



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS

CARRERA ECONOMÍA

TRABAJO DE TITULACIÓN

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ECONOMISTA

TEMA:

**“ANÁLISIS DE LOS DETERMINANTES DE
EMPLEABILIDAD DE ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE
ECONOMÍA DE LA UCSG, PERÍODO 2010-2015”**

AUTORES:

KAREM LISSETTE GARCIA IPERTY
LUIS JAVIER VERA TENEDA

TUTOR:

ECON. SEGUNDO FABIÁN VILEMA ESCUDERO

GUAYAQUIL, SEPTIEMBRE DEL 2015



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ECONOMÍA

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **Karem Lissette García Iperty** y **Luis Javier Vera Teneda**, como requerimiento parcial para la obtención del Título de Economista.

TUTOR

OPONENTE

Econ. Segundo Fabián Vilema
Escudero

**DECANA/DIRECTOR DE
CARRERA**

**COORDINADOR DE AREA/DOCENTE
DE LA CARRERA**

Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2015



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ECONOMÍA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

KAREM LISSETTE GARCÍA IPERTY Y LUIS JAVIER VERA TENEDA

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación “**ANÁLISIS DE LOS DETERMINANTES DE EMPLEABILIDAD DE ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ECONOMÍA DE LA UCSG, PERÍODO 2010-2015**” previo a la obtención del Título de **ECONOMISTA**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2015

LOS AUTORES

Karem Lissette García Iperly

Luis Javier Vera Teneda



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ECONOMÍA

AUTORIZACIÓN

Nosotros, Karem Lissette García Iperty y Luis Javier Vera Teneda

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **“ANÁLISIS DE LOS DETERMINANTES DE EMPLEABILIDAD DE ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ECONOMÍA DE LA UCSG, PERÍODO 2010-2015”** cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2015

LOS AUTORES

Karem Lissette García Iperty

Luis Javier Vera Teneda



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Informe URKUND

The screenshot displays the URKUND web interface. The top navigation bar includes the URKUND logo and a 'List of sources' section. The main content area shows document details for 'Ta15v6_Vera_Garcia_FINAL2.docx (D15127023)'. The document was submitted on 2015-08-31 15:21 (-05:00) by 'fvilema@gmail.com'. The receiver is 'segundo.vilema.ucsg@analysis.urkund.com'. The message is 'Tesis Garcia Vera - Empleabilidad MEE'. A progress indicator shows '2%' of the document's 58 pages are analyzed, based on 11 sources.

Rank	Path/File Name
1	http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-ineci/EMPLEO/2015/Marzo-2015/Inform...
2	http://www3.uah.es/carlos_garcia/Docencia/MercadoTrabajo/Capitulo3.pdf
3	http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/26/inf...
4	http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfm-septiembre1314/memorias...
5	https://racionalidadtda.wordpress.com/2013/09/13/michael-spence-senializacion-y-estructur...

The main text area contains the following text:

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA ECONOMÍA TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ECONOMISTA TEMA: "ANÁLISIS DE LOS DETERMINANTES DE EMPLEABILIDAD DE ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ECONOMÍA DE LA UCSG, PERÍODO 2010-2015" AUTORES: KAREM LISSETTE GARCÍA IPERTY Y LUIS JAVIER VERA TENEDA TUTOR: ECON. SEGUNDO FABIAN VILEMA ESCUDERO GUAYAQUIL, SEPTIEMBRE DEL 2015 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA DE ECONOMÍA CERTIFICACIÓN Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por Karem Lisette García Iperly y Luis Javier Vera Teneda, como requerimiento parcial para la obtención del Título de Economista. OPONENTE _____ OPONENTE _____ TUTOR _____ Econ. Segundo Fabian Vilema Escudero COORDINADOR DE ÁREA/DOCENTE DE LA CARRERA _____ COORDINADOR DE ÁREA/DOCENTE DE LA CARRERA _____ DECANA/DIRECTOR DE CARRERA _____ DECANA/DIRECTOR DE CARRERA _____ Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2015 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA DE ECONOMÍA DECLARACION DE RESPONSABILIDAD KAREM LISSETTE GARCÍA IPERTY Y LUIS JAVIER VERA TENEDA DECLARAMOS QUE: El Trabajo de Titulación "ANÁLISIS DE LOS DETERMINANTES DE EMPLEABILIDAD DE ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ECONOMÍA DE LA UCSG, PERÍODO 2010-2015" previo a la obtención del Título de ECONOMISTA, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la

The bottom of the screenshot shows the Windows taskbar with the system tray displaying the date 01/09/2015 and time 12:57.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Mi padre celestial por ser mi guía, mi roca y mi fortaleza en todo tiempo; a mis padres por su apoyo incondicional; a mi estimado tutor por su ayuda en el desarrollo de este trabajo de investigación; y a mi amigo y compañero de tesis por su paciencia y dedicación.

Karem Lissette García Iperty

Le agradezco a Dios por haberme guiado a lo largo de mi carrera y ser mi fortaleza en los momentos difíciles. A mi madre, mis hermanos, mis abuelos y a toda mi familia por apoyarme en todo momento, quienes además con su cariño y confianza supieron darme aliento para seguir y luchar con tenacidad. A Karem por haber sido una excelente compañera de tesis y amiga, por la paciencia y la motivación en los momentos de desesperación y sobre todo por hacer de su familia, una familia para mí. Quiero expresar mi más sincero agradecimiento al Eco. Fabián Vilema por su guía en este trabajo, por su importante aporte y valiosas enseñanzas, sin su apoyo no habría sido posible este éxito conjunto. Finalmente a mis compañeros de estudios, con quienes compartí momentos y perdurables experiencias durante toda esta carrera.

A todos mi eterno agradecimiento.

Luis Javier Vera Teneda

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi Dios, porque sin Él nada de esto sería posible; a mi familia y a mis amigos; a todos quienes me han brindado su cariño y apoyo durante todo este proceso universitario; y en especial a mi mejor amigo y cómplice M.P.D.

Karem García Iperty

Dedico este trabajo a Dios todopoderoso quien ha guiado y bendecido mi vida en todo momento, gracias Padre por tu infinita bondad y amor. A mi familia, en especial a mi madre y a mis abuelos por ser el pilar fundamental en mi vida, por todo su esfuerzo y sacrificio, gracias por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional. A mi padre y abuela que en paz descansen, gracias por esas enseñanzas, por los valores que me inculcaron y el amor que siempre me brindaron, esto también se los debo a ustedes. Finalmente, quiero dedicar este trabajo a mis amigos, en especial a ustedes Karem y Sabrina, por apoyarme cuando más lo necesitaba, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, de verdad mil gracias, siempre los llevo en mi corazón.

Luis Javier Vera Teneda

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

ECON. SEGUNDO FABIÁN VILEMA ESCUDERO
TUTOR

MIEMBRO 1

MIEMBRO 2

MIEMBRO 3



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ECONOMÍA

CALIFICACIÓN

ECON. SEGUNDO FABIÁN VILEMA ESCUDERO

TUTOR

MIEMBRO 1

MIEMBRO 2

MIEMBRO 3

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Justificación	9
1.3. Objetivos de la investigación	12
1.3.1. Objetivo General.....	12
1.3.2. Objetivos Específicos	12
1.4. Hipótesis.....	12
1.5. Fundamentación teórica	12
1.6. Metodología de la investigación	17
1.6.1. Diseño de Investigación.....	17
1.6.2. Objeto de la investigación.....	17
1.6.3. Instrumento de la investigación	17
1.6.4. Fuente de información	18
1.6.5. Alcance de la Investigación	18
1.6.6. Modelo.....	18
1.7. Palabras claves	18
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Marco Conceptual	21
2.1.1. Demanda de trabajo	21
2.1.2. Equilibrio juvenil del trabajo	30
2.1.3. Educación, inserción laboral y empleabilidad.....	38
2.2. Marco Referencial.....	59
2.2.1. Inserción al mercado laboral de los profesionistas de la UACJ: Desde el enfoque de la política de ampliación de cobertura.	59

2.2.2.	Demandas del mercado laboral a los titulados universitarios. ...	62
2.2.3.	Determinantes salariales en el mercado laboral de los titulados universitarios	63
2.2.4.	Bienestar Subjetivo y trabajo en jóvenes universitarios: Estudio comparativo entre Chile y España.....	64
2.2.5.	La calidad del empleo de egresados universitarios: un modelo de ecuaciones estructurales para su análisis.	65
2.2.6.	La participación social de los jóvenes españoles	66
2.2.7.	Ecuaciones estructurales como modelos predictivos de la autoeficacia emprendedora en una muestra de jóvenes mexicanos y españoles.....	67
	CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO	70
3.1	Fuente de información.....	70
3.2	Muestreo	71
3.2.1	Universo de Estudio	71
3.2.2	Muestra	71
3.2.4	Características de la Encuesta.....	72
3.3.	Modelo.....	73
3.3.1.	Modelo de ecuaciones estructurales	73
3.3.2.	Software a utilizar	74
3.3.3.	Especificación del modelo	74
3.3.4.	Estimación de parámetros	76
3.3.5.	Identificación del modelo	76
3.3.6.	Ecuaciones.....	77
	CAPITULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	79
4.1.	Análisis descriptivo del empleo universitario	79
4.2.	Análisis descriptivo de la empleabilidad de los egresados de la carrera de economía	89

4.3. Determinantes de la empleabilidad de los egresados de la carrera de economía.....	100
4.3.1. Alfa de Cronbach.....	100
4.3.2. Modelo de Empleabilidad	103
4.3.3. Modelo de Empleabilidad ajustado.....	107
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	112
BIBLIOGRAFÍA	135
APÉNDICE	145

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tasas de empleo adecuado por ciudades auto-representadas	7
Tabla 2 Tasas de desempleo ciudades auto-representadas.....	8
Tabla 3 Titulados por edades según ENEMDU – CENSO POBLACIONAL.	79
Tabla 4 Prueba de significancia ANOVA	80
Tabla 5 Titulados según el género.....	81
Tabla 6 Titulados universitarios de acuerdo a su categoría de ocupación.....	84
Tabla 7 Titulados que trabajan por cuenta propia en las 5 ciudades principales.....	85
Tabla 8 Titulados empleados de acuerdo a su Sector.	88
Tabla 9 Índices de pobreza en los Titulados Universitarios.	89
Tabla 10 Área de especialidad de los graduados con relación al género y edad promedio	89
Tabla 11 Actividades extracurriculares en relación al género	90
Tabla 12 Cursos de capacitación en relación al género.....	91
Tabla 13 Formación recibida en los últimos 6 meses.....	91
Tabla 14 Años de experiencias en relación al género.....	92
Tabla 15 Porcentaje de graduados que estudiaron durante sus estudios universitarios por género	92
Tabla 16 Área en la que desempeñó el graduado mientras estudiaba con respecto al género	93
Tabla 17 Nivel educativo de los padres	93
Tabla 18 Grupo ocupacional del padre con relación al género	94
Tabla 19 Grupo ocupacional de la madre con relación al género	94
Tabla 20 Nivel educativo alcanzado por el padre en relación al tener un trabajo mientras se estudiaba.....	95
Tabla 21 Nivel educativo alcanzado por la madre en relación al tener un trabajo mientras se estudiaba.....	95
Tabla 22 Actividad extracurricular realizada en relación con el ingreso laboral promedio mientras estudiaba y el salario mensual en su actual trabajo	96
Tabla 23 Nivel educativo alcanzado por padres en relación con el ingreso laboral promedio mientras estudiaba y el salario mensual en su actual trabajo	97
Tabla 24 Nivel de satisfacción laboral en relación con el ingreso laboral promedio mientras estudiaba y el salario mensual en su actual trabajo	98
Tabla 25 Porcentaje de familiar con título de economista en relación con el número de hermanos profesionales, ingreso laboral promedio mientras estudiaba y el salario mensual en su actual trabajo.....	99
Tabla 26 Principales habilidades que buscan las empresas en los economistas.....	99
Tabla 27 Resumen del procesamiento de los casos	100

Tabla 28 Estadísticos de fiabilidad	100
Tabla 29 Scalar Estimates (Group number 1 - Default model).....	104
Tabla 30 Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)	105
Tabla 31 Covariances: (Group number 1 - Default model).....	106
Tabla 32 RMR, GFI	106
Tabla 33 Regression Weights: (Group number 1 - Default model).....	108
Tabla 34 Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)	109
Tabla 35 Covariances: (Group number 1 - Default model).....	110
Tabla 36 RMR, GFI	111

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1. PET y PEA a nivel Nacional, Urbano y Rural (En miles de personas).....	5
Figura 2. PET y PEA por sexo a nivel Nacional, Urbano y Rural.	5
Figura 3. Tasas de empleo adecuado, inadecuado y desempleo a nivel Nacional, Marzo 2015.	6
Figura 4. Tasas de empleo adecuado, inadecuado y desempleo a nivel urbano.	7
Figura 5. Composición del empleo por tipo de empleador a nivel urbano.	9
Figura 6. Ley de Rendimientos decrecientes.....	22
Figura 7. Valor del Producto Marginal.	24
Figura 8. Demanda de Trabajo a Largo Plazo.....	25
Figura 9. Efecto Producción.....	26
Figura 10. Demanda de Trabajo de Mercado.....	28
Figura 11. Cambios en la oferta de Trabajo.	32
Figura 12. Cambios en la demanda de Trabajo.	33
Figura 13. El Salario y el empleo para una empresa competitiva.	33
Figura 14. El Salario y el empleo para un Monopolista.	34
Figura 15. El Monopolio bilateral en el Mercado de Trabajo.	35
Figura 16. Modelo de la Telaraña.	37
Figura 17. Decisión de formación frente al empleo.	48
Figura 18. El mercado dual de trabajo.....	53
Figura 19. Factores situacionales y personales de ocupabilidad.	56
Figura 20. Variables para el modelo de inserción laboral.....	60
Figura 21. Variables para el modelo de ingreso laboral.	61
Figura 22. Titulados universitarios en las 5 ciudades principales.....	81
Figura 23. Titulados universitarios según su género.	82
Figura 24. Titulados universitarios según su Estado Civil.	82
Figura 25. Titulados Universitarios según su etnia.....	83
Figura 26. PEA y PEI de titulados universitarios.	85
Figura 27. Indicadores de Empleo y Desempleo de Titulados Universitarios.....	86
Figura 28. Empleo Adecuado e Inadecuado en los Titulados Universitarios.	86
Figura 29. Desempleo Abierto y Oculto en los Titulados Universitarios:.....	87
Figura 30. Ingreso Promedio Per Cápita de Titulados universitarios.	88
Figura 31. Path Diagram - Modelo 1.....	103
Figura 32. Path Diagram – Modelo ajustado.....	107

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo determinar los factores que inciden en la empleabilidad de los jóvenes universitarios de la carrera de Economía de la UCSG (2010 – 2014), utilizando como metodología los modelos de ecuaciones estructurales. La principal hipótesis que se plantea consiste en que la formación, desarrollo de los padres, status social y la motivación externa influyen en la empleabilidad de los jóvenes graduados de economía. Para ello, se utiliza cuatro constructos (formación, status social, desarrollo de los padres y motivación externa) como predictores del perfil del economista. Los resultados de esta investigación indican el impacto que estas variables tienen en la mejora la empleabilidad y el éxito profesional.

Palabras Claves: Mercado de trabajo, oferta laboral, empleabilidad, capital humano, Modelos de Ecuaciones Estructurales.

ABSTRACT

This research work aims to determine the factors that affect the employability of Economics graduate students from UCSG (2010 – 2014), using the method of structural equation models. The main hypothesis that arises is that education, parents' development, social status and external motivation influence the employability of young graduates in economics. To do this, it's used four constructs (education, social status, parents' development and external motivation) as predictors of the economist's profile. The results of this research indicate the impact these variables have on improving employability and career success.

Keywords: labor market, labor supply, employability, human capital, Structural Equation Modeling.

INTRODUCCIÓN

Buscar empleo es un trabajo, en especial para aquellos que son jóvenes y desean abrirse paso en un mundo tan competitivo, exigente. La falta de acceso a oportunidades laborales, el déficit de empleo bajo condiciones adecuadas, entre otros son factores que generan desaliento a quienes tienen la necesidad de conseguir su primer empleo.

Existen muchas causas que inciden en la empleabilidad de los jóvenes, para ello varias teorías analizan esta problemática. Entre ellas se encuentran la teoría de capital humano de Mincer, la teoría de la señalización, la perspectiva estructural del mercado de trabajo, las teorías de base marxista, las teorías cognitivas, y los modelos integrales; los cuales, desde su perspectiva proponen diferentes enfoques sobre la inserción laboral. Por otra parte, se han desarrollado diversos estudios que han permitido determinar las principales características que poseen los jóvenes al momento de titularse, entre estas se puede mencionar la experiencia, el grado de educación, género, raza, y escolaridad de los padres, las mismas que influyen directamente en la probabilidad de tener éxito en el mercado laboral.

El presente trabajo de investigación se centra en establecer y analizar los determinantes de empleabilidad de los graduados de la carrera de Economía de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil durante el período 2010 al 2015. Se utiliza información proveniente de una encuesta vía correo electrónico, cuyos datos luego fueron procesados con la herramienta Excel y el software SPSS AMOS. Se analiza una muestra de 61 graduados de una población total de 167. Se plantea un Modelo de Ecuaciones Estructurales, el mismo que permite estimar el efecto y las relaciones entre las diversas variables, combinando tanto la regresión múltiple como el análisis factorial. El modelo de ecuaciones estructurales dio como resultado que la formación, y desarrollo de los padres inciden en el

perfil del Economista, influyendo de esta manera en alcanzar el éxito y la mejora de la empleabilidad.

El presente trabajo está estructurado en cinco partes. En el primer capítulo se plantea el problema de estudio, se hace referencia a los antecedentes relacionados con el desempleo en el Ecuador; además se exponen los objetivos, la respectiva justificación y la hipótesis. En el segundo capítulo se realiza una revisión de la literatura sobre la oferta laboral, aspectos conceptuales y teorías económicas que respaldan esta investigación. En el tercer capítulo se explica la metodología aplicada donde se detalla la construcción del modelo estadístico multivariante usado, el tamaño de la muestra, y la descripción de las características de las variables escogidas. En el capítulo cuatro se presenta el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos. Y por último, se detallan las principales conclusiones y se proponen recomendaciones para futuros trabajos.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El mercado laboral es el lugar donde convergen la oferta y demanda del recurso humano, representados por los empleadores y trabajadores respectivamente. La inserción en el mercado de trabajo es un tema de importancia en las sociedades modernas y, en consecuencia, ha congregado la atención de diversas disciplinas de los campos económico, educativo y de las ciencias del comportamiento. En reiterados intentos de identificar los factores que tienen impacto en la inserción laboral, los analistas observan los procesos de selección y el comportamiento del individuo al conseguir un empleo estable. Sin embargo, esta tarea implica un análisis profundo sobre la inserción como fenómeno social que es bastante compleja; se han realizado estudios que han permitido la elaboración de teorías y modelos explicativos que han tratado de aclarar el comportamiento de los principales agentes sociales que son los que demandan empleo (trabajadores, empleadores, poderes públicos). (Recio, 1997)

La juventud es uno de los segmentos de mercado que posee un alto grado de desigualdad al momento de ocuparse en el mercado laboral. Estos a su vez se ven afectados por altas tasas de desempleo y una imperante exclusión del mercado laboral. Esto debe ser de gran preocupación para los gobiernos, ya que los jóvenes son uno de los más grandes activos para el presente y el futuro de un país, sin embargo las posibilidades laborales para los jóvenes son cada vez más limitadas (Cepal, 2015).

Existe un grave problema para los egresados y titulados universitarios en la actualidad puesto que los mismos se ven desalentados por la escasa oferta laboral en el mercado y los diversos obstáculos que ponen los posibles empleadores al momento de ocupar a un individuo. El Banco

Mundial, advierte de que la desaceleración del crecimiento en América Latina se está "filtrando" al mercado laboral, con un aumento del desempleo sobre todo en los países que exportan materias primas, alerta a su vez que los salarios han empezado a caer y los índices de desempleo a subir en varios países latinoamericanos (Diario El Comercio, 2015).

El desempleo en Ecuador se ubicó en 3,84% en marzo 2015, 1 punto menor al registrado en marzo del 2014 (4,85%), según la última Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo (INEC, 2015). De acuerdo a datos oficiales del Ministerio de Relaciones Laborales, el Ecuador posee una tasa del 12% de desempleo juvenil, menor a la tasa promedio de América Latina, pero mayor a varios países del continente, a su vez se han venido implementando programas que permitan a los jóvenes egresados y a los titulados, a que incursionen y se ocupen en el mercado de trabajo ecuatoriano, pero estas posibilidades no han sido suficientes para abastecer al número de individuos que están en capacidad para ocuparse.

Según datos oficiales del INEC, en el mes de marzo 2015, la población en edad de trabajar (PET) a nivel nacional fue de 11,2 millones de personas; en el área urbana 7,75 millones de personas (69% de la PET total), y 3,45 millones de personas en el área rural (el restante 31%). La población económicamente activa (PEA) a nivel nacional fue de 7,4 millones de personas; en el área urbana 4,9 millones de personas (66% de la PEA total), y en el área rural fue de 2,5 millones de personas (el 34% restante). (INEC, 2015)

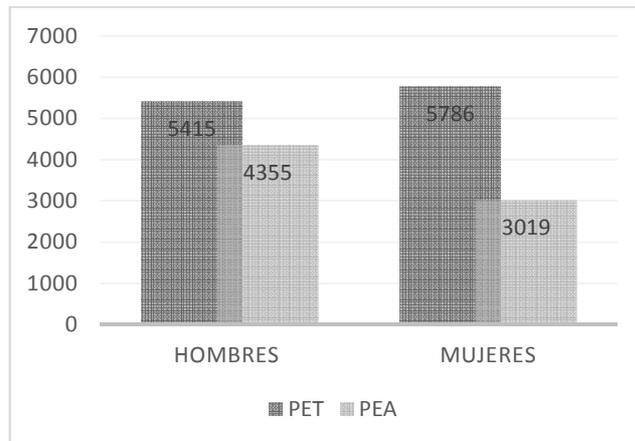


Figura 1. PET y PEA a nivel Nacional, Urbano y Rural (En miles de personas). Tomado de "Informe de indicadores estadísticos marzo 2015". Recuperado de: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Marzo-2015/Informe_Ejecutivo_Mar15.pdf

Por otro lado, la población en edad de trabajar por sexo, en el primer trimestre del 2015, fue de 5,4 millones de hombres y 5,8 millones de mujeres. La población económicamente activa estuvo distribuida en 4,4 millones de hombres y 3 millones de mujeres (INEC, 2015).

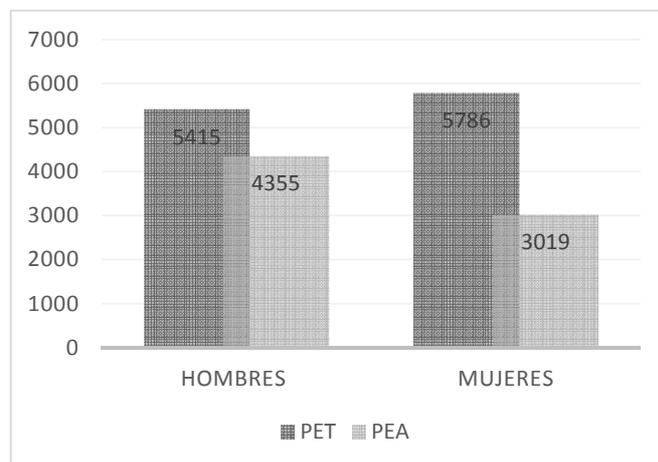


Figura 2. PET y PEA por sexo a nivel Nacional, Urbano y Rural. Tomado de "Informe de indicadores estadísticos marzo 2015". Recuperado de: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Marzo-2015/Informe_Ejecutivo_Mar15.pdf

A nivel nacional, la composición de la población económicamente activa según la condición de actividad es la siguiente: el empleo adecuado

representa el 43,7%, el empleo inadecuado es de 52,1% y el desempleo es de 3,8%

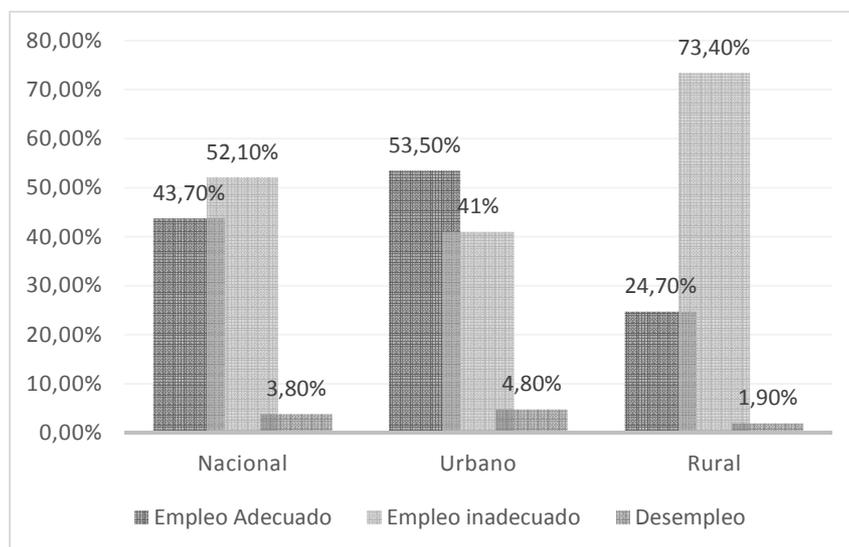


Figura 3. Tasas de empleo adecuado, inadecuado y desempleo a nivel Nacional, Marzo 2015.

Tomado de: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales. Recuperado de: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Marzo-2015/Presentacion_Empleo_Marzo_2015.pdf

Para marzo de 2015, la tasa urbana de empleo adecuado se ubicó en 53,5%, mientras que en el mismo periodo del año anterior fue de 54,9%, reflejando una variación de 1,34 punto porcentuales. La tasa urbana de empleo inadecuado, para marzo 2015, fue de 41,0%; ésta registró una disminución de 1,86 puntos porcentuales respecto al 39,2% del mismo periodo del año anterior. Finalmente, la tasa urbana de desempleo para marzo 2015 fue 4,8%, mientras que para marzo 2014 fue de 5,6%, con una reducción de 0,7 puntos porcentuales.

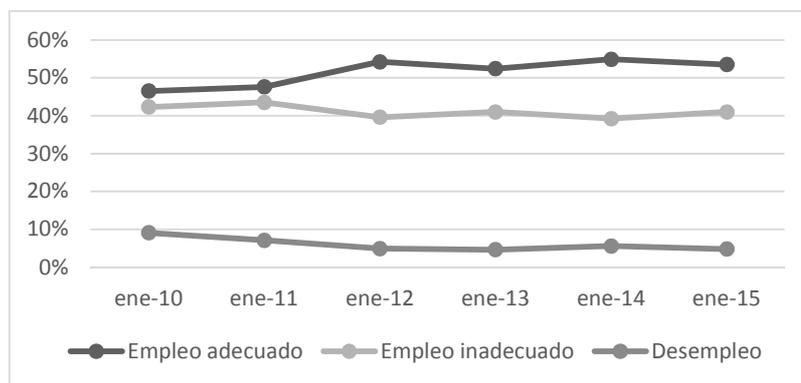


Figura 4. Tasas de empleo adecuado, inadecuado y desempleo a nivel urbano.

Tomado de: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales Mar.2008-2015. Recuperado de: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Marzo-2015/Presentacion_Empleo_Marzo_2015.pdf

Para marzo 2015, la ciudad de Quito tuvo la mayor tasa de empleo adecuado, con el 67,1%, seguido de Guayaquil con 63,5%; mientras que en Machala registró un 47,3%, siendo ésta la tasa más baja de las cinco ciudades auto-representadas. Las mayores variaciones anuales de la tasa de empleo adecuado se registraron en Machala, Cuenca y Guayaquil.

Tabla 1 Tasas de empleo adecuado por ciudades auto-representadas

Ciudad	mar-10	mar-11	mar-12	mar-13	mar-14	mar-15
Quito	59,2%	62,1%	63,3%	62,8%	70,8%	67,1%
Guayaquil	46,5%	47,0%	56,3%	55,1%	59,1%	63,5%
Cuenca	58,1%	56,9%	64,1%	66,2%	63,7%	57,8%
Machala	46,3%	43,8%	53,3%	52,4%	53,4%	47,3%
Ambato	50,2%	57,0%	57,0%	48,3%	54,6%	54,0%

Nota. Datos desde marzo del 2010 a 2015 (En porcentaje de la PEA). Tomado de: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales. Recuperado de: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Marzo-2015/Presentacion_Empleo_Marzo_2015.pdf

Con respecto al desempleo, a marzo de 2015, la ciudad que registra la mayor tasa es Ambato, con 6,4% de la PEA, seguida de Quito, con 4,4%. Cuenca registra la tasa de desempleo más baja, 3,2%. Con respecto al

mismo periodo del año anterior, solo Guayaquil registra una variación estadísticamente significativa (-2,4 puntos).

