



# UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Carrera de Economía

**Empleo y Personalidad: Un análisis de la calidad del empleo desde la perspectiva de la Psicología Económica. Caso práctico en graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad de Cuenca en la cohorte 2015-2018**

Trabajo de titulación previo a la  
obtención del título de  
Economista

Autoras:

Nataly Cristina Idrovo Tapia

CI: 0104655055

Correo electrónico: cristi9351@gmail.com

Karen Manuela Mora Aguirre

CI: 0150023315

Correo electrónico: karen5651\_@hotmail.com

Director:

Juan Pablo Sarmiento Jara

CI: 0102546553

**Cuenca, Ecuador**

20 de diciembre de 2021



## **Resumen:**

El objetivo de este trabajo es aportar al entendimiento, desde la perspectiva de la oferta laboral, el papel que juegan los factores psicológicos en la calidad del primer empleo para los graduados universitarios. Para este estudio se considerará a los graduados en la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad de Cuenca. Este estudio aplica el índice sintético de calidad de empleo propuesto por Farné (2003). Para el análisis de las variables psicológicas se utilizará el test NEO FFI propuesto por McCrae & Costa (2008). Dentro de las variables socioeconómicas se incorporó al capital social. El análisis estadístico se realizó mediante un Modelo Logit Ordinal para determinar la probabilidad de que un graduado con un perfil determinado de personalidad obtenga un empleo de mejor calidad. El único rasgo de personalidad estadísticamente significativo fue la Apertura a la Experiencia, el cual afecta de manera negativa a la calidad del empleo; por otra parte, dentro de las variables socioeconómicas, los conocimientos adquiridos del graduado, la escolaridad del padre tiene una relación positiva con la calidad del empleo, de igual manera; un menor tiempo en conseguir empleo, el no tener una relación afectuosa formal; y conseguir empleo mediante lazos débiles (personas fuera del círculo familiar) también influyeron de forma positiva.

**Palabras claves:** Calidad de empleo. Personalidad. Capital social. Factores psicológicos. Modelo logit ordinal.



### **Abstract:**

The object of this article is bring the knowledge from the job offer's perspective, of the rol from the psicological facts in the first job quality for the college graduates. This studio will consider University of Cuenca's the graduates from Accounting and Auditing carrer. This Study applies the Farne's job quality index (2003). For the psicological variables we will use the McCrae & Costa test NEO FFI. In the social economics variables we incorporated the share capital. The statistical analysis was made by a ordinal logit model to determine the propability that a graduated with a specific personality profile has to achieve a better quality job. The only personality trait statistically significant was the openness to expirience, that one influences negatively to the job quality; secondly the knowledge of the graduated and the father's education have a positive relantionship with the job quality as well as the less time to find a job, the absence of a formal affectionate relationship and to find a job though weak ties (people out side the family circle) affects positively to a high job quality

**Key Words:** Job quality. Personality. Social capital. Psychological factor. Ordinal logit model.



## Índice del Trabajo

1. Introducción .....	9
2. Revisión de la literatura.....	11
3. Marco Teórico.....	15
3.1 Calidad de Empleo .....	15
3.1.1 Definición de Calidad de Empleo.....	15
3.1.2 Dimensiones de la Calidad del Empleo .....	16
3.1.3 Factores Explicativos de la Calidad de Empleo.....	18
4. Materiales y Métodos .....	25
4.1 Categorías y Construcción de Variables e Indicadores .....	25
4.1.1 Índice de Empleo de Calidad.....	25
4.1.2 Rasgos de Personalidad y Variables de Control.....	28
4.2 Fuentes de Datos e Instrumentos de Medición. ....	29
4.3 Métodos de Muestreo .....	30
4.4 Métodos de Análisis .....	30
4.4.1 Validación de los Puntajes del Test NEO-FFI .....	30
4.4.2 Test de Kruskal Wallis .....	31
4.4.3 Modelo de regresión logística ordinal.....	31
5. Resultados .....	34
5.1 Análisis de Datos.....	34
5.1.1. Descripción de la muestra de estudio.....	34
5.1.2 Índice de Calidad de Empleo.....	34
5.1.3 Rasgos de Personalidad .....	36
5.1.4 Estadísticas Generales .....	37
5.2 Calidad de Empleo y Personalidad .....	38
5.3 Calidad de empleo y capital social .....	40
5.4 Calidad de Empleo y Experiencia.....	41
5.3 Resultados del Análisis de Regresión Logística Ordinal .....	42
5.3.1 Validación del Modelo .....	44
6. Discusión.....	46



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio  
Institucional

---

Nataly Cristina Idrovo Tapia en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Empleo y Personalidad: Un análisis de la calidad del empleo desde la perspectiva de la Psicología Económica. Caso práctico en los graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad de Cuenca en la cohorte 2015-2018", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 20 de diciembre de 2021

Nataly Cristina Idrovo Tapia

C.I: 0104655055



### Cláusula de Propiedad Intelectual

---

Nataly Cristina Idrovo Tapia autor/a del trabajo de titulación "Empleo y Personalidad: Un análisis de la calidad del empleo desde la perspectiva de la Psicología Económica. Caso práctico en los graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad de Cuenca en la cohorte 2015-2018", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Cuenca, 20 de diciembre de 2021



Nataly Cristina Idrovo Tapia

C.I: 0104655055



### Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Karen Manuela Mora Aguirre en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Empleo y Personalidad: Un análisis de la calidad del empleo desde la perspectiva de la Psicología Económica. Caso práctico en los graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad de Cuenca en la cohorte 2015-2018", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 20 de diciembre de 2021

Karen Manuela Mora Aguirre

C.I: 0150023315



### Cláusula de Propiedad Intelectual

---

Karen Manuela Mora Aguirre, autora del trabajo de titulación "Empleo y Personalidad: Un análisis de la calidad del empleo desde la perspectiva de la Psicología Económica. Caso práctico en los graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad de Cuenca en la cohorte 2015-2018", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Cuenca, 20 de diciembre de 2021

Karen Manuela Mora Aguirre

C.I: 015002331





## 1. Introducción

En la actualidad existe un debate inconcluso acerca de cuáles son los principales factores que explican la calidad del empleo. Buena parte de la literatura (Schwerdt & Turunen, 2006; Clark, 2005) ha puesto énfasis en estudiar la calidad del empleo desde una perspectiva macroeconómica. Si bien este enfoque permite entender a nivel agregado cómo se distribuye la fuerza de trabajo entre distintos niveles o categorías de calidad de empleo y cómo las fuerzas agregadas de la economía pueden afectar dicha distribución, no dice mucho sobre la influencia que pueden ejercer factores de tipo individual como el capital humano, el capital social y las competencias blandas en la calidad del empleo que tiene cada persona que participa en el mercado laboral.

La economía, como disciplina, ha puesto énfasis fundamentalmente en variables macroeconómicas y microeconómicas para explicar la calidad del empleo; en particular, la perspectiva microeconómica suele expresarlo desde el concepto de la satisfacción laboral percibida por el trabajador (Ahn & García, 2004). Mientras que los análisis macro, se han centrado en procesos evolutivos del empleo por regiones o países, teniendo en consideración variables como la cualificación, productividad, tecnología, salarios, y la composición sectorial del empleo (Schwerdt & Turunen, 2006).

