

FINANZAS Y CONSUMO RESPONSABLE

C. VALENCIANA



Primera edición, 2026

Autor: José Francisco Hernández Ortiz

Maquetació: Ángela Fernández Carretero

Edita: Educàlia Editorial

Imágenes: Freepik

Imprime: Grupo Digital 82, S. L.

ISBN: 979-13-991497-7-7

Depósito Legal:

Printed in Spain/Impreso en España.

Todos los derechos reservados. No está permitida la reimpresión de ninguna parte de este libro, ni de imágenes ni de texto, ni tampoco su reproducción, ni utilización, en cualquier forma o por cualquier medio, bien sea electrónico, mecánico o de otro modo, tanto conocida como los que puedan inventarse, incluyendo el fotocopiado o grabación, ni está permitido almacenarlo en un sistema de información y recuperación, sin el permiso anticipado y por escrito del editor.

Alguna de las imágenes que incluye este libro son reproducciones que se han realizado acogiéndose al derecho de cita que aparece en el artículo 32 de la Ley 22/1987, del 11 de noviembre, de la Propiedad intelectual. Educàlia Editorial agradece a todas las instituciones, tanto públicas como privadas, citadas en estas páginas, su colaboración y pide disculpas por la posible omisión involuntaria de algunas de ellas.

Educàlia Editorial

Carrer Mestre Esteban Català, 2-bis, 46010 València

Tel. 960 624 309 - 610 900 111

Email: educaliaeditorial@e-ducalia.com

www.e-ducalia.com

FINANZAS Y CONSUMO RESPONSABLE

C. VALENCIANA



UNIDAD 1. FINANZAS I: INGRESOS FAMILIARES (EL TRABAJO)

- 1.1. El mercado de trabajo.
- 1.2. Ocupación y desempleo.
- 1.3. Búsqueda de trabajo: currículum y entrevista laboral.
- 1.4. Desigualdad de género en el mundo laboral.
- 1.5. La brecha salarial y el techo de cristal.
- 1.6. Derechos de las personas trabajadoras

UNIDAD 2. FINANZAS II: INGRESOS FAMILIARES (EL EMPRENDIMIENTO)

- 1.1. El trabajo en equipo, la inteligencia emocional, la comunicación y el liderazgo.
- 1.2. Técnicas para desarrollar la creatividad.
- 1.3. Innovación al servicio de la sociedad
- 1.4. El desarrollo de iniciativas emprendedoras.

UNIDAD 3. FINANZAS III: GASTOS, AHORRO Y PRESUPUESTO FAMILIAR

- 1.1. El dinero y los instrumentos de pago.
- 1.2. Presupuesto personal: valoración responsable de los gastos en relación con los ingresos.
- 1.3. Importancia del ahorro. El riesgo del endeudamiento.
- 1.4. Herramientas de interpretación básica de documentación de las economías domésticas: nómina, facturas y recibos.

UNIDAD 4. CONSUMO I: DERECHOS, RESPONSABILIDADES Y RIESGOS

- 1.1. Consumo responsable. Derechos de los consumidores.
- 1.2. Publicidad y promociones.
- 1.3. Sensibilidad ante los riesgos del juego y las apuestas.

UNIDAD 5. CONSUMO II: LA ECONOMÍA SOCIAL

- 1.1 Organizaciones empresariales al servicio de la economía social.
- 1.2. Responsabilidad social corporativa (RSC).
- 1.3. Las monedas sociales: una solución local a un problema global.

UNIDAD 6. CONSUMO III: LA ECONOMÍA CIRCULAR

- 1.1. La Economía Circular y la sostenibilidad. Análisis de las 7R.
- 1.2. Un proyecto básico de emprendimiento en economía circular, con retorno local.
- 1.3. Del diseño de productos a la innovación: obsolescencia programada, design thinking y laboratorio de ideas.

ACTIVIDAD DE INTRODUCCIÓN



Relaciona las siguientes frases con su significado.

1. “El trabajo más productivo es aquel que sale de las manos de un hombre contento”.
2. “El desempleo no es una lacra, es un desafío”.
3. “No busques empleo, busca oportunidades”.
4. “El feminismo no solo lucha por la igualdad salarial, sino por la valoración del trabajo femenino en su totalidad”.
5. “La brecha salarial es una manifestación de desigualdad y una violación de los derechos humanos”.
6. “Un trabajo bien hecho no tiene género”.

EXPLICACIÓN A

Estee Lauder, empresaria y fundadora de la compañía de cosméticos que lleva su nombre, resalta la importancia de cambiar la mentalidad al buscar trabajo. En lugar de enfocarse únicamente en encontrar un empleo, Lauder sugiere buscar oportunidades, lo que implica estar abierto a diferentes posibilidades y perspectivas para aprovechar al máximo el entorno laboral.

EXPLICACIÓN B

Isabel Allende, escritora chilena, destaca en esta frase que la calidad y el valor de un trabajo no deben estar determinados por el género de quien lo realiza. Allende resalta la importancia de reconocer y valorar el mérito y el esfuerzo de las personas en el entorno laboral, sin importar su género, y promueve la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas trabajadoras.

EXPLICACIÓN C

Michelle Bachelet, expresidenta de Chile y Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, resalta en esta frase que la brecha salarial entre hombres y mujeres no solo representa una desigualdad, sino también una violación de los derechos humanos. Bachelet destaca la importancia de abordar y eliminar esta brecha para lograr la igualdad de género en el entorno laboral.

EXPLICACIÓN D

Chimamanda Ngozi Adichie, escritora y feminista nigeriana, destaca en esta frase que el feminismo no se limita solo a la lucha por la igualdad salarial, sino que busca reconocer y valorar el trabajo realizado por las mujeres en su totalidad. Adichie aboga por una visión más amplia de la igualdad en el mundo laboral, donde se reconozca y se recompense adecuadamente el trabajo realizado por las mujeres en todos los ámbitos.

EXPLICACIÓN E

Felipe González, ex primer ministro de España, expresa en esta frase que el desempleo no debe ser considerado simplemente como un problema, sino como un desafío que se puede superar. A pesar de las dificultades que conlleva el desempleo, González anima a afrontarlo como una oportunidad para buscar nuevas alternativas y desarrollar habilidades.

EXPLICACIÓN F

Esta frase del médico y escritor francés **Víctor Pauchet** destaca la importancia de la satisfacción personal en el entorno laboral. Según Pauchet, el trabajo se vuelve más productivo cuando se realiza con alegría y satisfacción, lo que resalta la importancia de crear un entorno laboral favorable y motivador.

