



Universidad Técnica del Norte
Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas
Carrera de Economía

**TRABAJO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ECONOMISTA**

**Factores que inciden en la satisfacción laboral
femenina en Ecuador**

AUTOR:

Tifany Lizbeth Espinoza Noboa

DIRECTORA:

Econ. Wilma Matilde Guerrero Villegas

Ibarra, 2022



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1004823793		
APELLIDOS Y NOMBRES:	ESPINOZA NOBOA TIFANY LIZBETH		
DIRECCIÓN	ARTURO HIDALGO 3-24 Y RAÚL MONTALVO		
EMAIL:	espinozatifany19@gmail.com		
TELÉFONO FIJO:	06 2545 052	TELÉFONO MÓVIL:	0997176694

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	FACTORES QUE INCIDEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL FEMENINA EN ECUADOR
AUTOR (ES):	ESPINOZA NOBOA TIFANY LIZBETH
FECHA: DD/MM/AAAA	07/10/2022
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	ECONOMISTA
ASESOR/DIRECTOR:	ECON. GUERRERO VILLEGAS WILMA MATILDE

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrollo, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 7 días del mes de octubre de 2022

EL AUTOR:

Tifany Lizbeth Espinoza Noboa

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR

En la calidad de Directora de Trabajo de Grado presentado por la egresada TIFANY LIZBETH ESPINOZA NOBOA, para optar el título de ECONOMISTA, cuyo tema es “FACTORES QUE INCIDEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL FEMENINA EN ECUADOR”, considero que el presente trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que designe.

En la ciudad de Ibarra a los 7 días del mes de octubre del 2022.


Econ. Wilma Guerrero
DIRECTORA TRABAJO DE GRADO

Dedicatoria

*El presente trabajo se lo dedico a mi familia,
de manera especial a mis padres, Nixon y María,
quienes estuvieron a mi lado
brindándome su amor y apoyo a cada instante de mi vida.*

*A mis hermanos Paul y Jhostyn
por siempre impulsarme a ser mejor.*

Tifany Espinoza Noboa

Agradecimientos

*Agradezco a Dios por haberme dado la vida para poder culminar con éxito
una de mis metas trazadas.*

*A la Universidad Técnica del Norte, en especial a la Facultad de Ciencias
Administrativas y Económicas, por abrirme sus puertas y darme la
oportunidad de convertirme en profesional.*

*Agradezco de manera especial a la Economista Wilma Guerrero,
por su paciencia y su guía en el desarrollo de mi trabajo
desde su inicio hasta su culminación.*

*A cada una de las personas que me apoyaron y me dieron ánimos en cada
decisión y proyecto.*

Tifany Espinoza Noboa

Índice de contenido

Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
Introducción	11
1 Antecedentes.....	11
2 Situación Actual	13
3 Situación Prospectiva	14
4 Formulación del problema.....	14
5 Pregunta de investigación.....	15
6 Objetivos.....	15
6.1 Objetivo General	15
6.2 Objetivos Específicos.....	15
7 Justificación.....	15
Estructura de la investigación	16
CAPÍTULO 1	17
Marco teórico	17
1.1 <i>Condiciones laborales en Ecuador</i>	17
1.2 <i>Fuerza laboral femenina en Ecuador</i>	19
1.3 <i>Satisfacción laboral</i>	26
1.4 <i>Consecuencias de la insatisfacción laboral</i>	28
1.5 <i>Determinantes de la satisfacción laboral</i>	29

1.6	<i>Expectativas de género en la satisfacción laboral</i>	31
1.7	<i>Economía violeta</i>	32
	Marco empírico	33
	CAPÍTULO 2	35
	Metodología	35
	Tipo de investigación	35
	Población de análisis.....	35
	Método de análisis de datos	35
	Instrumentos de investigación	37
	CAPÍTULO 3	38
	Análisis y discusión de resultados	38
	Satisfacción laboral a nivel nacional en Ecuador.....	38
	Satisfacción laboral por género	39
	Visión histórica de las condiciones laborales en Ecuador	39
	Resultados de estimación modelo de regresión probit género femenino	42
	Validación y evaluación: modelo de regresión probit género femenino.....	46
	Resultado e interpretación de efectos marginales de la estimación del modelo de regresión probit género femenino	49
	Resultados de estimación modelo de regresión probit género masculino.....	50
	Validación y evaluación: modelo de regresión probit género masculino	53
	Resultado e interpretación de efectos marginales de la estimación del modelo de regresión probit género masculino	55
	Discusión de resultados	58
	CONCLUSIONES	60
	Referencias Bibliografía	61

Índice de tablas

Tabla 1. Indicadores laborales	19
Tabla 2. Composición de la población	20
Tabla 3. Fuerza laboral femenina por nivel de educación (% de la fuerza laboral femenina)	22
Tabla 4. Marco empírico	33
Tabla 5. Regresión probit mujeres.....	43
Tabla 6. Regresión probit robusta mujeres	44
Tabla 7. Prueba de multicolinealidad	46
Tabla 8. Prueba de heterocedasticidad Davidson y Mckinnon.....	47
Tabla 9. Tabla de clasificación	47
Tabla 10. Efectos marginales modelo probit mujeres	49
Tabla 11. Regresión probit hombres.....	51
Tabla 12. Validación de supuestos	53
Tabla 13. Efectos marginales modelo probit hombres	55

Índice de figuras

Figura 1. Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres	21
Figura 2. Participación en sectores productivos por género (miles de personas).....	23
Figura 3. Ingresos laborales promedio al mes por género.....	24
Figura 4. Pirámide de necesidades Maslow	28
Figura 5. Satisfacción laboral a nivel nacional dic2020 (general)	38
Figura 6. Satisfacción laboral según género.....	39
Figura 7. Evolución histórica del desempleo (1999-2017)	41
Figura 8. Evolución histórica del subempleo	42
Figura 9. Variable área y satisfacción laboral	45
Figura 10. Variable seguro social y satisfacción laboral	45
Figura 11. Variable escolaridad y satisfacción laboral.....	46
Figura 12. Gráficas de sensibilidad y especificidad versus corte de probabilidad.....	48
Figura 13. Curva de ROC.....	48
Figura 14. Variable área y satisfacción laboral	52
Figura 15. Variable seguro social y satisfacción laboral.....	52
Figura 16. Variable escolaridad y satisfacción laboral.....	53

RESUMEN

El mercado laboral es importante pues procura generar ingresos a las personas alcanzando el bienestar de la sociedad, cuando hay empleo se reactiva y crece la economía. Por ello, el análisis de las condiciones laborales es fundamental dado que los empleos de mejor calidad proporcionan mayor estabilidad y productividad. En el entorno laboral existen diferencias de género siendo que las mujeres tienen menor participación que los hombres en este mercado. Dentro de la investigación se analiza los factores sociodemográficos y condiciones laborales que determinan la satisfacción laboral de las mujeres ecuatorianas. Se utilizan datos proporcionados por el INEC en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre 2020. Se ejecuta un modelo de regresión probit tanto mujeres como hombres con el fin de determinar la probabilidad de que una persona este satisfecha en su trabajo según las distintas variables a estudiar y así realizar un análisis comparativo por género. Los resultados sugieren que las variables como estado civil, beneficios laborales, número de trabajos e ingresos laborales tienen mayor impacto en la investigación debido a que arrojan mayores probabilidades de satisfacción laboral.

Palabras clave: satisfacción laboral, condiciones laborales, regresión probit

ABSTRACT

The labor market is important because it seeks to generate income for people by achieving the well-being of society, when there is employment it is reactivated and the economy grows. Therefore, the analysis of working conditions is essential since better quality jobs provide greater stability and productivity. In the work environment there are gender differences being that women have less participation than men in this market. The research analyzes the sociodemographic factors and working conditions that determine the job satisfaction of Ecuadorian women. Data provided by INEC in the National Survey of Employment, Unemployment and Underemployment (ENEMDU) as of December 2020 are used. A probit regression model is executed both women and men in order to determine the probability that a person is satisfied in their work according to the different variables to be studied and thus perform a comparative analysis by gender. The results suggest that variables such as marital status, employment benefits, number of jobs and labor income have a greater impact on the research because they show greater probabilities of job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, working conditions, probit regression

Introducción

1 Antecedentes

La situación del mercado laboral es compleja, considerando que es uno de los primeros factores que se ven afectados en escenarios como pandemias, reformas laborales, crisis económicas, entre otros, que pueden llegar a alterar la estructura del mercado laboral. De acuerdo a la OIT (2014) “La generación del empleo es trascendental para el desarrollo de la región, aún tiene que afrontar el reto social de reducir desigualdades de ingresos, ampliar la protección social y reducir el sector informal en la economía de la región” (pág. 5).

La mujer ha tenido más dificultades que el hombre para insertarse en el mercado laboral, debido a factores sociales, familiares y culturales, tales como prácticas discriminatorias, normas sociales, patrones de conducta, etc., que no permiten que tengan una mayor participación en la fuerza del trabajo. La participación de la mujer en la fuerza laboral tiene efectos a nivel macroeconómico, al incrementar el potencial humano disponible y contribuir al crecimiento económico del país, y nivel microeconómico, generando ingresos directos para su bienestar propio y familiar (Avolio & Di Laura, 2017).

Sin embargo, en los últimos años esta situación ha mejorado ya que la participación femenina en el mercado laboral alcanzó el 50,2% en América Latina (OIT, 2017).

Por otro lado, la generación de empleo, tanto para hombres como para mujeres es uno de los elementos claves para mitigar la pobreza, la informalidad, la desigualdad, entre otros, por lo que surge la necesidad de analizar las condiciones de trabajo de las mujeres a través de estadísticas como el número de horas trabajadas, salario, seguro social, entre otras, ya que determinará qué tan óptimas son las condiciones laborales de las mujeres y que tan satisfechas se sienten dentro de su empleo. Se entiende por condiciones laborales a los aspectos del trabajo que repercuten en los trabajadores, determinando su nivel de motivación, satisfacción o insatisfacción (Reyes, 2016). Las condiciones laborales afectan al desempeño del trabajador con repercusión en el rendimiento y productividad, por consecuencia, en el fortalecimiento de la empresa.

Según el INEC, en cuanto a las horas de trabajo promedio, han existido variaciones desde hace algunos años. En 2014 se registró 35:54 horas promedio de trabajo a la semana para las

mujeres, mientras que para los hombres se registró 41:49 horas, y en 2021 se registró 30:07 horas promedio de trabajo a la semana para las mujeres, mientras que para los hombres se registró en 37:16 horas (INEC, 2021).

Por otro lado, la población ocupada según categoría ocupacional, permite visualizar que las mujeres tienen mayor participación en categorías de ocupación tales como trabajadora del hogar no remunerado con 65,9%, empleada doméstica con un 94,1% y empleada de gobierno con un 46% y muy poco en empleadas privadas con 36,5%, empleadas terciarias con un 21,2% y patronas con un 23,7%. Estos datos permiten afirmar que las mujeres tienen menor participación en categorías en cuales se llegaría a recibir buenos salarios, beneficios laborales, reconocimiento, entre otros, por ende, tendrían menores posibilidades de progreso (Ferreira et al. 2012).

En cuanto al ingreso laboral, para las mujeres en el año 2013 se ubicó en \$301,30 mensuales, mientras que para los hombres fue de \$381,60 mensuales. Para febrero del 2021 el ingreso laboral se ubicó en \$281,40 mensuales para las mujeres, mientras que para los hombres se ubicó en \$308,90 mensuales. En 8 años se visualiza aun la existencia de una brecha de ingresos muy marcada (INEC, 2021).

De igual forma, la tasa de subempleo en la última década ha ido incrementando, el año 2013 esta tasa se ubicó en 11,6% para las mujeres y 11,6% para los hombres. Para febrero del 2021 la tasa de subempleo para las mujeres se ubicó en 20,8% mientras que para los hombres fue de 25% (INEC, 2021). Según las estadísticas las mujeres laboran más en empleos de horas no completas.

Se analiza a la satisfacción laboral como el nivel de placer que el empleado obtiene en su trabajo, siendo los principales componentes de esta satisfacción las recompensas justas, condiciones laborales favorables y buenas relaciones profesionales (Vallejo, 2010). Aparentemente, las condiciones trabajo se han convertido en una de las principales fuentes de frustración e insatisfacción, por sus continuos cambios, llegando a tener afectación a nivel individual en cuanto al desempeño profesional.

En Ecuador, la satisfacción laboral es poco investigada ya que el principal objetivo de análisis es el nivel de empleo. Sin embargo, en algunos estudios se muestran resultados

asociados a los factores que inciden en la satisfacción laboral. De acuerdo a Grijalva et al. (2017) “En cuanto a las características personales, según el sexo, se evidencia que los hombres son 7,3% menos probables de encontrarse contentos con su labor en relación a las mujeres, condicional en tener características laborales similares en el año 2007” (pág. 13). La existencia de un vínculo entre el fortalecimiento de la seguridad social, mejora de condiciones de trabajo y el aumento de ingresos laborales como factores para el aumento de la satisfacción laboral, aporta al análisis de los niveles de satisfacción laboral (Guerrero et al. 2006).

2 Situación Actual

El mercado laboral se ha visto afectado por la crisis sanitaria ocasionada por Covid-19 que ha azotado a todas las economías del mundo, repercutiendo más en aquellas economías en vías de desarrollo, por las diferencias en capacidades y recursos públicos, e instrumentos de política (CEPAL, 2020). Se ha evidenciado que el deterioro laboral ha sido en mayor magnitud para las mujeres, ubicando la tasa de desempleo nacional de mujeres para el año 2020 en 7,1% y para el 2021 un 5,9%, mientras que para los hombres se observa una variación porcentual menor que el de las mujeres, teniendo en 2020 un 4,8% y en 2021 un 3,6% (INEC, 2021).

En Ecuador, a pesar del desarrollo teórico y normativo de la igualdad de género en el entorno laboral, aún existen importantes brechas y disparidades en el trato a hombres y mujeres reflejadas en prácticas como el subempleo, trabajo no remunerado, falta de acceso a la protección social, etc. (Muñoz & Pangol, 2021).

De acuerdo al INEC la tasa de empleo adecuado pleno de mujeres se ubicó en el 23,8 % mientras que para los hombres se ubicó en el 37,8%. La tasa de subempleo para las mujeres se ubicó en 22,7%, mientras que para los hombres se ubicó en 24,8%. De igual forma, en el ingreso laboral promedio se percibe una diferencia notable, el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo fue de \$308,40 mientras que para una mujer con empleo fue de \$240,2 (INEC, 2021).

Se evidencia una brecha de género en el entorno laboral, derivado de las pocas oportunidades de inserción laboral que tienen las mujeres. Por ello, la importancia del análisis

de la satisfacción laboral femenina, ya que esta permite explicar fenómenos del mercado laboral, el cual, está relacionado con el bienestar individual lo que gana relevancia desde la economía laboral.

3 Situación Prospectiva

En el supuesto de que ninguna entidad nacional e internacional, o gobierno intervenga en la lucha de igualdad de género en el entorno laboral, se verá una total fragmentación del mercado laboral que repercutirá de manera poco favorable en la economía del país, debido a que aumentarán las tasas de desempleo y las oportunidades de progreso serán bajas (García & Cortez, 2012).