Tabla 2 Tasas de desempleo ciudades auto-representadas

Ciudad	mar-10	mar-11	mar-12	mar-13	mar-14	mar-15
Quito	7,2%	5,7%	3,7%	4,1%	4,3%	4,4%
Guayaquil	12,3%	10,0%	6,3%	5,5%	6,1%	3,8%
Cuenca	3,8%	4,1%	4,7%	3,2%	3,2%	3,2%
Machala	8,1%	7,2%	5,9%	4,2%	3,8%	3,7%
Ambato	3,1%	3,5%	4,4%	4,4%	5,8%	6,4%

Nota. Datos desde marzo del 2010 a 2015 (En porcentaje de la PEA). Tomado de: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales. Recuperado de: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Marzo-2015/Presentacion_Empleo_Marzo_2015.pdf

A nivel urbano, el porcentaje de personas con empleo fue considerablemente superior en el sector privado que en el público. Para marzo 2015, los empleados en el sector privado fue 79,5%, mientras que en el sector público se ubicó en 20,5% restante de la población asalariada urbana.

La tasa de desempleo es un problema profundo en la economía ecuatoriana. Las oportunidades son bastante limitadas y no todos pueden acceder a una plaza de trabajo, incluyendo a los que poseen título profesional. La realidad de los egresados y los titulados universitarios marcan el comienzo a una etapa bisagra, ya que al culminar su etapa formativa, los individuos se abren al campo laboral, pero la inserción de los mismos no es inmediata y en muchas ocasiones las puertas a una plaza laboral se cierran. Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), el 26,9% de personas con instrucción universitaria no encontraron trabajo en el segundo trimestre del 2010.

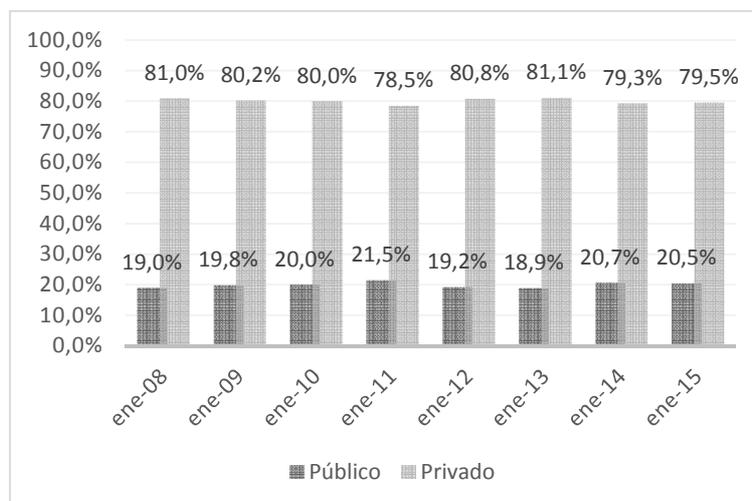


Figura 5. Composición del empleo por tipo de empleador a nivel urbano.

Tomado de: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales Mar. 2008-2015. Recuperado de: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Marzo-2015/Presentacion_Empleo_Marzo_2015.pdf

En el contexto de lo anteriormente presentado, se plantea determinar los factores que influyen en la inserción laboral de los jóvenes graduados.

1.2. Justificación

El empleo es un derecho universal y un deber social de todo individuo. Las sociedades a nivel mundial lo han planteado como tal, y demandan que es tarea de los Gobiernos promover políticas macroeconómicas y sectoriales, que permitan dinamizar la demanda de trabajo del lado de las empresas, y que a su vez se concedan oportunidades para que los individuos puedan ocuparse y así ejerzan sus derechos y deberes económicos, y sociales. Asimismo el desempleo es un tema de vida diaria, y una de las principales preocupaciones de los Gobiernos a nivel mundial, más aún en economías de América Latina incluyendo a Ecuador.

Ecuador ha venido sufriendo varias crisis económicas, financieras, políticas y sociales que han tenido un gran impacto en el fenómeno del desempleo, esto se evidencia desde la década del 90 en la que el país atravesó altas tasas de desempleo y subempleo a nivel general, juvenil, en

áreas urbanas, así como rurales. A medida que han cambiado los Gobiernos se han implementado políticas socioeconómicas que han coadyuvado a la disminución del desempleo y subempleo en el Ecuador, pero no es tarea fácil disminuir este fenómeno puesto que la oferta laboral en el país ha venido aumentando y las plazas de trabajo son cada vez más escasas.

En la actualidad el desempleo es un fenómeno de tipo estructural que impide el desarrollo de cualquier nación, generado por un desequilibrio entre la oferta y demanda laboral que subyace en el mercado. La erradicación del desempleo es un objetivo permanente en la economía, claramente expuesto en la Constitución Política del Ecuador y en el Plan Nacional del Buen Vivir, combatirlo es una tarea compleja que deben afrontar los Gobiernos de Turno ya que con ello se asegura que el bienestar económico vaya paralelamente con el bienestar social.

Hoy en día las ciudades con mayor índice de desempleo general, como juvenil en Ecuador son Quito y Guayaquil según datos oficiales del INEC. El desempleo juvenil es una de las mayores preocupaciones del Gobierno, puesto que se ha determinado que existen limitaciones al momento en que los jóvenes están buscando un empleo, estas limitaciones van desde su nula o escasa experiencia laboral, su instrucción formal, hasta por sus características demográficas como lo son la edad, sexo o raza, esto genera frustración y desaliento en este segmento del mercado laboral.

Los vínculos entre jóvenes y el mercado de trabajo muestran cuadros agudamente críticos, contrastando tasas de participación en la población económicamente activa más bajas que en el caso de los adultos. Se les paga menos que a los adultos, no tienen seguro social, trabajan mucho y tienen una alta rotación porque la mayoría son trabajos temporales. Esto se produce porque son vistos como personas

sin experiencia, por lo que no tienen las mismas oportunidades. (Diario La Hora, 2012, pág. 1)

El mercado laboral en una economía es un factor que no debe pasar desapercibido, ya que forma parte de los cimientos para el desarrollo de un país. Puesto que el crecimiento económico está soportado en la generación de empleo, y esto se origina mediante la interacción de los actores del mercado de trabajo que son los oferentes y demandantes.

La mayoría de países desarrollados cuentan con políticas que les permiten paliar el fenómeno del desempleo. Muchas de estas políticas son los seguros y compensaciones por desempleo, bienestar, además de sistemas de capacitación y entrenamiento continuo. Es por eso que es de vital importancia que el Estado ecuatoriano promulgue políticas sociales y económicas que permitan la inclusión de los individuos que demandan trabajo, ya que a medida que pasa el tiempo las plazas se vuelven más limitadas, y la demanda sigue en aumento.

La lucha contra el desempleo es tarea de todos. Las universidades tienen la ardua de labor de formar al capital humano de una nación, su formación debe incluir no solo los conocimientos técnicos, sino también la transmisión de valores, de inteligencia, a ser críticos, a tomar decisiones, y a entablar relaciones dentro del marco profesional. La importancia de educarse reside en considerarla una inversión que en un futuro generará retribución por el tiempo, dinero y esfuerzo invertidos.

Es por ello que el propósito central del presente trabajo de investigación es determinar las variables que inciden en la empleabilidad de los jóvenes universitarios tomado como objeto de estudio a la carrera de economía de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, y a su vez se buscará respuesta a la siguientes interrogantes ¿cómo ha evolucionado

el desempleo en los jóvenes universitarios en el Ecuador? y ¿cuáles son los factores laborales que inciden en el empleo de los graduados?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar los factores que inciden en la empleabilidad de los jóvenes universitarios de la carrera de Economía de la UCSG.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Analizar las condiciones laborales de los estudiantes universitarios en el Ecuador.
2. Examinar las teorías económicas relacionadas al mercado laboral en jóvenes.
3. Identificar los factores que incide en la empleabilidad de los estudiantes de la carrera de economía de la UCSG.

1.4. Hipótesis

Los factores de formación, desarrollo de los padres, estatus social y la motivación externa influyen positivamente en el perfil de empleabilidad de los egresados de la carrera de economía de la UCSG.

1.5. Fundamentación teórica

El economista y filósofo escocés Adam Smith propuso la teoría del valor-trabajo, en la que considera al trabajo como parte fundamental para cuantificar el valor. Para Smith el valor era la cantidad de trabajo que se podía recibir a cambio de una mercancía (Acosta, 2015). Posteriormente en el año 1817 David Ricardo desarrolla la teoría del valor-trabajo en su obra *Principios de economía política y tributación*, donde toma la primera de las teorías del valor de Smith y critica la definición que éste daba sobre el trabajo como patrón invariable.

De acuerdo con Ricardo (1973) el valor de cambio que es la capacidad de compra de un bien, es proporcional al trabajo incorporado al bien en su producción y está determinado por la escasez y el trabajo de acuerdo a la circunstancia.

- La escasez interviene cuando los bienes tales como las obras de artes, monedas raras, entre otras no pueden ser reproducidos por el trabajo humano o están monopolizados.
- El trabajo determina el valor cuando los bienes se pueden reproducir por el trabajo y esto se da en la mayoría de los bienes en un mercado de libre competencia.

David Ricardo también propone la teoría de la distribución en la cual hace referencia al mercado de trabajo y señala que "la mano de obra, al igual que todas las demás cosas que se compran y se venden, y que pueden aumentar o disminuir en cantidad, tiene su precio natural y precio de mercado" (Ricardo, pág. 71).

Inspirada por planteamientos políticos y filosóficos del *laissez faire* y la racionalidad económica del paradigma individualista nace la teoría neoclásica del mercado de trabajo (Locke, 1966). Como su elemento fundamental considera al mercado como cualquier otro mercado en lo que respecta al análisis de demanda, oferta y precio. Y en este mercado laboral los trabajadores intentan maximizar su utilidad, teniendo en cuenta que los individuos se centran básicamente en dos tipos de actividades como son el trabajo y ocio (Jevons, 1871); el ocio genera placer, no cansancio, mientras que el trabajo produce desutilidad, pero es necesario para obtener la renta y así poder consumir bienes de ocio.

Según Artiles y Köhler (2007) los supuestos de la Teoría Neoclásica del mercado de trabajo se pueden resumir en cuatro puntos:

- El mercado de trabajo funciona como cualquier otro mercado; el trabajador una mercancía igual que cualquier otra.
- Empresarios y trabajadores son actores racionales que buscan maximizar sus beneficios (ingresos) y minimizar sus costes (esfuerzos).
- En un mercado desregulado existe una tendencia hacia el equilibrio entre la oferta de trabajo y su precio (salario) que garantiza el pleno empleo. Ante variaciones de salarios puede producirse el efecto renta y sustitución.
- El paro generado por un exceso de oferta de empleo es la consecuencia de factores exógenos que limitan la flexibilidad salarial.

De acuerdo con esta teoría el equilibrio de mercado de trabajo (equilibrio entre el empleo y salario) se determina por la interacción entre la demanda y la oferta, donde la demanda laboral es determinada por las empresas y la oferta laboral por los trabajadores.

Basada en la Ley de Say, la teoría neoclásica considera que la oferta crea su propia demanda y sus determinantes son la renta no salarial, las preferencias por el trabajo frente al ocio, aspectos salariales del empleo y número de oferentes cualificados. De acuerdo a Segundo Ramírez (2009), por el lado de la demanda los determinantes son: la productividad, la demanda de producto, los precios de otros recursos y la cantidad de empresario.

En la economía neoclásica surgen dos clases de paro: el voluntario e involuntario. “Si existe paro es de carácter voluntario y desaparece gracias a la perfecta movilidad del trabajo y la flexibilidad salarial. El desempleo persistente es el resultado de las injerencias de las instituciones en el libre funcionamiento de las fuerzas del mercado” (Pérez Ortiz, 2011, pág. 7)

Las principales recomendaciones que plantean para esta escuela son “la eliminación de las trabas a la competencia perfecta en el mercado de trabajo, es decir, reducir y/o eliminar el poder de los sindicatos y los empleadores (monopsonio), así como la acción reguladora del Gobierno” (Carrasco, Castaño, & Pardo, 2011, pág. 91)

Como respuesta ante la crisis del '29 y la Segunda Guerra Mundial surge la teoría keynesiana, la cual fue desarrollada por el prestigioso economista británico John Maynard Keynes y proponía el abandono del anterior sistema conocido como *laissez faire*.

Como uno de sus fundamentos principales Keynes mantiene que el salario se determina a través de negociación colectiva y el empleo por la demanda agregada, cuya insuficiencia causa desempleo. De acuerdo con Pérez Ortiz (2011), el desempleo y la determinación de los salarios son procesos totalmente distintos, los cuales no dependen de los mismos factores, ni se determinan de manera conjunta.

Keynes demostró que “por muy bajo que sea el salario real, las empresas no demandaran más trabajo si la demanda efectiva, es decir la cantidad de producto que las empresas esperan vender es bajo” (Coscolluela Martínez, de Paz Cobo, & Riobóo Lestón, 2013, pág. 55).

Contrario con la teórica clásica, Keynes (1936) sostenía que además del paro voluntario o friccional, también se produce lo que se conoce como desempleo involuntario. Debido a la demanda bienes y servicios insuficientes, una parte de la población que está en edad de trabajar no puede incorporarse al mercado laboral, generando así un problema que la economía de mercado no puede resolver por sí sola.

La insuficiencia de demanda se origina por insuficiencia de inversión y por la disminución de la propensión marginal a consumir. Si se puede

influir en el volumen de inversión se puede influir en el empleo total. De este planteamiento se deriva que las medidas más adecuadas para aumentar el empleo son políticas monetarias y fiscales que estimulen la inversión y el consumo, y, por tanto, acerquen la demanda global de la economía al potencial productivo y de pleno empleo de los recursos. (Carrasco, Castaño, & Pardo, 2011, pág. 91)

Otra de las teorías neoclásicas utilizadas para analizar el crecimiento económico y el mercado de trabajo es la teoría del capital humano, cuyo planteamiento se basa en que la educación es una inversión que está directamente relacionada a los salarios y a la productividad. Ante esta teoría nació una crítica la cual refuta que “las personas más educadas no aumentaban su productividad por medio de sus estudios, pero que igualmente los empleadores los consideraban más capaces, lo que se consideraría como un proceso de señalización” (Cano Gamboa , Muñoz Mora, & Mesa Aristizábal , 2006, pág. 8).

La teoría de la señalización fue desarrollada por el premio nobel de economía Michael Spence en 1973. Este modelo considera que el proceso de contratación de los trabajadores en el mercado de trabajo se plantea bajo condiciones de incertidumbre.

Para la teoría de la señalización los empleadores, a la hora de contratar a una persona, no tienen conocimiento de cuáles son las verdaderas capacidades de los candidatos, por tanto, al no conocer cuál va a ser su productividad marginal, no pueden establecer un salario que iguale dicha productividad. Lo que sí observan los empleadores, en cambio, es un conjunto de características propias del

individuo. De éstas, unas serán inalterables, como el género, la nacionalidad, la raza, etc., (...), mientras que otras podrán ser manipulables por el propio individuo, como puede ser el caso de la educación, a las que denota por 'señales' (Enciso, Valdivia, Quinto, & Huarachi, pág. 156).

1.6. Metodología de la investigación

1.6.1. Diseño de Investigación

Para el desarrollo del presente trabajo, el tipo de investigación escogido es el experimental y para ello se utilizaron los métodos deductivo y analítico aplicando los diferentes principios, teorías y leyes para establecer las variables que inciden en la empleabilidad de los jóvenes y establecer relaciones de causa, naturaleza y efecto. Este estudio muestra un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), el cual permitió una vez obtenido los datos realizar el respectivo análisis estadístico.

1.6.2. Objeto de la investigación

Mediante el presente trabajo investigativo se busca determinar cuáles son las principales características que inciden en la empleabilidad de un joven universitario de la carrera de Economía de la UCSG.

1.6.3. Instrumento de la investigación

Esta investigación busca clarificar cuales son las características más importantes para que un joven universitario de la carrera de Economía de la UCSG tenga un empleo, para ello se utilizará un modelo de encuesta que consiste en un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas, la misma que estará dirigida a los jóvenes graduados desde el año 2010 hasta el 2015, esto permitirá recabar información importante para el presente estudio. Por otro lado para el tratamiento de la información receptada se utilizará la

herramienta Excel y SPSS donde se realizarán las tabulaciones, y cuadros estadísticos que servirán para los análisis posteriores.

1.6.4.Fuente de información

Como parte de la recopilación de los datos se utilizará la información generada en el Censo 2010 y en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (EMENDU) del 2010 y 2014, elaboradas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Por otro lado es de relevancia la base de datos de los jóvenes graduados de la carrera de Economía de la UCSG desde el año 2010 hasta el 2015, dicha base será facilitada por la Dirección de Carrera.

1.6.5.Alcance de la Investigación

En el presente estudio se pretende determinar en si cuales son los atributos o características que inciden principalmente en que un joven universitario de la carrera de Economía de la UCSG obtenga un empleo en el período 2010 al 2015.

1.6.6.Modelo

Se aplicará un Modelo de Ecuaciones Estructurales que de acuerdo con (Byrne, 1998) es una metodología estadística que utiliza un enfoque confirmatorio del análisis multivalente aplicado a una teoría estructural relacionada con un fenómeno determinado.

1.7. Palabras claves

1.7.1. Mercado de Trabajo

Es el mercado en donde convergen los oferentes que son los empresarios que buscan cubrir sus vacantes y los demandantes de trabajo que son los trabajadores que buscan ocupación. Este mercado está

regulado por el Estado y por los cuerpos jurídicos vigentes promulgados para la regulación de dicho mercado y la protección de sus actores (León & Miranda, 2002).

1.7.2. Oferta laboral

Es la cantidad de trabajadores disponibles en el mercado laboral a un determinado nivel de salarios reales. Sus determinantes son: la magnitud de la población, el nivel de salarios y las costumbres que predominan en el respectivo país (La gran enciclopedia de economía, 2015).

1.7.3. Capital Humano

Desde el punto de vista sociológico, se conoce como capital humano a la riqueza que posee una empresa, fábrica o institución con relación a la cualificación del personal que labora en dicho lugar. El capital humano representa el valor que genera la cantidad de empleados a una institución en términos de sus conocimientos, estudios, capacidades y habilidades (Definicion ABC, 2015).

1.7.4. Empleabilidad

Se la define como la posibilidad que tiene un profesional de encontrar una plaza de trabajo en función de la formación, experiencia, cualidades y actitudes personales. Es la competencia profesional que posee un individuo para diseñar y gestionar su desarrollo laboral de la forma que mejor le convenga (Gonzalez, 2011).

1.7.5. Modelos de ecuaciones estructurales

Son una familia de modelos estadísticos multivariantes que permiten estimar el efecto y las relaciones entre múltiples variables (Ruiz, Pardo, & San Martín, 2010). De acuerdo con Cupani “es una técnica que combina

tanto la regresión múltiple como el análisis factorial, permitiendo al investigador no solo evaluar las muy complejas interrelaciones de dependencia sino también incorporar los efectos del error de medida sobre los coeficientes estructurales al mismo tiempo". (2012, pág. 186)

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Se establecerán los fundamentos básicos en relación al tema de estudio, la teoría concerniente al mercado de laboral y la revisión de la literatura.

2.1. Marco Conceptual

2.1.1. *Demanda de trabajo*

“La demanda de trabajo es una demanda derivada de la demanda del producto o servicio que el trabajo contribuye a producir” (Alba, 2013, pág. 3).

Es importante precisar que las empresas demandan trabajo para combinarlo con otros recursos que le permitan producir determinados bienes u ofrecer ciertos servicios, esto le permitirá obtener beneficios con la venta de dichos bienes y servicios. El nivel de demanda de trabajadores depende de la productividad de los trabajadores y su precio de contratación, así también del valor de mercado del producto que producen los trabajadores, que a su vez depende del precio del producto (García, 2015).

- ***Función de Producción***

“Una función de producción muestra la relación entre los inputs que son los factores productivos y el output que es el producto” (Alba, 2013, pág. 5).

- ***Producto Total (PT)***

Es el producto total generado por cada combinación de trabajo con la cantidad fija de capital (Alba, 2013).

- **Producto Marginal (PM)**

Es la variación del producto total, cuando aumenta en una unidad la cantidad de trabajo (Alba, 2013).

- **Producto Medio (PM_e)**

Es el producto total dividido para la cantidad total de trabajo usado en la producción.

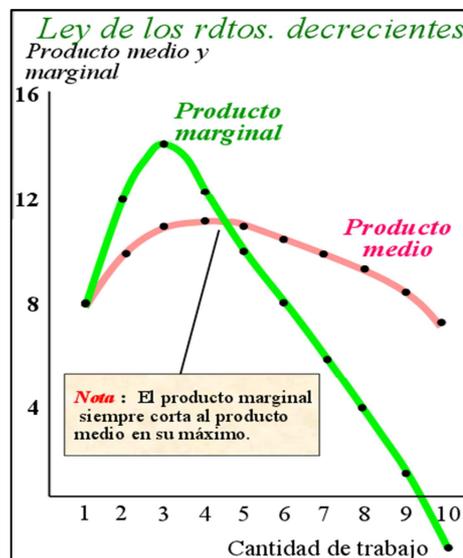


Figura 6. Ley de Rendimientos decrecientes.
Tomado de: "Programa de Economía Laboral". Universidad Carlos III de Madrid, 2013.
Recuperado de: <https://sites.google.com/site/laboruc3m/>

2.1.1.1. La Demanda de Trabajo a corto plazo

- **Decisión de Contratación**

Las empresas maximizan su beneficio, es decir, buscan la forma de conseguir que la diferencia entre sus ingresos y sus costes sea lo más amplia posible. Esta decisión es determinante a la hora de contratar los factores necesarios para producir su mercancía (García, 2015). Las empresas para maximizar sus beneficios, deben contratar trabajadores en

tanto como el ingreso adicional que genera cada uno de ellos sea mayor que el coste adicional en el que se incurre contratarlo.

Es de gran importancia analizar cuantas unidades de factor trabajo requiere contratar, y a su vez tener claro en qué tipo de mercado se va a vender el producto. Estos pueden ser mercados de competencia imperfecta, donde el precio depende de la cantidad vendida; o Competencia perfecta, donde el precio es dado por la empresa.

- ***Ingreso del Producto Marginal (IPM)***

Es el cambio de los ingresos totales, al momento en que trabajador adicional es contratado.

$$IPM = \text{Ingreso Marginal (IM)} * PM$$

- ***Coste Salarial Marginal (CSM)***

Es el cambio en los costes salariales totales para contratar a un trabajador adicional. La regla de decidir al contratar debe basarse en el criterio de contratar trabajadores hasta que el Ingreso del Producto Marginal sea igual al Coste Salarial Marginal, es decir $IPM = CSM$.

- ***Valor del Producto Marginal (VPM)***

Es la producción adicional en términos monetarios que se obtiene cuando se utiliza una unidad adicional de trabajo.

$$VPM = \text{Precio} * PM$$

Para una empresa competitiva el Ingreso Marginal es igual al precio. Por lo tanto el Valor del Producto Marginal (VPM) es igual al Ingreso del Producto Marginal (IPM) para cada empresa.

Cuando nos encontramos en un mercado imperfectamente competitivo, la empresa se enfrenta a una demanda de producto con pendiente negativa. Es decir el precio del producto cae a medida que la empresa vende más unidades (Alba, 2013). El Ingreso del Producto Marginal para empresas no competitivas es menor que el Valor del Producto Marginal desde la primera unidad de trabajo utilizada.

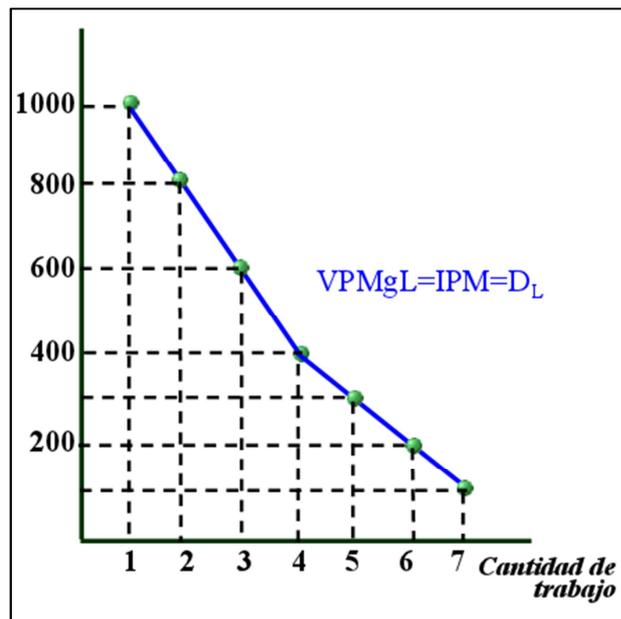


Figura 7. Valor del Producto Marginal.

Tomado de: "Programa de Economía Laboral". Universidad Carlos III de Madrid, 2013. Recuperado de: <https://sites.google.com/site/laboruc3m/>

2.1.1.2. La Demanda de Trabajo a largo plazo

A largo plazo el capital y el trabajo son factores variables. El producto total de una empresa a largo plazo es:

$$PT_{LP} = f(K, L)$$

La demanda de trabajo a largo plazo tienen pendiente negativa debido a que una variación del trabajo provoca un efecto producción a corto plazo y un efecto sustitución a largo plazo, que afectan conjuntamente al nivel de empleo (Alba, 2013).

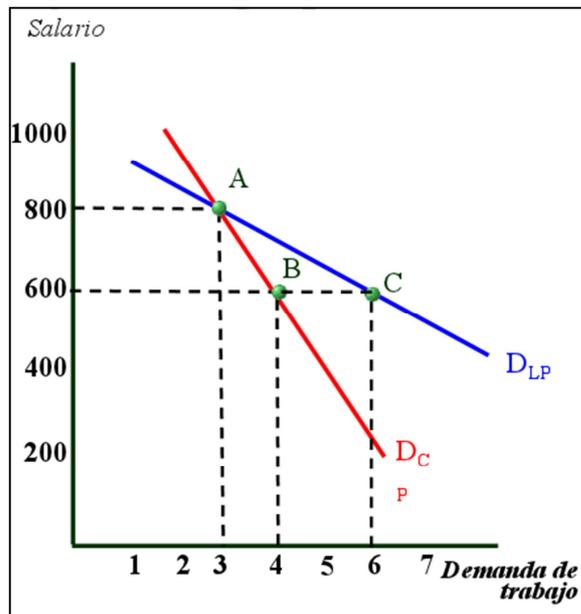


Figura 8. Demanda de Trabajo a Largo Plazo.
 Tomado de: "Programa de Economía Laboral". Universidad Carlos III de Madrid, 2013.
 Recuperado de: <https://sites.google.com/site/laboruc3m/>

○ **Efecto Producción**

Según García (2015), el efecto producción es el cambio en el empleo que origina un descenso del salario debido a la influencia de la variación del salario en los costes de producción.

- ✓ Al originarse un descenso en el salario esto reduce el Coste Marginal de Producción: para las empresas es relevante aumentar su nivel de producción, manteniendo todo lo demás constante (*ceteris paribus*).
- ✓ Al aumentar el nivel de producción, la empresa se ve obligada a contratar más trabajadores.
- ✓ Este efecto producción se presente en el corto plazo.

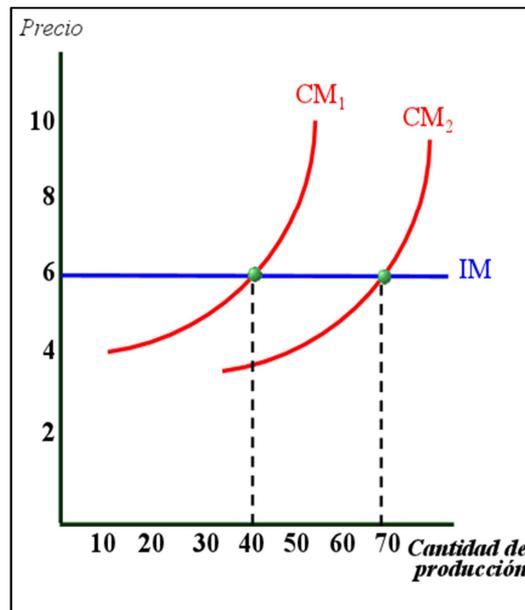


Figura 9. Efecto Producción.

