

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y
ADMINISTRATIVAS
Carrera de Economía**

**EL GÉNERO Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE
LA CARRERA DE ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
CHIMBORAZO EN EL PERÍODO 2010-2016**

***TRABAJO DE TITULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ECONOMISTA***

Autora:

Bethsy Gabriela Castillo Alcoser

Tutor:

Eco. Eduardo Dávalos Mayorga PhD.

Riobamba - Ecuador

2018.

INFORME DEL TUTOR

Yo, Eduardo Ramiro Dávalos Mayorga, en calidad de tutor y luego de haber revisado el proyecto de investigación elaborado por Bethsy Gabriela Castillo Alcoser, tengo a bien informar que el trabajo indicado, cumple con los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Chimborazo y la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas para ser expuesto al público, luego de ser evaluada por el Tribunal designado por la Comisión.



Eco. Eduardo Dávalos Mayorga PhD.

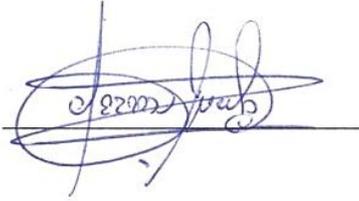
C.I. 0603335357.

CALIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

Los miembros del tribunal de revisión del proyecto de investigación de título: **“EL GENERO Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA CARRERA DE ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO, EN EL PERIODO 2010-2016”**, presentado por: Bethsy Gabriela Castillo Alcoser.

Una vez revisado el proyecto de investigación con fin de graduación, escrito en el cual se ha constatado el cumplimiento de las observaciones realizadas, se procede a calificar el informe del proyecto de investigación.

Para constancia de lo expuesto firman:

	Nota	Firma
Eco. Eduardo Dávalos PhD. TUTOR	<u>10</u>	
Eco. Mauricio Rivera Poma. MIEMBRO DE TRIBUNAL	<u>10</u>	
Eco. Mauricio Zurita Vaca. MIEMBRO DE TRIBUNAL	<u>10</u>	

NOTA:10.....SOBRE (10)

DERECHOS DE AUTOR

Yo, Bethsy Gabriela Castillo Alcoser, soy responsable de la investigación, desarrollo, resultados y conclusiones señaladas en el presente trabajo, y que los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Bethsy Gabriela Castillo Alcoser.

C.I. 0603335357.

DEDICATORIA

Ser feliz no es tener una vida perfecta. Ser feliz es reconocer que la vida vale la pena vivirla, a pesar de las dificultades del camino, por lo tanto, dedico este trabajo a mis padres Ximena y Paúl por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mi hermano, Paúl que siempre ha estado a mi lado apoyándome cuando más lo necesito; porque sabes que confié en ti como en nadie ya que eres la luz al final del camino.

A mi tía, Patty por darme su cariño incondicional, por ser mi confidente y compañera de aventuras, pero sobre todo por darme a mis dos grandes amores.

Con respeto y amor Gaby.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente; a mi Madre Dolorosa, por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mi Abuelita Hilda que es mi segunda madre, gracias por la paciencia, por enseñarme el camino de la vida, por tus consejos y el amor que me has dado pero especialmente por ser la única que me apoyaba al momento que elegí mi carrera.

A mi novio porque a pesar de los problemas, siempre me recibe con una sonrisa y es que eres la felicidad encajada en una sola persona, porque veo en ti lo que quiero en mí.

A mi Lucita por ser mi amiga y convertirse en hermana, por reprenderme cuando lo necesito, por secarme las lágrimas y darme su hombro, por ser la locura que le falta a mi cordura.

De manera muy especial a mi tutor y amigo, Eco. Eduardo Dávalos, por su exigencia, por enseñarme que hay que ser decididos, que el miedo no existe.

Con todo mi corazón Gaby.

INDICE DE CONTENIDOS

INFORME DEL TUTOR.....	II
CALIFICACIÓN DEL TRIBUNAL.....	IV
DERECHOS DE AUTOR.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
CAPITULO I.....	1
1. MARCO REFERENCIAL.....	1
1.1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.3. OBJETIVOS.....	5
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
CAPITULO II.....	6
2. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. ANTECEDENTES.....	6
2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	7
2.2.1. GÉNERO.....	7
2.2.1.1. Definición.....	7
2.2.1.2. Diferencia entre sexo y género.....	8
2.2.1.3. Discriminación de Género.....	9

2.2.1.4.	Enfoques teóricos sobre la Discriminación de Género.....	10
2.2.1.5.	Discriminación Laboral.	11
2.2.1.6.	Discriminación laboral salarial.	12
2.2.2.	INSERCIÓN LABORAL.....	12
2.2.2.1.	Definición.	12
2.2.2.2.	Factores que impactan en el proceso de inserción laboral.....	13
2.2.2.3.	Determinantes personales en la inserción laboral.....	15
2.2.2.3.1.	Experiencias Laborales y Titulación Académica.....	15
2.2.2.3.2.	La capacidad de aprendizaje.	15
2.2.2.3.3.	El pensamiento autorreferente.	16
2.2.2.3.4.	Metas laborales.	16
2.2.2.3.5.	Las habilidades sociales.	17
2.2.2.3.6.	Competencias demandadas por las empresas en el proceso de inserción laboral.	17
2.2.2.3.7.	Capital Social como elemento dentro del Factor de Empleabilidad.....	18
2.2.2.3.8.	Otros factores que impactan al proceso de la inserción laboral: competencias profesionales.	19
2.2.2.3.9.	Competencias Profesionales.	19
2.2.3.	RELACIÓN ENTRE EL GÉNERO Y LA INSERCIÓN LABORAL.	21
2.2.3.1.	Teoría de Capital Humano.....	21
2.2.3.1.1.	Teoría de Becker y Mincer.	21
2.2.3.1.2.	Modelo de Oaxaca - Blinder.	22
2.2.3.1.3.	Modelo de Trabajo Ocio (Ocio – Consumo).	23
CAPÍTULO III	24

3. MARCO METODOLÓGICO.....	24
3.1. MÉTODO.....	24
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	24
3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	25
3.4.1. POBLACIÓN.....	25
3.4.2. MUESTRA.....	25
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	26
3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	27
3.7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	27
3.7.1. UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO	27
3.7.2. FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS.	28
3.7.3. ESCUELA DE ECONOMÍA.....	28
3.7.3.1. Misión de la Escuela de Economía.....	29
3.7.3.2. Visión de la Escuela de Economía.	29
3.7.3.3. Objetivos de la Escuela de Economía.....	29
3.7.4. DATOS ENCUESTAS	30
3.7.5. MODELO ECONOMETRICO	59
3.7.5.1. VARIABLES EXPLICATIVAS.....	59
3.7.5.2. FORMULACIÓN ECONOMETRICA.....	60
3.7.5.3. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	62
3.7.5.3.1. Regresión Logística Binaria Multivariante.....	62
3.7.5.3.2. Aplicación Modelo Logit.....	71

3.7.5.3.3. Comprobación de la Hipótesis	72
CAPITULO IV	75
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	75
4.1. CONCLUSIONES	75
4.2. RECOMENDACIONES.....	76
5. BIBLIOGRAFÍA	77
6. LINKOGRAFÍA.	80

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Factores que condicional la Inserción Laboral	14
Tabla 2. Edad de los profesionales de la Carrera de Economía	30
Tabla 3. Género de los profesionales de la Carrera de Economía.....	31
Tabla 4. Auto Identificación Étnica de los profesionales de la Carrera de Economía ...	33
Tabla 5. Estado Civil o conyugal de los profesionales de la Carrera de Economía	34
Tabla 6. Parentesco con el Jefe de Familia del Hogar de los profesionales de la Carrera de Economía	35
Tabla 7. Zona de residencia de los profesionales de la Carrera de Economía	37
Tabla 8. Nivel de Educación alcanzado por los profesionales de la Carrera de Economía	38
Tabla 9. Numero de personas dependientes de los hogares de los profesionales de la Carrera de Economía	40
Tabla 10. Numero de miebros menores de 10 años de edad de los profesionales de la Carrera de Economía	41
Tabla 11. Posición Ocupacional de los profesionales de la Carrera de Economía.....	43
Tabla 12. Tipo de contrato celebrado por los profesionales de la Carrera de Economía	44
Tabla 13. Función Laboral dentro la Organización de los profesionales de la Carrera de Economía.....	46
Tabla 14. Proveniencia de los Ingresos de los profesionales de la Carrera de Economía	47
Tabla 15. Participación Laboral de los demas miembros de la Familia de los profesionales de la Carrera de Economía	50
Tabla 16. Relación de Género con las Funciones que desempeña en la Organización los	

profesionales de la Carrera de Economía	52
Tabla 17. Relación de Género con las Funciones que desempeña en la Organización los profesionales de la Carrera de Economía	52
Tabla 18. Relación de Género con los Ingresos de los profesionales de la Carrera de Economía.....	54
Tabla 19. Relación de la Edad con la Funcion Laboral que desempeña en la Organización de los profesionales de la Carrera de Economía.	56
Tabla 20. Relación de Edad con la Funcion Lbaoral que desempeña en la Organización los profesionales de la Carrera de Economía.....	57
Tabla 21. Resumen de procesamiento de casos.....	62
Tabla 22. Codificaciones de variables categóricas.....	63
Tabla 23. Historial de Iteraciones.....	64
Tabla 24. Tabla de clasificación	65
Tabla 25. Variables en la ecuación.....	65
Tabla 26. Las variables que no estan en la ecuación.....	66
Tabla 27. Historial de iteraciones.....	67
Tabla 28. Pruebas ónmibys de coeficientes de modelo.....	68
Tabla 29. Resumen del modelo.	69
Tabla 30. Prueba de Hosmer y Lemeshow	69
Tabla 31. Variables de la ecuación.....	70

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Edad de los profesionales de la Carrera de Economía	31
Gráfico 2. Género de los profesionales de la Carrera de Economía.....	32
Gráfico 3. Auto Identificación Étnica de los profesionales de la Carrera de Economía	33
Gráfico 4. Estado Civil o conyugal de los profesionales de la Carrera de Economía ...	34
Gráfico 5. Parentesco con el Jefe de Familia del Hogar de los profesionales de la Carrera de Economía	36
Gráfico 6. Zona de residencia de los profesionales de la Carrera de Economía	37
Gráfico 7. Nivel de Educación alcanzado por los profesionales de la Carrera de Economía.....	38
Gráfico 8. Numero de personas dependientes de los hogares de los profesionales de la Carrera de Economía	41
Gráfico 9. Numero de miembros menores de 10 años de edad de los profesionales de la Carrera de Economía	42
Gráfico 10. Posición Ocupacional de los profesionales de la Carrera de Economía	43
Gráfico 11. Tipo de contrato celebrado por los profesionales de la Carrera de Economía	45
Gráfico 12. Función Laboral dentro la Organización de los profesionales de la Carrera de Economía	46
Gráfico 13. Proveniencia de los Ingresos de los profesionales de la Carrera de Economía.....	48
Gráfico 14. Proveniencia de los Ingresos de los profesionales de la Carrera de Economía.....	50
Gráfico 15. Participación Laboral de los demás miembros de la Familia de los profesionales de la Carrera de Economía	53

Gráfico 16. Relación de Género con las Funciones que desempeña en la Organización los profesionales de la Carrera de Economía..... 55

Gráfico 17. Relación de la Edad con la Función Laboral que desempeña en la Organización de los profesionales de la Carrera de Economía 58

RESUMEN

El presente trabajo de investigación: “El género y la inserción laboral de los profesionales de la Carrera de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo, en el período 2010-2016”; analiza la incidencia que existe entre la variable explicativa denominada género y la explicada que es la Inserción Laboral; proceso en el cual se demuestra a través de tablas y gráficos estadísticos como es la actuación de los diferentes indicadores en el periodo de estudio; además es necesario recalcar que debido al comportamiento de las variables estas se sujetan el Modelo de Regresión Logística Binaria Multivariante con la aplicación de un Modelo Logit.

La estructura de este trabajo se presenta por capítulos que están organizados de la siguiente manera: en el Capítulo I, se encontrará todo lo concerniente al Marco Referencial; el Capítulo II, enfocado al Marco Teórico afama definiciones, diferencias de términos y enfoques teóricos con respecto al género, mientras que en alusión a la Inserción laboral se enumeran determinantes y factores de impacto. El Capítulo III, está conformado por el Marco Metodológico, en donde se enuncia la metodología aplicada en este estudio, el análisis y la discusión de datos tiene como base el instrumento de medición de las encuestas y como último punto se tendrá el análisis de resultados que se lo hace a partir de la ejecución del Modelo Econométrico, con el uso del paquete estadístico SPSS 23.0. Finalmente, el Capítulo IV, contiene las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó luego del proceso de investigación que podrán ser base para futuras investigaciones.

Palabras clave: *Género, Inserción Laboral, Enfoques Teóricos, Determinantes, Factores de Impacto.*

ABSTRACT

This research work: "The gender and the labor insertion of the professionals of the Economy Major at the National University of Chimborazo, in the period 2010-2016"; analyzes the incidence that exists between the explanatory variables: gender and the Labor Insertion. This process demonstrates through tables and statistical graphs the performance of different indicators in the period. It is also necessary to emphasize that due to the behavior of the variables these are held to the Multivariate Binary Logistic Regression Model with the application of a Logit Model.

The structure of this work is presented by chapters that are organized as follows: Chapter I, presents the Reference Framework; Chapter II, develops the Theoretical Framework and it includes definitions, differences of terms and theoretical approaches regarding the gender, while in reference to labor insertion, enumerates determinants and impact factors. Chapter III, includes the Methodological Framework that means the methodology applied in this study, the analysis and discussion of data; the measurement instrument is the survey. As a final point the analysis of results is done with the execution of the Econometric Model, with the use of the statistical package SPSS 23.0. Finally Chapter IV, comprises the conclusions and recommendations that were reached after the research process, which may be the basis for future research.

Keywords: *Gender, Labor Insertion, Theoretical Approaches, Determinants, Impact Factors.*



Translation reviewed by Narcisa Fuertes.

Language Center Teacher.



CAPITULO I

1. MARCO REFERENCIAL.

1.1. INTRODUCCIÓN.

El abordar el tema de género, es bastante complejo, puesto que este término engloba varias perspectivas y ámbitos en donde se toma en cuenta todas las diferencias culturales, sociales y biológicas. En la actualidad hombres y mujer realizan similares actividades, tratando de desempeñarse en condiciones de igualdad; pero lastimosamente, en muchas ocasiones se ha podido observar que se representan varias dificultades para una inserción laboral igualitaria con referencia a las mujeres.

Por tal razón, es necesario el poder vincular al género con la inserción laboral, ya esta última maneja una variedad de factores tales como: la educación, las empresas, el ambiente en el que se desenvuelve, las motivaciones, entre otras.

Los trabajos de investigación en torno a estudios apuntados de género e inserción laboral cada vez son más comunes, numerosos y enfocados en distintas áreas ya que estos analizan la situación del género en relación a la inserción laboral con la finalidad de poner establecer: ¿Cuáles son las tendencias?, ¿Qué factores intervienen? y ¿Qué características se toman en cuenta?, para que basados en resultados se pueda interpretar las diferencias entre hombres y mujeres que han sido establecidas en el transcurso de los años sobre todo en el aspecto laboral.

Es importante reconocer que en los últimos años en el Ecuador se ha dado una completa transformación en diferentes campos que la mujer interviene, ya sea en la política, lo social o la educación, con el propósito de poder ejecutar una relativa equidad de género en el aspecto laboral, en cumplimiento con lo dispuesto en el Plan de Igualdad de Oportunidades (2008) donde se expresa:

“El Estado ecuatoriano erradica la discriminación ocupacional de las mujeres y las diferencias salariales y de ingresos entre mujeres y hombres” para lo cual se fija

como objetivo estratégico: “Promover el control social para garantizar el principio: igual remuneración para trabajo de igual valor”. (págs. 59-60)

En la actualidad el género femenino ejerce funciones y profesiones donde existía mayor participación masculina, esta situación se ve reflejada en los siguientes datos:

En el año 2001 existían 64 mujeres con títulos universitarios en el área de física matemática mientras para el año 2010, esta cifra genera un cambio abismal puesto que pasa a 1.125 mujeres. Otro dato presentado anunciado es que el género femenino prefiere las profesiones científicas e intelectuales, pues el 53,3% de estos profesionales en este ámbito son mujeres. Finalmente dentro del mercado laboral, la población femenina se incrementó dentro de la Población Económicamente Activa (PEA) en un 80% entre 2001 y 2010. (INEC, 2010).

Sin embargo y a pesar de todos los esfuerzos por tratar una relativa equidad de género en la inserción laboral, según un estudio de la Consultora Ipsos Ibid (2010) menciona: “El 89% de las empresas tienen a hombres en la alta dirección y tan solo 1 de cada 10 gerencias generales es ocupada por una mujer, lo que demuestra la marcada brecha que debemos reducir.” (pág. 15).

La presencia de datos claros, oportunos y reales sobre la situación de la mujer es un factor fundamental para poder lograr una equidad de género en todos los ámbitos, y es que se tiene en claro que muchas veces las actividades ejecutadas por las mujeres son minimizadas, mal recompensadas e inclusive olvidadas.

