabajo doméstico limita el tiempo disponible de las mujeres para educación, participación política y empleo formal.

Durante la pandemia de COVID-19, estas desigualdades se profundizaron en Ecuador debido al incremento de las responsabilidades de cuidado dentro de los hogares.

5.8. Trabajo no remunerado y uso del tiempo

El trabajo de cuidado no remunerado constituye uno de los principales factores estructurales de desigualdad de género, debido a que las responsabilidades domésticas y de cuidado recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres, limitando sus oportunidades de desarrollo personal, educativo y laboral (Carrasco, 2003). Estas actividades incluyen el cuidado de niños, niñas, personas adultas mayores, personas con discapacidad o en situación de dependencia, así como las tareas domésticas relacionadas con la alimentación, limpieza y mantenimiento del hogar. Aunque estas labores son fundamentales para la reproducción social y el sostenimiento de la economía, históricamente han permanecido invisibilizadas y excluidas de los sistemas tradicionales de medición económica.

La desigual distribución del tiempo genera una sobrecarga laboral que combina trabajo remunerado y no remunerado, reduciendo las posibilidades de inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral formal. En muchos casos, las responsabilidades de cuidado obligan a las mujeres a optar por empleos de medio tiempo, trabajos informales o actividades con menor estabilidad y protección social. Asimismo, esta situación limita sus oportunidades de capacitación, ascenso profesional y generación de ingresos propios, profundizando las brechas económicas y laborales existentes entre hombres y mujeres.

5.9. Marco Normativo

El abordaje de la feminización del trabajo en la economía del cuidado se inscribe en un marco normativo que reconoce la igualdad de género, el derecho al trabajo

digno y la corresponsabilidad social del cuidado como principios fundamentales para la acción pública.

5.9.1. Referentes internacionales

A nivel internacional, organismos como la CEPAL han posicionado la organización social del cuidado como un eje estructural para comprender y transformar las desigualdades de género. En este marco, se destaca la necesidad de avanzar hacia sistemas integrales de cuidado que promuevan el reconocimiento y la redistribución del trabajo no remunerado (CEPAL, 2025).

Por su parte, la OIT ha desarrollado estándares orientados a garantizar el trabajo decente en sectores altamente feminizados, como el trabajo doméstico y de cuidados, subrayando la importancia de la formalización, la protección social y la mejora de las condiciones laborales (OIT, 2021).

Asimismo, ONU Mujeres ha impulsado el enfoque de las “5R del cuidado” como marco estratégico para orientar políticas públicas en la materia (ONU Mujeres, 2020). Con el fin de mejorar el reconocimiento del trabajo de cuidado, la literatura propone enfocarse en:

- Reconocimiento: medición del trabajo no remunerado.
- Redistribución: expansión de servicios públicos de cuidado.
- Reducción: disminución de la carga de trabajo doméstico.
- Remuneración: mejora de salarios y condiciones laborales.
- Representación: fortalecimiento de la voz de las trabajadoras.

5.9.2. Marco normativo nacional

En el ámbito nacional, el Ecuador cuenta con un marco jurídico que consagra la igualdad y la no discriminación como principios rectores.
La Constitución de la República del Ecuador establece la obligación del Estado de garantizar condiciones que promuevan la equidad en el acceso al empleo, la protección social y el ejercicio de derechos laborales en condiciones de igualdad. Asimismo, reconoce el trabajo no remunerado de cuidado como un componente relevante de la economía, lo que sienta las bases para su visibilización en las políticas públicas.

El Estado ecuatoriano ha incorporado progresivamente el reconocimiento del trabajo de cuidado en instrumentos legales y políticas públicas. La Constitución

del Ecuador de 2008 reconoce el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano como una actividad productiva.

En el plano de la planificación, el Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025 incorpora el enfoque de género como eje transversal y plantea la reducción de brechas estructurales, incluyendo aquellas asociadas a la división sexual del trabajo y la sobrecarga de cuidados (Secretaría Nacional de Planificación, 2021).

6. Diseño Metodológico

6.1. Enfoque metodológico

La investigación se desarrollará bajo un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), con alcance descriptivo-analítico.

El componente cuantitativo permitirá identificar patrones de feminización y condiciones laborales en el sector de la economía del cuidado, mientras que el componente cualitativo facilitará comprender experiencias, percepciones y dinámicas laborales de las trabajadoras.

El diseño será de tipo descriptivo, analítico y temporal, considerando información secundaria disponible y levantamiento de información primaria. Este enfoque metodológico se alinea con estándares internacionales promovidos por la CEPAL y la OIT, garantizando la pertinencia analítica y la comparabilidad de los resultados (CEPAL, 2020).

6.2. Tipo y alcance de la investigación

La investigación será de tipo descriptiva y analítica. Es descriptiva porque busca caracterizar la feminización del trabajo en la economía del cuidado considerando variables sociodemográficas y tipos de ocupación. Asimismo, es analítica debido a que examina las condiciones laborales de las trabajadoras, tales como remuneración, estabilidad laboral, acceso a seguridad social y jornadas de trabajo.

Además, el estudio tendrá un carácter aplicado, debido a que pretende generar información útil para comprender las desigualdades laborales presentes en el sector del cuidado y aportar evidencia para futuras propuestas de intervención o formulación de políticas públicas

6.3. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación será no experimental y de longitudinal descriptivo.

Este diseño permitirá analizar las condiciones actuales de las trabajadoras del cuidado y describir las características de la feminización laboral en el sector.

6.4. Análisis cualitativo

6.4.1. Revisión documental

Se efectuará una revisión de estadísticas oficiales presentadas en la página web del Ministerio del Trabajo - MDT y en la página del INEC.

6.4.2. Análisis de fuentes secundarias

En la revisión documental se realizará una revisión sistemática de:

- Normativa nacional e internacional sobre trabajo y cuidados.
- Estudios académicos y técnicos sobre economía del cuidado.
- Información estadística oficial proveniente de las encuestas nacionales de empleo, ingresos y uso del tiempo.
- Informes de organismos internacionales.

Las fuentes secundarias de las que se obtuvo información son:

- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).
- Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).
- Encuesta de Uso del Tiempo (EUT).
- Encuesta Nacional Multipropósito de Hogares (ENMH)
- Registros administrativos del Ministerio del Trabajo.

6.5. Análisis cuantitativo

6.5.1. Variable 1: Feminización del trabajo

Hace referencia a la alta participación de mujeres en actividades vinculadas al cuidado remunerado.

Dimensiones:

- Participación laboral femenina.
- Características sociodemográficas.
- Tipos de ocupación.

Indicadores:

- Porcentaje de mujeres empleadas en el sector.
- Edad.
- Nivel educativo.
- Área geográfica
- Etnia
- Ingresos laborales promedio

6.5.2. Variable 2: Condiciones laborales

Comprende las características del entorno laboral y los derechos asociados al trabajo de cuidado remunerado.

Dimensiones:

- Remuneración.
- Estabilidad laboral.
- Seguridad social.
- Jornada de trabajo.

6.6. Limitaciones del estudio

El estudio presenta limitaciones inherentes al uso de fuentes secundarias y encuestas de hogares. La disponibilidad de datos desagregados por sector de cuidado es parcial, y la comparabilidad entre períodos puede verse afectada por cambios metodológicos en las encuestas. Asimismo, el análisis cualitativo se basó en revisión documental y no incluyó levantamiento de información primaria mediante entrevistas o grupos focales.

7. Resultados

7.1. Caracterización de la feminización del trabajo en el sector de la economía del cuidado

7.1.1. Trabajo no remunerado del hogar (TNRH)

La prestación de cuidados no remunerada es el principal motivo por el que las mujeres están fuera de la fuerza de trabajo. En todo el mundo para el año 2018, 606 millones de mujeres en edad de trabajar (21,7 por ciento) realizan un trabajo de cuidados no remunerado a tiempo completo, en comparación con 41 millones de hombres (1,5 por ciento) (OIT, 2019).