Tomado de: "Programa de Economía Laboral". Universidad Carlos III de Madrid, 2013.
 Recuperado de: <https://sites.google.com/site/laboruc3m/>

○ **Efecto Sustitución**

El efecto sustitución es el cambio en el empleo resultante de un cambio en el precio relativo del factor trabajo, manteniendo el nivel de producción constante (García, 2015).

- ✓ Si el salario desciende, la empresa sustituirá el factor ahora relativamente más caro (K) por el más barato (L).
- ✓ Este efecto sustitución solo puede ocurrir en el largo plazo, cuando el capital (K) no es fijo.

○ **Otros factores**

Según Alba (2013), la demanda del producto es más elástica a largo plazo que a corto plazo, haciendo más elástica la demanda de trabajo a largo plazo. La relación entre capital y el trabajo menciona que si el salario cae, la cantidad demandada de trabajo aumenta a largo plazo. Esto provocará

un aumento del Producto Marginal del capital y, como consecuencia, también su Ingreso del Producto Marginal. La tecnología implica que si el salario cae, innovaciones tecnológicas tenderán a reducir el uso de los factores relativamente más caros e incrementar el uso del trabajo, la variación a largo plazo será menor que a corto plazo.

- ***Efectos cruzados sobre precios***

No se puede hacer ninguna afirmación definitiva sobre cómo responde la utilización de capital ante una variación del salario. Si disminuye w , se sustituye el capital (se utiliza menos capital para producir un determinado nivel de producción). Pero el efecto producción hace que se demande más capital debido al plan de aumentar la producción de la empresa (Recio, 1997).

2.1.1.3. La Demanda de Trabajo de Mercado

La curva de demanda de trabajo de mercado es menos elástica que la suma de las demandas de trabajo individuales de las empresas. Una caída del salario llevara a todas las empresas a contratar más trabajo y producir más output, provocando un aumento de la oferta de mercado del producto. La consecuente caída en el precio del producto, provocará un desplazamiento de la demanda de trabajo de las empresas hacia la izquierda (Alba, 2013).

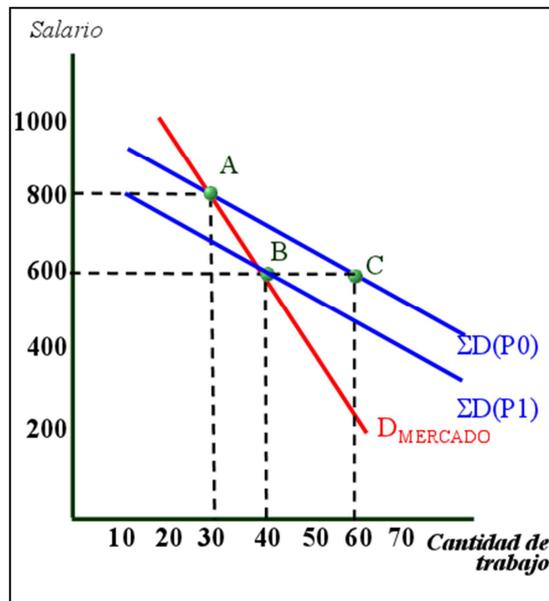


Figura 10. Demanda de Trabajo de Mercado.
 Tomado de: "Programa de Economía Laboral". Universidad Carlos III de Madrid, 2013.
 Recuperado de: <https://sites.google.com/site/laboruc3m/>

2.1.1.4. Elasticidad de la Demanda de Trabajo

La Elasticidad de la demanda mide la sensibilidad de la cantidad demandada un cambio en el salario.

$$\text{Coeficiente de Elasticidad} = \frac{\text{Variación \% de la cantidad demandada}}{\text{Variación \% del Salario}}$$

$$= \frac{\% \Delta L}{\% \Delta W}$$

- **Determinantes de la Elasticidad**

La elasticidad de la demanda del producto implica que cuanto mayor es la elasticidad de la demanda del producto, mayor es la elasticidad de la demanda del trabajo. En donde las empresas con poder de mercado tienden a tener una demanda producto más inelástica, y por lo tanto, una demanda de trabajo más inelástica. A largo plazo la demanda del producto tiende a ser más elástica. La mayoría de las estimaciones indican que, en general, la

elasticidad de la demanda a largo plazo se ubica en torno a -1.0. Lo que significa que un aumento del 1% del salario reducirá la cantidad demandada del trabajo en un 1% (Alba, 2013).

2.1.1.5. Determinantes de la Demanda de Trabajo

Existen varias determinantes que provocan desplazamientos en la curva de demanda de trabajo:

- ✓ La demanda del producto: el origen de un cambio en la demanda del producto, ocasiona un movimiento en la demanda de trabajo en la misma dirección.
- ✓ La Productividad del trabajo: Bajo el supuesto del precio del producto constante, un cambio en la productividad, mueve la demanda de trabajo en la misma dirección.
- ✓ Número de empresas: Una variación en el número de empresas que contratan trabajo, altera la demanda en la misma dirección, suponiendo todo lo demás constante.
- ✓ Precios de otros recursos: El Capital y el trabajo son factores sustitutivos entre sí el empresario puede sustituir capital por trabajo en el proceso productivo.

Los factores sustitutivos brutos son aquellos que, cuando varía el precio de uno de los factores, la demanda del otro varía en la misma dirección. Una implicación es que el efecto sustitución anula al efecto producto. Los factores complementarios brutos son aquellos que, cuando varía el precio de uno, la demanda del otro varía en la dirección opuesta. Una implicación es que el efecto producto no anula completamente el efecto sustitución (Alba, 2013).

2.1.1.6. *La decisión de trabajar: el salario de reserva*

De acuerdo con Recio (1997), el salario de reserva es el salario más alto al que una persona decide no trabajar o, si se prefiere, el salario más bajo al que una persona decidiría trabajar. Nos encontramos ante distintos supuestos para tomar la decisión de trabajar.

- ✓ Manteniéndose todo lo demás constante, los estudios universitarios a tiempo completo disuaden de participar en la población activa. Lo mismo ocurre con factores como el deseo personal de atender a los hijos en edad preescolar. En otras palabras, las personas que conceden una gran utilidad marginal al tiempo no remunerado muestran una tendencia mayor a no participar en la población activa.
- ✓ Manteniéndose todo lo demás constante, cuando mayor es la renta no laboral de que dispone una persona gracias a sus padres, cónyuge, pensiones públicas o privadas, asistencia social... menos probable es que participe en la población activa.
- ✓ Manteniéndose todo lo demás constante, cuanto mayor sea el coste de utilidad de no trabajar, es decir, cuanto mayor sea el salario que puede obtenerse en el mercado de trabajo, más probable es que una persona participe en la población activa.

2.1.2 *Equilibrio juvenil del trabajo*

2.1.2.1. *El Mercado de trabajo perfectamente competitivo*

Los mercados de trabajo perfectamente competitivos se caracterizan por tener un elevado número de empresas que contratan el mismo tipo de trabajo, un elevado número de individuos cualificados que ofrecen su trabajo. Además de que oferentes ni demandantes pueden influir

individualmente sobre el salario del mercado. Existe una perfecta información y movilidad de la mano de obra (Alba, 2013).

2.1.2.2. *La oferta de trabajo de mercado*

Según Alba Ramírez (2013), la pendiente de la oferta de trabajo mide el coste de oportunidad de una hora disponible. Cuanto más corto es el periodo de tiempo para tomar decisiones sobre la oferta de trabajo, menos elástica es la curva. La curva de oferta del mercado se supone normalmente con pendiente positiva en el tramo relevante de los salarios. Para McConnell Campbell & Stanley L., en el modelo básico de oferta laboral, la oferta laboral es la suma de la oferta individual de mano de obra. En donde las personas cuentan con un nivel de estudio específico, experiencia, además disponen de una cantidad de tiempo fija. Es allí en donde el individuo se ve obligado a cómo repartir su tiempo entre el trabajo y el ocio (Economía Laboral Contemporánea, 1997).

2.1.2.3. *Determinantes de la Oferta de Trabajo*

Existen una serie de determinantes de la oferta de trabajo que implican: otros salarios, rentas no salariales, la preferencia entre trabajo y ocio, aspectos no salariales del trabajo, números de trabajadores cualificados.

2.1.2.4. *Cambios en la Oferta de Trabajo*

Bajo el supuesto que el número de inmigrantes en edad de trabajar aumenta substancialmente. Esto desplazará la curva de oferta hacia la derecha de (S_0 a S_1). El Salario de Equilibrio desciende hasta W_1 y la cantidad aumenta a Q_1 .

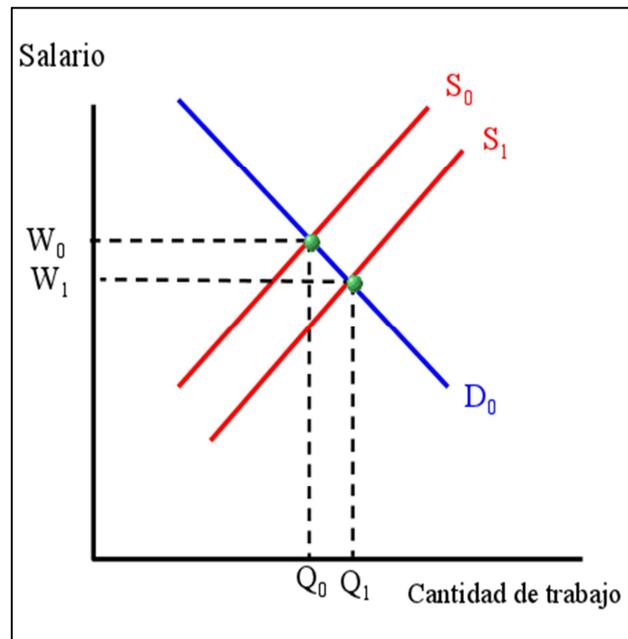


Figura 11. Cambios en la oferta de Trabajo.
 Tomado de: "Programa de Economía Laboral". Universidad Carlos III de Madrid, 2013.
 Recuperado de: <https://sites.google.com/site/laboruc3m/>

2.1.2.5. **Determinantes de la Demanda de Trabajo**

Por el lado de la demanda de trabajo existen varias determinantes entre las cuales se encuentran: la demanda del producto, la productividad, el precio de otros recursos, ya sean estos sustitutivos brutos, complementarios brutos, o complementarios puros, y el número de empresarios.

2.1.2.6. **Cambios en la Demanda de Trabajo**

Bajo el supuesto que la productividad de los trabajadores aumenta debido a innovaciones tecnológicas. Esto elevará el Producto Marginal desplazando hacia la derecha la demanda de trabajo (D_0 a D_1). El salario de equilibrio se eleva hasta W_1 y la cantidad hasta Q_1 .

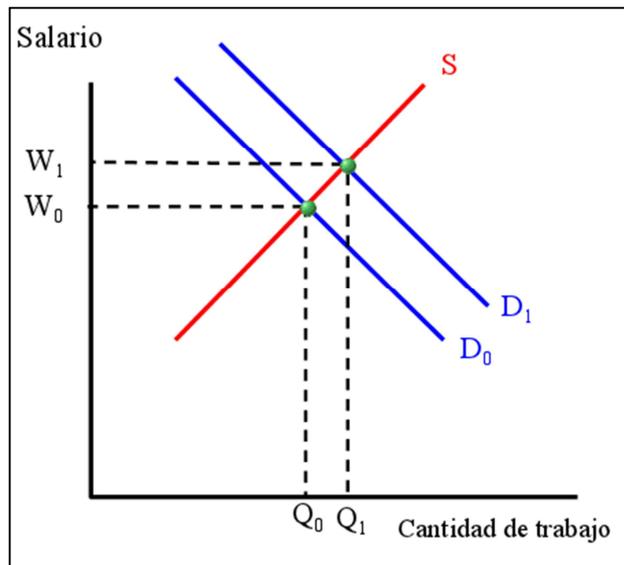


Figura 12. Cambios en la demanda de Trabajo.
 Tomado de: "Programa de Economía Laboral". Universidad Carlos III de Madrid, 2013.
 Recuperado de: <https://sites.google.com/site/laboruc3m/>

2.1.2.7. El Salario y el empleo para una empresa competitiva

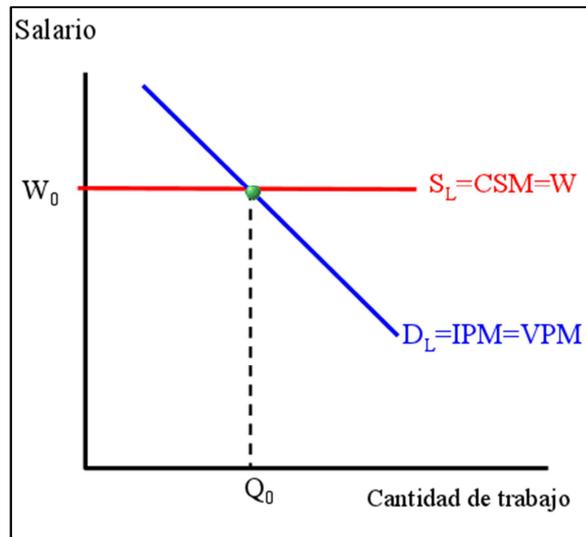


Figura 13. El Salario y el empleo para una empresa competitiva.
 Tomado de: "Programa de Economía Laboral". Universidad Carlos III de Madrid, 2013.
 Recuperado de: <https://sites.google.com/site/laboruc3m/>

2.1.2.8. Eficiencia en la asignación

Una asignación eficiente del trabajo se consigue cuando la sociedad obtiene la mayor cantidad de output posible con una cantidad dada de

trabajo. La asignación eficiente requiere que el Valor del Producto Marginal de trabajo para cada producto sea igual al salario. La asignación es eficiente cuando hay competencia perfecta en el mercado de trabajo y en el mercado del producto (Alba, 2013).

2.1.2.9. *El salario y el empleo para un monopolista*

Dado que el monopolio se enfrenta a una curva de demanda del producto de pendiente negativa, para vender más cantidad del bien que produce tiene que bajar el precio. Puesto que la bajada del precio afecta a todas las unidades, el ingreso marginal es menor que el precio. Esto hace que la curva del Ingreso del Producto Marginal se sitúe por debajo de la curva del Valor del Producto Marginal (Alba, 2013).

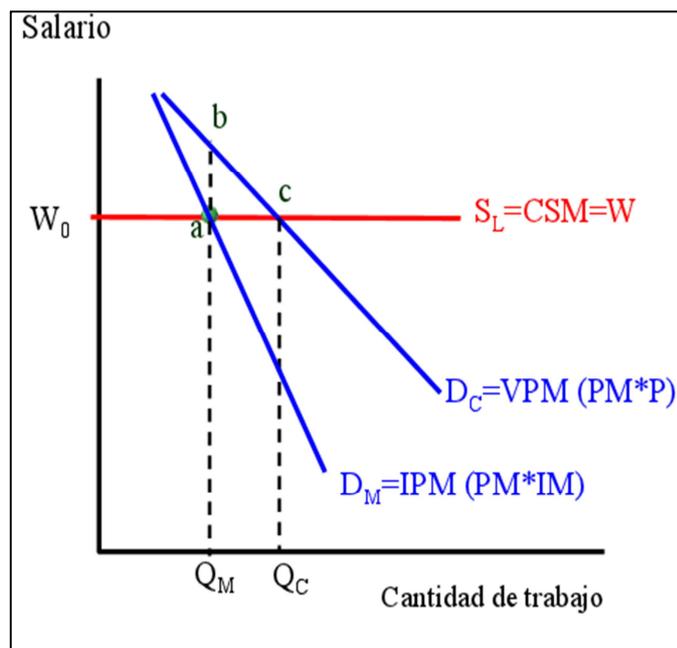


Figura 14. El Salario y el empleo para un Monopolista.
Tomado de: "Programa de Economía Laboral". Universidad Carlos III de Madrid, 2013.
Recuperado de: <https://sites.google.com/site/laboruc3m/>

2.1.2.10. *Monopsonio*

Un monopsonio es un mercado de trabajo donde solo hay una empresa que contrate un determinado tipo de trabajo. Según Alba (2013), el

monopsonista controla el salario del mercado mediante un aumento o reducción de la cantidad de trabajo contratada. A su vez se enfrenta a una curva de oferta de trabajo de pendiente positiva. Deberá pagar un mayor salario si se desea contratar más trabajadores. El coste salarial total para la empresa se calcula como la cantidad de unidades de trabajo multiplicada por el salario.

2.1.2.11. El Monopolio bilateral en el mercado de trabajo

Cuando un monopsonista se enfrenta a un sindicato (monopolista), tanto el salario como el empleo resultantes son indeterminados. El resultado de que salario se ajusta dependerá del poder relativo de negociación de cada parte. La presencia sindical supone que el Coste Salarial Marginal al que se enfrenta la empresa es horizontal. La empresa maximiza beneficios cuando el Costo Salarial Marginal es igual al Ingreso del Producto Marginal (Alba, 2013).

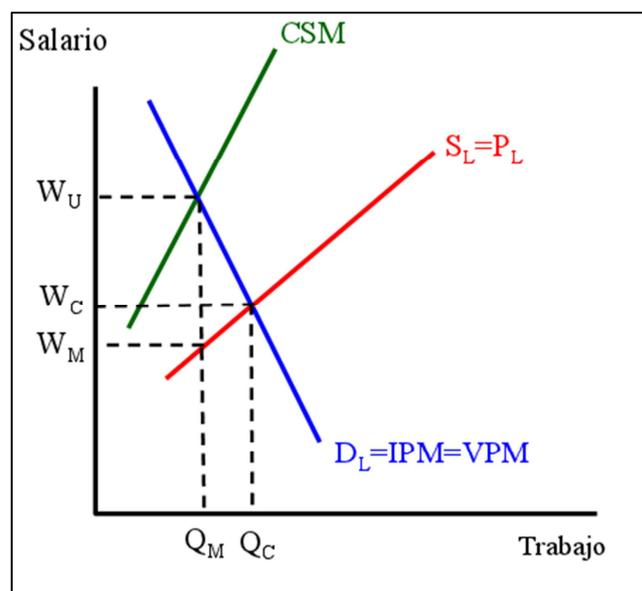


Figura 15. El Monopolio bilateral en el Mercado de Trabajo. Tomado de: "Programa de Economía Laboral". Universidad Carlos III de Madrid, 2013. Recuperado de: <https://sites.google.com/site/laboruc3m/>

2.1.2.12. Distribución de los Salarios

Si la información y la búsqueda de empleo son costosas, entonces no ocurriría que exista un solo salario de equilibrio para una determinada ocupación. Un conjunto de posibles salarios existirán para una ocupación. Por ejemplo: El 20% de los trabajadores ganarán entre \$6.80 y \$6.99 a la hora. Sin embargo, el 5% ganarán entre \$6.00 y \$6.19, mientras otro 5% ganará entre \$7.60 y \$7.79. Estas diferencias salariales no inducirán a cambiar de empleo si los beneficios marginales esperados de un mayor salario son menores a los costes marginales esperados de obtener la información (Alba, 2013).

2.1.2.13. Inmovilidades en el mercado de trabajo

Las inmovilidades laborales son impedimentos a la movilidad de la mano de obra que pueden causar diferencias salariales (Alba, 2013).

- ✓ Inmovilidades Geográficas: Los costes de desplazamiento pueden detener las migraciones y con ellos permitir la existencia de diferencias salariales entre áreas geográficas.
- ✓ Inmovilidades Institucionales: Son las restricciones a la movilidad impuestas por el gobierno o los sindicatos, como los permisos de residencia o licencias profesionales.
- ✓ Inmovilidades Sociales: Se entiende por la discriminación por raza o sexo, esto puede generar diferencias salariales entre razas y sexos.

2.1.2.14. El Modelo de la Telaraña

De acuerdo con Díaz (2012), este modelo debe su nombre a que la senda seguida por el precio y la cantidad adopta la forma de una telaraña. Es considerado como un modelo dinámico simple donde las cantidades del producto que se van a ofrecer en el mercado, están en función del precio del mismo en el periodo inmediatamente anterior. Por otro lado Montero (2012)

explica que la teoría de la telaraña expone cómo los ajustes del mercado laboral en aquellas profesiones que exigen formación que posterga el ingreso al mercado laboral podrían mitigar el efecto del mecanismo de precios en la oferta de competencias y complicar el equilibrio de la llegada al mercado.

Dado el papel cuestionable del ajuste de precios para remediar las deficiencias inmediatas en materia de competencias para el mercado laboral, tales como las lagunas en la formación, es esencial contar con una claridad conceptual, una comprensión de las causas y consecuencias y la consideración de soluciones potenciales. En vez de un shock efímero, las lagunas en la formación han sido una causa persistente e inmune a las fuerzas correctivas del mercado que afectan a la fuerza laboral de las empresas en muchos países (Recio, 1997).

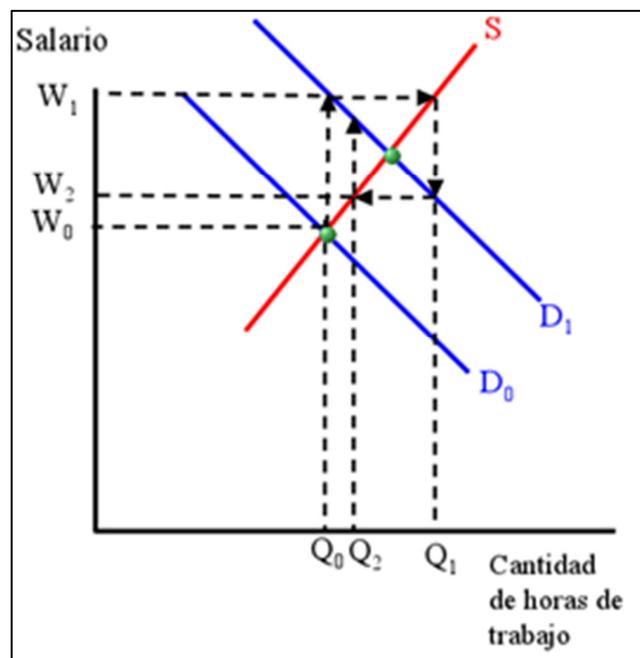


Figura 16. Modelo de la Telaraña.

Tomado de: "Programa de Economía Laboral". Universidad Carlos III de Madrid, 2013. Recuperado de: <https://sites.google.com/site/laboruc3m/>

2.1.3. Educación, inserción laboral y empleabilidad: Aproximaciones teóricas

La educación ha pasado de ser considerada un bien de consumo a considerarse un medio para mejorar la productividad, fortalecer la cultura, mantener orden en la sociedad y batallar contra pobreza. En síntesis, la educación podría ser considerada como motor del desarrollo económico y social. Desde el punto de vista micro, la formación académica superior brinda a los profesionales acceso a mejores sitios dentro del mercado laboral y por ende a una mejor calidad de vida. Es lógico que los profesionistas esperen obtener un empleo adecuado luego de dedicar varios años de estudio, pero en la actualidad varios fenómenos como el desempleo, la sobreeducación, entre otros imposibilitan el acceso a este. Para buscar solución a esta problemática y tratar de encontrar respuesta a la pregunta de ¿cuáles son las variables que influyen en el acceso a empleo y mejorar la empleabilidad? se han desarrollado diversas teorías económicas. En primer lugar se encuentran las teorías neoclásicas del mercado que consideran que el salario y empleo dependen de la interacción de oferta y demanda. Proveniente de la misma escuela neoclásica, la teoría del capital humano afirma que la educación debe ser vista como una inversión que incide en la productividad y los salarios. Por otro lado están los críticos de la teoría antes mencionada quienes afirman que la educación solo es una señal que distingue al individuo de los demás trabajadores (teoría de señalización) y los de base marxista, quienes consideran que el estrato socioeconómico es un factor determinante del nivel ocupacional y los salarios. Y por último está La perspectiva estructural del mercado de trabajo, las teorías cognitivas y los modelos integrales, los cuales desde otra perspectiva proponen otro enfoque sobre la inserción laboral.

2.1.3.1. Teoría del Capital humano

Una de las teorías más representativas de la Economía de la Educación es la teoría del capital humano, la cual analiza la inversión en capital humano y su influencia sobre los ingresos, paro y crecimiento económico. Esta teoría, de origen neoclásico supone que los individuos tienen un comportamiento racional y que el capital humano no es solo un consumo sino una inversión la cual hacen los individuos para incrementar sus capacidades personales en función de los costos que esta les suponga y de los beneficios que les vaya a reportar. El status ocupacional y los ingresos están determinados por la inversión en educación, por tanto, la cantidad y tipo de educación permite acceder a los mejores trabajos. Entre los principales exponentes de esta teoría se encuentra Solow (1950), Schultz (1961), Beker (1964) y Mincer (1974).

El capital humano constituye un conjunto de factores tangibles e intangibles, con capacidad de elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad. En la actualidad, la crisis del mercado laboral con su sobreoferta de fuerza de trabajo y la reducción en las plazas de trabajo han abierto un campo propicio para estimular acciones que incrementan la competencia entre buscadores de empleo y reducen al mínimo el ingreso salarial, promoviendo el estudio de la empleabilidad. (Campos, 2001, pág. 2)

Para la teoría del capital humano, el mercado de trabajo es competitivo y el nivel de empleo se determina por los cambios en los salarios y productividad. Ésta teoría no toma en cuenta otros factores sociales que afectan la elección del trabajador, el paro se da por motivos individuales tales como la falta de inversión en educación y formación.

Ante esta teoría surgieron varias críticas, una de ellas considera que las personas más educadas no aumentaban su productividad por medio de sus estudios, pero que igualmente los empleadores los consideraban más capaces, lo que se consideraría como un proceso de señalización. Flores Córdova (2013) citando a Pons y Blasco expresa que las falencias de esta teoría se pueden resumir en tres puntos principales:

1. Se critica el hecho de que la decisión de obtener en educación no solo está relacionada con lo económico sino que hay otras variables que intervienen en esta decisión, tales como factores culturales, psicológicos y sociales.
2. Esta teoría indica que distintos niveles de salario corresponden a un distinto nivel de productividad. Las crisis económicas padecidas por varios países en los años setenta puso en duda el cumplimiento de este supuesto, además porque deja a un lado el análisis de ciertos casos donde se comprueba que distintos niveles salariales en individuos con el mismo nivel de educación (el caso de las mujeres y minorías étnicas) reciben salarios más bajos. El principal fallo de esta teoría radica en su incapacidad para predecir el nivel de productividad a nivel macro, no así a nivel micro ya que la inversión en capital humano tiene pleno sentido desde un punto de vista individual.
3. Otra de las premisas que esta teoría parece incumplir es la afirmación de que en una sociedad con nivel de educación uniforme se puede encontrar ingresos similares, bajo el principio de igualdad de condiciones. Con respecto a esto se han desarrollado diferentes estudios que demuestran lo contrario como es el caso de la teoría de la reproducción, la cual señala que la escuela reproduce las estructuras sociales existentes, esto hace que los estudiantes reciban una formación desigual afectando en un futuro la situación laboral de los individuos.

Las limitaciones de esta teoría se deben a las imperfecciones del mercado de trabajo, ya que la oferta de educación superior crece de una manera ilimitada, generando un exceso de educación el cual afecta a salarios de quienes esperando obtener un rendimiento a futuro deciden invertir en su educación. (Angulo Pico, Quejada Perez, & Yáñez Contreras, 2012)

2.1.3.2. Modelo clásico de capital humano de Mincer

La teoría de capital humano plantea que los salarios quedan determinados por la educación y la experiencia. De acuerdo con Mincer (1958) en este modelo existen diferencias salariales generadas por factores no observables tales como la habilidad o la motivación. Mincer desarrolla la ecuación de ingresos del modelo a partir de dos planteamientos básicos que rompen con las ideas aceptadas de otros trabajos empíricos: el primero es que las habilidades relevantes que determinan los salarios son observables, y el segundo, que no están distribuidas normalmente. Además se plantean dos hipótesis, supone que existe igualdad en las oportunidades de acceso a una plaza de trabajo para todos los individuos e igualdad de habilidades y, que los ingresos percibidos son constantes. En el modelo se observa que cada año adicional de formación retrasa las ganancias que el individuo recibe y, al mismo tiempo, que cada periodo retrasado será compensado con ganancias superiores cuando el individuo acceda al mercado laboral. Mincer además planteo la famosa ecuación de Mincer donde expresa que los ingresos están en función de años de educación y años de experiencia potencial en el mercado laboral.

