



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS
Y EMPRESARIALES
CARRERA ECONOMÍA**

TEMA:

**La empleabilidad de las mujeres en diferentes posiciones jerárquicas
institucionales en Ecuador año 2022**

AUTOR:

Ordoñez Martillo, Viviana S.

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Economista**

TUTOR:

Econ. Jorge Luis, Delgado Salazar, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
EMPRESARIALES
CARRERA ECONOMÍA**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Ordoñez Martillo, Viviana Stefy**, como requerimiento para la obtención del título de **Economista**.

TUTOR (A)

Jorge Luis Delgado S.

f. _____
Econ. Jorge Luis, Delgado Salazar, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Econ. Guillén Franco Erwin José, Mgs
Guayaquil, a los 09 del mes de febrero del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
EMPRESARIALES
CARRERA ECONOMÍA**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Ordoñez Martillo, Viviana Stefy

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **La empleabilidad de las mujeres en diferentes posiciones jerárquicas institucionales en Ecuador año 2022** previo a la obtención del título de **Economista**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 09 del mes de febrero del año 2023

EL AUTOR (A)

f.

Ordoñez Martillo, Viviana Stefy



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
EMPRESARIALES
CARRERA ECONOMÍA**

AUTORIZACIÓN

Yo, Ordoñez Martillo, Viviana Stefy

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **La empleabilidad de las mujeres en diferentes posiciones jerárquicas institucionales en Ecuador año 2022**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 09 del mes de febrero del año 2023

LA AUTORA:

f. _____
Ordoñez Martillo, Viviana Stefy



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
EMPRESARIALES
CARRERA ECONOMÍA**

REPORTE URKUND

The screenshot shows the Urkund interface with the following details:

- Navigation: BACK TO ANALYSIS OVERVIEW (left), PROFILE (right)
- Metadata: SUBMITTER: www.ordonez@ou.ucsg.edu.ec; FILE: [Tratado de Tributación - Viviana Ordoñez.docx](#); SIMILARITY: 0%
- Analysis Tabs: FINDINGS, SOURCES, ENTIRE DOCUMENT (selected)
- SHOW IN TEXT: Quotes (off), Brackets (off), Detailed text differences (on)
- Text Content:
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y EMPRESARIALES
CARRERA ECONOMÍA

TEMA:

AUTOR (ES):
ORDOÑEZ MARTILLO, VIVIANA S.

Jorge Luis Delgado S.

f. _____
Econ. Jorge Luis, Delgado Salazar, Mgs.
Profesor Tutor-Revisor Proyecto De Graduación

DEDICATORIA

Dedico de manera especial este logro a Dios, a mis padres y a mi hija quienes han sido mi impulso y motivación para culminar esta etapa a mi formación profesional. Agradezco a cada una de las buenas amistades que la Universidad Católica me concedió, asimismo, a los docentes que aportaron en mi preparación académica en este largo camino de estudios.

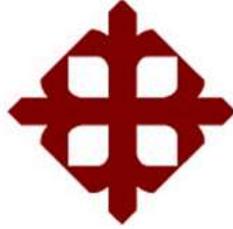
Ordoñez Martillo Viviana Stefy

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, le agradezco a Dios, por darme la fuerza y la sabiduría que me llevó a este momento tan anhelado que es el de culminar mis estudios, el de convertirme en profesional y poder sentirme orgullosa de que lo logré. Le agradezco a mis padres, Erwin Ordoñez Marín y Flor Martillo Alvarado, que fueron de gran inspiración y de apoyo moral esenciales en este proceso, gracias por los sabios consejos que me brindaron durante el transcurso de la carrera, gracias por el gran amor y confianza que me dieron.

A mí Tutor Econ. Jorge Luis Delgado. por la guía que me brindó en el desarrollo de mi tesis. Gracias por su cátedra y sus consejos que fueron de gran utilidad para este trabajo. Muchas gracias por sus múltiples palabras de aliento y su orientación en este maravilloso proceso.

Ordoñez Martillo Viviana Stefy



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
EMPRESARIALES
CARRERA ECONOMÍA**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

EC. GUILLEN FRANCO ERWIN, MGS.
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

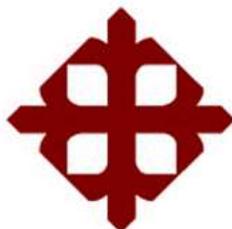
f. _____

EC. ARAUZ MANCILLA, JULIO EDISON, MGS.
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

EC. MALDONADO CERVANTE JORGE, MGS.

OPONENTE



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
EMPRESARIALES
CARRERA ECONOMÍA**

CALIFICACIÓN

f. _____
Econ. Jorge Luis Delgado Salazar, Mgs.

INDICE GENERAL

Capítulo I	2
1 Introducción.....	2
1.1 Planteamiento del Problema	2
1.2 Justificación	3
1.3 Objetivos.....	4
1.3.1 Objetivo General.....	4
1.3.2 Objetivos Específicos.....	4
1.4 Hipótesis	4
1.5 Pregunta de Investigación	4
Capítulo II:	5
2 Marco Teórico	5
2.1 Teorías económicas.....	5
2.1.1 Economía Laboral.....	5
2.1.2 Oferta de trabajo	14
2.1.3 Empleo	18
2.1.4 Estado	22
2.1.5 Demanda de trabajo.....	22
2.1.6 Sector público: Gasto público y empleo público.....	24
2.1.7 Nivel de desarrollo: VAP/Población Ocupada y tasa de inversión.....	26

2.1.8	Instituciones: flexibilidad laboral y conflitividad	27
2.1.9	Salarios	30
2.1.10	Planteamiento general del modelo neoclásico	30
2.1.11	Capital humano: invertir en educación	32
2.2	Acceso a puestos directivos	34
2.2.1	La segregación ocupacional	34
2.3	Discriminación en el mercado de trabajo	36
2.4	Acceso a la educación	36
2.5	Marco Conceptual	36
2.6	Marco Legal	38
2.7	Marco Referencial	40
Capítulo III:		42
3	Metodología de la Investigación	42
3.1	Método	42
3.2	Tipo de investigación	43
3.3	Fuentes de información	44
3.4	Instrumentos de recopilación de información	44
3.5	Herramientas de análisis	44
3.6	Población y Muestra	45
3.7	Variables	45
Capítulo IV:		48

4	Resultados	48
4.1	Análisis de variables que caracterizan el empleo respecto a la variable nivel de cargo	48
4.2	Modelo econométrico de la empleabilidad de las mujeres en diferentes jerarquías institucionales en Ecuador	58
4.3	Propuestas.....	59
Capitulo V:.....		61
5	Conclusiones y Recomendaciones	61
5.1	Conclusiones	61
6	Referencias Bibliográficas	63
7	ANEXOS	65

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Variables de Estudio</i>	46
Tabla 2. <i>Niveles de los cargos en mujeres con empleo pleno, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo)</i>	48
Tabla 3. <i>Niveles de los cargos por rangos de edad (años), año 2022 (En porcentaje respecto al cargo)</i>	49
Tabla 4. <i>Niveles de los cargos por estado civil, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo)</i>	50
Tabla 5. <i>Niveles de los cargos por nivel de instrucción, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo)</i>	51
Tabla 6. <i>Niveles de los cargos por grupo de ocupación de la población femenina con empleo, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo)</i>	52
Tabla 7. <i>Niveles de los cargos en sectores de la población femenina con empleo, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo)</i>	54
Tabla 8. <i>Niveles de los cargos en cada rama de actividad donde la población femenina se emplea, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo)</i>	55

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Comparación de las teorías del empleo.	21
Figura 2. Niveles de los cargos en mujeres con empleo pleno, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo)	48
Figura 3. Niveles de los cargos por rangos de edad (años), año 2022 (En porcentaje respecto al cargo)	49
Figura 4. Niveles de los cargos por estado civil, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo).....	51
Figura 5. Niveles de los cargos por nivel de instrucción, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo).....	52
Figura 6. Niveles de los cargos por grupo de ocupación de la población femenina con empleo, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo)	53
Figura 7. Niveles de los cargos en sectores de la población femenina con empleo, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo).....	54
Figura 8. Niveles de los cargos en cada rama de actividad donde la población femenina se emplea, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo).....	57

Resumen

El objetivo de este trabajo es poder observar la empleabilidad de las mujeres en posiciones jerárquicas institucionales en el Ecuador año 2022, Para lograrlo, se realizó un análisis metodológico cuantitativo, con un tipo de investigación descriptivo y correlacional. Para ello se utilizó la encuesta del ENEMDU, la cual es realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, encuesta que nos permitió usarla como herramienta de recolección de información. Se empleo el modelo econométrico Logit Multinomial para modelar la probabilidad de que una mujer obtenga un puesto de alta jerarquía, basándonos en los valores arrojados en la encuesta utilizando las variables de edad, educación, rama de actividad, estado civil, entre otras. Por lo general dentro de los techos de cristal estereotipan a la mujer mediante estas variables, se cree que una mujer que está casada y con hijos no tendría ni el tiempo ni la capacidad para poder tomar decisiones, dentro de este estudio probaremos si estas variables son o no factores que inciden en que una mujer pueda obtener un cargo de alto nivel.

Palabras claves: trabajo, techos de cristal, mercado laboral, igualdad laboral.

Abstract

The objective of this work is to be able to observe the employability of women in institutional hierarchical positions in Ecuador in 2022. To achieve this, a quantitative methodological analysis was carried out, with a descriptive and correlational type of research. For this, the ENEMDU survey was used, which is carried out by the National Institute of Statistics and Censuses, a survey that allowed us to use it as an information collection tool. The Multinomial Logit econometric model was used to model the probability that a woman obtains a high-ranking position, based on the values obtained in the survey using the variables of age, education, branch of activity, marital status, among others. In general, within the glass ceilings, women are stereotyped through these variables, it is believed that a woman who is married with children would not have the time or the capacity to make decisions, within this study we will test if these variables are or not factors that affect whether a woman can obtain a high-level position.

Key words: job, glass ceilings, labor market, labor equality.

Capítulo I

1 Introducción

1.1 Planteamiento del Problema

La diferencia de géneros es un tema con una gran relevancia, del cual se busca siempre una equidad, ya sea está a nivel profesional como en la sociedad. Es importante tener en cuenta el valor que se le debe dar a las mujeres por sobre el esfuerzo realizado y la lucha que ha tenido a lo largo de los años con el fin de romper con las barreras y esquemas invisibles dentro del ámbito laboral, donde a las mujeres se les considera vulnerables al momento de enfrentarse a grandes cargos ejecutivos en cuando a toma de decisiones, lo que limita el crecimiento laboral de la mujer en el ámbito profesional.

Sin embargo, este concepto de equidad de género no es del todo aplicada en las empresas, donde el techo de cristal hace referencia a la dificultad que existe para las mujeres a obtener cargos de alto nivel.

Según datos recopilados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2020) se observa una discriminación laboral hacia las mujeres, puesto que 2 de cada 10 mujeres cuentan con un empleo adecuado, de igual manera, el nivel de desempleo se mantiene en mayor porcentaje hacia ellas con un 6.7% a diferencia de los hombres que cuentan con un 4,5% de nivel de desempleo. Además, se toma como referencia la tasa de participación laboral, en la que se muestra con una representación del 42.7% por parte de las mujeres, siendo inferior a la de los hombres quienes cuentan con un 57.3% de tasa de participación.

Un estudio realizado por Armijos et. al (2020) en colaboración de la Superintendencia de Compañías e IPSOS, dirigido hacia la perspectiva de género en cargos directivos en empresas ecuatorianas, donde se evalúa las brechas de género en el ámbito laboral determinó que solo 2 mujeres de cada 10 se encuentran en cargos directivos, esto representa un 26% del total de gerentes

presentes, además, en Guayaquil según el mismo estudio la participación de las mujeres como presidentas de empresa representa el 37% a diferencia de los hombres que cuentan con el 67%, aparte de existir una brecha salarial evidente realizando una referencia indicando que por cada dólar que generan los hombres representan \$0.84 de lo percibido por las mujeres, teniendo así una brecha salarial del 15.23%.

1.2 Justificación

El presente trabajo se enfoca en conocer la problemática del techo de cristal presente en las empresas ecuatorianas en cuanto a cargos jerárquicos, de esta forma conocer las probabilidades que tienen las mujeres por optar puestos de alto nivel, además de identificar cuáles son las dificultades que se presentan para poder acceder a estos puestos de trabajo. Es importante en el aspecto económico porque presenta una valoración que ayude a disminuir las brechas a la desigualdad de género en el ámbito laboral.

En cuanto al aspecto social, tiene su importancia ya que muestra la realidad y los problemas a los que la mujer se enfrenta en el ámbito laboral, por eso brinda la información que contribuya a disminuir la discriminación que podría existir en el mercado laboral y promoviendo la equidad de género.

El aporte académico se evidencia en brindar toda la información acerca de las brechas de género que se evidencian en las empresas ecuatorianas en cuanto al acceso de la mujer a obtener cargos jerárquicos con el objetivo de que permita a futuras líneas de investigación realizar su propio estudio en base a lo planteado.

En el aspecto profesional, el presente trabajo de investigación permite al autor desarrollar habilidades de investigación y análisis enfocado en la empleabilidad de la mujer en diferentes cargos ejecutivos de las empresas ecuatorianas, relacionando esta problemática con el campo de estudio.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Analizar la empleabilidad de las mujeres en diferentes jerarquías institucionales en Ecuador, mediante un modelo econométrico, para poder reducir la brecha de género en el mercado laboral.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Indagar las teorías relacionadas al mercado laboral y la brecha género.
- Determinar la probabilidad de acceso laboral de la mujer a cargo bajos, medios y altos en Ecuador.
- Proponer acciones que generen mayor accesibilidad de la mujer a puestos de trabajo de alta jerarquía institucional.

1.4 Hipótesis

La probabilidad de que una mujer se emplee en un puesto de alta jerarquía institucional es superior al 50%.

1.5 Pregunta de Investigación

¿Cuáles son los factores que condicionan a la mujer para poder ingresar a puestos de trabajo de alta jerarquía institucional?

Capítulo II:

2 Marco Teórico

2.1 Teorías económicas

2.1.1 Economía Laboral

El empleo bajo un enfoque económico, tiene una relación directa con la variable “crecimiento económico”, demostrado por el escenario donde el PIB aumenta el empleo también aumentara. De igual manera, en caso que el PIB disminuyera, tendrá un efecto en el empleo, subempleo y desempleo, incrementando el índice del último mencionado. De tal manera, estos indicadores de fluctuaciones económicas se relacionan. En el campo social, a menudo implica religión, raza y género a la hora de buscar trabajo, y que con dichos indicadores puede evaluar la oferta laboral (Guaycha Jumbo, 2021)

Está contemplado por: Mercado laboral, desempleo, factores sociales y brechas de género

Mercado Laboral

Han surgido muchas teorías para determinar el sistema económico más eficiente, y para determinar qué forma de organización es la óptima para una población; de hecho, este debate continúa hoy en día para determinar la mejor ruta hacia la sociedad. Sin embargo, algunas doctrinas se han conservado a lo largo del tiempo y son: las escuelas clásica, neoclásica, keynesiana y marxista.

Escuela clásica

En 1776, inició esta corriente de pensamiento económico al difundir el libro de Adam Smith La Riqueza de las Naciones. Cabe señalar que, si bien Smith fue el autor principal, hubo otros que hicieron contribuciones sustanciales, incluidos David Ricardo, Thomas Malthus, Jean-Baptiste Say y John Stuart Mill. La idea básica de la teoría es que la economía es autoequilibrada y por tanto no requiere regulación estatal, aplicable a la situación de todos los mercados existentes en la economía. Por lo tanto, la producción, la satisfacción de las

necesidades y la distribución del ingreso son el resultado de la libre competencia. La expresión popular clásica es "laissez-faire, laissez-faire" que utilizan para expresar su creencia de que al intervenir poco o nada en la economía, representan la existencia de un gran gobierno (Rodríguez, 2006).