Si bien se dieron importantes avances para entender el fenómeno, muchos de estos trabajos dejaron de lado factores que juegan a nuestro criterio un papel de igual o mayor importancia: por un lado, aquellos relacionados con los contactos y relaciones sociales, que en este trabajo los etiquetaremos como *capital social*, y por otro aquellos relacionados con factores de personalidad, competencias blandas, que los denominaremos *factores psicológicos*. La inclusión del primer tipo de variables se puede ver fundamentalmente en los trabajos de Ostrom & Ahn (2003), mientras que el segundo grupo de variables ha sido considerado desde hace mucho tiempo en la investigación psicológica de Locke (1976), Kahn (1990), Harter, Hayes & Schmidt (2002); y desde los trabajos seminales de Clark (2004, 2005) en el ámbito de la economía laboral.

El problema de entender las causas que explican la calidad del trabajo tiene sus particularidades y especificidades cuando se trata del mercado laboral juvenil, especialmente el relacionado al primer trabajo en recién graduados. Según Kostoglou &



Paloukis (2007) y Babi GR (2003), la población joven muestra una preocupante inserción laboral. Muchos de los postulantes carecen de la experiencia necesaria que suelen exigir las empresas, por lo que acceden a trabajar en puestos no acordes a su profesión, ni a salarios correspondientes a sus capacidades. La juventud, que se asocia a la inexperiencia, poco capital social y a percepciones, motivaciones y comportamientos propios de la edad, hacen que la necesidad de tomar en cuenta los factores psicológicos y de capital social sea aún mayor.

En el Ecuador, el problema de la mala calidad del primer empleo se explica en parte por la falta de oportunidades que tienen los jóvenes en adquirir la experiencia que exigen las empresas, más aún en recién graduados. Las cifras indican que los ecuatorianos dentro del grupo de recién graduados con un título de tercer nivel, tardan en conseguir su primer empleo en promedio entre tres y seis meses, existiendo casos en el que pueden tardar hasta 1 año (González & Iturralde, 2006); esto no necesariamente refleja que han conseguido un trabajo acorde a su profesión. El 72% de jóvenes empleados tienen un empleo inadecuado, mientras que el total de jóvenes desempleados representan el 40,4% del total de desempleados a nivel nacional (Olmedo, 2018).

Por otro lado, no se puede dejar de mencionar el problema asociado a la definición y medición de la calidad del empleo, aspecto que no deja de tener un alto componente subjetivo. La diferente realidad económica entre países aparece como una de las principales limitaciones de los indicadores propuestos para medir la calidad del empleo; por ello, la OIT no propone un indicador rígido de medida, sino una recopilación de indicadores que pueden ser acogidos por cada país (OIT, 2008<sup>a</sup>: párrafo 199). De esta forma, un indicador de calidad del empleo puede estar conformado por: niveles de ingresos; tipo de contrato; protección socio-laboral; organización del trabajo; integración social y desarrollo personal. De acuerdo a Green, Mostafa, Parent-Thirion, Vermeylen, Van Houten, Billeta & Ilyly-Yrjanainen (2013) y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo - Eurofound, (2012) el indicador de calidad del empleo podría formarse de acuerdo a cuatro categorías: 1) salarios; 2) perspectivas laborales: seguridad, carrera profesional y calidad del contrato; 3) calidad intrínseca del empleo: habilidades y autonomía, entorno



social del empleo, entorno físico del empleo, e intensidad del trabajo; y 4) calidad del tiempo de trabajo: duración, discrecionalidad y flexibilidad.

Por otra parte, los requerimientos de la demanda laboral influyen en el acceso a empleos de calidad, los cuales están asociados a un perfil específico requerido por las empresas (Weller, 2001). Además, un nivel educativo alto no brinda una garantía para el acceso a empleos de calidad, y, de hecho, ciertas características individuales de los trabajadores pueden influir en la mayoría de indicadores de la calidad del empleo (Weller & Roethlisberger, 2011). Si bien el presente trabajo mantiene su enfoque desde la oferta laboral, es importante mencionar estos supuestos para futuras investigaciones.

El objetivo de este trabajo es aportar al entendimiento, desde la perspectiva de la oferta laboral, del papel que juegan los factores psicológicos en la calidad del primer empleo para los graduados universitarios en el Ecuador, sin dejar de lado otros factores ya mencionados, como el capital social. Para este estudio se considerará a los graduados en la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad de Cuenca. Si bien el estudio de un grupo tan específico limita el trabajo en cuanto a su validez externa, tiene, por otro lado, la ventaja de poder controlar de manera natural variables como la heterogeneidad en la formación académica y la edad, entre otras.

## **2. Revisión de la literatura**

Mucha de la literatura que aborda el tema de calidad de empleo, ha dado una amplia evidencia acerca de su carácter multidimensional (Brown, Charlwood & Spencer 2012; Boccuzzo & Gianecchini, 2015; Suner & Aktürk, 2017). En sus inicios, la medición de calidad de trabajo estaba asociada principalmente a los salarios, sin embargo, dado el enfoque multidisciplinario que posee, autores como Dueñas, Iglesias & Llorente (2010); Weller & Roethlisberger (2011); Antón, Muñoz & Fernández (2012); Farné (2003); Lasso & Frasser (2015) han elaborado distintos tipos de indicadores sintéticos, compartiendo en común algunos aspectos tales como el ingreso, horario de trabajo, estabilidad laboral, contrato laboral, riesgo laboral, teniendo en consideración a las condiciones laborales, seguridad física y resultados del mercado laboral (Díaz-Chao, Ficapal-Cusí & Torrent-Sellens, 2015). A esto, hay que agregar la teoría del capital humano desarrollada por los economistas estadounidenses Mincer (1974), Schultz (1961) y Becker (1969), quienes



demuestran la influencia de la educación y el aprendizaje en la calidad del empleo. En este sentido, se considera que el capital humano junto con otros tipos de capital (social y cultural) es utilizado por los individuos para lograr sus propósitos de vida, (Bourdieu, 1986; Galiakberova, 2019), entre ellos, encontrar un trabajo de calidad.

El capital cultural engloba la idea de que los padres transmiten 'capital cultural' en forma de disposiciones, hábitos y actitudes, hacia sus hijos. El capital social, por otro lado, hace referencia a los recursos disponibles para las personas como resultado de sus relaciones en grupos y redes (Grayson, 2004).

Empíricamente, Schneider (2013) analizó el resultado de la educación superior en los EE.UU y observó que los títulos profesionales pueden ayudar a los graduados a obtener trabajos bien remunerados. Gregg, Macmillan & Vitorri (2019) estudiaron la relación entre la educación y el empleo en Gran Bretaña, obteniendo resultados importantes asociados al fuerte papel que desempeña el poder económico de los padres y esto a su vez el éxito de entrada al mercado laboral como resultado de una buena educación. Pascarella & Terenzini (1991) al hacer una recopilación de múltiples estudios para su libro, evidenciaron que existe una alta probabilidad de que estudiantes con orígenes privilegiados adquieran una buena educación, independientemente de los altos niveles de logro en la escuela secundaria y posteriormente consigan buenos puestos de trabajo. Este tipo de estudios da a conocer la importancia del capital cultural y humano como parte del ambiente en el cual un individuo puede acceder a mejores empleos.

El capital social puede influir en resultados laborales desde distintas perspectivas, la más conocida consiste en distinguir al capital social “de unión” y aquel capital social “que tiende puentes”. El primero hace referencia a los lazos fuertes, que incluyen familiares, amigos íntimos, etc. que suelen darse entre individuos similares. El segundo se refiere a los lazos débiles, incluyendo en este grupo compañeros, conocidos de conocidos, bolsas de empleo en redes sociales, etc. y que por lo general se dan entre individuos diferentes (Woolcock & Nayaran, 2000; Field, 2008).