2.1.3.3. Teorías credencialistas

Las teorías credencialistas son una de las críticas de corte neoclásico más importantes que se ha realizado a la teoría del capital. Según Rodríguez (2009), el término *credencialismo* fue popularizado por el sociólogo Randall

Collins y niega que la educación contribuya a incrementar la productividad en el trabajo, ya que la formación profesional se adquiere de la experiencia profesional en mayor medida que de la escuela. Para este autor los títulos académicos son credenciales que demuestran la presencia de hábitos culturales, más no los conocimientos y las habilidades técnicas que los empleadores tienen en cuenta a la hora de contratar personal.

Este enfoque tiene ciertos aspectos en común algunos con la teoría del capital humano. Ambos consideran a la educación como una inversión y no como bien de consumo, además coinciden en que existe una relación directa entre el nivel educativo y los salarios percibidos por las personas. Sin embargo, la teoría del capital humano y el enfoque credencialista difieren en un punto fundamental. Una de las premisas de la teoría del capital humano establece que la inversión en educación incrementa la productividad de los individuos, esto trae como consecuencia un incremento en los salarios y desde el punto de vista macro genera un mayor desarrollo económico. Por otro lado según la teoría credencialista, la educación no provoca un equivalente en productividad de los individuos, simplemente emite una señal o pone de manifiesto capacidades existentes en el mercado laboral donde existe un problema de información asimétrica (Cardona, Montes, Vázquez, Villegas, & Brito, 2007).

La teoría credencialista considera que el capital humano se reduce a los títulos académicos obtenidos por los individuos dentro del sistema educativo títulos que les van a permitir tener éxito en la sociedad (...) Collins propone, entre otras cuestiones, que se debe devolver a las escuelas el prestigio emanado de sus propios productos, en lugar de idolatrar sus títulos. (Seijas, 2004, pág. 23).

En 1983 Lewis Thurow propone *La Teoría de la Competencia por los Puestos*, donde sostiene que la educación no incrementa la productividad de los individuos, ya que la mayor parte de las cualificaciones laborales, generales y específicas, se adquieren formal o informalmente en el puesto de trabajo. Por tanto, la productividad y los salarios dependen del puesto que se ocupa. En contraste con el modelo de la competencia por los salarios, esta teoría afirma que en el mercado laboral los individuos compiten por los puestos de trabajo y no por salarios (Rahona López, 2008). Otros autores señalan que “la división de salarios no depende de la educación sino de otras variables como el género y la raza” (Fernández, y otros, 2012, pág. 175). Además la experiencia laboral y la formación dotarán al individuo de recursos ocupacionales que le permitirán un mayor acceso al mercado laboral, ser más competitivo y obtener mejores puestos de trabajo.

A la misma línea pertenecen *las Teorías del Filtro* y de la *Señalización* cuyos principales autores son Spence (1973), Stiglitz (1975) y Arrow (1973). Estas teorías consideran que la formación no tiene por qué significar mayor productividad. Sin embargo, el sistema educativo funciona como un sistema de selección de los mejores. Los titulados universitarios serían los mejores, pues han logrado superar un conjunto de pruebas. Los empleadores los contratan y les pagan salarios elevados por la legitimidad que el título les confiere (Rodríguez, 2009).

El mercado de trabajo necesita de un conjunto de indicadores o señales para tomar decisiones de contratación. El nivel alcanzado en el sistema educativo puede ser una buena señal para este objetivo; si ello sucede, las empresas utilizarán básicamente la educación como filtro para seleccionar a sus trabajadores.... (...) A los trabajadores les interesa obtener un mayor nivel de educación, ya que a mayor

educación obtendrán unos mayores salarios. (Oroval Planas, Oroval , & Escardíbul Ferrá, 1998, pág. 26)

La teoría de selección presenta dos interpretaciones: la fuerte y la débil. En la versión fuerte se supone que un título académico incompleto se recompensa muy poco, por lo que se da a notar la diferencia que existe entre los que abandonan los estudios y los que obtienen el título académico. La versión débil considera que los empleadores pueden soportar importantes costes a la hora de obtener información para contratar a nuevos trabajadores que sean adecuados a los puestos que se encuentran vacantes (Seijas Díaz, 2004).

De acuerdo con los credencialistas la educación actúa como medio para ingresar al mercado laboral y recibir el salario pertinente. Y para que los empleadores puedan tener una adecuada selección, el sistema educativo clasifica o filtra a los individuos y aporta información que se traduce como una señal en el mercado laboral.

2.1.3.3.1. Teoría de la señalización

Ante las notables falencias de la teoría del capital humano surge la teoría de la señalización con su máximo exponente Michael Spence para explicar la dinámica del mercado laboral y criticar la teoría del capital humano.

La teoría sólo proporciona indicadores para que los empleadores utilicen mejor la información disponible para crearse expectativas sobre la productividad marginal de los individuos; ya que en la mayoría de los mercados laborales, los empleadores no están seguros de la capacidad individual de los distintos candidatos, por lo que las

contrataciones suponen para ellos una "lotería", cuyo costo son los salarios a pagar. En casos extremos, las señales del mercado pueden no ser efectivas y sus costos pueden relacionarse negativamente con la capacidad productiva; lo que demuestra las debilidades de este planteamiento teórico. (Angulo Pico, Quejada Perez, & Yáñez Contreras, 2012, pág. 58)

Para Estrada los trabajos más destacados de Spence se ocupan de modelar la educación como una señal en el mercado laboral. Su tesis es que si un empleador no puede distinguir entre la alta y baja productividad laboral en la contratación de nuevos trabajadores, el mercado laboral puede colapsar en una situación de equilibrio en la que sólo los solicitantes de empleo que tienen baja productividad son contratados con salarios bajos (Estrada, 2013).

De acuerdo con algunos autores, la falencia de la Teoría del capital humano se da por la asimetría de la información en el mercado. Previo a la contratación, la empresa no tiene un conocimiento pleno sobre el tipo de candidato, por lo que resulta muy difícil averiguar el nivel de productividad del mismo. Sin embargo, el empleador tiene a disposición una cantidad de información recolectada en función de las características observables, la cual se utilizará para realizar las estimaciones probabilísticas. Para la selección de su trabajo potencial, el empleador tiene en mente dos factores: la experiencia que ha obtenido contrataciones previas y la disimilaridad entre los individuos. El empleador utilizará su experiencia, ya que ésta permite captar la frecuencia con la que se ha contratado trabajadores con un alto nivel de productividad en el pasado. Con respecto a la disimilaridad, el empleador reconoce que sus candidatos cuentan con distintos tipos de educación, experiencia laboral, género, raza, etc (Gómez , Gómez, Mora, & Zuluaga, 2004).

Para corregir los errores de mercado, los trabajadores mejor capacitados se esforzarán por obtener títulos educativos difícilmente obtenibles, que les permitan señalar -precisamente- su alta capacidad. Pero, para que la educación funja como una señal creíble, el costo de la titulación debe ser lo suficientemente alto como para incentivar únicamente a los individuos de alta productividad a optar por superar el nivel mínimo de educación que los distinga de los de baja productividad. Por tanto, en un equilibrio de mercado existirá también un cierto equilibrio de señalización que es el más eficiente socialmente. Spence también muestra la posibilidad de encontrar equilibrios en ciertos mercados donde los hombres de alta productividad optan por adquirir mayores niveles de educación que las mujeres igualmente productivas o viceversa, puesto que la estructura propia de estos mercados tiende a discriminar por género. En este equilibrio, los retornos a la educación son diferentes entre hombres y mujeres, al igual que sus inversiones en formación académica (Gómez , Gómez, Mora, & Zuluaga, 2004).

Los críticos de esta teoría se han dispuestos a admitir una versión light o débil de la misma, por eso se dice que la hipótesis de la señalización tiene dos versiones: una fuerte y otra débil. Según Uribe (2006) la fuerte parte de que el contrato de trabajo es un contrato incompleto, ya que especifica la duración del trabajo pero no la intensidad ni la calidad del esfuerzo, y que esta relación, aunque puede mitigarse, nunca podrá anularse en su totalidad. La empresa utiliza la educación para poder determinar la cantidad y la calidad del esfuerzo que los trabajadores podrán desempeñar en sus tareas. Además, la versión estricta establecería que la educación no tendría más que ese contenido informativo inicial, negando cualquier influencia en la productividad y no discute si los salarios de los menos educados convergerán a los de los más educados.

La versión débil indica que las empresas utilizarían los títulos para seleccionar a sus empleados como indicadores de otras características y

además muestra a la educación como requisito de admisión para ciertas profesiones, de modo que las empresas ofrecerían salarios más altos y mejores trabajos a los que posean un título. Las razones detrás del credencialismo serían: la mala percepción del valor de la educación, las barreras a la entrada de las profesiones o el esnobismo de tener trabajadores más educados. Según Gómez, Mora, & Zuluaga (2004) en la versión débil, “los empresarios ofrecerían salarios iniciales superiores a los más educados ya que no habría información perfecta sobre la productividad de los trabajadores. Las empresas utilizarían la educación para determinar los salarios iniciales y posteriormente es la productividad la que los explicaría”.

Para Spence (1973) el problema de la señalización en el mercado de trabajo sugiere que la contratación es un proceso de inversión bajo incertidumbre, en la cual, contratar un empleado consiste en la compra de una lotería, la cual, en condiciones de neutralidad del riesgo, implica que el salario es tomado como la contribución marginal del individuo a la organización que contrata.

La teoría del capital humano ignora variables desde el lado de la demanda que influyen en los salarios por lo que estas debilidades se superarían si la hipótesis de la señalización se complementa con la teoría del capital humano, teniendo en cuenta que según Iglesias Garrido (2005), ambas teorías contribuyen a la explicación de la conformación de los esquemas salariales en los mercados laborales; cada una con sus respectivos soportes teóricos y empíricos. A continuación se muestra una figura sobre la decisión de formación frente al empleo resumiendo las teorías hasta ahora mencionadas.

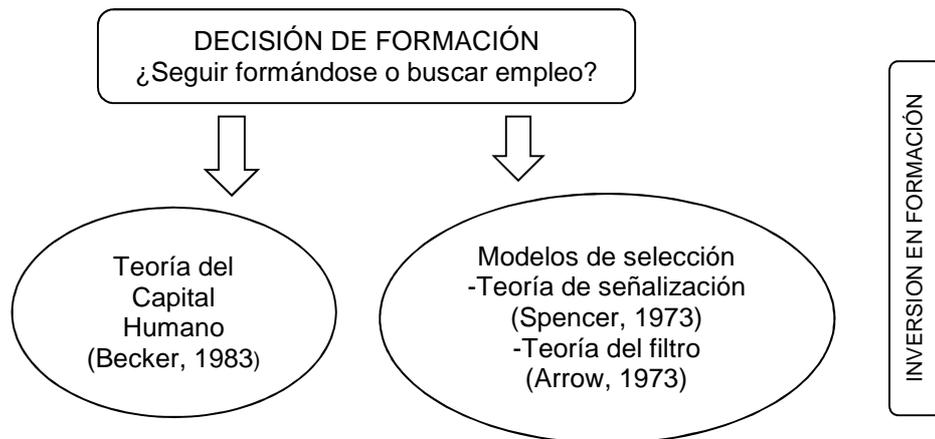


Figura 17. Decisión de formación frente al empleo.

Tomado de "Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España". Recuperado de: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/publi_procesosil%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/publi_procesosil%20(2).pdf)

2.1.3.4. **La sobreeducación**

De acuerdo con Domínguez (2009) los individuos con mayores niveles educativos tienen mayores probabilidades tanto de encontrar un buen empleo como de ser promovidos en las empresas donde trabajan, considerando así a la educación como el principal determinante de los ingresos de las personas. Por este motivo en la actualidad cada vez son más las personas que están invirtiendo en educación y esto ha traído consigo el problema conocido como *sobreeducación*. Debido al exceso de oferta laboral, en la economía no se generan los empleos suficientes para aprovechar el capital humano por lo que muchas empresas se aprovechan y contratan personal mejor educado para puestos de trabajo que no corresponden a su nivel educativo y con salarios relativamente bajos.

Existen diversas teorías que explican la relación entre el nivel de educación que posee trabajo y el nivel de educación requerido por un determinado puesto de trabajo. La teoría del capital humano señala que a mayor educación, mayor productividad y mayor salario. Sin embargo para ciertos autores, la sobreeducación refleja lo siguiente:

La sobreeducación refleja dos cosas. Por un lado, la forma como se desperdicia uno de los recursos más importantes de la sociedad: la educación. Y, por el otro, este fenómeno es una evidencia en contra de la teoría del capital humano, pues la teoría del capital humano sostiene que la educación incrementa la productividad y los ingresos de los individuos. (Domínguez, 2009, pág. 140)

Por otro lado Según Martínez Martín (2000), la teoría de la señalización nos dice que la educación puede ser utilizada como señal que distingue a los individuos de los demás trabajadores, puesto que el empleador no puede observar directamente la productividad de cada uno de ellos. Según la versión más estricta de la teoría de señalización, la sobreeducación es un fenómeno permanente, mientras que la versión débil afirma que con el paso del tiempo el empleador logra conocer la productividad del individuo, lo que hará que ajuste su puesto de trabajo en función de su cualificación mediante promociones internas.

De acuerdo con este mismo autor, otra posible explicación de la sobreeducación se basa en la *teoría de las competencias por puestos* de Thurow según la cual existen una cola de puestos de trabajo y otra de trabajadores. Las personas compiten por los puestos y su posición en la cola está en función de su nivel de educación y experiencia. De acuerdo con el modelo de Thurow al igual que el modelo de Spence, la sobreeducación es un fenómeno permanente por la tendencia a aumentar el nivel de educación por parte de los individuos de la cola frente a los requerimientos de los puestos de trabajo. (Martínez Martín, 2000)

Según un estudio realizado los sobreeducados perciben salarios menores que los profesionistas que tienen mismo nivel educativo y están adecuadamente educados para el cargo que ocupan. De la misma manera

aquellos que presentan desfase de conocimientos tienen ingresos inferiores a los que realizan actividades en las que aplican plenamente las habilidades y conocimientos adquiridos en la universidad. Estos autores afirman que el hecho de ser estar sobreeducado y no utilizar los conocimientos y habilidades adquiridos incrementan la probabilidad de que el individuo busque o desee buscar otro empleo que mejore sus condiciones. (Burgos Flores & López Montes, 2011)

Este fenómeno trae consigo un sin número de consecuencias, las cuales se podrían dividir en tres categorías: consecuencias empresariales, consecuencias desde el punto de vista de los trabajadores y consecuencias de carácter político-social. Suponiendo que los problemas de sobreeducación en la organización son solucionados por el empresario o empleador, los privados son solucionados por el mismo trabajador y los de carácter político-social por las autoridades a cargo.

Para otro autor, desde el punto de vista de los trabajadores la sobreeducación provoca insatisfacción laboral, que puede generar efectos tanto sobre su comportamiento en el trabajo como fuera de él, perjudicando de esta manera su autoestima y salud emocional. Esta insatisfacción se deriva en una disminución de productividad del individuo, afectando de esta manera a las empresas. De acuerdo con este autor la sobreeducación en si no plantea problemas para la organización sin embargo para que esta situación no cambie es importante que el profesionista sobreeducado tenga expectativas de promoción dentro o fuera de la empresa. Desde el punto de vista político, el presentarse una situación permanente de sobreeducación obliga a los gobiernos a otorgar subsidios, y a realizar otras medidas para reducir la población con sobreeducación. Además, de acuerdo con varios estudios las personas sobreeducadas están más dispuestas a llevar a cabo actividades para hacer valer sus derechos. (Gobernado Rivas, 2009)

Según Angulo Pico, Quejada Pérez, & Yáñez Contreras (2012) citando a varios autores concluyen que a partir del análisis de empresas manufactureras se podrían neutralizar los efectos de la sobreeducación si los empleadores invirtieran más en la capacitación de sus empleados. Es decir, los trabajadores pueden aceptar salarios inferiores a su nivel educativo inicialmente a cambio de capacitación.

2.1.3.5. Teorías de base marxista

La *teoría de la correspondencia* es otra de las teorías que nace como respuesta crítica a la Teoría del Capital Humano. Con un corte más radical, surge a partir de las propuestas neomarxistas de Bowles y Gintis (1983) y considera que el proceso de inserción laboral se da principalmente a partir de la adscripción de clase, que a su vez está relacionada con la educación a la cual tienen acceso las personas, que varía en función del origen y pertenencia de clase. Esta teoría considera que la educación superior es un determinante de la inserción profesional, pero la clase social es la que marca la trayectoria académica y laboral del individuo mediante la socialización. Para los seguidores de esta teoría la clase social sería la que determina el tipo de educación, trabajo y nivel ocupacional.

Esta teoría discrepa con la teoría del capital humano con respecto al principio de igualdad. Haciendo un énfasis en la teoría de la reproducción, La teoría de la correspondencia afirma que la educación reproduce desigualdades. Y de acuerdo con Narrao Cendejas (2014) sigue los intereses de la clase dominante (clase alta), pues actúa como un mecanismo crítico a través del cual los grupos con status más alto pueden reforzar y transferir ese mismo status a su descendencia.

Para Bajo Santos (2005), la función de la escuela es la de adecuar al estudiante (es decir socializarlo) en sus cualidades y patrones de comportamiento en función de lo que demandan las empresas en los

distintos niveles ocupacionales como son la obediencia, disciplina, capacidad creativa, liderazgo y otra serie de valores. En este sentido, las personas más educadas obtienen un salario más elevado puesto que las cualidades requeridas para el desempeño de los puestos de trabajo más altos solo se obtienen en niveles más altos del sistema educativo.

Los más educados ganan más dinero porque la educación ha incrementado su productividad (Teoría del Capital Humano), son asignados a puestos de trabajo mejores (Teoría de la Competencia por los Puestos) y la educación es una señal de habilidad (productividad) innata del individuo que no es observable (Teoría del Filtro y de la Señalización). (Martínez Martín, 2000, pág. 460)

2.1.3.6. Perspectiva estructural del mercado de trabajo

La Perspectiva Estructural del Mercado de Trabajo destaca la importancia de la relación entre las estructuras existentes en el mercado de trabajo y los logros laborales conseguidos por los individuos. Dentro de este enfoque se encuentra el *modelo dual del mercado de trabajo*, desarrollado por Doeringer y Piore en 1971.

El modelo dual del mercado laboral confiere una íntima correlación entre la interacción del mercado formal e informal de trabajo, tanto así que en el estado más ideas de las cosas, se plantea la existencia de un pleno equilibrio simultáneo en ambas estructuras. Bajo la óptica el mercado informal de trabajo opera en concordancia con la lógica característica de una plataforma formal. (Riascos, 2007, pág. 71)

A continuación se presenta una figura que muestra la interacción de las variables del mercado en el segmento 1 y 2 de la economía.

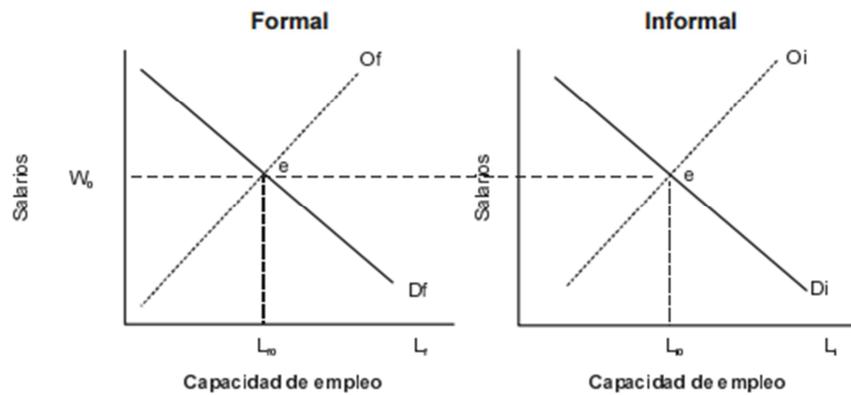


Figura 18. El mercado dual de trabajo.

Tomado de “Análisis introductorio al mercado dual de trabajo” de Riascos (Análisis introductorio al mercado dual de trabajo, 2007). Recuperado de: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-AnalisisIntroductorioAlMercadoDualDeTrabajo-3986076%20(5).pdf

Para Martínez Soria (2008) , de acuerdo con la teoría dualista del mercado laboral existen dos sectores: el primario y secundario. Las características del puesto de trabajo en relación a las competencias profesionales del trabajador determinarán si éste se ubica en el sector primario o secundario. Asimismo, las habilidades, oportunidades y expectativas de adquirir educación formal están determinadas por la procedencia de clase social, compartiendo este pensamiento con teorías de base marxista.

- El sector primario está conformado por los considerados “buenos” empleos en el que se encuentran las empresas caracterizados por altos salarios negociados, equidad, seguridad económica y posibilidades de promoción. Este segmento a su vez se divide en segmento superior e inferior. El superior lo forman profesionales y directivos. El segmento inferior se caracteriza por tener salarios inferiores, peor status laboral y menores posibilidades de ascenso.

- El sector secundario concentra a los “malos” empleos que son normalmente de escasa cualificación, no ofrecen una escala regular de ascensos, incluye a los trabajos peor pagados e inestables, salarios bajos determinados de manera competitiva.

2.1.3.7. Teorías cognitivas

Otra de las teorías relacionadas con la inserción laboral son las cognitivas o de base individual. Las teorías cognitivas consideran al sujeto como agente de su propia inserción laboral por lo que el papel de los individuos a la hora de configurar sus carreras es pieza clave. Existen diversos modelos cognitivos y teorías que adoptan un punto de vista psicosocial que explican el papel que el sujeto desempeña en su inserción y los procesos de inserción laboral tomando en cuenta a las variables sociales e individuales. Entre ellos tenemos los *modelos mecanicistas* de Lacasa & García que indican que el hombre al igual que la máquina reacciona a las fuerzas y estímulos externos y no se desarrolla cualitativamente. La *teoría cognitivo-conductual* de Bandura que resalta la importancia de los procesos cognitivos mentales así como la interacción del individuo con los demás. El *modelo Vitamina* presentado por Warr en 1987, el cual estudia el bienestar psicológico de las personas desempleadas. El *modelo de Blanch* (1990) sobre la ocupación laboral, la *teoría de la disonancia* de Festinger, entre otras (Martínez Rodríguez, 2009).

2.1.3.8. Los modelos integrales

Los modelos integrales analizan la demanda del mercado y los logros laborales para determinar estrategias que fomenten la inserción laboral. Dentro de los actores de modelos integrales se encuentra Josep Blanch, quien considera que la búsqueda activa de empleo está relacionada con la probabilidad del logro del mismo. En 1990 publica su obra “*Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*” donde desarrolla un modelo

psicosocial de las condiciones de inserción laboral utilizando variables sociales e individuales. Los principales postulados de su modelo son:

- Las razones para que un individuo no encuentre empleo, bien lo encuentre o lo conserve no son sólo de naturaleza socioeconómica.
- La estructura socioeconómica de oportunidades es una condición necesaria, pero no suficiente, de la ocupación laboral.
- El empleo o el desempleo no se reparten de manera aleatoria entre los integrantes de la PEA. Hay una desigualdad social de oportunidades dentro de la cual se esconde una diferencialidad psicosocial de probabilidades de empleo.
- La obtención de un puesto de trabajo depende, en parte, de en cuanto se ajusten las características curriculares a las exigencias del puesto vacante.
- La política económica tiene una influencia, por el lado de la demanda, en la creación de oportunidades laborales. En cambio, la política social refuerza las probabilidades de acceso a empleo mediante la aplicación de medidas correctoras de desigualdades.
- La educación profesional y las medidas de discriminación aumentan la contratabilidad de los individuos menos contratables. No obstante, con esto no se logra una igualdad real en las probabilidades de inserción laboral (Blanch, 1997).

A continuación se expone un cuadro con los factores situacionales y personales de ocupabilidad elaborado por Blanch.

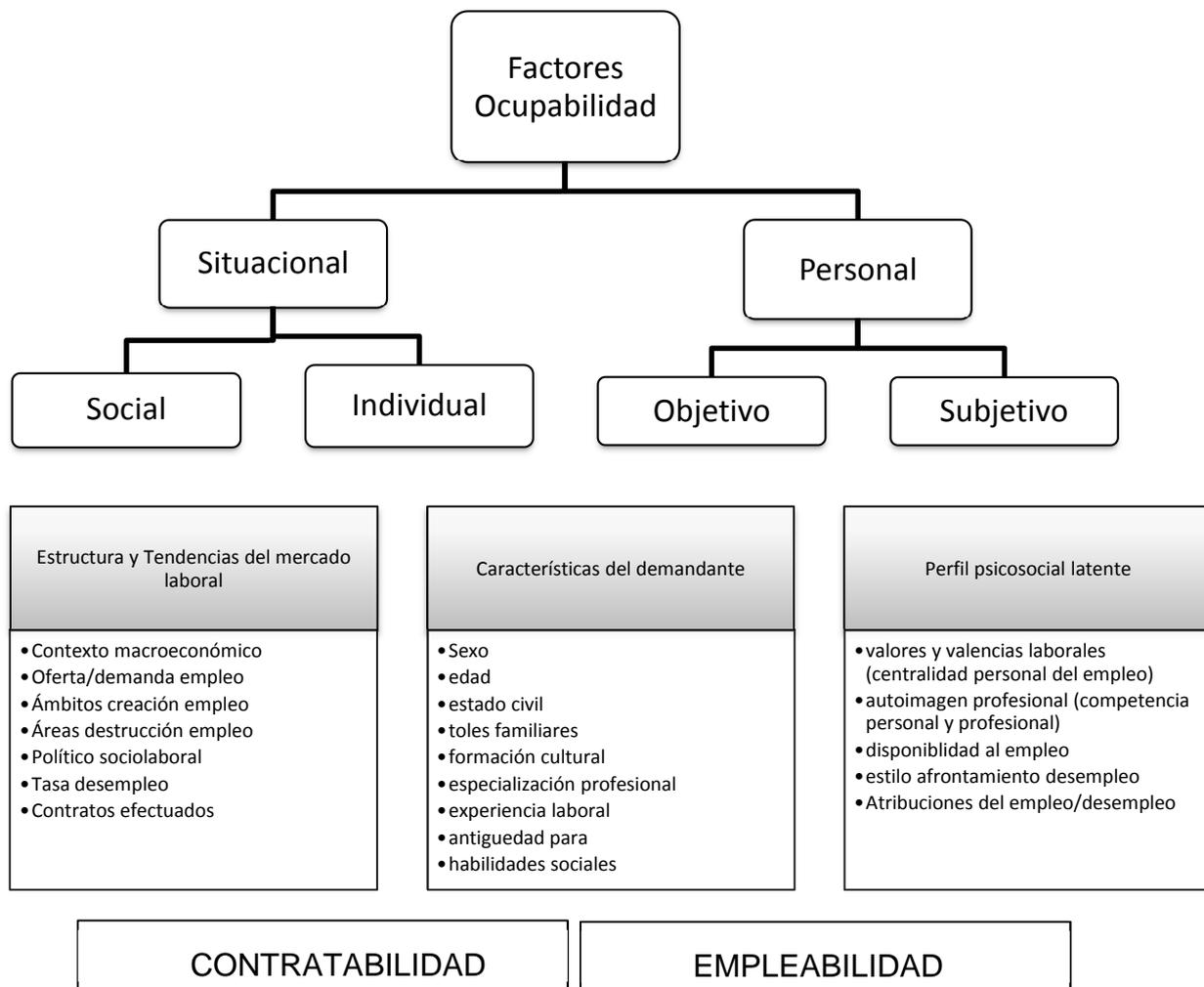


Figura 19. Factores situacionales y personales de ocupabilidad.

Este cuadro describe los factores situacionales y personales de la ocupabilidad o grado de probabilidad de que un individuo acceda a una plaza de empleo en una determinada situación. Adaptado de "Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social" por Blanch, J. M. (1997). *Nuevas formas de inserción en un mercado de trabajo cambiante*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

Blanch hace hincapié a la importancia de incentivar la empleabilidad puesto que la mayor parte de los programas de fomento de empleo en los años 80 solo estaban direccionados a la mejora de la contratabilidad. De acuerdo con De Elena y Peña, la ocupabilidad depende de la contratabilidad y la empleabilidad. Este autor define estos tres conceptos de la siguiente manera:

La ocupabilidad se referiría a la probabilidad de que una persona obtenga un puesto de trabajo en una coyuntura socioeconómica determinada. La contratabilidad muestra el grado en que ese mismo individuo reúne las aptitudes profesionales apropiadas, la formación ocupacional necesaria y la experiencia laboral suficiente que les habilitan para trabajar en dicho puesto. Y la empleabilidad pone de manifiesto las habilidades y características psicosociales del sujeto para buscar y hallar ese trabajo (Desigualdad social y relaciones de trabajo, 2004, pág. 230).