Entonces es claro que uno de los aspectos importantes que se dan en el mercado de trabajo son los salarios de los trabajadores, ya que ellos consideran el trabajo igual que cualquier otro tipo de mercancía y por lo tanto tienen una oferta y demanda de precios de mercado. Estos precios son característicos de permitir que los trabajadores sobrevivan y se reproduzcan en números exactos para mantener las condiciones existentes (Ruiz 2012, 5).

Marxismo

A lo largo de los años, ha surgido un movimiento importante dentro de la escuela clásica, inspirado en el liberalismo económico: el marxismo, la figura principal de esta escuela es Karl Marx, cuya obra más famosa es "El Capital".

De ahí, que Marx definiera al trabajo como:

“Un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerza naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida”(Marx, 1975).

Escuela neoclásica

Con el desarrollo de la teoría del valor marginal, surgió la escuela neoclásica, y su principal aporte a la economía clásica fue el llamado marginalismo, que introdujo nuevos métodos y métodos en la ciencia económica. Al abordar los problemas del mercado laboral, la teoría reconoce que los puestos de trabajo se proporcionan de acuerdo con la teoría de la elección del consumidor, lo que significa que los trabajadores determinarán si trabajan y durante cuánto tiempo porque el tiempo no se asigna al trabajo sino al ocio (J. A. J. Jiménez, 2007).

Desempleo

Aquellos que defienden la teoría neoclásica presentan argumentos sobre la sobreregulación del mercado laboral y en como este se convierte en un obstáculo casi imposible de superar para su correcto funcionamiento. Por lo que, si los salarios tuvieran la libertad total de aumentar o bajar sin acuerdo o regulación, o si no hubiera barreras para contratar y despedir libremente, entre otras medidas liberalizadoras, el desempleo no existiría (A. Jiménez, 2016).

El mercado laboral, con ayuda de los neoclásicos, es equiparado con un mercado perfectamente competitivo y señalan directamente a los sindicatos y, lo que es más importante, a los gobiernos que impiden el ajuste correcto al imponer restricciones como salarios mínimos a los empleadores, lo que genera desempleo en la oferta y la demanda. En el caso del desempleo, habrá una situación de sobreoferta, pero esto no se puede solucionar con la caída de los precios, respectivamente de los salarios. Uno de los defensores de la denominada “Ley de Say” es la teoría neoclásica del mercado laboral, determinando que en cada puesto de trabajo crea su propia demanda. Esto significa que mientras los mercados operen libremente y no haya barreras regulatorias, el desempleo involuntario es imposible, excepto el desempleo friccional. Se puede entender mejor observando los dos diagramas anteriores (A. Jiménez, 2016).

La teoría keynesiana ofrece exactamente el análisis opuesto. Por un lado, expone que la principal causa del desempleo está ubicada en el mercado de bienes y servicios. La explicación del planteamiento anterior se enfoca en el hecho donde la cantidad de trabajadores que una empresa está dispuesta a contratar es una función de la cantidad de bienes y servicios que desea vender y los precios de esos bienes y servicios. En caso que la demanda sea insuficiente, eso quiere decir que las empresas no cuentan con trabajadores, generando desempleo. Por lo mismo, los defensores de Keynes no aprobaron la teoría neoclásica que consta en bajar los salarios para reducir el desempleo, argumentando que los salarios se fijaban independientemente de su magnitud. Por lo tanto, las empresas solo tomarían la decisión de contratar en mayor cantidad siempre y cuando existan un incremento en las proyecciones de ventas. Además, toman la reducción de los salarios como

un factor influyente en la disminución de la demanda, sumado a esto puede que aumente el desempleo ya que disminuye la producción (A. Jiménez, 2016).

Los keynesianos mencionan el término "expectativa" con el único objetivo que pretende explicar mejor su teoría argumentando que las empresas crearán más o menos empleos tomando en cuenta dos variables. En primer lugar, las "expectativas" sobre la marcha de las empresas y de la economía en general; y en segundo lugar, el "tipo de interés" o el precio que uno tiene que pagar por endeudarse, por lo que una política de tipos bajos como la actual representa un factor positivo para la creación de empleo (A. Jiménez, 2016).

Mayor oferta de trabajo

La oferta laboral (trabajador), según el modelo neoclásico, presenta como incentivos el salario real, porque la escuela sostiene que el trabajador decide la cantidad de salario que recibirá y le permite comprar la cantidad de bienes que puede comprar por el mismo (Guaycha Jumbo, 2021).

Keynes contradice la teoría clásica de que el dinero es un medio de intercambio, mientras que Keynes es un depósito de valor que crea riqueza. Esto introduce el término liquidez y, en tiempos de incertidumbre, la gente prefiere tener liquidez en lugar de invertir su dinero, disipando así la noción de que la oferta crea su propia demanda (Guaycha Jumbo, 2021).

La oferta laboral es el número de horas que todos los hogares de la economía planean trabajar. La oferta de mano de obra es la relación entre la cantidad de mano de obra ofrecida y los salarios reales, manteniendo constantes todos los demás factores que afectan el horario de trabajo. Cabe señalar que un problema clásico en las economías modernas es la diferencia en el poder de negociación entre la oferta y la demanda de mano de obra. El principal argumento a favor de la representación colectiva de los trabajadores a través de sindicatos es que, sin tal representación, puede haber un desequilibrio de poder entre trabajadores y empleadores. Con estos elementos, esperan garantizar la equidad

y la justicia social para los trabajadores en un sistema de mercado, un tema que generalmente evita la dominación unilateral (PARKIN, 2012).

Según la Autoridad Reguladora Corporativa, ESAI Business School, la firma de investigación de mercado Ipsos y The Organization and Promotion of the Purple Economy (OPEV). El concepto de techo de cristal es cuando las mujeres tienen poca o ninguna oportunidad de ocupar puestos de liderazgo en el trabajo debido a los prejuicios sociales, explica la organización especializada en crecimiento de género, género y trabajo (Coba, 2022).

Salario mínimo

La teoría económica neoclásica predice que un aumento en el salario mínimo conducirá a una reducción del empleo. Esto puede deberse a dos razones: Primero, porque pagar el salario mínimo obliga a las empresas a aumentar los precios de sus productos y servicios, lo que reduce potencialmente la demanda de los consumidores o compradores internacionales que enfrentan estos precios más altos (la llamada "economía de productos básicos"). En segundo lugar, cuando los trabajadores de bajos salarios "se vuelven más caros" con el salario mínimo, las empresas pueden optar por reemplazar algunos de ellos con más maquinaria y menos trabajadores calificados para operarlos (el llamado "efecto de sustitución") (OIT, 2016).

Si la magnitud de estos efectos es grande, esto podría conducir a niveles de empleo general más bajos para los trabajadores con salarios bajos. También podría haber efectos de contagio entre sectores, ya que se espera que el empleo disminuya en industrias intensivas en mano de obra con una alta proporción de trabajadores con salarios bajos y donde los costos laborales representan una alta proporción de los costos totales de producción de una empresa. En otras industrias, el empleo puede mantenerse estable o incluso aumentar a medida que los consumidores gastan una mayor parte de sus ingresos en bienes y servicios cuyos precios se ven menos afectados por el salario mínimo (OIT, 2016).

Baja cualificación de la población

En el marco del retorno paulatino de la teoría neoclásica, se ha examinado de cerca y en paralelo su abordaje del mercado laboral, y sus limitaciones se han

hecho cada vez más evidentes frente a la realidad. El examen de la falta de homogeneidad de las oportunidades laborales —es decir, de las calificaciones de los trabajadores— y de los puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores ha llevado a una descripción detallada de la que puede considerarse la principal contribución de la escuela neoclásica del trabajo a la economía: la teoría de la capital humano (Torres & Soler, 2005).

Crisis económicas o financieras

La llamada economía tradicional adolece de omisiones y amnesia patológica. El problema de la crisis económica es un buen ejemplo. Con la excepción de John Maynard Keynes y algunos de sus seguidores más devotos en el espíritu de su teoría general, las crisis en el paradigma neoclásico, y especialmente sus causas, no han sido ampliamente estudiadas. Para la teoría económica neoclásica, no es el "por qué" sino el "cómo" lo que importa, y eso incluye la mayoría de las herejías. En este contexto, la notoria obsesión de los economistas por el equilibrio juega un papel fundamental (Gutiérrez Quintanilla, 2017).

Durante la crisis de 2008 volvieron a chocar dos posiciones fundamentales dentro del paradigma neoclásico: el neoliberalismo y el keynesianismo, el fundamentalismo de mercado opuesto a la intervención estatal discrecional. En última instancia, el enfrentamiento a la crisis se convirtió en una prueba de las medidas neoliberales impuestas por el capital financiero internacional a la clase trabajadora (principalmente europea) a través de los gobiernos de las principales potencias mundiales. Obviamente, la capital ganó este enfrentamiento. En Estados Unidos, el negocio como siempre, el capital alemán ha consolidado su hegemonía sobre Europa, los países de segundo y tercer nivel de la Unión Europea son hoy más dependientes de él, y el tercer mundo no puede encontrar un poder regional que pueda contrarrestar el global (Gutiérrez Quintanilla, 2017).

El problema son las consecuencias del ajuste automático, la contracción de la economía conducirá a una disminución de los ingresos, y la disminución de los ingresos suele ser mayor que la disminución de los precios, lo que finalmente

afecta los ingresos reales, mientras que el aumento del desempleo, junto con la caída de los salarios, afectará a la gran mayoría de la población, trayendo la crisis económica Transformación en una crisis social y por ende en una crisis política y gubernamental (Gutiérrez Quintanilla, 2017).

Factores sociales

Según la economía neoclásica, el problema económico central es la naturaleza limitada de los recursos de la sociedad. Debido a esta escasez, la economía como ciencia debe estudiar la organización de la economía para construir bienestar a través de la asignación óptima de recursos. En resumen, una economía puede entenderse como una economía de intercambio en la que interactúan en un mercado actores racionales con una asignación de recursos determinada exógenamente. Estos jugadores comercian entre sí porque esta interacción crea una utilidad mutua. La productividad se considera la fuente del funcionamiento económico y el factor determinante de la riqueza de una nación. (Lara, 2016).

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) sobre Cámara de Comercio de Productores de Software, en teoría defienden su imagen profesional Conocidas como "habilidades blandas", las mujeres tienen cualidades de disciplina, Colaboración, comunicación, etc. En estas empresas, esto contradice la igualdad de género la presencia de mujeres ha disminuido, por lo que se ha argumentado que "factor características de la situación de la mujer" dificultan la participación en este mercado, tales como: "Rara vez disponible, especialmente largas horas", "Renunciaron cuando conciben y tienen hijos", "Se les dificulta viajar dentro y fuera del país", "Las tareas del hogar son estresantes" y "no funcionan bien".

Educación

En el libro de Adam Smith (1776) se cita una investigación que menciona la naturaleza y las causas respectivas de la riqueza de las naciones, fue pionero en el término capital humano y su razonamiento condujo a la teoría del capital humano. Señaló que los trabajadores educados ganan más que los trabajadores sin

educación, comparándolo con una máquina costosa. Posteriormente, Mincer (1958, 281-302) analizó la relación entre ingresos y educación y formación (Uyaguari Ochoa, 2019).

El empoderamiento de las mujeres mediante la inversión en el logro educativo de las mujeres tiene enormes beneficios para las economías nacionales. Hablar de desigualdad de género no es solo hablar de derechos humanos o de conflictos éticos, sino también de economía. De hecho, no se puede hablar de desarrollo económico sin hablar de las mujeres. Los números son claros: si las mujeres desempeñaran los mismos roles que los hombres en el mercado laboral (mismas tasas de participación, horas y puestos), el PIB mundial aumentaría en \$ 28 billones para 2025, o más.

Las organizaciones internacionales generalmente están de acuerdo en que se pueden obtener enormes beneficios al invertir en el empoderamiento de las mujeres invirtiendo en el logro educativo de las mujeres. Además de aumentar claramente la productividad de las propias mujeres, que ya tiene un impacto económico significativo, se ha demostrado que mejora los índices nutricionales y de salud de los niños, así como el rendimiento educativo de los niños. (CAF Banco de desarrollo de América Latina, 2017).

Formación

La cuadratura del círculo ejecutada por la economía neoclásica a través de una teoría donde el trabajo como factor de producción ha desaparecido, pero tampoco hay paro porque la economía está siempre en pleno empleo, y así los parados se encuentran en esa situación. Esta situación se debe a que Ellos quieren. Como el posible diagnóstico final de desempleo implica una inversión insuficiente o insuficiente en formación, las recomendaciones regulatorias en este análisis se relacionarán más con el área de la política educativa que con el área de los mercados laborales o la expansión de la capacidad de los individuos. invertir en sí mismos para mejorar sus condiciones de empleo (Torres & Soler, 2005).

En todo el mundo, las mujeres están bien integradas en la fuerza laboral y tienen habilidades suficientes para alcanzar puestos gerenciales, pero trabajan en

empresas cuyas culturas y estructuras no están adaptadas en la misma proporción barreras que no están bien definidas, son invisibles y difíciles de manejar. En definitiva, son rasgos que existen en la cultura masculina, y si bien son comunes en los sectores industriales, están presentes en mayor o menor medida en la mayoría de los sectores (Gestion Digital, 2022).

Brechas de género

Los economistas clásicos hacían hincapié en los bienes de salario, que se consideraban necesario para la supervivencia, la teoría económica sostiene que el trabajo doméstico es Apoyar la creación de valor de los productos básicos y la capacitación de la fuerza laboral Productiva, Adam Smith ve el trabajo de las mujeres como una reserva Ética societaria con principios y valores contrarios al mercado a frenar. Ambición excesiva por la riqueza (Godoy Rodríguez, 2021).

Borrego (2018) menciona al pensamiento marxista como defensor de la teoría Género, como esta corriente estudia la división generizada del trabajo, atribuye sus orígenes a la acumulación de propiedad privada y subordinación a las relaciones familiares internas, valora el trabajo abstracto vendido en el mercado y justifica el salario familiar, afirmando que existe una economía doméstica dominada por quienes Trabajando fuera del hogar, también contribuyen a patrones de dominación en las relaciones de género (Godoy Rodríguez, 2021).

Rubery y Grimshaw (2015) construyen un modelo de sostén de la familia (hombre sostén de la familia), Ven a los hombres como pioneros en la generación de ingresos familia y es elegible para complementar el salario de la mujer, por lo tanto, es Determina la devaluación de los puestos de trabajo determinados por el género. El modelo del sostén de la familia es uno de los procedimientos teóricos más representativos, Busca mostrar la integración de la mujer a la fuerza laboral para producir bienestar en la economía para desarrollar políticas que reduzcan las disparidades existentes, Este modelo se basa en que los hombres trabajan a tiempo completo, mientras que las mujeres dedicada al trabajo doméstico no remunerado, económicamente dependiente ingresos del propietario masculino (Godoy Rodríguez, 2021).

Desigualdad salarial

La economía feminista es una de las corrientes de pensamiento económico herético que justifica la teoría de la brecha salarial para mantener las relaciones de género, con el objetivo de mejorar la situación de las mujeres en el campo económico, decidiendo cree que hay opresión de las mujeres, la teoría no es crear diferencias entre hombres y mujeres, sino crear un entorno económico igualitario entre hombres y mujeres (Godoy Rodríguez, 2021).

2.1.2 Oferta de trabajo

Bajo el modelo neoclásico, la oferta de trabajo (el trabajador) tiene como incentivo un salario real, porque la escuela sostiene que el trabajador decide la cantidad de salarios que recibirá y le permite comprar la cantidad de bienes que puede comprar por el mismo. El modelo neoclásico determina que las denominadas fuerzas productivas son utilizadas sin limitación alguna y que la oferta y la demanda pueden moldear el mercado laboral para lograr un equilibrio. Aunque, si observamos que el precio está por encima del punto de equilibrio (punto a), la competencia entre las ofertas que aprovechan el lugar de trabajo hará que el precio baje hasta que se vuelva a alcanzar el punto de equilibrio. Ahora, en cambio, si los precios están por debajo del equilibrio (punto b), es la demanda (empresas) la que compite por el trabajo, lo que hace que los precios vuelvan a subir, poniéndose en equilibrio (Guaycha Jumbo, 2021).