TEORÍA Y PREGUNTAS DE COMPRENSIÓN

1. El mercado de trabajo

El mercado de trabajo se refiere al ámbito en el cual se encuentran las interacciones entre la oferta y la demanda de trabajo. Es el lugar donde los empleadores buscan contratar trabajadores y los trabajadores buscan oportunidades de empleo. En este mercado, se determinan los salarios y las condiciones laborales.

A continuación, te proporcionaré algunos aspectos importantes relacionados con el mercado de trabajo:

1. **Oferta de trabajo:** La oferta de trabajo se refiere a las personas que están disponibles y dispuestas a trabajar. Incluye tanto a los desempleados que buscan empleo como a los empleados que están dispuestos a cambiar de trabajo. La oferta de trabajo se ve influenciada por factores como la población activa, las tasas de participación laboral, las habilidades y la formación de los trabajadores.
2. **Demanda de trabajo:** La demanda de trabajo se refiere a la cantidad de trabajadores que los empleadores están dispuestos a contratar en un determinado período de tiempo. La demanda de trabajo está influenciada por factores como la demanda de bienes y servicios de las empresas, la productividad laboral, la competencia en el mercado y las políticas laborales.
3. **Salarios:** Los salarios son el precio que se paga a los trabajadores por su trabajo. En el mercado de trabajo, los salarios se determinan por la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo. Cuando la demanda de trabajo supera la oferta, los salarios tienden a aumentar, y cuando la oferta de trabajo supera la demanda, los salarios tienden a disminuir. Otros factores que pueden influir en los salarios incluyen la educación, la experiencia, las habilidades y la negociación colectiva.
4. **Condiciones laborales:** Además del salario, las condiciones laborales también son un aspecto importante en el mercado de trabajo. Esto incluye factores como el horario de trabajo, la seguridad laboral, los beneficios sociales, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y las oportunidades de desarrollo y promoción. Las condiciones laborales pueden ser un factor clave para atraer y retener a los trabajadores en un empleo.
5. **Políticas laborales:** Los gobiernos y las organizaciones suelen implementar políticas laborales para regular el mercado de trabajo y proteger los derechos de los trabajadores. Estas políticas pueden incluir leyes laborales que establecen los estándares mínimos para el empleo, la regulación de la jornada laboral, la protección de la seguridad y salud en el trabajo, la promoción de la igualdad de género y la implementación de sistemas de seguridad social.

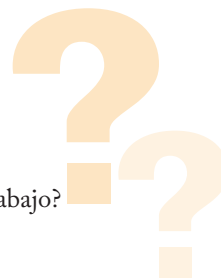
El mercado de trabajo es un elemento fundamental de la economía y tiene un impacto significativo en la vida de las personas y en el desarrollo de las sociedades. El equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo, así como las políticas laborales adecuadas, pueden contribuir a un mercado laboral más eficiente y justo.



PREGUNTAS CORTAS



- 1 ¿Qué se entiende por oferta de trabajo en el mercado laboral?
- 2 ¿Qué representa la demanda de trabajo en el mercado laboral?
- 3 ¿Cómo se determinan los salarios en el mercado de trabajo?
- 4 ¿Qué factores pueden influir en los salarios en el mercado laboral?
- 5 ¿Qué aspectos abarcan las condiciones laborales en el mercado de trabajo?
- 6 ¿Qué papel juegan las políticas laborales en el mercado de trabajo?
- 7 ¿Qué impacto puede tener un equilibrio adecuado entre la oferta y la demanda de trabajo en el mercado laboral?
- 8 ¿Cuáles son algunos de los factores que influyen en la oferta de trabajo en el mercado laboral?



- 9 ¿Qué puede influir en la demanda de trabajo en el mercado laboral?
- 10 ¿Qué importancia tienen las condiciones laborales en el mercado de trabajo?

PREGUNTAS TIPO TEST A B C

- 1 ¿Qué se entiende por oferta de trabajo en el mercado laboral?
- La cantidad de trabajadores que los empleadores están dispuestos a contratar.
 - Las personas que están disponibles y dispuestas a trabajar.
 - Los salarios que se pagan a los trabajadores por su labor.
 - Los factores que influyen en la demanda de bienes y servicios.
- 2 ¿Cuál es uno de los factores que puede influir en la demanda de trabajo en el mercado laboral?
- La cantidad de trabajadores que buscan empleo.
 - La competencia en el mercado laboral.
 - Los salarios que se pagan a los trabajadores.
 - Las habilidades y la formación de los trabajadores.
- 3 ¿Cómo se determinan los salarios en el mercado de trabajo?
- Por la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo.
 - Por la cantidad de trabajadores disponibles.
 - Por las políticas laborales implementadas por los gobiernos.
 - Por la productividad laboral de las empresas.
- 4 ¿Qué aspecto adicional a los salarios es importante en el mercado de trabajo?
- La demanda de trabajo por parte de los empleadores.
 - La competencia en el mercado laboral.
 - Las políticas laborales implementadas por los gobiernos.
 - Las condiciones laborales, como el horario de trabajo y los beneficios sociales.
- 5 ¿Cuál es el objetivo de las políticas laborales en relación con el mercado de trabajo?
- Regular la cantidad de trabajadores disponibles.
 - Determinar los salarios de los trabajadores.
 - Proteger los derechos de los trabajadores y regular el mercado laboral.
 - Establecer los estándares mínimos para el empleo.



PREGUNTAS DE VERDADERO O FALSO

	V	F
1. La oferta de trabajo se refiere a las personas que están disponibles y dispuestas a trabajar.		
2. La demanda de trabajo se refiere a la cantidad de trabajadores que los empleadores están obligados a contratar.		
3. Los salarios en el mercado de trabajo se determinan únicamente por la oferta de trabajo.		
4. Las condiciones laborales no son un aspecto importante en el mercado de trabajo.		
5. Las políticas laborales no tienen como objetivo proteger los derechos de los trabajadores.		
6. La demanda de trabajo está influenciada por factores como la demanda de bienes y servicios de las empresas.		
7. Los salarios no se ven afectados por la competencia en el mercado de trabajo.		
8. Las políticas laborales pueden incluir la promoción de la igualdad de género.		

2. Ocupación y desempleo

La ocupación y el desempleo son dos conceptos clave relacionados con el mercado laboral. A continuación, te proporcionaré una descripción de cada uno de ellos:

- 1. Ocupación:** La ocupación se refiere al estado de estar empleado o tener un trabajo remunerado. Una persona se considera ocupada cuando está trabajando, ya sea como empleado en una empresa, como trabajador autónomo o como empleador de su propio negocio. La ocupación implica la participación activa en la fuerza laboral y el desempeño de tareas o actividades laborales a cambio de un salario o ingreso.