Se considera que el trabajo de la mujer contribuye a reducir la pobreza y la vulnerabilidad de hogares en las economías en desarrollo, trayendo consigo un crecimiento económico de los países. Cabe mencionar que el trabajo que ejercen los hombres es igual de importante y beneficioso para la economía de los países (OIT, 2019).

Por ello, surge la necesidad de trabajar en políticas para la mejora de condiciones de trabajo y protección laboral para las mujeres, caso contrario, seguirán existiendo disparidades en el mercado de trabajo causando insatisfacción laboral en las mujeres. En Ecuador, se ha evidenciado avances sobre el reconocimiento de las mujeres en el trabajo en estadísticas laborales como el ingreso laboral promedio, número de horas trabajadas, entre otras, sin embargo no se puede considerar que la brecha de género se haya desvanecido (Muñoz & Pangol, 2021).

4 Formulación del problema

La presente investigación pretende analizar la satisfacción laboral de las mujeres en Ecuador, mediante el estudio causal de esta variable con otras variables socio-demográficas y condiciones de trabajo que inciden en la satisfacción laboral de mujeres ecuatorianas. La fuerza laboral femenina es importante dentro de una economía, tanto como lo es la masculina, pero no ha existido las mejores condiciones laborales para las mujeres a lo largo del tiempo, lo que da origen a la insatisfacción laboral, por ende, mediante el estudio se llegará a una aproximación de la realidad en cuanto a cómo se sienten las mujeres en su puesto de trabajo.

5 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores socio-demográficos y condiciones de trabajo que repercuten en la satisfacción laboral de las mujeres ecuatorianas?

6 Objetivos

6.1 Objetivo General

- Identificar los factores que inciden en la satisfacción laboral de las mujeres ecuatorianas

6.2 Objetivos Específicos

- Describir las bases teóricas sobre los factores de la satisfacción laboral
- Analizar la evolución histórica de las condiciones de trabajo de Ecuador, con énfasis en el trabajo de las mujeres.
- Establecer la relación causal de la satisfacción laboral y los factores socio-demográficos y condiciones de trabajo mediante un modelo econométrico probit.
- Comparar los efectos de la satisfacción laboral masculina con la femenina.

7 Justificación

El análisis de las condiciones del mercado laboral es de importancia dentro de la economía debido a que los empleos de buena calidad brindan mayor estabilidad económica, proporciona a nivel individual un mayor bienestar, y a nivel de producción inciden en el incremento de la productividad y la rentabilidad. En el contexto laboral, se ha evidenciado las diferencias entre géneros, señalando que las mujeres tienen menores oportunidades de progreso e inserción en el mercado de trabajo.

Por ello, la presente investigación se realiza con el fin de determinar cuáles son los factores que inciden en la satisfacción laboral femenina en el año 2020. Cabe mencionar que, en el año 2020, ocurrió la crisis sanitaria por Covid-19 que afectó al entorno laboral, generando repercusiones negativas en la participación laboral de las mujeres. Mediante la investigación se obtendrá una aproximación de los aspectos laborales y características personales que influyen en la forma en que las mujeres ecuatorianas se sienten en sus empleos, basado en la teoría de dos factores de Frederick Herzberg por el cual se determinará el nivel de satisfacción

o insatisfacción que provoca en las personas los factores de higiene y motivación abordados en la teoría.

La información que la investigación arrojará sobre la satisfacción laboral puede ser la base de análisis para las políticas públicas orientadas a mejorar las condiciones laborales para las mujeres. Si bien, el principal limitante dentro de la investigación es que no se logrará abordar todas las variables que influyen en la satisfacción laboral por falta de datos, por lo cual, se usará las más significativas para determinar el impacto de cada una de ellas con la satisfacción laboral. La investigación podrá servir de base para futuros estudios realizados por estudiantes, centros de investigación, etc. cuyo fin sea abordar con mayor precisión temas sobre la satisfacción laboral y sus determinantes.

Estructura de la investigación

Con lo expuesto anteriormente, la investigación se estructura en tres capítulos que son los siguientes:

En el capítulo I, se presentan las bases teóricas de la investigación y el marco referencial en el cual se sustenta el estudio.

En el capítulo II, se presenta la metodología de investigación en la cual se plantea el modelo econométrico probit con las variables determinantes de la satisfacción laboral femenina.

En el capítulo III, se exponen los resultados que arroja la investigación, y se compara esta información con el aporte científico de otros autores

Finalmente se presentan las conclusiones del trabajo.

CAPÍTULO 1

Marco teórico

1.1 *Condiciones laborales en Ecuador*

Con respecto a las condiciones de trabajo Cortés (2012) considera que “la condición de trabajo se define como cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador” (pág. 37). En sí, las condiciones laborales giran en torno al trabajo y como los factores tanto físicos como sociales repercuten en la labor de las personas.

En Ecuador existe la normativa legal el Código del Trabajo, en el cual se expresan las relaciones laborales entre trabajador y empleador. Dentro del Código del Trabajo se encuentran las normas especiales aplicando diversas modalidades y limitaciones de las condiciones laborales, como es la libertad de trabajo y contratación, irrenunciabilidad de derechos, protección judicial y administrativa (Congreso Nacional, 2005).

La Constitución Ecuatoriana garantiza el trabajo como fuente de realización personal y base de la economía social a todos los cuidados sin discriminación alguna, con pleno respeto a su dignidad, una vida digna, justa remuneración, el desempeño de un trabajo saludable libremente escogido y aceptado (Asamblea Constituyente, 2008).

Dentro del Código del Trabajo, se estipulan varios puntos en cuanto al ámbito laboral que deben ser tomados en consideración. Los arts. 47,49 y 55 establecen:

- La jornada laboral máxima de trabajo comprenderá 8 horas diarias, 40 horas semanales, esta puede pasarse salvo disposición de la ley en contrato.
- La jornada nocturna, se efectúa entre las 19:00 y las 06:00 del día siguiente, implica el mismo pago de la jornada diurna, con un incremento del 25%.
- Las horas extraordinarias son las laboradas después de la jornada ordinaria siendo comprendidas entre las 24:00 y las 06:00 del día siguiente con un recargo del 100% valor hora de la remuneración.
- Las horas suplementarias son horas fuera de la jornada laboral hasta las 24:00 del mismo día, se cancelará el 50% del valor hora de la remuneración, estas no pueden exceder de 4 horas al día y 12 semanales.

- Todo empleador está obligado a afiliar al empleado en el Instituto de Seguridad Social IESS desde el primer día de trabajo, siendo este un derecho irrenunciable. (págs. 23-24)

En cuanto a los beneficios sociales, los art. 69, 97, 111, 113 y 202 mencionan:

–Décimo Tercero o bono navideño comprende a la doceava parte del total de sueldos recibido durante el año cancelados hasta el 24 de diciembre

–Décimo Cuarto que consiste en un Salario Básico Unificado vigente, que será pagado hasta el 15 de marzo en las regiones Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones Sierra y Amazonia.

–Fondos de Reservas

–Las vacaciones anuales recibidas después del año de labor son remuneradas por 15 días

–Si la empresa generó utilidades, el empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas.

(págs. 27-36)

Al analizar las condiciones laborales en Ecuador es necesario mencionar los principales indicadores laborales tales como el empleo, desempleo y subempleo, ya que estos indicadores reflejan el estado del mercado laboral, lo que permite diagnosticar si las medidas existentes deberían ser cambiadas y/o reemplazadas para lograr una mayor participación de ecuatorianos tanto hombres como mujeres en el mercado laboral.

A continuación, se detallan los principales indicadores laborales por género en Ecuador.

Tabla 1. Indicadores laborales

	Tasa de desempleo		Tasa de empleo adecuado/pleno		Tasa de subempleo	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<i>dic-10</i>	4,10%	6,40%	50,00%	36,50%	13,40%	14,10%
<i>dic-11</i>	3,30%	5,60%	51,80%	35,90%	10,70%	10,80%
<i>dic-12</i>	3,70%	4,80%	51,60%	38,90%	8,70%	9,50%
<i>dic-13</i>	3,40%	5,40%	53,50%	39,10%	11,60%	11,60%
<i>dic-14</i>	3,10%	4,90%	56,20%	39,00%	12,80%	13,00%
<i>dic-15</i>	3,90%	6,10%	53,10%	36,90%	14%	14,10%
<i>dic-16</i>	4,50%	6,20%	47,90%	31,90%	20,40%	19,10%
<i>dic-17</i>	3,60%	6,00%	49,50%	32,40%	20,00%	19,60%
<i>dic-18</i>	3,10%	4,50%	46,50%	32,50%	17,20%	15,50%
<i>dic-19</i>	3,30%	4,60%	44,80%	30,60%	19,00%	16,20%
<i>dic-20</i>	3,60%	6,70%	35,30%	23,50%	24,60%	20,40%
<i>oct-21</i>	3,60%	5,90%	37,80%	23,80%	22,70%	24,80%

Fuente. Elaboración propia a partir de INEC (2021)

La tabla 1 nos permite ver una notable diferencia de género en la tasa de desempleo, tasa de empleo adecuado pleno y tasa de subempleo esto a pesar de que, todos los trabajadores sin importar su género están sujetos y protegidos por leyes en el ámbito laboral. Desde el año 2010 se observa una marcada diferencia en los tres indicadores, las mujeres obtienen tasas más bajas que los hombres, sin embargo, estas tasas a lo largo del tiempo han ido variando positivamente. En el 2020, se observa una marcada diferencia en cuanto al desempleo, ya que hubo una variación del 0,30% en hombres mientras que en mujeres una variación de 2,10% por lo que se puede afirmar que las mujeres fueron las más afectadas en la pandemia por covid-19. En cuanto al empleo adecuado, existió una disminución porcentual de 9,5% en hombres y en mujeres un 7,1%, mientras que el subempleo aumentó en 5.6% en hombres y en mujeres en 4,2%.

1.2 Fuerza laboral femenina en Ecuador

El derecho a la igualdad en el empleo de las mujeres es de vital importancia porque es la única forma de respetar los derechos humanos internacionales. En Ecuador las mujeres siempre son percibidas como pertenecientes a un grupo desfavorecido y que necesitan protección de las autoridades en cuanto al aspecto laboral (Sánchez et al (2019)).

En la tabla 2 se detalla la composición de la población por género, en la cual se observa que la PEA es mayor para los hombres, la PET es mayor para las mujeres al igual que la PEI, lo que evidencia una mayor participación de los hombres que las mujeres en el mercado laboral.

Tabla 2. *Composición de la población*

Año	Población Económicamente Activa		Población en Edad de Trabajar (PET)		Población Económicamente Inactiva	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2007	3.777.232	2.558.798	4.542.028	4.767.462	764.796	2.208.664
2008	3.800.531	2.584.890	4.655.892	4.993.104	855.361	2.408.214
2009	3.901.464	2.647.473	4.867.019	5.165.697	965.555	2.518.224
2010	3.898.390	2.537.866	5.003.062	5.288.438	1.104.672	2.750.572
2011	3.976.254	2.605.367	5.081.307	5.451.696	1.105.053	2.846.329
2012	4.038.253	2.662.761	5.251.767	5.612.380	1.213.266	2.949.619
2013	4.217.043	2.735.942	5.461.985	5.738.386	1.244.942	3.002.443
2014	4.300.116	2.894.405	5.396.147	5.763.108	1.096.031	2.868.703
2015	4.446.869	3.051.659	5.534.519	5.864.758	1.087.649	2.813.099
2016	4.581.100	3.292.920	5.685.864	6.010.267	1.104.763	2.717.347
2017	4.666.457	3.419.591	5.787.405	6.150.524	1.120.947	2.730.933
2018	4.688.580	3.338.550	5.985.669	6.253.354	1.297.089	2.914.804
2019	4.711.947	3.387.083	6.066.275	6.336.290	1.354.328	2.949.207
2020	4.736.649	3.347.541	6.150.028	6.423.771	1.413.379	3.076.230
2021	4.936.139	3.666.798	6.234.913	6.523.525	1.298.774	2.856.727

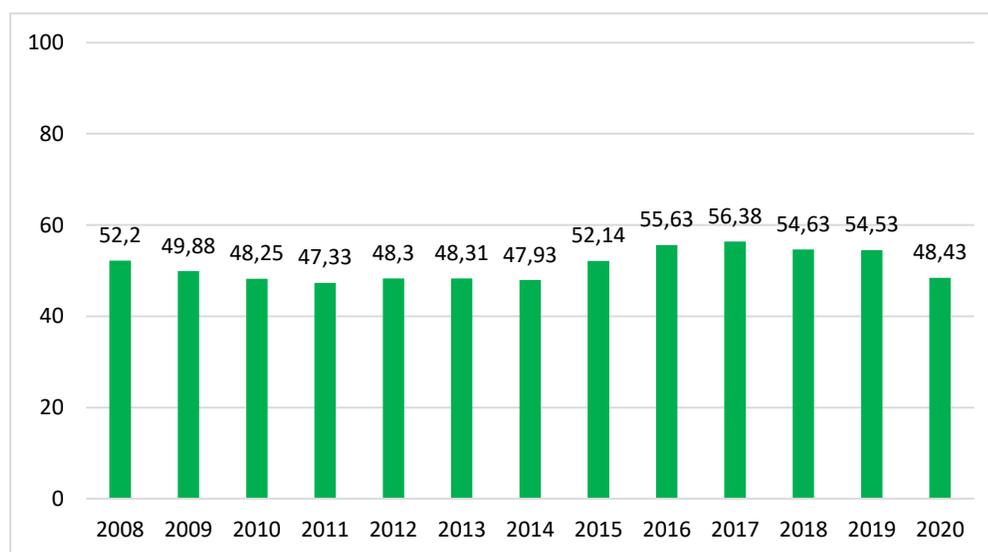
Fuente. Elaboración propia a partir de INEC (2021)

La modernización económica y el cambio estructural son manifestaciones del desarrollo que no se presentan de manera neutral, porque las mujeres tienen mayores obstáculos lo que conlleva a que participen menos en el mercado laboral. Sin embargo se ha evidenciado variaciones en cuanto a la participación en la fuerza laboral de las mujeres ya que durante la pandemia esta situación fue más grave para este sector ocasionando un retroceso en la participación laboral femenina, la tasa de desempleo de 2019 a 2020 ascendió de 4,60% a 6,80% en mujeres, y en los hombres de 3,30% a 3,60%, en cuanto a la tasa de empleo adecuado de 2019 a 2020 pasó de 30,6% a 23,5% en mujeres, y en hombres de 44,8% a 35,3% (INEC, 2021).

La diferencia entre hombres y mujeres posiblemente se debe a que las mujeres fueron las más afectadas por la sobrecarga de trabajo de cuidados no remunerado a causa de la saturación del sistema de salud, el cierre de escuelas, aumentando la carga de trabajo para las mujeres que por lo general son las responsables de la atención de niños, niñas y/o adultos mayores. Una mujer ecuatoriana dedica más tiempo a trabajos domésticos y de cuidado no remunerados que un hombre (OCDE , 2020).

En la figura 1 se observa las variaciones de la tasa de participación en la fuerza laboral de las mujeres tomado del porcentaje de la población femenina mayor de 15 años, no existe una tendencia, pero, se mantienen óptimos porcentajes de participación.