Demografía:

Las variaciones del crecimiento demográfico se deben básicamente a tres factores: Los cambios en las tasas de natalidad, los cambios en las tasas de mortalidad, a la inmigración neta. Sin embargo, no todas ellas producen el mismo efecto en este crecimiento demográfico, ya que son los cambios en las tasas de natalidad y la inmigración neta los que afectan en mayor medida, mientras que la tasa de

mortalidad es menos variable y por ello afecta menos a esas variaciones en el crecimiento demográfico (Villota Martínez, 2017).

En la teoría demográfica de la población, propuesta por Thompson (1929), se analizan las etapas por las que todo asentamiento humano debe pasar y que ha sido aplicada por autores como Kirk (1996) para el caso latinoamericano. El modelo del mercado laboral propuesto por Becker (1960) parte de las actividades que las mujeres desempeñan y de la asignación de su tiempo disponible. Del mismo modo señala variables como educación, ingreso y calidad de vida, como determinantes para la decisión de ingresar al mercado o dedicarse a los hijos. De manera más particular, Oechsli y Kirk (1975) pronostican, mediante la elaboración de un índice que considera factores socioeconómicos el Modelo Estático Simple de Oferta Laboral de Killingsworth (1983) parte de que el individuo toma sus decisiones ante las variaciones del ingreso no laboral y el salario real y de que el individuo toma sus decisiones considerando el presente sin tener en cuenta el tiempo pasado ni el futuro. Otros autores han estudiado la relación entre fecundidad y la oferta laboral femenina. Se cuenta con las contribuciones de Mincer (1963) y Weller (1977), quienes señalan la importancia de la integración de la mujer a los mercados laborales y las condiciones para que se desarrolle a nivel profesional (Canales et al., 2011).

Población potencialmente activa

Es un grupo de personas que desean ingresar a la fuerza laboral, que pueden estar trabajando o solicitando algún tipo de trabajo. La población económicamente activa está compuesta por la población ocupada y la población desocupada. (Guaycha Jumbo, 2021).

Población ocupada se refiere a las personas que se encuentran percibiendo un ingreso por el hecho de tener un empleo, o que realizan actividades por una hora mínimo. Mientras que los desempleados son todas aquellas personas que no cuentan con trabajo y que están luchando para encontrarlo. Muchos se enfrentan al mismo escenario donde tienen que recurrir a la precariedad laboral debido que

se deben conformar con trabajos temporales hasta encontrar trabajo. (Guaycha Jumbo, 2021).

La población en edad de trabajar es aquella que se encuentra en condiciones de ejercer cualquier actividad productiva, siendo la edad mínima establecida por cada país. El artículo 138 del Acuerdo Organización Internacional del Trabajo (Convenio Internacional del Trabajo) establece que el límite de edad no debe ser inferior a los 15 años o 14 años en algunos países en desarrollo, excepto para trabajos livianos que permitan la exposición a personas entre las edades de 12 y 15 (Guaycha Jumbo, 2021).

En el marco de la desigualdad de género, las contribuciones de las mujeres a los ingresos del hogar pueden volverse sustanciales y en muchos casos reducir la pobreza, si son correctas, definidas como el uso de los ingresos por parte de las mujeres para el bienestar del hogar. La Directora Gerente del FMI afirmó la importancia de las mujeres en la fuerza laboral y concluyó: “Sí, las mujeres están en los mismos trabajos que los hombres, la economía será más resistente y el crecimiento será mayor a medida que se cierre la brecha de desigualdad de género puede aumentar el PIB en un promedio de 35%”. La teoría de Lagarde es aceptable, siempre que la actividad económica a través de su producto interno bruto (PIB) ayude a eliminar la desigualdad de género e incentive el desarrollo económico (Lagarde, 2019).

Desarrollo económico /social

En lugar de desarrollo, Adam Smith y John Stuart Mill se refieren a los conceptos de naturaleza utilizados por la biología, usando las palabras: progreso, civilización, evolución, riqueza y crecimiento. Para las ciencias sociales, el concepto de desarrollo se utiliza como: un proceso de transformación global de una realidad históricamente determinada. Se trata intencionalmente del crecimiento sostenible de la capacidad productiva, el aumento y mejor distribución de la riqueza, la atención a las necesidades básicas de la población y la ampliación de las opciones y capacidades de las personas para desarrollar sus vidas. En esta definición se

puede observar que se mezclan los conceptos de crecimiento y desarrollo. La primera, incrementar la eficiencia de los sistemas de producción social; la segunda dimensión es la satisfacción de las necesidades básicas de los ciudadanos, y la tercera dimensión es la presencia y actuación de los grupos dominantes en la sociedad que compiten en el uso de los recursos y bienes que necesita la sociedad. la población. Algunos economistas estadounidenses, como Nurske, Lewis, Baran, Rosenstein, etc., creen que el desarrollo se basa en la acumulación de capital como eje central, y se obtiene a través de la expansión del sector industrial y la inversión en capital físico, para lograr continuo crecimiento de la producción industrial. En este sentido, “desde la perspectiva del historicismo, el nivel de desarrollo solo puede ser explicado por el nivel de industrialización”, este concepto ha sido marginado en la teoría durante mucho tiempo. En muchos países, el concepto de desarrollo se ha equiparado con el de "riqueza" desde el punto de vista de muchos autores, especialmente en el ethos liberal típico del siglo XVIII. Por tanto, el desarrollo se entiende como un proceso en el que varios elementos interactúan activamente. La economía establece que la base principal del desarrollo se compone de tres factores, o factores de producción: capital, tierra y empleo. Esta trilogía se aplica a las primeras etapas de desarrollo de la producción agrícola e industrial. La economía de activos intangibles está estrechamente relacionada con el desarrollo sostenible y está estrechamente relacionada con el capital intelectual de una nación o país. Los teóricos de la llamada fase de la economía clásica del desarrollo están haciendo propuestas alentadoras para los países en desarrollo. En las décadas de 1950, 1960 y 1970, estos países utilizaron modelos basados en la teoría del "gran impulso" de Rosenstein-Rodin para romper el "círculo vicioso de la pobreza" propuesto por Nurkes. Sobre la base de estas posiciones teóricas, se han agregado otras teorías como la "teoría del crecimiento equilibrado" para lograr el desarrollo con un sistema "mínimo esfuerzo crítico" de Leibenstein" (Marquez et al., 2020).

En los últimos años, las principales encuestas económicas han centrado sus investigaciones en el desarrollo económico para crear equidad entre las personas, donde exista un mercado laboral digno, libre de discriminación, y promover

nuevas políticas públicas que favorezcan la inclusión laboral, sin distinción de género, raza, religión, etc. Cuando se habla de género y participación de la mujer en el mercado laboral, este tema suscita discusiones en el ámbito económico y social, porque históricamente, por ideología, patriarcado o machismo en la sociedad, como sucedió en 1890, cuando cada 19, 1 de cada 2 mujeres cumplía como sirvientes en la guerra, mientras que los comandantes eran hombres (Buedo, 2015).

2.1.3 Empleo

Desde sus orígenes, el empleo ha sufrido cambios dramáticos en las percepciones de los sistemas clásico, neoclásico y keynesiano. Dentro de cada modelo de sistema existen diferencias en la estructura del empleo, mientras que los economistas defienden posiciones ideológicas, políticas, sociales, culturales, etc. Hay muchas escuelas de pensamiento económico sobre el empleo, incluida la escuela clásica, la escuela neoclásica, el keynesianismo y el marxismo (Cepeda Valla, 2017, pp. 2007-2015).

El empleo según la teoría clásica

Los clásicos de la economía política burguesa son aquellos economistas que basan su teoría en los principios de la historia económica. La economía clásica comienza con el desarrollo del capitalismo y abarca el período comprendido entre finales del siglo XVII y la primera mitad del siglo XIX, período considerado como el único período verdaderamente científico de la economía política burguesa. Como tal, sus principales representantes incluyen a Adam Smith y David Ricardo (Cepeda Valla, 2017, pp. 2007-2015).

Para Adam Smith

Sólo esbozó cuestiones laborales en el contexto de su teoría de la compensación y no constituyó el objeto específico de su investigación. Así, para Smith, existe una estrecha relación entre los cambios en los salarios y el empleo que se puede resumir en la siguiente afirmación: Los cambios en los salarios son inversamente proporcionales a los gastos de empleo. Los salarios varían en proporción directa al costo de sus estudios, ya que las carreras de artes y artes

liberales son más largas y más costosas de educar. Los cambios en los salarios son lo contrario de la continuidad en el empleo (Cepeda Valla, 2017, pp. 2007-2015).

Para David Ricardo

Se da cuenta de que a medida que se desarrollen las máquinas, estas reemplazarán a las personas como mano de obra, es decir, a medida que las máquinas se integren al proceso de producción, el nivel de mano de obra requerida disminuirá, pero al mismo tiempo cree que esta sustitución de mano de obra Más tarde encontrar un trabajo, a pesar de las desventajas que traerá al principio. Así, si el propietario de los medios de producción logra obtener una renta neta mediante el uso de nueva maquinaria, se verá estimulado a incrementar la demanda de fuerza de trabajo y así aumentar la producción de determinados bienes y servicios. Esta es una ocupación burguesa en su máxima expresión; la refutación entre trabajadores y terratenientes se reconoce al reconocer el deterioro de las condiciones de la clase trabajadora, pero los trabajadores aún son incapaces de resolver su propio destino (Cepeda Valla, 2017, pp. 2007-2015)

El empleo según la teoría neoclásica

Le otorgan al mercado un papel fundamental y lo consideran el mejor asignador de recursos. De acuerdo con la teoría de la competencia del laissez-faire, el desempleo se debe a la intervención del gobierno en el libre juego de las fuerzas del mercado o, por lo general, al comportamiento monopólico. Por lo tanto, solo el gobierno no interviene en los asuntos económicos a través de la legislación social, subsidios, aranceles, etc. Abandonar este campo a la iniciativa privada ya la libre contratación en el mercado, y automáticamente se garantizarán altos niveles de empleo. La teoría neoclásica del empleo parte de la igualdad en el mercado laboral porque establece que el nivel de empleo se define a través de la igualdad de la demanda laboral (DL) y la oferta laboral (OL). Estas dos expresiones expresan la relación entre salarios, costos y empleo (Cepeda Valla, 2017, pp. 2007-2015).

El empleo según la teoría Keynesiana

Se refirió al principio de empleo de Keynes y afirmó: La mayoría de los economistas estudian los procesos económicos en función de un cierto nivel de

empleo, y es importante comprender por qué existe un nivel de empleo y no otro. Así, para explicar las causas del desempleo se parte del principio de la demanda efectiva, categoría que constituye la base del modelo keynesiano, en cuyo seno se encuentra la propensión marginal a consumir, en la que las leyes psicológicas juegan un papel fundamental. . . , que establece que, por regla general y en promedio, los hombres están dispuestos a gastar más a medida que aumentan sus ingresos, aunque en distintas proporciones (Cepeda Valla, 2017, pp. 2007-2015)

El empleo según la teoría marxista

Aborda el problema del empleo a partir del análisis del proceso de acumulación capitalista. La acumulación capitalista produce un proceso de exclusión laboral, a través del cual la mano de obra reemplaza gradualmente a la maquinaria, resultando muchas veces en una reserva permanente de población, lo que coincide con la idea de Ricardo de introducir nueva maquinaria. De esta forma, es posible detener la tendencia alcista de los salarios y promover que la demanda de mano de obra crezca al mismo ritmo que la acumulación. Esta reserva de trabajo es en sí misma una reserva durante la expansión capitalista y al mismo tiempo un mecanismo de presión para salarios más bajos (Cepeda Valla, 2017, pp. 2007-2015)

Teoría neoclásica	Teoría keynesiana	Teoría marxista
Rigidez de los salarios por la intervención del Estado y el sindicato que no dejan que el mercado de trabajo automáticamente retorne al equilibrio (OL = DL)	Insuficiente demanda agregada, fundamentalmente, en el componente más volátil de la misma, que era la inversión privada de los empresarios.	Proceso de reproducción del capital, es inherente al sistema de acumulación capitalista.
<ul style="list-style-type: none"> • Friccional • Estructural • Cíclico 	Comparte las clasificaciones de los neoclásicos, pero introduce la categoría de desempleo involuntario.	El desempleo tiene una parte coyuntural o cíclica y un aparte estructural. Los subdivide en: <ul style="list-style-type: none"> • flotante • intermitente • latente • crónicos
Para que los salarios desciendan hasta su nivel de equilibrio se debe poner en práctica la flexibilización del mercado de trabajo, eliminando de hecho la rigidez.	Intervención del Estado para completar la insuficiencia de demanda pública adicional, favoreciendo las ventas y la producción de las empresas. Proponía que el Estado gastase más sin necesidad de recaudar más impuestos, sino mediante la estrategia de incurrir en déficits públicos sucesivos.	Los marxistas defienden al estado como el mejor regulador y distribuidor de los recursos, pero que represente al proletariado. Desaparición del capitalismo e instauración del socialismo.

Figura 1. Comparación de las teorías del empleo.

Obtenido de: Los salarios mínimos y su incidencia en el nivel de empleo en el Ecuador periodo 2007-2015, por C. Valla, 2017.

La situación general y la dinámica del mercado de trabajo constituyen un eje primordial para comprender los avances y desafíos existentes sobre la calidad de vida que tiene la ciudadanía. El mercado laboral no solo se relaciona con el aspecto económico al ser un factor decisivo en la generación de ingresos de las personas, sino también comprende uno de los cimientos que permite alcanzar el bienestar social del individuo, pues de cierto modo, le permite alcanzar un nivel de vida digno, al momento de acceder a mejoras en los ámbitos de salud y educación (Organización Internacional de Trabajo 2019, 27).

Sin embargo, se debe tener claro que el mercado de trabajo no puede recibir un trato similar al de otros mercados, como los de bienes y servicios, porque tiene características únicas que lo distinguen de otros mercados.

Además, aquellos fenómenos como la globalización, innovación tecnológica y científica, transformación industrial, automatización de los procesos productivos, propuestas de reducción de costos, descentralización de la producción en búsqueda para obtener una mano de obra sin mayores costos, y otros, afectan altamente al mercado de trabajo (Moya Guerra, 2021).

2.1.4 Estado

El estado de bienestar es la intersección de objetivos primarios (desarrollo de mercado) y objetivos secundarios (ideas protectoras). Esta nueva forma de concebir el orden social se basa en tres principios básicos. El contrato social, los mercados autorregulados y los seguros (Silva, 2006) El esfuerzo teórico europeo descansa en los conceptos expresados en la Teoría general del empleo, el interés y el dinero de Keynes de 1936 (2). La posición de Keynes permitió romper con el enfoque teórico clásico, que no explicaba los hechos reales. (Silva, 2006)

El enfoque del gobierno giró en torno a las distorsiones en el mercado laboral (alto desempleo), que Keynes vinculó a una demanda efectiva insuficiente como resultado de los bajos niveles de consumo e inversión productiva. En este caso, las acciones del Estado permitirán que el gasto público afecte directamente el consumo y la inversión, por un lado, y el uso de la política fiscal y monetaria por el otro. En Keynes, entonces, su objetivo teórico era sancionar la intervención estatal, y la doctrina keynesiana no establecía la intervención de manera definida (Silva, 2006).

2.1.5 Demanda de trabajo

La escuela clásica cree que el mercado es el mejor regulador, el mercado puede movilizar todas las fuerzas productivas y la participación del estado es innecesaria. De esta forma, el mercado laboral a través de la combinación de la oferta y la demanda puede calcularse, los oferentes son los que están dispuestos a

trabajar, y los demandantes de empleo son los capitalistas que están dispuestos a pagar salarios por los trabajadores, por lo que el mercado está equilibrado. Sin embargo, Smith argumentó que las negociaciones donde ambas partes (empleador y empleado) acuerdan los salarios son beneficiosas para el empleador porque hay menos capitalistas, se reúnen fácilmente y no están prohibidas por la ley, mientras que si los sindicatos estuvieran prohibidos. Por otro lado, en el juego de la oferta y la demanda de trabajo, la teoría clásica sostiene que en competencia perfecta, naturalmente se alcanzará el pleno empleo, porque si hay desempleo, los salarios caerán, porque los trabajadores desempleados estarán dispuestos a incorporarse a la mano de obra. fuerza. mercado. Para salarios más bajos, en estos casos la organización decidirá aumentar su capacidad productiva, creando así una situación de pleno empleo (Guaycha Jumbo, 2021).