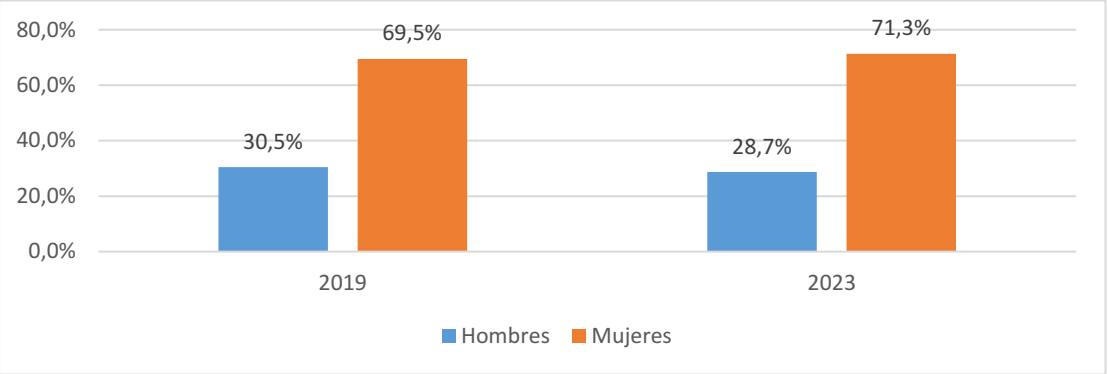
En todo el mundo, las mujeres dedican más de tres cuartas partes del tiempo total al trabajo de cuidados no remunerado (el 76,2 por ciento) y destinan, en promedio, 4 horas y 25 minutos diarias al trabajo de cuidados no remunerado, en comparación con el promedio de 1 hora y 23 minutos registrado por los hombres (OIT, 2019). Además, de acuerdo a estimaciones de OIT, se evidencia que la brecha de género en términos del tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado no se cerraría hasta el año 2228; en otras palabras, cerrar la brecha llevaría 209 años (OIT, 2019).

En Ecuador, la situación de las mujeres no es muy distinto a la de las mujeres en el mundo. De acuerdo con los datos del módulo del uso del tiempo de la ENEMDU de 2023, las mujeres realizan el 75,2% del total de las horas anuales de trabajo no remunerado del hogar, mientras que los hombres realizan el 24,8%.

La brecha promedio de las horas de TNRH per cápita de mujeres y hombres es de 20,4 horas, es decir, que las mujeres dedican 20,4 horas de trabajo de cuidado más que los hombres. Adicionalmente, con la tendencia histórica promedio se determina que la brecha de género en términos de horas dedicada a TNRH no se cerraría hasta 2067, es decir, 43,9 años.

Las actividades de mantenimiento del hogar (incluye actividades de limpiar la casa, limpiar el baño, tender las camas, botar, quemar o reciclar la basura, calentar agua para bañarse, entre otras), indican que, en 2023, el 71,3% de las horas anuales dedicadas al mantenimiento del hogar son realizadas por las mujeres. Este resultado muestra un leve incremento con el resultado obtenido en 2019, este incremento es de 1,8 puntos porcentuales.

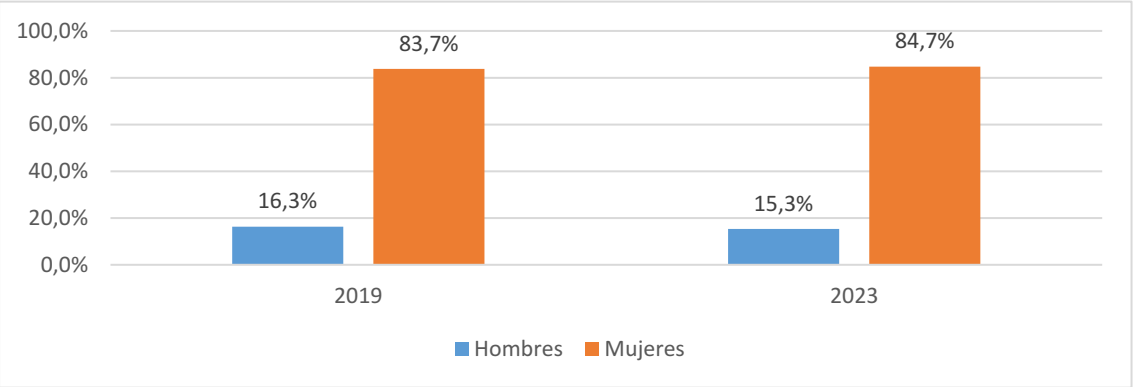
Gráfico 1: Porcentaje de horas anuales de actividades de mantenimiento del hogar por sexo, varios periodos



Fuente: Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado del Hogar-INEC, 2019-2023
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Sobre las actividades culinarias de los hogares, las cuales incluyen actividades como: cocinar, lavar vajilla, limpiar y ordenar la cocina, servir la comida, entre otros, se observa que el porcentaje de horas anuales que dedican las mujeres a estas actividades se ha incrementado en un punto porcentual, pasando de 83,7% en 2019 a 84,7% en 2023.

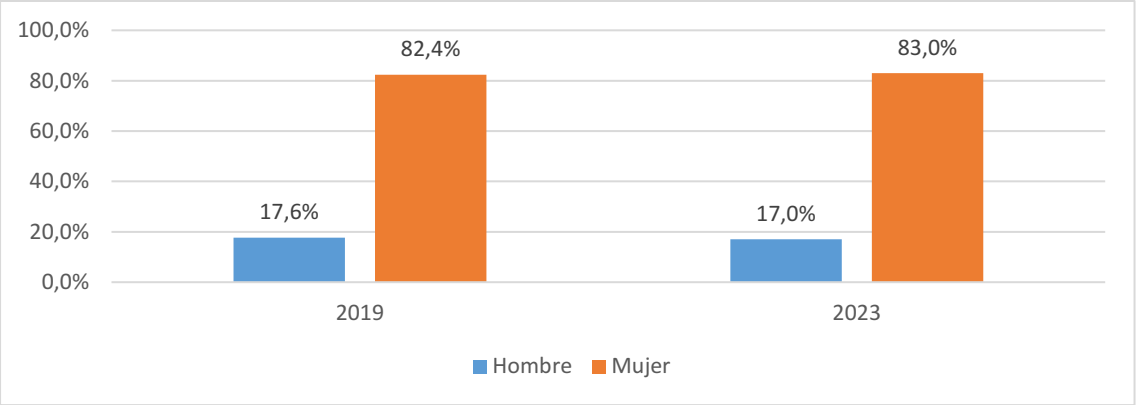
Gráfico 2: Porcentaje de horas anuales de actividades culinarias por sexo, varios periodos



Fuente: Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado del Hogar-INEC, 2019-2023
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Las actividades de cuidado de niños y niñas siguen recayendo en las mujeres, debido a que, en 2023, el 83,0% de las horas anuales dedicadas a estas actividades fueron realizadas por las mujeres. El porcentaje de horas de cuidado de niños y niñas, entre 2019 y 2023, se incrementó en 0,6 punto porcentual.

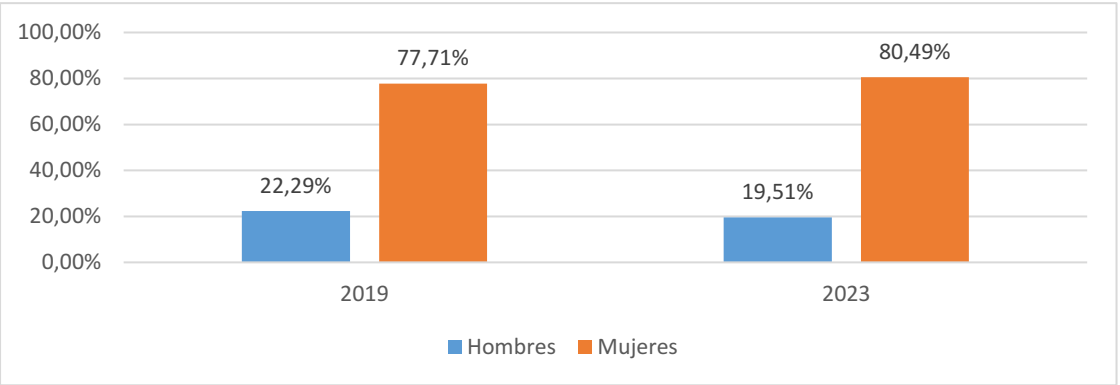
Gráfico 3: Porcentaje de horas anuales de actividades de cuidado de niños y niñas por sexo, varios periodos



Fuente: Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado del Hogar-INEC, 2019-2023
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

El porcentaje de las horas anuales dedicadas por las mujeres a las actividades de cuidado y apoyo de personas con discapacidad se incrementó en 2,7 puntos porcentuales, pasando de 77,7% en 2019 a 80,5% en 2023. Los hombres realizaron el 19,5% de las horas anuales dedicadas a actividades de cuidado y apoyo de personas con discapacidad.