La ocupación puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial, y puede variar en términos de responsabilidades, calificaciones y nivel de remuneración. La tasa de ocupación es un indicador que mide la proporción de personas empleadas en relación con la población activa.

- 2. Desempleo:** El desempleo se produce cuando una persona en edad de trabajar está buscando activamente empleo y no puede encontrarlo. El desempleo es considerado un problema económico y social, ya que implica una subutilización de los recursos humanos y puede tener consecuencias negativas para los individuos y la sociedad en general.

El desempleo se mide mediante la tasa de desempleo, que se calcula dividiendo el número de desempleados por la población activa. Los desempleados son aquellos que no tienen empleo, están disponibles para trabajar y han buscado activamente empleo en un período de referencia específico.

Existen diferentes tipos de desempleo, como el desempleo friccional (cuando las personas están en transición entre trabajos), el desempleo estructural (cuando hay una falta de coincidencia entre las habilidades de los trabajadores y las demandas del mercado laboral) y el desempleo cíclico (cuando hay una falta de demanda de trabajo debido a recesiones económicas).

Los gobiernos y las organizaciones suelen implementar políticas y programas para combatir el desempleo y promover la ocupación, como la creación de empleo, la capacitación laboral, el fomento del emprendimiento y la implementación de medidas de protección social para los desempleados.

En resumen, la ocupación se refiere al estado de tener un empleo remunerado, mientras que el desempleo se produce cuando las personas en edad de trabajar están buscando empleo pero no pueden encontrarlo. Ambos conceptos son importantes para comprender la dinámica y el funcionamiento del mercado laboral.



PREGUNTAS CORTAS

- 1 ¿Qué es la ocupación en el mercado laboral?
- 2 ¿Cuándo se considera que una persona está ocupada?
- 3 ¿Qué indica la tasa de ocupación?
- 4 ¿Qué es el desempleo en el mercado laboral?
- 5 ¿Cómo se mide el desempleo?
- 6 ¿Qué características tienen los desempleados?
- 7 ¿Cuáles son los diferentes tipos de desempleo?
- 8 ¿Qué es el desempleo friccional?
- 9 ¿Qué es el desempleo estructural?
- 10 ¿Qué es el desempleo cíclico?
- 11 ¿Qué tipo de políticas y programas se implementan para combatir el desempleo?



PREGUNTAS TIPO TEST A B C

- ① ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor el concepto de ocupación en el mercado laboral?
- La búsqueda activa de empleo por parte de una persona.
 - El estado de estar empleado o tener un trabajo remunerado.
 - La falta de coincidencia entre las habilidades de los trabajadores y las demandas del mercado laboral.
 - La proporción de personas empleadas en relación con la población activa.
- ② ¿Cuál es el indicador que mide la proporción de personas empleadas en relación con la población activa?
- Tasa de ocupación.
 - Tasa de desempleo.
 - Tasa de participación laboral.
 - Tasa de subempleo.
- ③ ¿Cuál es la definición de desempleo?
- La falta de coincidencia entre las habilidades de los trabajadores y las demandas del mercado laboral.
 - El estado de estar empleado o tener un trabajo remunerado.
 - La búsqueda activa de empleo por parte de una persona.
 - La situación en la que una persona en edad de trabajar busca empleo pero no puede encontrarlo.
- ④ ¿Qué tipo de desempleo se produce cuando las personas están en transición entre trabajos?
- Desempleo friccional.
 - Desempleo estructural.
 - Desempleo cíclico.
 - Desempleo tecnológico.
- ⑤ ¿Cuál es una de las medidas que se pueden implementar para combatir el desempleo y promover la ocupación?
- Reducción de la tasa de participación laboral.
 - Aumento de la demanda de bienes y servicios.
 - Fomento del emprendimiento.
 - Eliminación de las políticas laborales.

PREGUNTAS DE VERDADERO O FALSO

	V	F
1. La ocupación se refiere al estado de estar empleado o tener un trabajo remunerado.		
2. El desempleo se produce cuando una persona en edad de trabajar está buscando activamente empleo y no puede encontrarlo.		
3. La tasa de ocupación mide la proporción de personas empleadas en relación con la población total.		
4. El desempleo friccional se refiere a la falta de coincidencia entre las habilidades de los trabajadores y las demandas del mercado laboral.		
5. El desempleo estructural es causado por recesiones económicas.		
6. Los gobiernos y las organizaciones implementan políticas y programas para combatir el desempleo.		

3. Búsqueda de trabajo: currículum y entrevista laboral

La búsqueda de trabajo implica una serie de pasos y estrategias para encontrar oportunidades de empleo y presentarse como candidato. Dos elementos clave en este proceso son la elaboración del currículum vitae (CV) y la entrevista laboral. A continuación, te proporcionaré información sobre cada uno de ellos:

1. Currículum vitae (CV): El currículum vitae es un documento que resume la experiencia laboral, la formación académica, las habilidades y otros aspectos relevantes de un candidato. Su objetivo es destacar las cualidades y logros del candidato de manera clara y concisa. Algunos elementos comunes que se incluyen en un CV son:

- Datos personales: Nombre, información de contacto y detalles relevantes.
- Resumen o perfil: Un breve resumen que destaque las habilidades y experiencia relevante del candidato.
- Experiencia laboral: Enumeración de los empleos anteriores, incluyendo el nombre de la empresa, las fechas de empleo y las responsabilidades desempeñadas.
- Formación académica: Lista de las titulaciones obtenidas, instituciones educativas y fechas de estudio.
- Habilidades y competencias: Enumeración de habilidades relevantes para el puesto, como conocimientos técnicos, idiomas, habilidades informáticas, etc.
- Referencias: Información de contacto de personas que pueden dar referencias sobre el candidato.



Es importante adaptar el CV a cada oferta de trabajo, resaltando los aspectos más relevantes para el puesto al que se está aplicando. Además, se recomienda utilizar un formato limpio y organizado, y revisar cuidadosamente el contenido para evitar errores gramaticales o de formato.

2. Entrevista laboral: Una vez que se ha presentado el currículum y se ha sido seleccionado para una entrevista laboral, es el momento de demostrar las habilidades y conocimientos en persona. Algunos consejos para prepararse y enfrentar una entrevista laboral son:

- Investigar la empresa: Conocer la empresa y su industria es fundamental para mostrar interés y prepararse para preguntas relacionadas con la organización.
- Practicar respuestas: Es recomendable practicar respuestas a preguntas comunes de entrevistas, como sobre fortalezas y debilidades, experiencia previa, motivación y objetivos profesionales.
- Vestimenta adecuada: Vestirse de manera profesional y acorde al entorno de trabajo es importante para causar una buena impresión.
- Llevar preguntas: Preparar algunas preguntas pertinentes sobre la empresa o el puesto demuestra interés y disposición para aprender más.
- Lenguaje corporal y actitud: Mantener una postura abierta, hacer contacto visual y tener una actitud positiva son aspectos clave durante la entrevista.