El enfoque neoclásico sostiene que los mercados laborales son armoniosos, con oferta y demanda autorreguladas, como cualquier otro mercado de bienes y servicios. La idea nació de la idea de maximizar 8 empleadores y trabajadores, es decir, se requiere que los empleadores trabajen hasta que el costo sea igual a su productividad marginal y se proporcionará a los trabajadores hasta que la desutilidad marginal de su tiempo libre sea igual a los beneficios del trabajo. Así, la teoría neoclásica supone una perfecta flexibilidad en los salarios, es decir, salarios responsables de equilibrar la oferta y la demanda de puestos de trabajo. El modelo neoclásico determina que las denominadas fuerzas productivas son utilizadas sin limitación alguna y que la oferta y la demanda están libres, alcanzando el equilibrio (Guaycha Jumbo, 2021). La teoría keynesiana elimina por completo el desempleo del lado de la oferta, pero se refiere a la demanda efectiva, es decir, las ganancias obtenidas determinan la inversión, por lo que las decisiones de inversión tienen efecto en la disminución del desempleo. Asimismo, el grado referente al uso de la capacidad de producción instalada se ve influenciada por cambios en la demanda efectiva y a su vez influye las decisiones que toman los empleadores sobre la contratación de contratar más trabajadores, también si se debe ampliar o reemplazar las maquinarias (García y Cruz, 2017, p.40).

La teoría keynesiana implica que la demanda agregada es el componente principal de la creación de empleo y que existe una relación directa entre estas variables, dado que, cuando aumenta la demanda agregada, aumenta el consumo y aumenta de la misma manera la producción, para satisfacer este fenómeno es necesario utilizar más mano de obra (Ortiz Coronel, 2020)

2.1.6 Sector público: Gasto público y empleo público

El keynesianismo apoya una economía mixta basada en una relación conjunta entre el sector público y privado; es decir que, ante acciones realizadas por el sector privado, el sector público está en la facultad de intervenir con distintas políticas públicas, ya sean estas fiscales, monetarias, cambiarias, etc., que se adapten de mejor manera acorde a la situación que se esté presentando (Ortiz Coronel, 2020).

Gasto público

La forma en que el gobierno elige asignar el gasto es una política importante rara vez se analizan en la literatura económica, especialmente Abordar el impacto de la política fiscal, y más específicamente del gasto público, en salud, educación o infraestructura para el crecimiento de la productividad, y afectar el crecimiento económico. (Mota, 2009)

Tradicionalmente, la literatura macroeconómica ha considerado el gasto público como un shock de demanda. En los modelos tradicionales del programa IS-LM, el efecto de los cambios en el gasto público se manifiesta como un cambio en la curva IS que afecta el nivel de demanda y, por lo tanto, el ingreso, pero nunca se especifica la naturaleza del gasto público. En cambio, el desarrollo de modelos de agentes representativos ha permitido postular el gasto público como un bien compuesto que interactúa con los bienes de consumo privado en la función de utilidad del agente, o apoya a la economía incorporándolo a la capacidad productiva de la economía. Función de producción. En este último caso, el gasto es para la construcción de carreteras, aeropuertos, puertos industriales, o para

educación, salud, capacitación y similares; gasto de inversión pública o gasto público productivo que puede calificarse como infraestructura (Mota, 2009).

El análisis realizado por Aschauer permite distinguir entre cambios temporales y permanentes en el gasto público en bienes y servicios para explicar cambios en tasas de interés, productos y balanzas comerciales. Por ejemplo, un shock temporal ocurre cuando el gasto público provoca un exceso de demanda que eleva las tasas de interés, pero si el gasto público no responde adecuadamente, conduce a un aumento de la producción, lo que conduce a un déficit comercial. Aunque un golpe permanente puede degradar el producto. Otro punto importante que se puede extraer del trabajo de Aschauer tiene que ver con la clasificación del impacto económico del gasto público, es decir, con el análisis de sus componentes. Específicamente, mientras que la inversión pública puede conducir a un aumento en la tasa de ganancia privada, estimulando así la inversión privada, el consumo público tiene poco efecto sobre la producción. Motivo: Impacto en la productividad. Esto es relevante para la cuestión de mostrar en qué medida el gasto público es productivo, es decir, estimula la producción a través de todas sus fuentes, y considerar el papel del gasto público en los movimientos de productividad a largo plazo para explicar la disminución general de las tasas de crecimiento de la productividad en el pasado (Mota, 2009).

Empleo público

La teoría de género permite reconocer que los factores intangibles que subyacen a los resultados de la brecha salarial de género son la desvalorización cultural y económica del trabajo de las mujeres, que subyace en los sistemas de valoración y compensación del mercado laboral, y la existencia de factores de género en la selección, promoción y sistemas de evaluación patrón de discriminación (Armas, 2008).

La segmentación horizontal y vertical del mercado laboral por género, en este caso el empleo público, es una manifestación de ello; recordemos que la primera se refiere a la extensión de puestos de trabajo), la posición laboral de

hombres y mujeres en la rama de actividad (segmento de mercado), sino también el menor valor de la rama tradicional femenina frente a la rama tradicional masculina; en sí misma, la segmentación vertical hace que dentro de un mismo sector o rama de actividad, las mujeres ocupen los niveles y tamaños salariales más bajos (Armas, 2008).

2.1.7 Nivel de desarrollo: VAP/Población Ocupada y tasa de inversión

La teoría económica es la disciplina que mayor impacto ha tenido en la invisibilización y desvalorización de la mujer (M), tal como se la percibe dentro de espacios de poder paternalista en los que asume los roles tradicionales de esposa y madre, o aquellos asociados a la promiscuidad y el ilícito. Roles situacionalmente relevantes. Así, en el contexto de la teoría económica, es difícil analizar la opresión y discriminación de las mujeres desde estas dos perspectivas. La libre competencia y la división del trabajo permiten a los actores —sujetos individuales— enriquecerse libremente sobre la base de la propiedad privada y la productividad del trabajo. Smith dijo: "[El trabajador] adquiere así, a expensas de sus virtudes intelectuales, sociales y militares, la habilidad de su oficio particular. Incluso en sociedades civilizadas y progresistas, esta es la decadencia de los trabajadores pobres, es decir, la masa del pueblo hasta el punto de que el gobierno hace todo lo posible para impedirlo. Por lo tanto, las mujeres no aparecen como una categoría económica específica sin valor registrado en el trabajo doméstico. Ven el patrón jerárquico del matrimonio y la familia (F) como algo natural, con autoridad en la figura del esposo-padre. Solo escritores como John Stuart Mill (1806-1873) y sus esposas Harriet Taylor (1807-1858) y Barbara Bodichon (1827-1891) reconocieron la importancia de la mujer en el mercado laboral y en el hogar. (H). En el caso de Taylor, era amiga de Stuart Mill desde hacía mucho tiempo (Harriet estaba casada con otra persona), se casaron cuando ella enviudó y se casaron cinco años antes de la muerte de H. Taylor. Juntas escribieron un libro llamado "Slavery of Women" (1869) (Harriet no aparece como autora en el texto), en el que afirmaron el sufragio femenino, escribiendo: "El principio normativo de ambos sexos - la subordinación legal de uno a el otro-

es intrínsecamente incorrecto, y ahora constituye uno de los obstáculos más importantes para el progreso humano, y debe ser reemplazado por el principio de completa igualdad, que no permite que algunos posean poder o privilegio mientras que otros no tienen poder" (Gutierrez, 2014).

2.1.8 Instituciones: flexibilidad laboral y conflictividad

La flexibilidad laboral representa una de las principales características del mercado laboral neoclásico promoviendo así los trabajos temporales o la posibilidad de desplazarse entre los diversos sectores del mercado, logrando presenciar la reducción de la tasa de desempleo. A pesar de aquello, uno de los problemas de esta variable es la creación de una situación cuyo principal enfoque es la informalidad en la vida laboral de las personas.

Para los institucionalistas o la especialización flexible con una visión liberal, existe un surgimiento de un nuevo paradigma tecnológico en un contexto de predominio de una economía de variedad (clientes que exigen variedad y calidad de los productos). Frente a esta ruptura industrial con las potencialidades de la tecnología reprogramable se abrirá la posibilidad de que las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) fueran competitivas frente a las grandes por las nuevas características de la producción en pequeños lotes, favorecida por la tecnología reprogramable, utilizando como fuerza de trabajo a un nuevo artesanado, flexible en horarios, puestos y tareas, recalificado, con relaciones de cooperación con sus patrones. Teóricamente es menos desarrollada que la teoría de la regulación y el tratamiento de lo tecnológico no tiene la sofisticación de los neoshumpeterianos. Pero esta teoría agrega un nivel no destacado por los otros, el de la lucha entre grandes empresas con pequeñas y medianas por la conquista de mercados. El concepto de flexibilidad de la especialización flexible, supone consenso, identidad, recalificación, ganancia de poder obrero en el proceso de trabajo e, implícitamente ciertas garantías de empleo, salario y capacitación, por lo tanto no se asimila como un concepto de desregulación (González, 2006)

Los Regulacionistas e institucionalistas sugieren, por tanto, que la flexibilidad implica transformaciones en la forma de organizar la producción y el trabajo, ya que las empresas pasan de un modelo productivo a otro. Del Fordismo al Neofordismo, según los regulacionistas. Del fordismo a la especialización flexible, según los institucionalistas. Se concluye que todas las corrientes han propuesto que los trabajadores se adaptan de una forma más flexible al nuevo proceso de producción y con diversas características diferentes de las del siglo pasado o fordista. Todo esto ha conllevado a tener trabajadores contingentes, polivalentes, multifuncionales, con cambios en la estructura salarial y en la jornada de trabajo, con mayor capacitación, entre otros (González, 2006)

La corriente Neoshumpeteriana encuentra puntos de contacto entre sus autores más sofisticados y el posfordismo: los conceptos de paradigmas económico-técnicos y marcos institucionales sociales comparten similitudes con los reguladores de las instituciones de acumulación y los modelos regulatorios. Sin embargo, esta tendencia tiene otras raíces y se diferencia del Reglamentismo en primer lugar en que atribuye importancia a la tecnología en tiempos de crisis o bonanza económica. La crisis actual se explica por el agotamiento de los paradigmas tecnológicos anteriores y el surgimiento de una tercera revolución tecnológica (primero basada en la información y la computación), que aún no encuentra un marco institucional para su refuerzo y difusión. En otras palabras, la solución a la crisis pasa por aplicar los resultados de la tercera revolución tecnológica a través del cambio institucional, especialmente en términos de innovación y difusión, aunque sin excluir la cultura del trabajo y la flexibilización del mercado laboral (González, 2006).

Sistema Productivo: Tasa salarización

Se define la tasa de salarización de un grupo dado, a la proporción de asalariados y eventuales que forman parte de su población ocupada (INSTITUTO VASCO DE ESTADISTICA, 2022)

Tasa de salarización = (población ocupada asalariada / población ocupada) * 100 (Cruces Llanos, 2014)

La crisis del sistema productivo keynesianofordista

La razón principal, aunque no la única del surgimiento e intensificación de la actual RPST hay que buscarla en la crisis del modelo regulatorio y la crisis del capital, los países desarrollados han tenido un impacto. En el PCI, desde la segunda posguerra hasta mediados de la década de 1970, el taylorismo dominaba el trabajo manual industrial a gran escala y, las grandes corporaciones y el sector estatal de igual manera habían sido invadidas por el mismo, acorde a la versión de Henri Fayol. Siguiendo el modelo de Ford se mecanizó la producción en masa y el diseño de las líneas de montaje fueron empleadas para su respectiva organización, con los estándares de vida y los estándares del consumo masivo de los trabajadores; salarios altos e indexabilidad; añadidos al uso del modelo permanecerán en línea con las normas de producción. Una cierta consistencia. Pero estos dos procesos de trabajo iniciaron entonces su ciclo de agotamiento, reduciendo su potencial, y al ser cuestionados y rechazados por la clase obrera, perdieron su poder de dinamismo para la economía en su conjunto, mientras caían las tasas de crecimiento. Productividad, que a su vez conduce a una disminución de los márgenes de beneficio, lo que lleva a una grave crisis en el sistema de producción global. Más tarde aumentó con la globalización y la financiarización. Desde mediados de esa década, las consecuencias de la crisis han estimulado una mayor competencia entre países al reducir costos, debido a la crisis del petróleo, PCI experimentó un estancamiento económico y un crecimiento inflacionario, lo que finalmente afectó los niveles de empleo y las formas precarias de empleo, e introdujo legalmente varias formas de trabajo flexible: las horas de trabajo se ajustaron de acuerdo con las demandas laborales (Neffa, 2015).

Los salarios reales en las empresas exigen reducir la mano de obra. costos; movilidad interna y polivalencia para evitar el costo de contratación de nuevos empleados; el trabajo realizado en muchas ocasiones no es registrado; ajustan la protección social y reducen las prestaciones sociales acordadas inicialmente para

eludir la responsabilidad del pago de aportes patronales al sistema de seguridad social. Las exigencias del gremio o sindicatos, muy relacionado con el desarrollo de la productividad, fomentando dejar permanentemente los salarios reales por encima de la inflación en cualquier situación de crisis han llevado a los empleadores a responder. Iniciaron el proceso de ajustes en lo que respecta las estructuras institucionales y reducción del coste de sueldos, modernizaron las tecnologías informáticas, por lo que automatizaron la producción, y enfocar la atención en las limitaciones que impedían mejorar la productividad y la calidad, introducir nuevas formas de organizar el trabajo y promover reformas laborales que busquen la intensificación, el abaratamiento y la mejora de la calidad. el uso de mano de obra más flexible y reducir su costo (Neffa, 2015).

2.1.9 Salarios

La teoría que múltiples autores han destacado sobre los salarios relacionados con el género es la maternidad, independientemente del nivel educativo de la madre, por lo que las mujeres ya no participan en el mercado laboral a tiempo completo y pueden trabajar a tiempo parcial, lo que genera una pérdida de experiencia y este problema. conduce a salarios entre mamá y papá La brecha se está ampliando gradualmente (Devine, 2020).

2.1.10 Planteamiento general del modelo neoclásico

Dado que la productividad laboral obedece a la ley de rendimientos marginales decrecientes, los salarios reales deben disminuir por cada unidad de factor trabajo añadida, haciéndolo igual a la producción laboral marginal para una cantidad dada de empleo. Cuanto menor sea el salario real, mayor será el trabajo empleado por el empleador. De esta manera, se explica como la cantidad de trabajo demandada es inversamente proporcional a la variable salario real transformándose en una relación funcional. Por lo tanto, los salarios reales más bajos corresponden a niveles más altos de empleo, siempre que cierto stock de capital se utilice por completo, es decir, no haya capacidad disponible, y se mantenga constante al nivel más avanzado. Los cambios en la tecnología o los

aumentos en la demanda de mano de obra resultantes de la acumulación de capital se pueden representar mediante cambios en los parámetros, convirtiéndose gráficamente en desplazamientos en lo que llamamos curva de demanda de mano de obra. Aunque, su enfoque está en señalar la relación inversa del tamaño de los salarios reales y el nivel de empleo. Asimismo, el cambio tecnológico que aumenta la productividad laboral se considera como única opción sólida para así lograr un crecimiento del salario real sin introducir distorsiones al funcionamiento del mercado como tal. Ahora, refiriéndonos a la función de oferta de trabajo, la misma fue creada con el fin que los trabajadores busquen equiparar sus salarios reales con la desutilidad marginal que reciben por cada hora extra de trabajo (Gallo, 2020)

La crítica de Keynes al esquema neoclásico

Keynes resumió este modelo, al que llamó teoría clásica del empleo, en dos supuestos básicos:

1. El salario es igual al producto marginal del trabajo.
2. Cuando se emplea una determinada cantidad de trabajo, la utilidad del total de los salarios es equivalente a la desutilidad marginal de la cantidad de trabajo.