Gráfico 4: Porcentaje de horas anuales de actividades de cuidado y apoyo de personas con discapacidad por sexo, varios periodos



Fuente: Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado del Hogar-INEC, 2019-2023
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

El análisis de las horas de las actividades que conforman el trabajo no remunerado del hogar, muestra que más del 80% de horas del TNRH son realizadas por mujeres y presenta un crecimiento entre 2019 y 2023. Por lo que

es necesario que se diseñen políticas de cuidado que respondan a las necesidades del ciclo de vida. Estas políticas incluyen licencias (permisos), prestaciones (seguridad de los ingresos), acceso a servicios y ejercicio de derechos, promoviendo la igualdad de género y el trabajo decente.

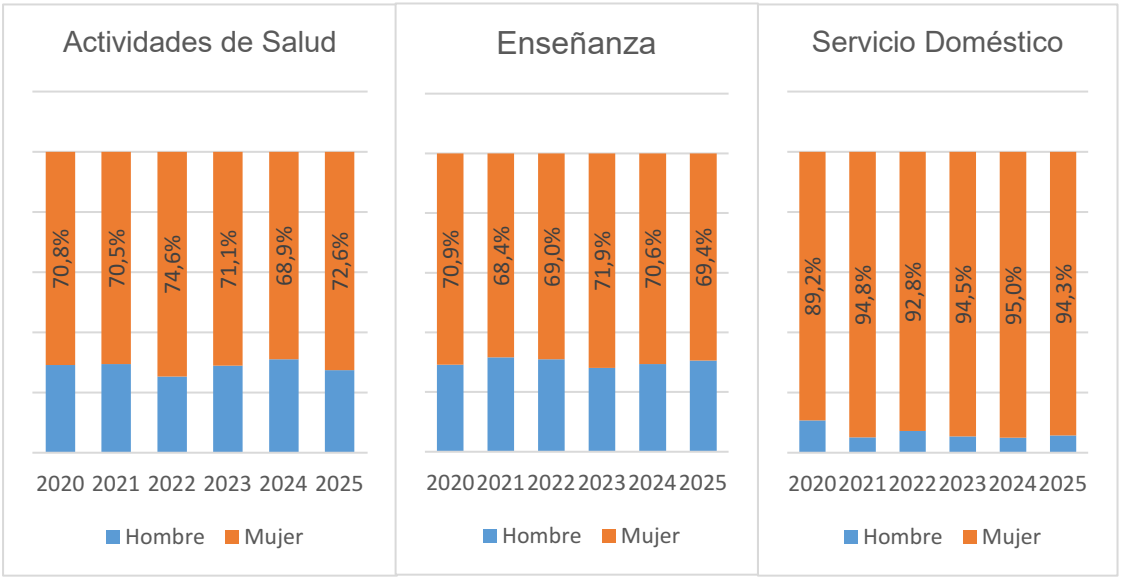
7.1.2. Trabajo remunerado del hogar

Las actividades económicas que mercantilizan las tareas de cuidado son: actividades de salud (se excluye actividades de médicos y odontólogos), enseñanza (solo se considera educación preprimaria, primaria y secundaria) y actividades en hogares privados con servicio doméstico[2].

En el siguiente gráfico, se muestra que estas tres actividades económicas están feminizadas, es decir, más del 65% de las personas que trabajan en estas actividades son mujeres. En la rama de actividad de salud, se observa que, en promedio, las mujeres representan 72% del empleo. Mientras que en la rama de enseñanza representan, en promedio, el 69,8% y en el servicio doméstico, las mujeres representan, en promedio, el 93,6%.

Las series de tiempo del porcentaje de mujeres que trabajan en salud, enseñanza y servicio doméstico son estables en el tiempo, es decir, no ha habido eventos que cambien la composición del empleo de hombres y mujeres en estas ramas de actividad económica.

Gráfico 5: Composición del empleo en las ramas de salud, enseñanza y servicio doméstico, por sexo

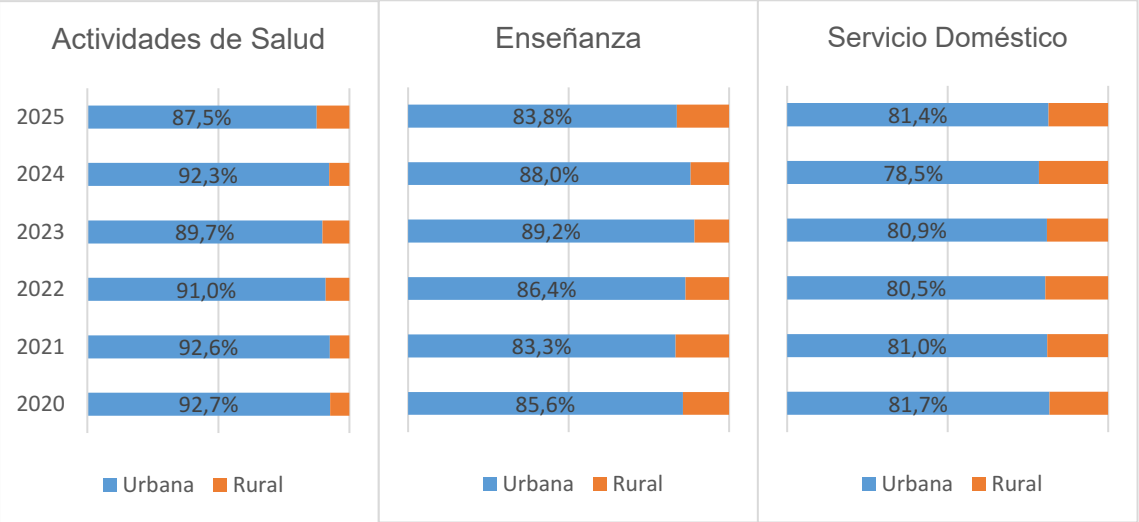


Fuente: ENEMDU series anuales y trimestral 2020-INEC, 2020-2025
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

[2] En las actividades económicas de Salud, Enseñanza y Servicio Doméstico se incluye las actividades de cuidado infantil, cuidado de personas con discapacidad, de edad y actividades de asistencia social sin alojamiento.

Para construir un perfil de las mujeres que trabajan en las actividades de salud, enseñanza y servicio doméstico, es necesario que se inicie el análisis en el área geográfica en la que viven. En todas las ramas de actividad analizadas, más del 80% de las mujeres que trabajan en actividades de salud, enseñanza y servicio doméstico viven en el área urbana.

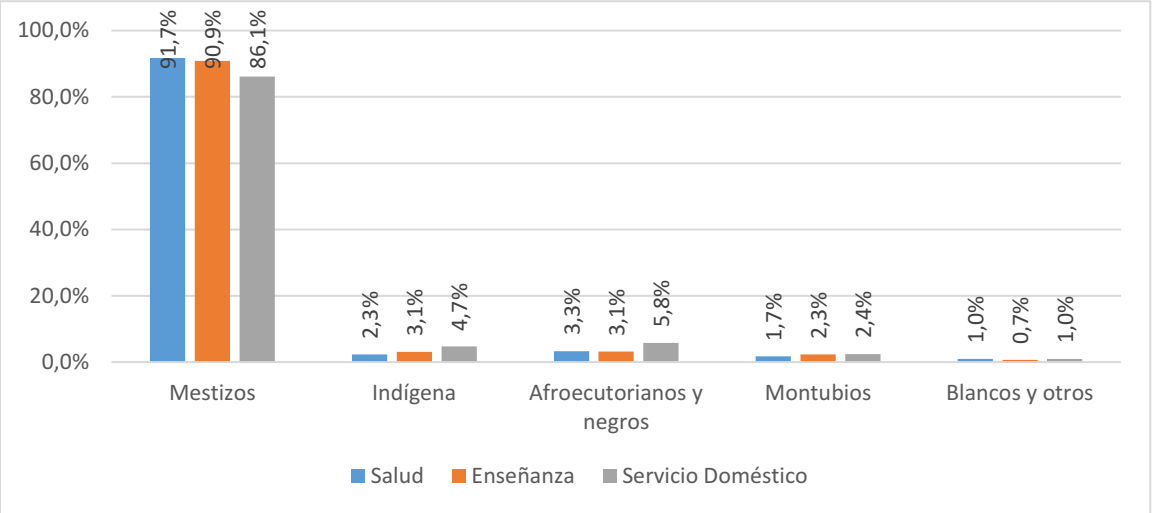
Gráfico 6: Composición del empleo de las mujeres en las ramas de salud, enseñanza y servicio doméstico, por área geográfica



Fuente: ENEMDU series anuales y trimestral 2020-INEC, 2020-2025
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

La población mestiza concentra la gran mayoría de las mujeres ocupadas en los tres sectores analizados, con porcentajes que oscilan entre el 86,1% en servicio doméstico y el 91,7% en salud. Las etnias minoritarias presentan participaciones significativamente menores: las mujeres indígenas representan entre el 2,3% (salud) y el 4,7% (servicio doméstico); las afroecuatorianas y negras, entre el 3,1% (enseñanza) y el 5,8% (servicio doméstico); las montubias, entre el 1,7% (salud) y el 2,4% (servicio doméstico); y las mujeres blancas y de otras etnias no superan el 1,0% en ninguno de los tres sectores. Destaca que el servicio doméstico muestra la mayor concentración relativa de mujeres indígenas, afroecuatorianas y montubias en comparación con salud y enseñanza, lo que sugiere una segmentación étnica del mercado laboral femenino en estos sectores de ocupación.

