



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ECONOMÍA

**Valores, estereotipos y capital social como determinantes de las
condiciones laborales en Ecuador desde la perspectiva de género**

Trabajo de Titulación para optar al título de Economista

Autores:

Castillo Alcoser, Paul Elian

Gil Rodríguez, Frank Sebastián

Tutor:

Eco. Patricia Hernández Medina, Ph.D.

Riobamba, Ecuador. 2023

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Nosotros, **Castillo Alcoser Paul Elian** con cédula de ciudadanía **060470253-0** y **Gil Rodríguez Frank Sebastián** con cédula de ciudadanía **171947161-5**, autores del trabajo de investigación titulado: “**Valores, estereotipos y capital social como determinantes de las condiciones laborales en Ecuador desde la perspectiva de género**”, certificamos que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor de la obra referida será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, a la fecha de su presentación.



Paul Elian Castillo Alcoser

AUTOR

C.I. 0604702530



Frank Sebastián Gil Rodríguez

AUTOR

C.I. 171947161-5

DICTAME FAVORABLE DEL PROFESOR

ACTA FAVORABLE - INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En la Ciudad de Riobamba, a los 23 días del mes de octubre del 2023, luego de haber revisado el Informe Final del Trabajo de Investigación presentado por los estudiantes **Castillo Alcoser Paul Elian** con cédula de ciudadanía **060470253-0** y **Gil Rodríguez Frank Sebastián** con cédula de ciudadanía **171947161-5**, de la carrera de ECONOMIA y dando cumplimiento a los criterios metodológicos exigidos, se emite el **ACTA FAVORABLE DEL INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN** titulado "**VALORES, ESTEREOTIPOS Y CAPITAL SOCIAL COMO DETERMINANTES DE LAS CONDICIONES LABORALES EN ECUADOR DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**", por lo tanto se autoriza la presentación del mismo para los trámites pertinentes.



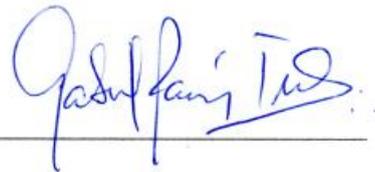
Eco. Patricia Hernández Medina, Ph.D.
TUTOR(A)

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “**Valores, estereotipos y capital social como determinantes de las condiciones laborales en Ecuador desde la perspectiva de género**”, presentado por **Castillo Alcoser Paul Elian**, con cédula de identidad número **060470253-0** y **Gil Rodríguez Frank Sebastián** con cédula de ciudadanía **171947161-5**, bajo la tutoría de Eco. Patricia Hernández Medina, Ph.D.; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba a la fecha de su presentación el día 12 de diciembre del 2023.

Ramírez Torres Gabriel PhD.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



Logro León Diego. Mgs..
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Juelas Carrillo Patricio Mgs.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



CERTIFICADO ANTIPLAGIO

CERTIFICACIÓN

Que, **CASTILLO ALCOSER PAUL ELIAN** con CC: **060470253-0** y **GIL RODRIGUEZ FRANK SEBASTIAN** con CC: **171947161-5**, estudiante de la Carrera **ECONOMÍA**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**VALORES, NORMAS Y CAPITAL SOCIAL COMO DETERMINANTES DE LAS CONDICIONES LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ECUADOR**", cumple con el 1%, de similitud acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 5 de diciembre de 2023



PhD, Patricia Hernández
TUTOR

DEDICATORIA

Le dedico el resultado de este trabajo a Dios, la Virgencita “Dolorosa”, a mi mami Ximena, mi papá Paul, y en especial a mi ñañis Gaby, quienes supieron guiarme por el buen camino, dándome fuerzas para poder seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar todas las adversidades.

Fueron los principales cimientos para la construcción de mi vida profesional que aún no terminará; que este sea el comienzo de nuevas metas y sueños por cumplir.

Con mucho cariño, Paul

Este trabajo está dedicado a Dios, la fuerza y motivo de que todo esto sea posible, a mis padres Grecia y Marco por el apoyo incondicional, consejos y charlas que motivaron a culminar este recorrido estudiantil, a mis hermanos Antony e Isaac, sé que estarán orgullosos de este logro, y a mi compañera de veladas Keysi, a todos ellos.

A ustedes dedico este logro, sabiendo que cada paso que he dado ha sido respaldado por su aliento y comprensión. Este logro es tan suyo como mío.

Con amor, Frank

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios y la Virgencita “Dolorosa” por siempre protegerme en mi andar; por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad, por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

Le agradezco muy profundamente a mi querida tutora Eco. Paty Hernández, por su dedicación y paciencia. La orientación brindada ha sido fundamental en cada etapa de este proyecto. Su profundo conocimiento y apoyo constante han sido un faro que nos ha guiado; gracias por compartir su sabiduría y por creer en nuestra capacidad para llevar a cabo este proyecto. Esta tesis no habría sido posible sin su guía invaluable. Espero que este trabajo sea un reflejo adecuado de su influencia positiva en nuestra formación como Economistas. Gracias por todo Eco, siempre le llevaremos en nuestros corazones.

Agradezco a mis padres Ximena, Paul por siempre brindarme su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios incalculables, para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos; ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. A través de sus ejemplos de dedicación y esfuerzo, me han enseñado el valor del trabajo arduo y la importancia de la educación. Gracias papitos.

A mi querida Ñañis, has sido una fuente constante de inspiración y motivación para mí. Gracias por ser mi apoyo condicional en este camino hacia la culminación de mi trabajo. Tu presencia ha sido fundamental para poder alcanzar este logro y espero que sigamos creciendo juntos en este camino del conocimiento. Sentaste en mis las bases de la responsabilidad y deseos de superación, en ti tengo el espejo en el cual me quiero reflejar pues tus virtudes infinitas y gran corazón me llevan a admirarte cada día más. Te Amo Gaby.

A mi hermano de cuatro patas Puppy, gracias por tu compañía durante este proceso académico. Aunque no puedas entender las complejidades de mi trabajo, tu presencia constante y tu amor incondicional han sido una fuente inagotable de consuelo y alegría en los momentos de desafío.

A mis hermanos de corazón Luis, Frank, Santiago, Jhoss, Mado y Mika, la única forma en la que creo que pueda resumir todo lo que siento por ustedes, es diciéndoles que me siento agradecido de haber tenido la oportunidad de entrar en sus vidas, porque no hubiese logrado sobrevivir el loco mundo universitario sin ustedes. Siempre estarán presentes en mi corazón.

Para Mika por habernos encontrado en el camino, por sumarnos y ser mi apoyo incondicional, porque me enseñas que la vida es más fácil y ligera cuando encuentras a tu compañera, porque tu palabra de aliento y cariño sé que nunca falta, porque en medio de tanta gente nos encontramos y por qué sé que nos queda un mundo y camino largo por recorrer juntos

Expreso mi profundo agradecimiento a todos aquellos que contribuyeron de diversas formas en la realización de este trabajo. Su apoyo, orientación y aliento han sido fundamentales en este proceso.

Esta obra es el resultado de un esfuerzo colectivo que refleja la importancia del trabajo en equipo y la colaboración. Gracias a todos por ser parte de este logro.

Paul

Agradecido siempre con Dios, él ha puesto en mi camino la sabiduría, inteligencia y personas que de alguna manera hicieron posible todo esto.

Con profundo agradecimiento y admiración, a mi querida tutora Eco. Paty Hernández. Su guía experta, paciencia inquebrantable y apoyo constante han sido fundamentales en cada etapa de este emocionante viaje académico. Gracias por compartir su sabiduría y por inspirarme a superar desafíos, alcanzar metas y crecer como profesional. Este logro es también suyo, y espero que la presente refleje la invaluable influencia que ha tenido con nosotros.

A mis padres Grecia y Marco, este camino que hoy culmina en éxito ha sido posible gracias a su amor incansable, apoyo inquebrantable y sacrificios innumerables. La constante guía y ejemplo han sido mi luz en los momentos oscuros y mi fortaleza en los desafíos.

Cada logro que he alcanzado es un reflejo directo de amor, paciencia y dedicación. Su fe en mí me ha dado la confianza para enfrentar cualquier obstáculo y perseguir mis sueños con valentía. A través de esfuerzo, me han brindado el regalo más grande: la educación y las herramientas para forjar mi propio camino. Este logro es también suyo, porque cada paso que he dado ha sido sobre los cimientos que han construido. Mi gratitud es eterna y mi amor inmenso. Siempre llevaré su legado conmigo en cada paso que dé hacia el futuro.

Antony e Isaac, a ustedes todo mi agradecimiento, gracias por las risas, juegos y noches de películas, gracias por ver en mí un ejemplo a seguir, que esto también sea un impulso a que crezcan cada día y que todo esfuerzo al final tiene su recompensa, los amo.

A mis hermanitos de universidad Jhoss, Mado, Mika, Luis, Santiago y Paul, por cada segundo compartido en este lindo camino, los llevo muy presentes en mi corazón.

Finalmente, a May, llegaste en un momento decisivo en mi vida, llegaste a motivarme a ser mejor, y a impulsarme para que esta investigación sea posible, estoy completamente agradecido con Dios por bendecirme contigo y que la vida nos permita alcanzar metas y cosechar triunfos agarraditos del corazón.

Para todos ustedes, mis agradecimientos más sinceros desde el fondo de mi corazón. Los amo.

Frank

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA	
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPITULO I	17
1. MARCO REFERENCIAL	17
1.1. Introducción	17
1.2. Planteamiento del problema.....	18
1.2.1. Formulación del problema	19
1.2.2. Hipótesis.....	19
1.3. Justificación	19
1.4. Objetivos	20
1.4.1. Objetivo General	20
1.4.2. Objetivo Especifico.....	20
CAPITULO II.....	21
2. ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO	21
2.1. Fundamentación conceptual.....	23
2.1.1. Valores	23
2.1.2. Normas	26
2.1.3. Estereotipos	29
2.1.4. Capital Social	32
2.1.5. Condiciones Laborales	36
2.2. Fundamentación teórica	37
2.2.1. Teoría del capital humano: La inversión en la gente.	37
2.2.2. Teoría del capital humano: Investigación.	38
2.2.3. El capital social y el género	38
CAPITULO III	41

3. METODOLOGÍA.....	41
3.1. Técnicas y recolección de datos.....	41
3.2. Modelo	43
CAPITULO IV	46
4. RESULTADOS	46
4.1. Caracterización de las variables socioeconómicas.	46
4.2. Caracterización de la variable trabajo.....	47
4.3. Valores, Normas y Capital Social.....	48
4.3.1. Valores Sociales	48
4.3.2. Capital Social	51
4.3.3. Valores Económicos.....	52
4.3.4. Valores Religiosos	53
4.3.5. Valores Éticos	53
4.4. Contrastes de hipótesis para las diferencias asociadas con la situación laboral	54
4.5. Estimación de Probit o Logit Ordinal	55
4.5.1. Variables Socioeconómicas	55
4.5.2. Variables Valores Sociales.....	56
4.5.3. Variables Capital Social.....	58
4.5.4. Variables valores económicos, religiosos y éticos.....	59
4.6. Efectos marginales	60
CAPITULO V.....	73
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	73
5.1. Conclusiones.....	73
5.2. Recomendaciones	74
6. BIBLIOGRAFÍA	75
7. ANEXOS	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Definiciones de Valores.</i>	24
Tabla 2. <i>Características de las normas religiosas.</i>	28
Tabla 3. <i>Características de las normas sociales.</i>	28
Tabla 4. <i>Teorías del capital social.</i>	33
Tabla 5. <i>Relación del Capital Social y el ámbito laboral.</i>	35
Tabla 6. <i>Relación del Capital Social y perspectivas de Género.</i>	36
Tabla 7. <i>Resultados en porcentajes para Ecuador de Valores sociales, actitudes y estereotipos</i>	42
Tabla 8. <i>Resultados en porcentajes para Ecuador de valores éticos y normas</i>	42
Tabla 9. <i>Resultados en porcentajes para Ecuador de capital social, confianza y pertenencia a asociados</i>	42
Tabla 10. <i>Resultados en porcentajes para Ecuador para la situación de empleo</i>	43
Tabla 11. <i>VARIABLES para la estimación.</i>	44
Tabla 12. <i>Tipo de trabajo</i>	47
Tabla 13. <i>Grupos Ocupacionales de Trabajo.</i>	47
Tabla 14. <i>Aspectos relevantes del individuo.</i>	48
Tabla 15. <i>Premisas cotidianas de la sociedad en el Ecuador</i>	49
Tabla 16. <i>Premisas en relación con el trabajo y ocupaciones de la sociedad.</i>	50
Tabla 17. <i>Confianza en las personas</i>	51
Tabla 18. <i>Miembros activos o inactivos de las instituciones u organizaciones</i>	52
Tabla 19. <i>Estimación logit, probit y puntos de corte para las condiciones laborales explicadas por variables socioeconómicas.</i>	55
Tabla 20. <i>Estimación logit, probit y puntos de corte para las condiciones laborales explicadas por variables de valores sociales</i>	56
Tabla 21. <i>Estimación logit, probit y puntos de corte para las condiciones laborales explicadas por variables del capital social</i>	58
Tabla 22. <i>Estimación logit, probit y puntos de corte para las condiciones laborales explicadas por variables del valores económicos, religiosos y éticos</i>	59
Tabla 23. <i>Efectos marginales para el género</i>	61
Tabla 24. <i>Efectos marginales para el estado civil</i>	61
Tabla 25. <i>Efectos marginales para el nivel de estudio.</i>	62
Tabla 26. <i>Efectos marginales para las variables socioeconómicas.</i>	62
Tabla 27. <i>Efectos marginales para el tiempo libre.</i>	62

Tabla 28. <i>Efectos marginales para los hijos adultos que deben cuidar a sus padres.</i> .	63
Tabla 29. <i>Efectos marginales para las variables de valores sociales.</i>	63
Tabla 30. <i>Efectos marginales para la confianza en los vecinos.</i>	64
Tabla 31. <i>Efectos marginales para la confianza en gente extranjera.</i>	65
Tabla 32. <i>Efectos marginales para las organizaciones ambientalistas o ecológica.</i> ...	65
Tabla 33. <i>Efectos marginales para las asociaciones profesionales.</i>	66
Tabla 34. <i>Efectos marginales para la organización / grupo de mujeres.</i>	66
Tabla 35. <i>Efectos marginales para las variables del capital social.</i>	67
Tabla 36. <i>Efectos marginales para mayor igualdad / mayores incentivos.</i>	67
Tabla 37. <i>Efectos marginales para variables de valores económicos, religiosos y éticos</i>	68
Tabla 38. <i>Efectos marginales para variables de valores sociales.</i>	68
Tabla 39. <i>Efectos marginales para variables del capital social</i>	70
Tabla 40. <i>Efectos marginales para variables de valores económicos, religiosos y éticos</i>	71
Tabla 41. <i>Efectos marginales para variables socioeconómicas.</i>	81
Tabla 42. <i>Efectos marginales para variable trabajo.</i>	83
Tabla 43. <i>Efectos marginales para variables valores sociales</i>	83
Tabla 44. <i>Efectos marginales para variables del capital social</i>	88
Tabla 45. <i>Efectos marginales para variables de valores económicos, religiosos y éticos</i>	93

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Clasificación para la población ocupada o con empleo.</i>	37
---	----

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es analizar los valores, estereotipos y capital social como determinantes de las condiciones laborales en Ecuador desde la perspectiva de género para el periodo 2017-2018. Para realizar un correcto análisis se utilizan datos de la Encuesta de Valores Mundiales con enfoque en el Ecuador pues en este instrumento se consideran valores socioeconómicos, sociales, capital social y religiosos.

En base a los datos de la encuesta una vez realizado el proceso de selección de indicadores se establecen secciones que permiten comprender de mejor manera el tratamiento de la información, estas secciones contemplan: indicar la caracterización de todas las variables, presentan los contrastes de hipótesis para las diferencias asociadas con la situación laboral y por último la elección de la estimación econométrica basada en modelos de elección para variables ordenadas. El modelo elegido colabora en el análisis de la situación laboral pues está integrado por niveles de empleo que van desde trabajar a tiempo completo con más de 30 horas a la semana hasta aquellas situaciones en donde se describe al desempleo. En el proceso se realizan estimaciones logit y probit ordinales, y se seleccionando al Modelo Logit pues muestra menores valores críticos. En cuanto a los resultados obtenidos se muestran que el género es uno de los mayores determinantes del empleo, y bajo esta circunstancia las mujeres ocupan cargos irrelevantes e incluso son relegadas a labores domésticos. Además, entre los resultados se corrobora que las personas que cuentan con tiempo libre están ubicadas en niveles superiores de empleo; por otro lado, el mismo efecto sucede con el estado civil que se relaciona en base a la predisposición del empleado al ingresar en el ámbito laboral. Finalmente, en nuestros resultados es evidente que pertenecer a organizaciones de mujeres no es significativa para ofrecer un espacio que establezcan conexiones y redes para ocupar cargos importantes.

Palabras clave: condiciones laborales, género, probit, logit, modelo de elección, laboral, empleo, género.

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze values, stereotypes, and social capital as determinants of labor conditions in Ecuador from a gender perspective for the period 2017-2018. To perform a correct analysis, data from the World Values Survey with focus on Ecuador are used since this instrument considers socioeconomic, social, social capital and religious values.

Based on the survey data, once the indicator selection process has been carried out, sections are established that allow a better understanding of the treatment of the information, these sections cover: indicate characterization of all variables, present the hypothesis contrasts for differences associated with employment status, and finally, the choice of econometric estimation based on choice models for ordered variables. The model collaborates in the analysis of the labor situation as it is composed of employment levels ranging from working full time with more than 30 hours a week to situations where unemployment is described as.

In the process, ordinal logit and probit estimations are performed, and the Logit Model is selected because it shows lower critical values. The results obtained show that gender is one of the main determinants of employment, and these circumstances women occupy irrelevant positions and are even relegated to domestic work. In addition, among the results, it is corroborated that people who have free time are in higher levels of employment; on the other way, the same effect happens with marital status which is related to the employee's predisposition when entering the work environment. Finally, in our results, it is evident that belonging to women's organizations is not significant in providing a space to establish connections and networks for important positions.

Keywords: employment conditions, gender, probit, logit, choice model, choice model, labor, employment.



Reviewed by:
Lic. Jenny Freire Rivera
ENGLISH PROFESSOR
C.C. 0604235036

CAPITULO I

1. MARCO REFERENCIAL

1.1. Introducción

Indudablemente, los determinantes de las condiciones laborales son una de las herramientas e instrumentos básicos que incitan a la construcción del trabajo y, por ende, de la sociedad actual. En base a los determinantes laborales se pueden relacionar los aspectos fundamentales que permiten a los individuos gozar de una actividad laboral activa; y es entonces, donde los valores, estereotipos y capital social adquieren un papel base pues aportan de manera significativa en la búsqueda de la equidad de género y de manera directa en el aspecto económico, social y político del país.

En este sentido, es necesario el poder relacionar los valores, estereotipos y capital social con las condiciones laborales, ya que se analiza de manera profunda a factores tales como: variables socioeconómicas, trabajo, valores éticos, normas, capital social e incluso religioso.

Varios de los estudios que se desenvuelven en torno a los valores, estereotipos y capital social evidencian con gran frecuencia problemas económicos, sociales y políticos; pues existe cierto impedimento en ocasiones para que los individuos puedan desempeñarse bajo condiciones de igualdad en un ambiente laboral, siendo el trabajo la actividad que les permite alcanzar ingresos para satisfacer sus necesidades básicas. En este contexto, las interrogantes que se generan alrededor de esta situación se enfocan en comprender ¿Cuáles son las dimensiones de los valores, estereotipos y del capital social que afectan las condiciones laborales entre hombres y mujeres?

Es fundamental, reconocer que en el estado ecuatoriano en los últimos años pretender dar un cambio en el momento de relacionar las condiciones laborales con un enfoque en el género; por lo tanto, basados en la Constitución, el acceso al trabajo debe plantearse sin discriminación alguna, contemplándola como un derecho fundamental, en el Art. 325, 326 se describe los derechos laborales como garantizadores de una vida digna para hombres y mujeres sin importar su edad, su etnia, su género.

Ante tal situación, para realizar un correcto análisis usamos datos claros, oportunos y reales sobre los valores, estereotipos y capital social, determinantes que son visibles en la encuesta *World Values Survey Wave 7 Questionnaire Ecuador 2017-2018*; datos que serán tratados bajo la aplicación del modelo logit y probit Ordinal. Los resultados se interpretan en base al marco teórico, y se realiza una valoración de parámetros y pruebas que nos permiten lograr conocimiento e información básica para desarrollar nuestra investigación.

Por lo tanto, la importancia de este estudio radica en demostrar las dimensiones de los valores, estereotipos y del capital social que afectan las condiciones laborales entre hombres y mujeres.

1.2. Planteamiento del problema

Para comprender los valores y capital social es imprescindible realizar una retrospectiva que nos aterriza en la concepción del desarrollo sostenible siendo una de las temáticas más actuales, pero a su vez más controversiales “ya que a través del tiempo se ha convertido en una meta” (Madróñero y Guzmán, 2018, p. 123) que aspira ser alcanzada tomando en cuenta los componentes sociales, económicos, políticos y ecológicos.

El desarrollo sostenible busca la preservación del medio ambiente y el bienestar social, lo que se entiende como “el constante mejoramiento del bienestar humano a través del tiempo” (Arias , 2006, p. 202). Las Naciones Unidas hacen su parte con la creación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que contiene 17 objetivos (ODS) que son “una herramienta de planificación y seguimiento” (Naciones Unidad , 2018, p. 5) con la que se apoyará la aplicación de políticas públicas e instrumentos de presupuesto, monitoreo y evaluación para los países. El quinto ODS cita *Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas*, “donde la igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano, sino que se convierte en la base para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible” (Naciones Unidad , 2018, p. 31), razón por la cual, si se facilita al género femenino la igualdad en el acceso a la educación, al trabajo decente, a las decisiones políticas se podría contribuir al impulso de la sostenibilidad.

Ecuador se caracteriza por tener una amplia interculturalidad con una población de 17,8 millones, 51% de mujeres y 49% de hombres; con una tasa de crecimiento ascendente en los últimos años y con un producto interno bruto (PIB) de 106.2 miles de millones de dólares en valores corrientes (ONU, 2022); sin embargo, el país hace frente a grandes brechas culturales, económicas y sociales. La igualdad de género en el Ecuador, de acuerdo con el informe de Desarrollo Humano del PNUD, menciona que el país en 2019 posee un índice de inequidad de género del 0,384, que lo ubica en el puesto 86 de un listado de 162 países.

A nivel mundial, latinoamericano y ecuatoriano el género al vincularse en los ámbitos familiar, educativo y de la sociedad ha producido jerarquías, diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres donde a través de los roles de género “se ha producido una incidencia a desvalorizar a la mujer y poner al género masculino en una posición de superioridad” (Hurtado, 2010, p. 4).

Al hombre se le han asignado las funciones de la esfera pública, el trabajo fuera del hogar, la representatividad pública, el control de los medios de producción, etc., mientras, que a las mujeres se les ha inducido a las actividades más cotidianas en el ámbito privado, el espacio doméstico, familiar y las relaciones interpersonales (Pombosa, 2004).

Haciendo referencia, a la última Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), presentada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2021) únicamente dos de cada diez mujeres poseían un empleo adecuado, por ende, la tasa de desempleo indicaba que el 7,1 % de las mujeres de la población económicamente activa (PEA) se encontraban en esta situación, mientras que, los hombres reflejaban un 3,8 % obteniendo así una diferencia porcentual del 3,3 %.

Es pertinente señalar que no se han realizado estudios referentes a los valores y capital social en el ámbito laboral desde una perspectiva de género, por lo tanto, se considera conveniente realizar el siguiente trabajo de investigación, que responde a la interrogante planteada en la formulación del problema, basados en la importancia de realizar un análisis que ofrezca un estudio donde se evidencie la situación de los involucrados.

1.2.1. Formulación del problema

¿Cuáles son las dimensiones de los valores, estereotipos y del capital social que afectan las condiciones laborales entre hombres y mujeres?

1.2.2. Hipótesis

Los valores sociales menos patriarcales facilitan la transformación de los roles de género, mejorando las condiciones laborales de los hombres y mujeres.