El primer supuesto detalla la función de demanda de trabajo es construida, en cambio el segundo se refiere a la forma en que se deriva la función de oferta. Como se señaló en la sección anterior, al momento que estas dos funciones interactúan, el salario real de equilibrio y el empleo son definidas (Gallo, 2020).

Aunque Keynes reconoció al primer supuesto, no estuvo de acuerdo con el segundo, es más lo cuestionó, realizando varias críticas. Fundamentalmente, Keynes ciertamente tenía dos objeciones al segundo postulado de la escuela neoclásica. En primer lugar, esto es incompatible con el hecho de que el aumento de los precios provoca una disminución de los salarios reales y una reducción de la oferta de mano de obra. Segundo, los trabajadores como grupo no tienen control sobre los salarios reales que reciben, solo pueden pactar salarios nominales, que es

una variable que depende de muchos otros factores. Así, queda invalidada la receta neoclásica que sugería una forma de remedio obligatorio y suficiente para eliminar toda forma de desempleo involuntario, siendo este la reducción del salario real, saliendo del mercado por todos los demás medios - Ley de Say (Gallo, 2020).

Keynes se mostró claramente escéptico sobre el efecto de la caída de los salarios nominales en la disposición a gastar o propensión a consumir. En tal sentido, argumenta una forma de afrontar la propensión al consumo y no a su desarrollo mediante los efectos distributivos regresivos de esta política monetaria, lo que puede exacerbar los problemas de empleo. Con los argumentos anteriores, Keynes no estuvo de acuerdo con la posibilidad de promover el crecimiento del empleo mediante la reducción de los salarios nominales. En el esquema keynesiano, los salarios nominales deben ser determinados por un sistema exógeno y el ajuste salarial no es un mecanismo efectivo para aumentar los niveles de empleo (Gallo, 2020).

Teoría de Marx

Para Marx, existe una dialéctica entre salarios y desempleo, en la que el aumento del empleo desencadena su propia negación a través del crecimiento procíclico de los salarios reales. Asimismo, a medida que aumenta el desempleo, los salarios reales caen, preparando el escenario para otro aumento en el empleo. Tanto el empleo como los salarios reales son causales; los dos están mutuamente restringidos en un proceso cíclico mediado por la tasa de ganancia y la tasa de acumulación de capital (Gallo, 2020).

2.1.11 Capital humano: invertir en educación

El concepto es antiguo, pero su aplicación a la ciencia económica es relativamente nueva. A principios de la década de 1960, Theodor Schultz y Gary Becker (dos premios Nobel de economía y Becker, el más reciente en 1992) acordaron por primera vez con Usarlo de una manera que aplique la teoría del capital a los humanos como agentes productivos. que tiene valor como fuente de

producción actual y futura y de flujos de ingresos, el capital humano es la suma de los conocimientos y habilidades productivas que posee cada individuo. Stock también forma parte del primero.

La diferencia entre el capital físico y el capital humano está fundamentalmente en la naturaleza de los derechos de propiedad, ya que la propiedad del capital humano, al desaparecer la esclavitud, pertenece sólo a quienes poseen los conocimientos anteriores, y dado que una persona no puede vender parte de su capital humano, el análisis cuantitativo se limita a considerar el flujo de ingresos u otra remuneración de un individuo como un valor acorde con la renta de este conocimiento. Es decir, la economía clásica hacía una distinción clara entre tres factores de producción: tierra, capital y trabajo, esta distinción ahora es menos estricta porque la teoría del capital se puede aplicar a todos estos factores porque su oferta se puede determinar. Invertir al costo significa usar los fundamentos de la teoría del capital, que analiza la relación entre los rendimientos futuros de una inversión y su costo actual (Romero, 1993).

Adam Smith mencionó la relación entre el capital humano y el crecimiento en *La Riqueza de las Naciones*. La mejora en la calidad de la fuerza laboral es la fuente fundamental del progreso económico y el bienestar, dijo. Alfred Marshall también insistió en sus *Principios de Economía* en que el capital más valioso es el que se invierte en las personas (Romero, 1993). El modelo de crecimiento neoclásico (Meade, Solow, Abramowitz, Koopmans) determina que existen dos factores de producción, trabajo y capital, con rendimientos constantes a escala, es decir, duplicar capital y trabajo duplicará la producción, y el tercer factor es el progreso tecnológico. Esto afecta a los dos primeros. El crecimiento de largo plazo es así la suma de tres componentes: un factor exógeno, el crecimiento del trabajo. La "ciencia del conocimiento" o "progreso tecnológico" de la productividad del capital (Romero, 1993)

Estos modelos tienen dos implicaciones importantes, la primera es que, a largo plazo, si todos los países logran mantener el mismo nivel de capital y acceso al mismo nivel de conocimiento científico, el crecimiento de su ingreso per

cápita sería más parejo, en segundo lugar, el crecimiento sólo puede mantenerse mediante el progreso científico y tecnológico exógeno, de lo contrario, el ingreso per cápita tenderá a tender a un "estado estable" sin crecimiento. Durante los últimos seis años, Romero, Lucas, Rebelo, Barro, Grossman y Helpman et al., han desarrollado una nueva teoría del crecimiento, basándose en otras hipótesis iniciales ya propuestas por Kaldor, Arrow, Hicks y Nordhaus.

Primero, los avances en el conocimiento científico no son exógenos a la economía mundial, sino que son el resultado de una actividad competitiva resultante de una mayor inversión en educación, capacitación, investigación y desarrollo (es decir, capital humano). En segundo lugar, los rendimientos pueden aumentar proporcionalmente, es decir, la tasa de inversión y el rendimiento del capital pueden aumentar a medida que aumenta el stock de capital, en lugar de permanecer constante o disminuir. En tercer lugar, el conocimiento científico teórico, en particular, no solo genera externalidades de las que se benefician otros factores de producción, sino que también tiende a mostrar en mayor medida un aumento de la productividad marginal (Romero, 1993).

2.2 Acceso a puestos directivos

2.2.1 La segregación ocupacional

Anker (1997, 315-39) argumenta que la segregación ocupacional por sexo se refiere al fenómeno social en el que las mujeres se concentran en ciertas partes del mercado laboral (segmentación horizontal) y en posiciones de poder relativamente bajo (segmentación vertical); Diversas formas de desigualdad y la presencia de estructuras de dominación limitan simultáneamente la flexibilidad en el uso del trabajo dentro de las organizaciones y en el mercado laboral. Para Anker (1997, 315-39) y Lansky et al. (2017, 61-76) La segregación ocupacional como manifestación del orden patriarcal del mercado laboral (patrones de proveedor masculino y cuidadora femenina), La división del trabajo por género en las sociedades modernas se reproduce en el mercado laboral, tanto en profesiones, industrias y ocupaciones, como en la distribución del trabajo entre diferentes sectores económicos y jerarquías organizacionales. Este es un factor explicativo

de la discriminación indirecta que enfrentan las mujeres en el trabajo remunerado. Afecta la probabilidad de participación de las mujeres en el mercado laboral y las condiciones de dicha participación. La evidencia sugiere que la segregación laboral por sexo es responsable de la mayor parte de la remuneración entre hombres y mujeres. mujeres diferencia. Si bien el género no es la única variable que distingue las ocupaciones, también existe la raza, el origen étnico, etc., lo que indica que no hay comparabilidad en los resultados ocupacionales, aunque en la estructura ocupacional actual, las ocupaciones que requieren trabajo pesado representan solo una minoría. Para Anker (1998, 14-37), también distingue entre factores de oferta, como las preferencias de las mujeres por determinadas ocupaciones y ocupaciones; y demanda laboral, como la tendencia de los empleadores a contratar mujeres u hombres en determinadas ocupaciones, y el hecho de que debe Oportunidades de ascenso interno. Las teorías que explican este fenómeno se dividen en tres categorías: teorías neoclásicas y de capital humano, teorías institucionales y de segmentación de los mercados laborales, y teorías no económicas y feministas (Uyaguari Ochoa, 2019).

Complementan esta teoría al afirmar que, así como los roles de género se originaron en la prehistoria y se profundizaron con la división del trabajo (donde la fuerza física es el determinante de la actividad de cada género²⁷), dificultan el ingreso y la participación formal de las mujeres en el mercado laboral, social y económico, factores culturales e históricos son las principales razones de la actual segregación laboral por género. Entre ellos, los estereotipos relacionados con el comportamiento laboral de las mujeres y su impacto en los costos laborales (ausencias y retrasos debido a las responsabilidades familiares, disparidad entre las instalaciones de saneamiento y los hombres, y leyes laborales nacionales para proteger a las trabajadoras), educación y formación de profesiones individuales; impuestos y seguridad social. seguridad, estructura del mercado laboral, discriminación al ingreso y en el trabajo (Uyaguari Ochoa, 2019).

A pesar del aumento del número de mujeres en el trabajo remunerado, todas estas instituciones lograron que las mujeres accedieran a ciertas ocupaciones y ciertos puestos dentro de la estructura ocupacional, pero no se superó la

segregación laboral. La concentración continua de mujeres en ciertas ocupaciones refleja el género como un factor estructural en el mercado laboral; es decir, los trabajos son de género, no neutrales al género. (Uyaguari Ochoa, 2019).

2.3 Discriminación en el mercado de trabajo

Según el Observatorio Económico Latinoamericano (2019), la fuerza laboral femenina se ha desarrollado de manera desigual desde sus orígenes debido a los estereotipos sociales, lo que significa una diferencia entre los trabajos que pueden desempeñar hombres y mujeres, esta discriminación se debe a diversos factores fijos ej. : falta de preparación profesional o técnica, preocupación femenina por las tareas del hogar (que pueden reducir la concentración y productividad en el trabajo), resistencia física, etc. (Caballero, 2018).

El marxismo también condiciona a la mujer en el mercado de trabajo, comparándola con la figura del trabajador, y aunque reconoce que la mujer trabajadora es funcional al capital, proporciona mano de obra barata, excluyendo así toda relación de género y subordinación femenina (Caballero, 2018).

También “existen brechas de género y no solamente a nivel salarial, sino en términos de empleo, subempleo y formalidad de empleo” (Posso 2016, 185).

2.4 Acceso a la educación

La educación debe ser considerada como un factor clave en alcanzar la equidad de género, así como un medio para superar la marginación social, profesional y económica que sufre la mujer. Un ejemplo de ello, es la notable ausencia de las mujeres en los principales cargos de dirección, y que ha sido objeto de estudio y crítica por parte de algunos conocedores del ámbito universitario, cuyos resultados muestran la baja participación de las mujeres académicas en las instituciones de educación superior (Burton, 1997; Saracostti, 2006).

2.5 Marco Conceptual

Mercado laboral: Olmedo (2018) considera que es un espacio físico o virtual y es uno de los mercados principales en la economía capitalista, pero es muy diferente a los otros mercados, las condiciones de equilibrio de este mercado no podrían ser

similares a las que podríamos encontrar en los demás mercados. Además, a los bienes intercambiados en el mercado laboral se suman el trabajo humano.

Empleabilidad: El termino, desde una perspectiva económica es considerado el total de factores cuya relación se basaba principalmente en la formación que pueda cumplir con las expectativas que exigen los empleadores sobre las cualificaciones de sus empleados. El mismo tiene una conexión con el capital humano incorporando al individuo como trabajador a la empresa para así crear valor agregado (Reyes et al., 2016).

La perspectiva social define a la empleabilidad como la posibilidad que toda persona tiene para tener empleo que le permite satisfacer sus necesidades profesionales, económicas, la alta probabilidad de promoción y desarrollo a lo largo de su vida respectivamente (Lantarón, 2016).

Techo de cristal: según Marrugo (2016) el presente termino se refiere a la creacion de una barrera muy complicada de traspasar, la cual bloquea cualquier avance que la persona quiera realizar en su carrera laboral, en varias ocasiones se la relaciona con la capacidad de las mujeres y su desempeño en dichos cargos, resaltando los que conllevan una mayor responsabilidad, lo que conduce que éstas sean infravaloradas en muchos de los casos.

Desigualdad laboral: Prieto y de Guzmán (2013) señalan que el concepto de desigualdad laboral entre mujeres y hombres “alude a la distancia que separa a unos y otros en los diversos aspectos que caracterizan al mercado de trabajo” (p. 114).

Discriminación laboral: La discriminación laboral entre hombres y mujeres “sería la parte de esa diferencia que no se puede justificar por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza” (Prieto y de Guzmán, 2013, p. 114).

Brecha salarial: “La desigualdad salarial entre hombres y mujeres es la diferencia de salario entre ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores” (Contreras y Rodríguez,

2021, p. 4). En varios países, las desigualdades salariales con mayor amplitud están vinculadas frecuentemente a una menor participación de las mujeres en el mercado laboral.

Desigualdad en las instituciones: Esta relacionado grandes brechas de género en el mercado laboral, donde las mujeres ocupan un pequeño porcentaje de los cargos directivos y otro pequeño porcentaje son dueñas de empresas (Banco Interamericano de Desarrollo, 2021).

Equidad de género en las empresas: Se lo considera como “la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo, el nivel de capacitación de la fuerza laboral, el uso de tecnologías avanzadas, y una cultura empresarial favorable” (Banco Interamericano de Desarrollo, 2021, p. 1).

Personal de alta dirección: También denominado como los altos cargos, son todo el personal cuyo trabajo se puede desarrollar en el lado público como no, cuyas funciones son la alta dirección en unidades más o menos amplias de una administración. Está vinculado con todo lo concerniente a la administración pública.

2.6 Marco Legal

La participación de la mujer ecuatoriana en el mundo laboral puede colocarse en la misma posición de igualdad que el hombre ya que es capaz de realizar las mismas tareas en cualquier ámbito laboral, pues cuenta con la capacidad suficiente para ejercerla por lo tanto la Constitución del Ecuador ampara y señala lo siguiente:

Art. 1. Se expide el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”.

Art. 3. Corresponde a las instituciones y entidades del sector público y a los empleadores del sector privado, determinados en el ámbito de este acuerdo, observar, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los/as servidores/as públicos/as y de los/as trabajadores/as,

consagrados por el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los instrumentos internacionales de derechos humanos reconocidos por el Estado, para prevenir la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, de manera imparcial.

Todos los/as trabajadores/as que sean parte de una relación laboral ya sea en el sector público o privado, son responsables de mantener relaciones de respeto y equidad con sus jerárquicos superiores, con su empleador y con sus compañeras o compañeros de trabajo, ejecutando de manera eficiente sus actividades; y, además, tienen la responsabilidad de denunciar cualquier exceso del cual se crean víctimas en la relación laboral.

Por consiguiente, otra de las leyes que apoya a la mujer es la Ley de Amparo Laboral de la Mujer con Registro Oficial N. 124 del 6 de febrero de 1997 con normativa vigente, el cual dice que:

Art. 1. Al artículo 41 del Código del Trabajo, agrégase el siguiente numeral:

“Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres), porcentaje que será establecido por las comisiones sectoriales del Ministerio del Trabajo, establecidas en el artículo 125 (124), de este código”.

Art. 3.- Al numeral 10 del artículo 23 de la Ley Orgánica de la Función Judicial, agréguese el siguiente inciso:

"Las Cortes Superiores estarán integradas por un mínimo de veinte por ciento de mujeres como ministros jueces y mantendrán igualmente un mínimo de veinte por ciento de mujeres en su nómina de jueces, notarios, registradores y demás curiales".

Art. 4.- Las mujeres trabajadoras del sector privado, en forma individual o a través de sus organizaciones legalmente constituidas, podrán acudir con sus reclamos ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, para el cumplimiento de la presente Ley.