Estos antecedentes muestran claramente la situación a la cual la mujer se enfrenta, razón por la cual en dichas condiciones no se garantiza un pleno ejercicio de derechos. Todos estos acontecimientos son entonces los que llevan a realizar un análisis sobre el género y la inserción laboral de los profesionales de la carrera de economía, de la Universidad Nacional de Chimborazo

Por lo tanto, la importancia de esta investigación radica en demostrar los factores fundamentales del género en la contratación de profesionales de la carrera de Economía

así como identificar las características de la inserción laboral a las cuales se rige el género masculino y femenino.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La inserción laboral de las mujeres ha tenido muchas dificultades, debido especialmente a que a lo largo de la historia en casi todas las sociedades, las mujeres se han enfrentado a una discriminación social, económica, laboral, etc., y lamentablemente a pesar de haber transcurrido varios años, desde que la mujer luchó por alcanzar igualdad, derechos, justicia y desarrollo es evidente que la desigualdad de género sigue existiendo y que está lastimosamente en muchos ámbitos se ha vuelto más notoria; denotando entonces, que los escenarios marcados en desigualdades se han incrementado y que por el contrario esta situación se agrava determinando incluso nuevos casos o situaciones.

Varios autores estiman que existe una inserción laboral desfavorable a las mujeres. Carrasco y Mayordomo (2001), citados por (Buedo Martínez, 2015) mencionan. “En la actualidad en lo referente al ámbito laboral y las condiciones de trabajo en función de género, las mujeres no tienen las mismas posibilidades de acceso al mercado a comparación con la población masculina”. (pág. 3). “Aunque las mujeres representan una gran parte de la fuerza laboral mundial, su trabajo se sigue limitando a ciertos campos profesionales en los que no se requiere una alta preparación y que suelen ser actividades mal remuneradas”. (Mella, 2006, pág. 13)

Los datos estadísticos confirman esta realidad. Según el Órgano de Solución de Diferencias “El empoderamiento femenino impactaría en un incremento del 12% del PIB mundial para el 2030”, mientras para Gaudy Solórzano Gerente de Liderazgo Colaborativo y de la mujer del INCAE (2017) “En la actualidad solo el 50% de las mujeres en edad para trabajar están en el mercado laboral” (pág. 1). Complementariamente la autora Yannoulas (2005) expresa:

Si bien durante las últimas décadas del siglo XX la participación laboral de las mujeres Latinoamericanas se estaba consolidando, existen aún desigualdades con relación a los hombres, como por ejemplo las mujeres siguen participando en ocupaciones denominadas femeninas; los hombres aun concentran los cargos

jerárquicos; la brecha salarial no se reduce aún entre hombres y mujeres, entre otros. (pág. 6).

En el año 2016 haciendo referencia a la tasa de participación laboral femenina esta se encontraba en el rangos establecido de 53 al 78.1 por ciento demostrando que las mujeres abarcaban sectores de baja productividad con remuneraciones mínimas además de tener intención nula hacia la seguridad del trabajador; por lo tanto las tasas de desempleo en el ámbito femenino son mayores a la del género masculino (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 2017, pág. 13).

En Ecuador según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2010), en el censo realizado en noviembre de 2010, muestra:

El país tiene 8,08 millones de mujeres, que representan el 50,5% de la población, de las cuales el 1,06 son jefas de hogar. Estas estadísticas también revelan que entre el 2001 y 2010 la población femenina del Ecuador se incrementó en un 80% dentro de la Población Económicamente Activa (PEA), que su participación en el mercado laboral es de un 43,8%, significa que aproximadamente 1,97 millones de mujeres están empleadas. (pág. 3).

Es pertinente señalar que no se han realizado estudios referidos al género y la inserción laboral de los profesionales de la Escuela de Economía, por lo tanto se considera conveniente la realización del siguiente trabajo de investigación, ya que se pretende brindar un estudio en base al género y la inserción laboral, además este análisis será utilizado como fuente de consulta para trabajos siguientes, en donde se ayudará a resolver cuestiones que se generen en torno a este tema.

1.2.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

¿Cómo incide el género en la inserción laboral de los profesionales de la Carrera de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo, en el período 2010-2016?.

1.3. OBJETIVOS.

1.3.1. OBJETIVO GENERAL.

Analizar la incidencia del género en la inserción laboral de los profesionales de la Carrera de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo, en el período 2010-2016.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Demostrar los factores fundamentales para la contratación de profesionales de la Carrera de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo, en el período 2010-2016.
- Identificar las características que tiene la inserción laboral en los profesionales de la Carrera de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo, en el período 2010-2016.
- Determinar la relación entre la inserción laboral y el género de los profesionales de la Carrera de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo, en el período 2010-2016, a través de un modelo logístico.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO.

2.1. ANTECEDENTES.

La presente investigación, tiene fundamentos teóricos basados en los siguientes trabajos:

Barrera Rodríguez (2016) desarrolla una investigación donde se muestra la incidencia del género con respecto al desempleo en las pequeñas y medianas empresas, mediante la ejecución de un análisis estadístico que evidencia que la pobreza y la educación son unos de los factores que actúa de manera directa en el desempleo y que sobre todo afecta al género femenino; razón por la cual sobre todo las mujeres muestran altos índices de analfabetismo generando una cadena de problemas relacionada con la actividad laboral misma que afecta a la actividad económica de los individuos, notándose esto en una escasa demanda laboral.

Díaz Escobar (2017) en su anhelo de demostrar la perspectiva de género y la participación en el mercado laboral de las mujeres; encontró datos claros en referencia a la discriminación, puesto que se evidencio que al género femenino se le discrimina únicamente por ser mujer ya que el 87% de los encuestados se han sentido discriminados y creen que las mujeres no tienen igual número de oportunidades en el mercado laboral frente a los hombres, a esto se incorpora además que se vive en un ambiente machista donde las empresas pagan salarios evidentemente mayores a los hombres que a las mujeres abriendo así el debate en relación a las brechas salariales.

Torresano Melo (2009) en su trabajo realiza un análisis cuantitativo a las variables de discriminación salarial por género y etnia; para la cual estima ecuaciones de ingresos controladas por género y etnia con el fin de analizar el comportamiento de sus coeficientes y si estos sugieren la existencia o no de discriminación salarial; como resultado se percata la existencia de discriminación en la evidencia empírica, pues se perciben diferencias salariales en un alto porcentaje hacia las mujeres y población indígena.

Martínez Tamayo (2009), por su parte, realiza un trabajo donde se determina la estimación de la brecha salarial por género de los profesionales del Ecuador, mediante un análisis estadístico que será corroborado con un modelo econométrico basado en Oaxaca Blender; como resultado del modelo se destaca: que a pesar de existir diferentes corrientes en base al pensamiento económico, se da un papel de suma importancia a la educación la misma que influye a mejorar los niveles de desarrollo económico y de desarrollo humano. No obstante, la evidencia estadística refiere a que en el mercado laboral se muestra la presencia de severos cambios en territorio ecuatoriano direccionados a la profesionalización de las mujeres respecto a los hombres, concluyendo así que las mujeres sufren de mayores niveles de desempleo y subempleo, así como de segregación ocupacional, acotando además el tardío acceso a la educación superior.

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

2.2.1. GÉNERO

2.2.1.1. Definición

Los estudios de género tienen una fundamentación académica, es un tema de amplio, complejo y abarcador, los primeros estudios sobre el género se han basado en el cuerpo, pero a partir de la teoría feminista han generado un cambio dentro de estudio del género, teniendo como un punto de partida la diferenciación sobre sexo/género. (Díaz Escobar C. , 2016, pág. 37)

Contemplando la reflexión de Lamas Marta (2017).

El género se conceptualizó como el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre hombres y mujeres, para simbolizar y construir sociablemente lo que es propio de los hombres y propio de las mujeres. (pág. 2).

Tomando la idea de Molina Brizuela (2010) afirma. “El concepto de género marca la diferencia entre los sexos, ya que el sexo se hereda y el género se adquiere a través del

aprendizaje cultural”. (pág. 1)

La Teoría Feminista como movimiento intelectual genera el debate y la evolución filosófica y política entre dos términos: género y sexo; el primero referente a categorías sociales - culturales y el segundo enfocado hacia únicamente las categorías sexuadas; en este enfoque entonces se rompe la tradición de las sociedades fomentando una dimensión reflexiva que se convierte en el soporte de una filosofía y liberación. (Álvarez, 2016)

Light, Suzanne, & Craig (2015) Menciona. “El enfoque de género esta direccionado a todas las características no biológicas asignadas a hombres y mujeres”; lo que es entendido con el proporcionar roles, creencias y cualidades no referidas al sexo de los individuos, sino que estas características son atribuidas por las sociedades y sus diferentes culturas.

Según Gayle Rubin en el artículo ‘Tráfico de mujeres’ (2016), acuña el concepto de sistema sexo/género como “una serie de acuerdos por los que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana”.

Entonces de todo lo mencionado podemos entender que el género es mal acuñado con la palabra sexo; ya que existe una marcada diferencia puesto que el primero nace a raíz de la Teoría feminista entendiéndose como las diferentes conductas de un individuo basadas en lo cultural y social; mientras el sexo posee un enfoque netamente biológico.

2.2.1.2. Diferencia entre sexo y género.

Mencionando a La Peña Eva (2016) se definen los términos sexo y género de la siguiente manera:

Sexo: Es el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos, son naturales y de alguna manera inmodificables. Establece la diferencia entre machos y hembras u hombres y mujeres.

Género: Es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales

asignadas a las personas. Estas características son históricas, modificables, se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo “masculino y lo femenino”. (pág. 37)

Por lo tanto, en base a las diferencias emitidas, se comprende que el sexo está marcado por un conjunto de características físicas, netamente englobadas en lo natural y biológico del ser humano, mientras el género es una categoría abarcada por un conjunto de características sociales y culturales que desprende la sociedad.

2.2.1.3. Discriminación de Género.

Para la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2012) la discriminación de género se define como:

Un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. Ésta se genera en los usos y las prácticas sociales entre las personas y con las autoridades, en ocasiones de manera no consciente. Por ello, es importante conocer a qué se refiere para evitar discriminar y saber a dónde recurrir en caso de ser discriminado. (pág. 5)

Mientras que para la UNICEF (2008) “La discriminación constituye una forma de maltrato y es un acto de abuso e injusticia que viola el derecho de igualdad. La discriminación no debe ser parte ni debe ser tolerada en ninguna sociedad democrática”.

Por lo tanto, siguiendo a Díaz Escobar C (2016) menciona.

Hablar de discriminación de género nos referimos al trato diferenciado a causa del género con el que se identifica una persona, representado en acciones que niegan un trato igualitario y la accesibilidad a las mismas oportunidades que no permiten el goce de los derechos humanos en su totalidad. Al discriminar se crea una desventaja para las personas que son víctimas de éste fenómeno social. Una de las principales causas de discriminación es la basada en el género, ya que se restringe el acceso a iguales oportunidades debido a la creencia social de que “cada género es apto para determinadas tareas”. (pág. 39).

En definitiva analizando las diferentes definiciones de los autores citados se expresa que la discriminación de género es un fenómeno social en donde se pone en amenaza los derechos del individuo, formando así un acto de maltrato puesto que se ve reflejado en las acciones que se toman contra la persona, las mismas que afectan de manera directa creando así una barrera que impide la igualdad y equidad.

2.2.1.4. Enfoques teóricos sobre la Discriminación de Género.

Según García Bermúdez (2008) explica que los enfoques teóricos sobre la Discriminación de Género, basados en un análisis económico moderno nacen a partir de la publicación titulada *The Economics of Discrimination*, de Gary Becker, en donde se expresa lo siguiente:

La teoría de discriminación en el mercado de trabajo de Becker (1971), está basada en el concepto de gusto por la discriminación, desde el enfoque netamente económico. Becker considera a la discriminación como un perjuicio personal en donde la persona no se asocia con los integrantes de un grupo en particular.

Para Becker, la teoría de discriminación en el mercado de trabajo en el caso de lo sexual, impacta directamente a la contratación de las mujeres, puesto que en la sociedad no se establece una correcta distribución de papeles entre sexos; esto se refleja en que a pesar de poseer condiciones iguales los empresarios prefieren contratar a hombres dado que la contratación de mujeres lleva consigo un coste no económico generado por la inaceptabilidad social razón por la cual las mujeres deberán aceptar salarios inferiores al que reciben los hombres a pesar de realizar el mismo trabajo.

Teoría Marxista-feminista. Esta teoría se encuentra defendida por Sacks, 1979; Einsenstein, 1979; Vogel, 1983 y Hartmann 1984 quienes respaldan que el capitalismo exige dos cosas: primero, que la plusvalía conocida como el beneficio para el empleador generada por mano de obra tradicionalmente masculina incorpore cada vez más a la mano de obra por parte de las mujeres y segundo, que se propague el mantenimiento y reproducción de la mano de obra relativamente dócil en donde el trabajo de las mujeres sean el pilar fundamental de la mano de obra que genera el ámbito doméstico. (pág. 26).

2.2.1.5. Discriminación Laboral.

En criterio de Baquero Jairo & Guataquí Juan citados en el trabajo de Barrera Rodríguez (2016) se define a la discriminación laboral en economía como:

A una persona se le da un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, en comparación a otra persona con la misma capacidad productiva con alguna característica específica ajena a ésta. Se puede hacer referencia al género, como una característica determinante en las oportunidades de obtención de una plaza de trabajo. (pág. 57).

Contemplando la idea de Carmona Carla (2005) se afirma:

La discriminación laboral, causada por cualquier motivo, es una ineficiencia de mercado, pues si no todos los candidatos a un puesto o a un ascenso tienen las mismas oportunidades, sino que existe un grupo con más posibilidades de obtener este beneficio por motivos ajenos a las capacidades que exige el puesto, siempre existirá un porcentaje de personas que no califiquen a los trabajos o ascensos por sufrir algún tipo de discriminación aun teniendo mayores calificaciones que los que sí quedaron clasificados, lo que implica a futuro un menor rendimiento en ese puesto y en la organización en total. (pág. 15).

Por último, teniendo en cuenta a Serrano Patricia, citada en el trabajo de Barrera Rodríguez (2016) afirma “La discriminación laboral por razones de género repercute también en la competitividad de la empresa ya que provoca que se rechacen trabajadoras muy productivas”.

La discriminación laboral se refiere al trato inferior que se le da a una persona en su ámbito laboral o área de trabajo; la misma que puede hacer referencia al género o a las cualidades y capacidades que presenta los individuos. La discriminación de género afecta directamente al mercado, puesto que actúa sobre el empleo; además de hacerse notoria en el rendimiento, competitividad, eficiencia y eficacia de la empresa u organización.

2.2.1.6. Discriminación laboral salarial.

Para la Comisión Europea citada en el trabajo de Barrera Rodríguez (2016) es importante entender a la discriminación laboral salarial como: “La diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores”.

(De Cabo & Garzón, 2007) En su informe explica que la discriminación salarial para la categoría de sexo, se presenta cuando la mujer recibe una remuneración distinta a la de un hombre, a pesar de realizar un trabajo idéntico. Dicho en otra forma, las mujeres trabajadoras reciben un salario menor que el de los hombres trabajadores por realizar mismas actividades, tareas, funciones y responsabilidades en el puesto de trabajo, además de considerar las mismas condiciones laborales es decir el tipo de contrato, horas de trabajo, etc.

Finalmente, Carmona Carla (2005) expresa que la discriminación con enfoque en el salario es una de las formas más comunes de discriminación hacia la mujer, con respecto a la brecha salarial esta no disminuye aun cuando la participación laboral femenina aumenta. Es posible que entre dos personas de distinto género, la mujer tenga el puesto de trabajo de menor jerarquía o remuneración aun cuando tiene el mismo nivel de preparación educativa y experiencia.

2.2.2. INSERCIÓN LABORAL.

2.2.2.1. Definición.

Para el criterio de Peláyo (2012) la inserción laboral se entiende como:

El proceso que tiene como resultado la inserción a una vacante siempre y cuando se de una adecuada interacción entre elementos de empleabilidad (competencias, formación académica, experiencia laboral, entre otros) y los llamados elementos de ocupabilidad (demande del mercado laboral, coyuntura económica, política laboral, entre otros). (págs. 17-18)

García (2012), menciona que la inserción laboral es:

El término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar. (pág. 269)

El término de inserción laboral hace referencia a la inclusión de las personas dentro del área de trabajo, acción que se da por existir un puesto habilitado para que una persona realice una tarea o laboral dentro de la institución u organización; dicho en términos económicos es la inclusión o introducción de una persona en una actividad económica, la misma que será remunerada.

2.2.2.2. Factores que impactan en el proceso de inserción laboral.

Según Bisquerra (2009) afirma que la inserción laboral debe ser entendida como: “Un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad”. (pág. 18)

Mariana Peláyo, en su libro “Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral” expresa que según Griker Orgemer (2002).

La empleabilidad se refiere como la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional. Por otra parte, la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto.

Romero, Pérez, & Juez (2004) basándose en el pensamiento de Griker Orgemer

elaboran un esquema que muestra los factores que actúan directamente con la inserción laboral; además de fusionar en este esquema los factores de ocupabilidad y empleabilidad los cuales actúan en las diferentes fases y niveles al momento de la inserción; por lo tanto para cualquier estrategia con la intención de facilitar la inserción se debe tomar en cuenta las diferentes variables que rondan en torno a la ocupabilidad y la empleabilidad como factores que podrán actuar de manera directa o indirecta en la contratación.

Tabla 1

Factores que condicional la Inserción Laboral.

<i>INSERCIÓN LABORAL</i>	
<i>EMPLEABILIDAD</i>	<i>OCUPABILIDAD</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Importancia que se le concede al trabajo. • Interés para trabajar y buscar empleo (aptitud, disponibilidad) • Autoestima personal y profesional • El lugar de control y atribución de los éxitos y fracasos • Madurez ocupacional <p>Competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencias transversales • Competencias básicas • Competencias relacionales • Competencias profesionales • Formación y titulación académica, experiencia laboral <p>Factores Sociales</p> <p>El contexto personal Situaciones de rechazo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura características y tendencias del mercado laboral • Coyuntura económica • Las ofertas de empleo • Las demandas del empleo y las concurrencias • Los indices economicos • Los cambios demograficos • La politica laboral del momento • La restructuracion del mercado de trabajo • Edad • Sexo • Nacionalidad

Fuente: (Peláyo, 2012).