1.3. Justificación

La constante inquietud de conocer las razones por las cuales, el tema cultural, social y las ideologías como construcciones sociales, motivan a resaltar los roles que determinan al campo laboral para dar garantías a todos sus participantes y por qué esto influye en las condiciones laborales tanto como a hombres y mujeres, considerando que se busca, desde una amplia perspectiva lograr igualdad a través de los roles de género y equidad por medio de leyes que fomenten la activa implicación de dichos actores. Si bien la dimensión social se preocupa por reducir las disparidades en educación, salud y acceso a oportunidades, está estrechamente vinculada a valores que garantizan las oportunidades laborales desde una perspectiva de género.

Con los ODS la Organización de las Naciones Unidas (2015) ha intentado lograr la igualdad de género mencionando que, no solo es un derecho básico, sino también algo primordial para construir una sociedad pacífica, próspera y sostenible; es importante recalcar que la desigualdad en el ámbito laboral vista como una práctica de valores, puede provocar estancamiento en el progreso y funcionamiento social, el cual limita la participación activa de sus miembros (Espino y Sauval, 2016).

Desde el gobierno central en Ecuador, se han planteado políticas que tienen como horizonte generar estrategias encaminadas a materializar la igualdad y equidad de género en todas las áreas de competencia laboral, tratando de lograr una percepción distinta en la sociedad y de cómo esta puede estar influenciada por factores sociales. ONU Mujeres

(2015), menciona que las garantías para el ámbito laboral desde una perspectiva de género es un tema de interés de los gobiernos, la sociedad civil como determinante de las percepciones culturales y roles de género, las organizaciones sociales y el sector privado como impulsores de oportunidades.

Para el capital social, García y Valdecasas (2011) toma en cuenta un conjunto de valores más no como recursos, de esta manera los beneficios en el ámbito laboral se verán reflejados por la cooperación de todas sus partes, siempre y cuando existan percepciones sociales que involucren la práctica de normas y valores de comprensión, empatía y camaradería, por lo cual Woolcock y Narayan (2000) afirman que:

La idea básica del capital social es que la familia, los amigos y los compañeros de una persona constituyen un recurso importante al que recurrir en una crisis, del que disfrutar por sí mismo y del que servirse para conseguir ventajas materiales (p. 226).

Considerando estos aspectos, se puede establecer que el tomar en cuenta a todos los miembros de una sociedad sin distinción de pensamientos, cultura, etnia, raza orientada al ámbito laboral y cómo esta afecta al desenvolvimiento de sus agentes con una visión de género es una garantía para la obtención de resultados y avances como sociedad.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la influencia de los valores, estereotipos y capital social en las condiciones laborales en Ecuador desde la perspectiva de género.

1.4.2. Objetivo Especifico

- Analizar los valores, estereotipos y capital social en Ecuador, desde la perspectiva de género.
- Caracterizar las condiciones laborales en Ecuador desde la perspectiva de género.
- Evaluar la relación de los valores, estereotipos y capital social en las condiciones laborales desde la perspectiva de género en Ecuador.

CAPITULO II

2. ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO

Avendaño, Luna, y Rueda (2022) en su trabajo de investigación identifican los determinantes de la participación laboral en siete departamentos de las regiones de la Amazonia en Colombia; en este estudio se realiza un análisis cuantitativo no experimental de alcance descriptivo, bajo la aplicación de un modelo econométrico tipo Probit. Los resultados arrojan que la edad y el género son variables determinantes para que un individuo forme parte del mercado laboral; mientras, el nivel educativo y el estado civil no son determinantes significativas en la participación laboral.

Genoud y Ramos (2021) estos autores desarrollan una investigación que busca describir los valores laborales de los trabajadores de América Latina; este trabajo indaga la diferencia que poseen los valores declarados y los realmente priorizados, el grado de relevancia personal asignado al comportamiento ético en el contexto laboral y en la etapa de desarrollo de la moral; en este hecho, se aplica un estudio exploratorio y descriptivo, con enfoque transdisciplinario donde sus técnicas de análisis estadístico relevan que se prioriza al salario, la seguridad, las oportunidades de avance y el poseer un trabajo interesante, concluyen que los trabajadores en América Latina priorizan los valores de trabajo extrínsecos como: el salario y las condiciones de trabajo, los valores mixtos que obedecen a la búsqueda de oportunidades, y los valores intrínsecos que son el poseer un trabajo variado e interesante con la finalidad de alcanzar la seguridad laboral; sin embargo, lo verdaderamente desafiante de la investigación recae en diagnosticar como se puede revertir la falta de interés en el aspecto social.

Maquera, Morales, y Apaza (2019) por su parte realizan un trabajo donde se desarrolla un modelo multivariado, para identificar los factores socioeconómicos y culturales que influyen en la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua. Se desarrolla un análisis estadístico con la aplicación de un modelo econométrico logístico cuyos resultados muestran que los factores sociales, la situación laboral, los servicios básicos y económicos, las preferencias en los factores culturales influyen significativamente en la inserción laboral de la muestra; es decir, los factores socioeconómicos y culturales si influyen en la inserción laboral.

Dinca y Luches (2018) en su estudio mencionan que el gobierno gitano tiene un papel fundamental en los valores y normas sociales para promover la unión social. Los resultados de la investigación determinan que las prácticas, costumbres y valores sociales promovidos por las comunidades gitanas y las familias, pueden tener un impacto significativo en los indicadores de empleo. Como recomendación los autores mencionan que es necesario poner especial atención en las influencias sociales y culturales puesto que pueden generar ventajas y desventajas en la integración ocupacional de la población gitana.

Rodríguez y Muñoz (2017) realizan un análisis de tendencia, perfil laboral y un modelo de regresión logística con el objetivo de reconocer a los factores asociados en la participación de la mujer en el mercado laboral chileno. En este estudio se identifica la incidencia de los componentes culturales dando como resultado que las mujeres más jóvenes, mejor preparadas y sin pareja registran una mayor tasa de participación. En este sentido, la inserción laboral se facilita por medio de normas sociales que se vinculan a perfiles actitudinales no perjudiciales hacia el trabajo remunerado. Los resultados determinan que Chile ha experimentado una importante irrupción de la mujer en el mercado laboral en las últimas décadas a pesar de los obstáculos económicos, sociales y culturales que han existido, por ende los avances han sido totalmente significativos en la participación laboral de las mujeres y en su empoderamiento económico.

Espino y Sauval (2016) en su trabajo explican la disparidad obtenida por hombres y mujeres en el mercado laboral de Chile, proceso en el cual fue necesario diferenciar las restricciones de género intrínsecas e impuestas sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral. Este análisis aplica modelos de probabilidades distribuidos en cinco etapas de trayectorias laborales deshaciendo las brechas de género. Los resultados de este estudio demuestran que la oferta laboral de las mujeres se reduce por la existencia de barreras culturales asociadas con la tradicional división del trabajo; este fenómeno hace que se produzcan dificultades en el desempeño del mercado laboral, ya que se fomenta la informalidad e incita a que la calidad laboral sea menor en comparación a los hombres.

Oselín (2015) manifiesta que, en la formulación de la teoría de la desigualdad, la educación femenina puede significar cosas diferentes en contextos raciales y religiosos; por lo tanto, la educación de las mujeres se puede utilizar sin alterar el equilibrio de poder entre ambos géneros. La mayoría de los hombres y mujeres en este estudio se identifican con modelos de género que equiparan los logros de las mujeres con los roles en la familia, y consideran que la educación es fundamental para mantener la tradición de género.

Castillo y Gamboa (2013) en su ensayo pretenden analizar las relaciones sexistas en la educación; para este efecto emplean la relación que existe entre el papel de la educación y el rol de género, siendo esta última variable la que normaliza la desigualdad que adoptan tanto hombres como mujeres de forma consciente e inconscientemente.

Peterlini (2012) se enfoca en conocer si los conceptos de género y capital social son incorporados y significativos en las políticas sociales nacionales dirigidas a la familia y a las mujeres en condiciones de pobreza en Argentina. Este proceso se llevó a cabo bajo un estudio cualitativo con una serie de entrevistas en donde los actores describen los hechos, situaciones y acciones en las que están involucrados y dan sentido a sus vidas con base en las experiencias desde su propia perspectiva. Como resultado de este análisis se entiende que el capital social es un recurso central en las estrategias de reproducción de las familias de escasos recursos.

Godoy y Mladinic (2009) presentan un trabajo con base en la teoría de la congruencia de roles de Eagly, autor que se enfoca en analizar ¿cómo los estereotipos y roles de género afectaban a la evaluación que recibía un hombre y una mujer gerente? Este trabajo se ejecuta mediante un estudio cuasi experimental, trasversal e inter sujeto con la participación de 242 ejecutivos. Los resultados apuntan a que la percepción de incongruencia esperada entre el rol de liderazgo y los roles de género femenino planteado por Eagly (1987), o la falta de ajuste entre atributos estereotípicamente femeninos y los requerimientos de cargos de dirección desempeñados tradicionalmente por hombres, planteada por Heilman (2001) se debilitan bajo ciertas condiciones, esto sucedería cuando los evaluadores cuentan con información de sus evaluados, puesto que existen mujeres competentes y exitosas que son sometidas a procesos de discriminación laboral.

Recabado los principales indicios que motivaron y complementaron esta investigación, se entiende parte de que, las condiciones laborales, cuando se examinan desde la perspectiva de género, revelan la persistencia de estereotipos arraigados y desigualdades que impactan directamente en el capital social de mujeres. Es crucial cuestionar y desafiar estos estigmas, fomentando un entrono laboral basado en la equidad y la valoración igualitaria de habilidades. Al hacerlo, no solo se promueve la justicia, sino que se enriquece el capital social al aprovechar plenamente el potencial de todas las personas, independientemente del género.

Estudiar las condiciones laborales con un enfoque de género, considerando valores, estereotipos y capital social, es esencial para varias razones. En primer lugar, revela desigualdades arraigadas que pueden perpetuar la discriminación y la falta de equidad en el ámbito laboral. Comprender y abordar estas disparidades es fundamental para construir entornos de trabajo justos. Además, analizar los valores y estereotipos asociados con roles de género en el trabajo permite identificar y cuestionar percepciones limitantes que pueden influir en las decisiones de contratación, promoción y remuneración. El capital social, que incluye redes profesionales y oportunidades de desarrollo, también se ve afectado por las condiciones laborales desiguales. Abordar estas inequidades contribuye a la creación de entornos laborales más inclusivos y productivos. En última instancia, este enfoque no solo promueve la igualdad de género, sino que también mejora la eficiencia y la diversidad en el lugar de trabajo, generando beneficios para toda la sociedad.

2.1. Fundamentación conceptual

2.1.1. Valores

Desde la perspectiva de Schwartz y Bilsky (1987), los valores son expectativas sobre conductas deseables, estas se reflejan en situaciones particulares que determinan y califican el comportamiento para ser ordenados según su importancia relativa.

El entendimiento de los valores para cada colaborador de una organización debe ser común, así habrá facilidades en el desempeño cotidiano, ambiente laboral óptimo y el

enfoque de dirección será el mismo. Será importante promover periódica y constantemente estos valores para que exista comprensión y sean aplicados en sus funciones.

Rokeach (1973) inclina su definición de valores a un enfoque en que todo comportamiento de un individuo está determinado por sus creencias, sus convicciones e idealización de la vida, las mismas que formarán sus actitudes. Mientras que Jiménez (2010) los define como principios que moldean el comportamiento, siendo una cadena de información que abarca ideales, sueños o aspiraciones que forman íntegramente a una persona. Ambos autores manifiestan que las actitudes individuales son la base esencial para lograr el bienestar común con la sociedad.

Sin embargo, existen enfoques que explican a los valores como idealizaciones que cada individuo tiene de la realidad, para García (2011) el valor es aquello que hace a una cosa digna de ser apreciada, es decir, son ideales que hacen referencia al ser humano y que éste tiende a convertirlas en realidades. Garzón y Garcés (1989) hacen énfasis en que, pese a que los valores están determinados por hechos históricos y sociales, pueden trascender para proyectarse a ideales de comportamiento de las personas.

Chirinos (2009) considera que el ámbito físico y humano es de vital importancia para la práctica de valores, con el fin de desarrollar las capacidades de liderazgo en una fuerza laboral. Shapero y Sokol (1982) señala que los valores como conductas y proceres individuales en entornos sociales y culturales, pueden ser determinantes en las conductas laborales.

Estos diferentes enfoques son resumidos en la tabla 1.

Tabla 1. *Definiciones de Valores.*

Autor	Conceptualización
Camps (1995)	Valores o virtudes son algo adquirido hasta el punto de convertirse en hábito; algo querido por la voluntad y que acaba siendo, asimismo, objeto de deseo.
Parsons (1966)	Valores son característicos de la acción humana, en cuanto que esta última presupone la elección de determinadas opciones entre un conjunto de dilemas que configuran la existencia humana.
Kluckhohn (1951)	Valores son opciones entre diversas maneras de actuar que son manifestación de la jerarquía en la concepción del mundo que un sujeto o colectivo tiene.
Jiménez (2010)	Los valores son aquellos juicios éticos sobre situaciones imaginarias o reales a los cuales nos sentimos más inclinados por su grado de utilidad personal y social.

Nota: Elaboración propia con base en postulados de varios autores sobre la conceptualización de valores.

Analizado los diferentes enfoques que se han considerado, se puede definir a los valores como cualidades que distinguen a un individuo por su carácter positivo y su impacto en la sociedad. Como también se puede definir a los valores como motivaciones

para las personas que forman parte en sus convicciones y creencias, estas expresan sentimientos, intereses y conductas.

Los valores tienen mayor impacto en las relaciones humanas y grupos sociales, lo cual es de alto realce la práctica de estos, esto involucra repercusiones en el bienestar personal y en general de los alrededores, la buena práctica de valores funciona como guía para conseguir fines grupales y no desviarse del propósito planteado.

El funcionamiento y existencia de valores logran un enlace de cercanía social, formando conductas comprensibles y comportamientos compartidos para el buen funcionamiento de la cotidianidad.

2.1.1.1. Valores desde perspectivas de Género

Kramer (2010) manifiesta que, la relación entre valores y perspectivas de género en el ámbito laboral es fundamental para promover la igualdad de género y la inclusión. Los valores son principios éticos y morales que guían el comportamiento y las decisiones de las personas, mientras que las perspectivas de género son enfoques teóricos y analíticos que buscan comprender y abordar las desigualdades y las relaciones de poder basadas en el género.

Los valores y las perspectivas de género están interconectados en la promoción de la igualdad de género y la inclusión en el ámbito laboral. Los valores éticos y morales influyen en cómo se abordan y se desafían las desigualdades de género, y en cómo se promueven prácticas laborales justas, equitativas y respetuosas. Al integrar valores basados en la igualdad, el respeto y la justicia en las perspectivas de género, se pueden generar cambios significativos para crear entornos laborales más inclusivos y equitativos para todas las personas (Cohen, 1984).

Desde una perspectiva de género en la investigación, es fundamental considerar la obra de Gilligan (1985), quien ha destacado la importancia de la ética del cuidado, resaltando la necesidad de reconocer y valorar las voces y experiencias femeninas en la toma de decisiones éticas. Además, la teoría feminista, con autoras como de Beauvoir (1949) y Hooks (2004), ofrece perspectivas críticas sobre cómo los valores tradicionales han influido en las estructuras sociales y laborales, subrayando la importancia de cuestionar y transformar dichos valores para lograr una equidad de género real. En el ámbito de la investigación actual, los estudios de Acker (2006) sobre la teoría de la segmentación laboral y la persistencia de roles de género en el trabajo también son esenciales para comprender cómo los valores impactan las condiciones laborales desde una perspectiva de género. Explorar estos enfoques en investigaciones contribuye a construir una comprensión más profunda de cómo los valores moldean las experiencias laborales de diferentes géneros y proporciona claves para promover entornos laborales más equitativos.

Entendiendo esto, la conceptualización de los valores desde la perspectiva de género implica una comprensión profunda de cómo las normas, creencias y principios éticos están influenciados y moldeados por las construcciones sociales de género. Los valores, en este contexto, no son entidades abstractas e inmutables, sino que están arraigados en las relaciones de poder y las expectativas de género que estructuran la sociedad. La equidad de género se convierte en un principio rector al examinar los valores desde esta óptica, desafiando las jerarquías tradicionales y fomentando la inclusión y la igualdad. Es crucial reconocer cómo ciertos valores pueden perpetuar estereotipos de género y cómo otros pueden contribuir a la transformación social hacia una perspectiva más justa e igualitaria. En última instancia, los valores desde el género implica una reflexión profunda sobre cómo estos valores impactan en la construcción de identidades, oportunidades y relaciones en la sociedad, abriendo el camino hacia una comprensión más completa y enriquecedora de la interseccionalidad de las experiencias humanas.

Los valores relacionados con las perspectivas de género abogan por la igualdad, la justicia y la equidad entre todos los géneros. La inclusión se convierte en un valor fundamental, promoviendo un espacio en el que todas las voces, independientemente del género, sean reconocidas y respetadas. La empatía se destaca, ya que comprender las experiencias y desafíos de diferentes géneros es crucial para superar estereotipos y construir sociedades más justas. La autonomía y la libertad de elección son también valores clave, reconociendo que cada individuo, independientemente de su género, tiene el derecho de tomar decisiones sobre su vida y su cuerpo. La erradicación de la violencia de género se convierte en un imperativo ético, promoviendo valores de seguridad y dignidad para todas las personas, independientemente de su identidad de género. En conjunto, estos valores forman la base para construir sociedades más inclusivas y respetuosas, donde la diversidad de género se celebra y se valora.

2.1.2. Normas

En el informe presentado por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (2021), se explica cómo las normas tienen un alto grado de intervención en el comportamiento de las personas, esto ayuda a determinar el bienestar, salud y oportunidades en el ámbito social. Implica también comportamientos que la mayoría de los individuos cumplen y aceptan por presión de miembros de un grupo o sociedad. Bulygin y Mendonca (2005) plantean el equivalente de norma a “prescripción” que es dada por una autoridad normativa que da las pautas de lo que es y no correcto, prohíbe o permite acciones o causas.

Las normas son sistemas que según Montecé (2022) poseen niveles jerárquicos y de aceptación por grupos sociales que las aceptan u omiten. Las normas se pueden clasificar de varias formas, para Latorre (2008) se dividen en primarias y secundarias. Las primarias, a decir del autor, “son reglas que prescriben lo que las personas deben hacer u omitir, es decir, son guías explícitas de comportamiento e imponen deberes con independencia de la voluntad de los sujetos”. (p. 169), es decir, todas aquellas que imponen obligaciones.

2.1.2.1. *Normas Morales*

Algunos filósofos actuales consideran que esta ha sido la mayor tragedia que le ocurrió a la humanidad, pues relacionar la moral en lo religioso, y siendo que las religiones no son estrictamente morales, la humanidad perdió una gran parte de su sentido de la ética (Montecé, 2022).

Blasi A. (1983) menciona que:

La moral, en cualquier caso, la define como perteneciente o relativo a las acciones de las personas, desde el punto de vista de su obrar en relación con el bien o el mal y en función de su vida individual y, sobre todo, colectiva (p. 192).

Al mencionar a los derechos morales como facultades de orden y permisos, Nino (1990) recalca que, si las normas morales no existieran, tampoco se hablaría de la existencia de las relaciones que éstas establecen, y no haciendo énfasis en los derechos, más bien, aplicarlas en las responsabilidades, competencias y deberes que cada individuo desempeña en su diario vivir.

Velázquez (2011) caracteriza a las normas morales de la siguiente manera:

- **Autónoma:** Se ajusta a los requerimientos que el individuo mismo se impone.
- **Unilateral:** No se faculta a nadie la obligar su cumplimiento, solo impone deberes.
- **Incoercible:** Estas normas se cumplen por voluntad del individuo, por lo tanto, no se impone fuerza.
- **Interior:** Da relevancia a los motivos internos de la conducta, intenciones y resultados a pesar de que no sean los esperados (p. 78).

Álvarez (2000) hace contraste entre las normas jurídicas y normas morales, las primeras determinadas por antecedentes impuestos fuera del individuo y las normas morales en sí, nacen de la capacidad de pensar de cada persona.

2.1.2.2. *Normas Religiosas*

Las conductas hacia tiempos remotos, estaba determinada por costumbres, derechos y la religión; con respecto a lo último, Santos (2002) indica que estas normas se refieren a aquellas que tienen un origen divino al mando de un dios, están recogidos en los libros religiosos, en estos se establece que todos los seres humanos tendrán que responder ante su dios después de muertos por el cumplimiento o incumplimiento. Sin embargo, esto recae en los creyentes, a los que en caso de no cumplir existen juicios y torturas.

De esta manera, se creó la legislación primitiva, con la expansión y las constantes doctrinas religiosas, se pudo distinguir la norma religiosa de la moral, la cual estaba inspirada a una voluntad divina que depende del comportamiento de la persona

Velázquez (2011) caracteriza a este tipo de normas de acuerdo con lo propuesto en la tabla 2.

Tabla 2. *Características de las normas religiosas.*

Normas Religiosas	Descripción
Heterónoma	“Dios” es el que tiene el control y poder, él es quien impone las normas de comportamiento y actuar.
Unilateral	No da facultades para obligar el cumplimiento de las normas, únicamente está dada en “deberes”
Incoercible	Deben ser cumplidas por voluntad, mas no por obligación y exigencia.
Interior	Lo importante es la intención, no el resultado.

Fuente: Velázquez (2011).

2.1.2.3. Normas Sociales

Montecé (2022) resume estas normas como las que dictan las costumbres, que son las que se convierten en tradiciones. También se refieren a la forma en que una sociedad determinada hace tales o cuales cosas, por ejemplo, la diferencia de pensamiento entre culturas suramericanas en comparación con las europeas. En caso de no ser aceptada esta norma, el individuo en cuestión tiende a sufrir rechazo social por el resto de los miembros de un conjunto.

Al contrario de la racionalidad que dice “si desea lograr X, propóngase a hacer Y”. Elster (1990) define a las normas sociales como un conjunto de comportamientos que no están “orientadas por resultados”. Si bien el autor considera que son incondicionales, y si son condicionales, éstas no se direccionan hacia el futuro. Además, para que una norma sea considerada de carácter social, debe tener la aprobación y aceptación de otro individuo.

Analizado la conceptualización de normas sociales, Velázquez (2011) presenta características de este tipo (tabla 3).

Tabla 3. *Características de las normas sociales.*

Normas Religiosas	Características
Heterónoma	Impuestas por un sistema.
Unilateral	Impone obligación, pero nadie exige su cumplimiento.
Incoercible	No puede hacerse cumplir por imposición.
Interior	Demanda una conducta exterior, aparente o por conveniencia.

Fuente: Velázquez (2011).

2.1.2.4. Normas Jurídicas

Latorre (2008) explica que:

Existe una cierta dificultad en la diferenciación de las normas jurídicas de otro tipo de normas, no obstante, es importante señalar que aun cuando son diversos

los criterios que se han presentado, son solo algunos de ellos los que permiten separar con nitidez a las normas jurídicas de otro tipo de normas (p. 162).

Ante esto, habiendo conocido las demás normas existentes para este estudio, se puede determinar que las normas jurídicas no se rigen en una dirección voluntaria del individuo, sino son coactivas y además están institucionalizadas; Montecé (2022) en cambio plantea que, las normas jurídicas son órdenes dadas por un ente regulador o una nación, el cual garantiza su cumplimiento mediante la coacción o el uso de fuerza.

2.1.2.5. Normas y perspectivas de Género

La intersección entre las normas de género y las perspectivas de género en el ámbito laboral es crucial para comprender y abordar las desigualdades de género y promover la inclusión y la igualdad de oportunidades.

Las normas de género, según Santos (2002) influyen en la creación y perpetuación de estereotipos relacionados con las habilidades y competencias de hombres y mujeres en diferentes campos laborales. Por ejemplo, se espera que las mujeres sean más adecuadas para trabajos de cuidado y servicios, mientras que se asocia a los hombres con trabajos técnicos y de liderazgo. Estos estereotipos limitan las opciones de carrera y promoción de las personas, restringiendo las oportunidades basadas en el género.