Gráfico 7: Distribución étnica promedio de las mujeres ocupadas en sectores de salud, enseñanza y servicio doméstico



Fuente: ENEMDU series anuales y trimestral 2020-INEC, 2020-2025
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

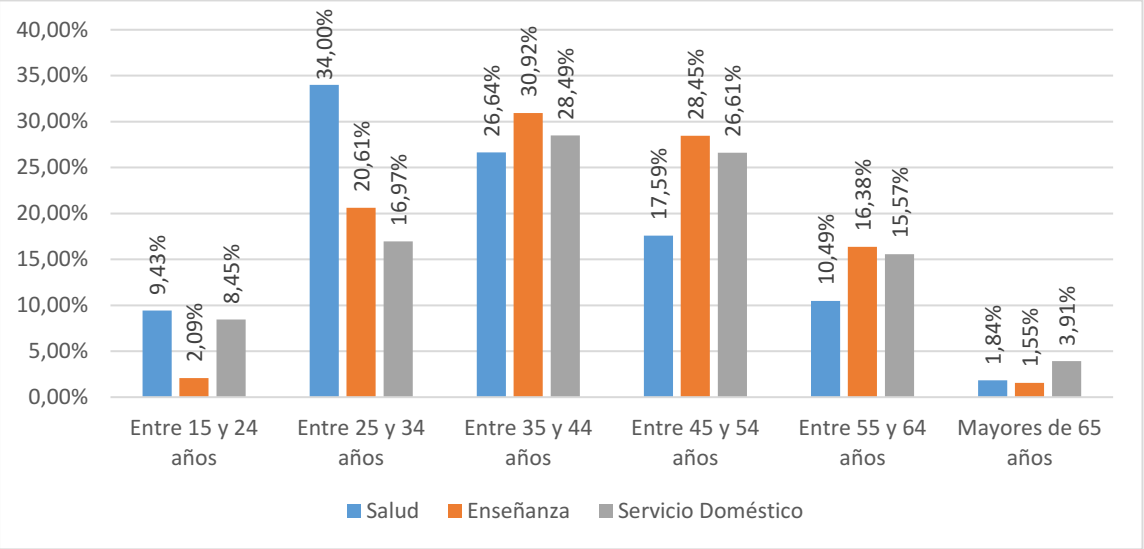
La distribución por grupos de edad revela patrones diferenciados según sector de ocupación. En salud, la mayor concentración se observa en el grupo de 25 a 34 años (34,0%), con una caída progresiva hacia los grupos de mayor edad, lo que refleja una fuerza laboral relativamente joven en este sector.

En enseñanza, la distribución es más uniforme entre los 25 y 54 años, con su pico en el tramo de 35 a 44 años (30,9%) y una participación notable en el grupo de 45 a 54 años (28,5%), lo que sugiere una planta docente con mayor antigüedad.

El servicio doméstico, en cambio, presenta una distribución más dispersa entre los 25 y 54 años, con el mayor peso en el tramo de 35 a 44 años (28,5%) y una participación relativamente alta en edades intermedias y avanzadas; además, es el único sector donde el grupo de mayores de 65 años supera al de los otros dos sectores (3,9%), lo que podría asociarse a la necesidad de estas mujeres de continuar trabajando en edad avanzada para complementar sus ingresos ante la ausencia o insuficiencia de una pensión de jubilación.

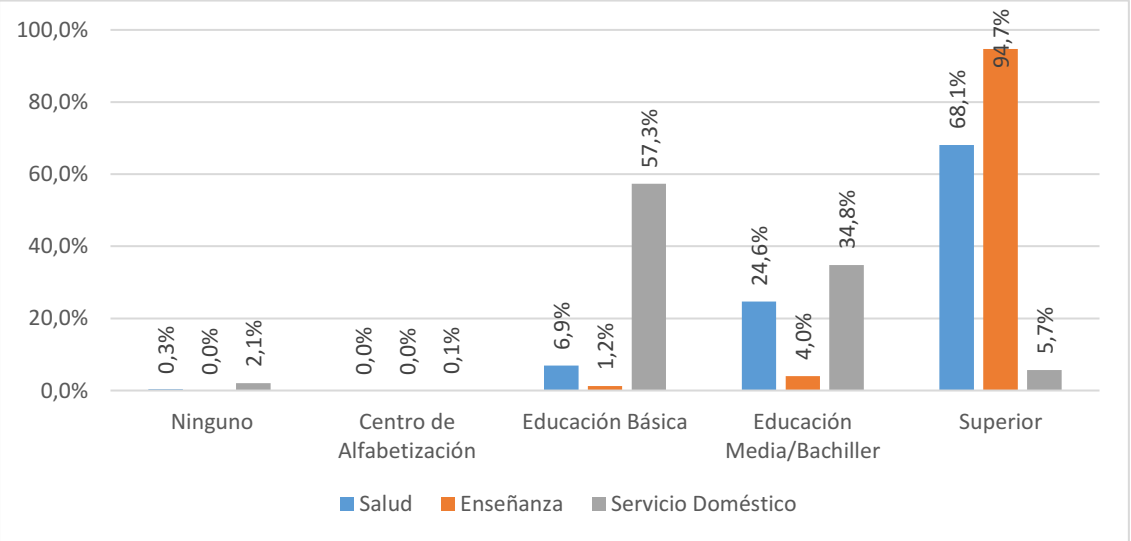
En los tres sectores, la participación de mujeres jóvenes de 15 a 24 años es baja, especialmente en enseñanza (2,1%), lo que es consistente con los años de formación requeridos para ejercer la docencia.

Gráfico 8: Distribución etaria promedio de las mujeres ocupadas en sectores de salud, enseñanza y servicio doméstico



Fuente: ENEMDU series anuales y trimestral 2020-INEC, 2020-2025
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Gráfico 9: Distribución por nivel de instrucción promedio de las mujeres ocupadas en sectores de salud, enseñanza y servicio doméstico



Fuente: ENEMDU series anuales y trimestral 2020-INEC, 2020-2025
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

La distribución por nivel de instrucción refleja perfiles educativos marcadamente distintos entre los tres sectores. En salud y enseñanza, la educación superior concentra la gran mayoría de las mujeres ocupadas, con el 68,1% y el 94,7% respectivamente, lo que evidencia el alto requerimiento de credenciales formales en ambas ramas. En enseñanza, este resultado es especialmente contundente, dado que casi la totalidad de las mujeres cuenta con formación universitaria,

coherente con los requisitos de titulación exigidos para ejercer la docencia. En servicio doméstico, en cambio, el perfil educativo es inverso: la mayoría de las mujeres tiene educación básica (57,3%) o media/bachillerato (34,8%), y apenas el 5,7% alcanza el nivel superior, lo que confirma que este sector absorbe a mujeres con menor acceso a educación formal. Las participaciones en los niveles de ninguna instrucción y centro de alfabetización son marginales en los tres sectores, aunque ligeramente más altas en servicio doméstico (2,1%).