Otro de los modelos integrales es el modelo de Exploración de la Carrera, el cual para obtener la información del mercado laboral, toma en consideración las acciones cognitivas y conductuales de los individuos. Este modelo es muy utilizado como indicador para determinar cuándo la persona se involucra en su propia inserción laboral. En 1983 Stumpf, Colarelli & Hartman presentaron un modelo estructural de exploración del siguiente modo:

El modelo tiene como elemento central el proceso de exploración, en su dimensión conductual, que interactúa con dos núcleos de variables: las creencias (cogniciones acerca de uno mismo y de su entorno) y las reacciones (de satisfacción y de estrés). Entroncando con los enfoques cognitivos de la conducta, como el modelo de afrontamiento de Lazarus y Folkman y la teoría socio-cognitiva de Bandura, el modelo admite que el comportamiento es un precursor importante de los logros, pero entiende que la actividad exploratoria no puede limitarse al

estímulo o demanda externa, sino que se genera en el marco de la interpretación personal de las demandas ambientales. (Donoso, Figueroa, & Torrado, 2000, pág. 204)

Según Donoso, Figueroa & Torrado (2000) diversas investigaciones han demostrado que la exploración de la carrera está vinculada a la inserción laboral. Los principios fundamentos de este enfoque son:

1. Las personas tienen que afrontar el proceso de “exploración “a través de las carreras profesionales. La exploración profesional es un conjunto de acciones cognitivas y conductuales que le permiten al individuo obtener acceso a información sobre trabajos.
2. La conducta es parte importante en el proceso de exploración, pues esta incide en los logros de la carrera y en el proceso de inserción laboral.
3. El proceso de exploración contiene tres dimensiones básicas: la dimensión conductual, la dimensión afectiva (reacciones a la exploración) y la dimensión cognitiva del proceso (conjunto de creencias).

2.2. Marco Referencial

A continuación se muestra una revisión de la literatura sobre la demanda de trabajo y los jóvenes universitarios.

2.2.1. Inserción al mercado laboral de los profesionistas de la UACJ: Desde el enfoque de la política de ampliación de cobertura.

Este trabajo fue elaborado por Segundo Ramírez (2009) con el objetivo de analizar de los efectos de la inserción laboral de los egresados de la Universidad Autónoma de Juárez, en el marco de la política de ampliación y diversificación de la cobertura de la educación superior del año 2003 al 2006. Su fuente de datos fue proporcionado por la “Encuesta de padrón de egreso”, “Encuesta de seguimiento de egresados”, los anuarios estadísticos y Los planes de Institucionales de Desarrollo (PIDE). Y con ello construyeron dos modelos econométricos: un modelo econométrico de inserción laboral y otro de ingreso laboral.

El modelo de inserción laboral se basa en una función probabilística que determina la probabilidad de estar empleado al terminar la universidad respecto a las características del graduado. En la figura 20 se presentan las variables incluidas en este modelo.

De acuerdo con Segundo Rodríguez (2009), los resultados de modelo anterior indican que los egresados de sexo masculino tienen una mayor probabilidad de una inserción no tradicional al mercado de trabajo que las mujeres. En lo relacionado a la edad, la probabilidad de una inserción laboral a medida que aumenta la edad es de 1.039. Con la variable estado civil no hay diferencias entre soltero y casado. Con respecto a la experiencia laboral existe, la probabilidad de inserción laboral aumenta de tener una inserción a medida que aumenta un año de experiencia. Los años de escolaridad de los padres afecta sólo en el caso del padre, a mayor número de años de escolaridad de éste mayor la probabilidad de contar es mayor, la escolaridad

de la madre no es significativa. En el caso de las características laborales, si este trabaja a lo largo de su carrera implica que tiene más del doble de probabilidad de tener una inserción no tradicional.

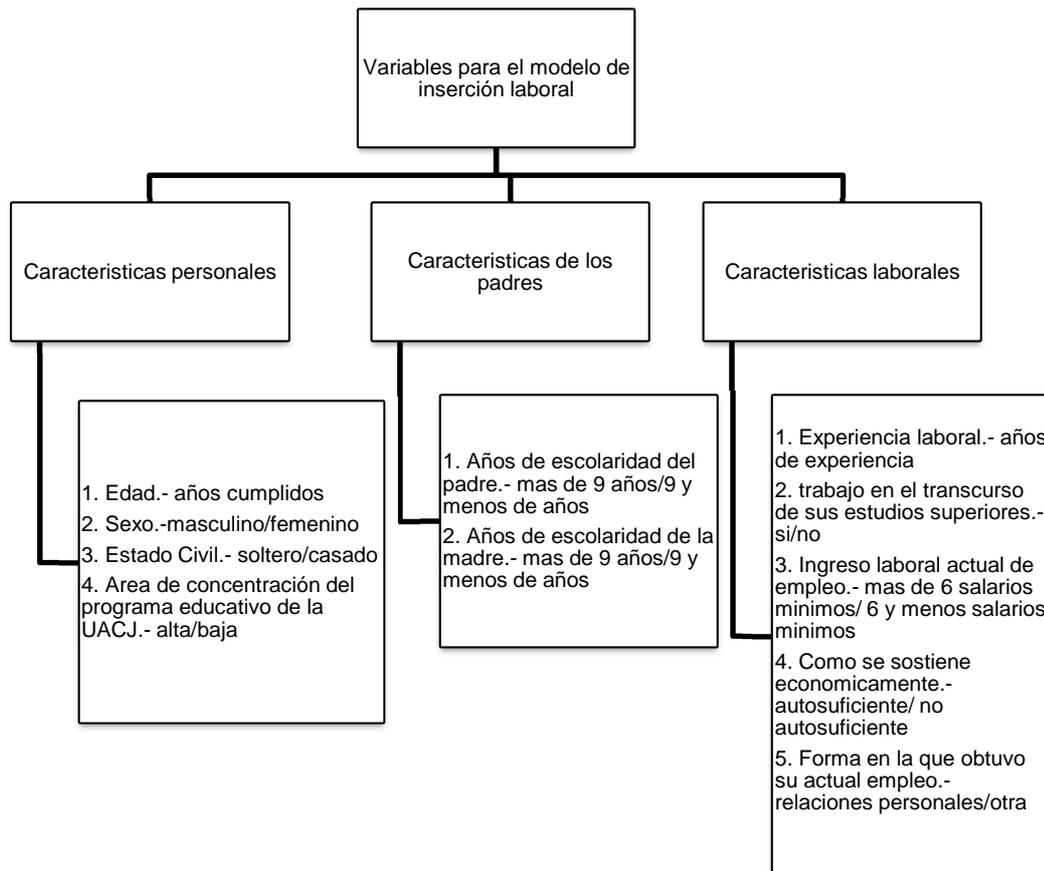


Figura 20. Variables para el modelo de inserción laboral. Entre las características que afectan la inserción laboral de los egresados en el mercado laboral están: experiencia, sexo, edad, estado civil, escolaridad de los padres, ingreso en el empleo, autosuficiencia, su estado laboral mientras estudiaba, y la forma en que consiguió el trabajo. Tomado de "Inserción al mercado laboral de los profesionistas de la UACJ: desde el enfoque de la política de cobertura ampliación" por Segundo Ramírez (2009).

Para la construcción del modelo de ingreso laboral se tomaron en cuenta 3 ecuaciones cuyas variables se muestran a continuación.

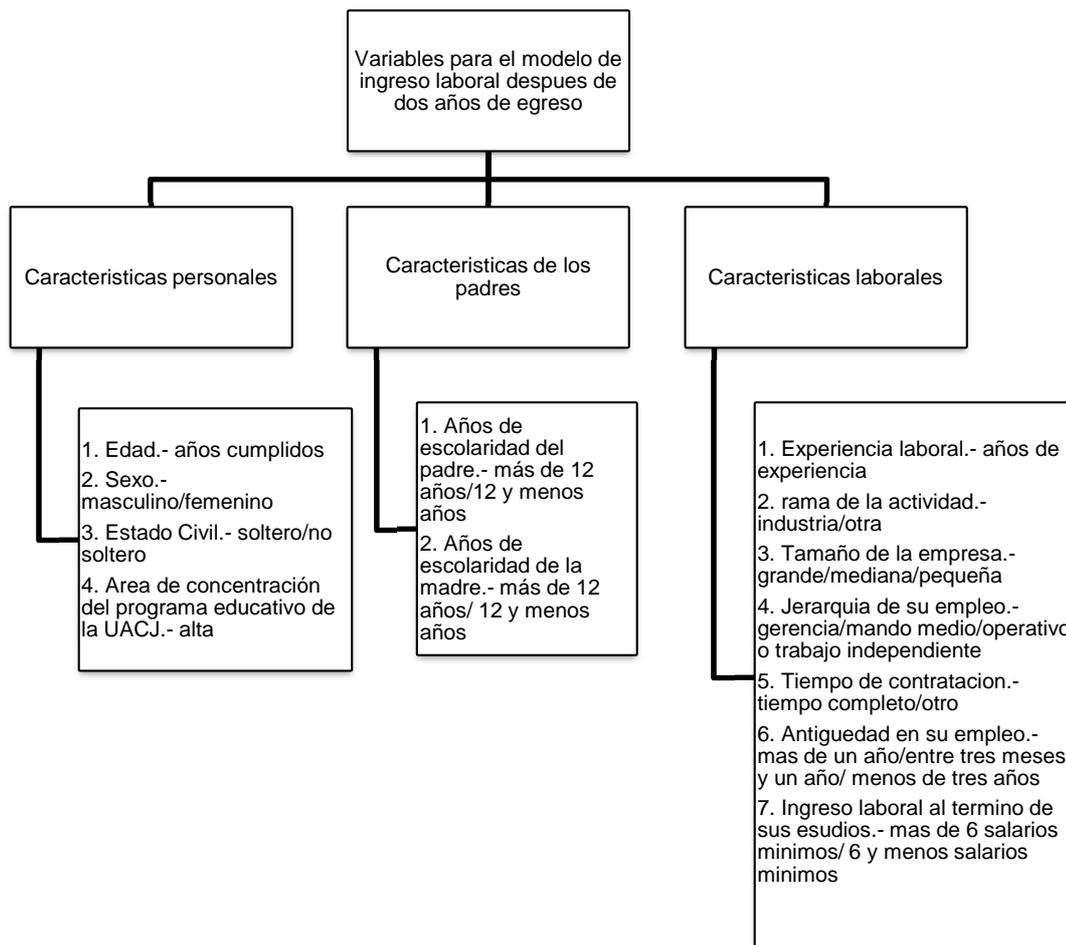


Figura 21. Variables para el modelo de ingreso laboral.
 Tomado de “Inserción al mercado laboral de los profesionistas de la UACJ: desde el enfoque de la política de cobertura ampliación” por Segundo Ramírez (2009, pág. 104).

Los resultados obtenidos indicaron que quienes tienen mayor probabilidad de contar con un salario más alto son aquellas carreras que cuentan con una alta concentración tales como administración, derecho, ingeniería industrial, medicina. La variable más influyente dentro de las características laborales del individuo es la rama de actividad, la persona que labora en la industria tiene 2.5 veces más probabilidad de tener un empleo mejor remunerado que si trabaja en otra rama de actividad. Quienes trabajan en empresas grandes tiene un 68% más de probabilidad de contar con un empleo de más de 6 salario mínimos con relación a las pequeñas

empresas. Si la persona tiene un puesto gerencial cuenta con una mayor probabilidad de tener un salario superior a los 6 salarios mínimos.

2.2.1. Demandas del mercado laboral a los titulados universitarios.

Este trabajo fue realizado por Valero (2012) y tuvo como objetivo principal reconocer los requerimientos que las empresas realizan a la universidad en cuanto a la formación y competencias de sus egresados, es decir, el conocer de primera mano cuáles son los modos y vías de acceso, así como las competencias y características más valoradas por los empleadores, con el fin de contribuir en la mejora de la *empleabilidad* de los graduados universitarios.

La encuesta se llevó a cabo entre las 2.351 entidades públicas y privadas usuarias de los servicios del Centro de Promoción de Empleo y Prácticas de la Universidad de Granada (UGR, en adelante) a través de un cuestionario publicado vía online. Entre las conclusiones de este estudio se destacan las siguientes:

- Las competencias lingüísticas e informáticas como inglés y ofimática son las más valoradas, es decir que tienen un peso destacado al momento de selección de personal universitario.
- El título, la experiencia profesional relacionada y la formación complementaria se convierten en las variables incluidas en *curriculum* que más valoran las empresas.
- Existe un déficit formativo del 34,5% en lo que corresponde a la formación práctica asociada al título.
- Las competencias más atractivas para los empleadores son la motivación por el trabajo, la responsabilidad, la capacidad de trabajo en equipo, la resolución de problemas y el aprendizaje continuo.
- Al momento de seleccionar sus candidatos, las competencias en las que observan mayor dificultad las empresas son las relacionadas con

la toma de decisiones, la negociación eficaz, la resolución de conflictos, liderazgo y coordinación de equipos.

2.2.2. Determinantes salariales en el mercado laboral de los titulados universitarios

Según Salas Velasco (1997) este estudio analiza las variables que influyen en los salarios de los graduados en el mercado laboral. Para ello, se estimó un modelo mixto de oferta-demanda de determinación salarial de tipo Mincer (1974). Se utilizó a la encuesta como instrumento para la obtención de datos, la cual fue dirigida a los titulados en Colegios Profesionales de Granada durante los meses de diciembre de 1996 y enero de 1997, obteniendo información de casi 2.000 titulados universitarios de diferentes carreras.

El modelo estimado incluye además de las variables independientes del capital humano (educación y experiencia), variables del lado de la demanda de trabajo como el sector de actividad o el tipo de empresa en la que trabaja el titulado. Entre los resultados más relevantes se observó que la cantidad de educación universitaria recibida por los graduados y los años de experiencia total en el mercado de trabajo son determinantes significativas de los salarios.

Como conclusión el autor expresa que el modelo del capital humano no es un modelo completo puesto que utiliza variables por el lado de la oferta e ignora otras variables desde el lado de la demanda de trabajo que también influyen en los salarios como son el sector de actividad o el tipo de empresa. Además resalta que cuando se estima un modelo mixto oferta-demanda los rendimientos privados de la educación universitaria son inferiores en la determinación de los salarios de los graduados universitarios.

2.2.3. Bienestar Subjetivo y trabajo en jóvenes universitarios: Estudio comparativo entre Chile y España.

Este trabajo fue llevado a cabo por varios Economistas españoles y chilenos con el objetivo de analizar el estado y las características del bienestar subjetivo entre jóvenes universitarios de dos contextos nacionales diferentes (Chile y España), se tomó en cuenta como indicadores a la escala de satisfacción global de la vida (OLS) y al índice de bienestar personal (PWI), adicionalmente se busca estudiar la relación entre los niveles de satisfacción y el estar trabajando entre estos jóvenes.

Los autores utilizaron una muestra de carácter no probabilístico compuesta por 1456 jóvenes universitarios, correspondiendo 593 a universitarios de Cataluña y 863 los integrantes de Chile, con edades que oscilan entre 18 y 28 años, con un media general de 21.30. La muestra total refleja que el 34.7% son trabajadores activos, para la muestra de Cataluña un 54,6% trabajan, mientras que Chile aparecer con un 21% respectivamente.

Se emplearon como instrumentos de la investigación a la escala de satisfacción global de la vida (OLS) y al índice de bienestar personal (PWI), el mismo que contiene temas concernientes a: nivel de vida, salud, logro de vida, seguridad, entre otros, estrechamente relacionados con la satisfacción vital como un todo. Con los parámetros de estos indicadores se les fue aplicada la encuesta a los universitarios en ambos países durante su horario de clases, en el período académico 2010. El tratamiento de la información y el respectivo análisis estadístico fueron realizados con el programa SPSS 19.0 y los Modelos de Ecuaciones Estructurales con el Módulo AMOS 19.

En los resultados de la investigación se observó diferencias significativas entre Chile y España referente a la cantidad de jóvenes que trabajan o no. Por otro lado, se evidencia que en ninguno de los dos países existen diferencias significativas entre el sexo y la variable trabajar o no. En

contraste con el Modelo de Ecuaciones Estructurales incluyendo al PWI, al OLS, la edad, el sexo y la variable trabajar o no, se comprobó que no existen diferencias significativas en el bienestar subjetivo para los estudiantes universitarios que trabajen o no, para el caso de los dos países. Se recomienda que se continúe la línea de la presente investigación, puesto que los datos son de corte transversal, y las variables son muy cambiantes de acuerdo a las condiciones de empleo en ambos países; además se debe incluir otras variables relacionadas con la calidad de la oferta laboral entre jóvenes universitarios.

2.2.4. La calidad del empleo de egresados universitarios: un modelo de ecuaciones estructurales para su análisis.

Los autores en la presente investigación tratan de analizar cuál es el rol que desempeña la formación profesional universitaria dentro de la calidad del empleo, así como en la calidad de vida, a partir del capital cultural de los individuos, relacionando la calidad de las instituciones universitarias, con las capacidades y habilidades de las personas. Por otro lado se utilizará el Modelo de Ecuaciones Estructurales para explicar el fenómeno estudiado. Villareal y Barragán (2013) pretenden probar que la formación profesional universitaria no es el determinante de la calidad de empleo en la inserción al mercado laboral de los egresados, ya que esta depende en última instancia de su capital cultural.

Con base al Modelo de Ecuaciones Estructurales se elaboró la primera parte del formulario, se realizaron entrevistas exploratorias no estructuradas (abiertas) a egresados de la UNAM-A, del IPN, y de la UAG, de ello partieron para elaborar la segunda parte del cuestionario enmarcado a analizar la calidad de vida profesional. Cabe recalcar que se utilizó el coeficiente alfa como índice de confiabilidad del instrumento, y que además se realizó un prueba piloto a 40 estudiantes egresados de 7 carreras superiores de la UAG.

La población de la presente investigación estuvo conformado por 2596 estudiantes de la UAG y la UNAM, en contraste el tamaño de la muestra fue de 166 estudiantes, aplicando la fórmula para universos pequeños. Se utilizaron dos métodos para el análisis de los datos utilizados en el modelo, el Análisis Factorial por Componentes Principales y el Análisis de Cronbach. Asimismo se utilizó la herramienta estadística SPSS 11 para ambos casos. Además para la prueba del modelo se utilizó el paquete estadístico LISREL en su versión 8.54.

Los resultados que arroja la investigación destacan que una mayor calidad en la formación académica no se releja de forma directa, ni positiva en el empleo. Además existe un cargo sensible del constructo de la experiencia laboral y el desempeño personal sobre la calidad el empleo. Otro de los resultados destacables es la relación que existe entre el capital cultural y la calidad el empleo.

En el trabajo se concluye que la calidad de la formación académica, es un requisito para ingresar al mercado laboral de profesionistas, pero no es el más relevante en la asignación de una determinada calidad de empleo, puesto que detrás de todas esas capacidades y habilidades adquiridas existe un capital cultural desarrollado en su formación, y que van de acuerdo a las condiciones socioeconómicas de la familia.

2.2.5. La participación social de los jóvenes españoles

Este trabajo fue realizado por Santacreu Fernandez (2008) con el objetivo de analizar la participación social de los jóvenes. Para ello se utilizó la metodología de los modelos de ecuaciones estructurales y se evaluó la influencia en la participación social de jóvenes que tienen variables como pertenencia activa a alguna asociación, grado de participación activa durante el último año, grado de interés por la política, escepticismo político, confianza en el gobierno y general en la sociedad, y solidaridad. Además se evaluó la influencia de otras variables como el género, la clase social o los

estudios. Para llevar a cabo este trabajo se tomó con referencia a los jóvenes españoles de hasta 33 años de edad, utilizando datos de la encuesta sobre Ciudadanía y Participación, integrado en el *International Social Survey Programme* (ISSP) del 8 al 18 de octubre del 2004.

La utilización de un modelo estructural de covarianzas permitió determinar en qué grado los datos sustentan la hipótesis de partida dando como resultado que la participación vendría explicada de forma directa por la pertenencia a asociaciones, el interés por la política, la disposición a ayudar y el nivel de estudios, siendo el interés por la política la variable de mayor carga explicativa (0.91). En cuanto al género, se determinó que presenta un doble efecto sobre la participación. En lo que respecta a la clase social, la clase media-alta también tiene un efecto indirecto positivo sobre la participación a través de la mayor pertenencia a asociaciones y de una mayor confianza en la efectividad de las acciones políticas y el consiguiente mayor interés por la política. Por último, el mayor nivel de estudios fue la variable que más efectos tiene sobre la participación social de los jóvenes españoles: al efecto directo hay que sumar un efecto indirecto a través de un mayor interés por la política, a través de un menor escepticismo y el consiguiente mayor interés por la política, y otro efecto indirecto mediante la mayor pertenencia a asociaciones.

2.2.6. Ecuaciones estructurales como modelos predictivos de la autoeficacia emprendedora en una muestra de jóvenes mexicanos y españoles

Este estudio comparativo fue realizado por Salvador Ferrer (2009) con el propósito de conocer las variables determinantes de la autoeficacia emprendedora mediante el uso de modelo de ecuaciones estructurales. Para llevar a cabo este estudio se realizó una investigación de carácter descriptivo transversal tanto en España como en México. La investigación realizada en España contó con 125 participantes, de los cuales un 20% eran hombres y el 80% restante mujeres, cuyas edades se encontraron

comprendidas entre 18 y 64 años. Por otro lado, en México se obtuvo una muestra de 58 participantes, estudiantes universitarios mexicanos procedentes de un Centro de Postgrado, de los cuales un 50% eran hombres y el resto mujeres, cuyas edades oscilaban entre los 22 y 58 años.

Este trabajo se centró básicamente en analizar, mediante un estudio comparativo, como inciden las variables: sexo, edad e inteligencia emocional en la auto eficiencia emprendedora. Para ello, se plantearon 4 hipótesis que se detallan a continuación:

- Hipótesis 1. Existe similitud en la percepción de autoeficacia entre los jóvenes mexicanos y españoles.
- Hipótesis 2. Pronosticamos que el sexo es un elemento relevante en la percepción de autoeficacia, es decir, el hecho de ser hombre o mujer influirá en la autoeficacia emprendedora en algunos contextos sociales.
- Hipótesis 3. Consideramos que la edad será un aspecto fundamental en ambas realidades sociales para explicar la autoeficacia emprendedora. En concreto, esperamos encontrar que cuanto mayor sea la edad, menores serán las posibilidades de emprender negocios.
- Hipótesis 4. Con independencia del contexto sociocultural, esperamos que el uso de las emociones sea una variable determinante de la autoeficacia emprendedora.

Los diferentes path diagrams que resultaron de construir el modelo de ecuaciones estructurales reflejaron lo siguiente: Al analizar ambos países se llegó a la conclusión que el sexo influye en la percepción de autoeficacia emprendedora, México con una relación negativa y España con una relación positiva, indicando que no existen diferencias entre hombres y mujeres. En lo referente a la edad, se pudo concluir que esta variable es un elemento relevante en la percepción de autoeficacia, por lo que se deduce que con independencia del contexto sociocultural, los jóvenes consideran que a medida que aumenta la edad se establece un manejo más preciso de las

emociones. Esta información recabada ofrece sin duda la clave para entender qué perfil personal debe tener un emprendedor para asegurar la eficacia en una realidad social determinada.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Para el desarrollo del presente trabajo, el tipo de investigación escogido es el experimental y para ello se utilizaron los métodos deductivo y analítico aplicando los diferentes principios, teorías y leyes para establecer las variables que inciden en la empleabilidad de los jóvenes y establecer relaciones de causa, naturaleza y efecto. Este estudio muestra un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), el cual permitió una vez obtenido los datos realizar el respectivo análisis estadístico.

3.1 Fuente de información

El presente estudio inicialmente utilizó la información generada en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), elaboradas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), con dichos datos se realizó un análisis descriptivo, que comprendía tomar en cuenta el extracto concerniente a las personas tituladas en la ciudad de Guayaquil, y a su vez con dichos datos se realizó un análisis en base al Formulario Anual a Diciembre del 2010 y al Formulario Anual a Diciembre del 2014 de la mencionada encuesta, para este análisis se utilizó el software aplicativo SPSS.

Por otro lado, como parte medular de la compilación de los datos se utilizó la información recabada en la Encuesta que fue enviada a los titulados de la carrera de Economía de la UCSG mediante correo electrónico, utilizando una base de datos proporcionada por la Dirección de la carrera, conformada por 167 personas titulados desde el año 2010 al 2015. Es necesario mencionar que dicha información fue posteriormente procesada con el software aplicativo SPSS y la herramienta Excel.

3.2 Muestreo

3.2.1 Universo de Estudio

El universo o población según (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010) es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Es la totalidad del fenómeno a estudiar donde los elementos de la población tienen una característica en común, la que se estudia y da origen a los datos de la investigación. El presente estudio estuvo conformado por los titulados de la Carrera de Economía de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil del período 2010 al 2015, que conformaron una población de 167 personas.

3.2.2 Muestra

La muestra se definió mediante un cálculo estadístico, obteniendo un total de 61 personas. Siendo una porción del total, esta nos representa la conducta del universo en su conjunto.

Para calcular el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

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

Donde:

n = es el tamaño de la muestra.

N = es el tamaño de la población (167 titulados período 2010- 2015)

σ = Desviación estándar 0.5

Z = Nivel de confianza 95%, 1.96

e = Límite aceptable de error muestral 10%

En este sentido y realizando el cálculo se obtiene:

$$n = \frac{171 \cdot 0,5^2 \cdot 1,96^2}{0,10^2(171 - 1) + 0,5^2 \cdot 1,96^2} = 61$$

La muestra puede presentar debilidades bajo los supuestos que todos los graduados utilizan internet, que todos tienen predisposición para colaborar con las encuestas, y que el tipo de muestreo es no probabilístico intencional, puesto que ha sido elegida a nuestra disponibilidad de los datos.

3.2.4 Características de la Encuesta

El diseño de la encuesta de la presente investigación se construyó en base a los objetivos y a la hipótesis, descritos anteriormente. Las preguntas están dirigidas a los titulados de la carrera de Economía de la UCSG comprendidos del período 2010 al 2015. La encuesta se encuentra en el Apéndice I, y está conformada por preguntas abiertas y cerradas de respuesta simple o de opción múltiple, lo que ayudará al encuestado, a dirigir sus respuestas de manera más efectiva a lo que está buscando el presente estudio.

El instrumento recoge toda la información necesaria y relevante que posteriormente servirá para el diseño del modelo aplicando estadística multivariante, que permitirá evidenciar las características más importantes en la inserción laboral de los titulados de la carrera de Economía de la UCSG.

La encuesta está estructurada en 4 bloques que comprenden la información personal, la información del graduado, características laborales, y por último las competencias y habilidades laborales de los individuos. Se realizó una prueba piloto y se estimó que la duración de la misma oscila entre 5 a 10 minutos con opción a corregir errores.

Bloque 1. Información Personal: Identificación de la persona, N° de cédula, edad, sexo, e-mail, estado civil.

Bloque 2. Información del Graduado: Número de años de graduado, el área de su especialidad, datos concernientes al nivel educativo y grupo ocupacional al que pertenecen sus padres, si posee familiares Economistas, Y el rango del ingreso familiar cuando se encontraba estudiando.

Bloque 3, Características Laborales: Este bloque se enfoca a recabar información sobre la existencia o no de actividades laborales durante la carrera y su situación laboral actual; su ingreso mensual, forma en que ha obtenido su actual o último empleo, su nivel de satisfacción con su actual o último empleo, el área profesional en la que se desarrolla, y si ha iniciado algún tipo de formación adicional.

Bloque 4. Competencias y Habilidades Laborales: En este bloque se obtiene información referente a las principales habilidades que buscan las empresas en los Economistas, el nivel de aportación de los conocimientos obtenidos en la formación de Economista, así como la indagación de las posibles áreas profesionales para futuras capacitaciones y por último se le pregunta al encuestado cómo evalúa las posibilidades de encontrar trabajo para un recién graduado de la UCSG.

La información obtenida permitió conocer los índices generales de la inserción de los titulados de la carrera de Economía de la UCSG en el mercado mercada laboral.