Pueden influir en la determinación de salarios y beneficios en el ámbito laboral. Las perspectivas de género revelan que las mujeres suelen recibir salarios más bajos en comparación con los hombres por trabajos similares, lo que se conoce como brecha salarial de género. Estas diferencias salariales están relacionadas con las normas y los estereotipos de género que subvaloran el trabajo de las mujeres y perpetúan desigualdades económicas (Chirinos, 2009).

Afectan también, para Castro (2009) la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Las perspectivas de género destacan que las mujeres suelen enfrentar mayores expectativas y responsabilidades en el ámbito doméstico y de cuidado, lo que puede dificultar su participación plena en el ámbito laboral. Las normas y las expectativas de género influyen en la disponibilidad y el acceso a políticas y prácticas de conciliación laboral, como el permiso parental y la flexibilidad en el horario de trabajo.

2.1.3. Estereotipos

Se han incluido las definiciones de estereotipos ya que es uno de los determinantes en el ámbito laboral, en ese sentido, Jahoda (1958) define a un estereotipo como “una creencia que no se da como hipótesis confirmada por pruebas, sino más bien considerada, de manera entera o parcialmente equivocada, como un hecho dado” (p. 694), estos también el autor los define como “preconceptos”, es decir, son juicios de pensamientos o perspectivas.

Amossy y Herschberg (2020) mencionan que, un estereotipo esquematiza y categoriza, pero esos procedimientos son importantes para la cognición, aún cuando conduzcan a una simplificación y una generalización a veces acumuladas, es decir, son necesarios, más no indispensables para entender conductas y regularlas.

Bourthis, Leyens y Morales (1996) los define a los estereotipos como “creencias compartidas relativas a las características personales, por lo general, rasgos de personalidad, pero también con frecuencia comportamientos de un grupo de personas” (p. 62).

Para González (1999) los estereotipos alcanzan un amplio umbral de las creencias sociales y tienen una función de primer orden para la construcción de una identidad social. Entendiendo esto, los estereotipos y prejuicios están relacionados a actitudes compuestas por los siguientes factores: el factor cognitivo, es lo que se conoce del objeto; el factor afectivo, es decir, las reacciones emocionales que este puede provocar y por último el factor conductual, el comportamiento y conductas que, como resultado se adoptan.

En el sentido cultural, Levine y Campbel (1972) plantean que los estereotipos reflejan diferencias ocupacionales, dependencia del lugar y zona de origen, o diferencias en los estilos de doctrinas entre individuos. Siguiendo esa línea, Miller (1982) proporciona información que concluye en factores relevantes de carácter social que por parte de quien observa y el sujeto-objeto se someten. El enfoque sociocultural es determinante para procesos de socialización.

Los estereotipos son construcciones sociales simplificadas que atribuyen características específicas a grupos de personas basándose en características como género, raza, edad o cualquier otra característica distintiva. Estos prejuicios simplificados pueden tener un impacto profundo y perjudicial en la vida de las personas. En el contexto de género, los estereotipos pueden perpetuar desigualdades al limitar las expectativas y oportunidades de hombres y mujeres. Por ejemplo, los estereotipos de género pueden llevar a la idea de que las mujeres son inherentemente emocionales y los hombres son inherentemente racionales, contribuyendo así a la discriminación en el ámbito laboral.

Además, los estereotipos pueden afectar la autoestima y el desarrollo personal. Las personas que no se ajustan a los estereotipos tradicionales pueden sentirse marginadas o presionadas para conformarse a normas que no reflejan su auténtica identidad. Este proceso puede tener consecuencias negativas para la salud mental y emocional, llevando a la ansiedad, la depresión y la baja autoestima. Combatir los estereotipos requiere un esfuerzo consciente y colectivo. La educación y la concientización son herramientas clave para desafiar y dismantelar estereotipos arraigados. Fomentar la representación diversa en los medios de comunicación, la publicidad y otros ámbitos culturales también es esencial para romper con las nociones preconcebidas. Además, la promoción de la igualdad de género y el respeto a la diversidad desde edades tempranas puede contribuir a la construcción de sociedades más equitativas y respetuosas. En resumen, los

estereotipos tienen un impacto significativo en la vida de las personas, afectando su autoimagen, oportunidades y bienestar general. Desafiar y dismantelar estos estereotipos es esencial para construir sociedades más inclusivas y justas.

Los estereotipos, al simplificar la diversidad humana en nociones preconcebidas, limitan la comprensión genuina y perpetúan injusticias. Desafiar estos prejuicios es crucial para construir sociedades donde la individualidad sea celebrada y la igualdad de oportunidades sea una realidad para todos

2.1.3.1. Estereotipos y el ámbito laboral

Miller (1982) pone en consideración que, los estereotipos en el ámbito laboral son creencias y suposiciones generalizadas sobre las características, habilidades y roles de hombres y mujeres en determinados trabajos o profesiones. Estos estereotipos pueden tener un impacto negativo en la igualdad de oportunidades y en la carrera profesional de las personas, perpetuando la discriminación de género y limitando el desarrollo y avance de las mujeres en el mundo laboral.

Existen diversos estereotipos de género arraigados en el ámbito laboral que afectan a hombres y mujeres de diferentes maneras:

- a) **Estereotipos de roles de género:** Asocian ciertas profesiones o trabajos con características consideradas "masculinas" o "femeninas". Por ejemplo, se tiende a asociar trabajos en áreas de ciencias, ingeniería y tecnología con los hombres, mientras que se espera que las mujeres se desempeñen en áreas como la enfermería, la educación o el cuidado de niños. Estos estereotipos limitan la elección de carrera de las personas y perpetúan la segregación ocupacional.
- b) **Estereotipos de habilidades y competencias:** sugieren que ciertas habilidades y competencias son más adecuadas para hombres o mujeres. Por ejemplo, se suele considerar que los hombres son más competentes en roles de liderazgo, toma de decisiones o habilidades técnicas, mientras que las mujeres son percibidas como más hábiles en roles de cuidado, empatía o trabajo en equipo. Estos estereotipos limitan las oportunidades de desarrollo y promoción de las mujeres en posiciones de liderazgo y contribuyen a la brecha de género en los niveles superiores de las organizaciones (Espino y Sauval , 2016)
- c) **Estereotipos de maternidad:** Genoud y Ramos (2021) mencionan que, las mujeres suelen enfrentar estereotipos relacionados con la maternidad y la capacidad para equilibrar el trabajo y la vida familiar. A menudo se les asocia con roles de cuidado de los hijos y se les penaliza en el ámbito laboral por su potencial ausencia o compromiso reducido debido a la maternidad. Estos estereotipos afectan la progresión profesional de las mujeres y pueden llevar a la discriminación en la contratación, promoción y salario.

Los estereotipos de género en el ámbito laboral tienen consecuencias negativas tanto para hombres como para mujeres. Para las mujeres, estos estereotipos pueden limitar

sus opciones de carrera, restringir su acceso a oportunidades de desarrollo y promoción, y perpetuar la desigualdad salarial. Para los hombres, los estereotipos de género pueden crear presiones y expectativas que limitan su capacidad para explorar campos considerados "femeninos" y acceder a opciones laborales más flexibles.

Es fundamental, para Hegney y Plank (2006) desafiar y dismantelar los estereotipos de género en el ámbito laboral. Esto implica promover la igualdad de oportunidades, basada en las habilidades y competencias individuales, en lugar de prejuicios de género.

2.1.3.2. *Estereotipos y perspectivas de Género*

Los estereotipos de género son creencias y expectativas arraigadas en la sociedad sobre cómo deben ser y comportarse hombres y mujeres. Estos estereotipos pueden limitar las oportunidades, perpetuar desigualdades y reforzar roles y normas de género preestablecidos. Por otro lado, las perspectivas de género son enfoques teóricos y conceptuales que buscan analizar y comprender las relaciones de poder, las desigualdades y las experiencias de hombres y mujeres en diferentes contextos sociales (Bourthis, Leyens, y Morales, 1996).

Las similitudes entre los estereotipos de género y las perspectivas de género radican en su relación con las construcciones sociales y culturales de género. Ambos reconocen que las normas, expectativas y roles de género influyen en las experiencias y oportunidades de las personas en la sociedad. Sin embargo, difieren en su enfoque y objetivo: mientras que los estereotipos de género perpetúan las desigualdades y limitan las opciones, las perspectivas de género buscan desafiar y transformar esas desigualdades, promoviendo la igualdad de género y la justicia social.

2.1.4. *Capital Social*

García y Valdecasas (2011) conciben al capital social con un conjunto de recursos que se invierten en actores individuales con el fin de obtener resultados, ventajas y beneficios. Para Putnam (1993) el capital social se utiliza para referir a las características de una organización, estas promueven y potencian la adquisición de habilidades, acuerdos y confianza que contribuyen al funcionamiento social de los objetivos comunes.

Existen varias menciones teóricas que, según Rey Fau (2004) explican los factores que inciden en el acceso al ámbito laboral, de esta manera se determina la elección de ciertos miembros que poseen facultades para acceder a una ocupación, tengan mejores posicionamientos y privilegios.

Las teorías que definen al capital social, las mismas que serán profundizadas más adelante se resumen en la siguiente tabla 4:

Tabla 4. *Teorías del capital social.*

Autores	Teoría del Capital Social
Coleman (1998)	Los recursos socio estructurales que constituyen un activo de capital para el individuo y facilitan ciertas acciones de individuos que están adentro de esa estructura. (p. 302).
Bourdieu (1980)	La acumulación de recursos reales o potenciales que están unidos a la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de reconocimiento mutuo. (p. 250).
Putnam (2002)	Conjunto de características de la organización social, presente en las estructuras de relaciones interpersonales e intersectoriales de una sociedad en forma de normas, redes de relaciones interpersonales y confianza. p. 167).

Nota: Elaboración propia en base de autores en las teorías planteadas sobre capital social.

Bourdieu (1980), Coleman (1998) y Putnam (1993) influyeron significativamente en la construcción del concepto de capital social. Los autores mencionados presentan algunas superposiciones en su análisis. Coinciden en recalcar la estructura social como la responsable de entregar medios para alcanzar ciertas metas.

En ese sentido, para Bourdieu (1980), las relaciones interpersonales se crean con base en el intercambio material o redes simbólicas; Coleman (1998) examina el intercambio analizando las obligaciones y expectativas en las estructuras mientras y finalmente Putnam (1993) enfatiza las redes, las normas y la confianza.

En el caso de Baker (1990) conceptualiza al capital social como un recurso que, los actores requieren de estructuras sociales para ser utilizados con el fin de obtener beneficios. Loury (1992) en cambio menciona a las relaciones sociales entre individuos, esto fomenta para adquirir talentos y fuentes de valor en el mercado.

2.1.4.1. Dimensiones del capital social

2.1.4.1.1. Redes de conocimiento

Para Arras (2010) estas redes representan conjuntos de individuos interconectados entre sí mediante procesos de comunicación, relacionados con intercambios de información entre un conjunto de actores con intereses en común en el desarrollo o aplicación del conocimiento para un propósito específico, sea este científico, de desarrollo tecnológico o de mejoramiento de procesos productivos como es en el caso de Casas (2003).

2.1.4.1.2. Confianza

La necesidad de identificarse y compartir necesidades entre individuos debe poseer, dice Durston (2002), confianza en alguien, esto con el fin de establecer relaciones de capital social, pero esa misma realidad hace posible la emergencia de las variaciones individuales que menciona Foucault (1979) donde se puede faltar a la confianza, para lo cual los grupos sociales, que Durston menciona, hacen que sus miembros internalicen

normas de identidad comunitaria como una manera de evitar la traición, pues la confianza es un sentido en el campo social que se acumula como una especie de capital.

Kramer (2010) dice que la confianza y la reputación son sinónimo de información personal, la disposición, intención y motivos, esta información proporciona la base para identificarse, hacer empatía y realizar inferencias sobre la confianza que se puede depositar en ellos, así como la posibilidad de emitir juicios de valor sobre ellos.

2.1.4.1.3. Normas

Los seres humanos instintos para, su supervivencia, para lo cual han tenido que adaptarse, aprender y depender de otros, siendo la cooperación el mecanismo para satisfacer sus necesidades básicas. Lo que fomenta esta cooperación y esta interdependencia es un sistema de patrones de conducta aprendidos, que son compartidos por los miembros de una cultura y se deben explicitar. Estas directrices de conducta compartidas, o patrones de comportamiento, se les denomina normas, mencionadas por Cohen (1984), las cuales son un condicionamiento de conducta socialmente sancionada según Pratt (1984).

2.1.4.1.4. Tipos de capital social

Entendiendo que el capital social se refiere a la suma de recursos morales, de confianza y de mecanismos culturales, estos facilitan el bien común y buscan beneficios, se analizan los diferentes tipos y sus definiciones.

2.1.4.1.5. Capital Social Individual

Para Durston (2000) el capital social individual:

Consta del crédito que ha acumulado la persona en la forma de reciprocidad difusa que puede reclamar en momentos de necesidad, a otras personas para las cuales ha realizado, en forma directa o indirecta, servicios o favores en cualquier momento en el pasado (p. 21).

Miranda y Monzó (2003) lo definen como las relaciones sociales de una persona con contenido de confianza y reciprocidad, que se extiende a través de redes egocéntricas. A nivel comunitario, es posible observar normas, valores y redes interpersonales de reciprocidad que se expresan en instituciones comunitarias tanto formales como informales.

2.1.4.1.6. Capital Social Comunitario

Coleman (1998) es el pionero en relacionar el capital social como un atributo para los grupos sociales, junto con Bourdieu (1980) fomentan el rol de las instituciones sociales para su creación. Por otro lado, Coleman (1998) menciona esta cuestión como una estructura en la cual el individuo está siendo parte, como un beneficio que aporta a una comunidad, no a estratos personales.

Para Durston (2000) el capital social comunitario emerge de las intervenciones de agentes individuales por maximizar su capital social individual. Consta de las normas y estructuras que conforman las instituciones de cooperación grupal. Reside, no en las relaciones interpersonales estrechas, sino en sus estructuras normativas y sancionadoras. Se debe entender que, las comunidades son mucho más que redes establecidas. En ese sentido, una comunidad abarca aspectos de actividad coordinada con gestión común, autogobierno, organización cultural, y el sentido de identidad.

2.1.4.1.7. Capital Social y el ámbito laboral

Coleman (1998) considera que, el capital social y el ámbito laboral están estrechamente relacionados y pueden influirse mutuamente en varias formas. El capital social se refiere a las relaciones sociales, las normas de reciprocidad y la confianza que existen dentro de una comunidad o red social. Por otro lado, el ámbito laboral se refiere al entorno en el que se lleva a cabo el trabajo, que puede ser una empresa, una organización o cualquier otro contexto laboral. Esta relación puede circunscribirse en la tabla 5:

Tabla 5. *Relación del Capital Social y el ámbito laboral.*

TIPOS / AUTORES	DEFINICIÓN
Relaciones interpersonales Kramer (2010).	Las relaciones interpersonales sólidas y de confianza fomentan la cooperación, el intercambio de recursos y la solidaridad en una comunidad o red social.
Redes y contactos Becker (1964).	Las redes sociales y los contactos pueden ser fundamentales para acceder a recursos, obtener apoyo en momentos de necesidad y participar en actividades colectivas.
Normas y valores compartidos Elster (1990).	Promueven la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones, el acceso a recursos y el ejercicio de sus derechos, buscando empoderar a las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.
Beneficios y apoyo mutuo Coleman (1998).	Los beneficios pueden incluir el acceso a recursos, el apoyo en momentos de crisis, la participación en actividades colectivas y la sensación de pertenencia a una comunidad.
Colaboración y Cooperación Dinca y Luches (2018)	Busca mejores resultados, mayor eficiencia y logro de objetivos comunes. En el capital social, para los autores, la cooperación entre los miembros de una comunidad o red social puede conducir a la resolución de problemas colectivos, el desarrollo de proyectos conjuntos y la mejora de las condiciones de vida.

Nota: Elaboración propia en base de autores en las teorías planteadas sobre capital social y su relación en el ámbito laboral.

2.1.4.1.8. Capital Social y perspectivas de Género

El capital social y las perspectivas de género comparten una serie de similitudes en su enfoque y aplicación, ya que ambos se centran en las relaciones sociales, las estructuras de poder y la equidad entre hombres y mujeres en la tabla 6:

Tabla 6. *Relación del Capital Social y perspectivas de Género.*

TIPOS / AUTORES	CONTEXTUALIZACIÓN
Relaciones sociales Durston (2000)	Son lazos comunitarios y las normas de confianza y reciprocidad que existen en una sociedad. Esto se centra en las relaciones de poder entre hombres y mujeres y cómo estas afectan la igualdad de género. ambos enfoques reconocen dichas relaciones para la construcción de identidades, oportunidades y acceso a recursos.
Construcción de Redes Coleman (1998)	Se consideran recursos clave que pueden ser utilizados para acceder a empleo, oportunidades económicas y apoyo social, se enfatiza la importancia de las redes y alianzas entre mujeres para empoderarse, compartir experiencias y luchar por la igualdad de género.
Participación y Empoderamiento Cohen (1984)	Promueven la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones, el acceso a recursos y el ejercicio de sus derechos.
Justicia social y equidad Barry y Quan-Haase (2002)	Se busca promover la inclusión social, la igualdad de oportunidades y el desarrollo sostenible a través de la construcción de relaciones sociales sólidas.

Nota: Elaboración propia en base de autores en las teorías planteadas sobre capital social y su relación con las diferentes perspectivas de género.

2.1.5. Condiciones Laborales

Cogollo y Gómez (2010) introducen a una definición de condiciones laborales como el conjunto de variables que definen el cumplimiento y entorno que se realizan de tareas, además, añaden que, existen factores laborales de carácter intra y extralaboral que interactúan directamente con el trabajador enfatizando:

El trabajo es una actividad de vastos alcances que se refleja e influye sobre casi todos los aspectos de la conducta humana, por lo que los individuos, al desempeñar un trabajo, no solo trasladan a él sus habilidades intelectuales y motrices, sino también sus individualidades (p. 32).

Según Castro (2009) toda empresa u organización consta de estructuras, procesos y recursos. Las estructuras se refieren a la distribución de puestos y tareas; procesos, la forma en que se llevan a cabo las actividades u objetivos de la organización; un recurso, por otro lado, es una fuente de suministro, ya sea tecnológico, material o humano.

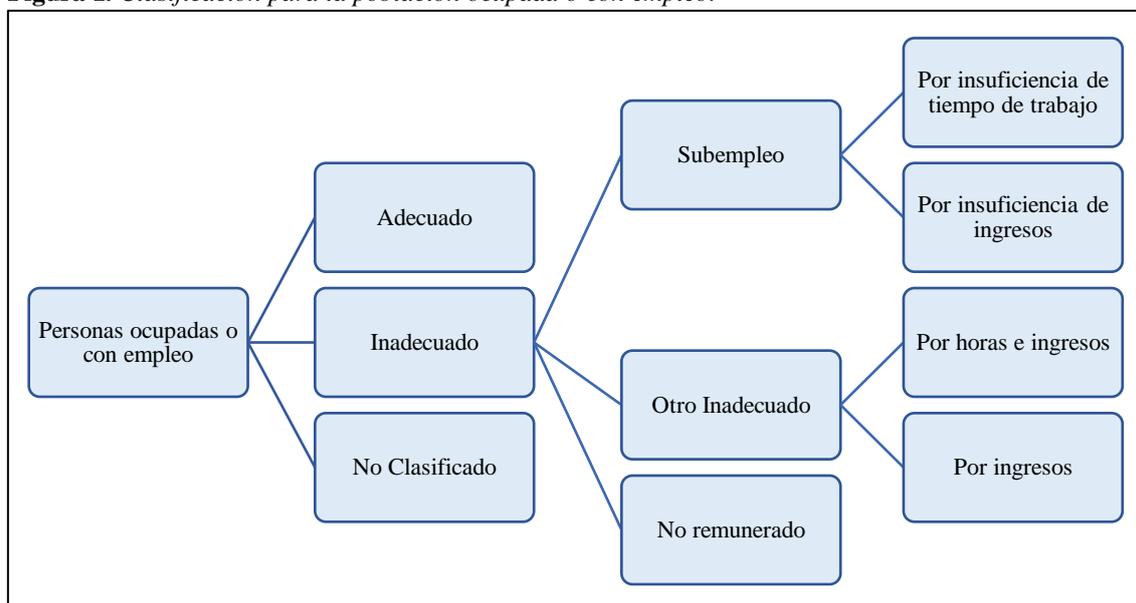
2.1.5.1. Condiciones Laborales en Ecuador

Olmedo (2018) resalta que las condiciones reales del mercado laboral en Ecuador indican que, si bien el empleo global ha mantenido una relativa estabilidad, lo cierto es que el empleo adecuado ha tenido una disminución a partir de diciembre del 2014; por su parte, el subempleo ha tenido un crecimiento, que se acentúa en diciembre del 2015. Además, presenta información que refleja, la mayor población empleada se encuentra en el área urbana, mientras que, la tasa de participación de los residentes rurales en el trabajo no remunerado es significativamente alta en comparación con la participación de los residentes urbanos.

Además, las diferencias de género persisten a lo largo del tiempo y entre los subgrupos de empleo, es decir, en condiciones adecuadas a la población activa o subempleada. Son principalmente hombres, mientras que los desempleados son en su mayoría mujeres.

En este contexto, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2010) para Ecuador, hace una clasificación de las personas con empleo según condición de actividad de la siguiente manera:

Figura 1. Clasificación para la población ocupada o con empleo.



Nota: Elaboración propia con base en postulados de varios autores sobre la conceptualización de valores.

2.2. Fundamentación teórica

2.2.1. Teoría del capital humano: La inversión en la gente.

Schultz (1960) en su trabajo desarrolla la Teoría del Capital Humano haciendo énfasis en la educación como una inversión, donde el acceso a la educación y la salud está determinando por los ingresos, de manera que expresa: “propongo tratar la educación como una inversión en el hombre y tratar sus consecuencias como una forma de capital. Como la educación viene a formar parte de la persona que la recibe, me referiré a ella como capital humano” (Schultz , 1985).

Los avances en el conocimiento y el mejoramiento de la calidad de la población son factores determinantes para el bienestar; es, por lo tanto, que se debe buscar adquirir estas habilidades por medio de la escolarización e inversión sanitaria sobre todo en la población de bajos recursos. (Schultz , 1960).

En cuanto al factor trabajo no es homogéneo, ya que los individuos poseen diversas características, cualidades y calidades en sus labores. No obstante, la calidad tiene un valor y se manifiesta por medio de la adquisición en capital humano. En ese sentido, el tipo y monto de calidad adquirida a lo largo del tiempo depende de la relación

entre las ganancias obtenidas de la calidad adicional y el costo de adquirirla. (Martinez, 1997, p. 13).

Para Schultz (1961), a futuro la humanidad dependerá de la evolución inteligente y la calidad de la gente que son diferentes formas de capital humano, sin embargo, menciona que esta calidad consiste en analizarla como un recurso escaso, lo cual infiere a que posea un valor económico y un costo.

2.2.2. Teoría del capital humano: Investigación.

Para Becker (1964) “el capital humano es entendido como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos”. (p. 15).

Para el autor, el individuo al generar gastos de educación produce al mismo tiempo un costo de oportunidad por pertenecer a la población económicamente inactiva y no recibir renta actual, sin embargo, en un futuro su formación académica le brindará la oportunidad de adquirir salarios más elevados, pero su productividad dependerá de la aptitud y la inversión, así como de la motivación y el esfuerzo.

En 1990, Becker en conjunto con Murphy y Tamura, elaboran más trabajos relacionados al capital humano para el desarrollo de una teoría coherente de capital humano; otros de sus aportes fue tomar en cuenta a la educación como principal productor del capital humano.

Según Becker, cuando el capital humano aumenta, gracias a la alta inversión en los sectores educativos, el retorno en la inversión de capital humano aumenta hasta que éste crece lo suficiente y encuentra un equilibrio, es decir, se eleva el ingreso per cápita de la sociedad debido a la relación directa con el crecimiento económico y el stock de capital humano. (Becker, Murphy, y Tamura, 1990, p. 2)

Becker (1964) menciona que el capital humano posee un papel importante en el estudio y análisis del desarrollo, de la distribución de la renta, en la rotación del trabajo, entre otros, es decir la teoría del capital humano se ve como la inversión de los individuos con el fin de mejorar su futuro y como una vía para disminuir la pobreza.