Elaborado por: Castillo Gabriela.

2.2.2.3. Determinantes personales en la inserción laboral.

2.2.2.3.1. Experiencias Laborales y Titulación Académica.

Braña (2007) Afirma. “Las experiencias laborales y titulación académica deben de ser analizadas para encontrar el nivel de ocupabilidad o capacidad del sujeto para encontrar empleo”. (pág. 17) .

Según Herranz, citado en el trabajo del autor mencionado expresa que no se encuentra de una manera clara la forma en la que se ve afectada la selección de personal para un determinado puesto de trabajo por la posesión de experiencia laboral.

Además es preciso mencionar que con respecto a la titulación académica esta no es considerada un indicativo para encontrar empleo. Ya que las condiciones de desempleo pueden presentarse con la tenencia o no de un título académico.

2.2.2.3.2. La capacidad de aprendizaje.

“La capacidad de aprendizaje permite constatar si el futuro trabajador superara las pruebas de selección, el tiempo de pruebas en el futuro puesto de trabajo o el éxito en los cursos de formación ocupacional tanto en los aspectos teóricos como prácticos”. (Fernández, 2016, pág. 18).

Joseph Montane, citado en el libre de García Antonio (2014) afirma que:

Dado el flujo y evolución de las ocupaciones, desde la perspectiva del currículo, requiere la formación en macro especialidades que permitan ampliar el contenido común de profesiones diferentes y una formación politécnica con visión de futuro para afrontar el cambio para el ocio y la formación continua. (pág. 17).

Por lo tanto dicho de otra manera la capacidad de aprendizaje depende de las habilidades y características que posee el aspirante a determinada vacante, es decir se relaciona de manera directa con la rapidez, destreza y dinamismo para aprender de la experiencia y de nuevos conocimientos.

2.2.2.3.3. El pensamiento autorreferente.

Para Fernández (2016) el pensamiento autorreferente es:

El mecanismo psicológico por el cual los sujetos establecen creencias acerca de si mismos y del ambiente. Este mecanismo actúa de modo de pautas interpretativas por el que se justifican de una manera determinada los sucesos ocurridos y se aventuran hipótesis sobre los acontecimientos futuros. (pág. 19).

Teniendo en cuenta al autor antes citado, el pensamiento autorreferente toma en cuenta: Autoestima, autoeficacia y a las expectativas de control.

La autoestima es el aspecto fundamental de la personalidad mismo que muestra la aceptación e identidad del individuo en los diferentes ambientes de la sociedad, relacionado directamente con la conducta de la persona. Otro aspecto tomado en cuenta es la autoeficacia que muestra la manera en la que el individuo enfrenta una situación de forma rápida y correcta y finalmente las expectativas de control se verán reflejadas en el manejo de los sentimientos y capacidades que promoverán un resultado exitoso.

2.2.2.3.4. Metas laborales.

Según Casal, Masjoan, & Planas mencionados en el libro de Agulló Esteban (2015) afirman.

Las metas laborales o valores que se le concede al trabajo es una percepción subjetiva de lo que este representa en relación a la propia persona con la sociedad. Como proceso valorativo se convierte en activador de la conducta y no puede desligarse de las otras valoraciones en relación a los roles vitales que haga la persona, como su percepción del valor de la familia, de los amigos o los hobbies. (pág. 21).

Los objetivos laborales se clasifican en expresivos e instrumentales; los primeros son denominados de esta manera ya que señalan la valoración del trabajo por cuenta propia, tomando en cuenta de donde provienen además influir a la realización personal. Los

objetivos laborales instrumentales en cambio señalan la valoración del trabajo de manera externa es decir el ambiente en el que se desarrolla las actividades y todos los factores que se manejan en torno es decir el ambiente laboral, sueldos, relaciones interpersonales, beneficios del empleo, etc.

2.2.2.3.5. Las habilidades sociales.

Siguiendo a la autora Ortega María del Carmen (2016), con respecto a las habilidades sociales menciona.

Como es lógico, van a variar el nivel y características de las habilidades sociales demandadas en función del nivel de las ocupaciones. A cierto nivel, las estrategias de toma de decisiones son consideradas habilidades sociales por las responsabilidades exigidas. En general, las habilidades sociales contemplan la interacción fluida y el control de las relaciones. (pág. 14).

Existen listas de habilidades y competencias de madurez que el trabajador debe adquirirlas mediante un proceso de experiencia en el aspecto laboral y de la vida cotidiana. Estas habilidades se encuentran englobadas en las habilidades sociales, que son respuestas al accionar de las empresas y el actuar de los empleados; dichas competencias actúan de manera directa sobre la empleabilidad tales como: gentileza, trabajo en equipo, capacidad de adaptación, facilidad para dar soluciones a problemas, trabajo bajo presión y sometido a estrés, posibilidad de tiempo, aceptación de errores, etc.

2.2.2.3.6. Competencias demandadas por las empresas en el proceso de inserción laboral.

Según la investigación realizada por Fernández (2016) sobre la base de entrevistas a los reclutadores, se determinó que.

Existía un conjunto de competencias demandadas por la mayoría de las empresas que fueron consideradas, por una cuestión de organización dichas competencias serán presentadas en categorías. De este modo se inicia con aquellas categorías

que tienden a estar vinculadas a las competencias en sentido estricto y se ira progresando hasta llegar a las más técnicas. Es importante considerar que las gerencias que solicitan el personal suelen evaluar las competencias técnicas, pero los reclutadores reciben constantes demandas y retroalimentaciones puntuales de dichas áreas por lo cual se convierte en una instancia capaz de sintetizar también los requerimientos técnicos y no solo las competencias. (pág. 26).

Por ende dentro de las competencias demandas se encuentran todo tipo de habilidades que el aspirante posee, las mismas que están en relación al trabajo individual así como colectivo, entendiéndose todo tipo de (relaciones interpersonales y trabajo en equipo).

Parafraseando al autor antes mencionado entendemos que las empresas buscan personal con creatividad, es decir aquellos que presenten un plus dentro de sus actividades. Los aspirantes deberán poseer iniciativa, proactividad, entre otros calificativos que darán resultados óptimos de desempeño.

Además se requiere individuos analíticos que pueden enfrentarse a la solución de problemas, en donde se incluya un enfoque técnico para la ejecución de actividades es decir interviene el manejo propio y desempeño de su profesión; por otra parte se incluyen también las características de personalidad nombrando a los valores éticos y morales.

2.2.2.3.7. Capital Social como elemento dentro del Factor de Empleabilidad.

Según Caballero (2005), la aplicación del capital social se puede concentrar en tres ejes principales que son:

Confianza: Es un factor esencial para una correcta relación de cooperación por parte del empleador y empleado, característica fundamental que interviene en la transacción de los diferentes agentes.

Facilidad para la cooperación: Actúa de manera directa con las diferentes relaciones sociales, ya que el individuo deberá estar presto a realizar cualquier actividad encomendada.

Conjunto de redes: es una conglomeración que abarca un análisis donde se comprende a todas las normas de la organización.

Estos tres ejes tienen cierta relación, la confianza con la cooperación y el eje de las redes está vinculado hacia la parte sociológica de las relaciones sociales de los individuos. Es importante resaltar que el capital social referente al eje de las redes tiene una clasificación que permite diferenciar el grado de aproximación e impacto que hay entre los individuos distinguiendo en tres tipos. (Caballero, 2005, pág. 12).

2.2.2.3.8. Otros factores que impactan al proceso de la inserción laboral: competencias profesionales.

El factor de empleabilidad para Romero (2004) enunciado por Fernández (2016) se define como:

La agrupación de varios elementos que son importantes en la inserción laboral entre ellos la formación académica, experiencia laboral, conocimientos de inserción, técnicas de búsqueda de puestos vacantes y las competencias, todos estos operan de manera importante porque son parte del perfil del egresado y le otorgan a éste las competencias profesionales para desarrollar actividades en el sector laboral relativo a la profesión adquirida. (pág. 58).

Las competencias profesionales son uno de los factores más sobresalientes que influyen en la inserción laboral. Sin embargo la obtención de estas competencias no asegura que los individuos ejecuten de manera objetiva y práctica sus diferentes actividades en el trabajo. Además se debe considerar que la inserción se da en base a varios factores los mismos que se expuestos al momento de la obtención de las diferentes habilidades que serán demostradas mediante el desempeño de la tarea.

2.2.2.3.9. Competencias Profesionales.

La palabra competencia para Sesento Garcia (2015) “Procede del latín *competeré*, que significa “aspirar” o “ir al encuentro“. En español, de esa raíz derivan dos sentidos de la palabra: uno en relación con la idea de competitividad y otro con la capacidad o

autoridad en un dominio.”

“El concepto de competencia fue planteado por David McClelland en 1973, como una propuesta ante la insatisfacción sobre las medidas tradicionales utilizadas para pronosticar el rendimiento en el trabajo”. (Rodríguez Trujillo, 2000, pág. 6).

Para un mejor entendimiento se manifiesta que las competencias profesionales tienen una relación estrecha y directa con la competitividad y las diferentes capacidades, habilidades y destrezas que posee una persona para realizar un trabajo, la misma que será medida dentro el rendimiento empresarial y personal.

Especialistas del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (2018) plantean una clasificación a las competencias dividiéndolas en tres grupos:

Competencias básicas: se generan en la Educación Inicial, y engloban a todos aquellos conocimientos, destrezas y habilidades que le permiten al individuo integrarse tanto en el ambiente educativo como en la sociedad. Dentro de las competencias básicas forman parte el área de lenguaje y comunicación, la matemática y con ella la solución a problemas así como la investigación por los diferentes temas que se dan en el entorno y la tecnología como recurso básico del mundo actual.

Competencias conductuales: son aquellas destrezas en base a la conducta del individuo que se han adquirido mediante los diferentes ambientes de experiencia; se asigna en estas competencias los diferentes rasgos de personalidad.

Competencias funcionales: son aquellos factores que infieren de manera directa con el área laboral, ya que basados en la técnica estas ejecutan las actividades de trabajo. Las competencias funcionales son medidas y calificadas por las diferentes normas, patrones y muestras de calidad, eficiencia y eficacia que muestre la empresa en el ambiente productivo.

En base a tal clasificación, se entiende que:

Las competencias profesionales son una variable de estudio enfocándose únicamente a sus características y su potencialidad en el marco laboral, las cuáles consideran las capacidades, habilidades y actitudes de especialización que un individuo posee para desarrollo de cierta actividad referida al campo profesional. (Peláyo, 2012, pág. 28)

Tomando en cuenta a Manjón (2008) se debe comprender que las competencias profesionales serán “Adquiridas mediante la educación superior y son valoradas en el mercado laboral; éstas mejoran la posibilidad de los individuos en conseguir un empleo mediante la formulación de criterios académicos, y calificación profesional que respondan a la demanda del mercado laboral”. (pág. 10).

Finalmente, si bien es cierto que las competencias profesionales son parte de las habilidades innatas de las personas, se debe tener claro que un mejor desempeño y manejo de las competencias se da mediante la adquisición de la experiencia laboral, pues el individuo tendrá mejor conocimiento y práctica de las diferentes labores a desempeñar.

2.2.3. RELACIÓN ENTRE EL GÉNERO Y LA INSERCIÓN LABORAL.

2.2.3.1. Teoría de Capital Humano.

2.2.3.1.1. Teoría de Becker y Mincer.

La teoría del Capital Humano, considera que el trabajo es una base que se enfoca en los conocimientos y habilidades que posee unos individuos mismos que se adquieren a través de la experiencia laboral. Si bien se toma como referencia la premisa de que una buena educación implica mayor productividad también se aspira a mejores remuneraciones. (Becker, 1985)

Mincer, enunciado en el trabajo de Freire (2010) con respecto al párrafo anterior menciona que: “Se debe establecer una función de ingresos cuyos determinantes estén dados por la educación, experiencia, y una variable adicional externa que recoja otro factor que expliquen el nivel de ingresos de los individuos” (pág. 13).

El supuesto de este modelo recae en que las diferencias de los salarios se deben a la productividad de los trabajadores puesto que se toma en cuenta el género de los individuos.

Sin embargo, las críticas a esta teoría aducen que: la productividad no se puede medir; otro juicio menciona que: la educación no influye de manera directa en la productividad puesto que posee beneficios no observables lo que desencadena en que la contratación de personal no se ve afectado por poseer mayor o menor nivel educativo.

2.2.3.1.2. Modelo de Oaxaca - Blinder.

El modelo de Oaxaca - Blinder, citado en el trabajo de Espinoza Nereyda (2014) hace referencia a la creación de dos ecuaciones de salarios uno para cada género es decir hombres y mujeres.

$$Y_H = X_H\beta_H$$

$$Y_M = X_M\beta_M$$

Dentro de estas ecuaciones es necesario tomar en cuenta: el logaritmo natural del salario por hora, variables que influyen en el nivel de los salarios, parámetros de estimación y términos de error.

La descomposición de Oaxaca – Blinder consiste en utilizar los coeficientes estimados para descomponer las diferencias salariales en tres componentes.

$$Y_H - Y_M = X_H\beta_H - X_M\beta_M$$

$$Y_H - Y_M = (X_H - X_M)\beta_M + (\beta_H - \beta_M)X_M + (X_H - X_M)(\beta_H - \beta_M)$$

Los términos de la izquierda representan la diferencia de salarios entre hombres y mujeres. El primer término de la derecha muestra las diferencias en las características entre hombres y mujeres; el segundo término es el componente de discriminación debido a diferencias en los rendimientos y el tercero representa una interacción causada

por una diferencia en las características y retornos.

La aplicación de este modelo, considera que: los indicadores en torno a la variable género debe ser significativos y positivos ya que de esta manera se evidenciara la existencia de diferencia salarial la misma que se relaciona de manera directa con la discriminación de cualquier individuo hacia el ámbito laboral.

2.2.3.1.3. Modelo de Trabajo Ocio (Ocio – Consumo).

Este modelo explica la oferta laboral donde permite comprender y estimar los determinantes de la participación laboral; consiste en que un agente racional con cierto nivel de estudios y cierta experiencia, y una cantidad fija de tiempo que reparte entre el trabajo (actividad en el mercado de trabajo) y el ocio (actividad por fuera del mercado de trabajo). (Nicholson, 2000, pág. 250)

Desde un enfoque microeconómico, la actuación de un individuo y su decisión entre el ocio y la renta se evidencia por las curvas de indiferencia, las mismas que muestran combinaciones de diferentes actividades que se realizan en base a una restricción presupuestaria, dado por un cierto nivel de utilidad. (Tobón & Rodríguez, 2015)

Parrafaseando a Nicholson comprendemos que el salario influye en que los individuos decidan participar en el ámbito laboral o no hacerlo. Dicho de otra manera; si el salario es bajo la persona no participara en la fuerza laboral y caso contrario si el salario es alto y recompensa esfuerzos este individuo participara en la fuerza laboral.

Citando a Tobon y Rodríguez (2015) se expresa que uno de los supuestos centrales del modelo es que “Los individuos obtienen el mismo nivel de satisfacción sea cual sea la decisión que tomen entre dedicar su tiempo al ocio o al trabajo”. (pág. 27). Con respecto al nivel de educación se menciona que este incrementará la posibilidad de inserción en el ámbito laboral; mientras que haciendo referencia al género y el trabajo se encuentra que existe una participación directa y positiva entre ambas direcciones; es decir el género aumenta la probabilidad de inserción en la fuerza laboral.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO.

3.1. METÓDO.

El método propuesto para la presente investigación es el Método Deductivo puesto que permitió analizar la incidencia del género en la inserción laboral de los profesionales de la Carrera de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo, en el período 2010-2016, a través de la observación al problema de manera general, lo cual nos faculto a realizar un análisis de la situación que atraviesa el género y la inserción laboral además de ejecutar un sondeo que proporcionó enfoques y aspectos fundamentales de estas variables.

Se adaptó también el método Hipotético - Deductivo que se enfocó en los dos primeros objetivos específicos que son: demostrar los factores fundamentales para la contratación de profesionales de la Carrera de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo, en el periodo 2010-2016 e identificar las características que tiene la inserción laboral en los profesionales de la Carrera de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo, en el periodo 2010-2016; mediante la aplicación de una encuesta con el fin de recolectar datos que permitieron desarrollar un análisis estadístico previo la aplicación de un modelo econométrico en donde se relacionó la literatura y bibliografía con el aspecto real.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Esta investigación es de tipo cuantitativo y cualitativo, de tipo cuantitativo puesto que se utilizó datos primarios resultado de la encuesta que se formuló a los profesionales graduados en la Escuela de Economía y datos secundarios obtenidos de las encuestas realizadas por la Unidad de Seguimiento a Graduado de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo; además es de tipo cualitativo puesto que demuestra los factores fundamentales del género en la contratación de profesionales así como las características de la inserción laboral.

La investigación es de tipo exploratorio, porque se realizó un estudio exploratorio para poder comprender de mejor manera el tema de género y de inserción laboral que ha sido poco estudiado de manera particular; este estudio es el punto de partida para elaborar una investigación más minuciosa ya que ofrece datos que nos servirán como base a futuras investigaciones.

Además será de tipo correlacional puesto que se procuró conocer la relación de cada una de nuestras variables, lo que dio como resultado analizar el grado de asociación, mediante la vinculación y el sustento de una hipótesis que fue sometida a prueba.