Figura 1. Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres



Fuente. Elaboración propia a partir de Banco Mundial (2021)

Del total de la tasa de participación en la fuerza laboral femenina, se evidencia la participación de mujeres según su nivel educación, como se detalla a continuación:

Tabla 3. Fuerza laboral femenina por nivel de educación (% de la fuerza laboral femenina)

Año	Fuerza laboral con educación básica (% de la fuerza laboral femenina)	Fuerza laboral con educación intermedia (% de la fuerza laboral femenina)	Fuerza laboral con educación superior (% de la fuerza laboral femenina)
2008	46,31	56,81	78,65
2009	43,11	54,64	76,36
2010	41,74	51,77	75,17
2011	39,91	51,56	74,69
2012	40,66	52,34	75,46
2013	41,5	50,97	74,19
2014	40,97	50,49	73,24
2015	45,65	53,45	75,45
2016	49,18	56,41	76,84
2017	50,35	57,55	76,25
2018	48,89	54,84	75,3
2019	48,33	55,06	74,59

Fuente. Elaboración propia a partir de Banco Mundial (2021)

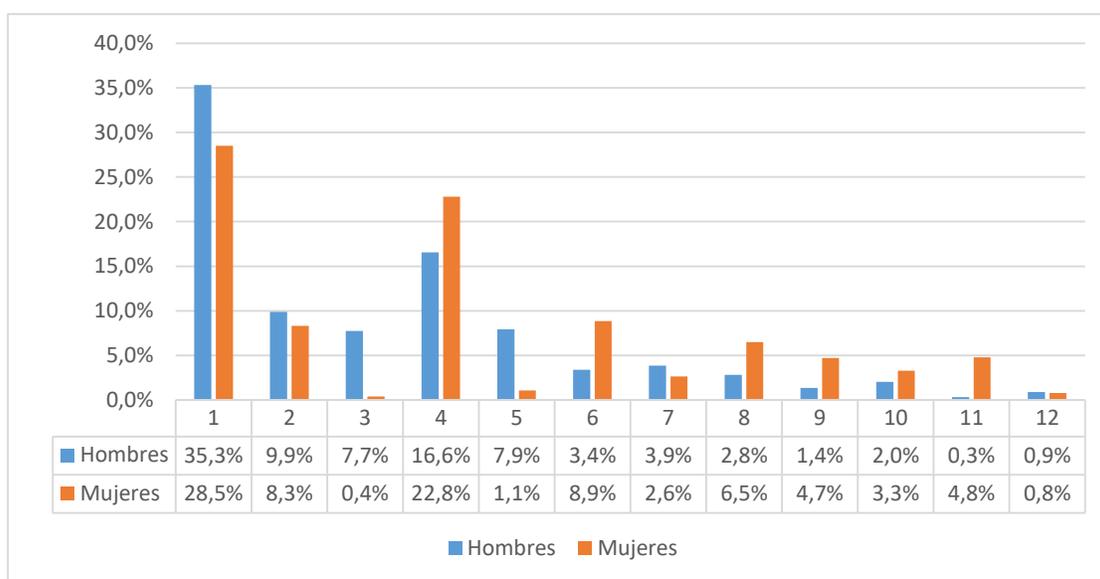
Como se puede constatar la mayor presencia en el mercado laboral es de mujeres con educación superior, seguido de mujeres con educación intermedia, y por último mujeres con educación básica, son estadísticas muy alentadoras ya que existen mayor porcentaje de mujeres con títulos de tercer nivel. Valpuesta (2002) afirma que “la formación universitaria es una exigencia ineludible para el proceso de incorporación de la mujer en la sociedad, que no se puede quedar al margen de lo que en la actualidad constituyen los factores de progreso” (pág. 21). Mayor es el aumento de mujeres en las universidades ya que es evidente que un título de tercer nivel posibilita mejor su inserción en el mundo laboral, así como el progreso personal y profesional.

Las mujeres han incursionado en varias ramas de actividad dentro de la economía como industrias manufactureras, agricultura, sector de la salud, entre otras, como parte del empoderamiento económico de las mujeres tratando de que ellas sean reconocidas y tengan mayor participación en los sectores productivos del país generando condiciones de igualdad en el ámbito laboral, sin embargo, existen sectores en los cuales tienen una mayor participación, como se puede apreciar en la figura 2 es en el sector de agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca, en segundo lugar se encuentra el comercio, en tercer lugar en

actividades de alojamiento y servicio de comida, continúa el sector de las industrias manufactureras, sector de enseñanza y el sector de actividades así como en servicios sociales y salud.

Por otro lado, en la figura 2 con respecto a los hombres se puede apreciar que tienen una mayor participación en sectores tales como agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca, seguido de comercio, reparación de vehículos, a continuación, construcción, transporte y almacenamiento e industrias manufactureras.

Figura 2. Participación en sectores productivos por género (miles de personas)



Fuente. Elaboración propia a partir de INEC (2021)

Sector productivo según numerología

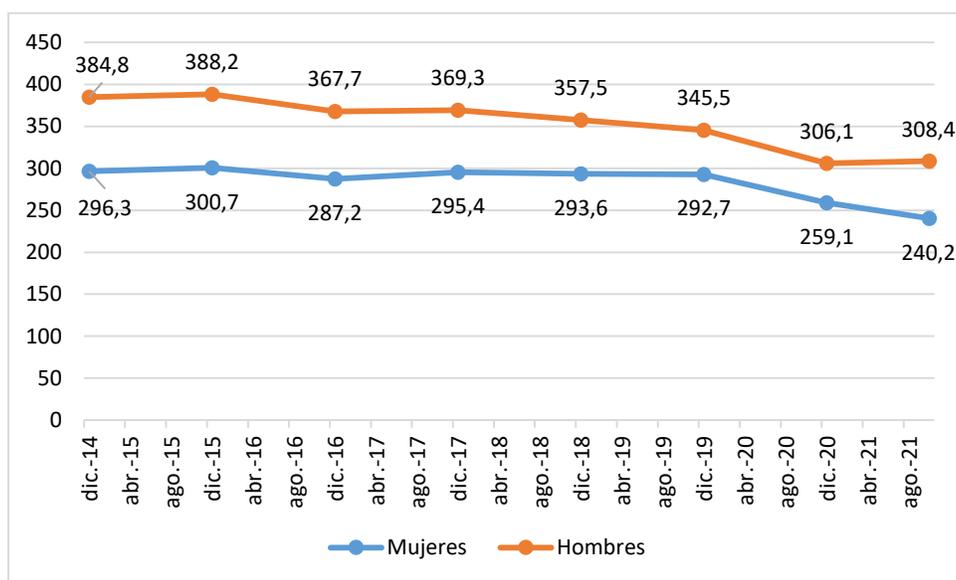
- 1: Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca
- 2: Industrias manufactureras
- 3: Construcción
- 4: Comercio, reparación vehículos
- 5: Transporte y almacenamiento
- 6: Actividades de alojamiento y servicios de comida

- 7: Administración pública, defensa y seguridad social
- 8: Enseñanza
- 9: Actividades, servicios sociales y de salud
- 10: Otras actividades de servicios
- 11: Actividades en hogares privados con servicio doméstico
- 12: Otras

Dentro de las oportunidades laborales de la mujer en Ecuador se encuentran desventajas, entre las principales a las que se enfrentan son: bajos salarios y el difícil acceso a cargos altos en las empresas. Como se puede observar en la figura 3 es marcada la diferencia entre los ingresos laborales de los hombres y mujeres a lo largo del tiempo.

Algunas son las desigualdades que enfrentan las mujeres: un bajo empoderamiento e independencia económica de las mujeres, el limitado acceso a recursos sociales y políticos que también influyen en la efectiva independencia de las mujeres (Gutiérrez, 2011).

Figura 3. Ingresos laborales promedio al mes por género



Fuente. Elaboración propia a partir de INEC (2021)

La participación de las mujeres en cargos públicos es bajo, inclusive en la participación en la política, ya que enfrentan de manera frecuente discriminación y violencia política debido al que sistema democrático aún tiene deficiencias (Sánchez et al. (2019). Cabe resaltar, que a pesar de la existencia de más mujeres que hombres en el Ecuador, no se ha podido alcanzar una igualdad en las oportunidades de trabajo.

Sin embargo, se ha logrado evidenciar un avance en cuanto a la participación de las mujeres en el ámbito laboral tanto público como privado; por ejemplo, la participación femenina en cargos públicos como fiscal general del estado Diana Salazar, Ministra de Educación María Brown, Ministra de Salud, Ximena Garzón, entre otras.

Programa Sello de Igualdad de Género para empresas públicas y privadas

El Sello de Igualdad para empresas públicas y privadas es un programa innovador que involucra a empresas públicas y privadas para promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres en los negocios, comenzó en América Latina en 2009 impulsado por el programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

En el Informe “Avance de las Mujeres de América Latina y El Caribe 2017”, presentado por ONU Mujeres Ecuador en septiembre de 2017, se reconoce como estable la normativa laboral, la garantía de los derechos estatales, un mayor grado de formalización de las trabajadoras y los salarios, factores que ayudan al país a avanzar en el campo de la igualdad de género (Ministerio del Trabajo, 2018).

El Programa Sello de Igualdad de Género ayuda a las empresas a crear condiciones de igualdad para hombres y mujeres, suprimir las brechas salariales de género, incluir a las mujeres en sectores no tradicionales, promover el equilibrio entre el trabajo y la vida con responsabilidad social y el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo.

El programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo toma en consideración los obstáculos que las mujeres tienen al momento de su inserción en el mercado laboral, por ello, lideran el Sello de Igualdad de Género para empresas como un esfuerzo colectivo para lograr el empoderamiento de las mujeres. Todo esto se logra a través de un programa de certificación en el cual las empresas reciben el Sello de Igualdad de Género que simboliza que valora y reconoce la igualdad de género en la institución (IGUALANDO RD, 2019).

El Sello de Igualdad de Género trae consigo ventajas para la empresa y sus trabajadores. Las ventajas para la empresa son mejoras en la productividad, imagen pública y su personal ya que el entorno del trabajo será más justo por su manejo con responsabilidad corporativa. En cuanto a las ventajas para trabajadores es un ambiente de trabajo respetuoso lo que motiva a los trabajadores y causa una mayor satisfacción en su lugar de trabajo. Por ende, es importante el análisis de la satisfacción laboral ya que influye positivamente en la vida de los trabajadores y en su desempeño en el trabajo.

1.3 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se entiende como la actitud y/o sentimiento que tiene el trabajador frente a su propio trabajo esto depende de aspectos del entorno laboral como reconocimiento, condiciones del trabajo, políticas de la empresa, ambiente laboral, entre otros (Vallejo, 2010).

La satisfacción laboral ha sido analizada por varios autores los cuales tienen distintas opiniones acerca de los factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores, desde factores de motivación e higiene, de necesidades, de expectativas, entre otras. Teniendo en común el análisis de las condiciones de vida y de trabajo.

Teoría de los dos factores

Esta teoría fue elaborada por Frederick Herzberg en 1966, con el fin de explicar que el nivel de desempeño de las personas varía en función del nivel de satisfacción laboral. Toma el nombre de dos factores, ya que analiza la motivación y la higiene como aspectos influyentes en la satisfacción dentro de los empleos.

Herzberg llamo factores de higiene porque funcionaban similar a los principios de la higiene médica, incluyen factores como la supervisión, las relaciones personales, condiciones del trabajo, la compensación, los beneficios, la seguridad, las prácticas administrativas de la empresa, entre otros (Manso, 2002).

En cuanto a los factores de motivación Manso (2002) considera que:

Herzberg denominó a este tipo de factores motivadores. Entre estos se incluyen aspectos tales como la sensación de realización personal que se obtiene en el puesto de trabajo, reconocimiento al desempeño, lo interesante y trascendente de la tarea que se realiza, la mayor responsabilidad de que se es objeto por parte de la gerencia, y las oportunidades de avance profesional y de crecimiento personal que se obtienen en el trabajo, entre otros (pág. 81).

La teoría estudia aspectos que pueden crear satisfacción o insatisfacción en el trabajo, como son los factores de higiene que no motivan, pero su ausencia desmotiva, mientras que los factores motivacionales realmente impulsan a las personas.

Modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo

El modelo propuesto por Lawler en 1973 incide en la relación “expectativas-recompensas” desde distintas facetas y aspectos del trabajo. La relación entre la expectativa y la recompensa obtenida produce la satisfacción o la insatisfacción laboral (Sánchez & Sánchez , 2018).

Parte de la hipótesis de que la relación entre la expectativa y la realidad de la recompensa produce la satisfacción o la insatisfacción laboral, depende de la comparación entre la recompensa recibida efectivamente por el rendimiento en el trabajo y la que el individuo consideraba adecuada a cambio de este. Por lo tanto, si la compensación supera las expectativas adecuada o si es equiparable, el trabajador alcanza la satisfacción en su trabajo. Si esta relación se desarrolla en sentido inverso, se produce la insatisfacción (Caballero, 2002).

Teoría de necesidades de Maslow

La teoría de necesidades de Maslow (1943) consta de una pirámide de cinco niveles ordenados de acuerdo a las necesidades humanas.

Fue creado por Abraham Maslow en su libro “Teoría sobre la motivación humana”. Maslow construye una jerarquía de necesidades humanas y determina que cuando se satisfacen las necesidades más básicas, las personas desarrollan necesidades y deseos superiores (Quintero, 2011).

De acuerdo a Vallejo (2010) la pirámide de Maslow se clasifica de la siguiente manera:

a) Necesidades básicas

Son necesidades fisiológicas básicas tales como necesidad de beber agua, dormir, comer, etc.

b) Necesidades de seguridad y protección

Son necesidades de sentirse protegido tanto física como emocionalmente, de igual forma seguridad en el empleo, ingresos, recursos, etc.

c) Necesidades de afiliación y afecto

Están asociados al desarrollo emocional del individuo, son las necesidades de conexión, participación y aceptación.

d) **Necesidades de estima**

Se refiere a la confianza, logros, independencia, libertad, dignidad, reconocimiento, reputación, entre otros.

e) **Autorrealización**

Lo denominó como motivación de crecimiento, necesidad de ser. Son las necesidades más elevadas, que se hallan en la cima de la jerarquía, y a través de su satisfacción, se encuentra un sentido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. (págs. 34-38)

Figura 4. Pirámide de necesidades Maslow



Fuente. Elaboración propia a partir de Quintero (2011)

Esta teoría está relacionada con la motivación humana en general y satisfacción, debido a que las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento de las personas, pero la necesidad satisfecha no genera comportamiento alguno.

1.4 Consecuencias de la insatisfacción laboral

Se entiende como insatisfacción laboral al grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo, ocasionados por varios factores tales como las malas relaciones laborales, presión, inestabilidad en el empleo, entre otras (Granda, 2006).

La respuesta depende de las condiciones de trabajo y de la personalidad de cada persona. La insatisfacción laboral ocasiona problemas en el rendimiento de las personas porque el descontento disminuirá el incentivo para trabajar de manera oportuna.

Dentro de las consecuencias de la insatisfacción laboral se encuentra la disminución del desempeño de los trabajadores por lo que la productividad de la empresa se ve afectada, por lo que las empresas deben esforzarse para que sus empleados estén profesionalmente satisfechos. Otra consecuencia de la insatisfacción es la desmotivación por el trabajo, lo que puede llevar a que los trabajadores se vuelvan tan apáticos que no cumplan con sus funciones con regularidad (Aparicio, 2005).