De igual forma, en la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el R.O. 78 Primer Suplemento de 13 de septiembre de 2017, en el artículo 1, establece que, la contratación de personal ocasional para la ejecución de actividades no permanentes, no podrá sobrepasar el 20% de la totalidad del personal de la entidad contratante, y, se exceptúan del porcentaje a las mujeres embarazadas, señalando que es obligatoria la vigencia de su contrato hasta que concluya su período de lactancia.

De manera similar, en La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada en el R.O. 483, Tercer Suplemento, de 20 de abril de 2015 dice que:

Es relevante para las mujeres, en cuanto prohíbe y establece que se considerará ineficaz el despido intempestivo de mujeres trabajadoras embarazadas (Art. 195,1). Se reforma la Ley de Seguridad Social, y se reconoce que las personas que realizan de manera exclusiva las tareas del cuidado del hogar sin recibir remuneración o compensación económica tienen derecho a la seguridad social, y a recibir pensión por jubilación, invalidez y muerte.

Para el cumplimiento de los derechos, en el Art. 70 de la Constitución, se establece: “El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público”.

En los Arts. 325, 326 y 331 de la Constitución plantean el tema del trabajo y la distribución en el que se incluye el reconocimiento productivo del trabajo de cuidado y doméstico que realizan las mujeres.

2.7 Marco Referencial

En Latinoamérica, Una investigación relevante elaborada por Marrugo (2016) en Colombia que pretende determinar el grado del acceso de la mujer a cargos de toma de decisiones en las empresas colombianas que cotizan en bolsa

señalando en sus conclusiones una baja proporción de las mujeres en cargos de alta dirección en las empresas colombianas que cotizan en bolsa. La cifra se ha mantenido igual en los últimos 10 años y no hay proyecciones positivas de cambio alguno.

A nivel nacional, en la investigación de Armas Amparo con el tema Empleo Público en el Ecuador, una mirada desde el género del año 2008, nos dice que la inclusión de empleabilidad de la mujer está por debajo de los hombres tanto en las instituciones privadas como públicas. Sin embargo, la participación laboral femenina se ha incrementado con referencia a años anteriores y los cargos que más ocupan son los profesionales técnicos y administrativos, de esta forma se evidencia que la mujer cuenta con un mayor nivel de instrucción educativa para llegar a estos puestos.

Otra investigación relevante elaborada por Dillon y Espinosa (2018) cuyo principal objetivo fue identificar las desigualdades de género en los indicadores de empleabilidad en el territorio ecuatoriano durante el periodo 2007-2018 mediante un análisis descriptivo cuyos resultados permitieron concluir persisten las diferencias en la aplicación de la empleabilidad entre el género femenino y masculino, haciendo visible la inequidad en su incorporación, por lo que es necesario redefinir las políticas de empleabilidad para ambos géneros para que pueda convertirse en un aporte teórico para su análisis sociocultural y económico.

Al contrario, en la investigación de los autores Dillon Francisco y Espinosa Diana con el tema Empleabilidad en el Ecuador desde una perspectiva de género del año 2018 dice que se ha mejorado la participación de la mujer en el mundo laboral, sin embargo no se ha logrado el reconocimiento de autoridad y prestigio para cargos altos en una empresa, así mismo aún existen empresas con culturas sexistas y discriminatorias, además de falta de enfoques en las políticas con referente a la selección de personal femenino.

Asimismo, ya no enfocado solamente en Ecuador sino en la ciudad de Quito, ha recopilado información sobre la situación laboral de las mujeres dentro del sector turístico de la ciudad de Quito en la provincia de Pichincha, encontrando que persiste el problema de empleabilidad del género femenino en Ecuador ya que el 80 % de las mujeres realiza labores domésticas y su porcentaje de participación laboral es de un 33,4%, mucho menor al de los hombres.

La presente investigación otorga un contraste debido que los anteriores estudios consideran otros sectores como el turístico, empresas privadas o bajo una visión más global, en cambio, en la misma se enfatizara la empleabilidad en diferentes posiciones jerárquicas institucionales del Ecuador.

Capítulo III:

3 Metodología de la Investigación

En el presente capítulo se plantea la metodología en la cual se detalla el procedimiento a seguir de la investigación completa. Para la aplicación de la metodología se requiere la implementación de algunas herramientas necesarias, por lo que se han determinado aspectos como el método, tipo de investigación, fuentes de recopilación de la información, instrumentos de recopilación de información, herramientas que serán empleadas para el análisis de los datos, población y muestra con el único fin de dar respuesta al problema de investigación denominado “empleabilidad de las mujeres en diferentes posiciones jerárquicas institucionales en Ecuador año 2022”.

3.1 Método

El enfoque de esta investigación es de carácter cuantitativo que Fernández y Díaz (2002) definen como “aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables” (p. 76). Dicho enfoque nos brindará la oportunidad de adquirir la información numérica sobre las variables de estudio que son esenciales para caracterizar al tema sobre la empleabilidad de las mujeres en Ecuador. Este enfoque proporciona datos estadísticos para su respectivo análisis posteriormente

que a su vez funcionan como medios para lograr eficiencia en el manejo de recursos y así optimizar el tiempo de interpretación.

Cabe mencionar un enfoque adicional, por el cual contemplamos la idea que aborda los escasos antecedentes teóricos que posee el tema de investigación, demostrados en la revisión literatura del presente trabajo. En otras palabras, en Ecuador no existe un estudio que se dedique al análisis de la empleabilidad de las mujeres en diferentes posiciones jerárquicas institucionales, por lo que su esquema metodológico prescinde del alcance exploratorio. Si un estudio desea adquirir la etiqueta de un alcance exploratorio “cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado o novedoso” (Hernández et al., 2014, p. 90)

Por otro lado, el estudio utilizo el método deductivo que corresponde a la investigación cuantitativa con el cual se pudo obtener premisas sobre la empleabilidad de las mujeres en diferentes posiciones jerárquicas institucionales y corregir la problemática actual partiendo de una idea general, pero transformándolo en algo particular, es decir, calcularemos la probabilidad de acceso laboral de las mujeres en diferentes posiciones jerárquicas institucionales, basados en principios o teorías relacionados a la economía laboral u otros conceptos, y a su comprobación en la realidad. Según Razo (2015) el método deductivo para elaborar conclusiones utiliza el razonamiento que parten de hechos generales aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter particular.

3.2 Tipo de investigación

Dado que el estudio tiene como principal objetivo analizar la empleabilidad de las mujeres en diferentes jerarquías institucionales en Ecuador, mediante un modelo econométrico para poder reducir la brecha de género en el mercado laboral, es de tipo no experimental y el alcance de la misma es descriptivo y correlacional ya que tenemos una hipótesis anteriormente planteada en un determinado periodo de tiempo para luego revelar y revisar los resultados que persiguen las ideas de tal realidad.

Hernández et al. (2014) señalan a la investigación descriptiva como el único tipo de investigación que trata de precisar los rasgos o características más importantes de la realidad. También, el alcance correlacional cuya función es relacionar conceptos o variables, cuantificando sus relaciones para poder hacer predicciones con las mismas, en este caso, se estudió la posibilidad que una mujer trabaje en altos cargos.

Además, esta investigación es de tipo no experimental, dentro de este diseño el estudio persiguió un esquema de trabajo de corte transversal ya que los datos fueron recolectados en un tiempo único.

3.3 Fuentes de información

Para la recopilación de información relacionado con las bases teóricas y legales como parte del marco teórico, conceptual, referencial y legal se utilizaron las siguientes fuentes de información secundarias: informes estadísticos, artículos de revistas científicas, libros y documentos legales. Así mismo, para la recopilación de datos y varias estadísticas se utilizó la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) que permitieron desarrollar la problemática y contestar la hipótesis respecto a la empleabilidad de las mujeres en diferentes posiciones jerárquicas institucionales en Ecuador.

3.4 Instrumentos de recopilación de información

La presente investigación tiene como instrumentos como revistas científicas, informes de instituciones públicas del Ecuador, documentos legales y los datos estadísticos de la Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) considerado como uno de los instrumentos estadísticos más importantes que pretende analizar todos los aspectos concernientes al empleo en el país y de donde se pudo obtener los datos secundarios relacionados con el estudio.

3.5 Herramientas de análisis

El análisis de los datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) se llevará a cabo con el software estadístico R Studio. Como primer paso, se ejecutó el análisis de estadística descriptiva para la caracterización de la muestra y luego se observó el tema sobre techos de cristal y la probabilidad que las mujeres tengan de trabajar en altos cargos en Ecuador.

3.6 Población y Muestra

La población seleccionada para el presente estudio está ubicada en la misma Republica del Ecuador, aquella que limita con Colombia y Perú conformada por un aproximado de 17,8 millones habitantes. Ahora, la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a los tabulados los encasilla en 50000 encuestados que fueron tomados como la muestra del estudio.

3.7 Variables

Para cumplir con el objetivo general se realizó un estudio sobre la empleabilidad de las mujeres en diferentes posiciones jerárquicas institucionales en Ecuador para calcular la probabilidad de acceso laboral de la mujer a cargos bajos, medios y altos.

En el presente estudio, las variables de estudios fueron las siguientes:

- Empleo
- Edad
- Estado Civil
- Educación
- Ocupación (niveles de los cargos)
- Sectorización de la Población

- Rama de actividad economía

Tabla 1.

Variables de Estudio

<i>Variables</i>	<i>Especificación</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicador</i>	<i>Herramientas</i>
<i>Dependientes</i>	Cargos	Población femenina ecuatoriana de 15 años y más	Nivel de Cargo	Indicadores de Empleo (Población - 15 años y más)
	Empleo	Población femenina ecuatoriana de 15 años y más	Empleo Adecuado/Pleno	Indicadores de Empleo (Población - 15 años y más)
<i>Independientes</i>	Edad	Población femenina ecuatoriana de 15 años y más	Rangos de Edad	

	años y más		
Estado Civil	Población femenina ecuatoriana de 15 años y más	Estado Civil	Caracterización: Empleo Adecuado/Pleno NACIONAL
Educación	Población femenina ecuatoriana de 15 años y más	Nivel de Instrucción	Caracterización: Empleo Adecuado/Pleno NACIONAL
Ocupación	Población femenina ecuatoriana de 15 años y más	Grupo de Ocupación CIUO8	
Sector donde se ejecuta el trabajo	Población femenina ocupada de 15 años y más)	Sectorización de la Población	
Rama de actividad economía	Población ocupada de 15 años y más)	Rama Actividad CIU 4.0	

Capítulo IV:

4 Resultados

4.1 Análisis de variables que caracterizan el empleo respecto a la variable nivel de cargo

Tabla 2.

Niveles de los cargos en mujeres con empleo pleno, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo)

Tabla de contingencia Población con empleo * cargo

% dentro de Población con empleo

		cargo			Total
		Operativo	Medio	Alto	
Población con empleo	Población con empleo	62,7%	36,5%	0,8%	100,0%
Total		62,7%	36,5%	0,8%	100,0%

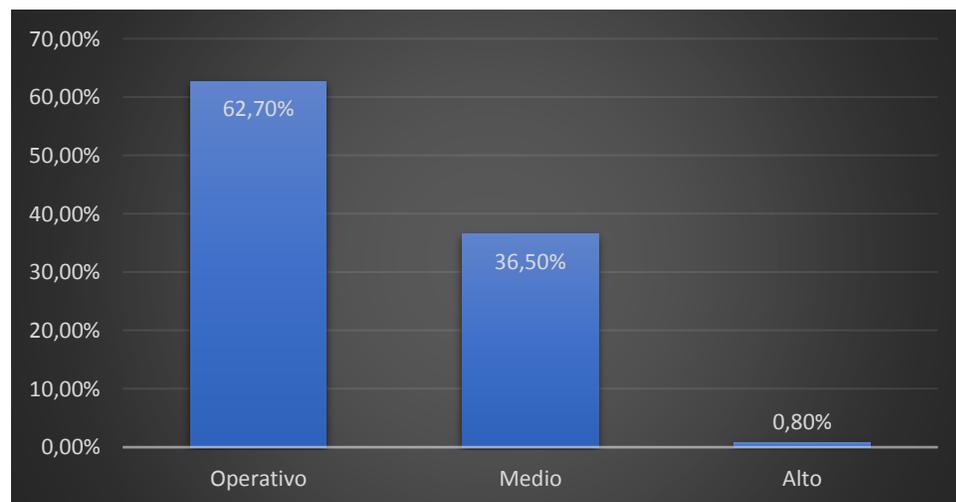


Figura 2. Niveles de los cargos en mujeres con empleo pleno, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo)

En la presente tabla de contingencia se está mostrando datos concernientes a los niveles de los cargos en mujeres con empleo pleno mediante la frecuencia

porcentual (porcentaje) de cada nivel. El 62,70% de las mujeres que cuentan con un empleo considerado pleno ocupan cargos operativos y solo un 36,50% cargos medios. Así se puede determinar que para las mujeres con empleo pleno la probabilidad de trabajar en cargos operativos es mayor mientras que las expectativas de cargos altos son mínimas.

Tabla 3.

Niveles de los cargos por rangos de edad (años), año 2022 (En porcentaje respecto al cargo)

Tabla de contingencia Rangos de Edad (años) * cargo

% dentro de Rangos de Edad (años)

		cargo			Total
		Operativo	Medio	Alto	
Rangos de Edad (años)	Jóvenes	62,1%	37,4%	0,5%	100,0%
	Adultos	61,1%	37,8%	1,1%	100,0%
	Tercera Edad	72,6%	27,3%	0,1%	100,0%
Total		62,7%	36,5%	0,8%	100,0%

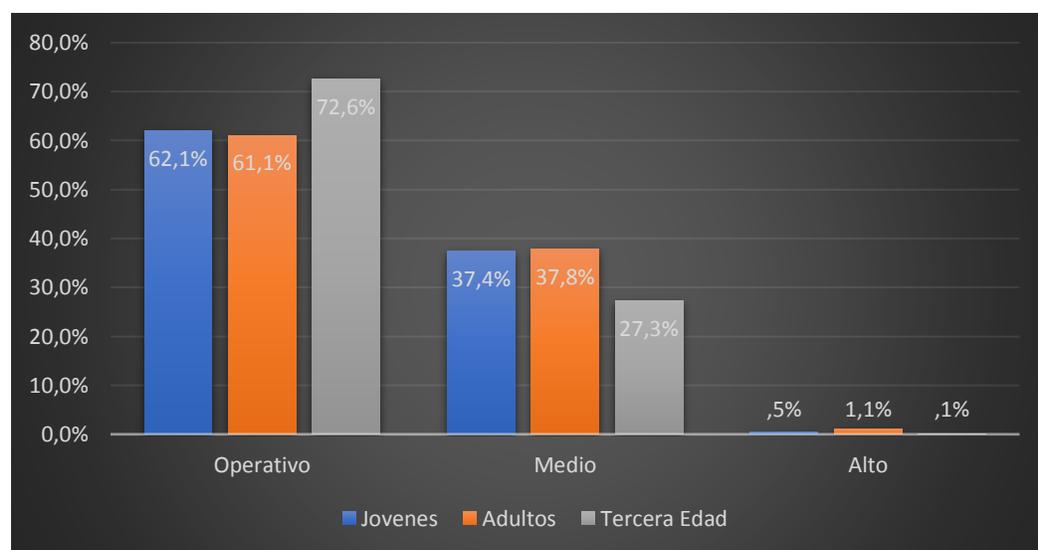


Figura 3. Niveles de los cargos por rangos de edad (años), año 2022 (En porcentaje respecto al cargo)

Los resultados presentados en la tabla y grafico anteriormente expone que la población femenina cuyos rangos de edad fueron divididos en grupos entre 15-

30 años consideradas jóvenes, 30-60 años que son adultas y 60 años en adelante representando a la tercera edad tienen mayor probabilidad de ocupar cargos operativos y muy bajas probabilidades de trabajar cargos altos demostrados por las estadísticas donde el 62,1% de las jóvenes, el 61,1% de las adultas y el 72,6% de las mujeres de la tercera edad ocupan cargos operativos.

Tabla 4.

Niveles de los cargos por estado civil, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo).