Bajo este enfoque, Granovetter (1974) en su estudio realizado para Boston encontró evidencia respecto a la relevancia de los lazos débiles para la difusión de información. Este



estudio mostro cómo un conjunto de personas que habían conseguido empleo el año anterior, tan solo el 17% lo había hecho a través de lazos fuertes, por lo tanto, concluyó que en su mayoría los lazos débiles son un mejor camino para conseguir un empleo nuevo, más no necesariamente para conseguir el primer empleo. Por su parte, Requena (1991) enfoca su interés en los jóvenes españoles que ingresan al mercado laboral; el 86.9% pertenecen al grupo que disponen de un contacto directo, un 11% en aquellos que lo hacen en un segundo nivel de la red y sólo un 2.2% al tercer nivel, demostrando así que la mayoría de encuestados encontró información importante para conseguir empleo a través de lazos fuertes.

La literatura revisada con anterioridad hace referencia a la influencia de los distintos tipos de capital sobre las oportunidades laborales de un individuo. Grayson (2004) enmarca el problema que presentan los graduados canadienses al momento de conseguir un empleo. Los resultados de su estudio muestran que las variables que miden el capital cultural y humano tienen efectos independientes en el trabajo; sin embargo, el impacto del capital social es mínimo. Su trabajo sugiere que los resultados de empleo en graduados, se verán influenciados por los conocimientos específicos adquiridos en la universidad y las dinámicas sociales.

El estudio de Grayson (2004) pareciera ser el más completo de todos, sin embargo, no toma en cuenta las habilidades no cognitivas del individuo; dichas habilidades están ligadas a los rasgos de personalidad, y estos a su vez contribuyen al correcto desenvolvimiento académico, laboral y social (Ramkumar & Rajini, 2018). Bajo este enfoque, y con la propuesta del presente estudio, se incorporan los rasgos de personalidad como un factor adicional que determinan un buen empleo.

Existe amplia evidencia entre la Economía y la Psicología de que la capacidad cognitiva es un poderoso predictor de resultados económicos y sociales. Hasta hace poco se tenía la idea de que tanto la inteligencia como el conocimiento académico eran factores clave y únicos para poder alcanzar un buen clima laboral, sin tener en cuenta la habilidad que un potencial empleado pudiese tener (Casquete de Prado & Budría, 2014).



Uysal & Pohlmeier (2010) analizan el papel de los rasgos de personalidad en la duración del desempleo de individuos en Alemania. Para el análisis econométrico aplicaron efectos fijos, utilizando el método “Big Five”<sup>1</sup> para clasificar los rasgos de la personalidad sobre la base de datos German Socio-Economic Panel (SOEP). Los hallazgos revelan que los rasgos de personalidad Escrupulosidad y Neuroticismo tienen un fuerte impacto en la probabilidad instantánea de encontrar trabajo, donde el primero tiene un efecto positivo y el segundo tiene un efecto negativo.

Palczyńska & Świst (2018) realizan un estudio en Polonia, en el cual miden la relación entre los rasgos de personalidad y ocho resultados importantes de la vida: nivel de educación, participación en el mercado laboral, empleabilidad, salarios, satisfacción laboral, salud, confianza y satisfacción con la vida. El estudio evalúa dos escalas cortas Big Five Inventory<sup>2</sup> y Grit<sup>3</sup> (inventarios para medir personalidad). Los resultados muestran que las diferencias en los rasgos de personalidad son importantes para explicar las diferencias en los resultados de la vida. La Escrupulosidad está positivamente relacionada con la mayoría de los resultados analizados, mientras que el Neuroticismo tiene una relación negativa. Después de controlar las características sociodemográficas y las habilidades cognitivas, los rasgos de los Cinco Grandes agregan poder explicativo a todos los modelos, excepto la empleabilidad.

Schultz & Schultz (2015) abordan mucha de la evidencia de investigaciones contemporáneas, encontrando que los rasgos de personalidad están asociados a factores emocionales y conductuales. De esta forma, las personas que muestran un puntaje alto en Extraversión y poco Neuroticismo denotan más capacidades de sociabilidad, comunicación, y una predisposición genética al bienestar emocional, así como un mayor nivel de experiencias positivas como buenas calificaciones o incrementos salariales; todo esto contrasta a las personas con mayores puntajes en Neuroticismo quienes tienen más predisposición a experimentar situaciones negativas, enfermedad, aumento de peso, multas, rechazo en escuelas de postgrado, depresión, ansiedad y culpa.

---

<sup>1</sup> Modelo los cinco grandes rasgos de personalidad: Extraversión, Afabilidad, Neuroticismo, Apertura y Escrupulosidad.

<sup>2</sup> Cuestionario desarrollado por McCrae & Costa (2008) para evaluar las cinco grandes dimensiones de la personalidad.

<sup>3</sup> Test que Evalúa la pasión y perseverancia para conseguir metas en el largo plazo.



### 3. Marco Teórico

#### 3.1 Calidad de Empleo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) planteó el enfoque de “trabajo decente” a nivel mundial, con el fin de describir aquellos empleos con una remuneración adecuada que amparan el derecho a la protección social tanto del trabajador como de su familia y enriquecen el desarrollo personal. Este tipo de enfoque carece de objetividad y no permite entender con precisión las dimensiones que conforman un empleo de calidad, por ende, complica el desarrollo de indicadores (Lasso & Frasser, 2015).

Para lograr un enfoque más objetivo, Farné (2003) hace una recopilación de varios indicadores que miden la calidad de empleo y da a conocer tres factores importantes que se deben tener en consideración: una definición conceptual clara, establecer variables que conforman tal definición así como las relaciones causales que puedan existir y por último proponer un indicador.

##### 3.1.1 Definición de Calidad de Empleo

El concepto de calidad de empleo tiene índole netamente multidimensional y subjetiva. Es un tema un tanto complejo y difícil de definir por completo, por lo que aún no existe un consenso en cuanto a su concepto (Marull, 2010). Farné (2003) aborda la problemática contemplando un sinnúmero de definiciones y expone una definición por extensión<sup>4</sup>, que sugiere que un empleo bueno conlleva tener remuneraciones altas, estabilidad laboral y en ingresos, una jornada laboral completa, poseer seguridad social, posibilidad de formación y ascenso, etc. Sin embargo, dicha definición carece de elementos más bien subjetivos. Una aproximación más completa indica que *“la calidad del empleo se puede definir como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores”* (Reinecke & Valenzuela, 2000, pag.30).

Desde otra perspectiva, Amartya Sen entiende la calidad del empleo como el conjunto de *“todas aquellas dimensiones relacionadas con el trabajo de las personas que les permiten a éstas el desarrollo de sus capacidades, ampliar sus opciones de vida y obtener mayores grados de libertad”* (como se citó en Pineda, 2006, pag. 5).

---

<sup>4</sup> Consiste en la enumeración o lista de los atributos o características que debe tener un empleo de calidad (Verdara, 1995).



### 3.1.2 Dimensiones de la Calidad del Empleo

Marull (2010) afirma que existen dos tipos de dimensiones: las subjetivas y las objetivas. Las primeras hacen referencia a las percepciones de cada individuo, que a su vez dependen de las expectativas. Argumentos en contra recomiendan no incluir este tipo de variables al análisis de calidad de empleo debido a que no necesariamente corresponden a condiciones laborales, sino a patrones socioculturales. Sin embargo, otros autores aseguran que medir la satisfacción con el trabajo puede ser un sustituto de la evaluación de la calidad del empleo en conjunto. Las segundas abarcan características del empleo que parten de determinados niveles de condiciones laborales. En este estudio se incorporan ambos tipos de dimensiones.