Es decir, la insatisfacción laboral afecta al rendimiento laboral de empleados, lo que afectará la productividad de la empresa. Por ello es importante mantener un buen ambiente laboral, promocionando el respeto entre los empleados y superiores, adoptar cambios tecnológicos y estructurales con el fin de mejorar las condiciones laborales, contribuyendo al diseño de un sistema de trabajo que cubra las expectativas y las necesidades de los empleados evitando jornadas laborales excesivas (Vallejo, 2010).

La mejor forma de lograr la satisfacción laboral es controlar aquellos aspectos que causan la insatisfacción y buscar un ambiente laboral que fomente las buenas relaciones entre personas, donde los superiores ejerzan el liderazgo de acuerdo a las necesidades de la situación.

1.5 Determinantes de la satisfacción laboral

La importancia de la satisfacción laboral radica en conocer cuáles son los factores que pueden ser detonantes para que un empleado no se sienta cómodo en su puesto de trabajo. Es de conocimiento que, cuando un trabajador está satisfecho en su empleo, tiene un mayor nivel de desempeño siendo mucho más productivo en la empresa. Por esta razón, es importante retener empleados satisfechos y cómodos en su puesto para obtener un crecimiento a largo plazo y alcanzar el éxito.

Las variables del trabajo determinan la satisfacción laboral siendo los factores clave: el trabajo intelectualmente estimulante, las recompensas justas, las condiciones laborales

favorables y los compañeros cooperativos. De acuerdo a Vallejo (2010) sobre los determinantes de la satisfacción laboral:

Las características del trabajo y del contexto o situación en que el empleado desempeña sus funciones afecta profundamente la satisfacción personal. Al repensar la ubicación y las condiciones de trabajo, es posible mejorar la satisfacción y productividad del empleado. Así que los factores situacionales son importantes, pero también hay otros de gran trascendencia: sus características personales. En la satisfacción influye el sexo, la edad, el nivel de inteligencia, las habilidades y la antigüedad en el trabajo (pág. 80).

Asimismo, la existencia de un sistema de incentivos, la promoción de trabajo en equipo, los espacios de descanso, incentivará a la creación de lazos entre trabajadores lo que servirá para componer un ambiente amable y acogedor, de esa forma ayudarán a que los trabajadores sientan mayor satisfacción laboral.

Entre los factores a tomar en cuenta en la determinación de la satisfacción laboral Gallardo (2008) establece:

- Satisfacción con la retribución salarial
- Satisfacción con el ambiente de trabajo
- Satisfacción con la estabilidad en el empleo
- Satisfacción con las condiciones de trabajo, se refiere al ambiente físico y espacial en el lugar de trabajo.
- Satisfacción con el reconocimiento recibido por el desarrollo de tareas y capacidades técnicas, etc.
- Satisfacción con las oportunidades de ascenso y promoción a partir de las posibilidades de formación u otros aspectos en los que se apoya la promoción.
- Satisfacción con la información, comunicación y las relaciones humanas o administrativas con los superiores y el estilo de supervisión
- Satisfacción con los valores y estrategias en general con el modo de gestionar el cambio, el respeto y la mejora de la sociedad.

(pág. 567)

Según investigaciones realizadas alrededor del mundo, los determinantes de la satisfacción laboral pueden variar. Almeyda et al. (2016) considera que:

No solo los factores intrínsecos generan satisfacción laboral, como se indica en la Revisión de Literatura, sino que también existen factores extrínsecos como el salario, el balance de vida y trabajo, la igualdad de género y horario flexible que son percibidos como determinantes de satisfacción laboral de las mujeres ejecutivas (pág. 90).

Por otra parte, López et al. (2010) concluye que:

Junto con la diferencia salarial, otro de los resultados clave de este estudio es que las mujeres, (...), ven como un gran inconveniente de su labor profesional los horarios de trabajo y, sobre todo, los turnos rotatorios, ya que ello les limita su posibilidad de conciliar la vida profesional y personal (pág. 144).

Por otro lado, Garcés (2013) manifiesta que:

Se obtiene que los bajos ingresos percibidos y la falta de estabilidad laboral no son factores determinantes de insatisfacción por sí mismos, sin embargo, los mismos son elementos que constituyen el factor determinante de: un pobre desarrollo de carrera. Por otro lado, el tener muchas horas de trabajo y la excesiva carga de trabajo en horarios normales son elementos que forman parte del factor determinante de insatisfacción: estrés laboral. La causal de insatisfacción correspondiente a las malas relaciones laborales, finalmente, sí constituye un factor determinante por sí mismo (pág. 126).

Para aumentar la satisfacción laboral de los trabajadores, es necesario que dentro de las organizaciones se realice un diagnóstico detallado de las condiciones laborales para conocer las causas de la insatisfacción, en caso de existir dicho problema, una vez determinadas las fuentes de insatisfacción, pueden utilizarse variedad de enfoques para enfrentar el problema.

1.6 Expectativas de género en la satisfacción laboral

Como es de conocimiento, en el ámbito laboral se ha evidenciado una brecha de género teniendo como resultado que las mujeres tienen menores oportunidades de progreso en puestos de trabajo, menores ingresos, discriminación laboral, entre otros. Por lo tanto, se espera que las mujeres estén menos satisfechas que los hombres. Sin embargo, Sánchez et al. (2007) menciona que:

La interrelación entre la condición masculina o femenina y la satisfacción laboral experimentada está sujeta a ciertos condicionamientos socioculturales, lo que hace que las connotaciones entre la variable sexo y su influencia sobre la satisfacción haya resultado un tema de constante interés en la literatura especializada (pág. 3446).

Por otro lado, se revela que los hombres y las mujeres prefieren compararse con personas del mismo sexo; las mujeres aceptan recibir menos que los hombres por trabajos equivalentes y muestran expectativas más bajas respecto a la remuneración; las personas que realizan actividades que no discriminan por sexo hacen más comparaciones mixtas que cuando están en situaciones en las cuales domina un sexo (Chiavenato, 2009).

1.7 Economía violeta

La economía violeta nace de la necesidad de romper paradigmas y reducir la brecha entre hombres y mujeres en los ámbitos social, educativo, económico y político, en Ecuador se comenzó hablar de la economía violeta en el 2019 como concepto que impulsaba el crecimiento de la economía a través de la igualdad de género, por la desigualdad socioeconómica del país, esforzándose por alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Para esto se contempla la reducción de prácticas discriminatorias, cumplimiento de porcentajes mínimos de inclusión de pasantes y paridad de género en la conformación de directorios (Secretaría de Derechos Humanos, 2020).

La economía violeta trata de afrontar la desigualdad de género existente en el Ecuador en especial la desigualdad en el mercado laboral. La Secretaria de Derechos Humanos (2020) define a la economía violeta como aquella que “concentra acciones de política pública encaminadas a lograr el empoderamiento en derechos y la autonomía económica de las mujeres, y con ello contribuir a la disminución de los riesgos a ser víctimas de violencia” (pág. 12). Haciendo énfasis en las mujeres en situación de vulnerabilidad.

En la economía violeta se busca promover procesos de activación económica a mujeres empresarias, artesanas, jefas de hogar, trabajadoras domésticas, etc., quienes por la pandemia han sido afectadas con la disminución de sus recursos lo que deteriora sus condiciones de vida. Dentro de ello, se desencadenan tres objetivos estratégicos de acción sobre el fortalecimiento de capacidades: facilitar el acceso créditos, generar alternativas para mujeres afectadas por la pandemia y reducir las barreras que enfrentan las mujeres en el mercado

laboral los cuales serán puestos en marcha con el apoyo de BanEcuador, MiproLab y Emprende Turismo (Secretaría de Derechos Humanos, 2020).

Una de las medidas que se debe tomar para fortalecer la economía violeta y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es asegurar la supervivencia de los sistemas de protección social y de cuidado (OIT, 2020). El tema del empoderamiento de las mujeres ha sido tratado en distintos proyectos como los objetivos de desarrollo sostenible, exactamente en el objetivo 5: igualdad de género, con el cual se busca el logro de la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas para conseguir un mundo decente y lleno de paz (Bárcena & Prado, 2016).

Marco empírico

Se ha tomado como base para la investigación, estudios ya realizados anteriormente tales como:

Tabla 4. Marco empírico

Tema	Autor	Año	Metodología	Resultados
La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit	<ul style="list-style-type: none"> – Sandra Sánchez – Fernando Fuentes – Carlos Artacho 	2007	Modelo logit y probit	<ul style="list-style-type: none"> – La variable sobre el desempeño de cargo directivo obtiene un coeficiente positivo que implica mayor satisfacción entre aquellas mujeres que ostentan este tipo de cargos.
Determinantes de la satisfacción laboral de las mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana	<ul style="list-style-type: none"> – Martin Almeyda – Willy Ipanaque – Monica Paredes – Pedro Pongo 	2016	Análisis transversal de los datos cualitativos	<ul style="list-style-type: none"> – Los empleadores no consideran que la responsabilidad y la igualdad de género influyen en la satisfacción laboral de mujeres ejecutivas mientras que las mujeres indicaron lo contrario. – Los resultados muestran que los factores de logro, reconocimiento, trabajo en sí mismo, responsabilidad, promoción y crecimiento son efectivamente determinantes de la satisfacción laboral.

<p>Determinantes socioeconómicos de la satisfacción laboral en Cataluña</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Emma García – Juan García 	<p>2006</p>	<p>Modelo de umbral generalizado</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Ser mujer, joven, realizar tareas de dirección, recibir prestaciones sociales por parte de la empresa, percibir un salario por hora relativo, y tener una percepción positiva de las características del empleo aumentan la probabilidad de estar satisfecho en el empleo.
<p>Satisfacción laboral de los asalariados en España. Especial referencia a las diferencias por género</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Carlos Gamero Burón 	<p>2004</p>	<p>Modelo probit ordenado</p>	<ul style="list-style-type: none"> – La composición familiar y el sexo no muestran tener capacidad predictiva respecto a los niveles de satisfacción. Sin embargo, dado el elevado número de investigaciones encuentran un efecto diferencial por género, en favor de las mujeres.

CAPÍTULO 2

Metodología

En esta sección se detallará las técnicas y procesos que se utilizaron en la presente investigación con el fin de dar respuesta a los objetivos planteados.

Tipo de investigación

El trabajo de investigación es de tipo no experimental puesto que los datos no son manipulados. Son datos de tipo corte transversal debido a que los datos son recopilados en un mismo período de tiempo. La investigación tiene un enfoque cuantitativo porque se usa estadísticas para determinar con mayor precisión las variables influyentes en la satisfacción laboral de las mujeres, explicativo e inferencial ya que se determinará la relación causal de distintas variables con el objeto de estudio, tratando de, dar una aproximación a la realidad del fenómeno que se estudia. Dentro de la investigación, las relaciones causales comprenden las condiciones laborales y características personales con la satisfacción laboral femenina en Ecuador.

Población de análisis

En la investigación se usan datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2020) específicamente de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del año 2020, de la sección 2 referente a la satisfacción laboral en el cual las personas manifiestan que tan satisfechos están en su puesto de trabajo (personas de 15 años o más). Los datos fueron extraídos a diciembre del 2020. Se tomaron los datos correspondientes a mujeres, ya que este grupo es el objeto de estudio, sin embargo se usó los datos de hombres para realizar un análisis comparativo.

Método de análisis de datos

Para la investigación se usó un modelo econométrico de elección binaria, exactamente el modelo de regresión probit porque la variable independiente toma dos valores 0 y 1.

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (2020) las siguientes variables permiten analizar la satisfacción laboral de los ecuatorianos, particularmente de las mujeres. Una de las variables averigua como se siente el trabajador en

cuanto a sus condiciones laborales. La variable está dividida en 5 categorías: 1 contento, 2 poco contento, 3 descontento pero conforme, 4 totalmente descontento y 5 no sabe no responde. Para el análisis de la satisfacción laboral no se ha tomado en cuenta la última categoría debido a que no aporta de manera significativa en el estudio.

Variable dependiente

- *satisf*: corresponde a como se sienten en sus empleos. Toma valores de 0 para las personas no satisfechas y 1 para las personas satisfechas.

VARIABLES INDEPENDIENTES

- *estadocivil*: la categoría ha sido modificada, ya que constaba de 5 categorías 1 casado 2 separado 3 divorciado 4 viudo 5 unión libre 6 soltero. Se ha clasificado en 1 con pareja (categoría 1 y 5) y 0 sin pareja (categoría 2, 3,4 y 6).
- *areal*: corresponde al área en donde se encuentra el trabajador. Toma valores de 1 para área rural y 0 para área urbana.
- *edad*: corresponde a la edad que tiene el trabajador. Variable continua.
- *segurosocial*: corresponde a si tiene algún tipo de seguro social. Toma valores de 1 cuando si tiene seguro y de 0 cuando no tiene.
- *cursocap*: señala si el trabajador recibe cursos de capacitación. Toma valores de 1 cuando si recibe y de 0 cuando no recibe.
- *añostrab*: corresponde a cuantos años una persona ha trabajado. Variable continua.
- *tamaño*: corresponde al tamaño del establecimiento. Toma valores de 1 menor a 100 personas y 0 mayor a 100 personas.
- *numtrab*: corresponde a cuantos trabajos tiene un trabajador. Toma valores de 1 si tiene un trabajo y 0 si tiene más de un trabajo.
- *lningrl*: corresponde a los ingresos que percibe un trabajador. Variable continua
- *escolaridad*: años de estudio que cada persona ha completado.

La investigación tiene como base teórica la teoría de dos factores de Herzberg (1966) en la cual se plantea el análisis de los factores que impulsan a la satisfacción laboral de los trabajadores.

La satisfacción laboral ha sido poco estudiada en el Ecuador. Sin embargo, existen trabajos en los cuales se analizan los determinantes de la satisfacción laboral desde una perspectiva de género con variables como ingreso laboral, cómo se siente en el trabajo, género, edad, escolaridad, seguro social, área, horas trabajadas, etnia, estado civil, entre otras. Dichas variables fueron extraídas de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo de los años 2007 y 2011 (Garcés, 2013).

Instrumentos de investigación

Las variables utilizadas en el modelo fueron seleccionadas de acuerdo a las teorías de la satisfacción laboral. La base de datos fue sometida a cambios ya que se tomó en cuenta los datos de hombres y mujeres en edad de trabajar (15 años o más), dentro del programa estadístico se expandió la muestra porque de esa manera se obtiene una mejor estimación de la población de estudio, de igual forma se generaron nuevas variables cambiando los valores de los parámetros ya establecidos por la ENEMDU de 1 y 2, por 0 y 1 acoplando las variables para efectuar las estimaciones pertinentes. Los nombres de las variables de conveniencia fueron cambiadas, sin perder su significado original. La variable ingreso laboral fue transformada a logarítmica para reducir la sensibilidad de las estimaciones y reducir las observaciones atípicas.