Tabla de contingencia Estado civil * cargo

% dentro de Estado civil

		cargo			Total
		Operativo	Medio	Alto	
Estado civil	Casado(a)	61,2%	37,6%	1,2%	100,0%
	Separado(a)	68,1%	31,5%	0,4%	100,0%
	Divorciado(a)	46,3%	51,4%	2,3%	100,0%
	Viudo(a)	73,1%	26,7%	0,2%	100,0%
	Unión libre	67,5%	32,1%	0,4%	100,0%
	Soltero(a)	58,2%	41,0%	0,8%	100,0%
Total		62,7%	36,5%	0,8%	100,0%

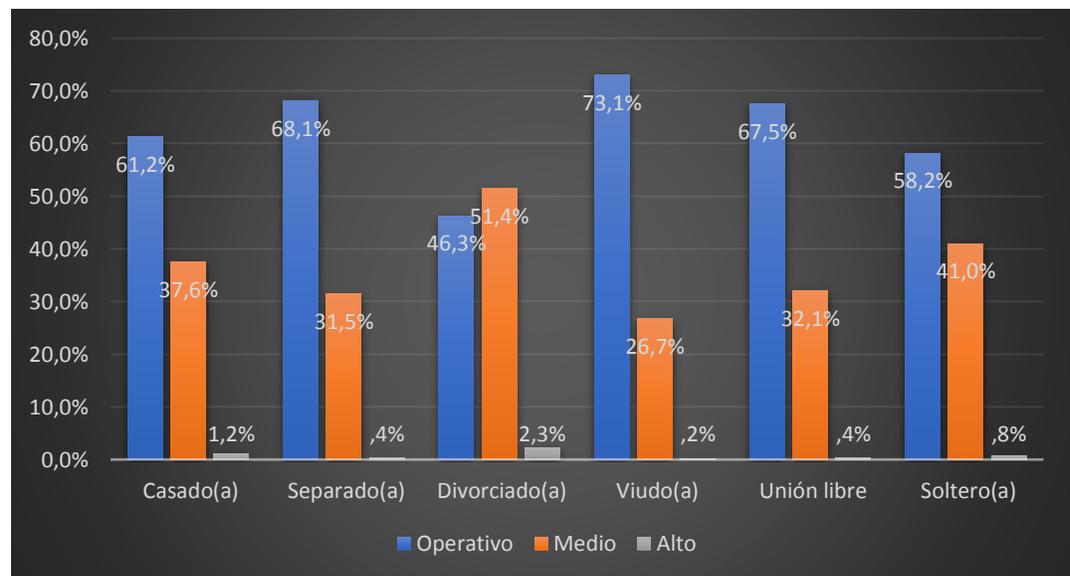


Figura 4. Niveles de los cargos por estado civil, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo).

Los datos en la tabla y gráfico señalan una ocurrencia mayor en las mujeres ecuatorianas con empleo pleno para todas las clases de estado civil que trabajen en cargos operativos con porcentajes que oscilan entre 58% y 73%, a excepción de las mujeres divorciadas donde la probabilidad es levemente mayor para la opción de cargos medios.

Tabla 5.

Niveles de los cargos por nivel de instrucción, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo)

Tabla de contingencia Nivel de Instrucción * cargo

% dentro de Nivel de Instrucción

		cargo			Total
		Operativo	Medio	Alto	
Nivel de Instrucción	Centro de Alfabetización	90,2%	9,8%		100,0%
	Educación Media/Bachillerato	83,5%	16,5%	0,0%	100,0%
	Superior	52,3%	46,5%	1,2%	100,0%
Total		61,8%	37,4%	0,8%	100,0%

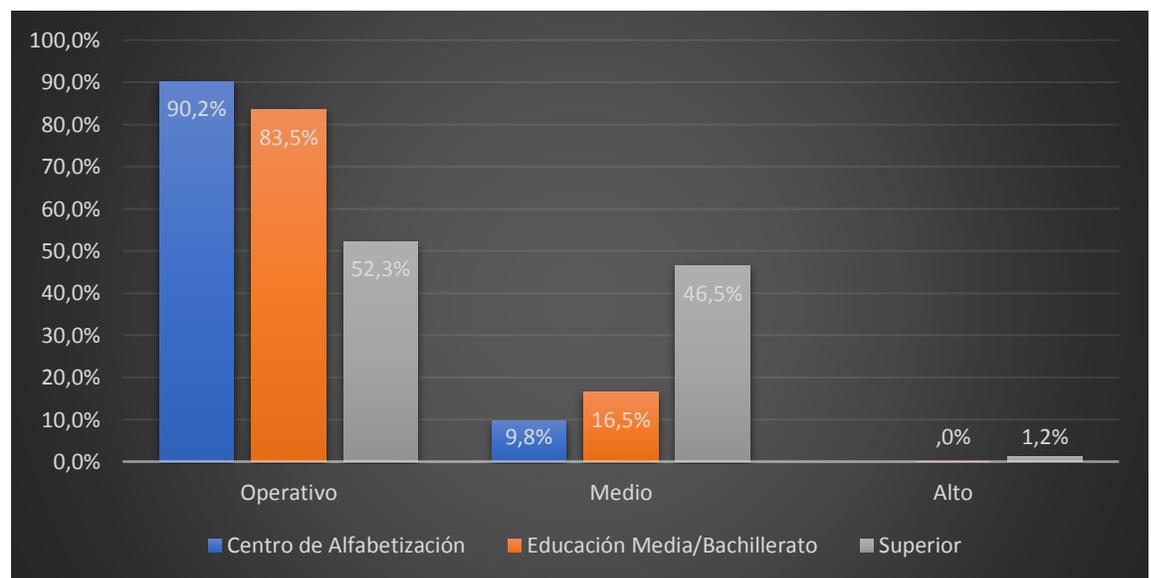


Figura 5. Niveles de los cargos por nivel de instrucción, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo)

Los datos en las presentes tabla y gráfico indican una mayor probabilidad para aquellas mujeres ecuatorianas cuya educación alcanza un nivel en centros de alfabetización que son capaces de ocupar cargos operativos. Las personas que únicamente han asistido a centros de alfabetización tienen el 90,2% de probabilidades de trabajar en cargos operativos y los que se han graduado del colegio el 83,5% de probabilidades, sin embargo, entre más incrementa el nivel de instrucción llegando a terminar la universidad, disminuye la probabilidad de considerar los cargos operativos y medios como opciones.

Tabla 6.

Niveles de los cargos por grupo de ocupación de la población femenina con empleo, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo)

Tabla de contingencia Grupo de Ocupación CIUO8 (población ocupada de 15 años y más) * cargo
% dentro de Grupo de Ocupación CIUO8 (población ocupada de 15 años y más)

		cargo			Total
		Operativo	Medio	Alto	
Grupo de Ocupación CIUO8 (población ocupada de 15 años y más)	Personal direct./admin. pública y empresas			100,0%	100,0%
	Profesionales científicos e intelectuales		100,0%		100,0%
	Técnicos y profesionales de nivel medio	10,6%	89,4%		100,0%
	Empleados de oficina	34,4%	65,6%		100,0%
	Trabajad. de los servicios y comerciantes	30,3%	69,7%		100,0%
	Trabajad. calificados agropecuarios y pesqueros	100,0%			100,0%
	Oficiales operarios y artesanos	100,0%			100,0%
	Operadores de instalac. máquinas y montad.	100,0%			100,0%

	Trabajadores no calificados, ocupaciones elementales	100,0%			100,0%
Total		62,7%	36,5%	0,8%	100,0%

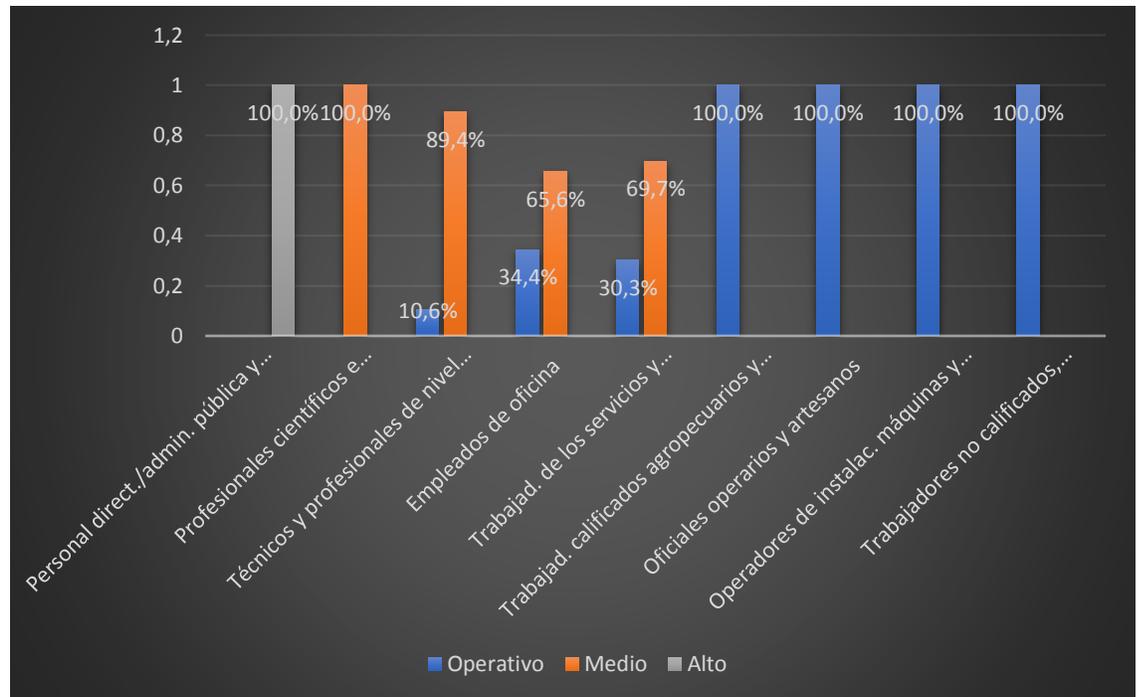


Figura 6. Niveles de los cargos por grupo de ocupación de la población femenina con empleo, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo)

Los resultados presentados en la tabla y gráfico anteriormente revela que la población femenina que son trabajadoras calificadas agropecuarios y pesqueros, oficiales operarios y artesanos, operadoras de instalación de máquinas y montaduras y trabajadoras no calificada es más seguro que solo puedan ocupar cargos operativos sin ninguna posibilidad de ocupar cargos altos. Las mujeres con empleo pleno que sean Profesionales científicos e intelectuales tienen mayor certeza de ocupar cargos medios. Por otro lado, las mujeres que sean parte del personal directivo/administrativo tienen una probabilidad del 100% de trabajar en cargos altos.

Tabla 7.

*Niveles de los cargos en sectores de la población femenina con empleo, año 2022
(En porcentaje respecto al cargo)*

Tabla de contingencia Sectores de los Empleados (clasificación para >= 15 años) * cargo
% dentro de Sectores de los Empleados (clasificación para >= 15 años)

		cargo			Total
		Operativo	Medio	Alto	
Sectores de los Empleados (clasificación para >= 15 años)	Sector Formal	35,7%	62,3%	2,0%	100,0%
	Sector Informal	79,4%	20,6%	0,0%	100,0%
	Empleo Doméstico	99,3%	0,7%		100,0%
	No Clasificados por Sector	78,2%	21,8%		100,0%
Total		62,7%	36,5%	0,8%	100,0%

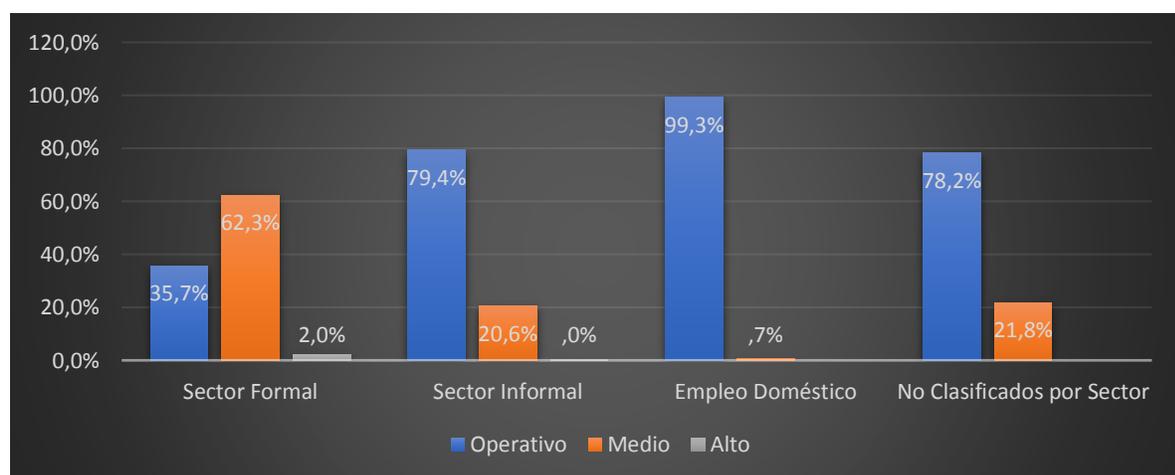


Figura 7. Niveles de los cargos en sectores de la población femenina con empleo, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo)

En la presente tabla de contingencia y gráfico se están mostrando datos concernientes a los niveles de los cargos en mujeres que realizan sus actividades laborales en los distintos sectores de la población. El 99,3% de las mujeres que cuentan con un empleo pleno en el sector de empleo doméstico, el 79,4% de las mujeres en el sector informal y el 78,2% de las mujeres en sectores no clasificados ocupan mayormente cargos operativos, siendo el primer sector más propenso. Por

otro lado, para las mujeres en el sector formal la probabilidad de trabajar en cargos medios es mayor mientras que las expectativas de cargos altos son muy bajas.

Tabla 8.

Niveles de los cargos en cada rama de actividad donde la población femenina se emplea, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo)

Tabla de contingencia Rama de Actividad CIIU 4.0 (población ocupada de 15 años y más) * cargo
% dentro de Rama de Actividad CIIU 4.0 (población ocupada de 15 años y más)

		cargo			Total
		Operativo	Medio	Alto	
Rama de Actividad CIIU 4.0 (población ocupada de 15 años y más)	A. Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	99,4%	0,5%	0,0%	100,0%
	B. Explotación de minas y canteras	71,7%	28,3%		100,0%
	C. Industrias manufactureras	79,4%	19,6%	1,0%	100,0%
	D. Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	1,0%	98,6%	0,4%	100,0%
	E. Distribución de agua, alcantarillado	29,0%	68,3%	2,7%	100,0%
	F. Construcción	31,2%	68,1%	0,7%	100,0%
	G. Comercio, reparación vehículos	13,0%	86,5%	0,5%	100,0%
	H. Transporte y almacenamiento	64,2%	34,2%	1,6%	100,0%
	I. Actividades de alojamiento y servicios de comida	92,6%	6,8%	0,6%	100,0%
	J. Información y comunicación	5,9%	91,4%	2,7%	100,0%
	K. Actividades financieras y de seguros	6,4%	85,0%	8,6%	100,0%
	L. Actividades inmobiliarias	18,8%	80,1%	1,1%	100,0%

	M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	21,6%	76,9%	1,6%	100,0%
	N. Actividades y servicios administrativos y de apoyo	79,7%	19,8%	0,5%	100,0%
	O. Administración pública, defensa y seguridad social	18,2%	74,1%	7,7%	100,0%
	P. Enseñanza	7,7%	89,6%	2,7%	100,0%
	Q. Actividades, servicios sociales y de salud	19,1%	80,1%	0,8%	100,0%
	R. Artes, entretenimiento y recreación	36,1%	63,3%	0,6%	100,0%
	S. Otras actividades de servicios	91,4%	8,0%	0,6%	100,0%
	T. Actividades en hogares privados con servicio doméstico	99,3%	0,7%		100,0%
	U. Actividades de organizaciones extraterritoriales		100,0%		100,0%
Total		62,7%	36,5%	0,8%	100,0%



Figura 8. Niveles de los cargos en cada rama de actividad donde la población femenina se emplea, año 2022 (En porcentaje respecto al cargo)

Los datos en las presentes tabla y gráfico indican una mayor probabilidad para aquellas mujeres ecuatorianas ejecutando actividades en hogares privados con servicio doméstico, actividades de alojamiento y servicios de comida, actividades de organizaciones extraterritoriales u otras actividades de servicios se encuentra son mayormente capaces de ocupar cargos operativos, siendo que las actividades de organizaciones extraterritoriales tienen una probabilidad del 100% de ocupar estos cargos. Las personas que tienen puestos relacionadas a la administración

pública, defensa y seguridad social de todas las ramas de actividades detalladas tienen probabilidades superiores de trabajar en cargos altos.