2.2.3. El capital social y el género

El capital social y el género son conceptos distintos que se refieren a aspectos diferentes de la sociedad, pero pueden estar relacionados en términos de cómo influyen en las relaciones y las oportunidades de las personas.

El capital social se refiere al conjunto de recursos sociales disponibles para una persona o grupo en una determinada comunidad (Millán y Gordon, 2004). Estos recursos pueden incluir redes sociales, relaciones personales, confianza mutua, normas sociales y valores compartidos. El capital social puede tener un impacto significativo en el acceso a

oportunidades económicas, educativas y políticas, así como en la capacidad de una persona para enfrentar desafíos y superar obstáculos.

Lejía, Torres y Castro (2018) mencionan que el género, se refiere a las características sociales, culturales y psicológicas asociadas con ser hombre o mujer en una determinada sociedad. El género influye en cómo las personas son percibidas, las expectativas que se les imponen y las oportunidades que se les brindan. Históricamente, las mujeres han enfrentado desigualdades y discriminación en comparación con los hombres en muchas áreas de la vida, como el acceso a la educación, el empleo, la participación política y la toma de decisiones.

En términos de su relación, el género puede afectar el acceso y la disponibilidad de capital social. Por ejemplo, las normas sociales y las expectativas de género pueden influir en la forma en que se forman las redes sociales, en las oportunidades de empleo y en la capacidad de participar en actividades comunitarias. Además, la desigualdad de género puede limitar el acceso de las mujeres a recursos y oportunidades, lo que a su vez puede afectar su capacidad para acumular capital social.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la relación entre el capital social y el género puede variar según el contexto cultural, social y económico. Las experiencias y desafíos específicos que enfrentan las personas de diferentes géneros pueden influir en la forma en que acumulan y utilizan el capital social.

El capital social puede ser un factor relevante en la vida de las mujeres. En relación con el género femenino, cuando las mujeres tienen acceso igualitario al capital social, se fortalecen tanto ellas como sus comunidades (Bachelet , 2016). Históricamente, las mujeres han enfrentado desigualdades y barreras en el acceso y acumulación de capital social debido a diversas formas de discriminación y desigualdad de género. Sin embargo, en las últimas décadas ha habido un reconocimiento creciente de la importancia de incluir y empoderar a las mujeres en todas las esferas de la sociedad, incluyendo el ámbito del capital social.

El fortalecimiento del capital social de las mujeres puede contribuir a su participación activa y el poder de decisión de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, es decir, el ejercicio pleno de su autonomía constituye una condición imprescindible para el desarrollo y su sostenibilidad (Benavente y Valdés Barrientos, 2017).

Al promover la igualdad de género y la equidad, se crea un entorno propicio para que las mujeres puedan establecer y fortalecer sus redes sociales, acceder a recursos y oportunidades, y participar en actividades colaborativas y de cooperación. Esto puede tener un impacto positivo en su bienestar y empoderamiento, se debe recalcar que el empoderamiento en las mujeres es clave para la construcción de un capital social sólido y perdurable.

Las mujeres aportan una perspectiva única y valiosa al capital social, enriqueciendo las decisiones y acciones colectivas. Se debe reconocer y abordar estas complejidades para promover un mayor capital social y una mayor igualdad de género. Es importante destacar que las experiencias y desafíos relacionados con el capital social pueden variar significativamente entre las mujeres debido a la intersección de múltiples factores, como la clase social, la etnia, la orientación sexual, la edad y la ubicación geográfica (Río , 2017).

En todas las sociedades, mujeres y hombres desempeñan ocupaciones diferentes y asumen diversas responsabilidades en las actividades del hogar. En el caso de la mujer, el trabajo y la familia siempre están vinculados entre sí y gran parte de sus labores no son retribuidas monetariamente, aun cuando sean tareas productivas. Sin embargo, el hombre suele desempeñar un papel marginal en las labores domésticas, ya que en teoría es a él a quién le corresponde realizar el trabajo retribuido fuera del hogar (Tramontana , 2011).

En relación con el género masculino, es importante considerar cómo el capital social puede influir en los hombres. El género masculino ha disfrutado tradicionalmente de mayores beneficios del capital social, ya que ha tenido una presencia dominante en ciertos círculos sociales y profesionales. Históricamente, se ha reconocido que los hombres han tenido una mayor presencia en ciertos ámbitos sociales, como los negocios, la política y otros sectores dominados tradicionalmente por hombres. Esto puede llevar a que los hombres tengan acceso a redes más amplias y conexiones valiosas, lo que puede generar mayores oportunidades económicas y de influencia social (Silva y Nagore, 2008).

Sin embargo, también es importante tener en cuenta que el capital social no es exclusivo de un género en particular (Ramírez, Martínez y caldero, 2016). Las mujeres también pueden acceder y beneficiarse del capital social en diversos contextos y ámbitos de la vida. Además, es fundamental reconocer que la igualdad de género implica garantizar que tanto hombres como mujeres tengan acceso equitativo a las oportunidades y recursos derivados del capital social.

En resumen, el capital social es un concepto que se refiere a los recursos y beneficios que se obtienen a través de las relaciones sociales, y aunque históricamente los hombres han tenido una mayor presencia en ciertos ámbitos, tanto hombres como mujeres pueden acceder y beneficiarse del capital social de manera equitativa.

CAPITULO III

3. METODOLOGÍA

El método propuesto en la presente investigación es el método deductivo puesto que permitirá determinar el impacto de los valores, estereotipos y el capital social en las condiciones laborales, desde la perspectiva de género en el Ecuador. Este proceso se desarrollará a través de la observación al problema de forma general; es decir, se parte de un razonamiento general basado en la teoría y principios para llegar a un hecho determinado.

De la misma manera, se incorpora el método explicativo – correlacional. Explicativo puesto que permite conocer y explicar las causas o factores que determinan un fenómeno de la realidad a partir de un contexto teórico. Correlacional debido a que ayudará a determinar si existe relación o no entre las variables; dicho de otra forma, contribuirá sustentar si se correlaciona o se asocian las variables independientes con la dependiente.

El tipo de investigación que se maneja es de carácter cuantitativo, ya que con base en el uso de datos se comprobarán las teorías de las variables independientes y la dependiente. Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que “este enfoque usa la obtención de la información con el fin de corroborar la hipótesis teniendo en cuenta el empleo de los números y la disciplina estadística que permitirá fijar aspectos comportamentales con el fin de comprobar los enfoques teóricos” (p. 4.). Por otra parte, con relación con los datos usados en el presente trabajo estos son extraídos de la encuesta *World Values Survey Wave 7 Questionnaire Ecuador 2017-2018*.

Agregando a lo anterior, este análisis es descriptivo pues caracteriza la relación de la variable de condición laboral con el género, los valores, el capital social, las normas y las variables socioeconómicas. Este proceso llevará a entender si se aceptan o se rechazan las hipótesis planteadas previa descripción del problema y resultados; es decir, se puede establecer o no relaciones aplicando de manera correcta y organizadas los principales fundamentos teóricos que permiten profundizar la comprensión del estudio.

Finalmente, este trabajo es de tipo no experimental ya que se observa al fenómeno tal y como se presenta en su contexto natural; es decir, no se genera ninguna situación, sino que las situaciones ya existen y, por ende, no se manipulan de manera intencional las variables.

3.1. Técnicas y recolección de datos

En cuanto a los datos a utilizar se empleará la encuesta *Mundial de Valores* que fue aplicada en el Ecuador en el año 2018, que cuenta con una población de 1200 habitantes tanto de zonas rurales y urbanas, es importante resaltar que la información utilizada en el estudio está relacionada con el apartado denominado de *lo que la gente*

valora en la vida; puesto que recoge diferentes puntos de vista de la cultura y sociedad ecuatoriana.

En este apartado de la encuesta se observa la presencia de 14 ítems de preguntas referentes a: *valores sociales, actitudes y estereotipos; bienestar social; capital social, confianza y pertenencia a asociaciones; valores económicos; corrupción; migración; seguridad; índice posmaterialismo; ciencia y tecnología; valores religiosos; valores éticos y normas; interés por la política y participación política; cultura política y sistemas políticos y datos sociodemográficos.*

A continuación, se presenta información resumida de los principales resultados de la encuesta de valores que se considerado como instrumento para la investigación:

Tabla 7 Resultados en porcentajes para Ecuador de Valores sociales, actitudes y estereotipos

Valores sociales, actitudes y estereotipos (%)						
Código	Aspectos	Muy importante	Bastante importante	No importante	Nada importante	Total
Q1	La familia	87,4	12,2	0,2	-	1200
Q2	Los amigos	26,6	36,6	32,2	4,3	1200
Q3	El tiempo libre	49,8	34,6	12,9	2,1	1200
Q4	La política	16,8	17,8	37,7	26,4	1200
Q5	El trabajo	78,1	20,3	1,2	0,2	1200
Q6	La religión	53,6	28,8	13,2	4,2	1200

Nota: Principales resultados obtenidos de *World Values Survey Wave 7 Questionnaire Ecuador 2017-2018*

Tabla 8 Resultados en porcentajes para Ecuador de valores éticos y normas

Valores éticos y normas (%)											
Código	Aspectos	Nunca se justifica	2	3	4	5	6	7	8	9	Siempre se justifica
Q176	Reglas morales	18,6	3,3	4,6	4,8	21	11,6	11,2	10,6	2,6	20,7
Total	1200										

Nota: Principales resultados obtenidos de *World Values Survey Wave 7 Questionnaire Ecuador 2017-2018*

Tabla 9 Resultados en porcentajes para Ecuador de Capital social, confianza y pertenencia a asociados

Capital social, confianza y pertenencia a asociados (%)						
Código	Aspectos	Confía completamente	Confía algo	Confía poco	No confía nada	Total
Q58	Su familia	62,2	21,9	12,5	3,2	1200
Q59	Su vecindario	6,7	31,3	41,7	20,2	1200
Q60	Sus conocidos	7,7	34,2	42,8	15,2	1200
Q61	Gente a la que conoce por primera vez	0,8	7	30,8	61,2	1200
Q62	Gente de otra religión	2,1	18,8	40,7	37,2	1200
Q63	Gente de otra nacionalidad	1,7	15,4	36,8	44,8	1200

Nota: Principales resultados obtenidos de *World Values Survey Wave 7 Questionnaire Ecuador 2017-2018*

Tabla 10 Resultados en porcentajes para Ecuador para la situación de empleo

Código	Aspectos	Situación de Empleo (%)						
		Tiempo completo	Medio tiempo	Trabaja por su cuenta	Jubilado	Ama de casa	Estudiante	Desempleado
Q279	Situación de empleo	21,4	7,8	20,5	3,7	10	7,6	21,8
Total	1200							

Nota: Principales resultados obtenidos de *World Values Survey Wave 7 Questionnaire Ecuador 2017-2018*

Las tablas presentadas en esta sección son los principales indicadores de la encuesta de valores de la cual se obtuvieron los resultados para esta investigación. En ella podemos encontrar resultados para valores sociales, éticos y normas; además, preguntas referentes al capital social y las principales interrogantes respecto a la situación de empleo, considerando que estas son las variables de estudio para el trabajo de investigación.

3.2. Modelo

Se hará uso del paquete estadístico informático denominado STATA, con el cual se realiza un adecuado tratamiento de los datos obtenidos mediante la aplicación de un modelo con variables dependientes cualitativas.

En esta investigación, para caracterizar la muestra se aplica un análisis exploratorio, mediante el cual se puede describir el comportamiento de las variables estudiadas tanto de las condiciones laborales, género, valores, capital social, normas, y variables socioeconómicas. Después se debe desarrollar un análisis confirmatorio basado en la diferencia de las medias, para que esta manera poder identificar si existen diferencias estadísticas significativas en los niveles de condiciones laborales considerando las variables género, valores, capital social, normas, variables socioeconomías como se detalla a continuación.

La hipótesis nula de igualdad de medias se expresa de la siguiente manera:

$$H_0: \mu_x = \mu_y \quad (1)$$

Donde:

H_0 : Hipótesis nula

μ_x : Media de una muestra

μ_y : Media de otra muestra

Los valores críticos fueron estudiados en cada caso de acuerdo con la siguiente expresión:

$$h_1 = -k_{\frac{\alpha}{2}} \sqrt{\frac{\sigma_x^2}{n_x} + \frac{\sigma_y^2}{n_y}} \quad y \quad h_2 = k_{\frac{\alpha}{2}} \sqrt{\frac{\sigma_x^2}{n_x} + \frac{\sigma_y^2}{n_y}} \quad (2)$$

Donde:

h_1 y h_2 : Son los valores críticos para aceptar o rechazar la hipótesis nula.

$k_{\frac{\alpha}{2}}$: Los valores tipificados de la distribución normal con grados de libertad respectivos y nivel de significancia determinado.

σ_x^2 y σ_y^2 : La varianza de ambas muestras; n_x y n_y : Los tamaños de cada una.
Partiendo de la siguiente expresión:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \varepsilon_i \quad (3)$$

Al momento de reemplazar se estimará en este modelo el nivel de condiciones laborales con respecto a las variables explicativas como género, valores, capital social, normas, variables socioeconómicas expresándose:

$$\text{Condiciones Laborales} = \beta_0 + \beta_1 \text{género} + \beta_2 \text{valores, capital social, normas} + \beta_3 \text{variables socioeconómicas} + \varepsilon_i \quad (4)$$

La estimación empleada es un modelo de regresión logística determinada como logit o Probit, pero ordenado, dado que la variable dependiente condiciones laborales es una variable categórica que implica orden. El detalle de las variables se presenta en la tabla 11.

Tabla 11. Variables para la estimación.

Variables	Indicadores
Y: Condiciones Laborales	Tiempo completo
	Medio tiempo
	Trabaja por su cuenta
	Jubilado / pensionado
	Ama de casa sin otro empleo
	Estudiante
X1: Género	Desempleado
	Hombre
X2: Valores, Capital Social, Normas	Mujer
	Importancia de instituciones sociales
	Valores en niños
	Aspiraciones y logros
	Percepción sobre la mujer
	Estilo de vida
	Bienestar social (grado de felicidad)
	Estado de salud
	Libertad y control de decisiones
	Satisfacción económica
Confianza	
X3: Variables Socioeconómicas	Participación en organizaciones
	Estado civil
	Número hijos
	Nivel educativo
	Tipo de ocupación
	Clase social.

Nota: Elaboración propia con base a la encuesta de World Values Survey Wave 7 Questionnaire Ecuador 2017- 2018.

La estimación de las probabilidades se realiza a partir de los odd ratios, que indican coeficientes diferentes de acuerdo con la categoría, que son estimados comparándolos con una categoría base. Es necesario al igual que en los modelos probit o logit tradicionales estimar los efectos marginales y la selección del mejor modelo en función de los criterios de información.

Para la selección del tipo de estimación, logit o probit ordenado, se emplearán los valores de máxima verosimilitud, el pseudo R², la prueba de chi² para la significación conjunta y los criterios de información, de manera que se elegirá el modelo que cuente con el mayor valor de máxima verosimilitud, pues se espera maximizar la función de la cual se parte para la estimación.

Además, se seleccionará el modelo que permita rechazar la hipótesis nula de no significación conjunta en la prueba de chi², dado que se espera que las variables explicativas en conjunto contribuyan a la explicación de las condiciones laborales.

Adicionalmente, el mayor valor del pseudo R² implicaría que el modelo es capaz de explicar un mayor porcentaje del comportamiento de las condiciones laborales y, por último, menores valores para los criterios de información, Akaike y Bayesiano permitirían una menor pérdida de información.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS

4.1. Caracterización de las variables socioeconómicas.

Según la encuesta *World Values Survey Wave 7 Questionnaire Ecuador 2017 - 2018* aplicada a una muestra de 1.200 personas se obtiene como resultado en la variable género que 627 personas pertenecen al género femenino equivalente al 52,25%, contra 573 personas que pertenecen al género masculino representado en el 47,75%.

Con respecto a la edad de las personas encuestadas se maneja un rango promedio entre los 18 años de edad como mínimo hasta los 80 años de edad como máximo, con base en estos resultados, como edad promedio es de 39 años. En relación con la autoidentificación étnica la mayoría de la población se considera mestiza, pues 1.055 personas se autoidentifican de esta manera lo que representada el 87,92%, mientras 6,17% son blanca, 4,50% se considera de etnia negra, 1,17% se describen como indígenas, el 0,17% son montubios y finalmente el 0,08% se autoidentifican como mulatos.

El indicador de la población migrante se muestra bajo un total de 1.188 personas que son nacidas en el Ecuador lo que representa al 99,00%; contra apenas 12 personas inmigrante; es decir, aquellas que no han nacido en el país y que representan apenas al 1,00%. En el Ecuador predomina el manejo del español como lengua oficial. Este indicador se demuestra en la aplicación de la encuesta donde el 99,42% de las personas hablan español, mientras apenas el 0,42 % habla quechua y el 0,17% habla otro idioma nativo. Con base en estos resultados es necesario mencionar que ninguna persona indico hablar inglés considerando a este idioma como uno de los más importantes a nivel mundial.

Con relación a los datos emitidos el indicador de estado civil se ve representado en que 32,25% son casadas, el 30,42% son solteras, el 6,67% son personas separadas, el 4,33% indicaron ser divorciados y finalmente el 3,33% son de estado civil viudos.

En el caso del número de hijos se muestra que en los encuestados es importante la elección de no tener hijos pues refleja que un 28,00% de personas no los posee, por otra parte el 35,66% poseen entre 2 y 3 hijos, mientras el 18,67% posee un solo hijo. Sin embargo, el 9,58% indica tener 4 hijos y el 4,0% posee 5. Finalmente, el 4,08% indica poseer 6 hijos o más.

En el caso del nivel de educación se muestra que las personas encuestadas en su mayoría poseen nivel de bachilleres o de educación secundaria valor que representa el 42,92%, en el caso del tercer nivel o educación universitaria se obtiene un 31,67%; mientras, el grado de educación primaria el 21,42%, seguido por el nivel de maestría, diplomados o equivalentes con el 1,58%, la educación preescolar representa el 2,00% y finalmente el nivel de doctorado o equivalente es del 0,41%.

4.2. Caracterización de la variable trabajo.

En la variable trabajo los datos de la encuesta indican que el 21,83% de las personas se encuentra desempleados, el 21,42% trabaja a tiempo completo; es decir, 40 horas a la semana o más. Las personas que trabajan por su cuenta representan el 20,50%, mientras el 17,00% de los encuestados mencionan ser amas de casa o que no tiene otro empleo. El 7,83% recae en el caso de las personas que trabaja a medio tiempo; es decir, menos de 40 horas a la semana. Por otro lado, el 7,58% es estudiante y el 3,67% es jubilado o pensionista. Finalmente se debe mencionar que el 0,17% realiza otro tipo de actividad (tabla 12).

Tabla 12. *Tipo de trabajo*

Tipo de trabajo	Porcentaje
Tiempo completo (40 horas a la semana o más)	21,42 %
Medio tiempo (menos de 40 horas a la semana)	7,83 %
Trabaja por su cuenta	20,50 %
Jubilado/pensionado	3,67 %
Ama de casa que no tiene otro empleo	17,00 %
Estudiante	7,58 %
Desempleado	21,83 %
Otro	0,17 %

Nota: Elaboración propia. (STATA).

Con relación a las ocupaciones laborales se evidencia cierta resistencia a dar una respuesta pues el 28,66% la rechazó. Sin embargo, los datos evidencian que el 18,59% de las personas tienen trabajos que se relacionan en lo ámbito administrativo y de ventas. El 14,08% de los encuestados desempeña trabajos catalogados como semi calificados o no calificados. Seguido por aquellos individuos que realizan trabajos profesionales y técnicos pues evidencian un 10,67%. Mientras el 10,50% recae sobre aquellos individuos que nunca tuvieron un trabajo formal. Finalmente, el 5,58% representa a los encuestados que ofertan servicios, ante un 4,25% que realizan trabajos agrícolas (tabla 9).

Tabla 13. *Grupos Ocupacionales de Trabajo.*

Grupos Ocupacionales de Trabajo	Porcentaje
No hay respuesta / rechazo	28,66 %
Nunca tuvo un trabajo	10,50 %
Profesionales y técnicos (por ejemplo: médico, maestro, ingeniero, artista, contable, enfermera, banquero, ejecutivo en grandes empresas, alto funcionario del gobierno, funcionario sindical).	10,67 %
Administrativo y ventas (por ejemplo: secretario, secretario, gerente de oficina, funcionario público, tenedor de libros, gerente de ventas, dueño de tienda, asistente de tienda, agente de seguros, comprador).	18,59 %
Servicios (por ejemplo: propietario de restaurante, oficial de policía, camarera, barbero, cuidador).	5,58 %
Trabajador calificado (por ejemplo: capataz, mecánico de motores, impresora, costurera, fabricante de herramientas y matrices, electricista).	7,67 %
Trabajador semi – calificado y no calificado (por ejemplo: albañil, conductor de autobús, trabajador de la fábrica de conservas, carpintero, trabajador de chapa, panadero, trabajador, portero, obrero no calificado, limpiador).	14,08 %
Trabajador agrícola (por ejemplo: trabajador agrícola, conductor de tractor)	4,25 %

Nota: Elaboración propia. (STATA).

Con relación a los asalariados principales se obtiene que el 34,67% de las personas encuestadas pertenecen al grupo de individuos denominados también como jefes o cabeza de hogar, contra el 59,67% que se considera como miembros de la familia. Finalmente es necesario mencionar que el 5,67% de los encuestados no respondió o rechazó esta interrogante.

Con respecto a las clases sociales de las personas encuestadas un 45,58% expresa situarse en la clase media baja; mientras, el 21,75% se encuentra en una clase media alta. Por otra parte, de los encuestados el 15,17% pertenece a clase baja, el 14,08% a la clase obrera; y únicamente el 2,33% se cataloga como clase superior seguida por el 1,08% de clase alta.

Para determinar el nivel de ingresos de los encuestados fue indispensable establecer rangos de valores medidos a través de categorías. Con base en este hecho, la mayoría de las personas encuestadas posee ingresos entre los \$400 a los \$699 dólares; es decir, el 49,17% se sitúa la tercera categoría.

El 26,16% de los encuestados indicó generar ingresos entre los \$100 hasta los \$399 dólares. Mientras la categoría inferior representa el 11,92% de los encuestados pues poseen un ingreso de entre \$1 a \$99 dólares. Finalmente, los ingresos más altos se ven representados con un 9,84% de individuos que mencionan ganar entre \$700 a \$999 dólares, y del 2,08% que poseen ingresos superiores de los \$1.000 dólares.

4.3. Valores, Normas y Capital Social

4.3.1. Valores Sociales

En la sección de los valores sociales, se toma en cuenta a los principales aspectos de la vida del individuo, que incluyen a la familia, amigos, el tiempo libre, política, trabajo y religión. Estos planteamientos son medidos de acuerdo con la importancia que representan en la vida de los encuestados (tabla 10).

Tabla 14. Aspectos relevantes del individuo.

Planteamiento	No hay respuesta / rechazo	Muy importante	No muy importante	Nada importante
La familia	0,16 %	99,67 %	0,17 %	0,00 %
Los amigos	0,50 %	62,92 %	32,25 %	4,33 %
El tiempo libre	0,58 %	84,42 %	12,92 %	2,08 %
La política	1,24 %	34,67 %	37,67 %	26,42 %
El trabajo	0,25 %	98,41 %	1,17 %	0,17 %
La religión	0,17 %	82,41 %	13,17 %	4,25 %

Nota: Elaboración propia. (STATA).

Para el 99,67% de los individuos la familia es muy importante, contra un 0,16% que rechaza la pregunta. En el aspecto de los amigos el 62,92% piensa que son muy

importante ante un 32,25% que indica que este aspecto no es muy importante. El análisis en torno a la importancia de poseer tiempo libre se muestra en un 84,42% que piensa que es muy importante, mientras para el 2,08% no es importante poseer tiempo libre.