Cada entrevista laboral es diferente, pero estas pautas generales pueden ayudar a los candidatos a prepararse y presentarse de la mejor manera posible. Además, es importante ser auténtico y mostrar confianza en las propias habilidades y logros.

Recuerda que la búsqueda de empleo puede llevar tiempo y es posible que se enfrenten rechazos en el camino. Sin embargo, con una estrategia adecuada y una presentación sólida, se aumentan las posibilidades de encontrar el trabajo deseado.



PREGUNTAS CORTAS

- 1 ¿Qué es un currículum vitae (CV)?
- 2 ¿Cuál es el objetivo del currículum vitae?
- 3 ¿Qué elementos comunes se incluyen en un CV?
- 4 ¿Por qué es importante adaptar el CV a cada oferta de trabajo?
- 5 ¿Qué consejos se recomiendan para elaborar un CV?
- 6 ¿Qué es una entrevista laboral?
- 7 ¿Por qué es importante investigar la empresa antes de una entrevista laboral?
- 8 ¿Qué se recomienda practicar antes de una entrevista laboral?
- 9 ¿Por qué es importante vestirse adecuadamente para una entrevista laboral?
- 10 ¿Qué se debe hacer durante una entrevista laboral en cuanto a las preguntas?
- 11 ¿Cuáles son algunos aspectos clave del lenguaje corporal y la actitud durante una entrevista laboral?

PREGUNTAS TIPO TEST A B C

- 1 ¿Cuál es el objetivo principal de un currículum vitae (CV)?
 - a. Destacar las cualidades y logros del candidato.
 - b. Enumerar la experiencia laboral en orden cronológico.
 - c. Proporcionar información de contacto del candidato.
 - d. Presentar un resumen de las habilidades técnicas del candidato.
- 2 ¿Qué elemento no suele incluirse en un currículum vitae (CV)?
 - a. Datos personales.
 - b. Resumen o perfil.
 - c. Experiencia laboral.
 - d. Calificaciones académicas.
- 3 ¿Qué se recomienda hacer al adaptar el currículum vitae (CV) a una oferta de trabajo específica?
 - a. Incluir todas las experiencias laborales, independientemente de su relevancia.
 - b. Eliminar cualquier mención de habilidades y competencias.
 - c. Resaltar los aspectos más relevantes para el puesto.
 - d. Utilizar un formato desordenado y poco estructurado.
- 4 ¿Qué es importante investigar antes de una entrevista laboral?
 - a. La experiencia previa del entrevistador.
 - b. La ubicación exacta de la empresa.
 - c. Los productos o servicios ofrecidos por la empresa.
 - d. Los requisitos salariales del puesto.

5 ¿Por qué es recomendable llevar preguntas preparadas a una entrevista laboral?

- a. Para evitar responder preguntas incómodas del entrevistador.
- b. Para demostrar interés y disposición para aprender más.
- c. Para tener la oportunidad de hablar más durante la entrevista.
- d. Para solicitar información personal al entrevistador.

PREGUNTAS DE VERDADERO O FALSO 

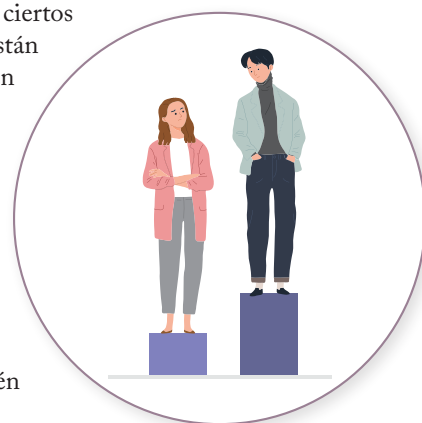
	V	F
1. El currículum vitae (CV) es un documento que resume la experiencia laboral, la formación académica, las habilidades y otros aspectos relevantes de un candidato.		
2. El CV debe ser adaptado a cada oferta de trabajo, resaltando los aspectos más relevantes para el puesto.		
3. El currículum vitae incluye referencias de personas que pueden dar testimonio sobre el candidato.		
4. En una entrevista laboral, es importante investigar sobre la empresa y su industria.		
5. Practicar respuestas a preguntas comunes de entrevistas puede ser útil para prepararse.		
6. La vestimenta adecuada no tiene importancia en una entrevista laboral.		
7. Llevar preguntas pertinentes sobre la empresa o el puesto demuestra interés y disposición para aprender más.		
8. El lenguaje corporal y la actitud durante la entrevista no tienen influencia en el resultado.		

4. Desigualdad de género en el mundo laboral

La desigualdad de género en el mundo laboral se refiere a las disparidades y brechas existentes entre hombres y mujeres en términos de oportunidades, trato, remuneración y acceso a puestos de liderazgo en el ámbito laboral. A pesar de los avances en los últimos años, esta desigualdad persiste en muchas partes del mundo y en diversos sectores de la economía.

Algunos aspectos clave de la desigualdad de género en el mundo laboral incluyen:

1. **Brecha salarial de género:** Las mujeres suelen ganar menos que los hombres por realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor. Esta brecha salarial puede ser el resultado de varios factores, como la discriminación salarial directa, la segregación ocupacional (concentración de mujeres en empleos peor remunerados) y la falta de oportunidades de progreso profesional para las mujeres.
2. **Acceso desigual a puestos de liderazgo:** Las mujeres están subrepresentadas en los puestos directivos y de liderazgo en muchas organizaciones. Esto se conoce como el “techo de cristal”, que refleja las barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender a puestos de alta jerarquía. Las razones detrás de esto incluyen prejuicios de género, estereotipos de roles tradicionales y la falta de oportunidades de desarrollo y mentoría para las mujeres.
3. **Segregación ocupacional:** Existe una segregación en el mercado laboral, donde ciertos sectores y profesiones están dominados por hombres, mientras que otros están dominados por mujeres. Las mujeres a menudo se encuentran concentradas en empleos considerados “femeninos” y peor remunerados, como el cuidado, la enseñanza y los servicios sociales, mientras que los hombres tienden a dominar en áreas como la ingeniería, la tecnología y las finanzas.
4. **Dificultades para conciliar trabajo y vida personal:** Las responsabilidades familiares y el cuidado de los hijos recaen de manera desproporcionada en las mujeres. Esto puede dificultar su participación plena en el mercado laboral y limitar sus oportunidades de progreso profesional. La falta de políticas de conciliación laboral, como el acceso a la licencia parental remunerada y horarios flexibles, también contribuye a esta desigualdad.