4.2 Modelo econométrico de la empleabilidad de las mujeres en diferentes jerarquías institucionales en Ecuador

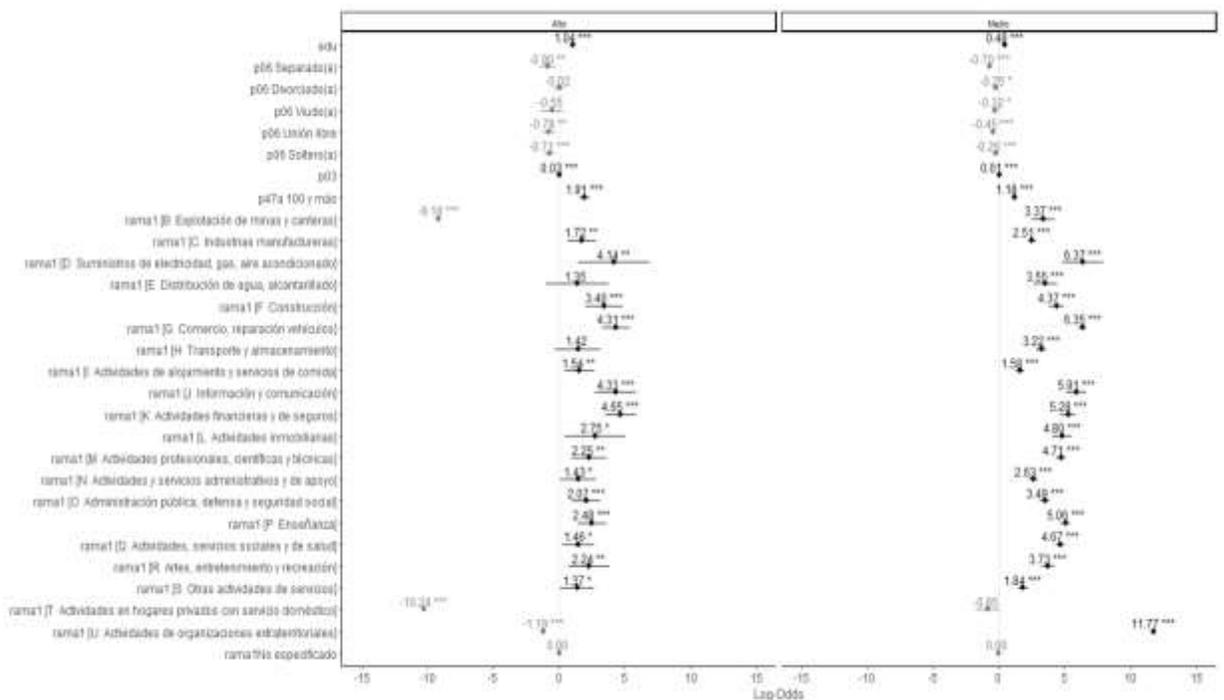
Se obtiene resultados con las especificaciones del estudio planteado, se realiza el comparativo por una serie de variables entre mujeres que según las probabilidades pueden alcanzar un rango medio o un rango alto. Se comienza con el análisis general de las variables, las mujeres con un nivel educativo mayor tienen alta probabilidad de ocupar puestos altos en los cuales se define como cargos gerenciales o de alto rango donde tienen a cargo personal ya sea administrativo u operativo. El estado civil es una variable adicional que se estudia en el modelo, la cual indica que sin importar la relación personal que posea la mujer no incide en que tenga un rango alto o un rango medio en la organización. De igual forma la edad es estadísticamente significativa y hace mención que ligeramente las mujeres que tienen mayor edad a lo largo de la vida nótese por la experiencia adquirida con el paso de los años, tienden a adquirir puestos altos en las empresas.

Por consiguiente, se estudia las actividades profesionales que desempeñan las mujeres de Ecuador en las organizaciones empresariales y actividad doméstica, en busca de conocer la ubicación de la posición en que el género femenino tiene mayor probabilidad de trabajar. Encontrando así que en todas las actividades profesionales las mujeres ecuatorianas tienen mayor probabilidad de obtener rangos medios en la organización, comprendiendo el punto de jefaturas, direcciones, coordinaciones es así como las mujeres tienen contacto directo con sus subordinados y sus jefes gerenciales.

Cabe mencionar que las mujeres al tener contacto directo con la gerencia lo cual se entiende como rangos altos, tiene mayor probabilidad de pasar a rangos gerenciales con el avance de los años como se denota en los resultados expuestos, es por ello que es de suma importancia la adquisición de experiencia para la ascensión de puestos con mayor poder de decisión. Se puede deducir que la experiencia y educación es proporcional al rango de trabajo, se comprende así a

mayor nivel de experiencia y educación que el resultado será mayor rango que ocupa en la organización de forma jerárquica en la toma de decisiones y mayores ingresos percibidos por la colaboradora.

Con respecto a lo expuesto en el párrafo anterior se puede ver en los análisis la relación que tienen las mujeres las actividades con mayor efectividad para alcanzar los rangos medios son: actividad comercial, información y comunicación, actividades financieras y seguros, inmobiliarias, educación (enseñanza), servicios sociales, salud, lo que se explica que tiene coherencia con la historia y realidad de las mujeres ecuatorianas, además que con una estructura de mayor educación y experiencia podrían caer fácilmente en rangos altos, puesto que como se menciona anteriormente la educación y la experiencia son proporcional al puesto laboral.



4.3 Propuestas

Si bien los resultados obtenidos en el estudio son producto una primera aproximación a esos factores que determinan el ingreso de una mujer a un cargo jerárquico en el mercado laboral en Ecuador es necesario Proponer acciones que generen mayor

accesibilidad de la mujer a puestos de trabajo de alta jerarquía institucional, las cuales son las siguientes:

- Como podemos observar, la educación es parte fundamental para obtener un puesto de jerarquía, por ello, se requiere que tanto el acceso a la educación como la educación recibida en las escuelas de formación sea libre de discriminación y se eduque en materia de igualdad con el objetivo de romper con los techos de cristal que impiden el crecimiento profesional de la mujer.
- Si bien es cierto que una mujer puede tener una posición de autoridad dentro de una institución independientemente del estado civil en que se encuentre, es fundamental que se aplique en aquellas culturas organizacionales donde se enfocan en el ámbito personal, haciendo referencia a la capacidad emocional de una mujer para tomar decisiones.
- La edad es un factor determinante para acceder a un puesto de alta jerarquía, con el objetivo de crecimiento profesional, es necesario que las instituciones valoren la preparación, capacitación, formación y experiencia laboral, con la finalidad de que se elija un presidente, gerente o director por mérito y no solo por elección.

Capítulo V:

5 Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

El presente estudio busca contribuir al fenómeno de los techos de cristal en Ecuador, debido a que las investigaciones acerca de este tema son escasas y no se puede visualizar la magnitud del problema al que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral, y a pesar de su optimismo en buscar participación en los diferentes cargos jerárquicos cuando su experiencia y conocimiento así se los permite, aún encuentran barreras que impiden una integración laboral justa y para reducir estas brechas de género es necesario ahondar más en el tema y proponer soluciones que eliminen estas culturas organizacionales discriminatorias.

Luego de la revisión de la literatura, en cuanto a las teorías referentes al mercado laboral y las brechas de género, se comprobó que las variables fueron significativas, pues se determinó que factores incidían en que una mujer fuera empleada en un cargo de alto nivel. Las variables que fueron más significativas son la “edad”, “nivel de instrucción”, “estado civil”, y “rama de actividad”. Resultados que permitieron la explicación de aquellas limitaciones que tiene una mujer al momento de obtener un cargo jerárquico.

Según los resultados obtenidos por la encuesta ENEMDU se puede observar que para que una mujer acceda a un puesto de alto nivel es necesario que cuente con estudios superiores y amplia experiencia laboral, de lo contrario la mayoría de las mujeres aun con estudios superiores se localizan en puestos de nivel medio. También se pudo observar que, en la rama de actividad, las mujeres están más expuestas a obtener un cargo de nivel medio en actividad comercial, información y comunicación, actividades financieras y seguros, inmobiliarias, educación (enseñanza), servicios sociales, salud.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda que el Estado implemente campañas que promuevan la igualdad de género en el mercado laboral que garantice más allá de la igualdad de oportunidades, la normalización del género femenino en posiciones de alto rango.

se recomienda que el gobierno aplique políticas laborales que ayuden al reconocimiento de la mujer en términos profesionales con la finalidad de que haya paridad en el mercado laboral y no se limite el crecimiento profesional de las mujeres.

Por último, que en los diversos sectores se hagan cambios en las estructuras institucionales, con la finalidad de que no se limite el acceso a una mujer en las diferentes actividades laborales ni se vean limitadas a ostentar puestos de decisión.

6 Referencias Bibliográficas

- Ospina Rave, B. E., Sandoval, J. d., & Aristizábal Botero, C. A. (2003). La escala de Likert en la valoración de conocimientos. *Invest Educ Enferm*, *I*(23), 14-29. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1311949.pdf>
- Álvarez Risco, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Lima: Universidad de Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. A., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación. *Revista Alergia Mexico*, *LXIII*(2), 201-206. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (20 de Agosto de 2021). *Estudio revela alta desigualdad de género en empresas de América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://www.iadb.org/es/noticias/estudio-revela-alta-desigualdad-de-genero-en-empresas-de-america-latina-y-el-caribe>
- Cárdenas , J. (2018). Investigación cuantitativa. *Trandes*(8), 1-70. Obtenido de https://refubium.fu-berlin.de/bitstream/handle/fub188/22407/Manual_Cardenas_Investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Contreras, A., & Rodríguez, J. (2021). Obtenido de La brecha salarial.
- Dillon, F. X., & Espinosa, D. E. (2018). Empleabilidad en el Ecuador desde una perspectiva de género. *CienciAmérica*, *7*(2), 98-112.
- Encuesta Nacional del Empleo, Desempleo y Subempleo. (2018). *Indicadores laborales*. INEC.
- Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Mc Grawhill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Alcance de la Investigación. *E-uaem*, 88-101. Obtenido de http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1

- Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2015). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales* . Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Septiembre-2015/Presentacion_Empleo.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2022). *Indicadores Económicos de Turismo*. Obtenido de <https://servicios.turismo.gob.ec/visualizador-economico>
- Lantarón, B. S. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de investigación en educación, 14*(1), 67-84.
- Marrugo, L. (2016). El acceso de la mujer a cargos de toma de decisiones en las empresas colombianas que cotizan en bolsa. *Entramado, 12*(1), 108-120.
- Marrugo, L. (2016). El acceso de la mujer a cargos de toma de decisiones en las empresas colombianas que cotizan en bolsa. *Entramado, 12*(1), 108-120.
- Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador-Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. *Friedrich ebert stiftung, 5*, 1-48.
- Prieto, C., & de Guzmán, S. P. (2013). Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS), 141*(1), 113-132.
- Reyes, K. M., Argueta, L. R., & Zavala, J. C. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y administración (E&A), 7*(1), 21-40.

7 ANEXOS

Guayaquil, 30 de Enero de 2023.

Ingeniero

Freddy Camacho Villagómez

COORDINADOR UTE B-2022

ECONOMÍA

En su despacho.

De mis Consideraciones:

Economista Jorge Luis Delgado, Docente de la Carrera de Economía, designado TUTOR del proyecto de grado del Viviana Ordóñez Martillo, cúmpleme informar a usted, señor Coordinador, que una vez que se han realizado las revisiones al 100% del avance del proyecto **avaló** el trabajo presentado por el estudiante, titulado **“La empleabilidad de las mujeres en diferentes posiciones jerárquicas institucionales en Ecuador año 2022”** por haber cumplido en mi criterio con todas las formalidades.

Este trabajo de titulación ha sido orientado al 100% de todo el proceso y se procedió a validarlo en el programa de URKUND dando como resultado un 0% de plagio.

Cabe indicar que el presente informe de cumplimiento del Proyecto de Titulación del semestre B-2022 a mi cargo, en la que me encuentra(o) designada (o) y aprobado por las diferentes instancias como es la Comisión Académica y el Consejo Directivo, dejo constancia que los únicos responsables del trabajo de titulación **La empleabilidad de las mujeres en diferentes posiciones jerárquicas institucionales en Ecuador año 2022** somos el Tutor Econ. Jorge Luis Delgado Salazar y la Srta. Viviana Ordóñez Martillo y eximo de toda responsabilidad a el Coordinador de Titulación y a la Dirección de Carrera.

La calificación final obtenida en el desarrollo del proyecto de titulación fue: 7.50/10 Siete punto cincuenta sobre Diez.

Atentamente,

Jorge Luis Delgado S.

Econ. Jorge Luis Delgado, PhD.

PROFESOR TUTOR-REVISOR PROYECTO DE GRADUACIÓN

Viviana Ordóñez Martillo

ESTUDIANTE PROYECTO DE GRADUACIÓN

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Ordoñez Martillo, Viviana Stefy**, con C.C: # **0951984624** autora del trabajo de titulación: **La empleabilidad de las mujeres en diferentes posiciones jerárquicas institucionales en Ecuador año 2022**, previo a la obtención del título de **Economista** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **09 de febrero de 2023**



f. _____

Nombre: **Ordoñez Martillo, Viviana Stefy**

C.C: **0951984624**



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	La empleabilidad de las mujeres en diferentes posiciones jerárquicas institucionales en Ecuador año 2022		
AUTOR(ES)	Viviana Stefy Ordoñez Martillo		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Jorge Luis Delgado Salazar		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Economía y Empresa		
CARRERA:	Economía		
TÍTULO OBTENIDO:	Economista		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	09 de febrero de 2023	No. DE PÁGINAS:	73
ÁREAS TEMÁTICAS:	Mercado laboral, brechas de género		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Brechas de género, empleo, discriminación laboral, mercado laboral.		
RESUMEN/ABSTRACT.			
<p>El objetivo de este trabajo es poder observar la empleabilidad de las mujeres en diferentes posiciones jerárquicas institucionales en el Ecuador año 2022, Para lograrlo, se realizó un análisis metodológico cuantitativo, con un tipo de investigación descriptivo y correlacional. Para ello se utilizó la encuesta del Enemdu, la cual es realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, encuesta que nos permitió usarla como herramienta de recolección de información. Se empleo el modelo econométrico Logit Multinomial para modelar la probabilidad de que una mujer obtenga un puesto de alta jerarquía, basándonos en los valores arrojados en la encuesta utilizando las variables de edad, educación, rama de actividad, estado civil, entre otras. Por lo general dentro de los techos de cristal estereotipan a la mujer mediante estas variables, se cree que una mujer que está casada y con hijos no tendría ni el tiempo ni la capacidad para poder tomar decisiones, dentro de este estudio probaremos si estas variables son o no factores que inciden en que una mujer pueda obtener un cargo de alto nivel.</p> <p>With the information provided by the Ministry of Tourism, information was obtained on the contribution of this sector to the general economy of the country and it was possible to analyze the economic growth in recent years. In addition, thanks to the Ministry of Government, it was possible to obtain the reports made according to the type of illegal act committed, with which it was possible to make a relationship between the increase in insecurity and how this has affected the economic sector</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4- +593992326466	E-mail: viviana.ordonez@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):::	Nombre: Camacho Villagomez Freddy RONALDE		
	Teléfono: +593-4-2206953 ext 1634		
	E-mail: Freddy.camacho.villagomez@gmail.com ; Freddy.camacho@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			