En el área de la política al 37,67% le parece un aspecto muy importante, al 34,67% lo considera no muy importante y un 26,42% piensa que es nada importante. En el ámbito que envuelve al trabajo el 98,41% piensa que es muy importante poseerlo en su vida. Finalmente, en el aspecto de la religión para un 82,41% es muy importante la creencia contra un 13,17% al que no le parece muy importante y un 4,25% que emite que la religión es nada importante en la vida.

En el aspecto de los planteamientos formulados desde el punto de vista cultural, es necesario indicar que el 96,58% de individuos están de acuerdo en cumplir con las principales metas de su vida para que sus padres se sientan orgullosos (tabla 11).

Tabla 15. Premisas cotidianas de la sociedad en el Ecuador

Planteamiento	No sabe / no responde	De acuerdo	En desacuerdo
Una de mis principales metas en la vida ha sido lograr que mis padres se sientan orgullosos de mí.	0,58 %	96,58 %	2,84 %
Cuando una madre tiene un trabajo remunerado, los hijos sufren.	1,34 %	54,91 %	43,75 %
Una educación universitaria es más importante para un hombre que para una mujer.	0,92 %	22,08 %	77,00 %
En general, los hombres son mejores ejecutivos de negocios que las mujeres.	0,92 %	19,83 %	79,25 %
Ser un ama de casa es tan satisfactorio como tener un empleo pagado.	1,66 %	57,25 %	41,09 %

Nota: Elaboración propia. (STATA).

Los encuestados consideran en un 54,91% que cuando la madre tiene un trabajo remunerado, los hijos tienden a sufrir, mientras el 43,75% considera estar en desacuerdo pues los hijos tienen mejores oportunidades.

La premisa de acceso a una educación universitaria donde es más importante que un hombre acceda a este servicio que una mujer, indica que el 77 % de los encuestados está en desacuerdo, contra un 22,08% que indica estar de acuerdo.

Conforme a estos valores el 79,25% de los encuestados están en desacuerdo al mencionar que los hombres son mejores ejecutivos de negocios que las mujeres, mientras el 19,83% indica estar de acuerdo con esta premisa.

Finalmente, un 57,25% de los encuestados está de acuerdo en el pensamiento de que ser un ama de casa es tan satisfactorio como tener un empleo pagado, contra un 41,09% que está en desacuerdo.

En relación con el pensamiento en torno al aspecto al trabajo, se puede observar que los individuos consideran estar en desacuerdo en un 53,58% con el hecho de que cuando hay escasez de trabajos, los hombres deberían tener más derecho que las mujeres a un puesto de trabajo, mientras que los individuos que está de acuerdo con esta premisa representan al 30,50% (tabla 12).

Tabla 16. Premisas en relación con el trabajo y ocupaciones de la sociedad.

Planteamiento	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
Cuando hay escasez de trabajos, los hombres deberían tener más derecho que las mujeres a un puesto de trabajo.	30,50 %	15,92 %	53,58 %
Cuando hay escasez de trabajos, los empresarios deberían dar prioridad a los ecuatorianos sobre los inmigrantes.	80,00 %	8,42 %	11,58 %
Si una mujer gana más que su marido es casi seguro que creará problemas.	40,66 %	13,84 %	45,50 %
Las parejas homosexuales son tan buenos padres como otras parejas.	28,25 %	18,75 %	53,00 %
Es un deber para con la sociedad tener hijos.	50,34 %	15,58 %	34,08 %
Los hijos adultos tienen el deber de proporcionar cuidado continuo a sus padres.	85,58 %	6,33 %	8,09 %
La gente que no trabaja se hace perezosa.	81,33 %	4,67 %	14,00 %
El trabajo es un deber que se tiene para con la sociedad.	87,66 %	4,67 %	7,67 %
El trabajo es siempre lo primero, aun cuando ello signifique menos tiempo libre.	72,50 %	10,67 %	16,84 %

Nota: Elaboración propia. (STATA).

Por otra parte, para el 80% de los individuos cuando hay escasez de trabajos, los empresarios deberían dar prioridad a los ecuatorianos sobre los inmigrantes.

En el hecho de que si una mujer gana más que su marido es casi seguro que creará problemas, el 45,50% están en desacuerdo, el 40,66% está de acuerdo y un 13,84% no está alineado a ninguna de las dos opciones ya sea por ni esta de acuerdo, ni en desacuerdo. El 53,09% de las personas consideran estar en desacuerdo con que las parejas homosexuales son tan buenos padres como otras parejas, ante un 28,25% que considera estar en acuerdo.

Bajo los datos emitidos en la encuesta el 50,34% considera estar de acuerdo con que es un deber para con la sociedad tener hijos, mientras el 34,08% considera estar en desacuerdo con esta opinión. En la descripción de que los hijos adultos tienen el deber de proporcionar cuidado continuo a sus padres el 85,58% está de acuerdo. El 81,33% de las personas considera que la gente que no trabaja se hace perezosa, mientras el 87,66% considera estar de acuerdo en que el trabajo es un deber que se tiene para con la sociedad.

Finalmente, la gente está de acuerdo con un 72,50% con pensar que el trabajo es siempre lo primero, aun cuando ello signifique menos tiempo libre, en contra a este pensamiento se evidencia el 16,84% que indica estar en desacuerdo.

El ámbito del bienestar social fue medido a través del nivel de felicidad con el que puede sentirse los encuestados. El 87,83% considera ser muy felices; el 9,33% mediamente felices y apenas el 2,84% menciona ser nada feliz en su vida. El bienestar social vinculado con la premisa que las personas sienten que tienen total libertad de elegir y de controlar sus vidas, el 57,49% de los encuestados señala estar de acuerdo. Mientras el 6,09% de los individuos sienten que lo que hacen no tiene un efecto real en lo que les ocurre. Finalmente, el 36,42% de los encuestados no sabe que elegir, pues podrían sentir inclinación ante cualquiera de las dos opciones.

4.3.2. Capital Social

Con respecto al capital social, visto como las redes y relaciones, además de la confianza un 92,33% indica no ser tan confiado de los actos, palabras o hechos de los demás; mientras un 5,76% expresan que se debe y se puede confiar en las personas, y apenas el 1,91% no da respuesta o rechaza esta pregunta. Detallando los niveles de confianza el 62,17% de los encuestados mencionan confiar completamente en su familia y el 34,42% confía en algo en sus familiares. En el caso de ofrecer confianza en el vecindario el 73,00% menciona que confía en algo; mientras el 20,17% no confía nada en sus vecinos. Para el caso de los conocidos el 76,92% confía en algo en las personas que conoce; mientras por otra parte el 61,17% no confía en nada en las personas que conoce por primera vez. Finalmente, confían en algo el 59,50% en personas de otra religión y el 52,17% en gente de otra nacional (tabla 13).

Tabla 17. *Confianza en las personas*

Planteamiento	No sabe / no responde	Confía completamente	Confía algo	No confía nada
La familia	0,16 %	62,17 %	34,42 %	3,25 %
Su vecindario	0,16 %	6,67 %	73,00 %	20,17 %
Sus conocidos	0,16 %	7,67 %	76,92 %	15,25 %
Gente a la que conoce por primera vez	0,25 %	0,75 %	37,83 %	61,17 %
Gente de otra religión	1,25 %	2,08 %	59,50 %	37,17 %
Gente de otra nacionalidad	1,33 %	1,67 %	52,17 %	44,83 %

Nota: Elaboración propia. (STATA).

En cuanto a las relaciones y participación en organizaciones, es necesario mencionar que, con respecto a ser un miembro activo, inactivos o que no participan de las instituciones u organizaciones las personas encuestadas tienden en todas las opciones a no participar de estas instituciones u organizaciones. Sin embargo, según los datos emitidos se puede analizar que para la iglesia el 31,25% de los encuestados participa activamente; un 20,08% son inactivos y el 48,67% no participan (tabla 18).

Tabla 18. *Miembros activos o inactivos de las instituciones u organizaciones*

Instituciones u organizaciones	Activos	Inactivos	No participan
Iglesia u organizaciones religiosas	31,25 %	20,08 %	48,67 %
Organizaciones deportivas o de ocio, equipo de fútbol.	19,33 %	13,58 %	67,09 %
Organizaciones artísticas, musicales o educativas	14,33 %	12,00 %	73,67 %
Sindicatos	6,08 %	8,17 %	85,75 %
Partidos políticos	4,58 %	7,00 %	88,42 %
Organizaciones ambientalista o ecológica	5,33 %	6,75 %	87,92 %
Asociaciones profesionales	10,75 %	7,58 %	81,67 %
Organizaciones humanitarias o de caridad	10,42 %	7,08 %	82,50 %
Organizaciones de consumidores	5,75 %	6,25 %	88,00 %
Grupos de autoayuda o ayuda mutua	11,25 %	8,00 %	80,75 %
Organización/grupo de mujeres	7,67 %	6,08 %	86,25 %
Otras organizaciones	6,42 %	5,50 %	88,08 %

Nota: Elaboración propia. (STATA).

La participación en las organizaciones deportivas o de ocio, así como equipo de fútbol de los encuestados el 19,33% son activos, el 13,58% son inactivos y el 67,09% de los encuestados no participan.

En el caso de las organizaciones artísticas, musicales o educativas apenas el 14,33% participa activamente. Mientras, es notable que únicamente el 6,08% tiene una participación activa en los sindicatos; los valores son bastante parecidos con la participación en los partidos políticos pues apenas el 4,58% de los encuestados actúa de manera activa.

En las asociaciones profesionales, participan activamente el 5,33% de los encuestados, para las organizaciones humanitarias o de caridad y las organizaciones de consumidores la tendencia está marcada hacia el no pertenecer con un 81,67% y 82,50% respectivamente; es decir marca un 10,75% y el 10,42% en una participación activa.

Finalmente, en los grupos de autoayuda o ayuda mutua existe actividad positiva del 11,25% contra un 8,00% que se consideran inactivos; en el caso de las organizaciones de grupos de mujeres apenas un 7,67% participan y para otras organizaciones la tendencia está marcada a no pertenecer mostrando un 88,08 %.

4.3.3. Valores Económicos

En el aspecto de los valores económicos, estos son medidos a través de la igualdad de ingresos entre hombres y mujeres. Los encuestados mencionan en un 40,58% estar en desacuerdo con que debe existir igualdad de ingresos entre ambos géneros. El 23,59% de los individuos está de acuerdo en que exista igualdad de rubros o salarios y el 35,83% no está de ni acuerdo ni en desacuerdo pues mencionan que sería importante analizar dependiendo el contexto.

En el análisis de si se debiese aumentar la propiedad privada y estatal de las empresas y la industria, el 47,66% de encuestados mencionan no estar de acuerdo ni en desacuerdo con que se aumente la propiedad privada y estatal, contra un 20,92% que está de acuerdo y un 31,42% que lo desaprueba.

Al tomar en cuenta si el Gobierno debiese asumir más responsabilidad para asegurar que todos tengan sustento los encuestados mencionan que un 37,08% están de acuerdo, el 29,75% en desacuerdo pues considera que los individuos deberían asumir más la responsabilidad de sostenerse a sí mismos. Finalmente, el 33,17% restante no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

En el indicador de la competencia, los encuestados mencionan que esta actúa de manera positiva en un 38,09%, mientras para el 35,91% es regular y para el 25,42% es perjudicial. Por otro lado, apenas el 0,58% de los encuestados no sabe que responder.

En el indicador referente al pensamiento de si trabajar duro generalmente trae una mejor vida los encuestados mencionan estar de acuerdo en un 51,33%, mientras que las personas que creen que el trabajar duro no trae éxito son el 16,83%. Finalmente, el 31,84% de las personas no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta premisa.

4.3.4. Valores Religiosos

Los valores religiosos medidos a través de la creencia se expresan de tal manera que un 97,75% cree en Dios, contra un 2,08% que no lo hace. El 67% cree que existe vida después de la muerte y el 28,25% considera que no la exista. El 54,67% de los individuos cree en el infierno y el 40,83% no lo hace. Finalmente, el 82% de los encuestados cree en el cielo y el 14,92% no cree en la existencia del cielo como parte de una religión.

Las premisas e ideas en torno a la religión y creencias mencionan que el 54,16% de las personas están muy de acuerdo en pensar que cuando la ciencia y la religión entran en conflicto, la religión siempre tiene razón, ante un 36,50% que no está de acuerdo con este enunciado. Finalmente, el 45,67% de los encuestados menciona estar muy de acuerdo con la idea que la única religión aceptable es la religión que individualmente persiguen, ante un 42,17% que está en desacuerdo.

4.3.5. Valores Éticos

En los planteamientos que hacen referencia a decidir que reglas morales son las correctas a seguir en la actualidad, los encuestados mencionan encontrarse ante un punto neutro pues no pueden estar ni de acuerdo ni en desacuerdo lo que representa al 38,50%. Por otro lado, el 35% de los individuos menciona que están totalmente en desacuerdo con no saber cuáles son las reglas correctas de la sociedad actual y el 26,49% está de acuerdo con este pensamiento de reglas morales.

4.4. Contrastes de hipótesis para las diferencias asociadas con la situación laboral

A continuación, se realizan contrastes de hipótesis de la situación laboral con respecto al género, personas migrantes, etnia, estado civil y nivel de estudios; estas variables se utilizan con la finalidad de evaluar si hay diferencias estadísticamente significativas.

Para la prueba de independencia (χ^2), dado que las variables son cualitativas (categóricas), se plantea una hipótesis nula (H_0) que asume las variables son independientes entre sí. Por otro lado, se establece una hipótesis alternativa (H_1) que afirma la existencia de una diferencia entre variables; mientras que en relación con el nivel de significancia que determina el umbral para considerar una diferencia como estadísticamente significativa será de 0,10.

Al correr la prueba χ^2 para corroborar la relación e incidencia del género en las categorías de empleo pone en evidencia que: en las categorías más bajas, que indican el tiempo completo de trabajo o 30 horas a la semana tienden a ser ocupada en su mayoría por hombres; por otra parte, la situación de desempleo en las categorías inferiores tiende al género femenino. Finalmente, los resultados de esta prueba demuestran que existen diferencias entre hombres y mujeres referente al empleo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Para determinar las situaciones de empleo en el indicador con referencia a ser migrante o no, los resultados muestran que no existe diferencia entre ambas variables, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula. Las diferentes situaciones de empleo no dependen de la procedencia de los individuos, ya sea nacido en Ecuador o inmigrante.

De igual manera para el caso de la etnia, este indicador no determinar las posiciones de empleo en los ecuatorianos; esto queda en evidencia al realizar la prueba χ^2 pues el contraste de la hipótesis demuestra que no existe diferencias entre ambas variables y por ende, se acepta la hipótesis nula.

En este caso, de la situación del estado civil, este indicador si afecta al nivel de empleo para los individuos, pues muestra que si existe diferencias y por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Para los niveles más altos, las condiciones de desempleo son afectadas principalmente por los grupos de personas solteras; sin embargo, el trabajo a tiempo completo y por cuenta propia también resalta a este grupo.

Las personas solteras y casadas son los grupos más grandes que acceden a un nivel de empleo. Es importante destacar que, existe mayor número de personas casadas trabajando por cuenta propia; es decir, la persona es responsable de su propio negocio y asume las tareas de gestión, promoción, producción y administración relacionadas con su actividad. Mientras, en el grupo de personas solteras los niveles de empleo que más

destacan son el desempleo, el ser estudiantes de carreras universitarias y el trabajar de forma completa, es decir, más de 30 horas. Por último, en esta sección se contrasta la situación de empleo con el nivel de estudios; y, se obtuvieron las siguientes observaciones: las personas con secundaria o segundo ciclo son quienes ocupan los niveles más bajos de empleo, pues tienen cargos de trabajo a tiempo completo y trabajo por cuenta propia.

Finalmente, las personas con bachillerato culminado logran conseguir trabajo a tiempo completo, y nuevamente el trabajo por cuenta propia es una alternativa para las personas con este nivel educativo.

4.5. Estimación de Probit o Logit Ordinal

A continuación, se presentan las estimaciones para cada grupo de variables explicativas: valores socioeconómicos, sociales, capital social, valores económicos, religiosos y éticos; además, se detallan los coeficientes y el error estándar de cada estimación considerando la relación de variables con los niveles de empleo. El instrumento aplicado en esta investigación es la Encuesta Mundial de Valores.

4.5.1. Variables Socioeconómicas

En el caso de las variables socioeconómicas analizadas bajo el modelo logit con relación a los diferentes niveles de empleo se puede enunciar que todas son significativas, pero algunas como el género, el estado civil y el nivel de estudios poseen una significancia alta al 1% (tabla 15).

Tabla 19. Estimación logit, probit y puntos de corte para las condiciones laborales explicadas por variables socioeconómicas.

Variables	Modelo Logit		Modelo Probit	
	Coefficiente	Error Estándar	Coefficiente	Error Estándar
Género	0,6275 ***	0,1066	0,3453 ***	0,0627
Edad	-0,0004 *	0,0039	-0,0003 *	0,0024
Migrante	-0,2228 *	0,5002	-0,0588 *	0,3038
Idioma	0,0000 *	0,0001	-0,0000 *	0,0000
Estado civil	0,1022 ***	0,0275	0,0578 ***	0,0164
Hijos	-0,0412 *	0,0331	-0,0261 *	0,0206
Nivel de estudios	-0,1644 ***	0,0304	-0,1029 ***	0,0182
Puntos de Corte				
Punto de corte 1	-0,9458	0,6188	-0,5625	0,3777
Punto de corte 2	-0,5130	0,1877	-0,3073	0,3774
Punto de corte 3	0,4106	0,6197	0,2561	0,3780
Punto de corte 4	0,5719	0,6199	0,3546	0,3780
Punto de corte 5	1,3504	0,6200	0,8258	0,3779
Punto de corte 6	1,7548	0,6201	1,0631	0,3777
Punto de corte 7	6,8978	0,9379	3,2618	0,4368

Máxima Verosimilitud	-2138,89	-2141,73	Logit
Chi2	79,03 ***	73,36 ***	Probit / Logit
Pseudo R2	0,0181	0,0168	Logit
AKAIKE (AIC)	4305,80	4311,47	Logit
BAYESIANO (BIC)	4377,06	4382,73	Logit

Nota: Elaboración propia con base a los resultados de las pruebas en programa estadístico (STATA). El nivel de significancia viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*).

Por otra parte, en el caso del modelo probit ordinal, todas las variables vuelven a ser significativas, pero aquellas que muestran un nivel más alto de significancia son el género, nivel de estudios y el estado civil; es decir, estas variables determinan la ubicación del individuo en un nivel de empleo alto o bajo dependiendo de su naturaleza.

Para la selección del modelo probit o logit ordinal, se han desarrollado ambas estimaciones, siendo este el punto inicial para determinar los criterios de información. Se elige aquel que, tiene menor criterio de información y pierda la menor cantidad de datos.

De acuerdo con los resultados obtenidos al realizar ambas estimaciones, la estimación que tiene menor criterio de información y por ende pierde menos datos para comprender de mejor manera el comportamiento de las variables socioeconómicas es el modelo logit ordinal, mientras los valores Akaike y Bayesiano reflejan 4305,80 y 4377,06 respectivamente. Además, cuenta con el mayor valor de máxima verosimilitud y el mayor pseudo R².

4.5.2. Variables Valores Sociales

Se llevó a cabo las estimaciones probit y logit ordinal, en este caso se consideran solo las variables referentes a los valores sociales y se detallan en la siguiente (tabla 16).

Tabla 20. Estimación logit, probit y puntos de corte para las condiciones laborales explicadas por variables de valores sociales

Variables	Modelo Logit		Modelo Probit	
	Coefficiente	Error Estándar	Coefficiente	Error Estándar
Familia	0,1317 *	0,1377	0,0747 *	0,0783
Amigos	-0,0643 *	0,0563	-0,0435 *	0,0338
Tiempo libre	0,1887 ***	0,0659	0,1144 ***	0,0392
Política	0,0030 *	0,0437	0,0057 *	0,0263
Trabajo	0,0502 *	0,0946	0,0180 *	0,0586
Religión	-0,0868 *	0,0618	-0,0542 *	0,0370
Padres orgullosos	0,0130 *	0,0945	0,0228 *	0,0572
Trabajo de la madre	0,0091 *	0,0608	0,0055 *	0,0362
Educación universitaria importante para hombre que para una mujer	0,0392 *	0,0715	0,0213 *	0,0425

Hombres ejecutivos de negocios mejores que una mujer	0,0185 *	0,0777	0,0099 *	0,0458
Ama de casa es satisfactorio como un empleo pagado	0,0321 *	0,0559	0,0122 *	0,0332
Hombres deberían tener más derecho que las mujeres a un puesto de trabajo	-0,0545 *	0,0475	-0,0303 *	0,0285
Prioridad a ecuatorianos sobre migrantes	-0,0138 *	0,0529	-0,0043 *	0,0312
Mujer gana más que su marido es seguro que habrá problemas	0,0194 *	0,0459	0,0101 *	0,0273
Parejas homosexuales son buenos padres	0,0062 *	0,0361	0,0075 *	0,0214
Tener hijos es un deber social	0,0331 *	0,0474	0,0182 *	0,0284
Hijos adultos deben cuidar a sus padres	-0,1347 *	0,0615	-0,0825 **	0,0369
La gente que no trabaja se hace perezosa	-0,0114 *	0,0515	-0,0103 *	0,0306
El trabajo es un deber para con la sociedad	0,0730 *	0,0652	0,0409 *	0,0389
El trabajo es lo primero	-0,0037 *	0,0539	-0,0029 *	0,0321
Nivel de felicidad	0,0536 *	0,0700	0,0393 *	0,0422
Libertad de elección y control	-0,0198 *	0,205	-0,0131 *	0,0124
Puntos de Corte				
Punto de corte 1	-1,0439	0,4204	-0,6607	0,2548
Punto de corte 2	-0,6236	0,4192	-0,4122	0,2544
Punto de corte 3	0,2601	0,4188	0,1329	0,2541
Punto de corte 4	0,4096	0,4189	0,2261	0,2542
Punto de corte 5	1,1508	0,4207	0,6817	0,2550
Punto de corte 6	1,5535	0,4222	0,9198	0,2555
Punto de corte 7	6,6971	0,8213	3,1015	0,3344
Máxima verosimilitud	-2166,84		-2167,06	Logit
Chi2	23,15		22,70	Logit
Pseudo R2	0,0053		0,0052	Logit
AKAIKE (AIC)	4391,68		4392,13	Probit
BAYESIANO (BIC)	4539,30		4539,74	Probit

Nota: Elaboración propia con base a los resultados de las pruebas en programa estadístico (STATA). El nivel de significancia viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*).

La estimación logit ordinal muestra que el tiempo libre es uno de los factores que altera significativamente el nivel de empleo de los individuos, en dicha variable los encuestados mencionan que el tiempo libre es importante; sin embargo, al comparar con las variables de empleo, estos se ven influenciados y determinan la situación de trabajo.

Al estimar el modelo probit ordinal, la variable tiempo libre posee un coeficiente de 0,1144 y un error estándar de 0,0392 que indica que es una variable significativa; esto explica que el tiempo libre es de suma importancia en la vida de los individuos, pues se constituye en un factor relevante que permite actuar de manera directa sobre el empleo. Por otro lado, el pensamiento de que los hijos adultos deben proporcionar cuidado

continuo a sus padres posee un nivel de significancia medio, que es interpretado como un determinante central en las oportunidades de empleo de las personas.

En cambio, la variable religión y los pensamientos con relación a que, si los hombres deberían tener más derecho que las mujeres a un puesto de trabajo, de si debe existir prioridad a ser ecuatorianos sobre los migrantes, y de si la gente que no trabaja se hace perezosa son también significativas. Por lo tanto, el modelo adecuado para las variables de los valores sociales es la estimación logit ordinal, pues según los criterios de información con relación a la máxima verosimilitud y el Pseudo R² poseen valores mayores, mientras los valores de Akaike, AIC y BIC poseen los menores valores.