Abordar la desigualdad de género en el mundo laboral requiere un enfoque integral que incluya políticas y medidas en diferentes niveles. Esto puede implicar la implementación de leyes y regulaciones para promover la igualdad salarial, fomentar la representación equitativa en los puestos de liderazgo, combatir los estereotipos de género y promover la conciliación laboral y familiar. Además, es importante fomentar una cultura empresarial inclusiva que valore y promueva la diversidad de género en todos los niveles de una organización.

PREGUNTAS CORTAS



- 1 ¿Qué es la desigualdad de género en el mundo laboral?
- 2 ¿Qué es la brecha salarial de género?
- 3 ¿Cuáles son algunos factores que contribuyen a la brecha salarial de género?
- 4 ¿Qué es el «techo de cristal» en el contexto laboral?
- 5 ¿Qué es la segregación ocupacional en el mercado laboral?
- 6 ¿Qué dificultades enfrentan las mujeres en la conciliación trabajo-vida personal?
- 7 ¿Qué papel juega la cultura empresarial en la promoción de la igualdad de género?

PREGUNTAS TIPO TEST A B C

- 1 ¿Qué es la brecha salarial de género?
 - a. La diferencia en la cantidad de empleos disponibles para hombres y mujeres.
 - b. La diferencia en las habilidades y capacidades entre hombres y mujeres en el trabajo.
 - c. La diferencia en los salarios entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo o trabajos de igual valor.
 - d. La diferencia en los horarios laborales entre hombres y mujeres.
- 2 ¿Qué se entiende por «techo de cristal» en el contexto de la desigualdad de género en el mundo laboral?
 - a. La barrera que impide a las mujeres acceder a trabajos remunerados.
 - b. La segregación ocupacional en el mercado laboral.
 - c. Las dificultades para conciliar el trabajo y la vida personal.
 - d. Las barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender a puestos de liderazgo y alta jerarquía.
- 3 ¿En qué consiste la segregación ocupacional en el contexto de la desigualdad de género en el mundo laboral?
 - a. La falta de oportunidades de desarrollo y mentoría para las mujeres.
 - b. La concentración de mujeres en empleos peor remunerados y considerados «femeninos».
 - c. La discriminación salarial directa hacia las mujeres.
 - d. La falta de políticas de conciliación laboral y familiar.
- 4 ¿Cuál es una de las dificultades mencionadas para conciliar trabajo y vida personal en el contexto de la desigualdad de género en el mundo laboral?
 - a. La falta de oportunidades de progreso profesional para las mujeres.
 - b. La segregación ocupacional en el mercado laboral.
 - c. Las barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender a puestos de liderazgo.
 - d. Las responsabilidades familiares y el cuidado de los hijos recaen de manera desproporcionada en las mujeres.

PREGUNTAS DE VERDADERO O FALSO

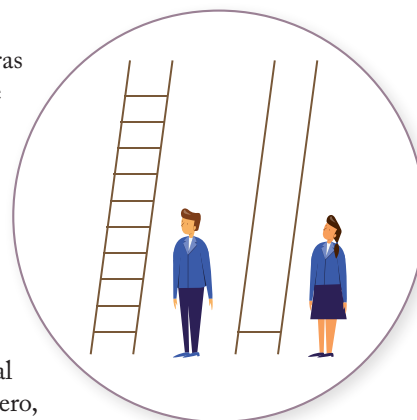
	V	F
1. La segregación ocupacional se refiere a la concentración de mujeres en empleos peor remunerados y a la dominación masculina en sectores como la ingeniería y las finanzas.		
2. Las dificultades para conciliar trabajo y vida personal recaen principalmente en los hombres.		

5. La brecha salarial y el techo de cristal

La brecha salarial y el techo de cristal son dos aspectos importantes de la desigualdad de género en el ámbito laboral. A continuación, se explica cada uno de ellos:

1. Brecha salarial de género: La brecha salarial de género se refiere a la diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres por el desempeño de trabajos similares o de igual valor. A pesar de los avances en la legislación y la conciencia pública, esta brecha persiste en muchas partes del mundo. Las mujeres suelen ganar menos que los hombres, incluso cuando realizan trabajos con las mismas responsabilidades y habilidades. Esta disparidad salarial puede ser el resultado de múltiples factores, como la discriminación salarial directa, la segregación ocupacional (concentración de mujeres en empleos peor remunerados) y la falta de oportunidades de progreso y ascenso profesional para las mujeres.

2. Techo de cristal: El techo de cristal es un concepto que se refiere a las barreras invisibles y sistemáticas que impiden que las mujeres asciendan a puestos de liderazgo y de alta jerarquía en el mundo laboral. A pesar de contar con la educación y las habilidades necesarias, muchas mujeres se ven limitadas en su carrera profesional y tienen dificultades para alcanzar los niveles superiores de una organización. Las razones detrás del techo de cristal son variadas e incluyen prejuicios de género, estereotipos arraigados, falta de oportunidades de desarrollo y mentoría, así como la falta de políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades.



El impacto de la brecha salarial y el techo de cristal es significativo tanto a nivel individual como en la sociedad en su conjunto. Estas disparidades perpetúan la desigualdad de género, limitan el potencial económico y profesional de las mujeres y socavan la justicia y la equidad en el ámbito laboral.

Para abordar estas cuestiones, es necesario implementar políticas y medidas que promuevan la igualdad de remuneración por trabajo igual o de igual valor, fomenten la diversidad y la inclusión en los puestos de liderazgo, y eliminen los obstáculos y las barreras que impiden el avance de las mujeres en sus carreras. Además, es fundamental fomentar una cultura organizacional que valore y apoye la igualdad de género, y promover la educación y la sensibilización para combatir los estereotipos y prejuicios arraigados.

PREGUNTAS CORTAS

- ❶ ¿Cuáles son algunas razones detrás del techo de cristal?
- ❷ ¿Cuál es el impacto de la brecha salarial y el techo de cristal?
- ❸ ¿Qué políticas y medidas se pueden implementar para abordar la brecha salarial y el techo de cristal?
- ❹ ¿Qué papel juega la educación y la sensibilización en la superación de estos problemas?

PREGUNTAS TIPO TEST A B C

- ❶ ¿Cuáles son algunos factores que contribuyen a la brecha salarial de género?
- La falta de políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades.
 - La discriminación salarial directa hacia las mujeres.
 - La segregación ocupacional en el mercado laboral.
 - Todas las anteriores.
- ❷ ¿Qué se necesita para abordar la desigualdad de género en el ámbito laboral relacionada con la brecha salarial y el techo de cristal?
- Políticas y medidas que promuevan la igualdad de remuneración por trabajo igual o de igual valor.
 - Promover la diversidad y la inclusión en los puestos de liderazgo.
 - Eliminar los obstáculos y barreras que impiden el avance de las mujeres en sus carreras.
 - Todas las anteriores.