Finalmente, es de tipo descriptivo, debido a que luego de elaborar nuestro proceso de investigación se llegó a determinar que si se cumple con la hipótesis planteada previa una descripción del problema y de los resultados utilizando teorías de manera organizada y sistemática para una mejor comprensión de la investigación.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Esta investigación es de tipo no experimental, puesto que el ambiente en donde se desarrollan estos eventos ya existe y solo se midió las variables como se presentan en la realidad, es decir, en la presente investigación no se realizó una manipulación intencional de las variables, si no se estudia el fenómeno tal y como se presenta.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.4.1. POBLACIÓN.

La población de la presente investigación, está constituida por todo los estudiantes graduados de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo, en el periodo 2010-2016.

3.4.2. MUESTRA.

Una vez definido el problema a investigar se determinó la muestra para poder realizar la investigación, para lo cual se utilizó la siguiente fórmula de cálculo:

$$n = \frac{P(1 - P)}{\frac{e^2}{z^2} + \frac{P(1 - P)}{N}}$$

Donde:

n= Muestra

N= Universo, Total de involucrados en la investigación

P = Proporción esperada

e = Error admisible

z= Nivel de confianza

$$n = \frac{0.5(1 - 0.5)}{\frac{0.0025}{3.8416} + \frac{0.2500}{200}}$$

$$n = 131.5$$

Para este trabajo de investigación se utilizó una muestra de 132 estudiantes graduados profesionales de la Carrera de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo; por lo tanto se debieron aplicar 132 encuestas.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

En este trabajo de investigación las técnicas e instrumentos de recolección de datos fueron ser las siguientes:

Técnica de fichaje: Se utilizó esta técnica debido a que se requirió la utilización de libros, textos y de todo tipo de documentos que se utilice como fuente bibliografía, la cual nos permitió extraer conceptos, teorías, y demás datos relevantes dentro del proceso investigativo.

Encuesta: Esta técnica facilito recabar información acerca del problema investigado y

fue aplicado de manera directa a la muestra que fue extraída de forma aleatoria.

3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.

Para la tabulación de datos estadísticos recopilados, se utilizó la herramienta de office Excel, puesto que con su aplicación podemos ordenar y analizar información recopilada; además hicimos uso de tablas, gráficos y fórmulas que respaldan nuestro trabajo.

Para la elaboración del informe escrito se utilizó Microsoft Office Word.

Finalmente, se hizo uso del paquete estadístico informático denominado SPSS, ya que este nos permite realizar un tratamiento de los datos obtenidos mediante la aplicación del modelo logístico, además de realizar la contrastación de la hipótesis mediante una prueba de normalidad.

3.7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

3.7.1. UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

La Universidad Nacional de Chimborazo es una Institución de Educación Superior que inicia sus actividades en enero de 1970, creada como Extensión de la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación de la Universidad Central del Ecuador, con sede en la ciudad de Quito.

La Universidad Nacional de Chimborazo, se convirtió en un centro autónomo e independiente a partir del 31 de agosto de 1995; contando con 515 estudiantes, distribuidos en las siguientes Unidades Académicas: Facultad de Ciencias de la Educación, Facultad de Cultura Física, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas y Facultad de Ciencias Naturales.

Para el año lectivo de 1997-1998, el Honorable Consejo Universitario, crea la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas contado con las Escuelas de Derecho, Auditoría y Contabilidad para posteriormente crear las Escuelas de Economía, Ingeniería Comercial y Comunicación Social.

Actualmente, la Universidad Nacional de Chimborazo posee alrededor de 8000 estudiantes repartidos en cuatro facultades: Facultades de Ciencias de Educación, Humanas y Tecnológicas; Facultad de Ciencias de la Salud, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas y la Facultad de Ingeniería.

3.7.2. FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS.

La Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, es una de las cuatro unidades académicas de la Universidad Nacional de Chimborazo; está compuesta por estudiantes y empleados, mismos que se encargan de impartir docencia, de realizar investigaciones y de ejecutar vinculación con la sociedad en las áreas jurídico, económico, contable y administrativo. Fue creada el 23 de Julio de 1997, con varios programas académicos: Enfermería, Derecho, Auditoría y Contabilidad.

En el año siguiente 1998, el Honorable Consejo Universitario, decide modificar los denominados Programas Académicos por Escuelas.

En Octubre de 1998, se crea la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas como Unidad Académica – Administrativa.

En la actualidad, la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas está compuesta por seis Carrera, que transmiten formación académica profesional. Estas carreras son:

- Escuela de Derecho
- Escuela de Economía
- Escuela de Auditoría y Contabilidad CPA
- Escuela de Comunicación Social
- Escuela de Administración de Empresas
- Escuela de Ingeniería en Gestión Turística y Hotelera.

3.7.3. ESCUELA DE ECONOMÍA.

Mediante aprobación del Honorable Consejo Universitario con fecha del 01 de julio de

1999, se resuelve crear la Escuela de Economía que inicia sus actividades a partir del 11 de octubre de 1999, con un total de 75 estudiantes.

Durante los años de actividad, la Escuela de Economía ha realizado 6 reformas curriculares, para irse adaptando a las necesidades cambiantes de la sociedad. A partir del año 2011, en respuesta a los nuevos reglamentos de Educación Superior, la Escuela de Economía actualiza su curriculum y como resultado de este accionar transforma su modalidad de estudio, pasando de la modalidad anual a semestral además que se reestructura el título profesional eliminando la mención en Gestión Empresarial.

Para finales del año 2017, la Carrera de Economía, cuenta con un total de 291 estudiantes legalmente matriculados, 27 docentes todos ellos con título de cuarto nivel y varios de ellos con estudios de quinto nivel.

3.7.3.1. Misión de la Escuela de Economía.

Formar economistas de alta calidad académica, apoyados en la ciencia, investigación y transferencia tecnológica; comprometidos con el desarrollo socioeconómico del país, con óptimas posibilidades de inserción laboral en el ámbito público o privado.

3.7.3.2. Visión de la Escuela de Economía.

Ser referentes en la formación de profesionales de la Ciencia Económica en el Centro del País, líderes en los procesos de investigación, análisis y solución de la problemática socioeconómica nacional.

3.7.3.3. Objetivos de la Escuela de Economía.

Formar profesionales con altos valores éticos, humanos y culturales, capaz de vincular teorías, métodos e instrumentos de la ciencia económica para analizar y proponer soluciones a los problemas del desarrollo de la economía pública o privada a nivel local, provincial, nacional e internacional.

3.7.4. DATOS ENCUESTAS

Para cumplir los objetivos trazados en la investigación se elaboró un cuestionario de encuesta con preguntas que permiten determinar características sociales, económicas y laborales a los egresados de la Escuela de Economía en el período 2010 hasta el año 2016.

Las encuestas fueron levantadas de forma personal por la investigadora a los 132 profesionales graduados de la Escuela de Economía. La información recolectada en las encuestas fue tabulada y verificada, por lo que se elaboró un análisis estadístico univariado y se complementó con una regresión logística.

Objetivo 1. Demostrar los factores fundamentales para la contratación de profesionales de la Carrera de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo, en el período 2010-2016.

Pregunta 1. Edad del Encuestado.

Tabla 2

Edad de los profesionales de la Carrera de Economía.

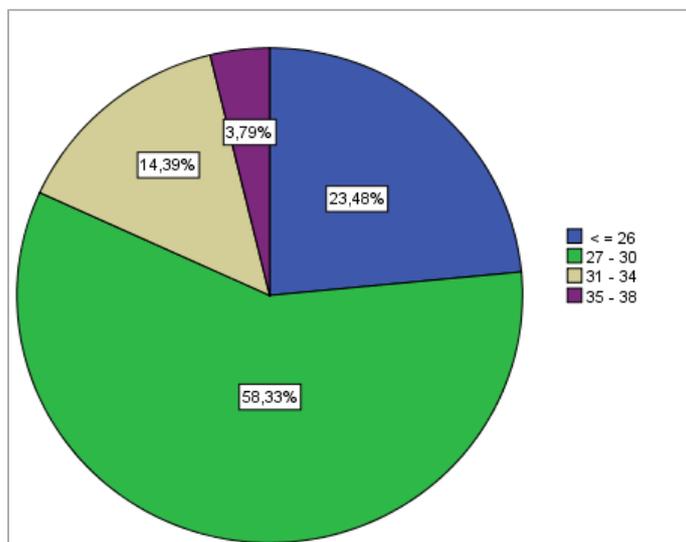
		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	<=26	31	23,5	23,5	23,5
	27 - 30	77	58,3	58,3	81,8
	31 - 34	19	14,4	14,4	96,2
	35 - 38	5	3,8	3,8	100
	<i>Total</i>	<i>132</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela

Gráfico 1.

Edad de los profesionales de la Carrera de Economía.



Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Análisis e Interpretación.

De un total de 132 encuestados, 77 personas respondieron tener una edad entre los 27 y 30 años correspondiente al 58.3%; 31 encuestados se encuentran en una edad igual o menor a los 26 años lo que corresponde al 23.5%, mientras 19 personas encuestas están entre la edad de 31-34 años lo que responde a un 14.4%, y finalmente 5 personas respondieron tener una edad comprendida entre los 35 y 38 años es decir el 3.8%.

Pregunta 2. Género del Encuestado.

Tabla 3

Género de los profesionales de la Carrera de Economía.

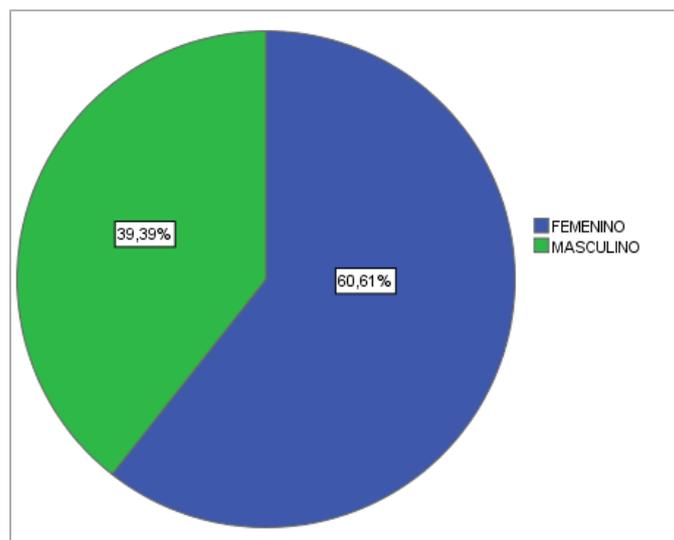
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	80	60,6	60,6	60,6
	Masculino	52	39,4	39,4	100
	Total	132	100	100	

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela

Gráfico 2.

Género de los profesionales de la Carrera de Economía.



Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Análisis e Interpretación

De un total de 132 encuestados, 80 encuestas pertenecen al género femenino representado así por el 60,6%. El restante de 39,4% es decir 52 encuestas pertenecen al género masculino.

Este resultado muestra que más aceptación hacia las carreras Administrativas caso particular a la carrera de Economía tiene el género femenino que el masculino; esto debido a estereotipos que se muestran en el aspecto académico.

En la actualidad, las tradiciones en cuanto al género se encuentran aún muy arraigadas, razón por la cual es comprensible que las mujeres se inclinen hacia carreras “femeninas” las mismas que se direccionan hacia el cuidado y la atención social.

Pregunta 3. Auto identificación Étnica del Encuestado.

Tabla 4

Auto identificación Étnica de los profesionales de la Carrera de Economía.

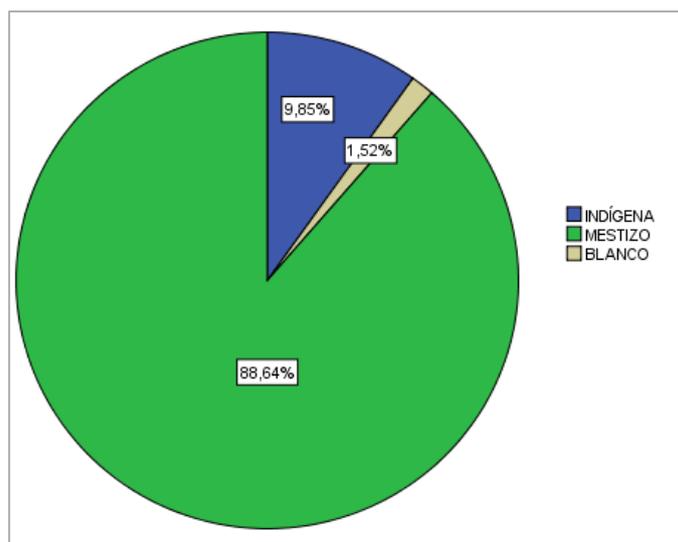
		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	Indígena	13	9,8	9,8	9,8
	Mestizo	117	88,6	88,6	98,5
	Blanco	2	1,5	1,5	100
<i>Total</i>		<i>132</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Gráfico 3.

Auto identificación Étnica de los profesionales de la Carrera de Economía.



Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Análisis e Interpretación

Del total de 132 encuestas realizadas a los profesionales de la Carrera de Economía, se denota que el 88,6% de los encuestados se consideran con una auto identificación étnica mestiza, mientras que un 9,8% de los encuestados se consideran indígenas y apenas el 1,5% se considera de raza blanca.

Estos resultados se muestran debido a que el país tiene una prevalencia de la raza mestiza tal y como lo expresa el INEC (2010) en su informe de Censo de Población y Vivienda donde el 72.6% de las mujeres se considera de Etnia Mestiza a un 71.3% de los hombres.

Pregunta 4. Estado Civil o Conyugal del Encuestado.

Tabla 5

Estado Civil o conyugal de los profesionales de la Carrera de Economía.

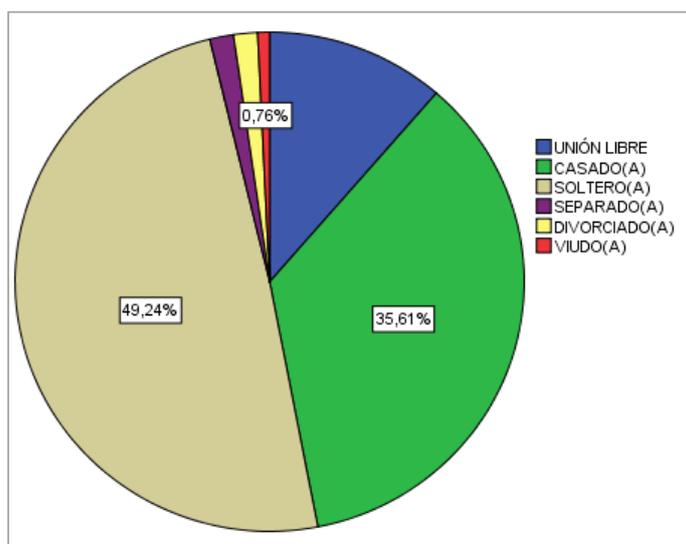
		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	Unión Libre	15	11,4	11,4	11,4
	Casado	47	35,6	35,6	47,0
	Soltero	65	49,2	49,2	96,2
	Separado	2	1,5	1,5	97,7
	Divorciado	2	1,5	1,5	99,2
	Viudo	1	0,8	0,8	100
	<i>Total</i>	<i>132</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Gráfico 4.

Estado Civil o conyugal de los profesionales de la Carrera de Economía.



Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Análisis e Interpretación.

El estado civil o conyugal que predomina en los encuestados es soltero(a) ya que presenta el 49.2%; mientras el 35.6% son casados(a), el 11.4% estaban bajo unión libre; a su vez el 2,5% son divorciado(a) y finalmente el 1,3% están separado(a) de sus parejas.

La mayoría de los encuestados tiene pocos años de haber salido de estudiantes, por tal razón prevalece el estado civil soltero.

Pregunta 5. Parentesco del Encuestado con el jefe de hogar.

Tabla 6

Parentesco con el Jefe de Familia del Hogar de los profesionales de la Carrera de Economía

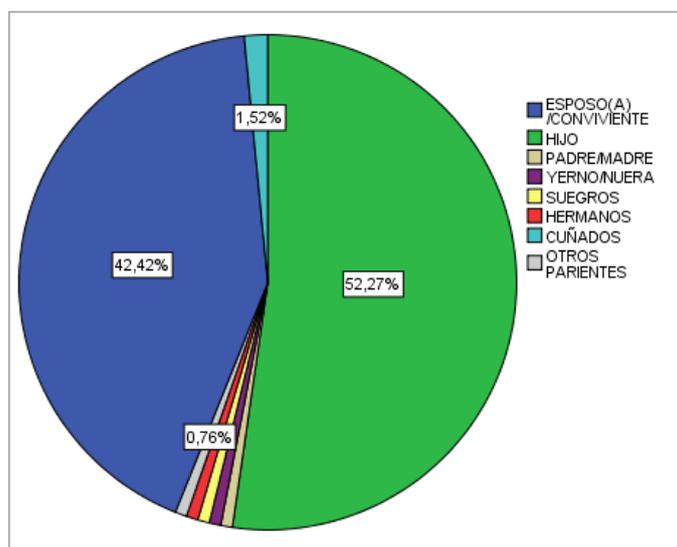
		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	Esposo(a)/ Conviviente	56	42,4	42,4	42,4
	Hijo(a)	69	52,3	52,3	94,7
	Padre/Madre	1	0,8	0,8	95,5
	Yerno/Nuera	1	0,8	0,8	96,2
	Suegros	1	0,8	0,8	97,0
	Hermanos	1	0,8	0,8	97,7
	Cuñados	2	1,5	1,5	99,2
	Otros parientes	1	0,8	0,8	100,0
	<i>Total</i>	<i>132</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Gráfico 5.