4.5.3. Variables Capital Social

Tabla 21. Estimación logit, probit y puntos de corte para las condiciones laborales explicadas por variables del capital social

Variables	Modelo Logit		Modelo Probit	
	Coefficiente	Error Estándar	Coefficiente	Error Estándar
Confianza en los demás	-0,0701 *	0,0911	-0,0393 *	0,0529
Confianza en la familia	-0,0678 *	0,0661	-0,0479 *	0,0400
Confianza en los vecinos	0,1230 *	0,0744	0,0798 *	0,0439
Confianza en conocidos	-0,0993 *	0,0733	-0,0535 *	0,0437
Confianza en gente a la que conoce por primera vez	-0,0637 *	0,0856	-0,0445 *	0,0504
Confianza en gente religiosa	-0,0678 *	0,0708	-0,0378 ***	0,0426
Confianza en gente extranjera	0,1769 **	0,0744	0,1169 *	0,0444
Iglesia u organizaciones religiosas	0,0955 *	0,0616	0,0595 *	0,0372
Organizaciones deportivas o de ocio	-0,0224 *	0,0747	-0,0107 *	0,0444
Organizaciones artísticas, musicales o educativas	-0,1431 *	0,0888	-0,0803 *	0,0528
Sindicatos	-0,0640 *	0,1363	-0,0259 *	0,0740
Partidos políticos	0,0251 *	0,1324	0,0011 *	0,0783
Organizaciones ambientalista o ecológica	0,3227 **	0,1340	0,1766 **	0,0806
Asociaciones profesionales	-0,2577 ***	0,0945	-0,1451 **	0,5070
Organizaciones humanitarias o de caridad	-0,0860 *	0,1013	-0,0557 *	0,0616
Organizaciones de consumidores	-0,0582 *	0,1176	-0,0316 *	0,0703
Grupos de autoayuda o ayuda mutua	-0,1129 *	0,0989	-0,0433 *	0,0600
Organización/grupo de mujeres	0,2060 *	0,1122	0,1056 *	0,0695
Otras organizaciones	-0,0160 *	0,1061	-0,0171 *	0,0657
Puntos de Corte				
Punto de corte 1	-1,3747	0,3463	-0,7933	0,2035
Punto de corte 2	-0,9530	0,3454	-0,5447	0,2033

Punto de corte 3	-0,0622	0,3446	0,0026	0,2031
Punto de corte 4	0,0889	0,3446	0,0965	0,2031
Punto de corte 5	0,8368	0,3448	0,5553	0,2031
Punto de corte 6	1,2419	0,3453	0,7946	0,2032
Punto de corte 7	6,3896	0,7838	2,9795	0,2973
Máxima verosimilitud	-2161,91		-2162,75	Logit
Chi2	33,00***		31,32***	Probit / Logit
Pseudo R2	0,0076		0,0072	Probit
AKAIKE (AIC)	4375,83		4377,50	Logit
BAYESIANO (BIC)	4508,17		4509,85	Logit

Nota: Elaboración propia con base a los resultados de las pruebas en programa estadístico (STATA). El nivel de significancia viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*)

Al estimar el modelo logit ordinal se evidencia que asociarse con personas involucradas en el ámbito laboral y profesional incide en el empleo de manera alta, por lo tanto, este modelo es el adecuado para analizar las variables de capital social.

La estimación probit muestra que la pertenencia a organizaciones ambientales y profesionales, así como la confianza en gente extranjera puede facilitar a que los individuos se ubiquen en esferas de empleo; dicho esto el nivel de significancia es muy alto por lo cual es una variable que se considera fundamental para ocupar situaciones de trabajo. Finalmente, la selección del modelo más adecuado fue el logit ordinal en función de los criterios de máxima verosimilitud y la prueba Chi².

4.5.4. Variables valores económicos, religiosos y éticos

Tabla 22. Estimación logit, probit y puntos de corte para las condiciones laborales explicadas por variables del valores económicos, religiosos y éticos

Variables	Modelo Logit		Modelo Probit	
	Coefficiente	Error Estándar	Coefficiente	Error Estándar
Mayor igualdad / mayores incentivos	-0,0429 **	0,0167	-0,0247 **	0,0099
Propiedad privada / propiedad estatal	0,0158 *	0,0166	0,0085 *	0,0100
Gobierno asume responsabilidades / Individuos asumen responsabilidades	0,0058 *	0,0164	0,0034 *	0,0097
Competencia es buena / Competencia es perjudicial	0,0140 *	0,0162	0,0066 *	0,0097
Trabajo duro trae mejor vida / Trabajar duro no trae éxito	-0,0025 *	0,0175	-0,0004 *	0,0105
Creencia en Dios	-0,2617 *	0,2362	-0,1565 *	0,1389
Creencia en la vida después de la muerte	-0,0474 *	0,0769	-0,0272 *	0,0457
Creencia en el infierno	0,1081 *	0,0718	0,0630 *	0,0495
Creencia en el cielo	-0,0395 *	0,1127	-0,0250 *	0,0680
Cuando la ciencia y la religión entran en conflicto, la religión siempre tiene razón	-0,0564 *	0,0512	-0,0360 *	0,0307

La única religión aceptable es mi religión	-0,0379 *	0,0484	-0,0216 *	0,0290
Problemas para decidir qué reglas morales son las correctas a seguir	0,0128 *	0,0179	0,0066 *	0,0107
Puntos de corte				
Punto de corte 1	-1,7594	0,3179	-1,0805	0,1891
Punto de corte 2	-1,3406	0,3162	-0,8334	0,1884
Punto de corte 3	-0,4583	0,3141	-0,2894	0,1876
Punto de corte 4	-0,3090	0,3139	-0,1963	0,1875
Punto de corte 5	0,4285	0,3148	0,2574	0,1880
Punto de corte 6	0,8288	0,3160	0,4940	0,1884
Punto de corte 7	5,9683	0,7702	2,6741	0,2845
Máxima verosimilitud	-2170,98		-2171,32	Logit
Chi2	14,86		14,18	Probit
Pseudo R2	0,0034		0,0033	Probit
AKAIKE (AIC)	4379,97		4380,65	Logit
BAYESIANO (BIC)	4476,68		4477,36	Logit

Nota: Elaboración propia con base a los resultados de las pruebas en programa estadístico (STATA). El nivel de significancia viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*).

Las variables de valores económicos, religiosos y éticos, en la estimación logit ordinal no presentan resultados de mayor significancia. Los encuestados indicaron que debería haber mayor igualdad de ingresos o mayores incentivos por el esfuerzo individual, esta información proporciona un valor medianamente significativo al momento de tomar posición en los niveles de empleo.

Finalmente, para las variables de valores económicos, religiosos y éticos, la mejor estimación es a través de un modelo logit ordinal, esto se refleja al evidenciar que tres de los cinco criterios de evaluación son mejores.

4.6. Efectos marginales

En los modelos logit y probit, los efectos marginales son coeficientes interpretables. Los efectos marginales son una medida estadística utilizada para evaluar el cambio esperado en el resultado de interés cuando se realiza un pequeño cambio en una variable explicativa mientras se mantienen constantes todas las demás variables explicativas. En este caso los efectos marginales expresan los cambios generados en la variable dependiente “condiciones laborales” con respecto a una de las variables independientes, manteniendo a las demás constantes, de esta manera se espera determinar las variables que afectan al empleo en sus diferentes niveles de empleo y criterios.

En el análisis de los modelos ordenados se debe identificar un coeficiente para la variable de las condiciones laborales y además se debe considerar una categoría para cada variable, a partir de lo cual se realiza el análisis del comportamiento del resto de categorías. Los resultados se generan a partir de cada variable explicativa con el propósito

de analizar el impacto de la categoría base de esas variables sobre las diferentes condiciones laborales.

Tabla 23.

Efectos marginales para el género

Género	Efecto Marginal	Error Estándar	Significancia	
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	- 0,1020	0,0174	0,000	***
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0224	0,0042	0,000	***
Trabajo por su cuenta	-0,0248	0,0048	0,000	***
Jubilado/pensionado	0,0007	0,0006	0,215	
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0244	0,0047	0,000	***
Estudiante	0,0211	0,0039	0,000	***
Desempleado	0,1018	0,0172	0,000	***
Otro	0,0010	0,0007	0,169	

Nota: El nivel de significancia de la variable género viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*).

Partiendo de las variables socioeconómicas, en los efectos marginales que toma en cuenta a la categoría de género, se puede identificar que ser mujer reduce las probabilidades de poseer empleo a tiempo completo en un 0,10, de trabajar a medio tiempo en 0,22 y de trabajar por su cuenta en un 0,02; y además que ser mujer eleva la probabilidad de ser ama de casa, estudiante y desempleada; es decir, pasar de hombre a mujer reduce la probabilidad en las tres primeras categorías pero eleva la probabilidad en las demás categorías.

Tabla 24. *Efectos marginales para el estado civil*

Estado civil	Efecto Marginal	Error Estándar	Significancia	
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0166	0,0044	0,000	***
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0036	0,0010	0,000	***
Trabajo por su cuenta	-0,0040	0,0011	0,000	***
Jubilado/pensionado	0,0001	0,0001	0,001	
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0039	0,0011	0,000	***
Estudiante	0,0034	0,0009	0,000	***
Desempleado	0,0166	0,0044	0,000	***
Otro	0,0001	0,0001	0,186	

Nota. El nivel de significancia de la variable estado civil viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*).

En los efectos marginales, para la categoría del estado civil indica que ser casado reduce las probabilidades de poseer empleo a tiempo completo y medio tiempo así como de trabajar por su cuenta, y que ser casado eleva la probabilidad de ser ama de casa, estudiante y desempleado; es decir, pasar de ser casado a soltero reduce la probabilidad en las tres primeras categorías pero eleva la probabilidad en las demás categorías; por lo tanto, ser soltero tiene mayor probabilidad de estar desempleado que los casados.

Tabla 25. *Efectos marginales para el nivel de estudio.*

Nivel de Estudio	Efecto Marginal	Error Estándar	Significancia
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0267	0,0049	0,000 ***
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0058	0,0011	0,000 ***
Trabajo por su cuenta	0,0065	0,0013	0,000 ***
Jubilado/pensionado	- 0,0002	0,0001	0,208
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0064	0,0013	0,000 ***
Estudiante	-0,0055	0,0011	0,000 ***
Desempleado	-0,0266	0,0049	0,000 ***
Otro	-0,0002	0,0002	0,171

Nota. El nivel de significancia de la variable nivel de estudio viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*).

En el caso de la categoría del nivel de estudio, se indica que poseer educación aumenta las probabilidades de tener empleo a tiempo completo o de medio tiempo y se eleva también al trabajar por su cuenta; y por otra parte, que el poseer educación reduce la probabilidad de ser ama de casa, estudiante y desempleada; es decir, no haber recibido educación a obtener un título de doctorado aumenta la probabilidad en las tres primeras categorías pero reduce la probabilidad en las demás categorías; por lo tanto, tener algún tipo de educación tiene mayor probabilidad de ser desempleado que los que poseen un nivel superior de estudios.

Tabla 26. *Efectos marginales para las variables socioeconómicas.*

Variables Socioeconómicas	Efecto Marginal	Error Estándar	Significancia
Género	0,3453	0,0627	0,000 ***
Edad	0,0003	0,0024	0,884
Etnia	0,0000	-	
Migrante	-0,0588	0,3038	0,847
Idioma	0,0000	0,0000	0,816
Estado Civil	0,0578	0,0164	0,000 ***
Hijos	-0,0261	0,0206	0,206
Nivel de estudio	-0,1029	0,0182	0,000 ***

Nota: Elaboración propia con base a los resultados de las pruebas en programa estadístico (STATA). El nivel de significancia general de las variables socioeconómicas viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*).

En resumen, las variables socioeconómicas determinaron que el género, estado civil y nivel de estudios son variables muy significativas dentro del modelo.

Tabla 27. *Efectos marginales para el tiempo libre.*

Tiempo Libre	Efecto Marginal	Error Estándar	Significancia
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0331	0,0113	0,003 ***
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0059	0,0020	0,005 ***
Trabajo por su cuenta	-0,0062	0,0022	0,005 ***
Jubilado/pensionado	0,0001	0,0001	0,299

Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0059	0,0021	0,005	***
Estudiante	0,0056	0,0019	0,005	***
Desempleado	0,0330	0,0112	0,003	***
Otro	0,0006	0,0004	0,170	

Nota: El nivel de significancia de la variable tiempo libre viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*).

En los efectos marginales, para las personas que poseen empleo a tiempo completo, medio tiempo y que trabajan por su cuenta la categoría del tiempo libre no es importante; mientras que para las personas amas de casa, estudiantes o desempleado, el tiempo libre es muy importante; es decir, el tiempo libre reduce la probabilidad en las tres primeras categorías, pero eleva la probabilidad en las demás categorías.

Tabla 28. *Efectos marginales para los hijos adultos que deben cuidar a sus padres.*

Hijos adultos deben cuidar a sus padres	Efecto Marginal	Error Estándar	Significancia
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0238	0,0106	0,025 **
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0042	0,0019	0,028 **
Trabajo por su cuenta	0,0045	0,0020	0,031 **
Jubilado/pensionado	-0,0001	0,0001	0,315
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0042	0,0019	0,030 **
Estudiante	-0,0040	0,0018	0,029 **
Desempleado	-0,0237	0,0106	0,026 **
Otro	-0,0004	0,0003	0,199

Nota: El nivel de significancia de la variable hijos adultos que deben cuidar a sus padres viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*).

En los efectos marginales, para las personas que poseen empleo a tiempo completo, medio tiempo y que trabajan por su cuenta indican que están muy de acuerdo en que los hijos adultos deben cuidar a sus padres; mientras que para las personas amas de casa, estudiantes y desempleado, consideran que no están muy en desacuerdo que los hijos adultos deban cuidar a sus padres; es decir, el cuidado a los padres por los hijos adultos aumenta la probabilidad en las tres primeras categorías, pero disminuye la probabilidad en las demás categorías.

Tabla 29. *Efectos marginales para las variables de valores sociales.*

Valores Sociales	Efecto Marginal	Error Estándar	Significancia
Familia	0,0747	0,0783	0,340
Amigos	- 0,0435	0,0338	0,199
Tiempo libre	0,1148	0,0392	0,003 **
Política	0,0057	0,0263	0,827
Trabajo	0,0180	0,0586	0,758
Religión	-0,0542	0,0370	0,144
Padres Orgullosos	0,0228	0,0572	0,690
Trabajo de la madre	0,0055	0,0362	0,879
Educación universitaria importante para hombre que para una mujer	0,0213	0,0425	0,615
Hombres ejecutivos de negocios mejores que una mujer	0,0099	0,0458	0,828

Ama de casa es satisfactorio como un empleo pagado	0,0122	0,0332	0,712	
Hombres deberían tener más derecho que las mujeres a un puesto de trabajo	0,0303	0,0285	0,288	
Prioridad a ecuatorianos sobre migrantes	0,0043	0,0312	0,891	
Mujer gana más que su marido es seguro que habrá problemas	0,0101	0,0273	0,712	
Parejas homosexuales son buenos padres	0,0075	0,0214	0,726	
Tener hijos es un deber social	0,0182	0,0284	0,520	
Hijos adultos deben cuidar a sus padres	-0,0825	0,0369	0,026	**
La gente que no trabaja se hace perezosa	-0,0103	0,0306	0,735	
El trabajo es un deber para con la sociedad	0,0409	0,0389	0,293	
El trabajo es lo primero	-0,0029	0,0321	0,927	
Nivel de felicidad	0,0393	0,0422	0,352	
Libertad de elección y control	-0,0131	0,0124	0,290	

Nota: Elaboración propia con base a los resultados de las pruebas en programa estadístico (STATA). El nivel de significancia general de las variables de valores sociales viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*).

En resumen, las variables sociales determinaron que el tiempo libre y el ámbito con relación a que los hijos adultos deben cuidar a sus padres son variables significativas dentro del modelo.

Tabla 30. Efectos marginales para la confianza en los vecinos.

Confianza en los vecinos	Efecto Marginal	Error Estándar	Significancia	
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0218	0,0123	0,076	*
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0049	0,0027	0,078	*
Trabajo por su cuenta	-0,0055	0,0031	0,080	*
Jubilado/pensionado	0,0001	0,0001	0,380	
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0051	0,0029	0,079	*
Estudiante	0,0047	0,0026	0,079	*
Desempleado	0,0221	0,0124	0,076	*
Otro	0,0002	0,0001	0,268	

Nota: El nivel de significancia de la variable confianza en los vecinos viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*).

En los efectos marginales, las personas que poseen empleo a tiempo completo, medio tiempo y que trabajan por su cuenta indican que no confían nada en los vecinos; mientras que para las personas amas de casa, estudiantes y desempleado, consideran que confían completamente en su vecindario; es decir, la confianza en los vecinos disminuye la probabilidad en las tres primeras categorías, pero aumenta la probabilidad en las demás categorías.

Tabla 31. Efectos marginales para la confianza en gente extranjera.

Confianza en gente extranjera	Efecto Marginal	Error Estándar	Significancia
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0292	0,0123	0,018 **
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0065	0,0028	0,019 **
Trabajo por su cuenta	-0,0074	0,0032	0,020 **
Jubilado/pensionado	0,0001	0,0001	0,354
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0069	0,0029	0,020 **
Estudiante	0,0063	0,0027	0,020 **
Desempleado	0,0296	0,0124	0,018 **
Otro	0,0002	0,0002	0,224

Nota: El nivel de significancia de la variable la confianza en gente extranjera viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*).

En los efectos marginales, las personas que poseen empleo a tiempo completo, medio tiempo y que trabajan por su cuenta indican que no confían nada en la gente extranjera; mientras que para las personas amas de casa, estudiantes y desempleados, consideran que confían completamente en los extranjeros; es decir, la confianza en la gente extranjera disminuye la probabilidad en las tres primeras categorías, pero aumenta la probabilidad en las demás categorías.

Tabla 32. Efectos marginales para las organizaciones ambientalistas o ecológica.

Organizaciones ambientalistas o ecológica	Efecto Marginal	Error Estándar	Significancia
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0534	0,0222	0,016 **
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0120	0,0050	0,018 **
Trabajo por su cuenta	-0,0135	0,0057	0,019 **
Jubilado/pensionado	0,0003	0,0003	0,357
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0125	0,0053	0,020 **
Estudiante	0,0115	0,0048	0,018 **
Desempleado	0,0540	0,0224	0,016 **
Otro	0,0005	0,0004	0,222

Nota: El nivel de significancia de la variable organizaciones ambientalistas o ecológica viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*).

En los efectos marginales, las personas que poseen empleo a tiempo completo, medio tiempo y que trabajan por su cuenta indican que no pertenecen a las organizaciones ambientalistas o ecológicas; mientras que para las personas amas de casa, estudiantes y desempleado, consideran que son miembros no activos; es decir, la participación en las organizaciones ambientalistas o ecológicas disminuye la probabilidad de participación en las tres primeras categorías, pero aumenta la probabilidad en las demás categorías.

Tabla 33. Efectos marginales para las asociaciones profesionales.

Asociaciones Profesionales	Efecto Marginal	Error Estándar	Significancia	
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0426	0,0155	0,006	*
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0096	0,0036	0,008	***
Trabajo por su cuenta	0,0108	0,0042	0,010	**
Jubilado/pensionado	-0,0002	0,0002	0,339	
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0100	0,0037	0,008	***
Estudiante	-0,0091	0,0034	0,008	***
Desempleado	-0,0431	0,0158	0,007	***
Otro	-0,0004	0,0003	0,209	

Nota: El nivel de significancia de la variable asociaciones profesionales viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*).

En los efectos marginales, las personas que poseen empleo a tiempo completo, medio tiempo y que trabajan por su cuenta indican que no pertenecen a las asociaciones profesionales; mientras que para las personas amas de casa, estudiantes y desempleado, consideran que son miembros no activos; es decir, la participación en las asociaciones profesionales disminuye la probabilidad de participación en las tres primeras categorías, pero aumenta la probabilidad en las demás categorías.

Tabla 34. Efectos marginales para la organización / grupo de mujeres

Organización / Grupo de mujeres	Efecto Marginal	Error Estándar	Significancia	
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0341	0,0185	0,066	*
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0076	0,0042	0,069	*
Trabajo por su cuenta	-0,0086	0,0048	0,071	*
Jubilado/pensionado	0,0002	0,0002	0,381	
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0080	0,0044	0,072	*
Estudiante	0,0073	0,0040	0,069	*
Desempleado	0,0345	0,0187	0,066	*
Otro	0,0003	0,0003	0,262	

Nota: El nivel de significancia de la variable organización / grupo de mujeres viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*).

En los efectos marginales, las personas que poseen empleo a tiempo completo, medio tiempo y que trabajan por su cuenta indican que no pertenecen a organizaciones o grupos de mujeres; mientras que para las personas amas de casa, estudiantes y desempleado, consideran que son miembros no activos; es decir, la participación en las organizaciones o grupos de mujeres disminuye la probabilidad de participación en las tres primeras categorías, pero aumenta la probabilidad en las demás categorías.

Tabla 35. Efectos marginales para las variables del capital social.

Capital Social	Efecto Marginal	Error Estándar	Significancia
Confianza en los demás	- 0,0701	0,0911	0,441
Confianza en la familia	-0,0678	0,0661	0,305
Confianza en los vecinos	0,1320	0,0744	0,076 *
Confianza en conocidos	-0,0993	0,0733	0,176
Confianza en gente a la que conoce por primera vez	-0,0637	0,0856	0,457
Confianza en gente religiosa	-0,0678	0,0708	0,338
Confianza en gente extranjera	0,1769	0,0744	0,017 **
Iglesia u organizaciones religiosas	0,0955	0,0616	0,121
Organizaciones deportivas o de ocio	-0,0224	0,0747	0,764
Organizaciones artísticas, musicales o educativas	-0,1431	0,0888	0,107
Sindicatos	-0,0640	0,1263	0,612
Partidos políticos	0,0251	0,1324	0,849
Organizaciones ambientalista o ecológica	0,3227	0,1340	0,016 **
Asociaciones profesionales	-0,2577	0,0945	0,006 ***
Organizaciones humanitarias o de caridad	-0,0860	0,1013	0,396
Organizaciones de consumidores	-0,0582	0,1176	0,620
Grupos de autoayuda o ayuda mutua	-0,1129	0,0989	0,253
Organización / grupo de mujeres	0,2060	0,1122	0,066 *
Otras organizaciones	-0,0160	0,1061	0,880

Nota: Elaboración propia con base a los resultados de las pruebas en programa estadístico (STATA). El nivel de significancia general de las variables del capital social viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*).

En resumen, las variables sociales determinaron que el pertenecer a las asociaciones profesionales es una variable muy significativa dentro del modelo, por otro lado, el formar parte de las organizaciones ambientales o ecológicas es una variable medianamente significativa y finalmente la confianza en los vecinos y el pertenecer a las organizaciones y grupos de mujeres son variables significativas dentro del modelo.

Tabla 36. Efectos marginales para mayor igualdad / mayores incentivos.

Mayor igualdad / mayores incentivos	Efecto Marginal	Error Estándar	Significancia
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0071	0,0028	0,010 **
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0016	0,0006	0,012 **
Trabajo por su cuenta	0,0018	0,0007	0,013 **
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,0000	0,298
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0017	0,0006	0,012 **
Estudiante	-0,0015	0,0006	0,012 **

Desempleado	-0,0072	0,0028	0,010	**
Otro	-0,0000	0,0000	0,215	

Nota: El nivel de significancia de la variable de mayor igualdad / mayores incentivos viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*).

En los efectos marginales, las personas que poseen empleo a tiempo completo, medio tiempo y que trabajan por su cuenta indican que debería haber mayor igualdad de ingreso y de incentivos por el esfuerzo individual; mientras que para las personas amas de casa, estudiantes y desempleado, consideran que están en desacuerdo con que existan igualdad de ingreso y de incentivos; es decir, la igualdad de ingreso y de incentivos por el esfuerzo individual aumenta la probabilidad de participación en las tres primeras categorías, pero disminuye la probabilidad en las demás categorías.