CAPÍTULO 3

Análisis y discusión de resultados

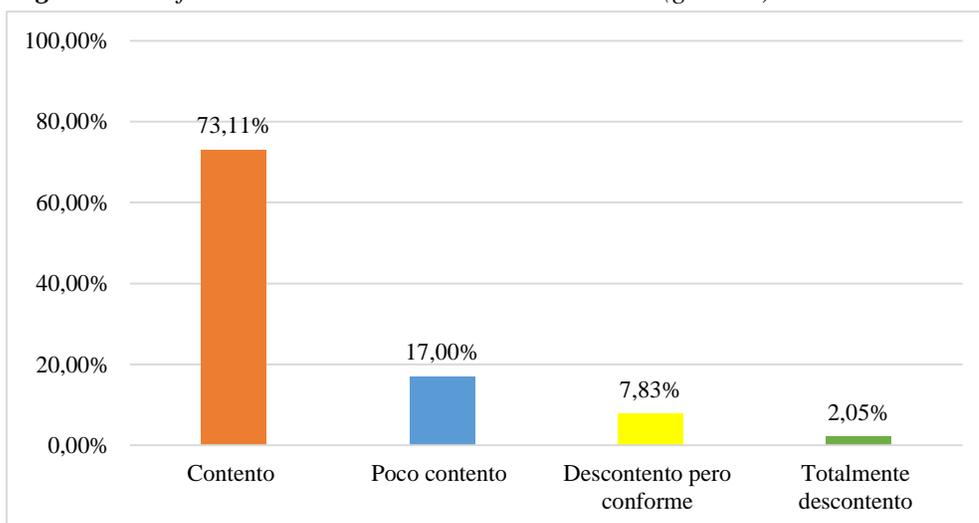
En esta sección se realizó el análisis de los resultados obtenidos por la revisión bibliográfica, descripción de las condiciones que influyen en la satisfacción laboral y el modelo econométrico probit con la interpretación de los efectos marginales.

Satisfacción laboral a nivel nacional en Ecuador

En Ecuador han existido cambios en cuanto a temas laborales con el fin de proporcionar una mejor calidad de empleo, esto trata sobre las condiciones de trabajo los cuales hacen que un empleo sea digno para todos los ecuatorianos, respetando sus derechos. Un empleo digno genera mayor productividad y satisfacción a los empleados.

Como se puede evidenciar en la figura 5 hay un buen porcentaje de ecuatorianos que se sienten contentos en su trabajo superando el 50% por lo cual, se infiere que las condiciones laborales para las personas que tienen empleo son aceptadas por los empleados y posiblemente cumplen sus expectativas. La otra razón pudiera ser que, ante las condiciones difíciles de la economía ecuatoriana ante la escasez de empleo, las personas están contentas al tener un trabajo y no hay mucho análisis sobre las condiciones de su trabajo.

Figura 5. Satisfacción laboral a nivel nacional dic2020 (general)

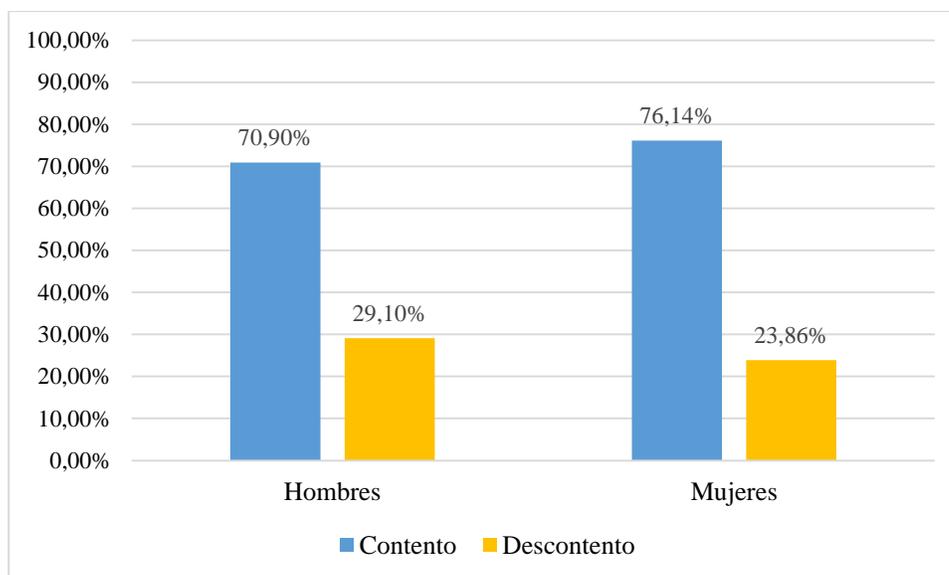


Fuente. Elaboración propia a partir de INEC (2020)

Satisfacción laboral por género

Es necesario analizar la satisfacción laboral por género para determinar si los hombres o las mujeres se sienten más contentos en su trabajo. Se ha unido las categorías 2 poco contento, 3 descontento pero conforme, 4 totalmente descontento y 5 no sabe no responde como descontento, para distinguir de mejor forma el comportamiento.

Figura 6. Satisfacción laboral según género



Fuente. Elaboración propia a partir de INEC (2020)

De acuerdo a la figura 6 se puede observar que las mujeres tienen mayor porcentaje de satisfacción que los hombres, es decir hay más mujeres satisfechas que hombres, debido a que las mujeres satisfechas conforman un 76,14% mientras que los hombres un 70,90%. Podría ser explicado porque las mujeres tienen mayor dificultad de inserción en el mercado laboral por la discriminación de género, lo que hace que se sientan satisfechas con tener un empleo y ser autosuficientes.

Visión histórica de las condiciones laborales en Ecuador

El mercado laboral ecuatoriano se caracteriza por el desempleo estructural, altas tasas de subempleo, una creciente economía informal y una mala cobertura de seguridad social, que resultan de la limitada capacidad de estructurar el sector de empleo moderno de la economía para absorber mano de obra de manera eficiente (Porrás, 2010).

Es de conocimiento que el Código del Trabajo contiene toda la normativa legal sobre las condiciones laborales en Ecuador, esta fue promulgada en 1938 y ha sido sometida a numerosas reformas con el fin de adecuar las mejores condiciones a los trabajadores dependiendo del contexto económico.

El Ecuador a lo largo del tiempo ha presentado poca capacidad de absorber la nueva oferta laboral que se ha presentado en épocas como la de 1974 a 1980, en donde la población crecía, pero la población ocupada no. En cuanto a materia laboral en la década de los 80 se aprobaron leyes como la ley de jubilación de la mujer a los 25 años de trabajo sin límite de edad, la instauración del décimo quinto sueldo, compensación por el costo de vida, la ley de la semana laboral de 40 horas y duplicó el salario mínimo vital vigente, todo se logró con el fortalecimiento de los movimientos sindicales y sociales (Porras, 2010).

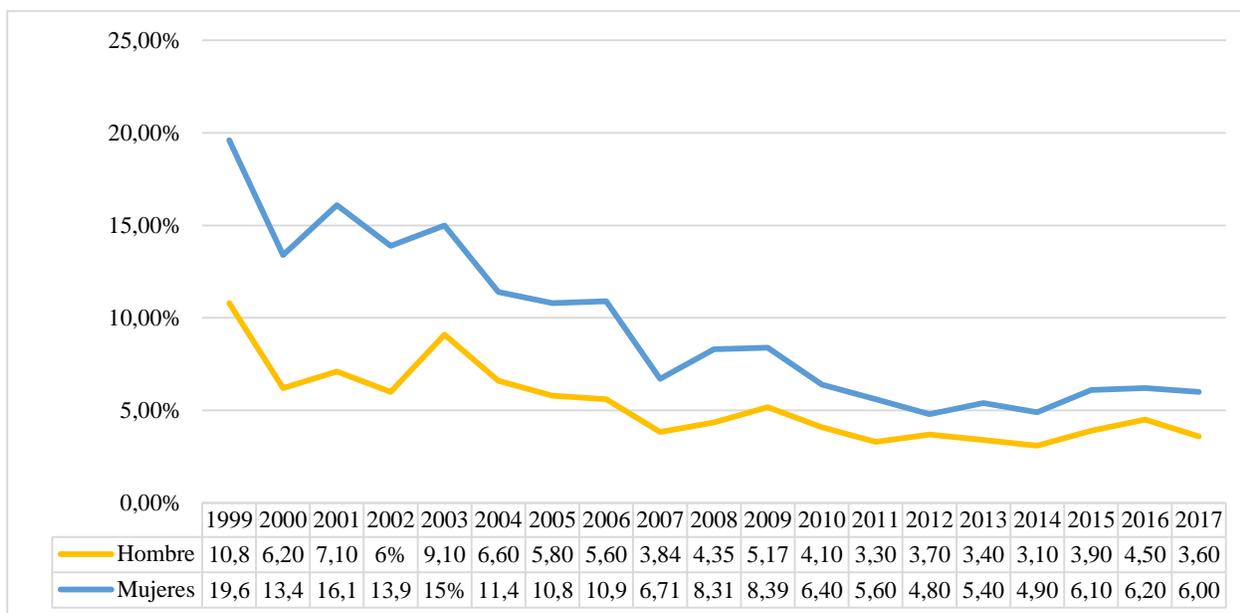
En los noventa fue constituida la ley de régimen de maquila y de contratación laboral a tiempo parcial con el objetivo de la flexibilización laboral para disminuir el desempleo, transferencia tecnológica, estimular la inversión extranjera directa y la capacitación de la mano de obra. Sin embargo, en el gobierno de Duran Ballén existieron medidas desfavorables para los trabajadores ya que congelo los salarios y el costo de vida aumentó (Bonilla & Salgado , 2008).

Durante el gobierno de Rafael Correa se implementaron modificaciones al Código de Trabajo a través de la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar con el fin de profundizar el derecho a la estabilidad laboral, equidad en la distribución de la participación de utilidades de los trabajadores, impulso de la democracia para la representación laboral en cada empresa, la modernización del sistema salarial y la creación de un seguro general obligatorio que protegerá a todos los afiliados (Lanas, 2015).

Asimismo, la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo tratando de esa manera fortalecer los derechos de los trabajadores ya que se crea el contrato de trabajo juvenil y la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos de manera opcional y voluntaria, todo previo el acuerdo del empleado, el empleador y la autorización del Ministerio de Trabajo, la creación del seguro de desempleo que tendrá una duración de 5 meses (Pérez, 2017).

Las modificaciones a las leyes laborales favorecen a la creación de empleo, la protección de derechos de los trabajadores y un mayor acceso a la justicia laboral, siendo beneficiarios tanto los empleadores como los empleados. Esto se ve evidenciado en indicadores laborales como es el desempleo y el subempleo.

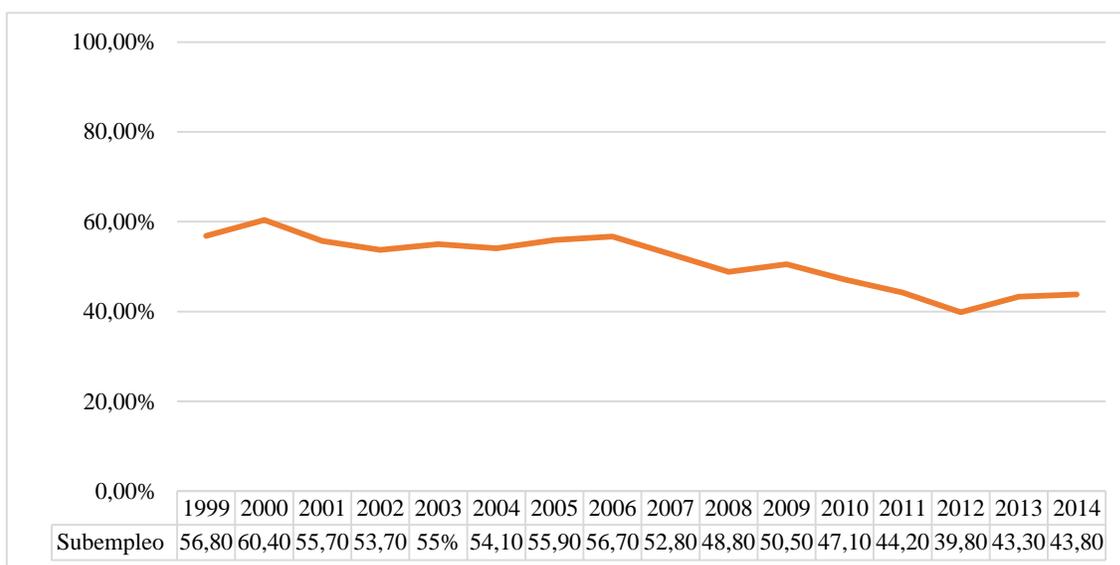
Figura 7. Evolución histórica del desempleo (1999-2017)



Fuente. Elaboración propia a partir de Banco Central del Ecuador (2015)

Como se puede apreciar en la figura 7 la diferencia entre las tasas de desempleo de los hombres y mujeres es marcada, en épocas en donde el país sufrió las mayores crisis económicas se nota que las mujeres tienen alzas más considerables que la de los hombres, como en los años 1999-2003 en donde se estancó la economía y aumentó la pobreza, las tasas de desempleo de mujeres duplica la de los hombres, por lo que se infiere que las mujeres son más vulnerables en el mercado laboral frente a las crisis económicas, afirmando que las mujeres históricamente son aquellas que enfrentan mayor problema en cuanto al empleo.

Figura 8. Evolución histórica del subempleo



Fuente. Elaboración propia a partir de Banco Central del Ecuador (2011)

En la figura 8 se observa que el subempleo ha estado por muchos años con una tasa superior del 50% lo que significa que mucha de la población económicamente activa no está empleada de manera adecuada porque trabajan menos horas que la jornada normal y/o perciben cantidades menores como salario. En el año 2000 se presenta la tasa más alta derivado de la crisis financiera, a pesar de ello, el subempleo va disminuyendo a partir del 2001.

El subempleo afecta tanto a los trabajadores como a los empresarios ya que tienen que enfrentar situaciones desfavorables en cuanto a la competitividad y el posible riesgo de quiebra, perjudicando de esa manera la productividad y el empleo en Ecuador, por ello es primordial la reducción de las tasas (Bonilla & Salgado , 2008).

Resultados de estimación modelo de regresión probit género femenino

Para el estudio de los determinantes de la satisfacción laboral es conveniente el análisis minucioso del modelo de regresión, para así, conocer si el modelo es confiable y va a predecir los efectos de las variables independientes sobre la dependiente de forma correcta.

De acuerdo a la tabla 5 de regresión todas las variables son significativas al 1%. El R2 es igual a 0.1294 por lo que, las variables independientes explican en un 12,94% a la variable satisfacción laboral.

El R2 bajo no hace inválido al modelo. El objetivo no es obtener una R2 elevada sino obtener estimados confiables de los coeficientes de regresión poblacional que permitan realizar inferencia estadística sobre ellos, por ende, se debe preocupar más por la pertinencia lógica y teórica de las variables explicativas para la variable dependiente y por su significancia estadística. Si el R2 es bajo no significa que es necesariamente malo (Gujarati & Porter, 2010).