- *Ingresos*

Cuando hablamos de un buen empleo, la medida más común y la primera en la lista suele ser el ingreso. Gran parte de la literatura muestra que uno de los factores más importantes del empleo viene dado por la remuneración, ya sea a nivel monetario o en especie (Marull, 2010). El individuo labora para percibir un salario que le permita cubrir sus necesidades básicas, mediante la adquisición de bienes y servicios. No cabe duda que una mayor remuneración, le concede al individuo niveles más altos de consumo y mayor bienestar (Farné, 2003). Los salarios no son solo un recurso, sino también un indicador del valor de un trabajador individual en el mercado laboral ya que tienden a ser un reflejo de múltiples características del trabajador como sexo, edad, nivel de educación o años de experiencia (Boccuzzo & Gianecchini, 2015).

- *Seguridad o protección social*

Según Farné (2003) es uno de los factores más destacados de la calidad de empleo. El acceso a servicios de salud y la posibilidad de subsistir durante la vejez, se correlacionan de manera positiva con un buen empleo (Restrepo, 2014). La protección social hace que las personas puedan gozar de niveles mínimos de seguridad en respuesta a contingencias de tipo social (Marull, 2010).

El estar afiliado a un seguro social permite que los individuos estén protegidos en múltiples situaciones. Por mencionar algunas de ellas: sistemas de jubilación, cobertura de





enfermedad o accidentes, seguro de desempleo, seguro por riesgo de trabajo, etc. Cabe recalcar que mientras más beneficios de seguridad social posea el empleo, la calidad del mismo será mucho mayor (Marull, 2010).

- *Jornada laboral*

La jornada laboral, representada por las horas de trabajo diarias o semanales, es un componente básico de la calidad de empleo. En cada país la legislación laboral establece el número de horas que debe tener una jornada laboral ya sea diaria o semanalmente. No obstante, mucho se ha discutido acerca de este tema; pues si los individuos obtuvieran una mejor remuneración, trabajando menos horas (producto de que el valor de la hora de trabajo es superior), se encontrarían en mejores condiciones de empleo (Restrepo, 2014).

Si la horas de trabajo son excesivas, la salud del empleado se ve deteriorada; esto a su vez no le permite mantener un equilibrio trabajo-familia, lo que desencadena una afección negativa dentro de su círculo familiar. Es importante que la calidad de empleo pueda equilibrar la vida privada y el trabajo, especialmente para las mujeres, ya que mayoritariamente son ellas las que llevan la responsabilidad de las tareas del hogar, y el cuidado de sus hijos (Restrepo, 2014).

Es importante además destacar que para obtener un empleo de calidad, la flexibilidad en los horarios de trabajo juega un papel muy importante. La cantidad de horas que los individuos realmente trabajan puede variar de un día a otro y de una semana a otra. La flexibilidad permite que los trabajadores, apoyados en sus necesidades personales (dentro de límites establecidos), puedan elegir entre la hora de inicio y final de su jornada laboral, y, en ciertos casos, incluso el número de horas que desean trabajar en una determinada semana (OIT, 2019).

- *Estabilidad laboral*

La estabilidad laboral es un factor fundamental en la calidad del empleo. Si bien la tenencia de un contrato garantiza por un periodo determinado estabilidad en empleo y salarios, los distintos tipos de contrato producen varios niveles de protección legal y derechos en los trabajadores (Marull, 2010). Por ende, el tipo de vinculación que existe entre trabajador y



empleador es fundamental para determinar los términos bajo los cuales se entabla la relación laboral.

Un contrato escrito e indefinido otorga confianza y un mayor nivel de calidad de empleo, este asegura estabilidad de empleo e ingresos. Por el contrario, si el contrato es verbal y de plazo fijo no ofrece seguridad y expone al trabajador a periodos de desempleo.

- *Ambiente laboral*

El ambiente laboral hace referencia al entorno de trabajo que facilita la práctica profesional. La consideración de este aspecto para la medición de calidad de empleo es clave para determinar que las relaciones interpersonales juegan un papel importante. Se considera un empleo de calidad, si el individuo mantiene buenas relaciones tanto con los compañeros de trabajo, así como con los directivos (Marull, 2010).

- *Desarrollo personal y profesional*

El desarrollo personal y profesional es una variable muy importante cuando se analiza el mercado laboral. Las habilidades se involucran de manera activa en el aumento de la productividad y competitividad de un individuo, así como de las empresas. Las capacitaciones son fundamentales frente a cambios que generan la tecnología y la sociedad. Un individuo que no se capacite constantemente correrá el riesgo de perder su empleo por la falta de actualización en conocimientos (Marull, 2010).

El hecho de que un trabajador se capacite constantemente, conlleva la oportunidad de ser ascendido o promovido en su empresa, y a su vez, obtener un mejor salario y esto finalmente se traduce en alcances profesionales (Marull, 2010). Las posibilidades de ascenso y el desarrollo profesional, están vinculadas de manera positiva con la calidad del empleo.

### 3.1.3 Factores Explicativos de la Calidad de Empleo

En este apartado se utilizará un esquema teórico conceptual para evidenciar las causas que explican la calidad del primer empleo en recién graduados. Partiendo de variables personales y de capital, se muestran las diferencias y relación entre las mismas, así como su influencia a nivel social e individual.



En la figura 1 se puede apreciar como los factores de las variables de capital y las variables personales están relacionadas entre sí, tanto a nivel individual como social, estas dependen de la situación socioambiental y las aptitudes adquiridas a lo largo de la vida, además de los factores biológicos individuales característicos de cada ser, esto conduce al desarrollo de un determinado nivel de oportunidades laborales dependientes del capital humano, social y familiar, así como de factores socioeconómicos y psicológicos, los cuales conjuntamente conforman la calidad del primer empleo.

### **Figura 1**

*Factores que intervienen en la Calidad de Empleo*



*Elaboración propia*

- *Variables de Capital*

**Capital Humano:** Se refiere al valor generado por las capacidades de los individuos: la educación, experiencia, capacidad para conocer, perfeccionarse, tomar decisiones y relacionarse con los demás (Navarro, 2005). Autores como Boisier (2003) añaden que el capital humano se refiere al stock de conocimientos y habilidades que tienen las personas y la capacidad de los mismos para aplicarlos a los sistemas productivos.



**Capital Social:** Bourdieu (1980, p.2) propone un concepto claro de capital social, entendido como *“un conjunto de recursos actuales o potenciales relacionados con la posesión de una red durable de relaciones más o menos institucionalizadas de entre-conocimiento y entre-reconocimiento”*. Esta teoría ha ido evolucionando hasta el punto de incluir a todos los recursos que una persona puede movilizar a través de su círculo social (amigos cercanos y lejanos, familiares) con la finalidad de obtener beneficios financieros, materiales, informativos, contactos influyentes, protección, entre otros (Stanek, 2007).

**Capital Familiar:** Referido a cómo el papel de la familia del individuo incide de manera ya sea directa o indirecta en el desarrollo, adaptación personal, social, académica y laboral del mismo (García, Robledo & Díez, 2007; Robledo & García, 2009). Más concretamente se refiere al estilo educativo adoptado por los cuidadores desde tempranas edades hacia el niño, es decir, según Robledo & García (2008): *“Es el conjunto de acciones, sentimientos o actitudes que la familia manifieste hacia el individuo en su desarrollo y que generen un clima favorable o desfavorable en el desarrollo del mismo”* (p. 208).

Existen varias teorías sobre el estilo educativo de cada familia, no obstante, todas giran alrededor de dos ejes principales: exigencia-control-coerción-severidad-supervisión-crítica-rechazo y conductas de sensibilidad-comunicación-cariño-responsividad-afecto-comunicación-aceptación-compromiso; sin embargo, estas dos teorías responden a que únicamente son los estilos educativos de las familias las que determinan los rasgos de personalidad del individuo al tener consecuencias directas en el comportamiento del mismo como sostienen Bersabé, Fuentes & Motrico, 2001.