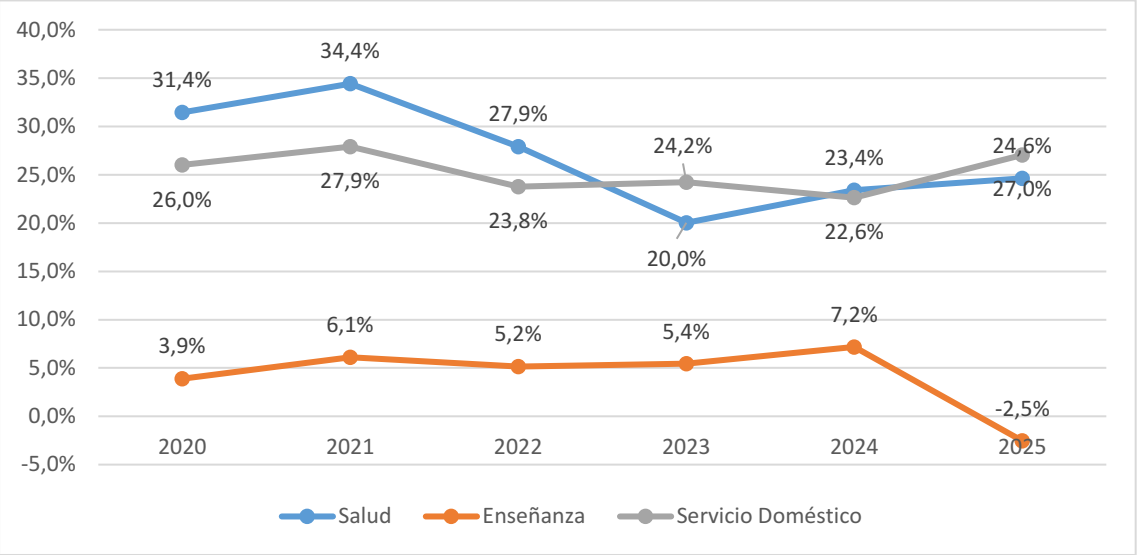
En conjunto, estos datos ilustran una segmentación educativa del mercado laboral femenino en los sectores de cuidado: mientras salud y enseñanza requieren y concentran mujeres con alta formación, el servicio doméstico se configura como un sector de inserción para mujeres con menores niveles educativos. Esta heterogeneidad en los perfiles educativos constituye uno de los factores que contribuye a explicar las diferencias en los ingresos laborales y la persistencia de la brecha salarial de género que se analiza a continuación.

Otra característica de las mujeres que trabajan en los sectores de salud, enseñanza y servicio doméstico que debe ser analizada es el ingreso laboral promedio que perciben, por lo que durante el período 2020–2025, los ingresos laborales promedio y la brecha salarial de género muestran comportamientos distintos según sector.

En salud, los hombres perciben consistentemente ingresos superiores a los de las mujeres a lo largo de todo el período: en 2020 los hombres registraron USD 1.024,98 frente a USD 702,66 de las mujeres, y aunque ambos sexos muestran una leve recuperación hacia 2025 (USD 1.067,13 y USD 804,30 respectivamente), la brecha salarial se mantiene elevada, alcanzando su máximo en 2021 con el 34,4% y cerrando en 24,6% en 2025.

En enseñanza, los ingresos promedio son más similares entre hombres y mujeres, y la brecha es la más reducida de los tres sectores, oscilando entre el 3,9% y el 7,2% entre 2020 y 2024; en 2025 las mujeres docentes registran un ingreso promedio de USD 944,78 frente a USD 921,36 de los hombres, lo que se traduce en una brecha negativa de -2,5%, es decir, las mujeres presentan un ingreso promedio ligeramente superior al de los hombres. Este resultado contrasta con la tendencia observada en los años anteriores y su evolución requiere un análisis complementario para determinar los factores que explican esta variación.

Gráfico 10: Brecha salarial por género en sectores de salud, enseñanza y servicio doméstico



Fuente: ENEMDU series anuales y trimestral 2020-INEC, 2020-2025
Elaboración: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

En servicio doméstico, los ingresos promedio son los más bajos de los tres sectores para ambos sexos, con valores que en 2025 alcanzan USD 485,69 para hombres y USD 354,38 para mujeres; la brecha se mantiene estructuralmente elevada y relativamente estable, fluctuando entre el 22,6% y el 27,9%, lo que evidencia una desigualdad salarial persistente en este sector de alta feminización y baja protección laboral. La persistente brecha que se observa en este sector puede ser explicada por los bajos niveles de educación que presentan las mujeres que laboran en este sector.

En conjunto, los datos confirman que, pese a tratarse de sectores con fuerte presencia femenina, las mujeres perciben ingresos sistemáticamente inferiores a los de sus pares hombres, con salud como el sector de mayor desigualdad salarial de género.

7.2. Condiciones laborales de las trabajadoras del cuidado

En Ecuador, las condiciones laborales de las trabajadoras del cuidado (principalmente trabajadoras remuneradas del hogar y cuidadoras en general) presentan avances normativos importantes, pero persisten altos niveles de precariedad, especialmente por la informalidad. El análisis está enfocado en cuatro dimensiones: remuneración, estabilidad laboral, seguridad social y jornadas de trabajo.

7.2.1. Remuneración

En el país, la ley establece que las trabajadoras del hogar deben recibir al menos el salario básico unificado cuando trabajan a tiempo completo, además de beneficios como décimos y pago de horas extras. Sin embargo, en la práctica existe una brecha significativa: muchas trabajadoras del cuidado perciben ingresos inferiores al promedio de otros sectores.

En el Estudio realizado por la OIT, denominado, “El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe”, indican que las trabajadoras domésticas en Ecuador ganan en promedio alrededor de 37,7% menos que otros trabajadores, lo que evidencia una desvalorización estructural del trabajo de cuidados (OIT, 2022).

7.2.2. Estabilidad laboral

La estabilidad laboral en el trabajo doméstico remunerado se encuentra limitada por los elevados niveles de informalidad que caracterizan a este sector. Una proporción significativa de trabajadoras desempeña sus actividades sin un contrato formal ni registro laboral, situación que incrementa la vulnerabilidad frente a despidos arbitrarios, dificulta la continuidad del empleo y restringe el acceso efectivo a derechos laborales y de seguridad social. La Organización Internacional del Trabajo señala que el trabajo doméstico constituye una de las ocupaciones con mayores tasas de empleo informal a nivel mundial, estimándose que más del 80% de las personas trabajadoras domésticas se encuentran en condiciones de informalidad (OIT, 2021). Asimismo, en América Latina cerca del 80% de las trabajadoras domésticas laboran sin acceso pleno a protección social y garantías laborales. (OIT, 2016).

En el caso ecuatoriano, la problemática persiste de manera significativa. Datos recopilados por la Fundación CARE y difundidos por medios especializados indican que únicamente el 28% de las personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado contaba con un contrato laboral formal, mientras que una proporción importante no se encontraba afiliada a la seguridad social (El Comercio, 2019).

Esta situación refleja la fragilidad estructural del empleo doméstico, caracterizado por altos niveles de rotación, escasa protección frente al desempleo y limitadas oportunidades de estabilidad laboral. En consecuencia, la informalidad no solo afecta las condiciones de trabajo presentes, sino que también restringe el acceso a beneficios futuros como pensiones, cobertura de salud y mecanismos de protección ante contingencias laborales.

7.2.3. Acceso a seguridad social

La Seguridad Social (IESS) para toda persona que mantenga una relación laboral, constituyéndose en una obligación patronal que debe cumplirse desde el primer día de trabajo. De acuerdo con el IESS, los empleadores públicos y privados están obligados a registrar a sus trabajadores desde el inicio efectivo de sus labores, siendo considerada la falta de afiliación como una forma de evasión de aportes susceptibles de sanción administrativa (IESS, 2026). Asimismo, la Ley de Seguridad Social reconoce el derecho de las personas trabajadoras a exigir su afiliación y el cumplimiento oportuno de las aportaciones correspondientes por parte de los empleadores.

Sin embargo, pese a la existencia de un marco normativo que garantiza el acceso universal a la seguridad social, diversos estudios y diagnósticos sobre empleo doméstico, trabajo de cuidado y mercado laboral tales como el presentado por la OIT llamado “Economía del Cuidado y Trabajo Decente. Escenarios y recomendaciones para América Latina y el Caribe”, se evidencia que persisten importantes niveles de informalidad laboral, especialmente en actividades históricamente feminizadas y caracterizadas por relaciones laborales de difícil supervisión. Esta situación limita el acceso efectivo de miles de trabajadoras a las prestaciones derivadas de la afiliación al IESS, entre ellas la atención médica, subsidios por enfermedad y maternidad, cobertura por riesgos de trabajo, fondos de reserva, cesantía y pensiones de jubilación.