Tabla 5. *Regresión probit mujeres*

```

Iteration 0:  log likelihood = -512019.3
Iteration 1:  log likelihood = -446835.89
Iteration 2:  log likelihood = -445746.63
Iteration 3:  log likelihood = -445746.03
Iteration 4:  log likelihood = -445746.03

Probit regression              Number of obs   = 1,052,404
                              LR chi2(10)      = 132546.52
                              Prob > chi2         = 0.0000
Log likelihood = -445746.03   Pseudo R2       = 0.1294

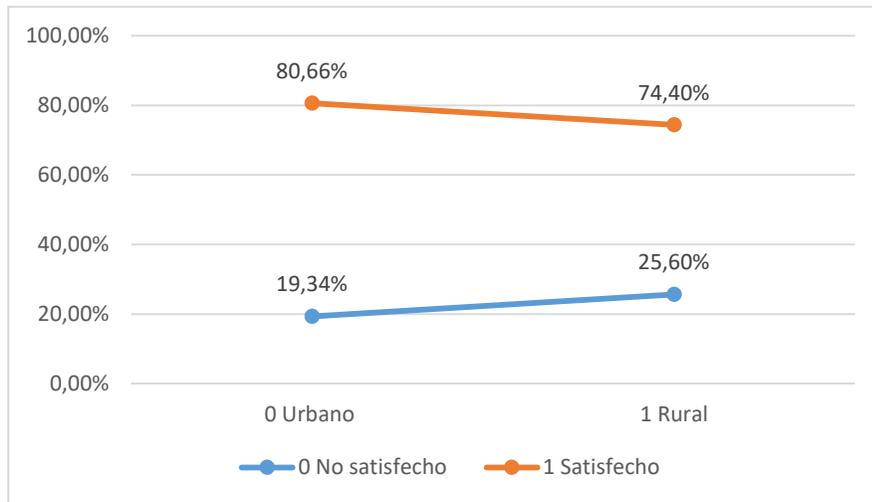
```

satisf	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
estadocivil	.3502128	.0030902	113.33	0.000	.3441562	.3562694
areal	-.0879647	.004088	-21.52	0.000	-.095977	-.0799524
edad	-.0017118	.0001577	-10.86	0.000	-.0020209	-.0014028
segurosocial	.4455598	.0042545	104.73	0.000	.4372212	.4538985
cursocap	.2037826	.0050231	40.57	0.000	.1939375	.2136277
añostrab	-.0039679	.0002162	-18.35	0.000	-.0043917	-.0035441
tamaño	.0387901	.0041681	9.31	0.000	.0306209	.0469593
numtrab	.36413	.0067002	54.35	0.000	.3509979	.3772621
lningrl	.3697592	.0022622	163.45	0.000	.3653253	.3741931
escolaridad	.0409805	.0008814	46.50	0.000	.0392531	.042708
_cons	-2.080498	.0160258	-129.82	0.000	-2.111908	-2.049087

Elaboración propia. Programa STATA

El modelo presentó problemas de heterocedasticidad por lo que se procedió a hacer robusto al modelo como lo muestra la Tabla6, con el fin de producir estimadores que no sean afectados por variaciones pequeñas respecto a las hipótesis de los modelos. Se dice que un proceso es robusto respecto a las desviaciones de los supuestos del modelo cuando el proceso sigue funcionando bien, incluso si, en mayor o menor medida los supuestos no se mantienen (Fernández & Escribano , 2003).

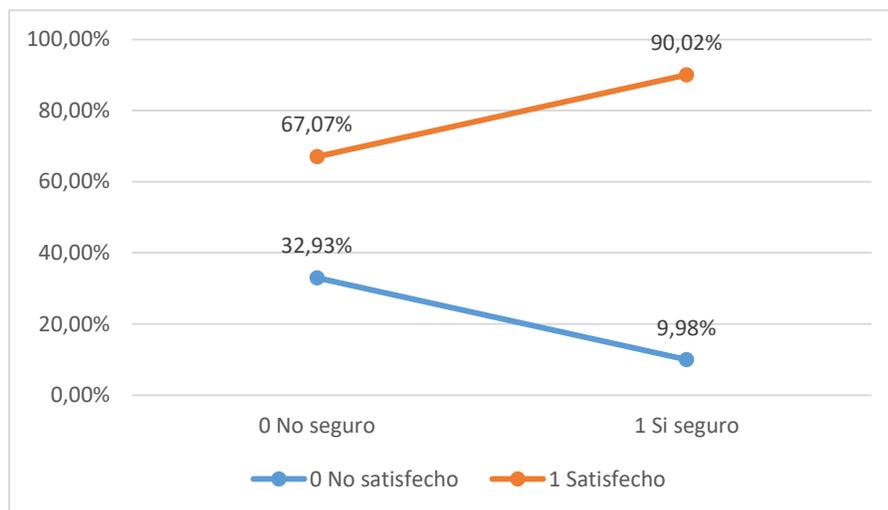
Figura 9. Variable área y satisfacción laboral



Fuente. Elaboración propia a partir de INEC (2020)

Interpretación: Una mujer se siente más satisfecha si reside en zonas urbanas debido a la existencia de mejores condiciones económicas y laborales dentro de la zona, por ello reportan mayor satisfacción.

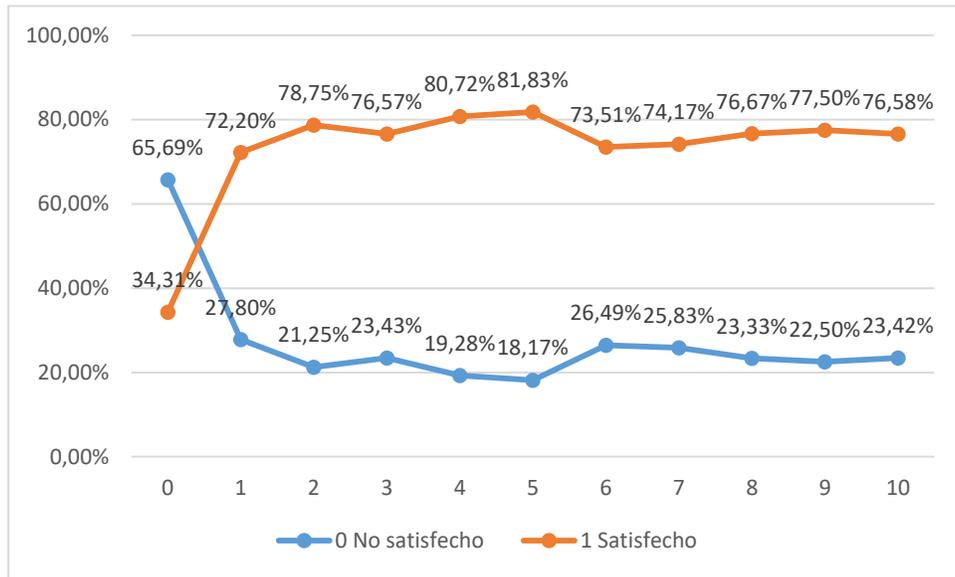
Figura 10. Variable seguro social y satisfacción laboral



Fuente. Elaboración propia a partir de INEC (2020)

Interpretación: De acuerdo a la figura 10, una mujer se siente más satisfecha si cuenta con seguro social porque se ven respetados sus derechos al tener acceso a prestaciones y servicios del IESS o cualquier otro seguro.

Figura 11. Variable escolaridad y satisfacción laboral



Fuente. Elaboración propia a partir de INEC (2020)

Interpretación: Una mujer se siente mas satisfecha entre mas años de educación tenga, los datos tienden a variar pero entre mayor sea el numero de años mayor es el porcentaje de mujeres satisfechas en su trabajo porque la educación es el determinante del éxito en el mercado laboral pues se tiene mayores oportunidades.

Validación y evaluación: modelo de regresión probit género femenino

A continuación, se detalla la validación de supuestos de multicolinealidad y heterocedasticidad del modelo, de igual forma la evaluación del modelo a través de tablas de clasificación, prueba de sensibilidad y especificidad y análisis curva de ROC.

Multicolinealidad

De acuerdo al test de multicolinealidad, en la tabla 7 se aprecia que el factor de inflación de la varianza es menor a 10, por lo que se entiende que no hay problemas de multicolinealidad en el modelo.

Tabla 7. Prueba de multicolinealidad

Mean VIF	9.78
----------	------

Elaboración propia. Programa STATA

Heterocedasticidad

De acuerdo a la tabla 8 se obtiene un prob> chi2 de 0,000 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa por lo cual, el modelo presenta heterocedasticidad la cual será corregida haciendo robusto al modelo.

- H0: no existe heterocedasticidad > 0,05
- H1: existe heterocedasticidad < 0,05

Tabla 8. Prueba de heterocedasticidad Davidson y Mckinnon

LR test of $\ln\sigma=0$ $\chi^2(1)= 2286.32$	Prob> $\chi^2=0.0000$
---	-----------------------

Elaboración propia. Programa STATA

Tablas de clasificación

Según la tabla 9 se obtiene un resultado de 81,88% por lo que el modelo prevé en un 81,88% las observaciones de una manera correcta. Es decir de cada 100 mujeres el modelo estima correctamente un 81,88% de ellas, el porcentaje es el adecuado, ya que para que sea un buen modelo se necesita más del 70%.

Tabla 9. Tabla de clasificación

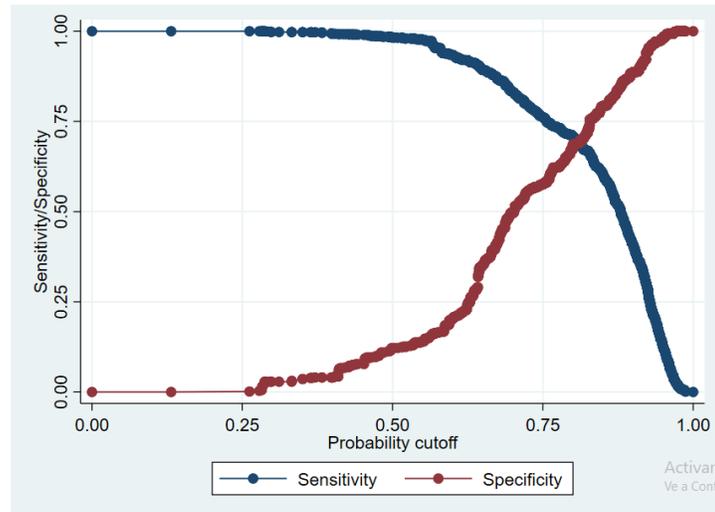
Sensitivity	98,25%
Specificity	12,21%
Positive predictive value	82,65%
Negative predictive value	62,05%
Correctly classified	81,88%

Elaboración propia. Programa STATA

Sensibilidad y especificidad

En la figura 12 se puede apreciar las curvas de sensibilidad y especificidad y su corte. Con el punto de corte podemos concluir que existe más del 50% de mujeres satisfechas en su trabajo.

Figura 12. Gráficas de sensibilidad y especificidad versus corte de probabilidad

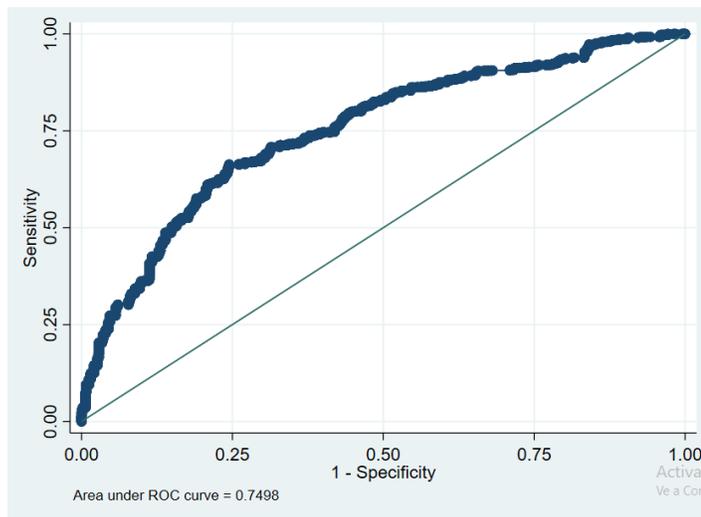


Elaboración propia. Programa STATA

Curva de ROC

En la figura 13, la curva se encuentra poco próxima a la línea de 45° por lo que el modelo discrimina de una mejor manera, de igual forma en el análisis del área bajo la curva ROC se tiene un 0,7498 lo cual es óptimo. Para que el modelo sea bueno se necesita que el índice sea mayor o igual a 0,70.

Figura 13. Curva de ROC



Elaboración propia. Programa STATA

Resultado e interpretación de efectos marginales de la estimación del modelo de regresión probit género femenino

A continuación, se presentan en la Tabla 10 los efectos marginales con su respectiva interpretación.

Tabla 10. Efectos marginales modelo probit mujeres

	dy/dx	Std.Err.	z	P> z 	[95% Conf. Interval]	
estadocivil	.082437	.0007168	115.01	0.000	.0810322	.0838418
area1	-.0207061	.0009612	-21.54	0.000	-.0225901	-.0188222
edad	-.0004029	.0000373	-10.81	0.000	-.000476	-.0003299
segurosocial	.1048809	.0010149	103.34	0.000	.1028916	.1068701
cursocap	.0479686	.0012077	39.72	0.000	.0456016	.0503356
añostrab	-.000934	.0000503	-18.56	0.000	-.0010326	-.0008354
tamaño	.0091308	.0010026	9.11	0.000	.0071658	.0110959
numtrab	.085713	.001551	55.26	0.000	.0826732	.0887528
lningrl	.0870381	.0005309	163.95	0.000	.0859975	.0880786
escolaridad	.0096465	.0002156	44.74	0.000	.0092239	.010069

Elaboración propia. Programa STATA

En cuanto al estado civil y la satisfacción laboral, existe una relación positiva, entendiendo que cuando una mujer tiene pareja aumenta la probabilidad de estar satisfecha en el trabajo en un 8,24%.

Por otro lado, la relación existente entre el área de residencia y la satisfacción laboral es negativa, es decir que si una mujer vive en una zona rural disminuye la probabilidad de estar satisfecha en el trabajo en un 2,07%.

La relación existente entre la edad y la satisfacción laboral es negativa, por lo que, al pasar los años las personas se sienten menos satisfechas en su trabajo, puede ser porque las personas jóvenes pueden sentirse contentos de conseguir empleo, mientras que personas con mayor edad y experiencia se sienten menos satisfechos por las condiciones que se pueden

presentar. Al tener 1 año más de vida disminuye la probabilidad de estar satisfecho en el trabajo en un 0,040%, la cual no es tan significativa.

Respecto al seguro social y su relación con la satisfacción laboral, existe una relación positiva, es decir que una mujer al tener seguro social aumenta la probabilidad de estar satisfecho en el trabajo en un 10,49%.

Mientras que la relación con recibir cursos de capacitación nos muestra que si una mujer recibe cursos de capacitación en su trabajo aumenta la probabilidad de estar satisfecho en su empleo en un 4,79%.

Existe una relación negativa entre los años que trabaja una persona y la satisfacción laboral, por lo tanto, por cada año más que trabaja una mujer disminuye la probabilidad de estar satisfecha en su trabajo en un 0,093%. No es tan significativo el efecto al igual que la edad.

Por otra parte, el tamaño del establecimiento sí repercute en la satisfacción laboral presentando una relación positiva. Aumenta la probabilidad de satisfacción laboral en un 0,913% si el tamaño del establecimiento es menor a 100 personas.