Se debe tener claro que si bien la influencia de la familia sobre el individuo es decisiva, no se puede concluir que sólo por dicha influencia el individuo se comportará de tal o cual manera, ya que una persona procedente de un ambiente familiar desfavorable no necesariamente debe reproducir conductas negativas, o por el contrario individuos procedentes de medios familiares favorables deban reproducir conductas socialmente aceptadas, llegando así a que lo importante no es el ambiente familiar como tal, sino la educación que pueda obtener dentro de él (Robledo & García, 2008).



- *Habilidades como determinantes de éxito profesional (variables personales)*

Los economistas Flavio Cunkha y James Heckman (2010) realiza un importante aporte para los estudios de personalidad y desarrollo humano, aquí resalta la importancia tanto de las habilidades cognitivas y no cognitivas como determinantes del éxito en la vida, así como la importancia de la inversión en el desarrollo de capacidades. De esta manera se definen:

**Habilidades cognitivas (habilidades duras):** son las que permiten captar estímulos, captación de conocimientos en la memoria para utilizarlos posteriormente. Abarca también la inteligencia como herramienta de pensamiento y aprendizaje y cambios en comportamientos, producidos por la experiencia (Brito, 1989)

**Habilidades no cognitivas (habilidades blandas):** se refieren al conjunto de características que hacen que un individuo se destaque como buen profesional. Son los talentos que hacen que una persona sepa comunicarse correctamente, dirigir un grupo de personas, solucionar un conflicto entre compañeros o saber motivar; haciendo así, que el profesional sea un punto de integración en la empresa aportando valor a la misma (Factor Humano Formación, 2018). Todos estos factores como la motivación, perseverancia, creatividad, elocuencia, estabilidad emocional, autocontrol, autoeficacia, entre otros, se encuentran directamente relacionadas con los rasgos de personalidad (Cunha & Heckman, 2010).

Los avances de estudios en Psicología permiten afirmar que el coeficiente intelectual o el conocimiento especializado no son las únicas determinantes de las personas al momento de adquirir un buen empleo. Este cambio del paradigma empieza con los aportes del psicólogo-investigador y neurólogo Howard Gardner (1983), quien clasifica a las habilidades humanas separadas en siete categorías distintas de inteligencia dejando de lado la concepción de que solo el CI (Coeficiente Intelectual) es suficiente para determinar las habilidades personales; con esto no se descarta la concepción de que la medida del CI o el conocimiento son términos obsoletos, sino más bien, que no son los únicos determinantes del desempeño y elección de una persona. Dicho esto, si tomamos en cuenta solo a las variables de capacidades cognitivas o coeficiente intelectual no se estaría explicando cómo



existen personas que destacan más que otras, incluso, con resultados similares o superiores en términos de intelecto.

- *Rasgos de personalidad (Big Five)*

Robert McCrae & Paul Costa (2008), son investigadores pertenecientes a la Psychological Assessment Resources (PAR) cuyos aportes permitieron el desarrollo del estudio de la personalidad dividida en cinco grandes factores o “Big Five”:

**Extroversión:** Las personas extrovertidas mantienen características activas de asertividad, son personas dinámicas y muy sociables, su círculo social es amplio y se mantiene participativo en actividades sociales muy frecuentemente, mantienen un carácter impulsivo, por lo general están dispuestos a buscar nuevas rutinas y actividades. Las personas extrovertidas tienden a tomar más riesgos, sin embargo, también tienden a ser despreocupados y agresivos (Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, COP, 2010).

Las personas que muestren un puntaje alto en Extroversión denotarán más capacidades de sociabilidad, comunicación, y una predisposición genética al bienestar emocional, así como un mayor nivel de experiencias positivas como buenas calificaciones o incrementos salariales (Schultz & Schultz, 2015).

**Neuroticismo:** Son personas que tienden a una inestabilidad emocional y estados emocionales negativos, se caracterizan por tener mayores índices de ansiedad, estado de ánimo deprimido y malhumorado. Suelen tener problemas de sueño y mayor tendencia a sufrir trastornos psicosomáticos. Se les dificulta regresar a un equilibrio emocional y mantienen una preocupación fuerte por las cosas que pueden salir mal (COP, 2010). Sin embargo, pese a todas las características anterior descritas, también son personas que trabajan bien bajo presión (Schultz & Schultz, 2015).

Las personas con mayores puntajes en Neuroticismo son quienes tienen mayor predisposición a experimentar situaciones negativas, multas, rechazo en escuelas de postgrado, depresión, ansiedad y culpa (Schultz & Schultz, 2015). Este rasgo, conjuntamente con la tendencia intrínseca al esfuerzo de sobrecompromiso seguido de



pequeños efectos del apoyo social en el ambiente laboral, están relacionados con los síntomas depresivos y estrés laboral (Vearing & Mak, 2007).

**Apertura a la experiencia:** Muestra el grado en que un sujeto tiende a buscar nuevas experiencias y visualiza creativamente su futuro. Este tipo de personas tienen una relación fluida con su imaginación, aprecian el arte y la estética. Prefieren romper con la rutina y suelen poseer conocimientos sobre amplios temas debido a su curiosidad intelectual. Los individuos que puntúan bajo en este tipo de rasgo tienen intereses más tradicionales, disfrutan de lo sencillo más que de lo complejo, ambivalente y sutil. Prefieren la familiaridad a lo novedoso; son moderados y apegados a la tradición. Las características de este rasgo son: Fantasía, estética, sentimientos, acciones, ideas, valores (Cattell, 1947).

Mantienen valores e ideas no convencionales y un amplio espectro de intereses, buscan enriquecer su vida con base en las experiencias, son personas más creativas y son más abiertas a nuevos retos (COP, 2010).

**Afabilidad:** Caracterizadas por el sentido de altruismo, empatía, compasión y sinceridad. Son personas amables y solidarias que buscan el bien por el resto. (COP, 2010). La Afabilidad denota a personas más cooperativas, serviciales y honestas, con menos problemas de conducta, niveles bajos de depresión y mayor estabilidad en su carrera que los menos afables. Cabe recalcar que las características realistas, sociales y emprendedoras pueden ser predichas por cuatro de los Cinco Grandes a excepción del Neuroticismo debido a las características del rasgo (Fruyt & Mervielde, 2006).

**Escrupulosidad:** Su principal característica es la responsabilidad y sentido del deber, son personas que trabajan con base en el cumplimiento de objetivos y metas, mantienen un alto índice de autoeficiencia así como de disciplina (COP, 2010).

Las personas con Escrupulosidad son más organizadas y disciplinadas, al fijarse metas se esfuerzan por conseguirlas con conductas positivas en el trabajo y mejores niveles de desempeño, siendo la Escrupulosidad por lo tanto un predictor válido del desempeño de profesionales (Back, Schmukle & Egloff, 2006).

Cabe recalcar que los rasgos de personalidad en adultos que están en edad laboral se mantienen relativamente estables, si bien existen cambios pequeños estos no son





significativos y el equivalente salarial relacionado a estos cambios acumulativos en la personalidad es ínfimo, de igual forma la personalidad se puede modelar para encaminar de manera estable las decisiones económicas. (Cobb-Clark & Schurer, 2011).

## 4. Materiales y Métodos

### 4.1 Categorías y Construcción de Variables e Indicadores

Dividimos esta sección en dos apartados, el primero muestra cómo está compuesto el índice de calidad de empleo, el cual arroja como resultado la variable dependiente y el segundo muestra cómo se categorizan las variables independientes (rasgos de personalidad) y de control (capital social y variables sociodemográficas).