3.3. Modelo

3.3.1. Modelo de ecuaciones estructurales

Los Modelos de Ecuaciones Estructurales constituyen una herramienta útil para el estudio de relaciones causales de tipo lineal. Estos modelos no prueban la causalidad, pero ayudan al investigador en la toma de decisiones, rechazando las hipótesis causales cuando se contradicen con

los datos, esto es, con la estructura de covarianzas o correlaciones subyacentes entre las variables

3.3.2. Software a utilizar

Para realizar este análisis vamos a usar dos programas estadísticos: AMOS 19 y SPSS 20. Se ingresarán los datos en SPSS para posteriormente crear el modelo a través de las herramientas de dibujo que posee AMOS.

3.3.3. Especificación del modelo

Para realizar el análisis de ecuaciones estructurales se deben identificar las variables del modelo. Las cuales se las puede clasificar en variables observadas, no observadas o latentes y variable error.

Variable latente, reciben también el nombre de constructos, factores o variables no observadas. Son normalmente el objeto de interés en el análisis, conceptos abstractos que pueden ser observados indirectamente a través de sus efectos en los indicadores o variables observadas, estas variables son:

- **AC1 Perfil:** *Factor endógeno*. Este constructo captura las competencias ideales del perfil del Economista a través de las percepciones que tienen los graduados de sus empleadores.
- **AC2 Desarrollo de los Padres:** *Factor exógeno*. Este constructo recoge las características tanto académicas como laborales de los padres.
- **AC3 Status Social:** *Factor exógeno*. Este constructo muestra las características del individuo respecto a la condición socioeconómica en el que se desarrolla.
- **AC4 Experiencia/Formación:** *Factor exógeno*. Este constructo recoge información sobre las características académica y laboral de los encuestados.

- **AC5 Motivación Externa:** *Factor exógeno*. Este constructo recoge información sobre los factores cognitivos por los cuales el graduado se ve incitada a trabajar o a realizar algún tipo de emprendimiento.

Variable observada, o también denominada de medidas o indicadores, son aquellas variables que pueden ser medidas. Luego de aplicar la regla de cronbach las variables observadas seleccionadas fueron:

- **AC1 - D2_1** Dominio de su área o disciplina
- **AC1 - D2_2** Conocimientos de otras áreas o disciplinas
- **AC1 - D2_3** Pensamiento analítico
- **AC1 - D2_4** Capacidad para negociar de forma eficaz
- **AC1 - D2_5** Capacidad para rendir bajo presión
- **AC1 - D2_6** Capacidades para detectar nuevas oportunidades
- **AC1 - D2_7** Capacidad para coordinar actividades
- **AC1 - D2_8** Capacidad para trabajar en equipo
- **AC1 - D2_9** Capacidad para hacerse entender
- **AC1 - D2_10** Capacidad para usar herramientas informáticas
- **AC1 - D2_11** Predisposición para cuestionar ideas propias y ajenas
- **AC1 - D2_12** Capacidad para presentar productos, ideas o informes
- **AC1 - D2_13** Capacidad para redactar informes o documentos
- **AC1 - D2_14** Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros
- **AC2 - B6** Grupo ocupacional del padre
- **AC2 - B7** Nivel educativo del padre
- **AC2 - B10** Grupo ocupacional de la madre
- **AC2 - B11** Trabaja la madre
- **AC3 - A7** Estado Civil
- **AC3 - B15** Ingreso familiar mensual
- **AC3 - C8** Salario mensual actual
- **AC4 - B1** Años de graduado
- **AC4 - B3a** Tipo de actividad extracurricular realizada

- **AC4 - C1** Años de Experiencia Laboral
- **AC4 - D3_1** Curso 1 que ofrece la carrera para mejorar desempeño laboral
- **AC4 - D3_2** Curso 2 que ofrece la carrera para mejorar desempeño laboral

Variable error, este término tiene en cuenta todas las fuentes de variación que no están consideradas en el modelo. Como puede ser en la medición de las variables. Se denominan variables de tipo latente al no ser observables.

El análisis se realizó con una muestra de 61 datos simulados que equivalen a información de 5 años. Los datos son de corte transversal, recolectados mediante la encuesta de seguimiento a graduados de Economía 2015 enviada por correo electrónico.

3.3.4. Estimación de parámetros

En esta fase se empleó el tipo de estimación de los parámetros de máxima verosimilitud con el objetivo de determinar un mejor ajuste. Este método es el más utilizado en el ajuste de modelos de ecuaciones estructurales, puesto que proporciona estimaciones consistentes, eficientes y no sesgadas con tamaños de muestras no tan grandes. La estimación por máxima verosimilitud exige que las variables estén normalmente distribuidas, aunque la violación de la condición de normalidad multivariante no afecta a la capacidad del método para estimar de forma no sesgada los parámetros del modelo. Aunque es capaz de facilitar la convergencia de las estimaciones aún con la ausencia de normalidad.

3.3.5. Identificación del modelo

El llamado problema de identificabilidad del modelo, consiste en estudiar bajo qué condiciones se pueden garantizar la unicidad en la

determinación de los parámetros del modelo. Por este motivo, se va a definir el concepto de grado de libertad como la diferencia entre el número de varianzas y covarianzas, y el de parámetros a estimar, con lo que g no puede ser negativo para poder realizar el estudio. Si el modelo teórico es correcto, se procede a la identificación del modelo, en donde debemos asegurar que pueden ser estimados los parámetros del modelo. El modelo está identificado si todos los parámetros lo están, es decir, si existe una solución única para cada uno de los parámetros estimados.

Determinar si un modelo está identificado debe analizarse antes de la recolección de datos, verificando que al menos se dispone para cada parámetro de una expresión algebraica que lo exprese en función de las varianzas y covarianzas muestrales. Existe una serie de reglas generales aplicables para identificar un modelo, una de ellas es la regla de los grados de libertad.

3.3.6. Ecuaciones

Los componentes del modelo de ecuaciones estructurales están representados de la siguiente manera:

- X y Y son las variables observadas
- λ son los coeficientes de regresión
- ξ son las variables latentes
- ε son los errores de medidas

$$X_1 = \lambda_{1,1}\xi_1 + \varepsilon_1$$

$$X_2 = \lambda_{2,1}\xi_1 + \varepsilon_2$$

$$X_3 = \lambda_{3,1}\xi_1 + \varepsilon_3$$

$$X_4 = \lambda_{4,1}\xi_1 + \varepsilon_4$$

$$X_5 = \lambda_{5,1}\xi_1 + \varepsilon_5$$

$$X_6 = \lambda_{6,2}\xi_2 + \varepsilon_6$$

$$X_7 = \lambda_{7,2}\xi_2 + \varepsilon_7$$

$$X_8 = \lambda_{8,2}\xi_2 + \varepsilon_8$$

$$X_9 = \lambda_{9,3}\xi_3 + \varepsilon_9$$

$$X_{10} = \lambda_{10,3}\xi_3 + \varepsilon_{10}$$

$$X_{11} = \lambda_{11,3}\xi_3 + \varepsilon_{11}$$

$$X_{12} = \lambda_{12,3}\xi_3 + \varepsilon_{12}$$

$$X_{13} = \lambda_{13,4}\xi_4 + \varepsilon_{13}$$

$$X_{14} = \lambda_{14,4}\xi_4 + \varepsilon_{14}$$

$$X_{15} = \lambda_{15,4}\xi_4 + \varepsilon_{15}$$

$$X_{16} = \lambda_{16,4}\xi_4 + \varepsilon_{16}$$

$$X_{17} = \lambda_{17,4}\xi_4 + \varepsilon_{17}$$

$$Y_1 = \lambda_{1,5}\xi_5 + \varepsilon_{18}$$

$$Y_2 = \lambda_{2,5}\xi_5 + \varepsilon_{19}$$

$$Y_3 = \lambda_{3,5}\xi_5 + \varepsilon_{20}$$

$$Y_4 = \lambda_{4,5}\xi_5 + \varepsilon_{21}$$

$$Y_5 = \lambda_{5,5}\xi_5 + \varepsilon_{22}$$

$$Y_6 = \lambda_{6,5}\xi_5 + \varepsilon_{23}$$

$$Y_7 = \lambda_{7,5}\xi_5 + \varepsilon_{24}$$

$$Y_8 = \lambda_{8,5}\xi_5 + \varepsilon_{25}$$

$$Y_9 = \lambda_{9,5}\xi_5 + \varepsilon_{26}$$

$$Y_{10} = \lambda_{10,5}\xi_5 + \varepsilon_{27}$$

$$Y_{11} = \lambda_{11,5}\xi_5 + \varepsilon_{28}$$

$$Y_{12} = \lambda_{12,5}\xi_5 + \varepsilon_{29}$$

$$Y_{13} = \lambda_{13,5}\xi_5 + \varepsilon_{30}$$

$$Y_{14} = \lambda_{14,5}\xi_5 + \varepsilon_{31}$$

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL EMPLEO UNIVERSITARIO EN EL ECUADOR

A continuación se realiza un Análisis Descriptivo a partir de la información de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) con corte a Diciembre 2010 y Diciembre 2014. Para este análisis se toma en cuenta a la población con nivel de educación superior y rango de edad entre 24 a 27 años. Se define dos grupos, el grupo 1 con información del 2010 se espera tener una muestra de graduados entre 1 y 4 años de graduado. El grupo 2 con información del 2014 se espera tener una muestra de graduados entre 1 y 4 años de graduado. Se obtuvo como muestra para el año 2010, 1261 personas titulados y 1807 para el año 2014; valores que fueron comparados con el Censo de Población y Vivienda del 2010 para verificar la significancia estadística de las muestras seleccionadas.

Tabla 3 Titulados por edades según ENEMDU – CENSO POBLACIONAL.

EDAD	ENEMDU 2010		ENEMDU 2014		CENSO 2010	
	Frecuencia		Frecuencia		Frecuencia	
24	353	28%	478	26%	69205	27%
25	331	26%	495	27%	66865	26%
26	290	23%	428	24%	61557	24%
27	287	23%	406	22%	58695	23%
Total	1261	100%	1807	100%	256322	100%

Fuente: ENEMDU 2010 – 2014; Censo Poblacional y Vivienda 2010.

Para demostrar que las muestras son comparables con la población, se realizó una prueba de significancia ANOVA, la cual dio como resultado

que las muestras seleccionadas son significativas (< a 0.005). Es decir, las muestras no tienen diferencias significativas en relación a las medias.

Tabla 4 Prueba de significancia ANOVA

ANÁLISIS DE VARIANZA						
<i>ORIGEN DE LAS VARIACIONES</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Grados de libertad</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Prob.</i>	<i>Valor crítico para F</i>
<i>ENTRE GRUPOS</i>	10819524755	2	5409762378	701,61558	1,3168E-10	4,25649473
<i>DENTRO DE LOS GRUPOS</i>	69393928,5	9	7710436,5			
Total	10888918684	11				

Fuente: ENEMDU 2010 – 2014; Censo Poblacional y Vivienda 2010.

En los últimos años la población universitaria ha mostrado un notable crecimiento debido a las mejoras en la educación, a las nuevas exigencias laborales, y demás. Para el presente análisis es importante identificar en que ciudades se concentra la mayor cantidad de jóvenes profesionales, por ello se tomó en cuenta a las 5 ciudades principales del país.

Se puede observar que en todas las ciudades principales a excepción de Ambato ha disminuido el número de titulados, concentrándose en su gran mayoría en las demás ciudades, lo cual refleja que los jóvenes optan por estudiar en universidades de su ciudad de residencia, debido a los diversos cambios que se han dado en la Educación Superior en el Ecuador en los últimos años. Como se aprecia en la Figura 22.

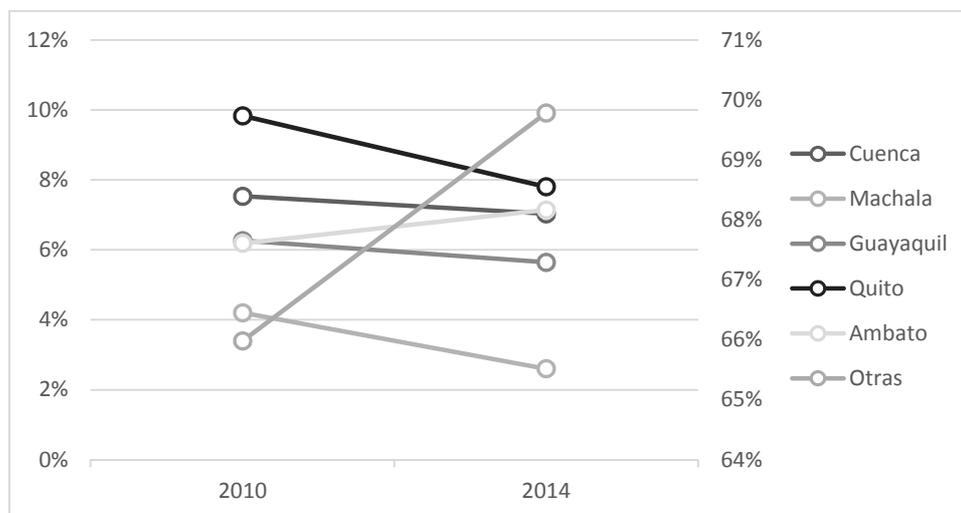


Figura 22. Titulados universitarios en las 5 ciudades principales.

Fuente: ENEMDU 2010 - 2014

La población de jóvenes titulados del año 2010 está comprendida por un 46.2% de hombres y un 53.8% de mujeres, cifra cercanas a los indicadores del año 2014 como lo detalla la Tabla 5.

Tabla 5 Titulados según el género

	2010		2014	
	Frecuencia		Frecuencia	
Hombre	583	46,2%	806	44,6%
Mujer	678	53,8%	1001	55,4%
Total	1261	100,0%	1807	100,0%

Fuente: ENEMDU 2010 – 2014

Los datos muestran que la mujer tiene una mayor participación dentro del ámbito universitario que los hombres, con un crecimiento del casi 2% del año 2010 al 2014, como se observa en la Figura 23.

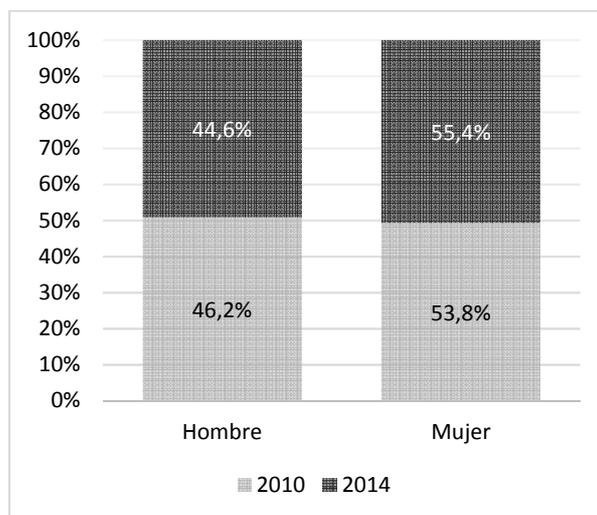


Figura 23. Titulados universitarios según su género.

Fuente: ENEMDU 2010- 2014

Los datos demuestran que la mayoría de los titulados entre 24 y 27 años son solteros; seguidos por los casados y los que se encuentran en unión libre.

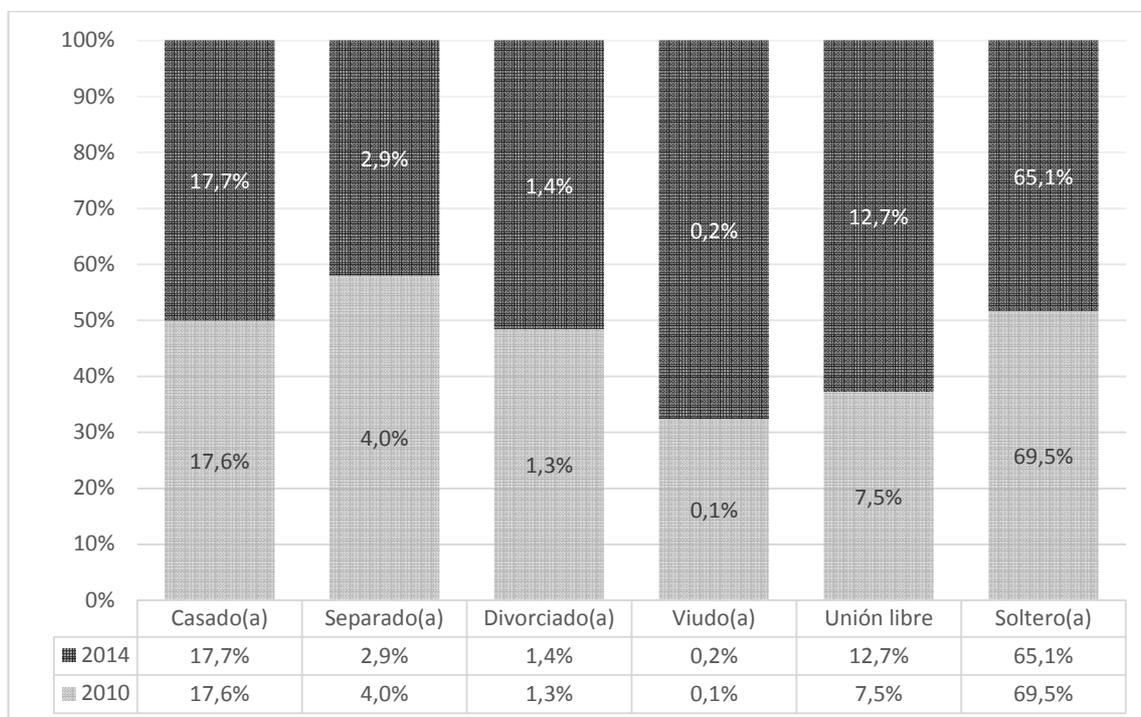


Figura 24. Titulados universitarios según su Estado Civil.

Fuente: ENEMDU 2010 – 2014

De acuerdo a su etnia, los titulados universitarios se consideran en su mayoría mestizos, con un porcentaje del 87,8% en el 2010 y 92,1% en el 2014. También se observa que los indígenas titulados han aumentado, demostrando que hay mayor inclusión para las minorías dentro del sistema educativo y diversificando así el mercado laboral.

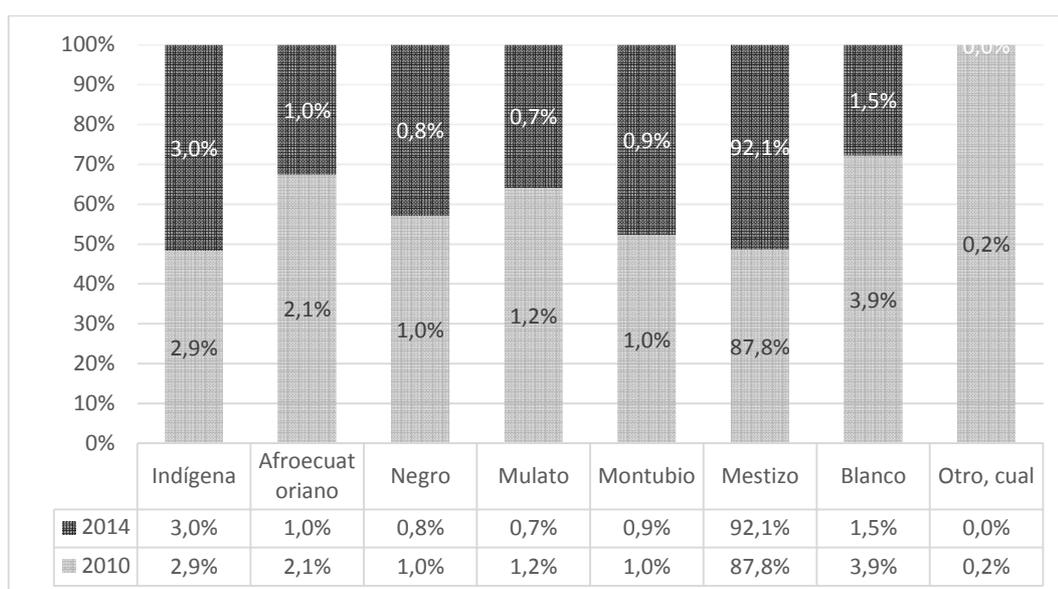


Figura 25. Titulados Universitarios según su etnia.
Fuente: ENEMDU 2010 – 2014

Los titulados de entre 24 y 27 años de acuerdo a su ocupación, son en su mayoría empleados privados, con un 39% en el 2010 y 35% en el 2014. Por otro lado, los empleados públicos han crecido alrededor del 4%, lo que refleja la amplia oferta laboral que tiene el gobierno; los terciarizados se ubicaron en 0 en el 2014 por la eliminación de la tercerización según lo establecido en el Mandato Constituyente No. 8 en el 2008.

Tabla 6 Titulados universitarios de acuerdo a su categoría de ocupación.

	2010		2014	
	Frecuencia		Frecuencia	
Empleado de gobierno	216	17,1%	373	20,6%
Empleado privado	486	38,5%	636	35,2%
Empleado terciarizado	1	0,1%	0	0,0%
Jornalero o peón	19	1,5%	18	1,0%
Patrón	9	0,7%	15	0,8%
Cuenta Propia	73	5,8%	146	8,1%
Trab. del hogar no remunerado	41	3,3%	73	4,0%
Trab. No del hogar no remunerado	0	0,0%	2	0,1%
Ayudante no remunerado de asalariado/jornalero	2	0,2%	1	0,1%
Empleado Doméstico	4	0,3%	5	0,3%
Otros	410	32,5%	538	29,8%
Total	1261	100,0%	1807	100,0%

Fuente: ENEMDU 2010 – 2014.

Se analiza los titulados que trabajan por cuenta propia con respecto a las principales ciudades se observa que existe un decrecimiento de los titulados que trabajan por cuenta propia. Sin embargo en la demás ciudades esta cifra ha crecido alrededor del 15%, lo que muestra un mayor grado de emprendimiento por parte de los jóvenes graduados.

La población económicamente activa (PEA)¹ en el Ecuador correspondiente a los titulados se ubicó en 72,6% en el 2010, con un leve crecimiento al 2014 (72,7%). La PEI² representó un 27,4% en el 2010 y un 27,3% en el 2014, lo que indican la existencia de un alto porcentaje de graduados que deciden voluntariamente no involucrarse al mercado laboral

¹ La PEA está conformada por las personas de 10 años y más que laboraron al menos 1 hora en la semana de referencia, o que no lo hicieron, pero tuvieron empleo, o también aquellas personas que no contaban con empleo pero estaban disponibles para trabajar y buscaban empleo (INEC, 2015).

² De acuerdo con el INEC (2015), "se consideran personas inactivas todas las personas de 10 años y más, no clasificadas como ocupadas o desocupadas durante la semana de referencia, como rentistas, jubilados, pensionistas, estudiantes, amas de casa, entre otros".

ya sea por factor edad o por dependencia económica familiar como lo muestra la figura 26.

Tabla 7 Titulados que trabajan por cuenta propia en las 5 ciudades principales.

	Cuenta Propia 2010		Cuenta Propia 2014	
Cuenca	8	11,0%	7	4,8%
Machala	5	6,8%	4	2,7%
Guayaquil	7	9,6%	5	3,4%
Quito	2	2,7%	4	2,7%
Ambato	3	4,1%	9	6,2%
Otras	48	65,8%	117	80,1%
Total	73	100,0%	146	100,0%

Fuente: ENEMDU 2010 – 2014

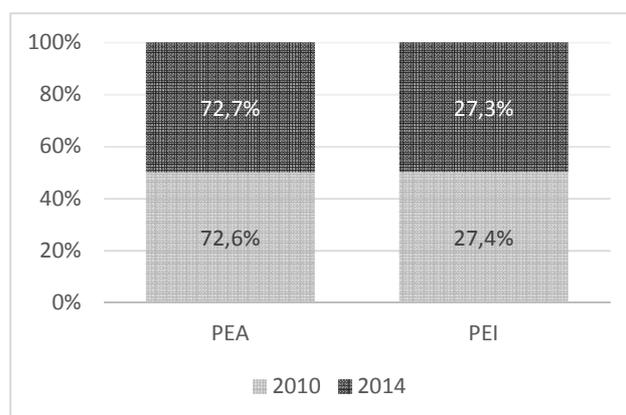


Figura 26. PEA y PEI de titulados universitarios.

Fuente: ENEMDU 2010 - 2014

En el año 2010, alrededor del 13% de los jóvenes graduados se encontraban sin empleo, cifra que disminuyó en 5 puntos porcentuales con relación al 2014. El empleo a su vez, creció del 86,8% en el 2010, al 91,9% en el 2014 como se aprecia en la figura 27.

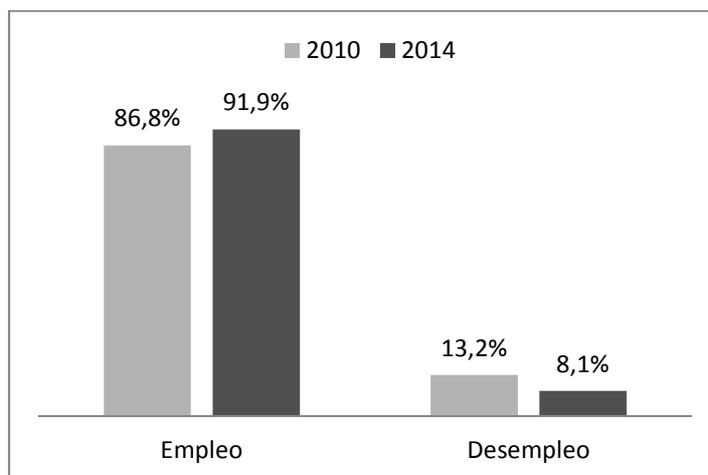


Figura 27. Indicadores de Empleo y Desempleo de Titulados Universitarios
Fuente: ENEMDU 2010 – 2014

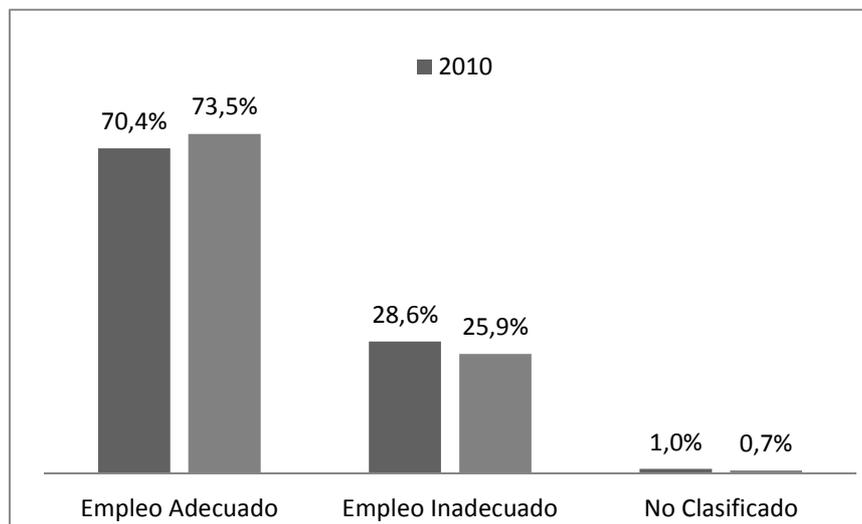


Figura 28. Empleo Adecuado e Inadecuado en los Titulados Universitarios.
Fuente: ENEMDU 2010 – 2014

El empleo adecuado³ se incrementó en 3 puntos porcentuales, mientras que el empleo inadecuado⁴ disminuyó del 28,6% al 25,9% con

³ Según el INEC (2014), el empleo adecuado lo conforma las personas que no tiene deficiencias ni de horas ni de ingresos. Esta sustituye a los antiguos ocupados plenos y suma el grupo de personas denominados "inconformes" que anteriormente se los clasificaba como subempleados solo por tener el deseo y la disponibilidad de querer trabajar más horas sin tener un déficit de horas ni ingresos.

⁴ "El empleo inadecuado lo conforma la población con alguna deficiencia (ya sea de hora y/o de ingreso). Esta categoría sustituye al subempleo en la anterior clasificación". (INEC, 2014)

respecto al 2014. Esto refleja los efectos de las reformas laborales en el mercado de trabajo para los titulados.