PREGUNTAS DE VERDADERO O FALSO

	V	F
1. La brecha salarial de género se refiere a la diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres por el desempeño de trabajos similares o de igual valor.		
2. El techo de cristal es un concepto que se refiere a las barreras invisibles y sistemáticas que impiden que las mujeres asciendan a puestos de liderazgo y de alta jerarquía en el mundo laboral.		

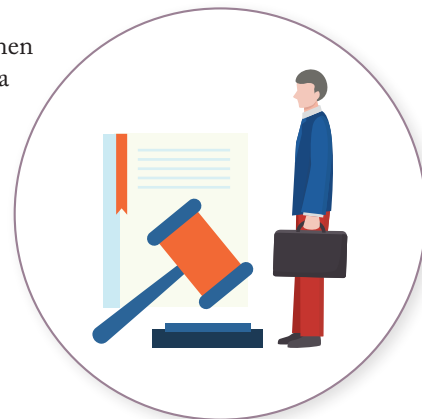
6. Derechos de las personas trabajadoras

Los derechos de las personas trabajadoras son un conjunto de garantías y protecciones legales que se establecen para salvaguardar sus condiciones laborales, su dignidad y su bienestar. Estos derechos varían en cada país, pero existen algunos principios fundamentales reconocidos a nivel internacional. A continuación, se mencionan algunos de los derechos laborales comunes:

- Derecho al trabajo digno:** Todas las personas tienen derecho a trabajar en condiciones de dignidad, con igualdad de oportunidades, sin discriminación y sin ser sometidas a formas de explotación o abuso.
- Derecho a la igualdad de trato y no discriminación:** Las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas de manera justa y equitativa, sin discriminación basada en su raza, color, sexo, religión, origen nacional o social, discapacidad, orientación sexual, entre otros factores protegidos por la legislación laboral.
- Derecho a un salario justo:** Las personas trabajadoras tienen derecho a recibir una remuneración justa y equitativa por su trabajo, que les permita cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias. Esto implica recibir un salario mínimo adecuado, el pago de horas extras y beneficios adicionales, cuando corresponda.
- Derecho a la seguridad y salud en el trabajo:** Las personas trabajadoras tienen derecho a trabajar en un entorno seguro y saludable, protegido contra riesgos laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo. Esto incluye el acceso a medidas de prevención, equipos de protección personal y la capacitación en materia de seguridad y salud ocupacional.
- Derecho a la libertad sindical y negociación colectiva:** Las personas trabajadoras tienen derecho a formar y unirse a sindicatos, así como a participar en actividades sindicales y negociar colectivamente con los empleadores. Esto les brinda la posibilidad de organizarse para proteger sus derechos, mejorar sus condiciones laborales y alcanzar acuerdos colectivos.

- 6. Derecho a la protección contra el despido injustificado:** Las personas trabajadoras tienen derecho a la estabilidad laboral y a no ser despedidas de manera arbitraria o discriminatoria. Esto implica que los despidos deben basarse en motivos válidos y estar sujetos a un debido proceso.
- 7. Derecho a la licencia remunerada y al descanso:** Las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar de períodos de descanso y vacaciones pagadas, así como a la licencia por maternidad, paternidad o enfermedad. Estas medidas contribuyen al equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Estos son solo algunos de los derechos laborales fundamentales. Es importante destacar que cada país tiene su propia legislación laboral y puede haber diferencias en la protección y aplicación de estos derechos. Además, existen convenciones internacionales y normas establecidas por organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que buscan garantizar y promover los derechos laborales a nivel global.



PREGUNTAS CORTAS

- 1 ¿Qué garantiza el derecho al trabajo digno?
- 2 ¿Qué prohíbe el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo?
- 3 ¿Qué implica el derecho a un salario justo?
- 4 ¿Qué garantiza el derecho a la seguridad y salud en el trabajo?
- 5 ¿Qué permite el derecho a la libertad sindical y negociación colectiva?
- 6 ¿Qué protege el derecho a la protección contra el despido injustificado?
- 7 ¿Qué derechos garantiza el derecho a la licencia remunerada y al descanso?

PREGUNTAS TIPO TEST A B C

- 1 ¿Qué se entiende por el derecho al trabajo digno?
 - a. El derecho a trabajar en condiciones de dignidad, sin discriminación y sin ser sometido a explotación o abuso.
 - b. El derecho a recibir una remuneración justa y equitativa por el trabajo realizado.
 - c. El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.
 - d. El derecho a formar y unirse a sindicatos.
- 2 ¿Cuál es el derecho que garantiza la igualdad de trato y prohíbe la discriminación en el ámbito laboral?
 - a. Derecho a un salario justo.
 - b. Derecho a la seguridad y salud en el trabajo.
 - c. Derecho a la libertad sindical y negociación colectiva.
 - d. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación.
- 3 ¿Qué implica el derecho a un salario justo?
 - a. Recibir una remuneración que cubra las necesidades básicas y las de la familia.
 - b. Acceder a medidas de prevención y equipos de protección personal.
 - c. Formar y unirse a sindicatos.
 - d. Disfrutar de períodos de descanso y vacaciones pagadas.

- 4 ¿Cuál es el derecho que garantiza un entorno seguro y saludable en el trabajo?
- Derecho a un salario justo.
 - Derecho a la seguridad y salud en el trabajo.
 - Derecho a la licencia remunerada y al descanso.
 - Derecho a la protección contra el despido injustificado.
- 5 ¿Qué derecho permite a las personas trabajadoras formar sindicatos y negociar colectivamente?
- Derecho al trabajo digno.
 - Derecho a la igualdad de trato y no discriminación.
 - Derecho a la libertad sindical y negociación colectiva.
 - Derecho a la protección contra el despido injustificado.
- 6 ¿Cuál es el derecho que garantiza la protección contra el despido injustificado?
- Derecho al trabajo digno.
 - Derecho a la igualdad de trato y no discriminación.
 - Derecho a la seguridad y salud en el trabajo.
 - Derecho a la protección contra el despido injustificado.
- 7 ¿Qué derecho garantiza períodos de descanso, vacaciones pagadas y licencias remuneradas?
- Derecho a un salario justo.
 - Derecho a la seguridad y salud en el trabajo.
 - Derecho a la libertad sindical y negociación colectiva.
 - Derecho a la licencia remunerada y al descanso.