Parentesco con el jefe de Familia del Hogar de los profesionales de la Carrera de Economía.



Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela

Análisis e Interpretación

Con respecto al parentesco del encuestado con el jefe de hogar, los datos de las encuestas señalan que el 52,3% desempeñan un papel de hijos en sus hogares, mientras un 42,4% son esposo(as) o convivientes, además el 1,5% son cuñados con respecto al jefe de hogar y el 0,8% son padre/madres, suegros, hermanos y otros parientes.

Estos resultados son relacionados con la estructura familiar ya que en el Ecuador se sigue una manera tradicional. El INEC (2010) menciona en el Ecuador la tendencia se mantiene hacia el grupo de familia dominante designado como: Hogares Nucleares, puesto que sus principales integrantes son los progenitores; es decir, son grupos formados por familias completas unidas directamente en lazos filiales.

Pregunta 6. Zona de Residencia del Encuestado.

Tabla 7

Zona de residencia de los profesionales de la Carrera de Economía.

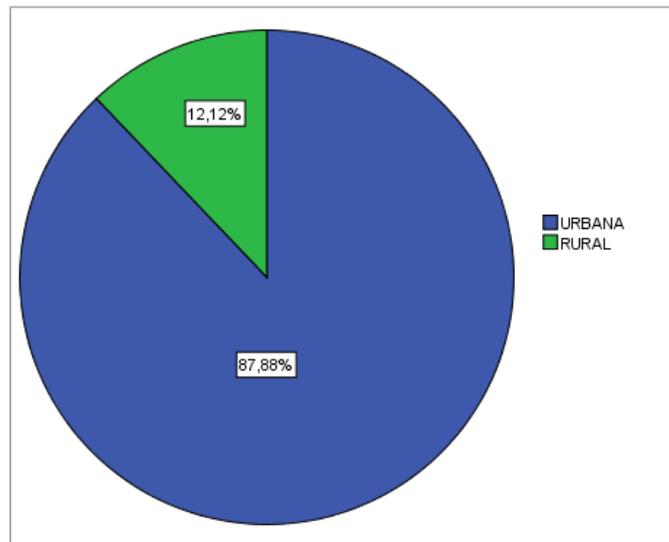
		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	Urbana	116	87,9	87,9	87,9
	Rural	16	12,1	12,1	100,0
<i>Total</i>		<i>132</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Gráfico 6.

Zona de residencia de los profesionales de la Carrera de Economía.



Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Análisis e Interpretación

Con respecto a la zona de residencia el 87.8% de los profesionales encuestados mencionan que pertenecen a la zona urbana, mientras el 12.1% señalan pertenecer a la zona rural.

En un análisis dirigido hacia la zona de residencia de los individuos se obtuvo que: el

51.0% de las mujeres son integrantes de las zonas urbanas, mientras que para la zona rural se presenta un 49.4%; con respecto al género masculino, el 49.0% de los hombres ocupan al área urbana como zona de residencia, mientras el 50.6% habitan la zona rural. (INEC, 2010, pág. 11).

Pregunta 7. Nivel de Educación de los Encuestados.

Tabla 8

Nivel de Educación alcanzado por los profesionales de la Carrera de Economía.

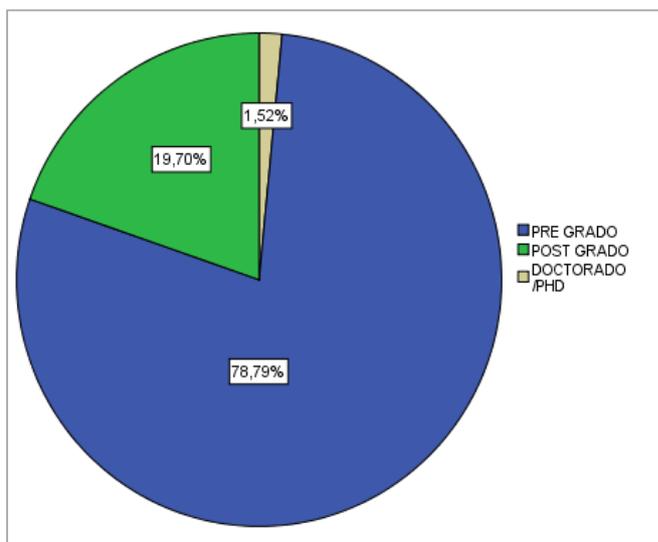
		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	Pre Grado	104	78,8	78,8	78,8
	Post Grado	26	19,7	19,7	98,5
	Doctorado/ PHD	2	1,5	1,5	100,0
	<i>Total</i>	<i>132</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Gráfico 7.

Nivel de Educación alcanzado por los profesionales de la Carrera de Economía.



Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Análisis e Interpretación

Los datos arrojados denotan que el 78.8% de los profesionales encuestados poseen título de Pre grado, el 19.7% cuenta con un título de Post Grado y apenas el 1.5% posee un Doctorado/PHD.

Estos resultados de la encuesta a los profesionales son relacionados con lo expresado por el INEC (2010), en su informe del Censo con respecto a la Educación Superior pues menciona: “El 6.3% de la población en el Ecuador tiene título de Educación Superior Universitario o no Universitario”; además siguiendo este trabajo se expresa que el 14.7% de las mujeres a nivel nacional se dedican a estudiar un postgrado y el 13.6% para el caso de los hombres.

Para Rueda Pablo (2016), este accionar se rige a lo estipulado por la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) en el 2010, puesto que se emprende una verdadera transformación que garantiza el derecho a la Educación Superior basándose en calidad y excelencia, donde el acceso se englobe a lo universal y sin ningún tipo de discriminación.

Finalmente, Universia Ecuador (2015) acota. “De los 7 millones de personas que trabajan en el país solo un 16.30% tiene formación universitaria; mientras que la gran mayoría alcanza la educación básica y media y apenas un 1.30% tiene estudios de postgrado”.

En conclusión, el mercado laboral constituye una de los focos más importantes desde el punto de vista económico, político y social, ya que todo tipo de cambio en esta área afecta a la sociedad en su conjunto.

Las investigaciones relacionadas con la inserción laboral, toman especial relevancia a medida que se explora sobre los factores que inciden en la oferta laboral de los individuos, razón por la cual, para el cumplimiento de este objetivo se realizó un análisis en base a los datos generados por las encuestas, donde se evidenció que los principales factores que intervienen en la contratación de los profesionales de la Escuela de Economía, recaen en: edad, género, auto identificación étnica, estado civil, parentesco

con el jefe de familia, zona de residencia y nivel de educación.

Con respecto al género esta encuesta tiene mayor aceptación por parte del género femenino, en referencia a la edad se manifestó que: la mayor parte de encuestados se encuentra entre los 27 y 30 y que su auto identificación étnica se inclina hacia la denominación de mestizos, en su gran mayoría la tendencia es el estado civil soltero además de poseer un parentesco con el jefe de hogar en la denominación de hijos. En base a la zona de residencia la mayoría de los profesionales viven en la zona urbana y por último que con respecto al nivel de educación todos los encuestados poseen el nivel de pregrado.

Objetivo 2. Identificar las características que tiene la inserción laboral en los profesionales de la Carrera de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo, en el período 2010-2016.

Pregunta 8. Número de personas dependientes del hogar del Encuestado.

Tabla 9

Número de personas dependientes de los hogares de los profesionales de la Carrera de Economía.

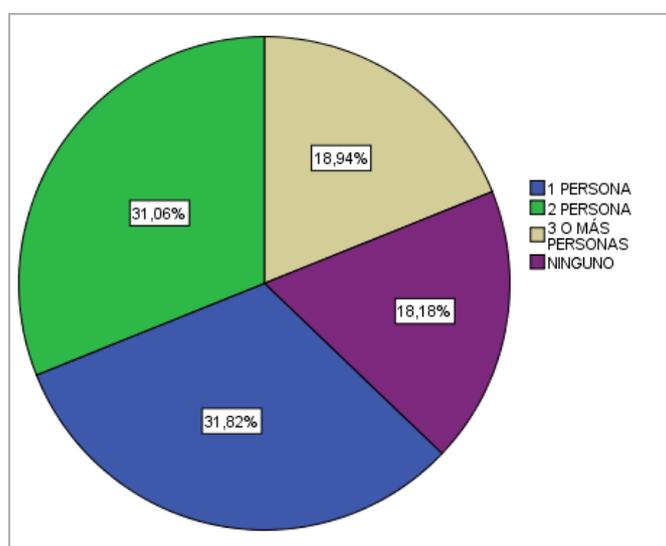
		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	1 Persona	42	31,8	31,8	31,8
	2 Personas	41	31,1	31,1	62,9
	3 o más personas	25	18,9	18,9	81,8
	Ninguno	24	18,2	18,2	100
	<i>Total</i>	<i>132</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Gráfico 8.

Número de personas dependientes de los hogares de los profesionales de la Carrera de Economía.



Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Análisis e Interpretación

De los 132 encuestados con respecto a las personas dependientes en el hogar es decir el número de miembros del hogar que no trabajan, el 31.8% tienen una sola persona, mientras el 31.1% poseen dos personas, el 18.9% tienen tres personas o más y apenas el 18.1% menciona ninguna persona.

Pregunta 9. Número de miembros menores de 10 años del hogar del Encuestado.

Tabla 10

Número de miembros menores de 10 años de edad de los hogares de los profesionales de la Carrera de Economía.

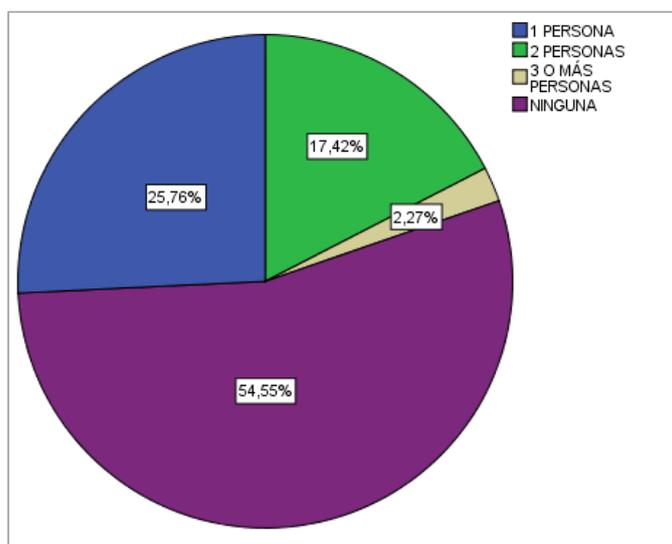
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Persona	34	25,8	25,8	25,8
	2 Personas	23	17,4	17,4	43,2
	3 o más personas	3	2,3	2,3	45,5
	Ninguno	72	54,5	54,5	100
	Total	132	100	100	

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Gráfico 9.

Número de miembros menores de 10 años de edad de los hogares de los profesionales de la Carrera de Economía.



Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Análisis e Interpretación

De los 132 encuestados con respecto al número de miembros menores de 10 años, se menciona que el 54.5% no poseen ninguna persona, mientras el 25.8% poseen una persona, el 17.4% tienen dos personas y apenas el 2.3% menciona a 3 o más personas menores de 10 años.

Pregunta 10. Posición Ocupacional de los Encuestados.

Tabla 11

Posición Ocupacional de los profesionales de la Carrera de Economía.

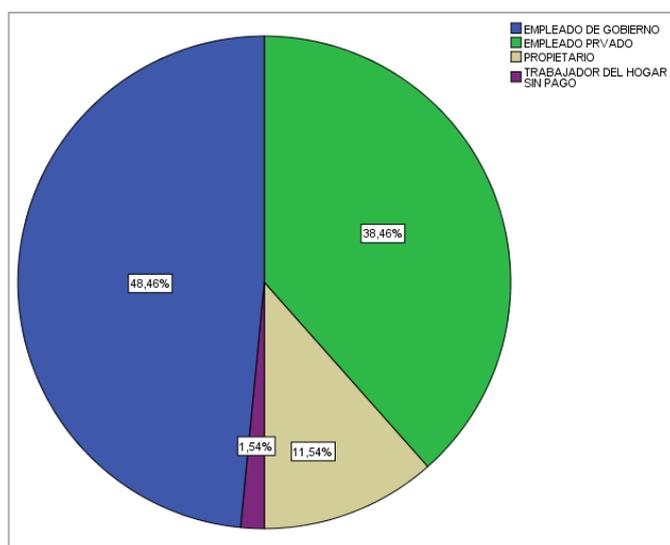
		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	Empleado de Gobierno	50,0	47,7	48,5	86,9
	Empleado Privado	63,0	37,9	38,5	48,5
	Propietario	15,0	11,4	11,5	98,5
	Trabajador del Hogar sin pago	130,0	1,5	1,5	100,0
	Total	130,0	98,5	100	
Perdidos	Sistema	2,0	1,5		
<i>Total</i>		<i>13,0</i>	<i>100</i>		

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Gráfico 10.

Posición Ocupacional de los profesionales de la Carrera de Economía.



Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Análisis e Interpretación

Los resultados expresan que el 48.5% de los encuestados con respecto a la posición ocupacional han trabajado como empleados del sector privado; el 38.5% se han desempeñado como empleados de gobierno; mientras el 11.5% dentro de la posición ocupacional son propietarios y apenas el 1.5% son trabajadores del hogar sin pago.

Dichos resultados de la encuesta se relacionan con lo expresado por INEC (2010) pues “De cada 10 plazas de trabajo, 8 corresponde al sector privado y dos son atribuidas al sector público”; por tal razón en relación a la situación del país la mayoría de personas encuestadas trabajan para el sector privado.

El sector público en los últimos años ha tratado de renovar su composición y estructura ocupacional, por tal razón para marzo del 2015 se alega un decremento en el número de trabajadores, dicho accionar fue corroborado al evidenciar un descenso de 3.704 individuos comparado con el mes de marzo del 2014. . (Universia Ecuador, 2015).

Pregunta 11. Tipo de contrato celebrado por el Encuestado.

Tabla 12

Tipo de contrato celebrado por los profesionales de la Carrera de Economía.

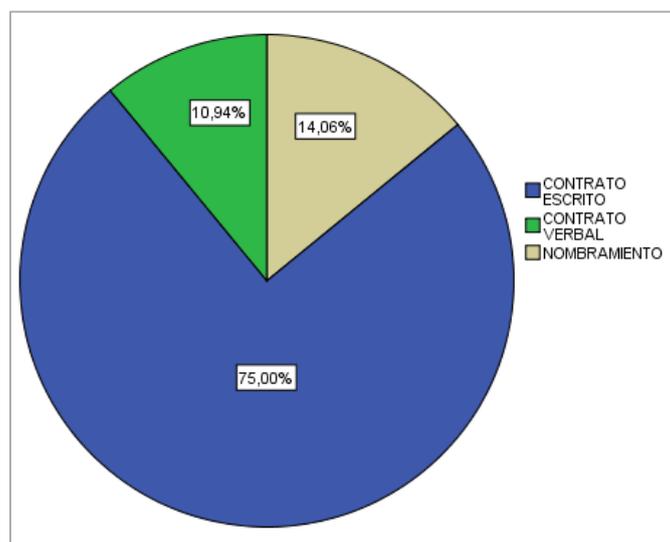
		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
	Contrato Escrito	96,0	72,7	75,0	75,0
Válido	Contrato Verbal	14,0	10,6	10,9	85,9
	Nombramiento	18,0	13,6	14,1	100,0
	Total	128,0	97,0	100,0	
Perdidos	Sistema	4,0	3,0		
	<i>Total</i>	<i>132,0</i>	<i>100,0</i>		

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Gráfico 11.

Tipo de contrato celebrado por los profesionales de la Carrera de Economía.



Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Análisis e Interpretación

Con respecto al tipo de contrato celebrado dentro de la ocupación laboral, el 75% de los profesionales encuestados celebró un contrato escrito; el 14,1% cuenta con nombramiento y solamente el 10,94% a celebrado un tipo de contrato verbal.

En Ecuador, en base al censo realizado con resultados nacionales se obtiene que el 74,4% de individuos han celebrado un contrato escrito, permanente, indefinido, estable o de planta; mientras el 20,5% poseen nombramiento; mientras un 4,9% celebren un contrato verbal. (INEC, 2010, pág. 92).

Pregunta 12. Función laboral que desempeña el Encuestado dentro de la Organización

Tabla 13

Función laboral dentro de la Organización de los profesionales de la Carrera de Economía.

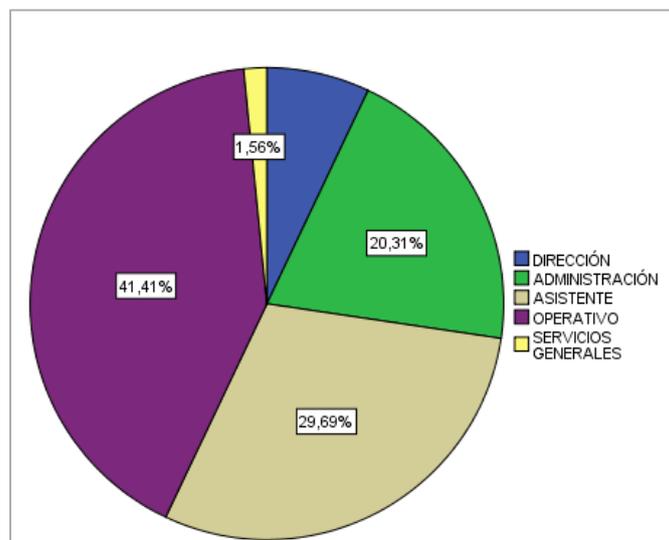
		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	Dirección	9,0	6,8	7,0	7,0
	Administración	26,0	19,7	20,3	27,3
	Asistente	38,0	28,8	29,7	57,0
	Operativo	53,0	40,2	41,4	98,4
	Servicios Generales	2,0	1,5	1,6	100,0
	Total	128,0	97,0	100,0	
Perdidos	Sistema	4,0	3,0		
	<i>Total</i>	<i>132,0</i>	<i>100,0</i>		

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Gráfico 12.