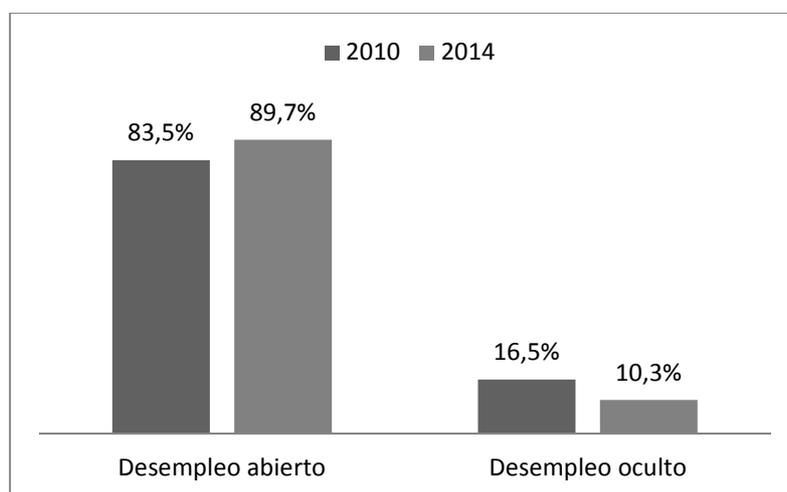


Figura 29. Desempleo Abierto y Oculto en los Titulados Universitarios:
Fuente: ENEMDU 2010 – 2014

Del total de jóvenes titulados que se encontraron desempleados⁵ en el 2010, el 83,5% corresponde al desempleo abierto⁶ y el 16,5% al desempleo oculto⁷. Para el año 2014, el desempleo abierto creció en 5 puntos porcentuales (89.7%), a diferencia del oculto que disminuyó al 10,3%, como se muestra en la figura.

La composición de los titulados con empleo de acuerdo al sector donde laboran muestra que en su mayoría pertenecen al sector formal con un 85,5% en el 2010 y un 86,2% en el 2014, dichos datos indican que existe un aumento en la formalidad de contratación por parte de las empresas.

⁵ El desempleo es la sumatoria del desempleo abierto más el desempleo oculto.

⁶ De acuerdo con el INEC (2014), el desempleo abierto lo contemplan las personas de 10 años y más que, en el periodo de referencia, presentan, simultáneamente, las siguientes características: no tener trabajo, buscar activamente trabajo y estar disponible y dispuesto a trabajar.

⁷ Dentro del desempleo oculto están: “las personas de 10 años y más que, en el periodo de referencia, presentan, simultáneamente, las siguientes características: Sin empleo, No buscaron trabajo (en las cuatro semanas anteriores)... (...), Disponible para trabajar”. (INEC, 2014)

Tabla 8 Titulados empleados de acuerdo a su Sector.

	2010		2014	
	Frecuencia		Frecuencia	
Sector Formal	679	85,5%	1039	86,2%
Sector Informal	87	11,0%	133	11,0%
Empleo Doméstico	3	0,4%	5	0,4%
No Clasificados por Sector	25	3,1%	29	2,4%
Total	794	100,0%	1206	100,0%

Fuente: ENEMDU 2010 – 2014.

El ingreso promedio per cápita de los titulados de entre 24 a 27 años refleja un incremento del 45% del año 2010 al 2014 como se observa en la figura

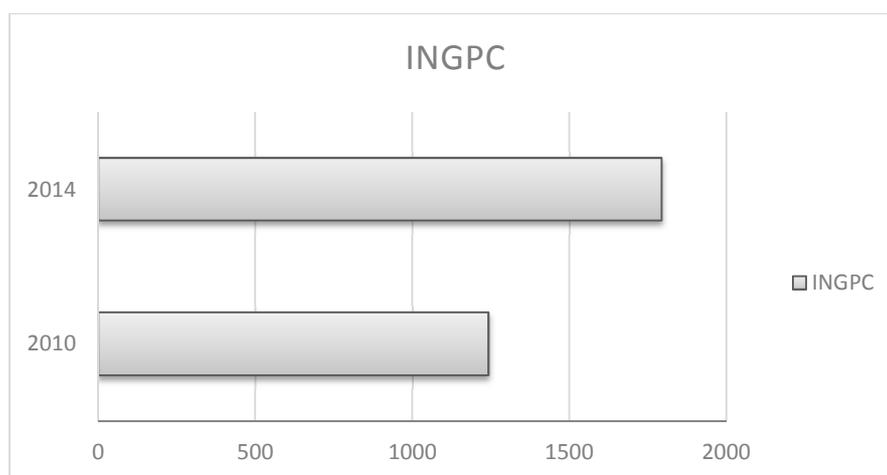


Figura 30. Ingreso Promedio Per Cápita de Titulados universitarios.

Fuente: ENEMDU 2010 – 2014.

En el 2014, alrededor del 94% de los graduados universitarios de entre 24 a 27 años se considera No Pobre, lo que muestra un bajo índice de pobreza⁸ con respecto a este segmento de la población.

Tabla 9 Índices de pobreza en los Titulados Universitarios.

	2010		2014	
No Pobre	1102	87,4%	1689	93,5%
Pobre	138	10,9%	103	5,7%
Otros	21	1,7%	15	0,8%
Total	1261	100,0%	1807	100,0%

Fuente: ENEMDU 2010 – 2014.

4.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ECONOMÍA

- **FORMACIÓN/CAPACITACIÓN**

Tabla 10 Área de especialidad de los graduados con relación al género y edad promedio

		Cuál es su sexo		Cuantos Años Cumple
		Masculino	Femenino	Edad Promedio
		%	%	
¿Cuál es su área de especialidad?	Finanzas	52,60%	47,10%	26
	Empresarial	10,50%	26,50%	26
	Internacional	36,80%	26,50%	26

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

Los resultados indican que el área de especialidad con mayor demanda tanto en hombre como mujeres es la de finanzas con un 52,60% y

⁸ Podemos resumir a la pobreza como la falta o carencia de bienestar. Dentro del bienestar se encuentra: salud, alimentación, vivienda e incluso derechos legales, libertades y demás (Salcedo, 2011).

47,10% respectivamente. Es importante mencionar que la edad promedio de los encuestados es de 26 años.

Tabla 11 Actividades extracurriculares en relación al género

				Cuál es su sexo	
				Masculino	Femenino
				%	%
¿Durante sus estudios realizó alguna actividad extracurricular?	SI	Seleccione la actividad extracurricular más importante que realizó Ud.	Académicas	62,5%	40,9%
			Deportivas	12,5%	13,6%
			Artísticas o culturales	6,2%	4,5%
			Sociales	6,2%	27,3%
			Otros	12,5%	13,6%

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

Las actividades extracurriculares más realizadas por los encuestados durante su periodo de estudios en el caso de los hombres fueron: Académicas (62,5%), Deportivas (12,5%), y Sociales (6,2%); Por otro lado, las mujeres se dedicaron en un 40,9% a las actividades académicas, seguido de las sociales con un 27,3%, y las deportivas con un 13,6%.

Según los encuestados, si la Dirección de la carrera le ofreciera cursos de capacitación, ellos preferirían cursos de Finanzas, lo que se relaciona con su área de especialidad. En el caso específico de los hombres, una segunda opción sería Econometría, mientras que las mujeres optarían por Tributación.

Tabla 12 Cursos de capacitación en relación al género

		Cuál es su sexo	
		Masculino	Femenino
		%	%
Cursos de capacitación	Finanzas	68,0%	69,4%
	Tributación	28,0%	47,2%
	Econometría	48,0%	11,1%
	Políticas Públicas	32,0%	36,1%
	Herramientas Computacionales	4,0%	19,4%
	Otros	4,0%	8,3%

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

Tabla 13 Formación recibida en los últimos 6 meses

		Respuestas	
		Nº	Porcentaje
Formación	Seminario o Talleres	22	42,3%
	Maestría	22	42,3%
	Doctorado	1	1,9%
	Idiomas	5	9,6%
	Otros	2	3,8%
Total		52	100,0%

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

El 42,3% del total de encuestados realizó o está realizando algún tipo de Maestría, el mismo porcentaje de encuestados ha tomado seminarios o talleres. Esto nos demuestra que casi la mitad de los encuestados se encuentran continuamente actualizando y enriqueciendo sus conocimientos.

En esta tabla se puede observar que los hombres cuentan con más años de experiencia que las mujeres. El 68% de los hombres tiene 4 o más años de experiencia, un porcentaje mayor del que tienen las mujeres (50%) con ese mismo grado de experiencia.

Tabla 14 Años de experiencias en relación al género

		Cuál es su sexo	
		Masculino	Femenino
		%	%
¿Cuántos años de experiencia laboral tiene?	0	0,0%	2,8%
	1	4,0%	8,3%
	2	8,0%	22,2%
	3	20,0%	16,7%
	4	16,0%	16,7%
	5	52,0%	33,3%

Nota. Las opciones de respuesta están dadas del 0 al 5 siendo 0. El 0 representa a todos aquellos que poseen menos de un año de experiencia; el 5 engloba a quienes tienen 5 o más años de experiencia. Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG.

Tabla 15 Porcentaje de graduados que estudiaron durante sus estudios universitarios por género

		Cuál es su sexo	
		Masculino	Femenino
		%	%
¿Trabajó mientras estudiaba la carrera?	No	20,0%	19,4%
	Si	80,0%	80,6%

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

El 80% de los encuestados trabajaron mientras estudiaban, esto demuestra que gran parte del estudiantado prefiere trabajar antes de obtener su título, ya que uno de los mayores requisitos que solicitan las empresas es la experiencia.

Dentro de los encuestados de sexo masculino que trabajaban mientras estudiaban se observa que en su mayoría desempeñaban sus actividades en puestos contable (45%), seguido de otras áreas (35%), y cargos administrativos (15%). En el caso de las mujeres, un 51,7% ocuparon cargos administrativos, seguido de contabilidad con un 31%.

Tabla 16 Área en la que desempeñó el graduado mientras estudiaba con respecto al género

			Cuál es su sexo		
			Masculino	Femenino	
			%	%	
¿Trabajó mientras estudiaba la carrera?	Si	¿En qué área trabajó mientras estudiaba?	Administración	15,0%	51,7%
			Producción	0,0%	0,0%
			Contabilidad	45,0%	31,0%
			Marketing	0,0%	0,0%
			RRHH	0,0%	3,4%
			Ventas	5,0%	6,9%
			otros	35,0%	6,9%

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

- **DESARROLLO DE LOS PADRES**

Tabla 17 Nivel educativo de los padres

		Respuestas	
		Nº	Porcentaje
Escolaridad Padres	Sin estudio	1	0,9%
	Primaria	4	3,6%
	Secundaria	31	27,9%
	Técnico	15	13,5%
	Universitario	38	34,2%
	Posgrado	22	19,8%
Total		111	100,0%

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

La presente tabla muestra que 34,2% de los padres (incluido Padre y Madre) de los encuestados poseen un título de tercer nivel, el 27,9% son bachilleres, y el 19,8% poseen un título de cuarto nivel.

De acuerdo a los resultados tanto para hombres y mujeres, la mayoría de los padres que trabajan lo hacen de manera independiente, como empresarios, microempresarios y comerciantes.

Tabla 18 Grupo ocupacional del padre con relación al género

				Cuál es su sexo	
				Masculino	Femenino
				%	%
¿Trabaja su Padre?	Si	¿A qué grupo ocupacional pertenece su Padre?	Sector Público	23,5%	28,6%
			Sector Privado	29,4%	25,0%
			Independiente	47,1%	46,4%

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

Tabla 19 Grupo ocupacional de la madre con relación al género

				Cuál es su sexo	
				Masculino	Femenino
				%	%
¿Trabaja su Madre?	Si	¿A qué grupo ocupacional pertenece su Padre?	Sector Público	30,8%	26,1%
			Sector Privado	23,1%	21,7%
			Independiente	46,2%	52,2%

Nota. En esta tabla se establece una relación entre el grupo ocupación del padre con el hecho de que la madre trabaje; dichos resultados se expresan de acuerdo al género para un mejor análisis. Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

Los encuestados de sexo masculino, cuya madre posee un empleo, en un 46,2% de los casos, el padre trabaja de manera independiente; en el caso de las mujeres encuestadas esta cifra se ubican en 52,2%.

Los resultados muestran que cuando el padre posee un nivel educativo de secundaria, técnico y universitario es mayor el porcentaje de estudiantes que trabajaban mientras estudiaban, mientras que los graduados con padres con títulos de 4to nivel que no trabajaban fueron superiores a los que sí lo hicieron.

Tabla 20 Nivel educativo alcanzado por el padre en relación al tener un trabajo mientras se estudiaba

		¿Trabajó mientras estudiaba la carrera?	
		No	Si
		%	%
Indique el nivel educativo alcanzado por su Padre	Sin estudio	8,3%	0,0%
	Primaria	8,3%	4,9%
	Secundaria	16,7%	19,5%
	Técnico	0,0%	14,6%
	Universitario	33,3%	36,6%
	Posgrado	33,3%	24,4%

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

Tabla 21 Nivel educativo alcanzado por la madre en relación al tener un trabajo mientras se estudiaba

		¿Trabajó mientras estudiaba la carrera?	
		No	Si
		%	%
Indique el nivel educativo alcanzado por su Madre	Sin estudio	0,0%	0,0%
	Primaria	0,0%	2,2%
	Secundaria	41,7%	34,8%
	Técnico	0,0%	19,6%
	Universitario	50,0%	28,3%
	Posgrado	8,3%	15,2%

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

Los resultados muestran que cuando la madre ha alcanzado un nivel educativo de secundaria y universitario el porcentaje de estudiantes que trabajaban mientras estudiaban era menor que los que no trabajaban, por otro lado los graduados con madres con títulos de 4to nivel que no trabajaban fueron inferiores a los que sí lo hicieron.

- **STATUS SOCIAL**

Tabla 22 Actividad extracurricular realizada en relación con el ingreso laboral promedio mientras estudiaba y el salario mensual en su actual trabajo

		¿Cuál fue su ingreso laboral promedio cuando trabajaba y estudiaba?	¿Cuál es su salario mensual en la actualidad o en su último trabajo?						
			Media	Hasta 400	401 - 600	601 - 800	801 - 1000	1001 - 1200	Más de 1200
			%	%	%	%	%	%	
Seleccione la actividad extracurricular más importante que realizó Ud.	Académicas	612	0,0%	100,0%	55,6%	16,7%	55,6%	58,3%	
	Deportivas	590	100,0%	0,0%	11,1%	16,7%	11,1%	8,3%	
	Artísticas o culturales	260	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	8,3%	
	Sociales	540	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	22,2%	0,0%	
	Otros	463	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	11,1%	25,0%	

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

Los graduados que realizaron actividades académicas, están ganando un salario similar al que percibían cuando trabajaban y estudiaban; asimismo los que incursionaron en actividades deportivas (ganan un salario básico). Por otro lado los que se dedicaron a actividades artísticas o culturales tienen un salario 3 veces mayor al que ganaban cuando estudiaban y trabajaban (entre 800 a 1000). Los encuestados que se dedicaron a actividades sociales perciben entre 600 y 1000 cifra superior al salario promedio que obtenían mientras estudiaban y trabajaban (540), asumiendo que esto se debe a las diversas conexiones que se crean y que ayudan a obtener una mejor plaza de trabajo. Por último, los que optaron por otras actividades tales como la política universitaria, movimientos religiosos, entre otros, ganan salarios superiores a los 1200, cifra que representa casi el triple de lo que ganaban antes de graduarse.

Tabla 23 Nivel educativo alcanzado por padres en relación con el ingreso laboral promedio mientras estudiaba y el salario mensual en su actual trabajo

		¿Cuál fue su ingreso laboral promedio cuando trabajaba y estudiaba?	¿Cuál es su salario mensual en la actualidad o en su último trabajo?						
			Media	Hasta 400	401 - 600	601 - 800	801 - 1000	1001 - 1200	Más de 1200
				%	%	%	%	%	%
Indique el nivel educativo alcanzado por su Padre	Sin estudio	.	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,6%	
	Primaria	350	0,0%	33,3%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Secundaria	416	0,0%	33,3%	16,7%	25,0%	30,0%	11,1%	
	Técnico	490	0,0%	0,0%	16,7%	12,5%	20,0%	5,6%	
	Universitario	508	100,0%	0,0%	41,7%	37,5%	20,0%	38,9%	
	Posgrado	603	0,0%	33,3%	8,3%	25,0%	30,0%	38,9%	
Indique el nivel educativo alcanzado por su Madre	Sin estudio	.	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Primaria	400	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Secundaria	427	100,0%	50,0%	33,3%	50,0%	18,2%	35,0%	
	Técnico	412	0,0%	0,0%	13,3%	12,5%	27,3%	15,0%	
	Universitario	599	0,0%	50,0%	33,3%	12,5%	45,5%	35,0%	
	Posgrado	634	0,0%	0,0%	13,3%	25,0%	9,1%	15,0%	

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

Los encuestados con padres con instrucción primaria ganan en la actualidad un valor por encima del salario promedio que percibían cuando estudiaban y trabajaban. Por otro lado si los padres poseen un título de 4to nivel ganan casi el doble de lo recibían cuando estudiaban y trabajaban (más de \$1000). Para los demás niveles formativos el análisis se vuelve complejo, puesto que existe una significativa variación en los resultados.

Tabla 24 Nivel de satisfacción laboral en relación con el ingreso laboral promedio mientras estudiaba y el salario mensual en su actual trabajo

		¿Cuál fue su ingreso laboral promedio cuando trabajaba y estudiaba?	¿Cuál es su salario mensual en la actualidad o en su último Trabajo?					
		Media	Hasta 400	401 - 600	601 – 800	801 - 1000	1001 - 1200	Más de 1200
			%	%	%	%	%	%
¿Cuál es su nivel de satisfacción laboral en su actual trabajo o en el último trabajo?	Muy bajo	.	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%	0,0%	0,0%
	Bajo	.	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Normal	491	50,0%	33,3%	40,0%	44,4%	25,0%	10,0%
	Bueno	492	0,0%	0,0%	26,7%	0,0%	41,7%	50,0%
	Muy bueno	514	50,0%	66,7%	26,7%	55,6%	33,3%	40,0%

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

Los encuestados que presentaron un nivel de satisfacción muy bajo ganan en la actualidad un salario entre \$600 y \$800, por lo que se asume que perciben un salario inferior al de sus necesidades actuales.

- **MOTIVACIÓN EXTERNA**

Los encuetados que tienen poseen un familiar Economista, tienen en promedio dos hermanos, de los cuales uno e profesional. Cuando se posee un familiar Economista el salario es superior, a los que no poseen.

Tabla 25 Porcentaje de familiar con título de economista en relación con el número de hermanos profesionales, ingreso laboral promedio mientras estudiaba y el salario mensual en su actual trabajo

		Número de hermanos	Hermanos profesionales	Ing lb. cuando trabaja y estudiaba	¿Cuál es su salario mensual en la actualidad o en su último trabajo?								
					Media	Media	Media	Hasta 400	401 - 600	601 - 800	801 - 1000	1001 - 1200	Más de 1200
								%	%	%	%	%	%
¿Tiene algún familiar que sea Economista?	No	2	1	11	50,0%	100,0%	53,3%	22,2%	50,0%	50,0%			
	Si	2	1	94	50,0%	0,0%	46,7%	77,8%	50,0%	50,0%			

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

Tabla 26 Principales habilidades que buscan las empresas en los economistas

		Respuestas	
		Nº	Porcentaje
Habilidades	Liderazgo	36	19,9%
	Idiomas	9	5,0%
	Trabajo en equipo	18	9,9%
	Organización y planificación	43	23,8%
	Negociación eficaz	6	3,3%
	Toma de decisiones	43	23,8%
	Manejo de utilitarios	11	6,1%
	Resolución de conflictos	15	8,3%
Total		181	100,0%

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

De acuerdo a los encuestados, las principales habilidades que buscan las empresas en los economistas son: Organización y planificación (23,8%), toma de decisiones (23,8%) y liderazgo (19,9%). Las habilidades menos

requeridas por las empresas son: Idiomas (5%), Negociación eficaz (3,3%) y manejo de utilitarios (6,1%).

4.3. DETERMINANTES DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ECONOMÍA

4.3.1. Alfa de Cronbach⁹

Para determinar la fiabilidad del instrumento de recolección de datos se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach. A continuación se muestran la tabla con el resumen de procesamiento de los casos.

Tabla 27 Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	27	44,3
	Excluidos ^a	34	55,7
	Total	61	100,0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

Tabla 28 Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,873	31

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

Como se observa en la tabla 28, el coeficiente de alfa de Cronbach dio un valor de 0,873 que es considerado bueno. La selección de variables estuvieron sujetas a alfa de Cronbach y estas fueron las variables que se escogieron:

⁹ El Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida.

No es un estadístico al uso, por lo que no viene acompañado de ningún p-valor que permita rechazar la hipótesis de fiabilidad en la escala. No obstante, cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala (Cronbach, 1951).

Experiencia / Formación

- **B1** Años de graduado
- **B3a** Actividad Extracurricular
- **C1** Años de Experiencia Laboral
- **D3_1** Cursos que ofrece la carrera para mejorar desempeño laboral
- **D3_2** Cursos que ofrece la carrera para mejorar desempeño laboral

Desarrollo de Padres

- **B6** Grupo Ocupacional del Padre
- **B7** Nivel educativo del Padre
- **B10** Grupo Ocupacional de la Madre
- **B11** Nivel Educativo de la Madre

Status Social

- **A7** Estado Civil
- **B15** Ingreso mensual familiar
- **C7** Área profesional en la que se desarrolla

Motivación Externa

- **B13** Hermanos profesionales
- **B14** Familiar Economista
- **C9** Forma en la que obtuvo su empleo
- **C10** Nivel de satisfacción laboral
- **D4** Posibilidad encontrar trabajo graduados UCSG

Perfil

- **D2_1** Dominio de su área o disciplina
- **D2_2** Conocimientos de otras áreas o disciplinas
- **D2_3** Pensamiento analítico
- **D2_4** Capacidad para negociar de forma eficaz
- **D2_5** Capacidad para rendir bajo presión
- **D2_6** Capacidades para detectar nuevas oportunidades
- **D2_7** Capacidad para coordinar actividades
- **D2_8** Capacidad para trabajar en equipo
- **D2_9** Capacidad para hacerse entender
- **D2_10** Capacidad para usar herramientas informáticas
- **D2_11** Predisposición para cuestionar ideas propias y ajenas
- **D2_12** Capacidad para presentar productos, ideas o informes
- **D2_13** Capacidad para redactar informes o documentos
- **D2_14** Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros

4.3.2. Modelo de Empleabilidad

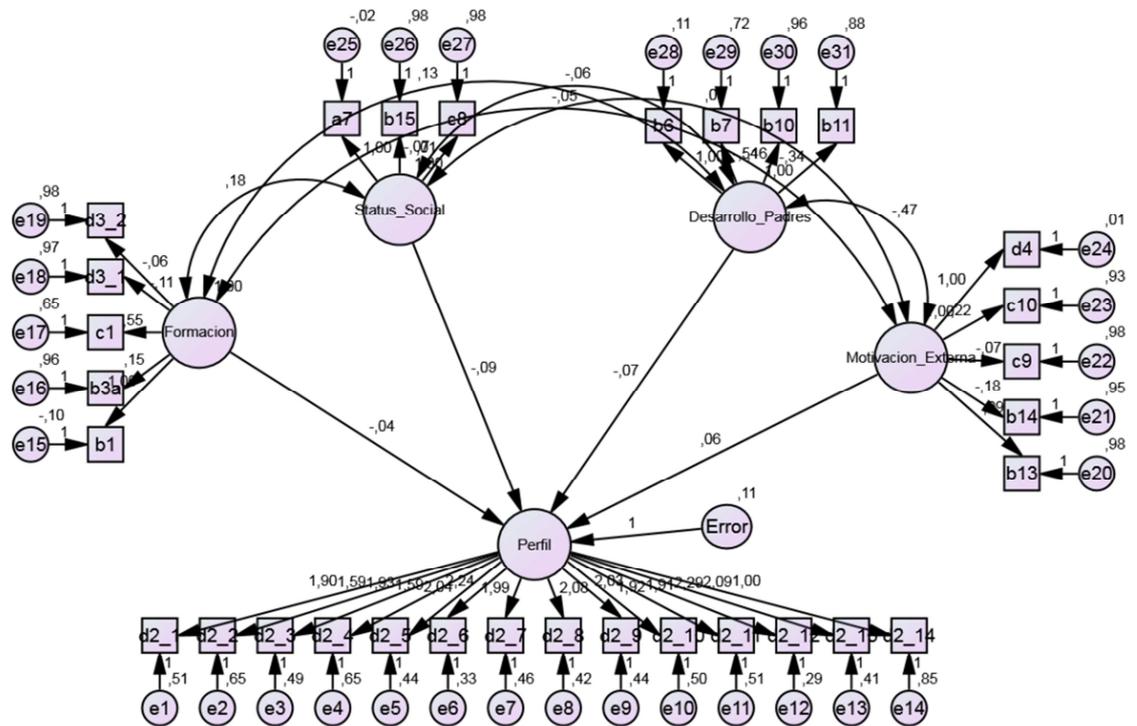


Figura 31. Path Diagram - Modelo de Empleabilidad

El "path diagram" es una representación gráfica de la relación entre variables estadísticas. Es un diagrama utilizado en el análisis de ruta para mostrar la correlación entre las variables (QFINANCE, 2015). Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

Tabla 29 Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Perfil	<---	Formación	-,042	,046	-,912	,362	par_27
Perfil	<---	Status_Social	-,085	,056	-1,531	,126	par_28
Perfil	<---	Desarrollo_Padres	-,065	,060	-1,090	,276	par_29
Perfil	<---	Motivacion_Externa	,062	,057	1,089	,276	par_30
b1	<---	Formación	1,000				
b3a	<---	Formación	,152	,123	1,235	,217	par_1
c1	<---	Formación	,550	,137	4,022	***	par_2
d3_1	<---	Formación	-,108	,122	-,887	,375	par_3
d3_2	<---	Formación	-,063	,122	-,520	,603	par_4
d4	<---	Motivacion_Externa	1,000				
c10	<---	Motivacion_Externa	,224	,132	1,703	,089	par_5
c9	<---	Motivacion_Externa	-,070	,129	-,538	,591	par_6
b14	<---	Motivacion_Externa	-,177	,131	-1,353	,176	par_7
b13	<---	Motivacion_Externa	,086	,129	,663	,507	par_8
a7	<---	Status_Social	1,000				
b15	<---	Status_Social	-,073	,127	-,572	,568	par_9
c8	<---	Status_Social	,009	,127	,074	,941	par_10
b6	<---	Desarrollo_Padres	1,000				
b7	<---	Desarrollo_Padres	-,544	,139	-3,908	***	par_11
b10	<---	Desarrollo_Padres	,159	,135	1,184	,236	par_12
b11	<---	Desarrollo_Padres	-,339	,136	-2,501	,012	par_13
d2_14	<---	Perfil	1,000				
d2_13	<---	Perfil	2,095	,747	2,803	,005	par_14
d2_12	<---	Perfil	2,295	,802	2,860	,004	par_15
d2_11	<---	Perfil	1,907	,697	2,737	,006	par_16
d2_10	<---	Perfil	1,922	,701	2,743	,006	par_17
d2_9	<---	Perfil	2,026	,729	2,781	,005	par_18
d2_8	<---	Perfil	2,078	,743	2,798	,005	par_19
d2_7	<---	Perfil	1,989	,719	2,767	,006	par_20
d2_6	<---	Perfil	2,238	,787	2,845	,004	par_21
d2_5	<---	Perfil	2,041	,733	2,786	,005	par_22
d2_4	<---	Perfil	1,590	,615	2,587	,010	par_23
d2_3	<---	Perfil	1,931	,703	2,746	,006	par_24
d2_2	<---	Perfil	1,593	,615	2,589	,010	par_25
d2_1	<---	Perfil	1,905	,696	2,736	,006	par_26

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

Los variables no observables c1 y b7 que corresponden a los años de experiencia y nivel educativo del padre, son significativos al 5% de error. Los años de experiencia afectan positivamente a la formación en 0,55 y el nivel educativo del padre afecta negativamente en 0,54 al desarrollo de los padres.

Tabla 30 Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Perfil	<---	Formación	-,116
Perfil	<---	Status_Social	-,235
Perfil	<---	Desarrollo_Padres	-,179
Perfil	<---	Motivacion_Externa	,172
b1	<---	Formación	1,051
b3a	<---	Formación	,153
c1	<---	Formación	,563
d3_1	<---	Formación	-,109
d3_2	<---	Formación	-,064
d4	<---	Motivacion_Externa	,993
c10	<---	Motivacion_Externa	,226
c9	<---	Motivacion_Externa	-,070
b14	<---	Motivacion_Externa	-,178
b13	<---	Motivacion_Externa	,086
a7	<---	Status_Social	1,009
b15	<---	Status_Social	-,073
c8	<---	Status_Social	,009
b6	<---	Desarrollo_Padres	,949
b7	<---	Desarrollo_Padres	-,540
b10	<---	Desarrollo_Padres	,161
b11	<---	Desarrollo_Padres	-,340
d2_14	<---	Perfil	,366
d2_13	<---	Perfil	,766
d2_12	<---	Perfil	,839
d2_11	<---	Perfil	,697
d2_10	<---	Perfil	,703
d2_9	<---	Perfil	,741
d2_8	<---	Perfil	,760
d2_7	<---	Perfil	,727
d2_6	<---	Perfil	,818
d2_5	<---	Perfil	,746
d2_4	<---	Perfil	,582
d2_3	<---	Perfil	,706
d2_2	<---	Perfil	,583
d2_1	<---	Perfil	,697

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

Con la estimación de los coeficientes de regresión estandarizados, los resultados indicaron que c1 tiene un peso de 0,563 y b7 tiene un peso de -0.54.