PREGUNTAS DE VERDADERO O FALSO

	V	F
1. Todas las personas tienen derecho a trabajar en condiciones de dignidad, con igualdad de oportunidades, sin discriminación y sin ser sometidas a formas de explotación o abuso.		
2. Las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas de manera justa y equitativa, sin discriminación basada en su raza, color, sexo, religión, origen nacional o social, discapacidad, orientación sexual, entre otros factores protegidos por la legislación laboral.		
3. Las personas trabajadoras tienen derecho a recibir una remuneración justa y equitativa por su trabajo, que les permita cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias.		
4. Las personas trabajadoras tienen derecho a trabajar en un entorno seguro y saludable, protegido contra riesgos laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo.		
5. Las personas trabajadoras tienen derecho a formar y unirse a sindicatos, así como a participar en actividades sindicales y negociar colectivamente con los empleadores.		
6. Las personas trabajadoras tienen derecho a la estabilidad laboral y a no ser despedidas de manera arbitraria o discriminatoria.		
7. Las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar de períodos de descanso y vacaciones pagadas, así como a la licencia por maternidad, paternidad o enfermedad.		

SITUACIONES DE APRENDIZAJE

1. CUENTO ECONÓMICO



“El Camino hacia la Igualdad Laboral”

Había una vez un pequeño pueblo llamado Progreso, donde los habitantes buscaban su lugar en el mundo laboral. En Progreso, el entorno laboral era vibrante y lleno de oportunidades, pero también estaba plagado de desafíos y desigualdades.

En el mercado de trabajo de Progreso, las personas se esforzaban por encontrar empleo y contribuir al crecimiento de la comunidad. Sin embargo, había momentos en los que la oferta de empleo era escasa y la competencia era feroz. Algunos habitantes luchaban contra el desempleo, buscando incansablemente oportunidades para demostrar su valía.

La búsqueda de trabajo era una tarea desafiante. Las personas preparaban cuidadosamente sus currículums, destacando sus habilidades y experiencias. Pero eso no era suficiente. También debían superar entrevistas laborales, donde mostraban su motivación y capacidad para desempeñar el puesto deseado. Los habitantes de Progreso aprendieron a ser resilientes y persistentes en su búsqueda de empleo, confiando en que sus esfuerzos serían recompensados.

Sin embargo, en el mundo laboral de Progreso, también existían desigualdades de género. Aunque hombres y mujeres tenían el mismo deseo de progresar, las mujeres se enfrentaban a obstáculos adicionales. La brecha salarial era una realidad desafiante, ya que las mujeres recibían salarios inferiores a sus contrapartes masculinas, a pesar de realizar trabajos similares. Además, el “techo de cristal” parecía limitar el avance de las mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones. Aunque las mujeres demostraban su competencia y habilidades, a menudo se encontraban con barreras invisibles que les impedían alcanzar su pleno potencial.

Sin embargo, los habitantes de Progreso no se rindieron ante estas desigualdades. Juntos, hombres y mujeres se unieron para luchar por la igualdad laboral. Organizaron manifestaciones pacíficas y campañas de concientización para poner fin a la brecha salarial y romper el techo de cristal. Poco a poco, la sociedad comenzó a reconocer el valor y el talento de todas las personas, sin importar su género.

Además, se promovieron y protegieron los derechos de las personas trabajadoras en Progreso. Se establecieron leyes laborales justas que garantizaban horarios adecuados, descansos, condiciones de trabajo seguras y salarios dignos. Los habitantes de Progreso lucharon por un entorno laboral que valorara el bienestar y la dignidad de todos.

Con el tiempo, el pueblo de Progreso logró avances significativos en la igualdad laboral. Las personas encontraron trabajo en base a sus habilidades y méritos, sin importar su género. La brecha salarial se redujo y más mujeres ascendieron a puestos de liderazgo. El entorno laboral se convirtió en un lugar justo y equitativo para todos.

Y así, el camino hacia la igualdad laboral en Progreso se convirtió en un ejemplo para otros lugares. Las personas aprendieron que, a través del esfuerzo colectivo y la lucha por la justicia, era posible construir un entorno laboral inclusivo y equitativo.

Actividad: Promoviendo la igualdad laboral

INSTRUCCIONES:

1. Lee detenidamente el cuento “El Camino hacia la Igualdad Laboral”.
2. Reflexiona sobre los desafíos y las desigualdades laborales que enfrentaban los habitantes de Progreso.
3. Piensa en acciones y medidas concretas que podrían implementarse para promover la igualdad laboral en cualquier entorno.
4. Escribe un breve ensayo o propuesta en el que expongas tus ideas y soluciones.

2. DATOS Y CURIOSIDADES DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA



1. **El mercado de trabajo:** En España, la industria del turismo es uno de los principales motores del mercado laboral. Se estima que el turismo representa aproximadamente el 12% del empleo total en el país, generando numerosas oportunidades de trabajo en sectores como la hostelería, el transporte, el ocio y la cultura.
2. **Ocupación y desempleo:** La tasa de desempleo en España ha experimentado fluctuaciones significativas en las últimas décadas. Durante la crisis financiera de 2008, la tasa de desempleo alcanzó niveles muy altos, superando el 25%. Sin embargo, en los últimos años ha mostrado una tendencia a la disminución gradual, situándose en torno al 14% en 2021.
3. **Búsqueda de trabajo: currículum y entrevista laboral:** En España, es común incluir una fotografía en el currículum vitae (CV). A diferencia de otros países donde se prefiere omitir la foto para evitar sesgos, en España se considera importante adjuntar una fotografía en el CV, ya que se valora la presentación personal del candidato.
4. **Desigualdad de género en el mundo laboral:** Aunque se han realizado avances significativos, la desigualdad de género persiste en el ámbito laboral en España. Según datos de 2020, las mujeres españolas todavía enfrentan dificultades para acceder a puestos directivos y altos cargos en comparación con los hombres, así como para conciliar la vida laboral y familiar.
5. **La brecha salarial y el techo de cristal:** En España, existe una brecha salarial de género significativa. Según estadísticas de 2020, las mujeres en España ganan alrededor de un 22% menos que los hombres. Además, el “techo de cristal” se refiere a la barrera invisible que dificulta el ascenso de las mujeres a puestos directivos y de alta responsabilidad en las empresas.
6. **Derechos de las personas trabajadoras:** En España, los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un período mínimo de vacaciones pagadas. Según la legislación laboral, los empleados tienen derecho a un mínimo de 30 días hábiles de vacaciones al año, lo que equivale a 22 días laborables. Además, existen días festivos nacionales y regionales que también se añaden a este período de descanso.