#### 4.1.1 Índice de Empleo de Calidad

Este estudio aplica el índice sintético de calidad de empleo propuesto por Farné (2003), que brinda la oportunidad de construir un índice que simplifica y ordena las múltiples y complejas dimensiones de la calidad de empleo en lo básico y primordial, con ligeras modificaciones. Este indicador engloba: ingreso, tipo de contrato, afiliación a seguro social y horario de trabajo y se aplica a este estudio como se explica a continuación:

- **Ingreso:** Se establecieron tres rangos de ingresos que toman en cuenta el salario básico unificado establecido por la ley de acuerdo a cada año de graduación (2015, 2016, 2017, 2018), así obtenemos los siguientes rangos: menos de 1 SBU, entre 1 y 1.5 SBU y más de 1.5 SBU. Un individuo obtiene un puntaje de 0 si recibe menos de un salario mínimo; 50 puntos si gana entre 1 y 1,5 salarios mínimos, y 100 puntos si gana más de 1,5 salarios mínimos.
- **Seguridad o protección social:** esta variable puede tomar los siguientes valores: 100 si es afiliado al seguro social y 0 si no lo está.
- **Jornada laboral:** esta dimensión cuenta con dos indicadores que se ponderan equitativamente de manera aritmética: horas de trabajo a la semana y flexibilidad laboral. De acuerdo a la legislación laboral del Ecuador, se considera el art. 47 del Código de Trabajo que menciona: “*la jornada máxima de trabajo, será de ocho horas diarias, de manera que no excedan de cuarenta horas semanales*” (Código de Trabajo, 2019). Se considera además la disposición a trabajar un cierto número de



horas adicionales, ya sean horas complementarias u horas extras. De esta manera, si un individuo trabaja más de 40 horas semanales y no quiere hacerlo obtiene un puntaje de 0; si trabaja más de 40 horas semanales pero quiere hacerlo, obtiene un puntaje de 33. Si un individuo trabaja igual o menos de 40 horas semanales y no tiene deseo de hacerlo, obtiene un puntaje 66 y si por el contrario tiene deseo de hacerlo, obtiene un puntaje de 100.

Con respecto a la flexibilidad laboral en el horario de trabajo, tenemos una escala del 1 al 5; siendo 1 baja flexibilidad y 5 alta. De esta manera, si la flexibilidad es 1 toma el valor de 0, si es 2 toma el valor de 25, si es 3 toma el valor de 50, si es 4 toma el valor de 75 y por último si es 5 toma el valor de 100.

- **Estabilidad laboral:** este punto hace referencia al tipo de contrato que existe entre el graduado y el empleador en el primer empleo. Puede tomar los siguientes valores: contrato laboral escrito a término indefinido con un puntaje de 100, contrato laboral escrito a término fijo con un puntaje de 50 y ausencia de contrato con un puntaje de 0. Para los graduados que indicaron ser independientes no se toma en cuenta esta dimensión.
- **Ambiente laboral:** esta dimensión es subjetiva y aborda la percepción que tiene el individuo sobre el tipo de relación que lleva con los directivos y compañeros de trabajo. Tiene valores del 1 al 5, siendo 1 mala relación y 5 muy buena relación. De esta manera si la relación es 1 toma el valor de 0, si es 2 toma el valor de 25, si es 3 toma el valor de 50, si es 4 toma el valor de 75 y por último si es 5 toma el valor de 100.
- **Desarrollo personal y profesional:** este es otro punto subjetivo, indica cómo el individuo percibe a su empleo a cuanto a las posibilidades de ascenso (Clark, 2005). Se asigna valores del 1 al 5, siendo 1 baja probabilidad de ascender y 5 muy alta probabilidad de ascender en su empleo. De esta manera si la respuesta es 1 toma el valor de 0, si es 2 toma el valor de 25, si es 3 toma el valor de 50, si es 4 toma el valor de 75 y por último si es 5 toma el valor de 100.

Para cada uno de estos aspectos se aplican dos calificaciones, una horizontal y otra vertical. En la primera se asigna un puntaje entre 0 y 100 a cada una de las alternativas en cada variable. La valoración vertical hace referencia a la ponderación para cada variable

principal según su importancia relativa. De la misma forma que Farné (2003) y Marull (2010) se distingue entre asalariados (ya sea a nivel público o privado) e independientes (quienes trabajan por cuenta propia).

Para la valoración vertical tomamos en cuenta el estudio de Marull (2010), por lo que se utiliza una ponderación equi-proporcional. Considerando que la calidad de empleo no solo se mide en términos laborales, sino que también incorpora la salud física, psicológica y el equilibrio con la vida de cada individuo; de esta manera, todas las dimensiones son fundamentales y equitativamente importantes. Por último, en la misma línea de Marull (2010) la agregación del índice se obtiene a través de la media aritmética ponderada.

En la siguiente tabla se sintetiza de mejor manera la metodología para el análisis.

**Tabla 1**

*Valoración y ponderación de variables para la construcción del índice de calidad de empleo*

Dimensión	Variable	Categorización	Valoración Horizontal	Ponderación		
				Asalariados	Independientes	
<b>Ingresos</b>	Ingreso laboral mensual	menos de 1.5 veces SBU	0	16,66%	20%	
		entre 1.5 y 3 SBU	50			
		más de 3 SBU	100			
<b>Seguridad o protección social</b>	Seguridad social	Está afiliado	100	16,66%	20%	
		No está afiliado	0			
<b>Jornada laboral</b>	Horas de trabajo a la semana (incluye horas extras)	Igual o menor a 40 y tiene el deseo de hacerlo	100	50%	16,66%	20%
		Igual o menor a 40 y no tiene el deseo de hacerlo	66			
		Más de 40h y tiene el deseo de hacerlo	33			
		Más de 40h y no tiene el deseo de hacerlo	0			



	Flexibilidad laboral	1 Muy baja	0	50%	
		2 Baja	25		
		3 Intermedia	50		
		4 Alta	75		
		5 Muy alta	100		
<b>Estabilidad laboral</b>	Tipo de contrato	Contrato escrito indefinido	100	16,66%	-
		Contrato escrito a término fijo	50		
		Ausencia de contrato	0		
<b>Ambiente laboral</b>	Tipo de relación que lleva el individuo con los directivos y compañeros	1 Muy mala	0	16,66%	20%
		2 Mala	25		
		3 Intermedia	50		
		4 Baja	75		
		5 Muy baja	100		
<b>Desarrollo personal y profesional</b>	Probabilidad de Ascender	1 Muy baja	0	16,66%	20%
		2 Baja	25		
		3 Intermedia	50		
		4 Alta	75		
		5 Muy alta	100		

Elaboración Propia

Fuente: Farné (2003), Marull (2010)

La aplicación de los criterios de valoración permiten darle a cada individuo un puntaje creciente al mejorar la calidad de su empleo. Adicionalmente, los graduados se agrupan en cuatro conjuntos que se clasifican de acuerdo a los puntajes recibidos. El grupo 1 con calidad “Alta” a aquellos que consiguieron un puntaje de más de 75 hasta 100 puntos, en el grupo 2 con calidad “Media alta” a quienes obtuvieron más de 50 hasta 75 puntos, el grupo 3 con calidad “Media baja” a aquellos con puntaje entre 25 y 50 puntos y el grupo 4 con calidad “Baja” a quienes obtuvieron desde 0 hasta 25 puntos.