La persistencia de la informalidad laboral en el trabajo doméstico remunerado y en las actividades de cuidado responde a múltiples factores estructurales, entre los que destacan el desconocimiento de las obligaciones laborales por parte de algunos empleadores, la percepción de altos costos asociados a la formalización, la ausencia de contratos escritos y las dificultades de control e inspección debido a que la prestación de servicios se desarrolla principalmente en hogares particulares. Como consecuencia, se generan escenarios de vulnerabilidad económica y social para las trabajadoras, quienes enfrentan mayores riesgos de desprotección frente a enfermedades, accidentes laborales o pérdida de ingresos durante la vejez (OIT, 2025).

En este contexto, la afiliación efectiva a la seguridad social constituye un elemento fundamental para garantizar el trabajo decente y la protección integral de los derechos laborales. El fortalecimiento de los mecanismos de inspección, la promoción de campañas de sensibilización dirigidas a empleadores y trabajadores, así como la implementación de estrategias que incentiven la formalización laboral, son acciones necesarias para reducir las brechas existentes y ampliar la cobertura de la seguridad social en sectores con altos niveles de informalidad. Estas medidas contribuyen no solo al cumplimento de

la legislación vigente, sino también al fortalecimiento de los sistemas de protección social y a la reducción de las desigualdades que afectan particularmente a las mujeres vinculadas al trabajo doméstico y de cuidado (CEPAL, 2020).

7.2.4. Jornadas de trabajo

En Ecuador, la normativa laboral establece que las trabajadoras remuneradas del hogar tienen derecho a una jornada ordinaria de trabajo equivalente a la del resto de trabajadores, es decir, un máximo de 40 horas semanales, distribuidas generalmente en ocho horas diarias, además del acceso a descansos obligatorios y remuneración proporcional en los casos de trabajo a tiempo parcial (Asamblea Nacional del Ecuador, 2026).

No obstante, diversos estudios sobre trabajo doméstico y de cuidados evidencian que, en la práctica, muchas trabajadoras, especialmente aquellas que residen en el domicilio de sus empleadores (trabajadoras internas), enfrentan jornadas laborales prolongadas y una alta disponibilidad temporal. Esta situación dificulta la delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, incrementando las cargas físicas y emocionales asociadas al cuidado. La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que las trabajadoras domésticas suelen estar expuestas a extensas horas de trabajo, insuficiente tiempo de descanso y una limitada capacidad para ejercer plenamente sus derechos laborales, condiciones que contribuyen a la persistencia de situaciones de vulnerabilidad laboral y social (OIT, 2022).

7.3. Factores sociales, culturales y económicos que explican la alta participación de mujeres en este sector de la economía del cuidado.

La alta participación de las mujeres en la economía del cuidado responde a la interacción de factores sociales, culturales y económicos que históricamente han configurado una distribución desigual de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres. Estos factores influyen tanto en la asignación de roles dentro de los hogares como en la inserción laboral femenina, contribuyendo a la concentración de mujeres en actividades relacionadas con el cuidado de personas y el sostenimiento de la vida.

7.3.1. Factores sociales

Uno de los principales factores que explican la feminización del trabajo de cuidado es la persistencia de la división sexual del trabajo, entendida como la asignación diferenciada de funciones productivas y reproductivas según el género. Tradicionalmente, las mujeres han asumido la responsabilidad principal de las tareas domésticas y de cuidado, mientras que los hombres han sido vinculados al trabajo remunerado y a la provisión económica de los hogares (CEPAL, 2020).

Esta distribución desigual se refleja en el uso del tiempo. Diversos estudios realizados en América Latina evidencian que las mujeres dedican significativamente más horas que los hombres al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, situación que limita su disponibilidad para participar en el mercado laboral en igualdad de condiciones y condiciona sus trayectorias profesionales (CEPAL, 2022).

Asimismo, factores demográficos como el envejecimiento poblacional, el aumento de la esperanza de vida y la creciente demanda de servicios de atención a personas dependientes han incrementado las necesidades de cuidado, reforzando la importancia de este sector en las economías contemporáneas (OIT, 2021).

7.3.2. Factores culturales

Los patrones culturales y los estereotipos de género constituyen otro elemento determinante. En muchas sociedades persiste la percepción de que las mujeres poseen habilidades "naturales" para cuidar, educar y atender a otras personas, lo que favorece su concentración en ocupaciones relacionadas con la salud, la educación, el trabajo doméstico y los servicios sociales (Folbre, 2006).

Estas construcciones culturales influyen en las decisiones educativas y laborales, promoviendo procesos de segregación ocupacional que orientan a las mujeres hacia actividades asociadas al cuidado y limitan su presencia en sectores tradicionalmente masculinizados. Como resultado, las ocupaciones de cuidado suelen presentar menores niveles de reconocimiento social y económico en comparación con otras actividades productivas (Carrasco, 2003).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe identifica estos patrones culturales patriarcales como uno de los nudos estructurales que perpetúan la desigualdad de género y restringen la autonomía económica de las mujeres (CEPAL, 2017).

7.3.3. Factores económicos

Desde una perspectiva económica, la inserción de las mujeres en actividades de cuidado también está relacionada con las características del mercado laboral. La existencia de barreras para acceder a empleos de mayor calidad, las brechas salariales de género y las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar generan incentivos para que muchas mujeres se incorporen a ocupaciones vinculadas al cuidado, incluso cuando estas presentan menores niveles de remuneración y protección social (OIT, 2021).

Adicionalmente, la insuficiente oferta pública de servicios de cuidado obliga a numerosos hogares a resolver estas necesidades mediante trabajo no remunerado o mediante la contratación de otras mujeres para realizar dichas actividades. Este fenómeno contribuye a la expansión de un mercado laboral altamente feminizado y, en muchos casos, caracterizado por condiciones de informalidad y precariedad (CEPAL, 2020).

En Ecuador, estas dinámicas se evidencian en la elevada participación femenina en sectores como el trabajo doméstico remunerado, la educación, la salud y los servicios sociales, donde persisten brechas relacionadas con ingresos, acceso a seguridad social y estabilidad laboral. La concentración de mujeres en estas actividades refleja la influencia combinada de factores estructurales que continúan asignando el cuidado como una responsabilidad predominantemente femenina.

En consecuencia, la feminización del trabajo en la economía del cuidado no responde únicamente a decisiones individuales, sino a un conjunto de condiciones sociales, culturales y económicas que reproducen desigualdades de género y limitan las oportunidades de inserción laboral en condiciones de igualdad. Por ello, avanzar hacia una organización social del cuidado más equitativa requiere políticas públicas orientadas a la corresponsabilidad entre el Estado, el mercado, las comunidades y los hogares, así como acciones que promuevan la redistribución del trabajo de cuidado entre mujeres y hombres.

7.4. Evaluación del reconocimiento social y económico del trabajo de cuidado

El trabajo de cuidado constituye una actividad esencial para la reproducción de la vida, el bienestar de las personas y el funcionamiento de las economías. Sin embargo, a pesar de su contribución al sostenimiento de los hogares y de la sociedad en general, históricamente ha recibido un reconocimiento limitado tanto

en el ámbito económico como en el social. Esta situación ha contribuido a la invisibilización de una parte importante del trabajo realizado principalmente por las mujeres, reproduciendo desigualdades de género y limitando su autonomía económica (CEPAL, 2020).

7.4.1. Reconocimiento económico del trabajo de cuidado

Desde una perspectiva económica, el trabajo de cuidado ha sido tradicionalmente excluido de los sistemas convencionales de medición de la actividad productiva. Las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas realizadas en los hogares no forman parte del cálculo del producto interno bruto (PIB), pese a generar bienes y servicios indispensables para la reproducción de la fuerza de trabajo y el bienestar social (Carrasco, 2003).

Diversos estudios impulsados por organismos internacionales han evidenciado que, si el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado fuera valorado monetariamente, representaría una proporción significativa de la economía nacional. En América Latina, los países que han desarrollado ejercicios de valoración económica estiman que estas actividades equivalen a entre el 19% y el 27% del PIB, lo que demuestra su importancia para el funcionamiento de las economías y la sostenibilidad de la vida (CEPAL , 2025).

En Ecuador, el reconocimiento económico del trabajo de cuidado ha avanzado mediante la incorporación de estudios sobre uso del tiempo y economía del cuidado desarrollados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos. Estos estudios han permitido visibilizar la contribución económica del trabajo no remunerado realizado principalmente por las mujeres y generar evidencia para el diseño de políticas públicas orientadas a la igualdad de género (INEC, 2009).