Existe una relación positiva con el número de trabajos que una persona puede tener y la satisfacción laboral, aumentando la probabilidad de estar satisfechos en el trabajo en un 8,57% si una mujer tiene un solo empleo.

De la misma manera, los ingresos tienen una relación positiva con la satisfacción laboral a medida que una mujer gana un dólar más de salario aumenta la probabilidad de que este satisfecha en su empleo en un 8,70%.

En cuanto a la educación, los años completos que una mujer ha estudiado tienen una relación positiva con la satisfacción laboral, aumenta la probabilidad de estar satisfecha en el trabajo en un 0,96% por cada año más que se tenga de educación.

Resultados de estimación modelo de regresión probit género masculino

El modelo de regresión tuvo el mismo problema del modelo de regresión femenino por lo que tienen el mismo tratamiento de datos. Conforme a la tabla 11, todas las variables son

significativas al 1%. El R2 es igual a 0.1590 por lo que, las variables independientes explican en un 15,90% a la variable satisfacción laboral.

Tabla 11. Regresión probit hombres

```
Iteration 0: log pseudolikelihood = -1299069.3
Iteration 1: log pseudolikelihood = -1095411
Iteration 2: log pseudolikelihood = -1092490.9
Iteration 3: log pseudolikelihood = -1092486.9
Iteration 4: log pseudolikelihood = -1092486.9
```

```
Probit regression                               Number of obs   = 2,225,574
                                                Wald chi2(10)   = 325782.30
                                                Prob > chi2     = 0.0000
Log pseudolikelihood = -1092486.9             Pseudo R2      = 0.1590
```

satisf	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
estadocivil	-.1684428	.0021413	-78.66	0.000	-.1726396	-.164246
areal	-.1581516	.0022642	-69.85	0.000	-.1625894	-.1537138
edad	.0011221	.0001027	10.93	0.000	.0009208	.0013234
segurosocial	.6220077	.0032203	193.15	0.000	.6156961	.6283193
cursocap	-.1564464	.004065	-38.49	0.000	-.1644136	-.1484792
añostrab	.0025199	.0001228	20.52	0.000	.0022793	.0027606
tamaño	-.0933112	.0032486	-28.72	0.000	-.0996784	-.0869441
numtrab	.1141359	.0049185	23.21	0.000	.1044959	.123776
lningrl	.5708893	.0020149	283.34	0.000	.5669402	.5748384
escolaridad	-.0240405	.0005193	-46.30	0.000	-.0250582	-.0230227
_cons	-2.695569	.0129149	-208.72	0.000	-2.720882	-2.670256

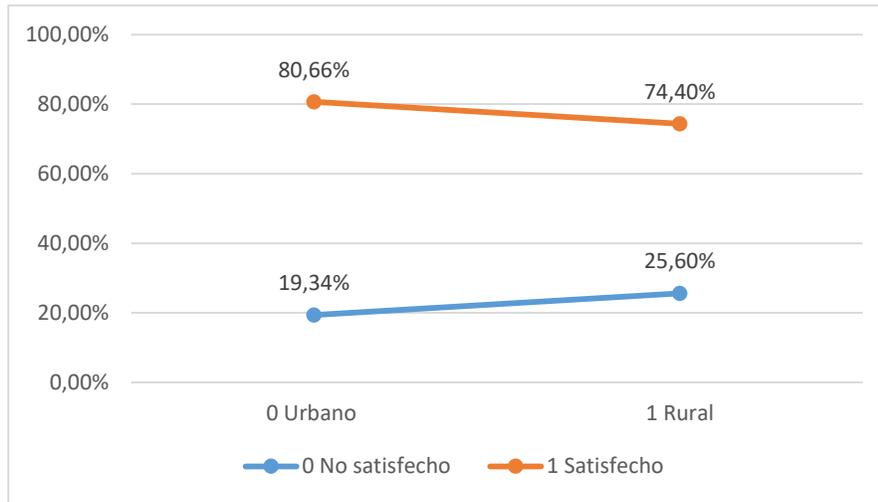
Elaboración propia. Programa STATA

Los coeficientes dados por el modelo no pueden ser considerados para la interpretación del efecto de las variables independientes sobre la dependiente.

Análisis gráfico de variables

A continuación se presenta un análisis gráfico de dos variables sociodemográficas de importancia como es el área y la escolaridad y beneficios sociales como es el seguro social para tener una mejor estimación visual de la relación de las variables y la satisfacción laboral.

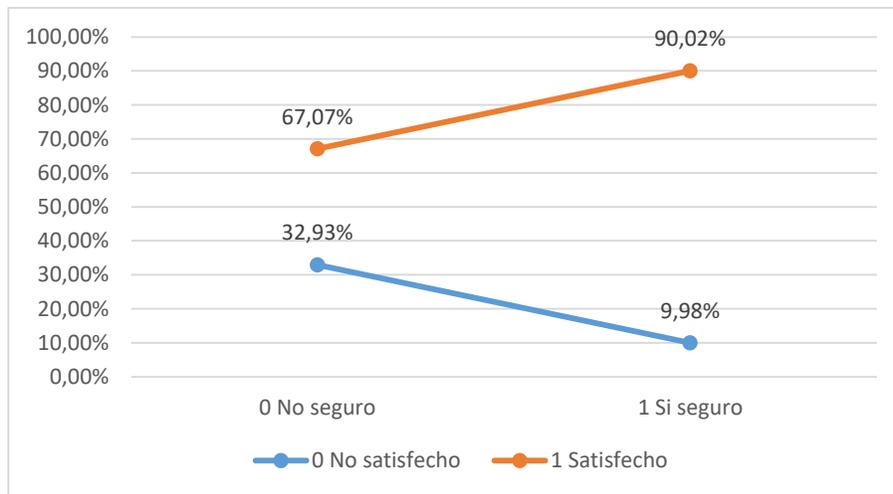
Figura 14. Variable área y satisfacción laboral



Fuente. Elaboración propia a partir de INEC (2020)

Interpretación: Un hombre se siente más satisfecho si reside en zonas urbanas debido a la existencia de mejores condiciones económicas y laborales dentro de la zona, por ello reportan mayor satisfacción.

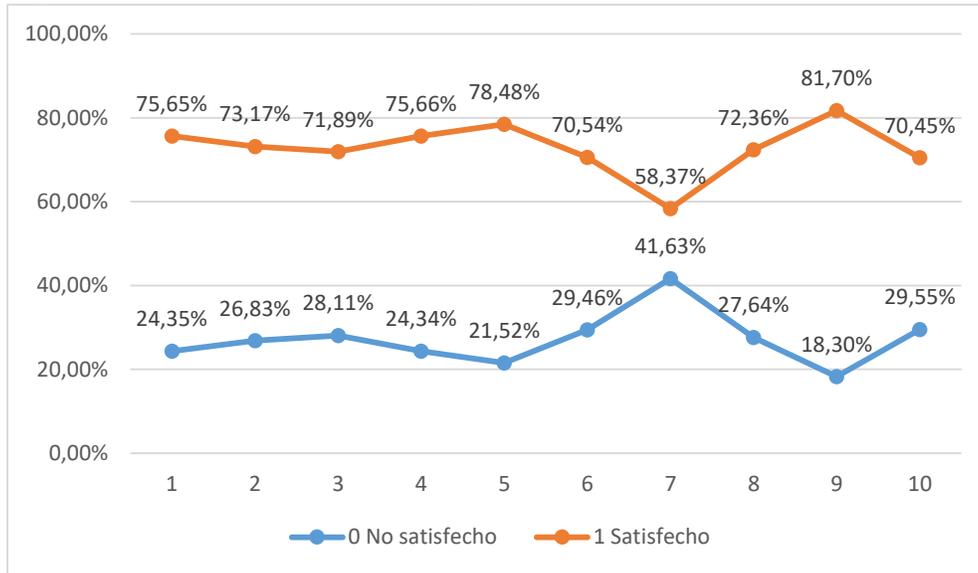
Figura 15. Variable seguro social y satisfacción laboral



Fuente. Elaboración propia a partir de INEC (2020)

Interpretación: Un hombre se siente más satisfecho si cuenta con seguro social al igual que las mujeres porque se ven respetados sus derechos al tener acceso a prestaciones y servicios del IESS o cualquier otro seguro.

Figura 16. Variable escolaridad y satisfacción laboral



Fuente. Elaboración propia a partir de INEC (2020)

Interpretación: Un hombre se siente mas satisfecho entre menos años de educacion tenga, los datos tienden a variar pero entre mayor sea el numero de años menor es el porcentaje de hombres satisfechos como se observa en la figura 16.

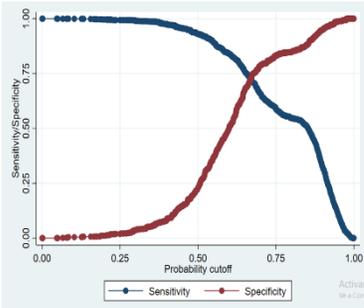
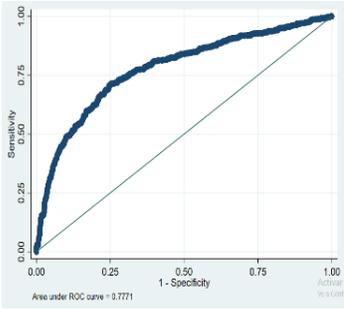
La gráfica puede entenderse desde el punto de carga laboral pues los hombres interpretan que a mayores años de estudio mayor carga laboral, mayor responsabilidad y menor satisfacción en el trabajo.

Validación y evaluación: modelo de regresión probit género masculino

A continuación, se detalla la validación de supuestos de multicolinealidad y heterocedasticidad del modelo, de igual forma la evaluación del modelo a través de tablas de clasificación, prueba de sensibilidad y especificidad y análisis curva de ROC.

Tabla 12. Validacion de supuestos

Supuestos	Resultado	Hipótesis	Interpretación
Multicolinealidad	9,54	Multicolinealidad > 10 No multicolinealidad <10	El factor de inflación de la varianza es menor a 10, por lo que el modelo no presenta multicolinealidad.

Heterocedasticidad	0,0000	H0: Homocedasticidad > 0,05 H1: Heterocedasticidad <0,05	Se acepta la hipótesis alternativa, el modelo presenta heterocedasticidad se lo corrige haciendo robusto el modelo.
Tabla de clasificación	74,12%	Buen modelo >70%	El modelo prevé en un 74,12% las observaciones de una manera correcta. De cada 100 hombres el modelo estima correctamente un 74,12%.
Sensibilidad y especificidad	0,61		Existe un 61% de mujeres satisfechas en su trabajo.
Curva de ROC	0,7771	Buen modelo >70% 	La curva se encuentra poco próxima a la línea de 45° por lo que el modelo discrimina de una mejor manera, de igual forma en el análisis del área bajo la curva ROC se tiene un 0,7771 lo cual es óptimo.

Elaboración propia. Programa STATA

Resultado e interpretación de efectos marginales de la estimación del modelo de regresión probit género masculino

A continuación, se presentan en la Tabla 13 los efectos marginales con su respectiva interpretación.

Tabla 13. Efectos marginales modelo probit hombres

	dy/dx	Std.Err.	z	P> z 	[95% Conf. Interval]	
Estadocivil	-.046581	.000591	-78.82	0.000	-.0477392	-.0454227
area1	-.043735	.0006245	-70.03	0.000	-.044959	-.042511
edad	.0003103	.0000284	10.93	0.000	.0002546	.000366
segurosocial	.1720092	.0008724	197.16	0.000	.1702993	.1737191
cursocap	-.0432635	.001122	-38.56	0.000	-.0454625	-.0410645
añostrab	.0006969	.000034	20.52	0.000	.0006303	.0007634
tamaño	-.0258042	.0008989	-28.71	0.000	-.0275659	-.0240425
numtrab	.031563	.001362	23.17	0.000	.0288936	.0342324
lningrl	.157873	.0005217	302.62	0.000	.1568505	.1588955
escolaridad	-.0066481	.0001433	-46.41	0.000	-.0069289	-.0063673

Elaboración propia. Programa STATA

Para la interpretación del efecto de las variables independientes sobre la dependiente, se usan los efectos marginales del modelo. A continuación, se presentan los efectos marginales con su respectiva interpretación y comparación con los resultados de las mujeres conforme a la tabla 13.

En cuanto, al estado civil y la satisfacción laboral, existe una relación negativa, entendiendo así que cuando un hombre tiene pareja disminuye la probabilidad de estar satisfecho en el trabajo en un 4,65%. Mientras que las mujeres que tienen una pareja tendrán mayor probabilidad de estar satisfechas con su trabajo, al contrario de los hombres. La vida matrimonial sigue teniendo un efecto de género en los resultados del mercado laboral de las mujeres y hombres incluida su participación en la fuerza de trabajo. La relación de los hombres puede ser explicada por la presión que tiene al ser cabeza de familia y las responsabilidades que tienen en sus hogares. Mientras que la relación de las mujeres es

positiva ya que ellas se sienten más satisfechas de aportar con sus ingresos en su hogar constituido para de esa manera mejorar la calidad de vida en su hogar.

Por otro lado, la relación existente entre el área de residencia y la satisfacción laboral es negativa, es decir que si un hombre vive en una zona rural disminuye la probabilidad de estar satisfecho en el trabajo en un 4,37%. La misma relación fue arrojada para las mujeres, por lo que se puede afirmar que si una persona se encuentra en el sector rural tiene menor probabilidad de estar satisfecho en su trabajo por las condiciones que existen en estas zonas ya que la dinámica laboral es menor que en el área urbana y también la especialización. Por otro lado, posiblemente en el área rural los individuos pueden estar sujetos a discriminación en su empleo porque no se requiere mano de obra calificada.

La relación existente entre la edad y la satisfacción laboral es positiva, por lo que, al pasar los años los hombres se sienten más satisfechos en su trabajo, puede ser porque al adquirir más experiencia y costumbre se sienten más satisfechos. Es decir, al tener 1 año más aumenta la probabilidad de estar satisfecho en el trabajo en un 0,031%, la cual no es tan significativa. Por otro lado, las mujeres señalan una relación negativa a mayor edad menor satisfacción en su empleo ya que las jóvenes mujeres tienden a estar más satisfechas por haber conseguido un empleo.

Respecto al seguro social y su relación con la satisfacción laboral, existe una relación positiva, es decir que un hombre al tener seguro social aumenta la probabilidad de estar satisfecho en el trabajo en un 17,20%. Del mismo modo las mujeres se sienten más satisfechas cuando cuentan con un seguro social ya que si un trabajador cuenta con los beneficios de ley se va a sentir mucho más a gusto con su trabajo porque se respetan sus derechos.

Mientras que la relación con recibir cursos de capacitación, tiene una relación negativa, es decir que si un hombre recibe cursos de capacitación en su trabajo disminuye la probabilidad de estar satisfecho en su empleo en un 4,32%, podría ser por temas de carga laboral o descontentos por temas abordados en los cursos de capacitación impartidos. Por otro lado, las mujeres tienen una relación positiva porque se conoce que estos ayudan en el rendimiento de las personas.

Ahora bien, existe una relación positiva entre los años que trabaja una persona y la satisfacción laboral, por lo tanto, cada año más que trabaja un hombre aumenta la probabilidad de estar satisfecho en su trabajo en un 0,069%. No es tan significativo el efecto al igual que la edad, pero es explicado por la experiencia que las personas van adquiriendo al trabajar más años. Por otro lado, las mujeres tienen una relación negativa, esto podría ser explicado porque con el paso de los años hay menor motivación en el trabajo.