#### 4.1.2 Rasgos de Personalidad y Variables de Control

McCrae & Costa (2008) desarrollaron dos cuestionarios de tal forma que los factores de personalidad puedan ser cuantificados, sus preguntas están estructuradas en escala de



Likert. El test NEO PI-R consta de 240 preguntas, su versión corta NEO FFI (NEO Five Factor Inventory) se conforma por las 60 primeras preguntas del NEO PI –R; este test será el utilizado en esta investigación debido a su brevedad y recomendación por la Asociación Americana de Psicología y por el Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos en España. Además, se acota que las dimensiones evaluadas por el test son válidas para predecir el desempeño de todas las ocupaciones. También menciona que la evaluación previa al empleo es una forma de promover la justicia social y aumentar la productividad organizacional (Hogan, Hogan, & Roberts, 1996). De esta manera, los puntajes para cada rasgo de personalidad del test (Extroversión, Neuroticismo, Apertura, Afabilidad, Escrupulosidad) pueden tomar valores entre 1 y 99.

Con respecto a las variables de control<sup>5</sup>, además de las conocidas socioeconómicas, incorporamos el capital social. Si bien no se ha construido un indicador para esta variable, cabe mencionar cómo es utilizada en este estudio. Bajo el enfoque de Granovetter (1974) y a través de la pregunta 16 de la encuesta<sup>6</sup> “*Medios por los que consiguió empleo*”, clasificamos los lazos de capital social de la siguiente manera: **lazos débiles** (anuncios en lugares públicos, bolsas de empleo, conocidos de conocidos) y **Lazos fuertes** (familiares, amigo o recomendación, integración a un negocio familiar o propio).

#### 4.2 Fuentes de Datos e Instrumentos de Medición.

Los datos obtenidos para el presente artículo son de fuente primaria. Los titulados que componen la muestra fueron encuestados mediante correo electrónico y la red social Facebook. Se tomaron en cuenta únicamente a quienes se graduaron hasta tres años después de su egreso. La encuesta consta de tres partes: información socioeconómica, características del primer empleo y por último el test NEO-FFI.

El test NEO-FFI se compone de 60 ítems<sup>7</sup> que aportan una magnitud rápida y general de los cinco grandes factores de la personalidad. Cada escala está conformada por 12 elementos que evidencian comportamientos típicos de un individuo y posibilita la medición de cada uno de los factores. El formato de respuesta a cada ítem viene dado por una escala

---

<sup>5</sup> Ver Tabla 11 Apéndice D

<sup>6</sup> Ver Apéndice A

<sup>7</sup> Ver Sección 6 Apéndice A



tipo Likert, con cinco alternativas que van desde total desacuerdo hasta totalmente de acuerdo (Costa y McCrae, 1992).

Una vez aplicado el test NEO-FFI, se procede a la calificación propuesta por (Cano, 2009)<sup>8</sup>.

#### 4.3 Métodos de Muestreo

La población de estudio en este artículo corresponde a los alumnos graduados en la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad de Cuenca en el periodo 2015-2018, con un total de 863 individuos que constan en el marco muestral.

En principio, para asegurar representatividad se consideró un muestreo aleatorio estratificado proporcional como la mejor opción, debido a que el número de graduados en cada año variaba y no era uniforme. Sin embargo, al momento de aplicar las encuestas por correo electrónico la tasa de respuesta fue muy baja, por lo que se procedió a enviar las encuestas mediante la red social Facebook a toda la población de graduados en el periodo establecido, obteniendo una muestra no aleatoria depurada con 239 observaciones.

Es importante mencionar que la muestra fue obtenida a través de respuestas voluntarias de los individuos, por lo que los resultados que se obtengan a partir de ella no se pueden extrapolar a toda la población de graduados.

#### 4.4 Métodos de Análisis

Esta investigación tiene como objetivo primordial encontrar si existe una relación entre los cinco grandes rasgos de personalidad y el nivel de calidad de empleo. Para determinar la asociación entre estos grupos de variables, usamos un Modelo de regresión logística ordinal.

##### 4.4.1 Validación de los Puntajes del Test NEO-FFI

El primer paso en el análisis de los datos es realizar la prueba de Alpha de Cronbach que estadísticamente mide la confiabilidad de una prueba psicométrica con base en las varianzas o en el promedio correlacional de los ítems (preguntas) de un test; su valor está en el rango de 0 a 1, siendo los valores de 0,7 en adelante considerados como aceptables (García-Bellido, González & Jornet, 2010).

---

<sup>8</sup> Ver Apéndice B y C

#### 4.4.2 Test de Kruskal Wallis

Se aplica para evidenciar diferencias entre rasgos de personalidad. Es una prueba no paramétrica, es decir, no asume normalidad en los datos, contrario a la prueba ANOVA. Bajo la hipótesis nula, este estadístico asume que no hay diferencia entre medias en las muestras de estudio (Acuña, 2016). Para este tipo de estadístico se requiere de una variable categórica (que indica dos o más niveles que definen a los grupos o muestras) y una variable numérica (de la cual se interesa comparar a los grupos o muestras). Basta con que uno de los grupos no siga una distribución normal para que esta prueba sea aplicable (Marín, 2003).

#### 4.4.3 Modelo de regresión logística ordinal

Para el análisis de datos, se optó por un modelo de regresión logística ordinal (MRLO) hablamos específicamente del modelo de probabilidades proporcionales desarrollado por McCullagh (1980). El MRLO puede ser definido como un modelo de probabilidad (Castillo, Brailsford, Luke y Smith, 2015):

$$\ln \left( \frac{\Pr(y \leq j|x)}{\Pr(y > j|x)} \right) = \tau_j - x\beta, \quad j = 1, \dots, J - 1.$$

Donde  $x$  es el vector de variables independientes,  $\beta_s$  son los coeficientes de pendiente,  $\tau_j$  son los umbrales, y  $J$  es el número de categorías de la variable dependiente ordinal (calidad de empleo). En este caso  $j$  puede tomar los siguientes valores: “Alto”, “Medio alto”, “Medio bajo”, “Bajo”. Las probabilidades de pertenecer a una determinada categoría se definen como:

$$\Pr(y = 1|x) = \frac{\exp(\tau_1 - x\beta)}{1 + \exp(\tau_1 - x\beta)}$$

$$\Pr(y = j|x) = \frac{\exp(\tau_j - x\beta)}{1 + \exp(\tau_j - x\beta)} - \frac{\exp(\tau_{j-1} - x\beta)}{1 + \exp(\tau_{j-1} - x\beta)}, \quad j = 2, \dots, J - 1$$

$$\Pr(y = J|x) = 1 - \frac{\exp(\tau_{J-1} - x\beta)}{1 + \exp(\tau_{J-1} - x\beta)}$$

Además, el MRLO se fórmula como un modelo de variable latente, definido como:

$$Y_i^* = \mathbf{x}\beta + \varepsilon_i$$

$$Y_i = j \quad \text{si} \quad \tau_{j-1} \leq Y_i^* < \tau_j \quad j = 1, \dots, J$$

Donde  $Y_i^*$  es la variable latente que tiene más de dos categorías clasificadas u ordenadas y denota el nivel de empleo observado en el individuo  $i$ ,  $\mathbf{x}$  es la matriz de un conjunto de variables explicativas que determinan el nivel de empleo conseguido por el individuo  $i$ ,  $\beta$  es el vector de parámetros que se van a estimar y  $\varepsilon_i$  es el error aleatorio distribuido de forma idéntica e independiente.