Función laboral dentro de la Organización de los profesionales de la Carrera de Economía.



Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Análisis e Interpretación

En base a las encuestas se determina que los profesionales dentro de la organización laboral han desarrollado en un 41.4% la función de operativos; mientras la función de asistentes en un 29.7%; como administrativos un 20.3%; en la función de dirección un 7%, y finalmente en el caso de servicios generales un 1.6%.

Pregunta 13. Los ingresos que usted recibe provienen de:

Tabla 14

Proveniencia de los Ingresos de los profesionales de la Carrera de Economía.

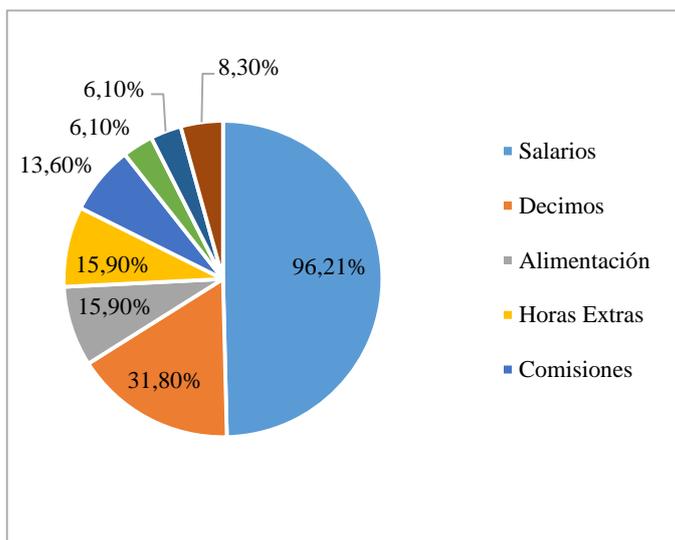
	<i>SI</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>NO</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Salarios	127	96,2	5	3,8	132	100,0
Decimos	42	31,8	90	68,2	132	100,0
Alimentación	21	15,9	111	84,1	132	100,0
Horas Extras	21	15,9	111	84,1	132	100,0
Comisiones	18	13,6	114	86,4	132	100,0
Remesas	8	6,1	124	93,9	132	100,0
Arriendos	8	6,1	124	93,9	132	100,0
Activos Financieros	11	8,3	121	91,7	132	100,0

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Gráfico 13.

Proveniencia de los Ingresos de los profesionales de la Carrera de Economía.

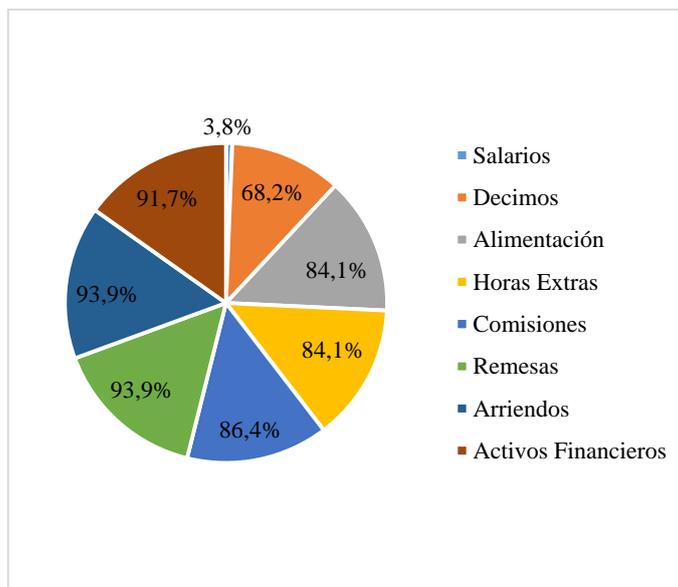


Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Gráfico 14.

Proveniencia de los Ingresos de los profesionales de la Carrera de Economía.



Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Análisis e Interpretación

En relación a los datos obtenidos de las encuestas se puede expresar que:

La mayor fuente de ingresos de los individuos son los salarios ya que representa el 96.2% puesto que 127 encuestados reciben este ingreso y apenas el 3.8% es decir 5 personas no lo perciben.

En cuanto a los décimos se refleja que poseen un 31.8% es decir 42 personas, en relación a un 68.2% equivalente a 90 encuestados que no cuentan con este rubro.

De igual manera haciendo referencia a los ingresos obtenidos de alimentación y horas extras se denota que 21 encuestados dicho de otra forma un 15.9% recaudan este ingreso; en contra de un 84.1% equivalente a 111 personas que no lo reciben.

En cuanto a las comisiones estas poseen un valor de 13.8% mencionando que únicamente 18 personas adquieren este ingreso, mientras que el 86.4% de individuos no lo adquieren.

Se expone además que el 8.3% de los ingresos por activos financieros correspondiente únicamente a 11 encuestados, lo que representa que un 91.7% semejante a 121 personas no divisan este rubro.

Finalmente el 6.1% percibe ingresos por arriendos y remesas lo que corresponde a 8 encuestados respectivamente, en contra del 93.9% que no recibe dichos ingresos.

Pregunta 14. En el caso de participación laboral de todos los miembros de la Familia. Sírvase detallar los ingresos adicionales que existen en la familia con el resto de integrantes.

Tabla 15

Participación Laboral de los demás Miembros de la Familia de los profesionales de la Carrera de Economía.

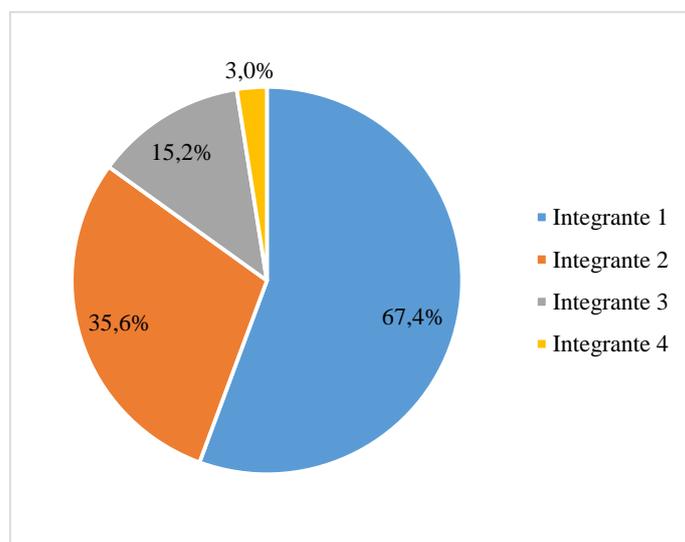
	<i>SI</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>NO</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Integrante 1	89	67,4	43	32,6	132	100,0
Integrante 2	47	35,6	85	64,4	132	100,0
Integrante 3	20	15,2	112	84,8	132	100,0
Integrante 4	4	3,0	128	97,0	132	100,0

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Gráfico 14.

Participación Laboral de los demás Miembros de la Familia de los profesionales de la Carrera de Economía.



Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Análisis e Interpretación

Con respecto a la participación laboral de los miembros de la familia, se expresa que:

El 67.4% de los hogares de los encuestados cuentan con la participación laboral de un miembro de la familia; mientras el 35.6% cuenta con la cooperación de dos integrantes en el hogar, además se indica que el 15.2% corresponde a una colaboración por parte de tres integrantes y apenas el 3% cuenta con un aporte por parte de un cuarto integrante dentro del hogar de los encuestados.

Con lo expresado se puede notar que en este análisis, se da una participación máxima laboral de cuatro integrantes, lo cual tiene relación con la formación de los hogares en el Ecuador ya que estos están conformados en su gran mayoría por cuatro individuos, mismos que aportaran de manera económica en el hogar.

En los últimos años los estudios están direccionados a identificar qué tipos de características deben poseer los individuos que pretende insertarse en el ámbito laboral.

Los resultados en base a los datos de las encuestas identificaron que los profesionales de la Escuela de Economía poseen notables características tales detalladas a continuación:

En su gran mayoría el número de personas como dependientes en los hogares de los encuestados es apenas de 1 individuo, valor que se comparte haciendo alusión al número de integrantes menores de 10 años; se evidencia además que en cuanto a la participación laboral los encuestados se encuentra trabajando en el sector público en empresas, organizaciones o instituciones de gobierno, donde celebran contratos de tipo escrito; las principales funciones que desempeñan son de operativos y asistentes, donde sus principales ingresos están enmarcados en el recibimiento de un salario respetando beneficios de ley, por último, con respecto a la participación laboral de otros integrantes en el hogar de los encuestados, es decir generación de aumento del rubro de ingresos se expresa que apenas 1 sola persona aparta de manera significativa.

Cruce de variables: Género – Función Laboral que desempeña en la Organización.

Tabla 16

Relación del Género con las Funciones que desempeñan en la Organización los profesionales de la Carrera de Economía.

		<i>Función Laboral</i>					<i>Total</i>
		<i>Dirección</i>	<i>Administración</i>	<i>Asistente</i>	<i>Operativo</i>	<i>Servicios Generales</i>	
Género Femenino	Recuento	3	16	28	29	2	78
	% dentro de Género	3,8%	20,5%	35,9%	37,2%	2,6%	100,0%
	% dentro de FuncionLaboral	33,3%	61,5%	73,7%	54,7%	100,0%	60,9%
	% del total	2,3%	12,5%	21,9%	22,7%	1,6%	60,9%
Masculino	Recuento	6	10	10	24	0	50
	% dentro de Género	12,0%	20,0%	20,0%	48,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de FuncionLaboral	66,7%	38,5%	26,3%	45,3%	0,0%	39,1%
	% del total	4,7%	7,8%	7,8%	18,8%	0,0%	39,1%
Total	Recuento	9	26	38	53	2	128
	% dentro de Género	7,0%	20,3%	29,7%	41,4%	1,6%	100,0%
	% dentro de FuncionLaboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	7,0%	20,3%	29,7%	41,4%	1,6%	100,0%

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Tabla 17

Relación del Género con las Funciones que desempeñan en la Organización los profesionales de la Carrera de Economía.

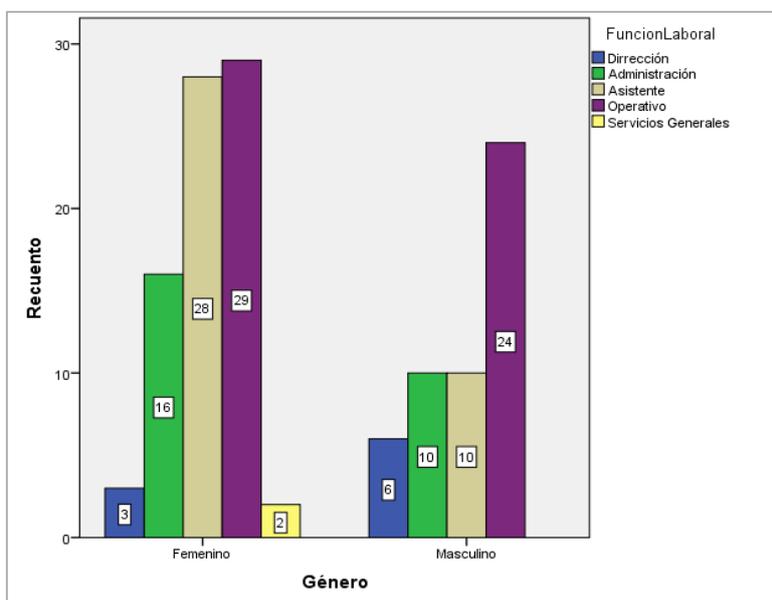
	<i>Casos</i>					
	<i>Válidos</i>		<i>Perdidos</i>		<i>Total</i>	
	<i>N</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>N</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>N</i>	<i>Porcentaje</i>
Género * Función Laboral	128	97,0%	4	3,0%	132	100,0%

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Gráfico 15.

Relación del Género con las Funciones que desempeñan en la Organización los profesionales de la Carrera de Economía.



Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Análisis e Interpretación.

En este cruce de variables se toma como referencia el género y la función laboral, por tal razón se deja en constancia que los datos válidos para este análisis son 128 puesto que existen 4 valores perdidos; a razón de sé expresa que:

El género femenino ejerce un 33.3% en las funciones de Dirección y 61.5% de participación en las funciones de Administración; en el caso de las funciones de Asistentes esta despliega un 73.7% y para la función de operativos las mujeres tienen una inclusión del 54.7%.

En contra posición, el género masculino muestra que tiene una participación del 66.7% en las funciones de Dirección y para las funciones de Administraciones este grupo desglosa un 38.5%; se expone además que un 26.3% del género masculino desempeña funciones de Asistente y finalmente que el 45.3% cumple funciones de operativos.

Por ultimo en el caso del desempeño de las funciones de servicios generales se expresa que el 100% de las respuestas apuntan a que únicamente el género femenino ejerce esta labor.

Cruce de variables: Género – Ingresos.

Tabla 18

Relación del Género con los Ingresos de los Profesionales de la Carrera de Economía.

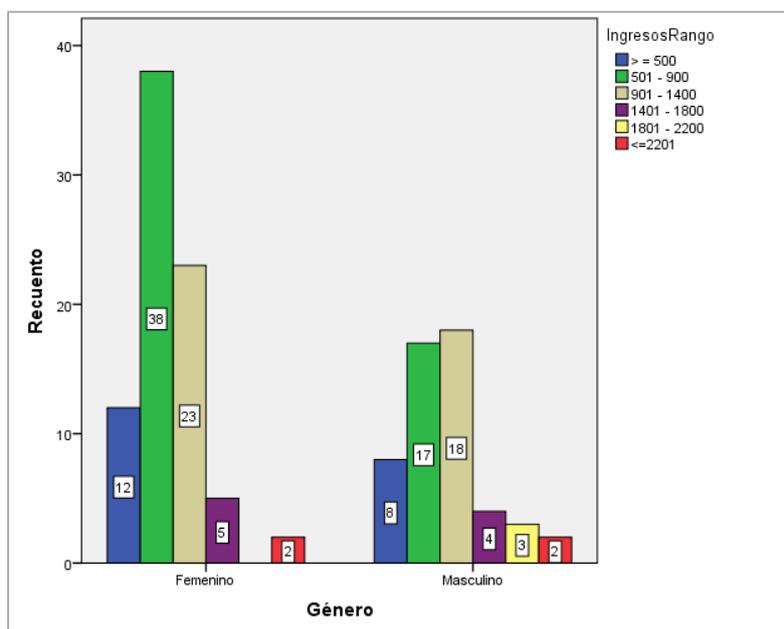
		<i>Ingresos Rango</i>						<i>Total</i>		
		<i>> = 500</i>	<i>501 - 900</i>	<i>901 - 1400</i>	<i>1401 - 1800</i>	<i>1801 - 2200</i>	<i><=2201</i>			
Género	Femenino	Recuento	12	38	23	5	0	2	80	
		% dentro de Género	15,0%	47,5%	28,8%	6,3%	0,0%	2,5%	100,0%	
		% dentro de IngresosRango	60,0%	69,1%	56,1%	55,6%	0,0%	50,0%	60,6%	
		% del total	9,1%	28,8%	17,4%	3,8%	0,0%	1,5%	60,6%	
		Masculino	Recuento	8	17	18	4	3	2	52
		% dentro de Género	15,4%	32,7%	34,6%	7,7%	5,8%	3,8%	100,0%	
		% dentro de IngresosRango	40,0%	30,9%	43,9%	44,4%	100,0%	50,0%	39,4%	
		% del total	6,1%	12,9%	13,6%	3,0%	2,3%	1,5%	39,4%	
		Total	Recuento	20	55	41	9	3	4	132
		% dentro de Género	15,2%	41,7%	31,1%	6,8%	2,3%	3,0%	100,0%	
	% dentro de IngresosRango	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% del total	15,2%	41,7%	31,1%	6,8%	2,3%	3,0%	100,0%		

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Gráfico 16.

Relación del Género con los Ingresos de los Profesionales de la Carrera de Economía.



Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Análisis e Interpretación.

En este cruce de variables se toma como referencia el género y el ingreso de los encuestados por lo tanto se expresa que:

En el caso del género femenino el 60.0% posee ingresos menores o igual a \$500 dólares; con relación a los ingresos estipulados entre \$501 - \$900 dólares se tiene una participación del 69.1%; para los ingresos entre \$901 - \$1400 dólares este análisis despliega un 56.1% para el caso femenino, en el rango de ingresos referentes \$1401 - \$1800 dólares el género femenino tienen una inclusión del 55.6% y para el rango establecido de \$1801 - \$2200 dólares las mujeres no tienen participación.

El género masculino posee una participación del 40% para ingresos menores o igual a \$500 dólares; en el caso de los ingresos estipulados entre \$501 - \$900 dólares se da una implicación del 30.9%; para los ingresos referentes a \$901 - \$1400 dólares los hombres

muestran un 43.9% de intervención; en el rango de \$1401 - \$1800 dólares se denota un 44.4%, mientras para los rangos establecidos de \$1801 - \$2200 dólares los hombres demuestran un 100%.

Finalmente en el caso de los ingresos mayores o iguales a \$2201 dólares se expresa que existe una partición de 50% para ambos géneros.

Cruce de variables: Edad – Función Laboral que desempeña en la Organización.