El tamaño del establecimiento en el que se trabaja si repercute en la satisfacción laboral teniendo una relación negativa, disminuye la probabilidad de satisfacción laboral de un hombre en un 2,58% si el tamaño del establecimiento es menor a 100 personas. Mientras que las mujeres tienen una relación positiva, el lugar de trabajo es un factor relevante para la satisfacción laboral pues un ambiente físico adecuado facilita un mejor desempeño laboral, la preferencia del tamaño del establecimiento ya depende de factores netamente personales ya sea por expectativas o experiencias.

Existe una relación positiva con el número de trabajos que una persona puede tener y la satisfacción laboral, aumentando la probabilidad de estar satisfechos en el trabajo en un 3,15% si un hombre tiene un solo empleo. Igualmente, las mujeres tienen una relación positiva debido a que si se tiene menor carga laboral se sienten más satisfechos.

Los ingresos tienen una relación positiva con la satisfacción laboral, a medida que un hombre gana un dólar más de salario aumenta la probabilidad de que este satisfecho en su empleo en un 15,78%. La misma relación tienen las mujeres con los ingresos, ya que el ingreso laboral es un factor clave a la hora de comprender la satisfacción laboral, ya que los salarios son un gran incentivo para los trabajadores.

En cuanto a la educación, los años completos que un hombre ha estudiado tienen una relación negativa con la satisfacción laboral, siendo que disminuye la probabilidad de estar satisfecho en el trabajo en un 0,664% por cada año más que se tenga de educación. Mientras que las mujeres tienen una relación positiva. La visión teórica neoclásica expresa que la educación es un determinante del éxito de las personas en el mercado del trabajo es vista como una extensión de la función de las capacidades productivas o de bienestar, lo que otorga a los individuos libertad de información y acción en la toma de decisiones en el ámbito laboral

(Angulo, Quejada, & Yáñez , 2014). Por ello, surge la incertidumbre de la relación de la educación en los hombres.

Las mujeres a lo largo del tiempo se han visto discriminadas tanto en el acceso a la educación como al trabajo, ya que las mujeres eran vistas como personas que debían estar en casa realizando trabajos domésticos y al cuidado de los niños. Por ello, el que una mujer complete más años de educación se siente más conforme consigo misma así como tendrá mayores oportunidades en el campo laboral. Mientras que los hombres, al no tener mayores obstáculos que las mujeres, entre más años de estudio más responsabilidad y carga laboral tendrán en sus empleos.

Discusión de resultados

En la investigación se consideraron variables sociodemográficas y condiciones de trabajo para la determinación de los factores que influyen en la satisfacción laboral, tales como lugar de residencia, estado civil, edad, si recibe seguro social y cursos de capacitación, ingresos, entre otros. En primera instancia dentro de la investigación se observó que las mujeres muestran mayor nivel de satisfacción que los hombres.

Se reporta la misma relación en cuanto al género con la satisfacción laboral en investigaciones como la de Garcés (2013) y Ayala & Lescano (2019) los cuales mencionan que en cuanto a las características individuales, el ser mujer incrementaría la probabilidad de estar contento en el trabajo que los hombres porque son menores las expectativas que tienen sobre el entorno laboral.

En cuanto a las variables en las mujeres se ha obtenido relaciones positivas en el estado civil, estar afiliada al seguro social, tener cursos de capacitación, el tamaño del establecimiento, el número de trabajos, los ingresos y el nivel de educación. Con respecto a esto Garcés (2013) y Ayala & Lescano (2019) observan la existencia de una relación positiva en cuanto a las mismas variables, las mujeres casadas o en unión libre aumentan la probabilidad de estar satisfechas en el trabajo que las solteras, los ingresos son evidentemente el motivo más fuerte para encontrarse contento en el trabajo, de igual manera con el tamaño del establecimiento de más de 100 personas se siente mejor ya que está asociado a una mayor estabilidad, buenos salarios y capacitaciones, entre otros. En cuanto a la educación es positiva y explicable ya que a mayor nivel de educación mejor acceso a altos cargos en su trabajo. En

la variable números de trabajos es positivo debido a que entre menos trabajo tienen se sienten más satisfechos y centrados.

En cuanto a las variables en los hombres en la investigación se obtuvieron resultados como, que los hombres se sienten más satisfechos en su trabajo si no tienen pareja, si está afiliado algún tipo de seguro social y si tienen un solo trabajo. Mientras que entre mayor sea el nivel de educación menos satisfecho está debido a la excesiva carga laboral.

Si comparamos los resultados con otro estudio se observa que la relación es similar, excepto en el nivel de educación debido a que los resultados fueron los contrarios, entre mayor sea el nivel de educación más satisfechos están en su trabajo, con respecto al estado civil los hombres divorciados y viudos aumentan su probabilidad de estar laboralmente satisfechos respecto a ser solteros (Garcés, 2013). Esta última referencia, es diferente debido a las categorías de las variables y su percepción.

Un hallazgo importante es referente al lugar de residencia los resultados sugieren que residir en zonas urbanas disminuye la probabilidad de estar contento en su trabajo que las zonas rurales, debido a que ellos presentan menores oportunidades laborales (Ayala & Lescano, 2019). Por otro lado, en la investigación se obtuvo que las personas de zonas rurales son aquellas que están menos satisfechas que de las zonas urbanas, en varias circunstancias, su bajo nivel de especialización. Estas diferencias pueden ser justificadas por la diferencia del período de análisis.

CONCLUSIONES

El análisis de la satisfacción laboral es de importancia tanto para las organizaciones, el trabajador y el país, debido a que este ayuda al diagnóstico de los factores que aporta a que una persona esté o no satisfecha. El que una persona se sienta satisfecha en su trabajo repercute en su vida personal y en su desempeño laboral ya que, este influye en la productividad, energía y motivación de los trabajadores, por ende, una mayor productividad significa una mejor contribución al desarrollo de su lugar de trabajo.

Se puso mayor énfasis en las mujeres debido a las dificultades que ellas presentan en su inserción al mercado laboral. Se obtuvo resultados prometedores en cuanto a la satisfacción laboral de las mujeres ya que ellas se sienten mucho más satisfechas en el trabajo que los hombres, por lo que se entiende que dentro sus empleos se cumplen con sus expectativas y las condiciones laborales son óptimas.

Dentro de la investigación las variables más significativas fueron: estado civil, cursos de capacitación, seguro social, área, número de trabajos e ingresos, su efecto marginal varía del 2% al 10%, la probabilidad de satisfacción laboral tanto en hombres como en mujeres. El efecto es entendible debido a que son factores importantes para que un trabajador se sienta satisfecho, como el contar con los beneficios que por ley le corresponde a cada trabajador y un sueldo justo, significa respeto a sus derechos y por ello, mayor bienestar en su empleo.

Las variables como edad, años de trabajo, tamaño del establecimiento y nivel de educación arrojan efectos sobre la satisfacción laboral menor al 2% tanto en hombres como en mujeres. Estos factores arrojan esos porcentajes porque son elementos que varían dependiendo del enfoque que tenga cada trabajador. En particular, los años de trabajo depende de la visión que se tenga, si en años de experiencia o de cansancio. Sin embargo, el tamaño del establecimiento depende de las políticas y niveles de calidad que se maneje dentro de la empresa.

En resumen, los factores sociodemográficos y condiciones de trabajo varían la probabilidad de satisfacción laboral de distintas maneras y en distintas magnitudes, todo dependerá de las políticas y leyes que estén vigentes tanto para regular el entorno laboral en general como las políticas implementadas dentro de un establecimiento.

Referencias Bibliografía

- Almeyda , M., Ipanaque , W., Paredes, M., & Pongo, P. (2016). *Determinantes de la Satisfacción Laboral de las Mujeres Ejecutivas en Lima Metropolitana*. Lima: PUCP.
- Angulo, G., Quejada, R., & Yáñez , M. (2014). *Ingresos adecuados y satisfacción laboral: análisis probabilístico basado en una encuesta a graduados de educación superior en Colombia* . Santiago del Estero : Trabajo y sociedad .
- Aparicio, T. (2005). *Insatisfacción laboral* . Puleva Salud. Obtenido de La insatisfacción laboral .
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial.
- Avolio , B., & Di Laura, G. (2017). *Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur* . Perú: Revista de la CEPAL N°122.
- Ayala , A., & Lescano, J. (2019). *Determinantes de la satisfacción laboral en el Ecuador* . Quito .
- Banco Central del Ecuador. (2011). *Estadísticas macroeconómicas - Presentación estructural 2011*. Dirección de Estadística Económica.
- Banco Central del Ecuador. (2015). *Estadísticas macroeconómicas- Presentación estructural 2015*. Dirección Nacional de Síntesis Macroeconómica.
- Banco Mundial . (2021). *Banco Mundial - Datos* . Obtenido de Fuerza laboral con educación, mujeres (% de la fuerza laboral femenina) Ecuador : <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.ADVN.FE.ZS?locations=EC>
- Banco Mundial. (2021). *Banco Mundial- Datos*. Obtenido de Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres (% de la población femenina mayor de 15 años)(estimación nacional) - Ecuador : <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.CACT.FE.NE.ZS?locations=EC>
- Bárcena, A., & Prado, A. (2016). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe* . CEPAL.

- Bonilla , A., & Salgado , C. (2008). *Análisis histórico- técnico para estudiar la factibilidad de eliminar la tercerización laboral en el Ecuador como alternativa para mejorar la situación laboral y el empleo de la población en edad para laborar estudio realizado para el período 2000-2006*. Quito.
- Caballero, K. (2002). *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza* . Granada: Universidad de Granada.
- CEPAL. (2020). *América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19 Efectos económicos y sociales*. CEPAL.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* . México: McGraw Hill.
- Congreso Nacional . (2005). *Código del Trabajo*.
- Cortés, J. (2012). *Seguridad e higiene del trabajo. Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Tébar Flores .
- Fernández , G., & Escribano , M. (2003). *EL ANÁLISIS DE LA ROBUSTEZ Y LA AYUDA A LA DECISIÓN MULTICRITERIO DISCRETA*. Madrid: Universidad San Pablo - CEU.
- Ferreira Salazar, C., García García , K., Macías Leiva , L., Pérez Avellaneda, A., & Tomsich, C. (2012). *Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras III*. Ecuador.
- Gallardo, A. (2008). *La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas* . Dialnet.
- Garcés, M. (2013). *DETERMINANTES DE LA INSATISFACCIÓN LABORAL EN EL ECUADOR DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO: ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LOS AÑOS 2007 Y 2011*. Ecuador: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales .
- Garcés, M. (2013). *DETERMINANTES DE LA INSATISFACCIÓN LABORAL EN EL ECUADOR DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO: ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LOS AÑOS 2007 Y 2011*. FLACSO.

- García, J. C., & Cortez, P. (2012). *Análisis de la participación laboral de la mujer en el mercado ecuatoriano*. Quito: Dirección de Estudios Analíticos Estadísticos, Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- Granda, E. (2006). *La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador*. Quipukamayok.
- Grijalva, A., Palacios, J., Patiño, C., & Tamayo, D. (2017). *Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Quito: Analitika, Revista de análisis estadísticos.
- Guerrero, J., Cañedo, R., Salman, E., Cruz, Y., Pérez, G., & Rodríguez, H. (2006). *Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información*. Habana: Scielo.
- Gujarati, D., & Porter, D. (2010). *Econometría*. México: McGrawHill.
- Gutiérrez, P. (2011). *Desigualdad laboral en Ecuador: brechas salariales entre hombres y mujeres en la escala superior jerárquica*. Quito.
- IGUALANDO RD. (18 de Mayo de 2019). *IGUALANDO RD - SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO*. Obtenido de El Sello de Igualdad de Género para Empresas a nivel global y regional: <https://igualandord.com/2019/05/el-sello-de-igualdad-de-genero-para-empresas-a-nivel-global-y-regional/>
- INEC. (2020). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censo*. Obtenido de Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo : <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-dic-2020/>
- INEC. (2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), Indicadores Laborales*. Ecuador.
- INEC. (2021). Documento Metodológico. *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo- ENEMDU, 23*.
- INEC. (2021). *Encuesta Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Febrero.2021*. INEC.

- INEC. (2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*.
- INEC. (2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - Indicadores Laborales*. INEC.
- INEC. (Octubre de 2021). Indicadores Laborales. *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*, 36-46.
- Lanas, E. (2015). *Reformas al Código del Trabajo introducidas por la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Quito : FORO.
- López, T., Sánchez, S., Nacimiento, M., & Gomes, A. (2010). *LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL CAPITAL HUMANO FEMENINO EN LA ACTIVIDAD HOTELERA. UN ESTUDIO DE CASO PARA ANDALUCÍA Y ALGARVE*.
- Manso, J. (2002). EL LEGADO DE FREDERICK IRVING HERZBERG . *Universidad EAFIT* , 79-86.
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Ecuador implementa Sello para la Igualdad de Género para empresas públicas y privadas.: <https://www.trabajo.gob.ec/ecuador-implementa-sello-para-la-igualdad-de-genero-para-empresas-publicas-y-privadas/>
- Muñoz, k., & Pangol, A. (2021). *Revista Universidad y Sociedad*. Obtenido de Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000300222
- OCDE . (2020). *IMPACTO SOCIAL DEL COVID-19 EN ECUADOR: DESAFÍOS Y RESPUESTAS* .
- OIT. (2014). *Desarrollo y empleo en América Latina y el Caribe: Una mirada hacia el futuro*. Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. (2017). *Panorama laboral 2017 América Latina y el Caribe*. OIT.
- OIT. (2019). *Panorama Temático Laboral*. Perú: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

- OIT. (2020). *Organización Internacional del Trabajo* . Obtenido de Naciones Unidas impulsa la economía violeta para el desarrollo social y productivo en Ecuador: https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_757525/lang--es/index.htm
- Pérez, J. (2017). *Evolución de la relación laboral y su futuro en la sociedad ecuatoriana* . Revista Caribeña de Ciencias Sociales .
- Porras, A. (2010). *Las reformas laborales en el Ecuador* . Quito : Abya-Yala .
- Quintero, J. (2011). *TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW*.
- Reyes, A. (2016). "*Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016*" . Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Sánchez , J., Sánchez , J., Sánchez, J. H., & Sánchez, V. (2019). *La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador* . KOINONIA.
- Sánchez , M., & Sánchez , P. (2018). *Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: estudio en España y hallazgos en otros países* . Zaragoza : Scielo .
- Sánchez, S., Fuentes, F., & Artacho, C. (2007). *La satisfacción laboral desde la perspectiva de género: un análisis empírico mediante modelos logit y probit*. Cuadernos de Gestión Vol.7.
- Secretaría de Derechos Humanos. (2020). *POLITICA PÚBLICA ECONOMIA VIOLETA: por los derechos económicos y una vida libre de violencia para las mujeres*. Quito.
- Vallejo, O. E. (2010). *Satisfacción laboral: Utopía o Realidad*. Barranquilla: Editorial Universitaria de la Costa CUC.
- Valpuesta, M. R. (2002). *Mujer y Universidad*. Sevilla: Universidad Pablo de Olavide.