No obstante, en el ámbito del trabajo de cuidado remunerado persisten desafíos importantes relacionados con la valoración económica de estas actividades. Las ocupaciones vinculadas al cuidado suelen presentar niveles salariales inferiores a los observados en otros sectores económicos con similares requerimientos de habilidades y responsabilidad, reflejando una persistente subvaloración de este tipo de trabajo (OIT, 2021).

7.4.2. Reconocimiento social del trabajo de cuidado

Desde el punto de vista social, el trabajo de cuidado continúa siendo percibido en muchos casos como una responsabilidad natural de las mujeres más que como una actividad con valor económico y social. Esta percepción se encuentra asociada a patrones culturales y estereotipos de género que han asignado

históricamente a las mujeres el rol de cuidadoras dentro de los hogares y las comunidades (Benería, 2003).

La naturalización de estas responsabilidades ha contribuido a la invisibilización del tiempo, esfuerzo y conocimientos requeridos para realizar actividades de cuidado, reduciendo su reconocimiento social y limitando la valoración de quienes las desempeñan. Como consecuencia, muchas mujeres enfrentan dificultades para compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares, lo que repercute en sus oportunidades laborales y en su participación económica (CEPAL, 2022).

En los últimos años, la agenda internacional ha impulsado un cambio de enfoque orientado al reconocimiento del cuidado como un derecho y como una responsabilidad compartida entre el Estado, el mercado, las comunidades y los hogares. Este planteamiento ha dado lugar al concepto de sociedad del cuidado**,** promovido por la CEPAL, que busca fortalecer la corresponsabilidad social y redistribuir las cargas de cuidado de manera más equitativa entre mujeres y hombres.

7.4.3. Avances y desafíos para el reconocimiento del cuidado en Ecuador

En el caso ecuatoriano, la Constitución de la República del Ecuador reconoce el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano como parte del sistema económico y establece la obligación del Estado de promover condiciones que favorezcan la igualdad y la protección de derechos. Este reconocimiento constituye un avance significativo en términos normativos y representa una base para la formulación de políticas públicas orientadas a visibilizar y valorar el cuidado.

Sin embargo, persisten desafíos relacionados con la redistribución de las responsabilidades de cuidado, la ampliación de servicios públicos especializados, la reducción de las brechas laborales de género y el fortalecimiento de mecanismos que reconozcan económicamente la contribución de estas actividades al desarrollo social y económico del país.

En este sentido, el reconocimiento social y económico del trabajo de cuidado constituye un elemento fundamental para avanzar hacia una mayor igualdad de género, fortalecer la autonomía económica de las mujeres y promover modelos de desarrollo más inclusivos y sostenibles.

8. Conclusiones

El análisis realizado confirma que la economía del cuidado en Ecuador presenta una elevada feminización tanto en su componente no remunerado como remunerado. En 2023, las mujeres realizaron el 75,2% de las horas de trabajo no remunerado del hogar y mantuvieron una participación predominante en las principales actividades económicas de cuidado, representando en promedio el 72.0% del empleo en salud, el 69.8% en enseñanza y el 93.6% en el servicio doméstico.

La caracterización sociodemográfica de las trabajadoras del cuidado evidencia una importante heterogeneidad entre sectores. Mientras las actividades de salud y enseñanza concentran principalmente mujeres con educación superior y residentes en áreas urbanas, en servicio doméstico presenta una mayor participación de mujeres con niveles educativo básico o medios y una presencia relativamente más alta de mujeres indígenas, afroecuatorianas y montubias, lo que refleja procesos de segmentación ocupacional al interior de la economía del cuidado.

Los resultados muestran que la distribución del trabajo de cuidado no remunerado continúa recayendo de manera desproporcionada sobre las mujeres. En 2023, ellas realizaron más del 80% de las horas destinadas a actividades culinarias, cuidado de niños y niñas y apoyo a personas con discapacidad, mientras que la brecha promedio de tiempo destinado al trabajo no remunerado del hogar alcanzó 20.4 horas semanales en comparación con los hombres.

El análisis de las condiciones laborales evidencia diferencias significativas entre las actividades de cuidado remunerado. Los sectores de salud y enseñanza concentran trabajadoras con mayores niveles de formación y mejores niveles de ingresos promedio, mientras que el servicio doméstico presenta los niveles salariales más bajos y una mayor vulnerabilidad laboral.

La remuneración constituye una de las principales brechas observadas en el sector. A pesar de la elevada participación femenina en las actividades de cuidado, persisten diferencias salariales en favor de los hombres, particularmente en salud y servicio doméstico. En 2025, la brecha salarial alcanzó el 22,6% en salud y aproximadamente el 27,9% en servicio doméstico, evidenciando desigualdades económicas persistentes dentro de actividades altamente feminizadas.

El estudio identifica que las condiciones laborales de las trabajadoras del cuidado continúan estando influenciadas por elevados niveles de informalidad, especialmente en el trabajo doméstico remunerado. Esta situación limita la estabilidad laboral y restringe el acceso efectivo a mecanismos de protección social para una parte importante de las trabajadoras del sector.

Respecto a los factores que explican la alta participación femenina en la economía del cuidado, los resultados muestran que la persistencia de la división sexual del trabajo continúa asignando a las mujeres la responsabilidad principal de las actividades domésticas y de cuidado. Esta distribución desigual condiciona las trayectorias laborales femeninas y favorece su concentración en ocupaciones vinculadas al cuidado.

Asimismo, el estudio evidencia que los patrones culturales y los estereotipos de género continúan influyendo en la segregación ocupacional del mercado laboral. La asociación social del cuidado con roles tradicionalmente femeninos contribuye a que las mujeres se concentren en actividades relacionadas con la salud, la enseñanza y el trabajo doméstico remunerado.

Desde la dimensión económica, se observa que la insuficiente disponibilidad de servicios de cuidado y las restricciones existentes para conciliar responsabilidades familiares y laborales generan una mayor participación femenina en actividades de cuidado, tanto remuneradas como no remuneradas, reproduciendo las desigualdades observadas en el mercado de trabajo.

La evaluación del reconocimiento económico del trabajo de cuidado muestra que, pese a su contribución fundamental al bienestar de los hogares y al funcionamiento de la economía, persisten evidencias de subvaloración económica, expresadas en menores niveles salariales en determinadas ocupaciones de cuidado y en la persistencia de brechas de ingresos entre hombres y mujeres.

En cuanto al reconocimiento social, los resultados evidencian que las actividades de cuidado continúan siendo desempeñadas mayoritariamente por mujeres, tanto en el ámbito doméstico como en el mercado laboral, lo que refleja la permanencia de patrones sociales que asocian el cuidado principalmente con responsabilidades femeninas.

En conjunto, la evidencia obtenida confirma que la economía del cuidado constituye un espacio donde convergen desigualdades de género relacionadas con la distribución del tiempo, la segregación ocupacional, las condiciones laborales y la valoración económica y social del cuidado. Estos resultados aportan elementos técnicos para el diseño de políticas orientadas a reducir brechas de género y fortalecer las condiciones laborales de las personas que realizan actividades de cuidado.

Finalmente, avanzar hacia una organización social del cuidado más equitativa constituye un elemento estratégico para fortalecer la participación laboral femenina, mejorar la calidad del empleo, reducir las desigualdades de género y contribuir al desarrollo económico y social sostenible del país.

9. Recomendaciones

Fortalecer los mecanismos de inspección y control laboral en el sector de cuidados y trabajo doméstico remunerado, mediante el incremento de operativos de supervisión, el desarrollo de herramientas de denuncia accesibles y la implementación de estrategias de seguimiento que permitan verificar el cumplimiento de contratos laborales, afiliación a la seguridad social y demás obligaciones patronales.

Impulsar políticas de formalización del empleo doméstico y de cuidados, promoviendo procedimientos simplificados para la contratación, registro y afiliación de trabajadoras, así como incentivos que fomenten el cumplimiento de la normativa laboral por parte de los empleadores.

Desarrollar campañas permanentes de información y sensibilización dirigidas a empleadores y trabajadoras, con el fin de difundir los derechos laborales, las obligaciones legales y los beneficios asociados a la formalización del empleo y la afiliación al sistema de seguridad social.

Promover el reconocimiento y la valorización del trabajo de cuidados dentro de las políticas laborales nacionales, incorporando este sector como una prioridad en las estrategias de empleo, igualdad de género y protección social, en coordinación con otras instituciones públicas competentes.

Coordinar acciones con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) para ampliar la cobertura de protección social, facilitando mecanismos de afiliación para trabajadoras que prestan servicios por horas o para múltiples empleadores, y fortaleciendo los procesos de control sobre el cumplimiento de las aportaciones.