Tabla 19.

Relación de la Edad con la Función Laboral que desempeña en la Organización de los profesionales de la Carrera de Economía.

	<i>Casos</i>					
	<i>Válidos</i>		<i>Perdidos</i>		<i>Total</i>	
	<i>N</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>N</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>N</i>	<i>Porcentaje</i>
Edad * Función Laboral	128	97,0%	4	3,0%	132	100,0%

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Tabla 20

Relación de la Edad con la Función Laboral que desempeña en la Organización de los profesionales de la Carrera de Economía.

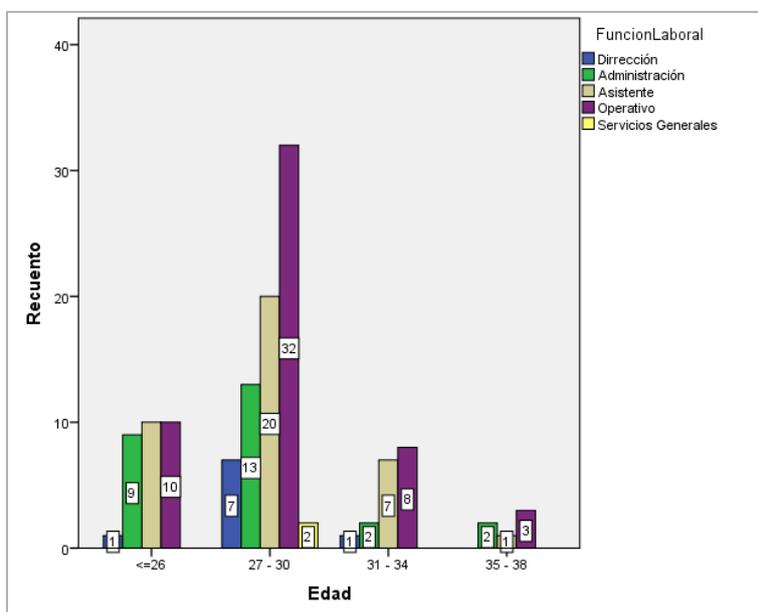
Edad		Función Laboral				Servicios Generales	Total
		Dirección	Administración	Asistente	Operativo		
<=26	Recuento	1	9	10	10	0	30
	% dentro de Edad	3,3%	30,0%	33,3%	33,3%	0,0%	100,0%
	% dentro de Función Laboral	11,1%	34,6%	26,3%	18,9%	0,0%	23,4%
	% del total	,8%	7,0%	7,8%	7,8%	0,0%	23,4%
27 - 30	Recuento	7	13	20	32	2	74
	% dentro de Edad	9,5%	17,6%	27,0%	43,2%	2,7%	100,0%
	% dentro de Función Laboral	77,8%	50,0%	52,6%	60,4%	100,0%	57,8%
	% del total	5,5%	10,2%	15,6%	25,0%	1,6%	57,8%
31 - 34	Recuento	1	2	7	8	0	18
	% dentro de Edad	5,6%	11,1%	38,9%	44,4%	0,0%	100,0%
	% dentro de Función Laboral	11,1%	7,7%	18,4%	15,1%	0,0%	14,1%
	% del total	,8%	1,6%	5,5%	6,3%	0,0%	14,1%
35 - 38	Recuento	0	2	1	3	0	6
	% dentro de Edad	0,0%	33,3%	16,7%	50,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Función Laboral	0,0%	7,7%	2,6%	5,7%	0,0%	4,7%
	% del total	0,0%	1,6%	,8%	2,3%	0,0%	4,7%
Total	Recuento	9	26	38	53	2	128
	% dentro de Edad	7,0%	20,3%	29,7%	41,4%	1,6%	100,0%
	% dentro de Función Laboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	7,0%	20,3%	29,7%	41,4%	1,6%	100,0%

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Gráfico 17.

Relación de la Edad con la Función Laboral que desempeña en la Organización de los profesionales de la Carrera de Economía.



Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Análisis e Interpretación.

En este cruce de variables se toma como referencia la edad y la función laboral.

En este análisis se debe expresar que datos válidos se acogen 128 respuestas puesto que hay 4 valores perdidos, por lo tanto se expresa que:

Los individuos menores y entre 26 años cuentan con un 23.4% de inclusión dentro de la función laboral en la organización.

En el caso de los individuos de entre 27 - 30 años de edad cuenta con un 57.8% de participación.

Para las edad comprendidas entre 31 – 34 años los individuos cuentan con el 14.1%.

Finalmente en las edad comprendidas de 35 – 38 años se cuenta con un 4.7% de

participación en las funciones laborales.

3.7.5. MODELO ECONOMETRICO

El presente modelo se basa en un estudio realizado por (Braña & Antón, 2007), quienes presenta un análisis econométrico donde se muestran los determinantes de la incorporación de los jóvenes españoles en el mercado laboral; dicho análisis se realiza con un modelo de Regresión Logística Binaria Multivalente; dado que al ser de elección binaria el modelos tienen como variable dependiente una Dummy la cual toma dos valores: uno (1) si el individuo se encuentra laborando y cero (0) si el individuo no labora.

En este trabajo, para analizar la incidencia del género en la inserción laboral de los profesionales de la carrera de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo, en el período 2010-2016, se utilizó el modelo econométrico de Regresión Logística Binaria Multivalente, mediante el uso del paquete estadístico SPSS 23.0. (Braña & Antón, 2007), aclaran que este modelo es de gran beneficio para explicar el impacto de las variables dependientes sobre la independiente.

3.7.5.1. VARIABLES EXPLICATIVAS.

De acuerdo al trabajo de (Tobón & Rodríguez, 2015), se plantean las siguientes variables que influyen sobre la Inserción Laboral.

Género: La adhesión femenina en la inserción laboral ha tenido un proceso de cambio hacia el aumento, sin embargo existe la inequidad a favor del género masculino, ya sea por razones sociales, culturales o por factores asociados que producen mayor influencia del hombre en la inserción laboral.

Edad: La edad es esencial cuando se analiza la inserción laboral de un individuo, ya que se espera exista una relación directa con el ciclo de vida, dado que a razón que avanza la edad del individuo este aumenta en competencias profesionales y personales, lo cual aumenta la incorporación su inserción laboral.

Etnia: La variable etnia es importante puesto que se considera dentro de la encuesta 5 tipos tales como (Indígena, mestizo, blanco, negro, mulato), esta variable será binaria.

Estado Civil: Esta variable es importante debido a que si posee pareja se generan obligaciones a cumplir con la pareja; mientras que si son solteros las obligaciones son personales.

Jefe de Hogar: Si el individuo posee el rol de jefe de hogar, se espera que posea mayor responsabilidad en su hogar, lo que estimula a que el individuo se anexe de manera más rápida en la inserción laboral.

Nivel Educativo: Esta variable maneja un papel predominante en la decisión de participación en el aspecto laboral, ya que de basándonos en las teorías del capital humano, la formación y capacitación aumentan la productividad, y por ende la decisión de participación incrementara.

Experiencia: Mientras más experiencia adquiere un individuo, se espera mayor inserción laboral ya que se genera mejor desenvolvimiento del trabajo lo cual produce mejores expectativas para ocupar un puesto y por ende mayor remuneración.

3.7.5.2. FORMULACIÓN ECONOMETRICA.

La variable dependiente Y_i se define como:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \mu_i.$$

Donde Y_i :

1, si el individuo i se encuentra laborando.

0, si el individuo i no se encuentra laborando.

Para solucionar este tipo de problema hay tres alternativas, la primera es analizarlo mediante un modelo de probabilidad lineal, en donde la manipulación de variables es simple además que genera estimadores insesgados y consistentes, sin embargo muestra

inconvenientes como: normalidad en residuos, presencia de heteroscedasticidad, efectos marginales que no están acotados entre cero y uno, coeficientes constantes y bondad de ajuste cuestionable. (Gujarati, 2010).

De esta manera un mejor análisis en torno a la inserción laboral, se presentan en: el modelo de Regresión Logística Binaria Multivalente con la aplicación del modelo Logit.

Siendo x un vector de variables observadas y β un vector de parámetros la fórmula econométrica es la siguiente:

$$P(Y_i = 1/x) = \Delta(x'\beta)$$

$$P(Y_i = 0/x) = 1 - \Delta(x'\beta)$$

$$P(Y_i = 1/x) = \frac{1}{1 + e^{\beta'x}} = \frac{1}{1 + e^{-z}}$$

Donde:

P_i : Probabilidad del modelo de Regresión Logística Binaria Multivalente para determinar si una persona labora o no, tomando en cuenta los factores de influencia.

e : Número de Euler o constante de Napier, que representa el logaritmo natural con un valor constante de 2.718.

z : Representa los parámetro de cada una de las variables seleccionadas en el modelo, incluido la constante.

Finalmente, el modelo se expresa de la siguiente manera:

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-\beta_0 - \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 - \beta_3 X_3 - \beta_4 X_4 - \beta_5 X_5 - \beta_6 X_6 - \beta_7 X_7}}$$

Donde:

P_l : Representa la variable dependiente.

β_0 : Intercepto de la función, por ende se trasforma en una constante del modelo.

$\beta_0 \dots \beta_6$: Coeficientes a calcular.

Con respecto a las variables explicativas están se describen a continuación:

X_1 : Género.

X_2 : Edad.

X_3 : Etnia.

X_4 : Estado Civil.

X_5 : Jefe de Hogar.

X_6 : Nivel Educativo.

X_7 : Experiencia.

3.7.5.3. ANÁLISIS DE RESULTADOS.

3.7.5.3.1. Regresión Logística Binaria Multivariante.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos por la Regresión Logística Binaria Multivariante, en el paquete estadístico SPSS 23.0.

Tabla 21

Resumen de procesamiento de casos.

	<i>Casos sin ponderar^a</i>	<i>N</i>	<i>Porcentaje</i>
	Incluido en el análisis	132	100,0
Casos seleccionados	Casos perdidos	0	0,0
	Total	132	100,0
Casos no seleccionados		0	0,0
<i>Total</i>		<i>132</i>	<i>100,0</i>

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

El presente cuadro muestra el número de casos introducidos (132), los mismos que serán seleccionados para el respectivo análisis.

Seguido de este cuadro se muestra la codificación empleada en las variables independientes o de control es decir las variables categóricas o covariables. En este caso hemos seleccionado las siguientes variables: *Jefe de Familia* que nos indica que la categoría codificada como 1 es Otro Parentesco en el Hogar y la codificada como 0 es Jefe de familia; con respecto a la *Etnia* nos indica que la categoría codificada como 1 es Otra Auto identificación étnica y la codificada como 0 es Mestizo; en el caso del *Estado Civil* la categoría codificada como 1 es Otro Tipo de Estado Civil o Conyugal y la codificada como 0 es Casado o Unión libre; en la variable *Nivel Educativo* nos indica que la categoría codificada como 1 es Otros Estudios y la codificada como 0 es Pregrado; y finalmente en la variable de *Género* la categoría codificada como 1 es Masculino y la codificada como 0 Femenino.

Tabla 22.
Codificaciones de variables categóricas.

		<i>Frecuencia</i>	<i>Codificación de parámetro</i> (1)
Jefe	Otro parentesco	28	1,000
	Jefe de Hogar	104	0,000
Etnia	Otro Autoidentificación	15	1,000
	Mestizo	117	0,000
EstCiv	Otro Tipo Estado Civil o conyugal	70	1,000
	Casado/Unión Libre	62	0,000
NivEdu	Otros Estudios	56	1,000
	Pre grado	76	0,000
Gen	Masculino	52	1,000
	Femenino	80	0,000

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

El cuadro de Bloque Inicial muestra el cálculo de la verosimilitud de un modelo que solo tiene el término constante β_0 . Puesto que la verosimilitud L es un número muy pequeño (comprendido entre 0 y 1), se suele ofrecer el logaritmo neperiano de la verosimilitud (LL), que es un número negativo, o el menos dos veces el logaritmo neperiano de la verosimilitud (-2LL), que es un número positivo.

El estadístico -2LL mide hasta qué punto un modelo se ajusta bien a los datos. El resultado de esta medición recibe también el nombre de "desviación". Cuanto más pequeño sea el valor, mejor será el ajuste.

Tabla 23.

Historial de iteraciones^{a,b,c}

<i>Iteración</i>	<i>Logaritmo de la verosimilitud -2</i>	<i>Coefficientes</i>	
		<i>Constante</i>	
Paso 0	1	171,904	,576
	2	171,895	,592
	3	171,895	,593

a. La constante se incluye en el modelo.

b. Logaritmo de la verosimilitud -2 inicial: 171,895

c. La estimación ha terminado en el número de iteración 3 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de ,001.

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

En este paso sólo se ha introducido el término constante en el modelo. La salida muestra un resumen del proceso iterativo de estimación del primer parámetro (β_0). El proceso ha necesitado tres ciclos para estimar correctamente el término constante, porque la variación de -2LL está entre el segundo y tercer ciclo pues ha cambiado en menos del criterio fijado por el programa (0,001). También se observa el valor del parámetro calculado ($\beta_0=0.593$).

El cuadro de clasificación es muy similar al que se emplea para valorar una prueba de diagnóstico, es la que permite evaluar el ajuste del modelo de regresión con un solo parámetro en la ecuación, comparando los valores predichos con los valores observados.

Tabla 24.*Tabla de clasificación a,b.*

<i>Observado</i>		<i>Pronosticado</i>		<i>Porcentaje correcto</i>
		<i>No labora</i>	<i>Labora</i>	
Paso 0	Inslab No labora	0	47	0,0
	Labora	0	85	100,0
Porcentaje global				64,4

a. La constante se incluye en el modelo.

b. El valor de corte es ,500

Fuente: SPSS.**Elaborado por:** Castillo Gabriela.

Por defecto se ha empleado un punto de corte de la probabilidad de Y para clasificar a los individuos de 0,5: esto significa que aquellos sujetos para los que la ecuación –con éste único término- calcula una probabilidad $< 0,5$ se clasifican Inserción Laboral 0 (No Labora), mientras que si la probabilidad resultante es $\geq 0,5$ se clasifican como 1 (Labora). En este primer paso el modelo ha clasificado correctamente a un 64,4% de los casos, y ningún individuo que no labora ha sido clasificado correctamente.

En la ecuación de regresión aparece el parámetro estimado $\beta_0=0.593$, el error estándar E.T = 0.182 y la significación estadística con la prueba de Wald, que es un estadístico que sigue una ley Chi cuadrado con 1 grado de libertad, y la estimación de la OR = 1.809.

Tabla 25.*Variables en la ecuación*

		<i>B</i>	<i>Error Estándar</i>	<i>Wald</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>	<i>Exp(B)</i>
Paso 0	Constante	,593	,182	10,625	1	,001	1,809

Fuente: SPSS.**Elaborado por:** Castillo Gabriela.

En la ecuación de regresión sólo aparece, en este primer bloque, la constante, habiendo quedado fuera las variables explicativas. Sin embargo, existe una significación estadística asociada al índice de Wald de 0,001, el proceso automático por pasos continuará, incorporándola a la ecuación.

Tabla 26.
Las variables no están en la ecuación

		<i>Puntuación</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
Paso 0	Variables			
	Gen(1)	,037	1	,848
	Edad	1,142	1	,285
	Etnia(1)	,038	1	,845
	EstCiv(1)	,113	1	,736
	Jefe(1)	,000	1	,982
	NivEdu(1)	,186	1	,666
	Exp	1,126	1	,289
	Estadísticos globales	3,319	7	,854

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Bloque 1: Método. Introducir:

Como se puede apreciar, se inició un segundo bloque de análisis denominado Bloque 1 en donde se especifica el método que se utiliza, en este caso es el método Introducir, ya que permite al investigador decidir que variables se introducen o extraen del modelo.

En presente cuadro muestra el proceso de iteraciones, que se realiza para siete coeficientes más la constante, y las variables: género, edad, etnia, estado civil, jefe de hogar, nivel de educación y experiencia.

Tabla 27.*Historial de iteraciones^{a,b,c,d}*

Iteración	Logaritmo de la verosimilitud -2	Coeficientes							
		Constante	Gen(1)	Edad	Etnia(1)	EstCiv(1)	NivEdu(1)	Jefe(1)	Exp
Paso 1	168,554	5,215	,072	-,223	,153	,484	-,301	,883	,332
2	168,466	6,325	,083	-,272	,169	,537	-,336	1,044	,397
3	168,466	6,375	,084	-,274	,169	,538	-,336	1,050	,399
4	168,466	6,375	,084	-,274	,169	,538	-,336	1,050	,399

a. Método: Entrar

b. La constante se incluye en el modelo.

c. Logaritmo de la verosimilitud -2 inicial: 171,895

d. La estimación ha terminado en el número de iteración 4 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de ,001.

Fuente: SPSS.**Elaborado por:** Castillo Gabriela.

El parámetro 2LL respecto al paso anterior disminuye puesto que la constante tenía un valor de 171.895 mientras que ahora posee un valor de 168.466, se acota además que el proceso finaliza con 4 iteraciones porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de ,001. Los coeficientes calculados son los siguientes:

- Constante: (β_0) : 6,375.
- Género: (β_1) : 0,084.
- Edad: (β_2) : -0,274.
- Etnia: (β_3) : 0,169.
- Estado Civil: (β_4) : 0,538.
- Nivel Educativo: (β_5) : -0,336.
- Jefe de Hogar: (β_6) : 1,050.
- Experiencia: (β_7) : 0,399.

Seguidamente, se nos aporta información sobre el ajuste del modelo con la prueba Ómnibus sobre los coeficientes del modelo, por lo tanto se muestra una prueba de Chi

cuadrado que evalúa la hipótesis nula de que los coeficientes (β) de todos los términos (excepto la constante) incluidos en el modelo son cero.