Actividad:

Taller interactivo sobre los derechos laborales en España, tomando como base las curiosidades mencionadas sobre el mercado de trabajo, la ocupación y desempleo, la búsqueda de trabajo, la desigualdad de género, la brecha salarial, el techo de cristal y los derechos de las personas trabajadoras.

INSTRUCCIONES:

1. Se divide al grupo en parejas o equipos y se asigna a cada uno de ellos una de las curiosidades mencionadas.
2. Cada pareja o equipo deberá investigar más a fondo sobre el tema asignado y preparar una breve presentación para compartir con el resto del grupo.
3. Habrá un tiempo determinado para que cada pareja o equipo presente sus hallazgos y promueva la participación del resto del grupo en una discusión.
4. Después de que todas las presentaciones se hayan realizado, debate o sesión de preguntas y respuestas para profundizar en los temas y fomentar la reflexión crítica sobre los derechos laborales en España.

3. ADIVINA ADIVINANZA



ADIVINANZA 1

Lugar de encuentro, donde se interrelacionan, ofertas y demandas se amalgaman. Aquí se negocia el trabajo y el talento, un escenario dinámico, siempre en movimiento. **¿Dónde se lleva a cabo este juego laboral?**

ADIVINANZA 2

Sin trabajo me encuentro, sin ocupación, buscando oportunidades en esta situación. La falta de empleo me causa desaliento, anhelo encontrar pronto un nuevo sustento. **¿Qué me define cuando estoy sin trabajo?**

ADIVINANZA 3

Un papel importante, mi historia resumen, mis logros, habilidades y conocimientos se consumen. En la entrevista, debo destacar, para conseguir el trabajo, debo impresionar. **¿Qué documento es esencial para buscar empleo?**

ADIVINANZA 4

En un mundo donde la igualdad es un anhelo, aún persiste una brecha en el terreno laboral, revelo. Las oportunidades no son las mismas para todos, y las diferencias de género se hacen notar a diario. **¿Cuál es el problema que afecta a hombres y mujeres en el trabajo?**

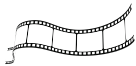
ADIVINANZA 5

Un obstáculo invisible que se interpone, un límite difícil de superar, se pronone. Las mujeres lo encuentran en su ascenso profesional, un desafío persistente, casi inmortal. **¿A qué nos referimos con “techo de cristal”?**

ADIVINANZA 6

Derechos fundamentales que deben respetar, las personas trabajadoras sin dudar. Jornadas justas, condiciones dignas de labor, protección frente a abusos, un pilar con valor. **¿Cómo llamamos a estas garantías laborales?**

4. CINE



PELÍCULA: “UP IN THE AIR”



SINOPSIS

Ryan Bingham es un experto en recortes laborales y viaja constantemente por todo Estados Unidos para despedir empleados en nombre de empresas que no quieren hacerlo ellos mismos. Disfruta de su estilo de vida nómada y sin ataduras, hasta que conoce a Alex, una mujer que comparte su amor por los viajes y la vida sin compromisos. Sin embargo, cuando su empresa decide implementar un nuevo método de despido a través de videoconferencias, Ryan se enfrenta a la posibilidad de perder su estilo de vida y se ve obligado a confrontar sus propias prioridades y conexiones humanas.

Esta película aborda de manera profunda el entorno laboral contemporáneo y los desafíos que enfrentan las personas en su carrera profesional. A través del personaje de Ryan, la película explora temas como el mercado laboral, el desempleo, la búsqueda de trabajo, la desigualdad de género y la brecha salarial. También aborda los derechos de los trabajadores y las implicaciones emocionales y sociales del entorno laboral moderno. “Up in the Air” ofrece una mirada reflexiva y realista al mundo del trabajo y cómo este afecta a la vida de las personas.

Actividad:

Escoge uno de los epígrafes del tema y explica cómo se puede relacionar con la película.

5. ACTUALIDAD



España avanza en el mercado laboral, pero persisten desafíos en la igualdad y los derechos laborales

A pesar de los avances en el mercado de trabajo en España, el país sigue enfrentando desafíos relacionados con la ocupación y el desempleo, así como con la desigualdad de género en el mundo laboral. Aunque se han implementado políticas para mejorar la situación, aún persisten brechas salariales y barreras que limitan el avance profesional de las mujeres, así como desafíos en la protección y garantía de los derechos de las personas trabajadoras.

En cuanto a la ocupación y el desempleo, se han registrado mejoras significativas en los últimos años. La tasa de desempleo ha disminuido gradualmente gracias a políticas activas de empleo y a una mayor dinamización de la economía. Sin embargo, sigue siendo necesario promover una mayor creación de empleo, especialmente en sectores clave como el tecnológico y el sostenible. Además, se requiere un enfoque más específico para abordar el desempleo juvenil y el desempleo de larga duración, brindando oportunidades y apoyo a estos colectivos.

La búsqueda de trabajo también ha evolucionado con la digitalización y la transformación del mercado laboral. Actualmente, la presentación de un currículum vitae bien estructurado y adaptado a las demandas del puesto es fundamental para destacar en el proceso de selección. Además, las entrevistas laborales se han vuelto más dinámicas, con una mayor importancia en las habilidades y competencias del candidato. En este sentido, se han implementado programas de orientación laboral y formación para mejorar las habilidades de los solicitantes de empleo y aumentar sus posibilidades de éxito.

La desigualdad de género en el mundo laboral sigue siendo una preocupación persistente. A pesar de los avances legislativos y las medidas de conciliación familiar, todavía existen brechas salariales significativas y un “techo de cristal” que limita el acceso de las mujeres a puestos directivos y de liderazgo. Para abordar estos problemas, se han impulsado políticas de igualdad de género que promueven la incorporación de mujeres en sectores tradicionalmente masculinos, fomentan la igualdad de oportunidades en la promoción laboral y buscan erradicar la discriminación salarial.

En cuanto a los derechos de las personas trabajadoras, se han realizado esfuerzos para proteger y garantizar sus condiciones laborales. Se han fortalecido los mecanismos de inspección y control, con el fin de evitar la precariedad laboral y combatir el empleo no declarado. Además, se ha promovido la negociación colectiva y el diálogo social como vías para mejorar las condiciones de trabajo y asegurar una remuneración justa.

A pesar de los avances, aún queda trabajo por hacer para lograr un mercado laboral plenamente inclusivo y equitativo en España. Es necesario continuar promoviendo políticas que impulsen la creación de empleo, reduzcan las brechas de género y protejan los derechos de las personas trabajadoras. Estas medidas son esenciales para construir una sociedad más justa y asegurar el bienestar de todos los ciudadanos.

Actividad:

- Propón un título alternativo.
- Realiza un resumen del artículo.
- Elabora una lista de al menos 5 palabras clave.
- Exposición oral de toda la información anterior.