Fomentar programas de capacitación, certificación y profesionalización de las trabajadoras del cuidado, orientados al fortalecimiento de competencias laborales, la mejora de las condiciones de empleo y el reconocimiento de estas actividades como una ocupación especializada y esencial para el bienestar social.

Generar y fortalecer sistemas de información estadística sobre trabajo doméstico remunerado y actividades de cuidado, produciendo datos actualizados, desagregados y periódicos que permitan monitorear las condiciones laborales del sector y diseñar políticas públicas basadas en evidencia.

Fortalecer las políticas de corresponsabilidad familiar y laboral, promoviendo mecanismos que incentiven una participación más equilibrada de hombres y mujeres en las tareas de cuidado, mediante campañas de sensibilización, licencias parentales equitativas y modalidades laborales compatibles con las responsabilidades familiares.

Impulsar la formalización y mejora de las condiciones laborales en los sectores de cuidado, especialmente en el trabajo doméstico remunerado y los servicios de atención personas dependientes, garantizando el acceso efectivo a la seguridad social, remuneraciones dignas y condiciones adecuadas de trabajo.

Promover la valorización económica del trabajo de cuidado, incorporando de manera sistemática información sobre uso del tiempo y economía del cuidado en los procesos de formulación de políticas laborales, empleo y protección social.

Diseñar programas de capacitación y certificación de competencias laborales para trabajadoras y trabajadores del sector de cuidados, con el fin de profesionalizar estas actividades, mejorar su reconocimiento social y ampliar las oportunidades de empleo formal.

Incorporar el enfoque de género en las políticas de empleo y desarrollo productivo, implementando medidas que reduzcan las barreras de acceso de las mujeres a sectores económicos de mayor productividad e ingresos, contribuyendo a disminuir la segregación ocupacional.

Fortalecer los mecanismos de articulación y coordinación entre los ministerios y entidades responsables de las políticas de desarrollo social, trabajo, inclusión, igualdad y derechos humanos, los gobiernos autónomos descentralizados y otros actores relevantes para impulsar la construcción y consolidación de un Sistema Nacional Integral de Cuidados con enfoque de derechos, igualdad de género e inclusión social.

Promover incentivos para que las empresas implementen políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar, incluyendo horarios flexibles, teletrabajo cuando sea viable, espacios de cuidado infantil y programas de corresponsabilidad dirigidos a trabajadores y empleadores.

Fortalecer los sistemas de información y monitoreo sobre trabajo de cuidado, generando estadísticas periódicas que permitan medir la participación laboral, las condiciones de empleo, las brechas salariales y la distribución del tiempo dedicado al cuidado, con especial atención a las diferencias por género, territorio y condición socioeconómica.

Impulsar campañas nacionales de sensibilización y cambio cultural orientadas a reconocer el valor económico y social del cuidado, combatir los estereotipos de género y promover una distribución más equitativa de estas responsabilidades dentro de los hogares.

Evaluar periódicamente el impacto de las políticas laborales relacionadas con la economía del cuidado, estableciendo indicadores de seguimiento que permitan medir avances en materia de igualdad de género, formalización laboral, acceso a servicios de cuidado y autonomía económica de las mujeres.

Referencias

(s.f.). Recuperado el 04 de mayo de 2026

Asamblea Nacional del Ecuador. (04 de junio de 2026). *Código del Trabajo*. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf

Benería, L. (2003). Gender, development, and globalization: Economics as if all people mattered. *Routledge*, 31.

Carrasco, C. (2003). *La sostenibilidad de la vida humana: ¿Un asunto de mujeres? .* Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

CEPAL . (2019). *Panorama Social de América Latina.* Santiago: CEPAL .

CEPAL . (2025). *Cómo salir de la trampa de alta desigualdad, baja movilidad social y débil cohesión social .* Santiago de Chile: CEPAL .

CEPAL. (2017). *Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del desarrollo sostenible hacia 2030.* Santiago de Chile: CEPAL.

CEPAL. (2020). *Desigualdades estructurales en la distribución del trabajo y en las condiciones de empleo.* Santiago de Chile: CEPAL.

CEPAL. (2020). *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes.* Ginebra: CEPAL.

CEPAL. (2020). *La economía del cuidado en América Latina y el Caribe: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda.* Santiago de Chile: CEPAL.

CEPAL. (2020). *Panorama Social de América Latina 2020.* Santiago de Chile: CEPAL.

CEPAL. (2022). *La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género.* Santiago: CEPAL.

CEPAL. (2025). Santiago de Chile: CEPAL.

Constitución de la República del Ecuador. (25 de septiembre de 2008). *Artículo 333.* Quito: Registro Oficial.

El Comercio. (02 de abril de 2019). *La contratación de trabajadora domésticas se puede hacer bajo tres modalidades.* Obtenido de https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/contratacion-trabajadoras-domesticas-tres-modalidades/

ENUT. (2012). *Encuesta de Uso del Tiempo.* Quito: INEC.

Folbre, N. (2006). *Measuring care: Gender, empowerment, and the care economy. Journal of Human Development.* Massachusetts: Universidad de Massachusetts Amherst.

IESS. (03 de junio de 2026). *Afiliación Obligatoria*. Obtenido de https://www.iess.gob.ec/en/afiliacion-obligatoria

INEC. (2009). *La economía del cuidado, el trabajo no remunerado y remunerado en el Ecuador.* Quito: Maxigraf S.A.

INEC. (2023). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo.* Quito: ENUT.

INEC. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU): Base de datos 2020–2024.* Quito - Ecuador: INEC.

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2025). *Ministerio del Trabajo. (s.f.). Misión institucional.* Quito: MDT.

OIT. (11 de julio de 2016). *Casi 80 por ciento de las 18 millones de personas en trabajo doméstico están en la informalidad en América Latina.* Obtenido de https://www.ilo.org/es/resource/news/casi-80-por-ciento-de-las-18-millones-de-personas-en-trabajo-domestico-0

OIT. (2019). *El trabajo del cuidado y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente.* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT. (2019). *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: un mejor futuro del trabajo para todos.* Ginebra: OIT.

OIT. (2021). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente.* Ginebra: OIT.

OIT. (15 de junio de 2021). *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente. Avances y perspectivas una década después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos.* Obtenido de https://www.ilo.org/es/publications/hacer-del-trabajo-domestico-un-trabajo-decente-avances-y-perspectivas-una

OIT. (2021). *Trabajo doméstico remunerdo: tendencioas globales y regionales.* Ginebra: OIT.

OIT. (2022). *El trabajo decente en el sector de los cuidados.* Ginebra: OIT.

OIT. (2022). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe.* Ginebra: OIT.

OIT. (2025). *La economía del cuidado en América Latina y el Caribe: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. Santiago de Chile.* Santiago de Chile: OIT.

ONU Mujeres. (2020). *El progreso de las mujeres en el mundo 2019–2020: Familias en un mundo cambiante. .* Nueva York : ONU Mujeres.

Organización Internacaiona del Trabajo. (2018). *Organización Internacional del TrabajoCare work and care jobs for the future of decent work.* Ginebra: OIT.

Secretaría Nacional de Planificación. (2021). *Plan Nacional de Desarrollo.* Quito: Secretaría Nacional de Planificación .

Quito, 30 de junio de 2026

Acción	Nombre	Firma	Cargo
Aprobado por:	Johanna Villarreal	Validar únicamente en FirmaEC. Firmado electrónicamente por: JOHANNA CAROLINA VILLARREAL MUNOZ	Coordinadora de Información y Estudios del Trabajo
Revisado por:	Daniela Game	Validar únicamente en FirmaEC. Firmado electrónicamente por: DANIELA AIDA GAME DI PUGLIA	Directora de Investigación y Estudios Laborales
Elaborado por:	Paola Patiño	Validar únicamente en FirmaEC. Firmado electrónicamente por: GEOVANNA PAOLA PATINO PATINO	Experta de Investigación y Estudios Laborales
Elaborado por:	Priscila Fernández	Validar únicamente en FirmaEC. Firmado electrónicamente por: PRISCILA VIOLETA FERNANDEZ ALMEIDA	Experta de Investigación y Estudios Laborales
Elaborado por:	Antonieta Ortega	Validar únicamente en FirmaEC. Firmado electrónicamente por: ANTONIETA ALEXANDRA ORTEGA GARCIA	Asistente de Investigación y Estudios Laborales