Tabla 31 Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Formación	<-->	Motivacion_Externa	-,051	,123	-,414	,679	par_31
Formación	<-->	Status_Social	,182	,124	1,474	,140	par_32
Formación	<-->	Desarrollo_Padres	,127	,129	,989	,323	par_33
Motivación_Externa	<-->	Status_Social	,006	,129	,045	,964	par_34
Motivación_Externa	<-->	Desarrollo_Padres	-,467	,137	-3,417	***	par_35
Status_Social	<-->	Desarrollo_Padres	-,063	,135	-,469	,639	par_36

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

Existe una significancia estadística en la covarianza entre la Motivación externa y el desarrollo de los padres, es decir que el desarrollo de los padres afecta directamente a la motivación externa. Entre los demás constructos no hay tanta significancia, como por ejemplo el status social y la motivación externa no tienen relación con la formación. Esto conduce a pensar que el hecho de ser rico o pobre no es un incentivo para que el graduado se siga preparando, pero si los padres tienen educación o son emprendedores si influye en el desarrollo de un buen perfil.

- **Model Fit Summary**

Tabla 32 RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,124	,587	,522	,507
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,254	,318	,273	,298

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

Las pruebas de RMR y GFI son complejas de interpretar dentro del análisis, sin embargo, un valor pequeño indica aspectos favorables del modelo. En este caso, los indicadores son altos demostrando poca estabilidad del modelo, esto debido al tamaño de la muestra de los datos obtenidos y a la forma de escala o medida como se estructuró las variables en el instrumento.

4.3.3. Modelo de Empleabilidad ajustado

Dado que la significancia estadística de los regresores fueron pocas, se procede a realizar un modelo ajustado asumiendo que los errores de los variables independientes están correlacionados.

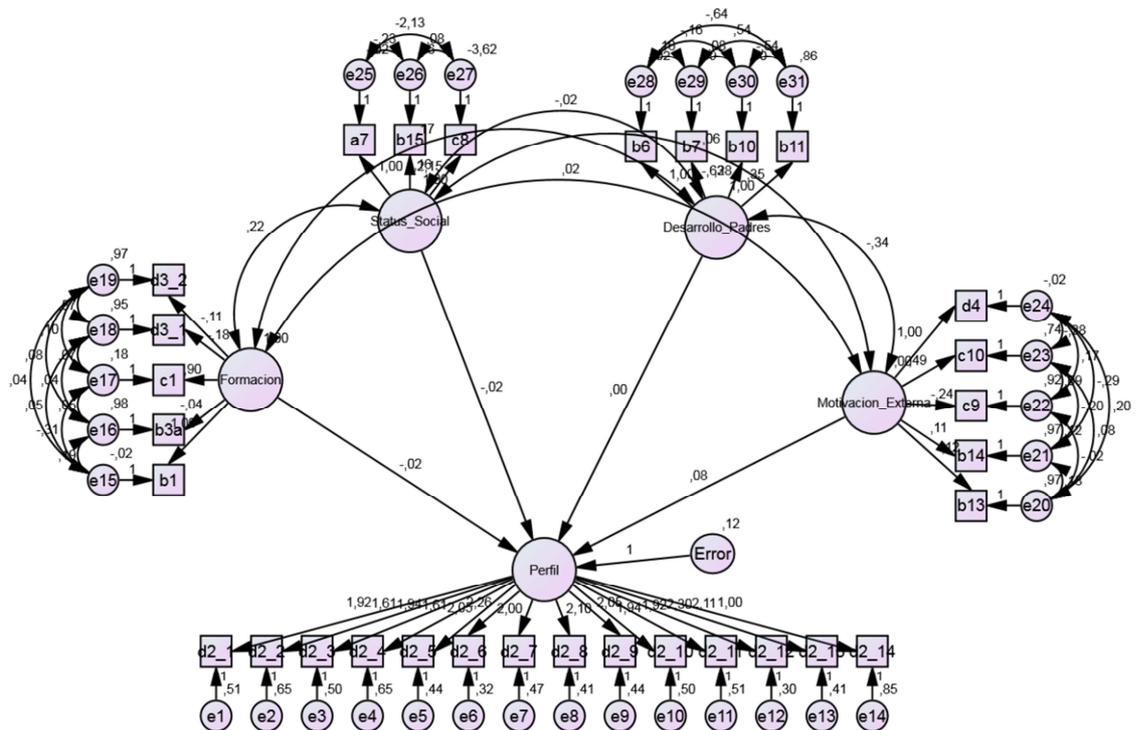


Figura 32. Path Diagram – Modelo ajustado

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

Tabla 33 Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Perfil	<---	Formación	-,023	,044	-,521	,603	par_27
Perfil	<---	Status_Social	-,017	,019	-,918	,359	par_28
Perfil	<---	Desarrollo_Padres	,002	,034	,072	,942	par_29
Perfil	<---	Motivacion_Externa	,078	,052	1,500	,134	par_30
b1	<---	Formacion	1,000				
b3a	<---	Formacion	-,038	,210	-,180	,857	par_1
c1	<---	Formacion	,899	,178	5,056	***	par_2
d3_1	<---	Formacion	-,177	,208	-,852	,394	par_3
d3_2	<---	Formacion	-,114	,208	-,545	,586	par_4
d4	<---	Motivacion_Externa	1,000				
c10	<---	Motivacion_Externa	,495	,254	1,949	,051	par_5
c9	<---	Motivacion_Externa	-,242	,254	-,956	,339	par_6
b14	<---	Motivacion_Externa	,115	,257	,446	,655	par_7
b13	<---	Motivacion_Externa	-,116	,255	-,454	,649	par_8
a7	<---	Status_Social	1,000				
b15	<---	Status_Social	,156	,508	,308	,758	par_9
c8	<---	Status_Social	2,145	1,170	1,834	,067	par_10
b6	<---	Desarrollo_Padres	1,000				
b7	<---	Desarrollo_Padres	-,630	,252	-2,496	,013	par_11
b10	<---	Desarrollo_Padres	,282	,285	,990	,322	par_12
b11	<---	Desarrollo_Padres	,348	,327	1,065	,287	par_13
d2_14	<---	Perfil	1,000				
d2_13	<---	Perfil	2,109	,760	2,775	,006	par_14
d2_12	<---	Perfil	2,300	,813	2,828	,005	par_15
d2_11	<---	Perfil	1,921	,709	2,711	,007	par_16
d2_10	<---	Perfil	1,941	,714	2,719	,007	par_17
d2_9	<---	Perfil	2,049	,743	2,757	,006	par_18
d2_8	<---	Perfil	2,098	,757	2,772	,006	par_19
d2_7	<---	Perfil	2,000	,730	2,740	,006	par_20
d2_6	<---	Perfil	2,258	,801	2,818	,005	par_21
d2_5	<---	Perfil	2,049	,743	2,757	,006	par_22
d2_4	<---	Perfil	1,612	,627	2,570	,010	par_23
d2_3	<---	Perfil	1,942	,714	2,719	,007	par_24
d2_2	<---	Perfil	1,608	,626	2,568	,010	par_25
d2_1	<---	Perfil	1,920	,708	2,711	,007	par_26

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

El modelo ajustado nos indica que la variable no observable c1 (años de experiencia) es significativa al 5% de error, a diferencia del modelo anterior que incluía a la variable b7. Esto nos muestra que los años de experiencia afecta positivamente al constructo formación con un peso de 0.89.

Tabla 34 Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Perfil	<---	Formación	-,063
Perfil	<---	Status_Social	-,048
Perfil	<---	Desarrollo_Padres	,007
Perfil	<---	Motivacion_Externa	,217
b1	<---	Formación	1,008
b3a	<---	Formación	-,038
c1	<---	Formación	,906
d3_1	<---	Formación	-,178
d3_2	<---	Formación	-,115
d4	<---	Motivacion_Externa	1,008
c10	<---	Motivacion_Externa	,499
c9	<---	Motivacion_Externa	-,244
b14	<---	Motivacion_Externa	,116
b13	<---	Motivacion_Externa	-,117
a7	<---	Status_Social	1,008
b15	<---	Status_Social	,158
c8	<---	Status_Social	2,163
b6	<---	Desarrollo_Padres	1,008
b7	<---	Desarrollo_Padres	-,635
b10	<---	Desarrollo_Padres	,285
b11	<---	Desarrollo_Padres	,351
d2_14	<---	Perfil	,363
d2_13	<---	Perfil	,765
d2_12	<---	Perfil	,834
d2_11	<---	Perfil	,697
d2_10	<---	Perfil	,704
d2_9	<---	Perfil	,743
d2_8	<---	Perfil	,761
d2_7	<---	Perfil	,725
d2_6	<---	Perfil	,819
d2_5	<---	Perfil	,743
d2_4	<---	Perfil	,585
d2_3	<---	Perfil	,704
d2_2	<---	Perfil	,583
d2_1	<---	Perfil	,696

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

La variable c1 muestra un coeficiente de regresión estandarizados del 0.9.

Tabla 35 Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Formación	<-->	Motivacion_Externa	,016	,103	,159	,874	par_31
Formación	<-->	Status_Social	,217	,114	1,901	,057	par_32
Formación	<-->	Desarrollo_Padres	,172	,096	1,782	,075	par_33
Motivacion_Externa	<-->	Status_Social	,059	,054	1,108	,268	par_34
Motivacion_Externa	<-->	Desarrollo_Padres	-,336	,120	-2,801	,005	par_35
Status_Social	<-->	Desarrollo_Padres	-,021	,039	-,531	,596	par_36
e15	<-->	e16	,192	,167	1,148	,251	par_37
e15	<-->	e17	-,306	,218	-1,406	,160	par_38
e15	<-->	e18	,053	,166	,318	,750	par_39
e15	<-->	e19	,036	,165	,217	,828	par_40
e16	<-->	e17	,052	,160	,323	,746	par_41
e16	<-->	e18	,042	,129	,323	,747	par_42
e16	<-->	e19	,084	,128	,657	,511	par_43
e17	<-->	e18	,071	,162	,435	,664	par_44
e17	<-->	e19	,103	,159	,648	,517	par_45
e18	<-->	e19	,567	,150	3,770	***	par_46
e25	<-->	e26	-,229	,492	-,465	,642	par_47
e25	<-->	e27	-2,134	1,226	-1,741	,082	par_48
e26	<-->	e27	,081	1,107	,073	,942	par_49
e28	<-->	e29	,158	,253	,625	,532	par_50
e28	<-->	e30	-,163	,260	-,629	,530	par_51
e28	<-->	e31	-,638	,309	-2,065	,039	par_52
e29	<-->	e30	,079	,203	,387	,699	par_53
e29	<-->	e31	,542	,228	2,371	,018	par_54
e30	<-->	e31	-,539	,170	-3,171	,002	par_55
e24	<-->	e23	-,278	,238	-1,170	,242	par_56
e24	<-->	e22	,174	,223	,783	,434	par_57
e24	<-->	e21	-,287	,224	-1,279	,201	par_58
e24	<-->	e20	,199	,221	,903	,366	par_59
e23	<-->	e22	,090	,165	,549	,583	par_60
e23	<-->	e21	-,200	,159	-1,263	,206	par_61
e23	<-->	e20	,081	,157	,514	,608	par_62
e22	<-->	e21	,116	,136	,852	,394	par_63
e22	<-->	e20	-,023	,136	-,170	,865	par_64
e21	<-->	e20	,177	,132	1,340	,180	par_65

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

El error 19 pertenece a la variable D3_2 Cursos que ofrece la carrera para mejorar desempeño laboral. El error 18 pertenece a la variable D3_1 Cursos que ofrece la carrera para mejorar desempeño laboral

- **Model Fit Summary**

Tabla 36 RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,121	,612	,517	,492
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,254	,318	,273	,298

Fuente: Encuesta a los graduados de la carrera de economía de la UCSG

Los resultados de las pruebas RMR y GFI muestran valores altos lo que muestra el problema del modelo, dado el tamaño de la muestra. No existen diferencias amplias entre el modelo original y ajustado.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

De acuerdo al análisis descriptivo del ENEMDU del 2010 y 2014 se concluye que en todas las ciudades principales a excepción de Ambato ha disminuido el número de titulados, concentrándose en su gran mayoría en las demás ciudades, lo cual refleja que los jóvenes optan por estudiar en universidades de su ciudad de residencia, debido a los diversos cambios que se han dado en la Educación Superior en el Ecuador en los últimos años. Los resultados muestran que la mujer tiene una mayor participación dentro del ámbito universitario que los hombres, con un crecimiento del casi 2% del año 2010 al 2014. Los titulados de entre 24 y 27 años de acuerdo a su ocupación, son en su mayoría empleados privados, con un 39% en el 2010 y 35% en el 2014. Por alrededor del 15%, lo que muestra un mayor grado de emprendimiento por parte de los jóvenes graduados. En el año 2010, el 13% de los jóvenes graduados se encontraban sin empleo, cifra que disminuyó en 5 puntos porcentuales para el 2014. El ingreso promedio per cápita de los titulados de entre 24 a 27 años refleja un incremento del 45% del año 2010 al 2014.

Dentro de las teorías neoclásicas que respaldan este trabajo de investigación se encuentra la teoría del capital humano, cuyo planteamiento se basa en que la educación es una inversión que está directamente relacionada a los salarios y a la productividad. Otro de los estudios con relación al mercado de trabajo y la empleabilidad es el de Blanch, quien elaboró un modelo en el cual describe los factores situacionales y personales de la ocupabilidad o grado de probabilidad de que un individuo acceda a una plaza de empleo en una determinada situación, además hace hincapié a la importancia de incentivar la empleabilidad.

Las teorías analizadas mostraron que los factores importantes de la empleabilidad de los jóvenes son la formación, desarrollo de los padres, status social y la motivación externa. A través de los 5 constructos se elaboró la encuesta y el respectivo modelo. El modelo de ecuación estructural planteado dio como resultado que las variables experiencia y nivel educativo del padre son significativas, es decir que son variables importantes para la empleabilidad. Para corregir cierta variabilidad se construyó un modelo ajustado, el mismo que no presentó diferencias significativas del modelo original. Esto evidencia que en un posterior trabajo se debería ajustar otra información para que estas variables se relacionen de mejor manera con los constructos.

5.2. Recomendaciones

Con respecto a los jóvenes graduados del Ecuador se debería implementar medidas que continúen fomentando la educación continua y el emprendimiento. Asimismo impulsar otras políticas de inclusión para las minorías, y de esta manera disminuir los índices de desempleo en este segmento de la sociedad.

El modelo dio como resultado que solamente dos variables se ajustan al modelo teórico, dado la realidad de los graduados. Para trabajos posteriores sería importante aumentar o mejorar las preguntas que ayuden a contextualizar el modelo teórico, para que el modelo tenga mayor estabilidad; o en tal caso realizar otro análisis multivariado como Cluster o Componentes principales utilizando la misma base puesto que el modelo de ecuaciones estructurales requiere de mayor exigencia en los datos .

Dado la naturaleza de la información, los resultados obtenidos podrían ser mejorados a través de una mejor estructura de la encuesta o ampliando la muestra. Sin embargo, el análisis descriptivo de empleabilidad, o de segmentación de los graduados es un primer paso para que los directivos de la carrera puedan realizar otras investigaciones y definir mejores estrategias para la inserción adecuada de los graduados al mercado laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- La gran enciclopedia de economía. (06 de junio de 2015). *Economía 48*.
Obtenido de <http://www.economia48.com/spa/d/oferta-de-trabajo/oferta-de-trabajo.htm>
- Acosta, F. (11 de junio de 2015). *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*.
Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador:
<http://www.puce.edu.ec/economia/efi/index.php/economia-internacional/12-teoria-clasica/58-teoria-del-valor-trabajo-adam-smith>
- Alba, A. (18 de Octubre de 2013). *Labour Economics*. Recuperado el 08 de Junio de 2015, de <https://sites.google.com/site/laboruc3m/economia-laboral---rle/transparencias>
- ANECA. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España*. Madrid: Icono.
- Angulo Pico, G., Quejada Perez, R., & Yáñez Contreras, M. (julio-septiembre de 2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías de capital humano y señalización de mercado. *Revista de la educación superior*, XLI(163), 51-66. doi:0185-2760
- Artiles, A. M., & Kohler, H.-D. (2007). *Manuela de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Delta Publicaciones.
- Bajo Santos, N. (2005). Educación, economía global y mercado laboral. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XXXVIII, 641-670.
- Blanch, J. M. (1997). *NUEVAS FORMAS DE INSERCIÓN EN UN MERCADO DE TRABAJO CAMBIANTE*. Universidad Autónoma de Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Obtenido de <http://hdl.handle.net/2183/9631>

- Braña, F., & Antón, J. (2007). *Determinantes de la inserción laboral de los jóvenes en España. Revisión y nueva Evidencia empírica*. Gran Canaria: Universidad de Salamanca.
- Burgos Flores, B., & López Montes, K. (2011). *Efectos de la sobreeducación y el desfase de conocimientos sobre los salarios y la búsqueda de trabajo de profesionistas. Resultados de un estudio basado en opiniones y percepciones de egresados universitarios y empleadores*. México: Perfiles Educativos.
- Byrne, B. M. (1998). *Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Campos, G. (25 de diciembre de 2001). Implicaciones del concepto de empleabilidad en la Reforma Educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*. doi:1681-5653
- Cano Gamboa , C., Muñoz Mora, J., & Mesa Aristizábal , M. (2006). *El mercado laboral colombiano: Análisis desde la teoría de la señalización*. Medellín: Universidad EAFIT. Recuperado el 11 de junio de 2015, de file:///C:/Users/Usuario/Desktop/SenalizacionenMercadoLaboral_0.pdf
- Cardona, M., Montes, I., Vázquez, J. J., Villegas, M. N., & Brito, T. (2007). *CAPITAL HUMANO:UNA MIRADA DESDE LA EDUCACIÓN Y LA EXPERIENCIA LABORAL*. Medellín: Universidad EAFIT.
- Carrasco, I., Castaño, M. S., & Pardo, I. (2011). Diferentes desarrollos del mercado de trabajo. *ICE*, 89-102.
- Cepal. (2015). *Coyuntura Laboral en América Latina y El Caribe*. Chile: Institucional.

- Christensen, R. (1997). *Log-Linear Models and Logistic Regression* (segunda ed.). USA: Ed. Springer.
- Coscolluela Martinez, C., de Paz Cobo, S., & Riobóo Lestón, I. (2013). *La situación actual del mercado laboral*. ECOBOOK.
- Cronbach, L. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. Illinois : Psychometrika.
- Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales. *Revista Tesis*, 186-199.
- De Elena y Peña , J. A. (2004). *Desigualdad social y relaciones de trabajo*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Definicion ABC. (2015). *Definicion ABC*. Obtenido de <http://www.definicionabc.com/economia/capital-humano.php>
- Diario El Comercio. (2015). Banco Mundial alerta del aumento del desempleo en Latinoamérica en próximos meses. *Líderes*, 3 - 4.
- Diario La Hora. (26 de Octubre de 2012). *Desempleo y Subempleo atacan a los más jóvenes*, pág. 4.
- Díaz, D. (20 de Febrero de 2012). *Zona Económica* . Recuperado el 08 de Junio de 2015, de <http://www.zonaeconomica.com/modelo-telarana>
- Domínguez, J. (2009). *Sobreeducación en el mercado laboral urbano de Colombia para el año 2006*. Cali: Universidad del Valle.
- Donoso, T., Figueroa, P., & Torrado, M. (2000). ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE UNA ESCALA PARA MEDIR LA CONDUCTA EXPLORATORIA. *Revista de Investigación educativa*, 201-220.

- Enciso, T., Valdivia, R., Quinto, R., & Huarachi, L. (s.f.). *EUMED.NET*.
Obtenido de Eumed: www.eumed.net/tesis-doctorales/smgb/05Cap3.pdf
- Escartín, E. (s.f.). *Historia del Pensamiento Económico*. Obtenido de <http://personal.us.es/escartin/Ricardo.pdf>
- Estrada, I. (13 de Septiembre de 2013). *Racionalidad Ltda*. Obtenido de <https://racionalidadltda.wordpress.com/2013/09/13/michael-spence-senalizacion-y-estructura-informativa-del-mercado/>
- Fernández, L. V., Aguinaga, J., Agudo, Y., Arroyo, A., Ruiloba, J., & de Cárdenas, M. A. (2012). Sociologías especializadas I. En L. V. Fernández, *Sociologías especializadas I* (pág. 398). Librería-Editorial Dykinson.
- Flores, G. (15 de abril de 2013). *Instituto Peruano de Economía*. Obtenido de IPE: <http://www.ipe.org.pe/comentario-diario/15-4-2013/contraste-de-la-hipotesis-de-la-senalizacion-empar-pons-y-blasco-2005>
- Fontana, M. F. (2003). *Formacion y orientacion laboral*. Ediciones AKAL.
- García, C. (15 de Marzo de 2015). *Universidad Alcalá de Henares*. Recuperado el 08 de Junio de 2015, de http://www3.uah.es/carlos_garcia/Docencia/MercadoTrabajo/Capitulo3.pdf
- Glejberman, D. (2012). *Conceptos y definiciones:Desempleo y Personas fuera de la fuerza de trabajo*. Turin: Departamento de Estadística de la OIT.
- Gobernado Rivas, R. (2009). *Consecuencias sociales y culturales de la sobreeducación*. Málaga: Universida de Malaga.

- Gómez , N., Gómez, J., Mora, J., & Zuluaga, B. (julio-septiembre de 2004). La ganancias de señalar en el mercado laboral en Cali. *Estudios Gerenciales*, 20(92). doi:0123-5923
- Gonzalez, J. A. (Noviembre de 2011). *EUMED*. Obtenido de EUMED: <http://www.eumed.net/rev/cccss/15/jamg.html>
- Gujarati, D. N. (1997). *Econometría* (tercera ed.). Colombia: McGrawHill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación* . México: McGraw Hill.
- Iglesias Galindo, J. (2005). *Capital Humano y Señalización*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- INEC. (21 de octubre de 2014). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censo*. Obtenido de ecuador en cifras: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-y-senplades-presentan-nueva-clasificacion-para-la-poblacion-con-empleo/>
- INEC. (2015). *Informe Indicadores Laborales Marzo* . Quito: Institucional.
- INEC. (30 de julio de 2015). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censo*. Obtenido de Ecuador en cifras: http://www.inec.gob.ec/estadisticas/index.php?option=com_content&view=article&id=278
- Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London: Macmillan.
- La gran enciclopedia de economía. (11 de junio de 2015). *ECONOMIA48*. Obtenido de ECONOMIA48: <http://www.economia48.com/spa/d/valor-de-cambio/valor-de-cambio.htm>

- León , C., & Miranda, M. (2002). Análisis macroeconómico para la empresa. En C. León , M. Miranda, & J. C. Coll (Ed.), *Análisis macroeconómico para la empresa*. doi:8468912646
- Martínez Martín, R. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. *REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES*, 65-91.
- Martínez Rodríguez, F. M. (2009). El proceso de inserción laboral:Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. *Revista Complutense de Educación* , 455-471.
- Matrínéz Soria, J. (2008). *Empleo Informal y segmentación del mercado de trabajo urbano en México*. Barcelona: Universidad autónoma de Barcelona.
- McConnell Campbell, R., & Stanley L. , B. (1997). *Economía Laboral Contemporánea*. Barcelona: McGrawHill.
- Mendenhall, W. y. (1986). *Estadística Matemática con Aplicaciones* (tercera ed.). Mexico: Ed. Iberoamérica.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 281-302.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: NBER.
- Montero, G. (15 de Enero de 2012). *Universidad de la República*. Recuperado el 08 de Junio de 2015, de <http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catecdes/materiales/indicadores.pdf>
- Montoya , I., & Montoya Restrepo, L. A. (s.f.). *Reflexiones para una elaboración conceptual del proceso de chantaje, a partir del problema de selección adversa*.

Morán, J. L. (2007). *La Economía Comunal*. México: Eumed.

Navarro Cendejas, J. (2014). *Universidad y mercado de trabajo en Cataluña: un análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios*. Cataluña: Universitat Autònoma de Barcelona.

Oroval Planas, S., Oroval, E., & Escardíbul Ferrá, J. O. (1998). *Economía de la Educación*. Encuentro.

Pérez Ortiz, L. (2011). *Universidad Autónoma de Madrid*. Madrid: UAM.
Obtenido de UAM:
https://www.uam.es/personal_pdi/economicas/laurap/POL11/T2-Enfoquesteoricos.pdf

Prades Nebot, A., Bernáldez Arjona, L., & Sánchez Castiñeira, S. (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción. *Revista de educación*, 107-137.

QFINANCE. (23 de Agosto de 2015). *QFINANCE: The ultimate financial Resource*. Obtenido de financepractitioner:
<http://www.financepractitioner.com/dictionary/path-diagram>

Rahona López, M. M. (2008). *La educación universitaria en España y la inserción laboral de los graduados en la década de los noventa. Un enfoque comparado*. Instituto de la juventud de España.

Ramírez, M. E. (2009). 2.2.1. *Inserción al mercado laboral de los profesionistas de la UACJ: Desde el enfoque de la política de ampliación de cobertura*. Mexico D.F.: FLACSO.

Recio, A. (1997). Trabajo, personas, mercados. En *Manual de Economía Laboral* (págs. 5 - 6). Barcelona: Icaria.

- Riascos, J. (2007). Análisis introductorio al mercado dual de trabajo. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, III(2), 67-78.
- Ricardo, D. (1973). *Principios de economía política y tributación*. Madrid: Ed. Ayuso.
- Rodríguez, F. M. (2009). El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. *Revista Complutense de Educación*, XX(2), 455-471. doi:1130-2496
- Roux, D. (2006). Los premios Nobel de Economía . En D. Roux, *Los premios Nobel de Economía* (pág. 432). Ediciones AKAL.
- Ruiz, M., Pardo, A., & San Martín, R. (2010). Modelo de Ecuaciones Estructurales. *Papeles del Psicólogo*, 34-45.
- Salas Velasco, M. (1997). *Determinantes salariales en el mercado laboral de los titulados universitarios*. Universidad de Granada.
- Salcedo, J. (24 de julio de 2011). *Ecuador Económica*. Obtenido de <http://www.ecuadoreconomica.com/2011/07/la-pobreza-en-ecuador-mas-alla-de-un.html>
- Salvador Ferrer, C. M. (2009). Ecuaciones estructurales como modelos predictivos de la autoeficiencia emprendedora en una muestra de jóvenes mexicanos y españoles. *Apuntes de Psicología* , 65-78.
- Santacreu Fernández, O. (2008). La participación social de los jóvenes españoles. *Revista Obets*, 25-34.
- Segundo Ramírez, M. E. (2009). *Inserción al mercado laboral de los profesionistas de la UACJ: desde el enfoque de la política de cobertura ampliación* . Mexico DF.: Flacso Mexico.

Seijas Díaz, A. (2004). *Evaluación de la eficiencia en la educación secundaria*. La Coruña: Netbiblo.

Seijas, A. (2004). Evaluación de la eficiencia en la educación secundaria. En A. Seijas, *Evaluación de la eficiencia en la educación secundaria* (pág. 238). Netbiblo.

Spence, M. (1973). *Job Market Signaling* (Vol. 87). The Quarterly Journal of Economics.

Spence, M. (1976). *Competition in Salaries, Credentials, and Signaling Prerequisites for Jobs* (Vol. 90). The Quarterly Journal of Economics.

Uribe, J. (2006). Ensayos de economía aplicada al mercado laboral. En J. Uribe, *Ensayos de economía aplicada al mercado laboral* (pág. 422). Universidad del Valle.

Uribe, J. (2006). Ensayos de economía aplicada al mercado laboral. En J. Uribe, *Ensayos de economía aplicada al mercado laboral* (pág. 422). Universidad del Valle.

Valero, F. J. (2012). Demandas del mercado laboral a los titulados universitarios. (A. L. Ortega, Ed.) Universidad de Granada. doi:978-84-338-5461-2