Tabla 37. *Efectos marginales para variables de valores económicos, religiosos y éticos*

Valores Sociales	Efecto Marginal	Error Estándar	Significancia	
Mayor igualdad / mayores incentivos	-0,0429	0,0167	0,010	**
Propiedad privada / propiedad estatal	0,0158	0,0166	0,342	
Gobierno asume responsabilidades / Individuos asumen responsabilidades	0,0058	0,0164	0,723	
Competencia es buena / Competencia es perjudicial	0,0140	0,0162	0,387	
Trabajo duro trae mejor vida / Trabajar duro no trae éxito	-0,0025	0,0175	0,884	
Creencia en Dios	-0,2617	0,2362	0,268	
Creencia en la vida después de la muerte	-0,0474	0,0769	0,538	
Creencia en el infierno	0,1081	0,0818	0,187	
Creencia en el cielo	-0,0395	0,1127	0,726	
Cuando la ciencia y la religión entran en conflicto, la religión siempre tiene razón	-0,0564	0,0512	0,271	
La única religión aceptable es mi religión	-0,0379	0,0484	0,433	
Problemas para decidir qué reglas morales son las correctas a seguir	0,0128	0,0179	0,475	

Nota: Elaboración propia con base a los resultados de las pruebas en programa estadístico (STATA). El nivel de significancia general de las variables de valores económicos, religiosos y éticos viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*).

En resumen, las variables de valores económicos, religiosos y éticos determinaron que la categoría con relación a que debería existir mayor igualdad y mayores incentivos es una variable medianamente significativa dentro del modelo.

Tabla 38. *Efectos marginales para variables de valores sociales*

Variables	Efecto Marginal
Familia	No es significativo
Amigos	No es significativo

Tiempo libre	Es muy significativo, la disponibilidad de tiempo es un determinante de empleo
Política	No es significativo
Trabajo	No es significativo
Religión	No es significativo
Padres orgullosos	No es significativo
Trabajo de la madre	No es significativo
Educación universitaria importante para hombre que para una mujer	No es significativo
Hombres ejecutivos de negocios mejores que una mujer	No es significativo
Ama de casa es satisfactorio como un empleo pagado	No es significativo
Hombres deberían tener más derecho que las mujeres a un puesto de trabajo	No es significativo
Prioridad a ecuatorianos sobre migrantes	No es significativo
Mujer gana más que su marido es seguro que habrá problemas	No es significativo
Parejas homosexuales son buenos padres	No es significativo
Tener hijos es un deber social	No es significativo
Hijos adultos deben cuidar a sus padres	No es significativo
La gente que no trabaja se hace perezosa	Medianamente significativo, la idea en las personas que consideran esto determina una situación de trabajo
El trabajo es un deber para con la sociedad	No es significativo
El trabajo es lo primero	No es significativo
Nivel de felicidad	No es significativo
Libertad de elección y control	No es significativo

Nota: Elaboración propia con base a los resultados de las pruebas en programa estadístico (STATA).

La dedicación de tiempo y esfuerzo en la búsqueda de empleo aumenta las posibilidades de encontrar trabajo. el tiempo libre puede desempeñar un papel significativo en la búsqueda de empleo y en la calidad de vida laboral de una persona. Esta condición puede utilizarse para adquirir nuevas habilidades o mejorar las existentes, lo que puede hacer que un candidato sea más atractivo para los empleadores, y se ve reflejado en los resultados que muestran un nivel de significancia muy alto.

El pensamiento en los encuestados de afirman que las personas que no trabajan se hacen perezosas, es medianamente significativa en la situación de empleo, la afirmación de que las personas que no trabajan se hacen perezosas puede ser un estereotipo o una generalización, y no necesariamente es cierta en todos los casos. Es importante reconocer que hay diversas razones por las cuales alguien podría no estar trabajando en un momento dado, y no todas ellas están relacionadas con la pereza.

Tabla 39. *Efectos marginales para variables del capital social*

Variables	Efecto Marginal
Confianza en los demás	No es significativo
Confianza en la familia	No es significativo
Confianza en los vecinos	Es poco significativa en determinar un nivel de empleo
Confianza en conocidos	No es significativo
Confianza en gente a la que conoce por primera vez	No es significativo
Confianza en gente religiosa	No es significativo
Confianza en gente extranjera	Es medianamente significativa, esto influye en las posiciones de empleo y estabilidad laboral
Iglesia u organizaciones religiosas	No es significativo
Organizaciones deportivas o de ocio	No es significativo
Organizaciones artísticas, musicales o educativas	No es significativo
Sindicatos	No es significativo
Partidos políticos	No es significativo
Organizaciones ambientalista o ecológica	No es significativo
Asociaciones profesionales	Las conexiones con profesionales brindan oportunidades de empleo y es muy significativa en los diferentes niveles de trabajo
Organizaciones humanitarias o de caridad	No es significativo
Organizaciones de consumidores	No es significativo
Grupos de autoayuda o ayuda mutua	No es significativo
Organización/grupo de mujeres	Las organizaciones de mujeres ofrecen un espacio para establecer conexiones y redes con otras profesionales
Otras organizaciones	No es significativo

Nota: Elaboración propia con base a los resultados de las pruebas en programa estadístico (STATA).

La confianza en los vecinos y la participación en la comunidad pueden fomentar la creación de redes de contactos más sólidas. Estas redes pueden proporcionar información sobre oportunidades de trabajo, referencias laborales o incluso la posibilidad de trabajar en pequeñas empresas locales. El nivel de significancia para esta variable es poco significativo.

La confianza en gente extranjera puede tener un impacto en el empleo de personas de origen extranjero, pero es importante destacar que no es el único factor que influye en las oportunidades laborales de los inmigrantes. La relación entre la confianza en gente extranjera y el empleo puede variar significativamente según el contexto socioeconómico y político de cada país o comunidad. Este hecho, afecta la capacidad para acceder a ciertos trabajos o industrias. En algunos casos, ciertas profesiones o sectores pueden estar cerrados para extranjeros debido a estereotipos o percepciones negativas.

Otra de las variables significativas es la pertenencia a asociaciones de profesionales, esto se debe a que algunas asociaciones profesionales tienen sus propias bolsas de trabajo o plataformas donde los empleadores publican ofertas de trabajo dirigidas a sus miembros. Esto da paso a que los miembros accedan a oportunidades de empleo que no están disponibles para el público en general.

Por último, pertenecer a una organización de mujeres puede tener un impacto positivo en el empleo y la carrera profesional de una persona, especialmente en el caso de las mujeres que enfrentan desafíos y barreras específicas en el mercado laboral. Aunque, no es un determinante absoluto del empleo, la afiliación a estas organizaciones puede proporcionar una serie de beneficios que pueden mejorar las oportunidades laborales de las mujeres.

Tabla 40. *Efectos marginales para variables de valores económicos, religiosos y éticos*

Variables	Coefficiente
Mayor igualdad / mayores incentivos	Ambos conceptos están interrelacionados y pueden afectar tanto a los empleadores como a los empleados en el mercado laboral.
Propiedad privada / propiedad estatal	No es significativo
Gobierno asume responsabilidades / Individuos asumen responsabilidades	No es significativo
Competencia es buena / Competencia es perjudicial	No es significativo
Trabajo duro trae mejor vida / Trabajar duro no trae éxito	No es significativo
Creencia en Dios	No es significativo
Creencia en la vida después de la muerte	No es significativo
Creencia en el infierno	No es significativo
Creencia en el cielo	No es significativo
Cuando la ciencia y la religión entran en conflicto, la religión siempre tiene razón	No es significativo
La única religión aceptable es mi religión	No es significativo
Problemas para decidir qué reglas morales son las correctas a seguir	No es significativo

Nota: Elaboración propia con base a los resultados de las pruebas en programa estadístico (STATA).

Por último, en el anexo 26 se muestran las variables relacionadas con los valores económicos, éticos y religiosos; en esta instancia, se determinó que únicamente actúan de manera significativa para ubicar el nivel de empleo en base a la existencia de mayor igualdad e incentivos.

Cuando existe igualdad de oportunidades, las personas tienen un acceso más equitativo a las ofertas de empleo, sin importar su género, raza, origen étnico, religión, orientación sexual o cualquier otra característica personal. Esto permite que los empleadores seleccionen a los candidatos basándose en sus habilidades y méritos, en lugar de factores discriminatorios.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

El principal objetivo de esta investigación ha sido determinar la influencia de los valores, estereotipos y capital social en las condiciones laborales en Ecuador desde la perspectiva de género.

Los factores socioeconómicos, muestran la presencia de una brecha de género en el contexto laboral, pues se entiende que el género masculino tiende a generar mayores oportunidades de acceder a posiciones laborales más altas, contra una situación donde las mujeres enfrentan dificultades y estereotipos que producen roles menos destacados en el ámbito laboral; dicho de esta forma los estereotipos de la sociedad influyen de manera directa en la contratación laboral.

Esta situación se repite en el aspecto del estado civil y el nivel de estudios; ya que, estas variables muestran que, a la hora de situar a un individuo en un nivel de empleo adecuado, algunos empleadores pueden tener estereotipos y prejuicios sobre el estado civil de los candidatos, lo que tiende a asumir que las personas casadas son más estables o responsables, mientras que las personas solteras pueden ser vistas como más flexibles o dispuestas a trabajar largas horas. Esto explica lo planteado por Miller (1982) que menciona “los estereotipos pueden tener un impacto negativo en la igualdad de oportunidades y en la carrera profesional de las personas” (p. 320).

Por otro lado, en el caso del nivel de estudios esta variable actúa de manera directa en la contratación laboral de hombres y mujeres, pues en los contratantes existe el estereotipo a inducir que una persona que posee mayor preparación académica realizará mejor su trabajo, contra aquella que posee un nivel de estudio mínimo. Por otra parte, la inmigración, poseer o no hijos y la edad no actúan de manera directa sobre los aspectos que forman parte de las condiciones laborales.

En el aspecto social, la variable del tiempo libre es aquella que interactúa en mayor proporción, pues los individuos consideran que es fundamental poseerla. Mientras en el ámbito del capital social es estar relacionado a una asociación con profesionales y pertenecer a organizaciones de mujeres, se puede concluir al estimar el modelo logit que la asociación con profesionales en sus efectos marginales muestra un nivel de alto de significancia, por lo cual determina que las conexiones que se generan con redes de profesionales es un pilar fundamental para ubicar a las personas en situaciones de empleo acorde a sus capacidades. No es el caso de la pertenencia a grupos y organizaciones femeninas, los efectos marginales muestran un nivel de significancia al 10%, esto indica que no garantiza ubicarse en los niveles altos de trabajo, quedando en evidencia una vez

más que la disponibilidad y preparación de la mujer no es proporcional a la toma de cargos importantes.

5.2. Recomendaciones

En vista de los resultados obtenidos se recomienda lo siguiente:

- **Eliminar sesgos y estereotipos de género:** Sensibilizar sobre la importancia de eliminar los estereotipos de género en la selección y promoción laboral. Promover la toma de decisiones basada en el mérito y las habilidades, en lugar de características de género.
- **Políticas de igualdad salarial:** Implementar políticas que aseguren la igualdad salarial entre hombres y mujeres que desempeñan trabajos similares. Asegurar la transparencia en las estructuras salariales.
- **Promoción de la diversidad e inclusión:** Fomentar la diversidad en el lugar de trabajo, asegurándose de que haya representación equitativa de diferentes grupos y perspectivas. Crear un ambiente inclusivo donde todos los empleados se sientan valorados y respetados.

Es fundamental que estas recomendaciones sean adoptadas por empresas, organizaciones, gobiernos y la sociedad en general para lograr una mayor igualdad de género en el ámbito laboral y promover el potencial y talento de las mujeres en de todas las personas en general en los niveles profesionales.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Acker, J. (2006). *Inequality regimes: Gender, Class and race in organizations*. Gender and Society.
- Álvarez, I. (2000). Sobre el concepto de deber jurídico de Hans Kelsen. *Boletín de la Facultad de Derecho*(Número 16).
- Amossy, R., & Herschberg, A. (2020). *Estereotipos y clichés* (1a ed ed.). Buenos Aires: Editorial universitaria de Buenos Aires.
- Anzorena, C. (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 47-68.
- Arias, F. (Julio - Diciembre de 2006). Desarrollo sostenible y sus indicadores. *Revista Sociedad y Economía*(11), 200 - 229.
- Arras, A. M. (2010). La microempresa una colectividad de capacidades en la red del conocimiento. *Rebeca de Gortari y María Josefa Santos*, 77-118.
- Avendaño Castro, W. R., Luna Pereira, H. O., & Rueda Vera, G. (2022). *Determinants of labor participation in new departments of the Amazonia and Orinoquia (Colombia)*. doi:1305 - 578X
- Bachelet, M. (Octubre de 2016). CEPAL. Obtenido de Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. : https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf
- Baker, W. (1990). Market networks and corporate behavior. *The American Journal of Sociology*, 96, 598-625.
- Becker, G. S. (1964). Human Capital. *Press for the National Bureau of Economic Research*.
- Becker, G. S., Murphy, K. M., & Tamura, R. F. (1990). Human Capital, Fertility, and Economic Growth. *National Bureau of Economic Research*, 1 - 18.
- Benavente, M. C., & Valdés Barrientos, A. (Abril de 2017). CEPAL. Obtenido de Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe.: https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe._mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf
- Blasi, A. (1983). Moral cognition and moral action: A theoretical perspective. *Developmental review*, 3(2), 178-210.
- Bourdieu, P. (1980). "Le capital social, notes provisoires". *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*.
- Bourdieu, P. (1980). Le capital social. Notes provisoires. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 31, 2-3.
- Bourthis, R., Leyens, J. P., & Morales Dominguez, J. F. (1996). *Estereotipos, discriminación y relaciones entre grupos*. España: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Bulygin, E., & Mendonca, D. (2005). Normas y sistemas normativos. *Jurídicas y Sociales SA*, 1 - 11.
- Camps, V. (1995). Los valores de la Educación. *Complutense de Educación*, 6(2), 1 - 6.

- Cañamares, S. (2019). Religión y relaciones laborales en las entidades públicas y privadas en España. *Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Derecho*, 627-662.
- Casa, R. (2003). Enfoque para el análisis de redes y flujos de conocimiento. *Luna, Itinerarios del conocimiento: formas dinámicas y contenido*, 19-50.
- Castillo Sánchez , M., & Gamboa Araya , R. (30 de Enero de 2013). La Vinculación de la Educación y Género. *Actualidades Investigativas en Educación*, 13(1), 1 - 17.
- Castro, A. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 105-118.
- Charles Leija , H., Torres García , A. J., & Castro Lugo , D. (2018). *Efectos del capital social en el empleo en México*. .
doi:<https://doi.org/10.18601/01245996.v20n38.11>
- Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(4), 133 - 153.
- Cogollo, Z., & Gómez, E. (2010). Condiciones Laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. *Avances En Enfermería*, 31-38. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/15625>
- Cohen, B. (1984). *Introducción a la sociología*. México: McGraw Hill.
- Coleman, J. (1998). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 95-121.
- Coleman, J. (1990). Foundations of Social Theory. *The Belknap Press of Harvard University Press*.
- de Beauvoir, S. (1949). *E segundo sexo*. Paris: Les Temps Modernes.
- Deninson. (1962). The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives Before Us. *Committee for Economic Development*.
- Dinca, M., & Luches, D. (2018). *Integración laboral de los gitanos: entre familia y mercado de trabajo*. Oara: Departamento de Sociología, Universidad Oeste de Timis.
- Durston, J. (2000). *¿Qué es el capital social?* Santiago de Chile: CEPAL/Naciones Unidas.
- Duston, J. (2002). *El capital social campesino en la gestión del desarrollo rural*. Obtenido de CEPAL/Naciones Unidas, en línea: [<http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/0/11700/P11700.xml&xsl=/dds/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xslt>]
- Eagly , A. (1987). Diferencias sexuales en el comportamiento social: una interpretación del rol social. *Hillsdale*.
- Elster, J. (1990). Racionalidad y normas sociales. *Revista Colombiana de Psicología*, 1(1), 1 - 22.
- Espino , A., & Sauval , M. (2016). ¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: el caso chileno. *Desarrollo y Sociedad*, 305 - 360 . doi:10.13043/DyS.77.8
- Espino, A., & Sauval, M. (2016). ¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad de empleo de las mujeres: un estudio para Chile. *Desarrollo*, 305 - 360.

- Fondo de Población de las Naciones Unidas . (2021). Cómo cambiar las normas sociales es crucial para lograr la igualdad de género.
- Foucault, M. (1979). *Microfísica del poder*. Madrid: La Piqueta.
- García , & Valdecasas , J. (2011). Una definición estructural de capital social. *Redes*, 132 - 160.
- Garzón , A., & Garcés, J. (1989). Creencias, actitudes y valores. (J. Mayor , & J. L. Pinillos, Edits.) *Conceptualización del Valor*, 364 - 407.
- Genoud, M., & Ramos, M. (2021). Qué motivaciones laborales priorizan los trabajadores en América Latina? La gestión del conocimiento centrada en valores. . *Revista Digital FCE-UNPL*, 14-15.
- Gilligan, C. (1985). *La moral y la teoría. Psicología del desarrollo femenino*. Mexico: Fondo de Cultura Económica.
- Godoy , L., & Mladinic , A. (2009). Obtenido de Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psykhe/v18n2/art04.pdf>
- Godoy, L., & Mladinic, A. (2009). *Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección* . PSYHE.
- Gonzalez, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 79-88.
- Gouldner, A. (1960). he norm of reciprocity. . *American Sociological Review* , 161-78.
- Gujarati , D. N., & Porter , D. C. (2010). *Econometría* (Quinta Edición ed.). (E. C. Zúñiga Gutiérrez, Ed.) México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. doi:978-607-15-0294-0
- Hegney, D., & Plank, A. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: Their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 271–281.
- Heilman , M. (2001). Descripción y prescripción: cómo los estereotipos de género impiden el ascenso de las mujeres en la escala organizacional. *Asuntos Sociales* , 57, 657 - 673.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª. ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Hooks, B. (2004). *The will to change: Men, Masculinity and Love*. Washington : Washington Square Press.
- Hurtado Salas , C. (Octubre de 2010). *Los roles de género y su orientación académica en los estudiantes de segundo año de bachillerato de la Unidad Educativa Manuela Cañizares de la ciudad de Quito, Provincia de Pichincha*. Obtenido de https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/8915/1/UTPL_Hurtado_Salas_Consuelo_373x2481.pdf
- INEC. (Julio - Septiembre de 2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Trimestre-julio-septiembre-2021/2021_III_trimestre_Boletin_empleo.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2010). *Empleo y condición de actividad en Ecuador*. Quito.

- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2017). *Estructura real del mercado laboral del Ecuador*. Quito.
- Jahoda, M. (1958). *Ideas actuales de salud mental positiva*. Libros Básicos. doi:<https://doi.org/10.1037/11258-000>
- Jiménez Fernández, C. (2010). *Diagnóstico y educación de los más capaces*. Madrid: Pearson/UNED.
- Kelsen, H. (2009). *Teoría pura del derecho* (Cuarta ed.). Eudeba.
- Kluckhohn, C. (1951). Values and Value-Orientations in the Theory of Action. (T. Parsons, & E. Shils, Edits.) *Toward a General Theory of Action*.
- Kramer, R. (2010). Collective Trust within Organizations: Conceptual Foundations and Empirical Insights. *Corporate Reputation Review*, 82-97.
- Latorre, A. (2008). Introducción al estudio del derecho. *Ariel Journal*, 160-172.
- Levine, R., & Campbell, D. (1972). Etnocentrismo: teorías del conflicto, actitudes étnicas y comportamiento grupal.
- Lin, N. (2001). "Building a Network Theory of Social Capital". *Social Capital. Theory and Research*,.
- López Guzmán, J., & Aparisi, A. (2002). Aproximación al concepto de Deontología. 163-185.
- Loury, G. (1992). The economics of discrimination: Getting to the core of the problem. *Harvard Journal for African American Public Policy*, 91-10.
- Luna, M. (2003). La red como mecanismo de coordinación y las redes de conocimiento. *Luna (ed.), Itinerarios del conocimiento: formas dinámicas y contenido*, 51-78.
- Madroñero, & Guzmán. (2018). Desarrollo sostenible. Aplicabilidad y sus tendencias. *Tecnología en Marcha*, 122-130. doi:10.18845/tm.v31i3.3907
- Maquera Luque, P. J., Morales Rocha, J. L., & Apaza Panca, C. M. (2019). Socio-economic and cultural factors that influence the labor insertion of University Graduates, Peru. *Elsevier Ltd.*, 1 - 7. doi:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07420>
- Martínez, D. E. (1997). El papel de la Educación en el Pensamiento Económico. *En Revista Aportes No. 3 y 4. BUAP*. Obtenido de <http://www.redem.buap.mx/acrobat/eugenia2.pdf>
- Millán, R., & Gordon, S. (Octubre - Diciembre de 2004). *Capital social: una lectura de tres perspectivas*. Obtenido de Scielo: <https://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v66n4/v66n4a4.pdf>
- Miller, A. A. (1982). Historical and Contemporary Perspectives on Stereotyping.
- Mincer, J. (1974). Human Capital. *Schooling, Experience and Earnings*.
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (2018). *Política para la Igualdad de Género*. Obtenido de https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2018/02/politica_para_la_igualdad_de_genero_2018.pdf
- Ministerio de Trabajo. (2013). *Código del Trabajo*. Quito.
- Miranda, F., & Monzó, E. (2003). *Capital social, estrategias individuales y colectivas: el impacto de programas públicos en tres comunidades campesinas de Chile*. Santiago de Chile: CEPAL/ Naciones Unidas.

- Montecé Giler, S. (2022). Tipos de normas que regulan la. *Revista Universidad y Sociedad*, 471-478.
- Montesinos Santalucia, V., Serrano Martínez, L., & de Guevara, J. F. (2005). *La medición del capital social: Una aproximación económica*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Naciones Unidas . (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago, Chile: CEPAL .
- Nino, C. S. (1990). Sobre los derechos morales. 311-325.
- Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador-Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. *Friedrich ebert stiftung*,.
- Organización de las Naciones Unidas. (7 de enero de 2015). *Igualdad de género y empoderamiento de la mujer*. Obtenido de Desarrollo Sostenible.: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Oselín, S. (2015). *Género y Educación - Empleo paradoja en contextos étnicos y el caso de los árabes americanos*.
- Parsons, T. (1966). El sistema social. *Revista de Occidente*, 33.
- Peterlini , C. J. (28 de 11 de 2012). *El género y el capital social en las políticas sociales. Argentina (1990-2010)*. Obtenido de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/4583/2/TFLACSO-2012CJP.pdf>
- Plan de Igualdad de Oportunidades. (2008). *Plan de Igualdad de Oportunidades de las mujeres Ecuatorianas*. Quito: AH.
- Pombosa Gómez , C. (2004). *“Inequidad de género y coeducación en la comunidad de la Unidad Experimental “Manuel Cañizares” de Quito”*. Quito, Ecuador : Universidad Central del Ecuador .
- Portes, A. (1998). Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annu, Rvista Social*, 1-24.
- Pratt, H. (1984). *Diccionario de sociología*. México: FCE.
- Putnam , R. D. (2002). Introduction. *Solo en la bolera*.
- Putnam, R. (1993). *Making Democracy Work*. New Jersey: Princenton University Press.
- Quan-Haase, A., & Wellman, B. (2002). How does the Internet Affect Social Capital. *Forthcoming in Marleen Huysman and Volker Wulf*, 1-12.
- Ramírez Martínez , C., Martínez Becerra , L., & Calderón , L. (Octubre - Diciembre de 2016). *Capital Social y Empoderamiento en mujeres para disminución de pobreza en Colombia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29049487008.pdf>
- Rey Fau , R. (2004). La inserción laboral de los médicos: los primeros años de ejercicio profesional y la incidencia del capital social. . *Revista de la Universidad de la República* .
- Río , P. (17 de Noviembre de 2017). *Liberia, la justicia transicional y la reconciliación todavía pendientes*. Obtenido de Documento Opinión: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6361688.pdf>

- Rodríguez Garcés, C. R., & Muñoz Soto, J. A. (2017). Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile. *Perfiles Latinoamericanos*, 26 (52), 1 - 22. doi:10.18504/pl2652-008-2018
- Rokeach , M. (1973). La naturaleza de los valores humanos. *Prensa Libre*.
- Saltalamacchia, H. (2015). *Capital Social: Concepto y Método*. México DF: Antropos/UAMI.
- Sandoval , R. (2015). Conociendo los valores de mayor importancia en el ámbito laboral. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 1 - 19.
- Santos, H. (2002). *Nociones de Derecho Positivo Mexicano* (Tercera Edición ed.). (E. Quintana Duarte, Ed.) Juárez, México: Pearson Educación de México.
- Schultz , T. W. (1960). Capital formation by education. *The journal of political economy*, Volumen 68, No. 6 (Dec., 1960), 571 - 583.
- Schultz , T. W. (1961). Investment in Human Capital . *The American Economic Review* 51.1 (1961), 1 - 17 .
- Schultz , T. W. (1985). Investing in people. The economics of population quality. *Editorial Ariel, S.A.*, 9 - 135.
- Schwartz, S., & Bilsky, W. (1987). Toward a Universal Psychological Structure of Human Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 550-562.
- Shapero , A., & Sokol , L. (1982). Las dimensiones sociales del espíritu empresarial. *Prentice - Hall*, 72 - 90.
- Silva , S., & Nagore , L. (2008). *La política de desarrollo y la dimensión de género del capital social*. Obtenido de Maxine Molyneux: https://biblioteca.hegoa.ehu.es/downloads/17064/%2Fsystem%2Fpdf%2F241%2FPol_tica_de_desarrollo.pdf
- Sota, J. (2021). *Educación y mercado laboral en Albania y la Unión Europea: logros y desafíos*. Albania: Universidad Aleksander Moisiu Durres.
- Tierno, B. (1993). Valores Humanos. *Taller de Editores*.
- Tramontana , E. (2011). *Hacia la consolidación de la perspectiva de género en el Sistema Interamericano avances y desafíos a la luz de la reciente jurisprudencia de la Corte de San José*. Obtenido de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r26677.pdf>
- Vásquez , L. (2015). *Ecuador: Mapeo las para inserción laboral de las mujeres ONU Mujeres, América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/08/mapeo-ecuador>
- Velázquez, T. (2011). *Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Las normas y su ejercicio*. Naucalpan, Estado de México: Editorial Esfinge.
- Woolcock , M., & Narayan , D. (2000). Social Capital: Implications for Development Theory, Research and Polic. The World Bank Observer.