El estadístico Chi Cuadrado para este contraste es la diferencia entre el valor de $-2LL$ para el modelo sólo con la constante y el valor de $-2LL$ para el modelo actual:

$$Chi\ cuadrado = (-2LL_{MODELO\ 0}) - (-2LL_{MODELO\ 1})$$

$$171.895 - 168.466 = 3.429$$

Tabla 28.

Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo.

		<i>Chi-cuadrado</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
Paso 1	Paso	3,429	7	,843
	Bloque	3,429	7	,843
	Modelo	3,429	7	,843

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Como se observa el programa nos ofrece tres entradas: Paso – Bloque - Modelo.

En nuestro análisis poseemos 7 covariables introducidas en el modelo que hacen que la significancia estadística aumente a 0.843 lo que nos indica que el modelo con las variables introducidas mejoran el ajuste de forma significativa.

El cuadro de Resumen del modelo muestra tres medidas, complementarias al cuadro anterior, con el propósito de evaluar su validez: la primera medida es el valor de $-2LL$ y las otras dos son (R^2) denominados Coeficientes de Determinación. Un modelo en las mejores condiciones es decir perfecto poseería un valor de $-2LL$ muy pequeño idealmente cero y un R^2 cercano a uno.

Tabla 29.*Resumen del modelo*

Paso	Logaritmo de la verosimilitud	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	168,466 ^a	,026	,035

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 4 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de ,001.

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Con respecto al -2LL este mide hasta qué punto un modelo se ajusta correctamente con los datos. El resultado de esta operación es también llamado desviación. El modelo posee un valor de 0.001 lo que indica que el ajuste está correctamente realizado ya que el valor mientras más pequeño es indica que mejor ejecutado está el ajuste.

Con respecto a los denominados Coeficientes de Determinación (R^2) de Cox y Snell que son aplicados para estimar la proporción de varianza de la variable dependiente en relación a las variables independientes, como puede observarse en el modelo se posee un valor de 0.026 lo que explica que las variables independientes están siendo significativas para explicar el comportamiento de la variable dependiente, pues posee un valor menor a 1.

El (R^2) de Nagelkerke corrige la escala del estadístico para cubrir el rango completo de 0 a 1. En este modelo, se muestra un valor de 0.035 relativamente pequeño, que indica que es significativo para la explicación de la variable dependiente por influencia de las independientes.

Tabla 30.*Prueba de Hosmer y Lemeshow*

Paso	Chi-cuadrado	gl	Sig.
1	5,184	8	,738

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Partiendo que la prueba de Hosmer y Lemeshow evalúa la bondad de ajuste en los modelos de regresión logística. Cabe recalcar que si el ajuste es bueno, un valor alto de la probabilidad predicha (p) se asociara con el resultado 1 de la variable binomial dependiente, mientras que un valor bajo de p (próximo a cero) corresponderá en la mayoría de las ocasiones con el resultado Y=0.

En este modelo se puede evidenciar un nivel de significancia de 73.80% por lo tanto se establece que las variables incluidas en el modelo se ajustan.

El cuadro variables de la ecuación, permite formular el modelo de Regresión Logístico Binaria Multivariante, donde se toma en cuenta el último paso, puesto que se muestran los errores estándar, el estadístico de Wald, los grados de libertad, el p-valor significación, los exponenciales de los estimadores y los intervalos de confianza para cada estimador al 95%.

Tabla 31.

Variables en la ecuación.

		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
								Inferior	Superior
Paso 1 ^a	Gen(1)	,084	,384	,048	1	,827	1,087	,513	2,306
	Edad	-,274	,412	,441	1	,506	,760	,339	1,706
	Etnia(1)	,169	,597	,080	1	,777	1,184	,368	3,813
	EstCiv(1)	,538	,552	,950	1	,330	1,712	,581	5,049
	Jefe(1)	-,336	,531	,401	1	,527	,714	,252	2,023
	NivEdu(1)	1,050	,944	1,238	1	,266	2,858	,449	18,177
	Exp	,399	,432	,854	1	,355	1,491	,639	3,477
	Constante	6,375	9,926	,413	1	,521	587,197		

a. Variables especificadas en el paso 1: Gen, Edad, Etnia, EstCiv, Jefe, NivEdu, Exp.

Fuente: SPSS.

Elaborado por: Castillo Gabriela.

Las variables utilizadas en el modelo son las siguientes: Género, Edad, Etnia, Estado Civil, Jefe de Familia, Nivel de Educación y Experiencia.

$$P_l = \frac{1}{1 + e^{-\beta_0 - \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 - \beta_3 X_3 - \beta_4 X_4 - \beta_5 X_5 - \beta_6 X_6 - \beta_7 X_7}}$$

$$P_l = \frac{1}{1 + e^{-6.375 - 0.084 X_1 + 0.274 X_2 - 0.169 X_3 - 0.538 X_4 + 0.336 X_5 - 1.050 X_6 - 0.399 X_7}}$$

3.7.5.3.2. Aplicación Modelo Logit.

Como último punto, se calcula la probabilidad del modelo Logit para determinar la relación de la inserción laboral y el género de los profesionales de la carrera de Economía de la Universidad Nacional. Para calcular se trabaja con los siguientes supuestos:

- X_1 : Un individuo posee mayor inserción laboral por influencia del género. (=1)
- X_2 : Un individuo posee mayor inserción laboral por influencia de la edad. (=1)
- X_3 : Un individuo posee mayor inserción laboral por influencia de la etnia. (=1)
- X_4 : Un individuo posee mayor inserción laboral por influencia del estado civil. (=1)
- X_5 : Un individuo posee mayor inserción laboral por influencia de ser jefe de hogar. (=1)
- X_6 : Un individuo posee mayor inserción laboral por influencia del Nivel de Educación. (=1)
- X_7 : Un individuo posee mayor inserción laboral por influencia de la experiencia. (=1)

$$P_l = \frac{1}{1 + e^{-6.375 - 0.084 (1) + 0.274(1) - 0.169(1) - 0.538(1) + 0.336(1) - 1.050(1) - 0.399(1)}}$$

$$P_l = \frac{1}{1 + 2.718^{-8.005}}$$

$$P_l = \frac{1}{1.003}$$

$$P_l = 0.9997$$

Es transcendental mencionar que el modelo se encuentra basado en el supuesto que cuando la probabilidad es menor al 0.50 toma como referencia el valor 0, y viceversa cuando el valor es mayor al 0.50 toma como referencia el valor 1, por tanto, los factores de: género, edad, etnia, estado civil, jefe de familia, nivel de educación y experiencia influyen totalmente en la inserción laboral.

Es decir, tomando en consideración las variables de: género, edad, etnia, estado civil, jefe de familia, nivel de educación y experiencia, existe una probabilidad de inserción laboral del 99.97%.

3.7.5.3.3. Comprobación de la Hipótesis

Con el fin de poner comprobar la hipótesis, utilizamos la Regresión Logística Multivariable en donde se ejecutó la prueba paramétrica de Hosmer y Lemeshow, ya que esta busca aumentar la bondad del ajuste del modelo, donde utiliza un conjunto de datos para una determinada ecuación logarítmica esperado:

Por tal razón, se debe aceptar o rechazar las siguientes hipótesis:

H_0 : El género No incide en la inserción laboral de los profesionales de la Carrera de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo.

H_1 : El género incide en la inserción laboral de los profesionales de la Carrera de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo.

La decisión de inserción laboral se ve compuesta por la relación que existe entre las variables independientes, encontrando los siguientes resultados.

- El género del individuo es indispensable al momento de inserción laboral en un 82.70%, puesto que en el modelo muestra una significancia de 0.827.
- La edad del individuo es indispensable al momento de inserción laboral en un 50.60%, puesto que en el modelo muestra una significancia de 0.506.
- La etnia del individuo es indispensable al momento de inserción laboral en un 77.70%, puesto que en el modelo muestra una significancia de 0.777.
- El estado civil del individuo es indispensable al momento de inserción laboral en un 33.0%, puesto que en el modelo muestra una significancia de 0.330.
- La Jefatura de Hogar del individuo es indispensable al momento de inserción laboral en un 52.70%, puesto que en el modelo muestra una significancia de 0.527.
- El nivel de educación del individuo es indispensable al momento de inserción laboral en un 26.60%, puesto que en el modelo muestra una significancia de 0.266.
- El experiencia laboral del individuo es indispensable al momento de inserción laboral en un 35.50%, puesto que en el modelo muestra una significancia de 0.355.

Después de observar los diferentes resultados, se debe relacionar la materia con la práctica, proceso en el cual se comparan los supuestos de las teorías con los resultados del modelo, mismos que:

Se puede comprobar que la variable género posee la mayor importancia dentro de los determinantes de inserción laboral, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Haciendo referencia al género en base al modelo trabajo - ocio aplicado a través de un Modelo Logit con elección binaria esta variable influye de manera positiva y directa hacia la inserción laboral, puesto que el contratante toma decisiones fundamentales

basadas en torno a la variable explicada de la cual depende se incrementa la posibilidad de inserción en el ámbito laboral.

CAPITULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

4.1. CONCLUSIONES

- En base a lo analizado los factores fundamentales para la contratación de profesionales de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo en orden jerárquico, son: género, etnia, jefe de hogar, edad, experiencia, estado civil y nivel de educación; estas variables por lo tanto son aquellas que influyen en la toma de decisiones con referencia a la inserción laboral de los contratantes, quienes buscan maximizar sus recursos para obtener índices altos de utilidad en el ámbito laboral.
- Se identificó que los profesionales de la Escuela de Economía se encuentran de estado civil solteros lo que se relaciona de manera directa con que en su gran mayoría cumpla el papel de hijos en referencia al parentesco con los jefes de hogar; además se avizoró que se encuentran laborando especialmente en empresas u organizaciones del sector público seguido por aquellas del sector privado en las cuales en su gran mayoría los profesionales ocupan posiciones de operativos y asistentes teniendo como fuentes de ingresos a los salarios y beneficios conforme la ley; además es notable que su nivel de ingresos se establece en el rango de \$501 a \$900 dólares puesto que representa al 41.7% de los profesionales de ambos géneros.
- En relación a los resultados del Modelo Econométrico de Regresión Logística Binaria Multivalente con la aplicación del Modelo Logit se obtuvo que: la variable con mayor significancia en torno a la inserción laboral es el género; razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que: El género incide en la inserción laboral de los profesionales de la Carrera de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo.

4.2. RECOMENDACIONES

- Tomando en consideración los resultados obtenidos en esta investigación se puede recomendar que se produzcan y elaboren mayores investigaciones de campo, mismas que deberán presentarse de manera permanente para que en base a estos estudios se permita a la Escuela de Economía conocer cuáles son los factores que los empleadores toman como fundamentales e importantes en la contratación de personal; además esto permitirá que la Escuela de Economía actualice su malla curricular en base a los nuevos conocimientos y requisitos que el ambiente laboral exige.
- La Malla Curricular de la Escuela de Economía debe tomar en consideración modificar de manera inmediata o para futuros rediseños curriculares las asignaturas o especialidades, de tal manera que se impacte al cumplimiento de las funciones que desempeñan los profesionales de Economía en las empresas, organizaciones o instituciones donde se encuentran o pretenden laborar.
- Es necesario y de carácter indispensable que se realicen más investigaciones de tipo cuantitativo. Tomando en consideración que estas deben insertar mayor número de características demográficas y explicativas para así profundizar el conocimiento de inserción laboral de los profesionales de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo

5. BIBLIOGRAFÍA

Agulló, E. (2015). Jóvenes, trabajo e identidad. Asturias: Universidad de Oviedo.

Álvarez, Á. (2016). Perspectiva de género. *Scielo*.

Becker, G. (1985). Capital Humano, Esfuerzo y División Sexual de Trabajo. Massachusetts: Journal of Labor.

Bisquerra, R. (2009). Conocimiento hacia la Inserción sociocultural. España: Univesidad de la Granada.

Braña, F., & Antón, J. I. (2007). Determinantes de la Inserción Laboral de los Jóvenes de España. *Asociación Española de Economía*, 16-24.

Buedo Martínez, S. (2015). Mujeres y Mercado Laboral en la Actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genericamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. *Eduso*.

Caballero, G. (2005). Capital Social e insituciones en el proceso economico. *Ekonomiaz*, 1-25.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. México.

De Cabo, G., & Garzón, M. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid: Centro de Estudios Económicos Tomillo.

Espinoza, N. (2014). Estimación de la Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres. *ESPOL*, 1-8.

García, A. (2014). Aprendizaje y evaluación de competencias. Zaragoza: REIFOP.

Garcia, J. M. (2012). Insercion Laboral y Desigualdad en el Mercado de Trabajo . *REIS*

Universidad de Oviedo, 269.

Gujarati, D. (2010). *Econometría*. México: Mc Graw Hill .

INEC. (2010). *Censo Nacional 2010*. Quito: INEC.

INEC. (2010). *Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras*. Ecuador: Ecuador.

Lamas, M. (2017). Diferencias de sexo, género y diferencias sexual. *Redalyc*, 1-25.

Light, D., Suzanne, K., & Craig, C. (2015). *Sociología*. Bogotá: McGraw.

Manjón, J. V. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior. *Iberoamericana de Educación*, 1-12.

Mella, V. (2006). de Mercado, rutinas de vida. En G. D. Ketterer. Universidad de La Frontera.

Nicholson, W. (2000). Teoría Microeconómica: principios básicos y aplicaciones. Thomson Internacional.

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (2017). *Nota para la igualdad número 22: Mujeres: las más perjudicadas por el desempleo*. Comisión Económica para América Latina.

Ortega, M. d. (2016). Ciencias Psicosociales. *Open Course Ware*, 3-14.

Rodriguez Trujillo, N. (2000). Selección efectiva de personal basada en competencias. *Revista de Servicio Público*.

Romero, V., Pérez, E., & Juez, M. (2004). *Inserción Ocupacional*. Barcelona: Altamar.

Sesento Garcia, L. (2015). Modelo Sistémico Basado En Competencias Para Instituciones Educativas Públicas. *EUDMED*.

Sierra, N. (11 de Diciembre de 2016). ¿Qué carreras estudian las mujeres ecuatorianas?
¿Qué carreras estudian las mujeres ecuatorianas?

Tobón, C., & Rodríguez, F. (2015). Factores que determinan la probabilidad de participación laboral en el área Metropolitana de Medellín. *EAFIT*, 33.

UNICEF. (2008). *No a la discriminación*. Chile.

Yannoulas, S. (2005). Género, formación e inserción laboral en Latino América. *Boletín redEtis*, 1-6.

6. LINKOGRAFÍA.

Barrera Rodríguez, C. D. (2016). *Universidad Técnica de Ambato*. obtenido de Universidad Técnica de Ambato: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/23719>

Carmona Carla, V. H. (2005). *Universidad de Chile*. Obtenido de Discriminación laboral: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2005/carmona_k/sources/carmona_k.pdf

CINTERFOR/OIT. (2018). *CINTERFOR/OIT*. Obtenido de CINTERFOR/OIT: <http://www.oitcinterfor.org/node/7134>

Deloitte. (2010). *Una radiografía de las ejecutivas ecuatorianas*. Obtenido de Mujeres: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/deloitte-analytics/Estudios/Mujeres%202017.pdf>

Díaz Escobar, C. (2016). *Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24451>

Díaz Escobar, C. A. (2017). *Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24451>

Espinoza, N. (10 de Marzo de 2009). *Repositorio Espol*. Obtenido de <http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/2940>

Estrategia y negocios. (01 de 01 de 2017). *E&N*. Obtenido de <http://www.estrategiaynegocios.net/inicio/990469-330/inserci%C3%B3n-laboral-de-la-mujer-vital-para-progreso-de-costa-rica>

Fernández, C. (2016). *Universidad Nacional del Callao*. Obtenido de Inserción laboral metodología de la Investigación: http://www.academia.edu/19196230/INSERCIÓN_LABORAL_METODOLOGÍA_DE_LA_INVESTIGACIÓN

- Freire, M. J. (12 de Junio de 2010). *EconomicsofEducation*. Obtenido de <http://2010.economicsofeducation.com/user/pdfsesiones/095.pdf>
- García Bermúdez, K. (2008). *Discriminación salarial por género en México*. Obtenido de <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2009/06/TESIS-Garc%C3%ADa-Berm%C3%BAdez-Karina-Jazm%C3%ADn.pdf>
- Martínez Tamayo, S. P. (Diciembre de 2009). *FLACSO ANDES*. Obtenido de FLACSO ANDES: <http://hdl.handle.net/10469/2035>
- Molina Brizuela, Y. (Octubre de 2010). *Eumed*. Obtenido de Teoría de Género, en Contribuciones a las Ciencias Sociales: <http://www.eumed.net/rev/cccss/10/ymb2.htm>
- Peláyo, M. (2012). Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. *EUDEM*, 17-18. Obtenido de <http://www.eumed.net/>
- Rueda, Pablo. (27 de Junio de 2016). *EcuadorUniversitario.Com*. Obtenido de <http://ecuadoruniversitario.com/opinion/la-educacion-superior-en-el-ecuador/>
- Torresano Melo, D. I. (Junio de 2009). *Repositorio Digital Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación*. Obtenido de Repositorio Digital Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación: <http://repositorio.educacionsuperior.gob.ec/handle/28000/1688>
- Universia Ecuador. (06 de Mayo de 2015). *El Comercio*. Obtenido de <http://noticias.universia.com.ec/cultura/noticia/2015/05/06/1124547/encuesta-inec-revela-situacion-actual-empleo-ecuador.html>