7. ANEXOS

Tabla 41. Efectos marginales para variables socioeconómicas

Género	Efecto Marginal	Error Estándar	Significancia
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	- 0,1020	0,0174	0,000 ***
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0224	0,0042	0,000 ***
Trabajo por su cuenta	-0,0248	0,0048	0,000 ***
Jubilado/pensionado	0,0007	0,0006	0,215
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0244	0,0047	0,000 ***
Estudiante	0,0211	0,0039	0,000 ***
Desempleado	0,1018	0,0172	0,000 ***
Otro	0,0010	0,0007	0,169
Edad			
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0000	0,0006	
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0000	0,0001	
Trabajo por su cuenta	0,0000	0,0001	
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,0000	
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0000	0,0001	
Estudiante	-0,0000	0,0001	
Desempleado	-0,0000	0,0006	
Otro	-0,0000	0,0000	
Etnia			
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0	-	
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0	-	
Trabajo por su cuenta	0	-	
Jubilado/pensionado	0	-	
Ama de casa que no tiene otro empleo	0	-	
Estudiante	0	-	
Desempleado	0	-	
Otro	0	-	
Migrante			
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0362	0,0813	
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0079	0,0179	
Trabajo por su cuenta	0,0088	0,0198	
Jubilado/pensionado	-0,0002	0,0006	
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0087	0,0195	
Estudiante	-0,0074	0,0168	
Desempleado	-0,0361	0,0811	

Otro	-0,0003	0,0008		
Idioma				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0000	0,0000		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0000	0,0000		
Trabajo por su cuenta	0,0000	0,0000		
Jubilado/pensionado	0,0000	0,0000		
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0000	0,0000		
Estudiante	0,0000	0,0000		
Desempleado	0,0000	0,0000		
Otro	0,0000	0,0000		
Estado civil				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0166	0,0044	0,000	***
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0036	0,0010	0,000	***
Trabajo por su cuenta	-0,0040	0,0011	0,000	***
Jubilado/pensionado	0,0001	0,0001	0,001	
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0039	0,0011	0,000	***
Estudiante	0,0034	0,0009	0,000	***
Desempleado	0,0166	0,0044	0,000	***
Otro	0,0001	0,0001	0,186	
Hijos				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0067	0,0053		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0014	0,0011		
Trabajo por su cuenta	0,0016	0,0013		
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,0000		
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0016	0,0012		
Estudiante	-0,0013	0,0011		
Desempleado	-0,0066	0,0053		
Otro	-0,0000	0,0000		
Nivel de estudios				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0267	0,0049	0,000	***
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0058	0,0011	0,000	***
Trabajo por su cuenta	0,0065	0,0013	0,000	***
Jubilado/pensionado	-0,0002	0,0001	0,208	
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0064	0,0013	0,000	***
Estudiante	-0,0055	0,0011	0,000	***
Desempleado	-0,0266	0,0049	0,000	***
Otro	-0,0002	0,0002	0,171	

Nota: Elaboración propia con base a los resultados de las pruebas en programa estadístico (STATA). El nivel de significancia viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*).

Tabla 42. Efectos marginales para variable trabajo.

Trabajo	Efecto Marginal	Error Estándar	Significancia	
Género	0,3453	0,0627	0,000	***
Edad	0,0003	0,0024	0,884	
Etnia	0,0000	-		
Migrante	-0,0588	0,3038	0,847	
Idioma	0,0000	0,0000	0,816	
Estado Civil	0,0578	0,0164	0,000	***
Hijos	-0,0261	0,0206	0,206	
Nivel de estudio	-0,1029	0,0182	0,000	***

Nota: Elaboración propia con base a los resultados de las pruebas en programa estadístico (STATA). El nivel de significancia viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*).

Tabla 43. Efectos marginales para variables valores sociales

Familia	Efecto Marginal	Error Estándar	Significancia	
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0215	0,0225		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0038	0,0040		
Trabajo por su cuenta	-0,0040	0,0043		
Jubilado/pensionado	0,0001	0,0001		
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0038	0,0040		
Estudiante	0,0036	0,0038		
Desempleado	0,0214	0,0225		
Otro	0,0004	0,0004		
Amigos				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0125	0,0097		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0022	0,0017		
Trabajo por su cuenta	0,0023	0,0018		
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,000		
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0022	0,0017		
Estudiante	-0,0021	0,0016		
Desempleado	-0,0125	0,0097		
Otro	-0,0002	0,0002		
Tiempo libre				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0331	0,0113	0,003	***
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0059	0,0020	0,005	***
Trabajo por su cuenta	-0,0062	0,0022	0,005	***
Jubilado/pensionado	0,0001	0,0001	0,299	
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0059	0,0021	0,005	***
Estudiante	0,0056	0,0019	0,005	***

Desempleado	0,0330	0,0112	0,003	***
Otro	0,0006	0,0004	0,170	
Política				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0016	0,0076		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0002	0,0013		
Trabajo por su cuenta	-0,0003	0,0014		
Jubilado/pensionado	0,0000	0,0000		
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0002	0,0013		
Estudiante	0,0002	0,0012		
Desempleado	0,0016	0,0075		
Otro	0,0000	0,0001		
Trabajo				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0052	0,0169		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0009	0,0030		
Trabajo por su cuenta	-0,0009	0,0032		
Jubilado/pensionado	0,0000	0,0000		
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0009	0,0030		
Estudiante	0,0008	0,0028		
Desempleado	0,0052	0,0168		
Otro	0,0000	0,0003		
Religión				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0156	0,0106		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0027	0,0019		
Trabajo por su cuenta	0,0029	0,0020		
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,000		
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0027	0,0019		
Estudiante	-0,0026	0,0018		
Desempleado	-0,0155	0,0106		
Otro	-0,0002	0,0002		
Padres orgullosos				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0065	0,0165		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0011	0,0029		
Trabajo por su cuenta	-0,0012	0,0031		
Jubilado/pensionado	0,0000	0,0000		
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0011	0,0029		
Estudiante	0,0011	0,0027		
Desempleado	0,0065	0,0164		
Otro	0,0001	0,0003		

Trabajo de la madre		
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0015	0,0104
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0002	0,0018
Trabajo por su cuenta	-0,0003	0,0019
Jubilado/pensionado	0,0000	0,0000
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0002	0,0018
Estudiante	0,0002	0,0017
Desempleado	0,0015	0,0104
Otro	0,0000	0,0001
Educación universitaria importante para hombre que para una mujer		
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0061	0,0122
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0011	0,0021
Trabajo por su cuenta	-0,0011	0,0023
Jubilado/pensionado	0,0000	0,0000
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0011	0,0021
Estudiante	0,0010	0,0020
Desempleado	0,0061	0,0122
Otro	0,0001	0,0002
Hombres ejecutivos de negocios mejores que una mujer		
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0028	0,0132
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0005	0,0023
Trabajo por su cuenta	-0,0005	0,0025
Jubilado/pensionado	0,0000	0,0000
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0005	0,0023
Estudiante	0,0004	0,0022
Desempleado	0,0028	0,0131
Otro	0,0000	0,0002
Ama de casa es satisfactorio como un empleo pagado		
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0035	0,0095
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0006	0,0017
Trabajo por su cuenta	-0,0006	0,0018
Jubilado/pensionado	0,0000	0,0000
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0006	0,0017
Estudiante	0,0005	0,0016
Desempleado	0,0035	0,0095
Otro	0,0000	0,0001
Hombres deberían tener más derecho que las mujeres a un puesto de trabajo		
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0087	0,0082

Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0015	0,0014
Trabajo por su cuenta	0,0016	0,0015
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,0000
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0015	0,0014
Estudiante	-0,0014	0,0014
Desempleado	-0,0087	0,0082
Otro	-0,0001	0,0001
Prioridad a ecuatorianos sobre migrantes		
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0012	0,0090
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0002	0,0016
Trabajo por su cuenta	0,0002	0,0017
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,0000
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0002	0,0016
Estudiante	-0,0002	0,0015
Desempleado	-0,0012	0,0089
Otro	-0,0000	0,0001
Mujer gana más que su marido es seguro que habrá problemas		
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0029	0,0079
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0005	0,0014
Trabajo por su cuenta	-0,0005	0,0014
Jubilado/pensionado	0,0000	0,0000
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0005	0,0014
Estudiante	0,0004	0,0013
Desempleado	0,0029	0,0078
Otro	0,0000	0,0001
Parejas homosexuales son buenos padres		
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0021	0,0062
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0003	0,0011
Trabajo por su cuenta	-0,0004	0,0011
Jubilado/pensionado	0,0000	0,0000
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0003	0,0011
Estudiante	0,0003	0,0010
Desempleado	0,0021	0,0061
Otro	0,0000	0,0001
Tener hijos es un deber social		
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0052	0,0082
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0009	0,0014
Trabajo por su cuenta	-0,0009	0,0015

Jubilado/pensionado	0,0000	0,0000		
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0009	0,0014		
Estudiante	0,0008	0,0013		
Desempleado	0,0052	0,0081		
Otro	0,0000	0,0001		
Hijos adultos deben cuidar a sus padres				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0238	0,0106	0,025	**
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0042	0,0019	0,028	**
Trabajo por su cuenta	0,0045	0,0020	0,031	**
Jubilado/pensionado	-0,0001	0,0001	0,315	
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0042	0,0019	0,030	**
Estudiante	-0,0040	0,0018	0,029	**
Desempleado	-0,0237	0,0106	0,026	**
Otro	-0,0004	0,0003	0,199	
La gente que no trabaja se hace perezosa				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0029	0,0088		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0005	0,0015		
Trabajo por su cuenta	0,0005	0,0016		
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,0000		
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0005	0,0015		
Estudiante	-0,0005	0,0014		
Desempleado	-0,0029	0,0087		
Otro	-0,0000	0,0001		
El trabajo es un deber para con la sociedad				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0118	0,0112		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0021	0,0020		
Trabajo por su cuenta	-0,0022	0,0021		
Jubilado/pensionado	0,0000	0,0000		
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0021	0,0020		
Estudiante	0,0019	0,0019		
Desempleado	0,0117	0,0111		
Otro	0,0002	0,0002		
El trabajo es lo primero				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0008	0,0092		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0001	0,0016		
Trabajo por su cuenta	0,0001	0,0017		
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,0000		
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0001	0,0016		

Estudiante	-0,0001	0,0015
Desempleado	-0,0008	0,0092
Otro	-0,0000	0,00001
Nivel de felicidad		
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0113	0,0121
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0020	0,0021
Trabajo por su cuenta	-0,0021	0,0023
Jubilado/pensionado	0,0000	0,0000
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0020	0,0021
Estudiante	0,0019	0,0020
Desempleado	0,0113	0,00121
Otro	0,0002	0,0002
Libertad de elección y control		
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0037	0,0035
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0006	0,0006
Trabajo por su cuenta	0,0007	0,0006
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,0000
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0006	0,0006
Estudiante	-0,0006	0,0006
Desempleado	-0,0037	0,0035
Otro	-0,0000	0,0000

Nota: Elaboración propia con base a los resultados de las pruebas en programa estadístico (STATA). El nivel de significancia viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*)

Tabla 44. Efectos marginales para variables del capital social

Confianza en los demás	Efecto Marginal	Error Estándar	Significancia
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0116	0,0150	
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0026	0,0034	
Trabajo por su cuenta	0,0029	0,0038	
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,0001	
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0027	0,0035	
Estudiante	-0,0025	0,0032	
Desempleado	-0,0117	0,0152	
Otro	-0,0001	0,0001	
Confianza en la familia			
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0112	0,0109	
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0025	0,0024	
Trabajo por su cuenta	0,0028	0,0027	
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,0000	
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0026	0,0025	
Estudiante	-0,0024	0,0023	

Desempleado	-0,0113	0,0110		
Otro	-0,0001	0,0001		
Confianza en los vecinos				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0218	0,0123	0,076	*
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0049	0,0027	0,078	*
Trabajo por su cuenta	-0,0055	0,0031	0,080	*
Jubilado/pensionado	0,0001	0,0001	0,380	
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0051	0,0029	0,079	*
Estudiante	0,0047	0,0026	0,079	*
Desempleado	0,0221	0,0124	0,076	*
Otro	0,0002	0,0001	0,268	
Confianza en conocidos				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0164	0,0121		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0037	0,0027		
Trabajo por su cuenta	0,0041	0,0031		
Jubilado/pensionado	-0,0001	0,0001		
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0038	0,0028		
Estudiante	-0,0035	0,0026		
Desempleado	-0,016	0,0122		
Otro	-0,0001	0,0001		
Confianza en gente a la que conoce por primera vez				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0105	0,0141		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0023	0,0031		
Trabajo por su cuenta	0,0026	0,0036		
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,0001		
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0024	0,0033		
Estudiante	-0,0022	0,0030		
Desempleado	-0,0106	0,0143		
Otro	-0,0001	0,0001		
Confianza en gente religiosa				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0112	0,0117		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0025	0,0026		
Trabajo por su cuenta	0,0028	0,0029		
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,0001		
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0026	0,0027		
Estudiante	-0,0024	0,0025		
Desempleado	-0,0113	0,0118		
Otro	-0,0001	0,0001		
Confianza en gente extranjera				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0292	0,0123	0,018	**
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0065	0,0028	0,019	**
Trabajo por su cuenta	-0,0074	0,0032	0,020	**
Jubilado/pensionado	0,0001	0,0001	0,354	

Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0069	0,0029	0,020	**
Estudiante	0,0063	0,0027	0,020	**
Desempleado	0,0296	0,0124	0,018	**
Otro	0,0002	0,0002	0,224	
Iglesia u organizaciones religiosas				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0158	0,0102		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0035	0,0023		
Trabajo por su cuenta	-0,0040	0,0026		
Jubilado/pensionado	0,0000	0,0001		
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0037	0,0024		
Estudiante	0,0034	0,0022		
Desempleado	0,0159	0,0103		
Otro	0,0001	0,0001		
Organizaciones deportivas o de ocio				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0037	0,0123		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0008	0,0027		
Trabajo por su cuenta	0,0009	0,0031		
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,0000		
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0008	0,0029		
Estudiante	-0,0007	0,0026		
Desempleado	-0,0037	0,0125		
Otro	-0,0000	0,0001		
Organizaciones artísticas, musicales o educativas				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0236	0,0147		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0052	0,0033		
Trabajo por su cuenta	0,0060	0,0037		
Jubilado/pensionado	-0,0001	0,0001		
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0055	0,0035		
Estudiante	-0,0051	0,0031		
Desempleado	-0,0239	0,0148		
Otro	-0,0002	0,0002		
Sindicatos				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0105	0,0209		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0023	0,0047		
Trabajo por su cuenta	0,0026	0,0053		
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,0001		
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0024	0,0049		
Estudiante	-0,0022	0,0045		
Desempleado	-0,0107	0,0211		

Otro	-0,0001	0,0002		
Partidos políticos				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0041	0,0219		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0009	0,0049		
Trabajo por su cuenta	-0,0010	0,0055		
Jubilado/pensionado	0,0000	0,0001		
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0009	0,0051		
Estudiante	0,0008	0,0047		
Desempleado	0,0042	0,0221		
Otro	0,0000	0,0002		
Organizaciones ambientalista o ecológica				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0534	0,0222	0,016	**
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0120	0,0050	0,018	**
Trabajo por su cuenta	-0,0135	0,0057	0,019	**
Jubilado/pensionado	0,0003	0,0003	0,357	
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0125	0,0053	0,020	**
Estudiante	0,0115	0,0048	0,018	**
Desempleado	0,0540	0,0224	0,016	**
Otro	0,0005	0,0004	0,222	
Asociaciones profesionales				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0426	0,0155	0,006	*
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0096	0,0036	0,008	***
Trabajo por su cuenta	0,0108	0,0042	0,010	**
Jubilado/pensionado	-0,0002	0,0002	0,339	
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0100	0,0037	0,008	***
Estudiante	-0,0091	0,0034	0,008	***
Desempleado	-0,0431	0,0158	0,007	***
Otro	-0,0004	0,0003	0,209	
Organizaciones humanitarias o de caridad				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0142	0,0167		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0032	0,0037		
Trabajo por su cuenta	0,0036	0,0042		
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,0001		
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0033	0,0039		
Estudiante	-0,0030	0,0036		
Desempleado	-0,0144	0,0169		
Otro	-0,0001	0,0001		
Organizaciones de consumidores				

Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0096	0,0194		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0021	0,0043		
Trabajo por su cuenta	0,0024	0,0049		
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,0001		
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0022	0,0045		
Estudiante	-0,0020	0,0041		
Desempleado	-0,0097	0,0196		
Otro	-0,0000	0,0002		
Grupos de autoayuda o ayuda mutua				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0186	0,0163		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0042	0,0037		
Trabajo por su cuenta	0,0047	0,0041		
Jubilado/pensionado	0,0001	0,0001		
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0044	0,0038		
Estudiante	-0,0040	0,0035		
Desempleado	-0,0189	0,0165		
Otro	-0,0001	0,0002		
Organización/grupo de mujeres				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0341	0,0185	0,066	*
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0076	0,0042	0,069	*
Trabajo por su cuenta	-0,0086	0,0048	0,071	*
Jubilado/pensionado	0,0002	0,0002	0,381	
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0080	0,0044	0,072	*
Estudiante	0,0073	0,0040	0,069	*
Desempleado	0,0345	0,0187	0,066	*
Otro	0,0003	0,0003	0,262	
Otras organizaciones				
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0026	0,0175		
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0005	0,0039		
Trabajo por su cuenta	0,0006	0,0044		
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,0001		
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0006	0,0041		
Estudiante	-0,0005	0,0037		
Desempleado	-0,0026	0,0177		
Otro	-0,0000	0,0001		

Nota: Elaboración propia con base a los resultados de las pruebas en programa estadístico (STATA). El nivel de significancia viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*).

Tabla 45. Efectos marginales para variables de valores económicos, religiosos y éticos

Mayor igualdad / mayores incentivos	Efecto Marginal	Error Estándar	Significancia
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0071	0,0028	0,010 **
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0016	0,0006	0,012 **
Trabajo por su cuenta	0,0018	0,0007	0,013 **
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,0000	0,298
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0017	0,0006	0,012 **
Estudiante	-0,0015	0,0006	0,012 **
Desempleado	-0,0072	0,0028	0,010 **
Otro	-0,0000	0,0000	0,215
Propiedad privada / propiedad estatal			
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0026	0,0027	
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0006	0,0006	
Trabajo por su cuenta	-0,0006	0,0007	
Jubilado/pensionado	0,0000	0,0000	
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0006	0,0006	
Estudiante	0,0005	0,0006	
Desempleado	0,0026	0,0028	
Otro	0,0000	0,0000	
Gobierno asume responsabilidades / Individuos asumen responsabilidades			
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0000	0,0027	
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0002	0,0006	
Trabajo por su cuenta	-0,0002	0,0006	
Jubilado/pensionado	0,0000	0,0000	
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0002	0,0006	
Estudiante	0,0002	0,0005	
Desempleado	0,0009	0,0027	
Otro	0,0000	0,0000	
Competencia es buena / Competencia es perjudicial			
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0023	0,0027	
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0005	0,0006	
Trabajo por su cuenta	-0,0005	0,0006	
Jubilado/pensionado	0,0000	0,0000	
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0005	0,0006	
Estudiante	0,0005	0,0005	
Desempleado	0,0023	0,0027	
Otro	0,0000	0,0000	
Trabajo duro trae mejor vida / Trabajar duro no trae éxito			

Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0004	0,0029
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0000	0,0006
Trabajo por su cuenta	0,0001	0,0007
Jubilado/pensionado	0,0000	0,0000
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0001	0,0007
Estudiante	0,0000	0,0006
Desempleado	0,0004	0,0029
Otro	0,0000	0,0000
Creencia en Dios		
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0437	0,0395
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0099	0,0090
Trabajo por su cuenta	0,0110	0,0100
Jubilado/pensionado	-0,0003	0,0003
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0104	0,0095
Estudiante	-0,0094	0,0085
Desempleado	-0,0441	0,0398
Otro	-0,0004	0,0004
Creencia en la vida después de la muerte		
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0079	0,0128
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0018	0,0029
Trabajo por su cuenta	0,0020	0,0032
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,0001
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0018	0,0030
Estudiante	-0,0017	0,0027
Desempleado	-0,0079	0,0129
Otro	-0,0000	0,0001
Creencia en el infierno		
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0180	0,0136
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0041	0,0031
Trabajo por su cuenta	-0,0045	0,0035
Jubilado/pensionado	0,0001	0,0001
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0043	0,0032
Estudiante	0,0039	0,0029
Desempleado	0,0182	0,0138
Otro	0,0001	0,0001
Creencia en el cielo		
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0066	0,0188
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0015	0,0042

Trabajo por su cuenta	0,0016	0,0047
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,0001
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0015	0,0045
Estudiante	-0,0014	0,0040
Desempleado	-0,0066	0,0190
Otro	-0,0000	0,0001
Cuando la ciencia y la religión entran en conflicto, la religión siempre tiene razón		
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0094	0,0085
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0021	0,0019
Trabajo por su cuenta	0,0023	0,0021
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,0000
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0022	0,0020
Estudiante	-0,0020	0,0018
Desempleado	-0,0095	0,0086
Otro	-0,0000	0,0001
La única religión aceptable es mi religión		
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	0,0063	0,0089
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	0,0014	0,0018
Trabajo por su cuenta	0,0016	0,0020
Jubilado/pensionado	-0,0000	0,0000
Ama de casa que no tiene otro empleo	-0,0015	0,0019
Estudiante	-0,0013	0,0017
Desempleado	-0,0063	0,0081
Otro	-0,0000	0,0000
Problemas para decidir qué reglas morales son las correctas a seguir		
Tiempo completo (30 horas a la semana o más)	-0,0021	0,0030
Medio tiempo (menos de 30 horas a la semana)	-0,0004	0,0006
Trabajo por su cuenta	-0,0005	0,0007
Jubilado/pensionado	0,0000	0,0000
Ama de casa que no tiene otro empleo	0,0005	0,0007
Estudiante	0,0004	0,0006
Desempleado	0,0021	0,0030
Otro	0,0000	0,0000

Nota: Elaboración propia con base a los resultados de las pruebas en programa estadístico (STATA). El nivel de significancia viene dado por: 1% (***), 5% (**) y 10% (*).