En el MRLO, la variable ordinal  $Y_i$  es función de otra variable  $Y_i^*$ , en este caso  $Y_i^*$  puede ser considerada como la propensión de un graduado a pertenecer a una determinada categoría. Además con relación a varios umbrales  $\tau_1$  a  $\tau_{J-1}$ , asumiendo que  $\tau_0 = -\infty$  y  $\tau_J = \infty$ , se expresa que:

$$\begin{aligned} y_i &= \text{Bajo} \quad \text{si} \quad \tau_0 \leq Y_i^* < \tau_1 \\ y_i &= \text{Medio bajo} \quad \text{si} \quad \tau_1 \leq Y_i^* < \tau_2 \\ y_i &= \text{Medio alto} \quad \text{si} \quad \tau_2 \leq Y_i^* < \tau_3 \\ y_i &= \text{Alto} \quad \text{si} \quad \tau_3 \leq Y_i^* < \tau_4 \end{aligned}$$

#### 4.4.3.1 Test de Líneas Paralelas.

El modelo de probabilidades proporcionales asume un supuesto de regresión paralela, que significa que los coeficientes beta son iguales en todas las regresiones. El test de líneas paralelas implica que los parámetros  $\beta$  con  $j = 1, \dots, J$ , estimados para cada variable explicativa, son iguales en todas las categorías de  $y_i$  (Castillo, et al., 2015). Entonces el estadístico de prueba es:

$$-2l(\widehat{\beta}_0) - 2l(\widehat{\beta}_1)$$





Bajo la hipótesis nula, este estadístico tiene asintóticamente una distribución chi-cuadrado ( $\chi^2$ ) con  $(g - 2)j$  grados de libertad. Con respecto a la regla de decisión, se establece un nivel de significancia  $\alpha$  y en función de ello se rechaza la hipótesis nula cuando el estadístico obtenido supera el valor de la distribución con un determinado nivel de significancia  $\alpha$  con  $(g - 2)j$  grados de libertad.

Si la hipótesis se rechaza, se puede aplicar un modelo logit de proporcionalidad parcial o bien un modelo logit ordenado generalizado.

#### *4.4.3.2 Significancia Global e individual.*

Para la estimación del modelo utilizamos el método de máxima verosimilitud, una vez obtenida la ecuación se comprueba la significancia global de la ecuación lo que nos permite evaluar si en conjunto las variables independientes tienen un efecto estadísticamente significativo sobre la variable dependiente.

Por otro lado, también se debe evaluar la significancia individual de cada variable independiente y se lo hace a través de la prueba de Wald, la cual se basa en la significancia del coeficiente estimado para cada variable.

#### *4.4.3.3 Bondad de Ajuste.*

En este estudio usamos los ajustes propuestos por Hosmer y Lemeshow (2000). Se construye una tabla de contingencia, la cual está compuesta en sus filas por los valores de la variable dependiente y las columnas contienen las posibles combinaciones de los valores de las variables explicativas. La prueba de bondad de ajuste permite valorar la calidad de ajuste del modelo. Si la frecuencia predicha para las combinaciones del modelo, se diferencian significativamente de la frecuencia con la cual ocurren realmente los valores en las combinaciones, se evidencia una falta de ajuste. (Heredia, Rodríguez y Vilalta, 2012). Utilizamos el estadístico de chi cuadrado de Pearson.



## 5. Resultados

### 5.1 Análisis de Datos

#### 5.1.1. Descripción de la muestra de estudio

La descripción detallada de los datos sociodemográficos de la muestra en este estudio es de vital importancia en virtud de que a través de ella se puede tener una percepción más evidente respecto de ciertas características y sus incidencias tanto en la personalidad como en la calidad de empleo de los graduados. La muestra está conformada por 239 individuos con edades comprendidas entre 21 y 38 años, siendo las edades de mayor predominancia las ubicadas en 22 y 27 años. Con relación al sexo, la muestra estuvo representada por un 69,04 % de mujeres, siendo la mayoría de ellas solteras, tal y como lo refleja el porcentaje (66.29%). Por otro lado, el 33.71 % de los hombres eran solteros.

Con respecto a la información académica se pudo observar que los encuestados obtuvieron 84.81 puntos en su nota de grado. El 65.69 % de los encuestados respondió que estuvieron entre 0 y 6 meses desempleados. Por otro lado, el porcentaje de conocimientos adquiridos en la carrera y aplicados luego en sus respectivas funciones laborales fue de 51.17 %.

En el escenario laboral se pudo apreciar que un 28.87% de los egresados poseían experiencia de trabajo antes de graduarse. De igual modo, el 82.43 % de los encuestados optó por un trabajo con relación de dependencia en lugar de un oficio u otras formas de trabajo independientes. En el empleo inicial, la gran mayoría de los encuestados (79.9%) disponían de seguridad social; además, los ingresos en promedio fueron de \$491.60 con un rango entre \$150 y \$1500<sup>9</sup>.

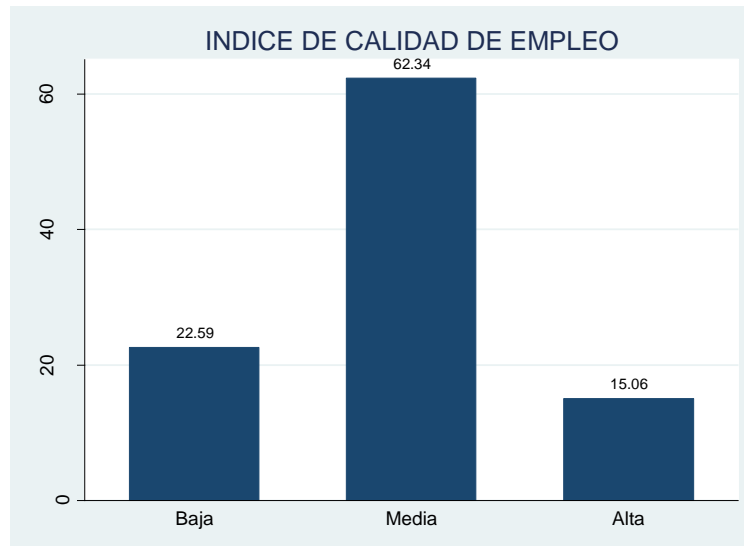
#### 5.1.2 Índice de Calidad de Empleo

El índice de calidad de empleo para la muestra de graduados en Contabilidad correspondiente al período 2015-2018 muestra un promedio de 61.40<sup>10</sup> y se distribuye como se observa en el siguiente gráfico:

---

<sup>9</sup> Ver Apéndice D

<sup>10</sup> Es importante mencionar que las categorías “Baja” y “Media Baja” se unieron en una sola, debido a que la primera tenía tan solo 4 observaciones, por lo tanto, las puntuaciones del índice se clasifican como sigue: de 0-50, “Baja”; de 50-75, “Media”; de 75-100, “Alta”.

**Figura 2***Índice de calidad de Empleo*

Elaboración Propia

**Tabla 2***Índice de Calidad de empleo*

Estadísticos Calidad de Empleo				
Obs	Media	S.d	Min	Max
239	61.398	15.111	15	95.795

Elaboración propia

Siendo la categoría “Media” predominante en la muestra, se analizan cada una de las dimensiones que la conforman mediante el uso de promedios.

- **Ingresos:** el 52,09% de personas con empleo de calidad media tienen un salario, en promedio, 1.5 veces mayor que el salario básico unificado.
- **Seguridad Social:** con un puntaje promedio de 80,33, la mayor parte de graduados con empleo de calidad media están afiliados a la seguridad social.
- **Jornada laboral:** en esta dimensión se establecen dos puntos. El primero corresponde a las horas que se han laborado semanalmente, que con un promedio de 29,05 muestra que la mayor parte de los individuos encuestado trabaja más de 40 horas a la semana y manifiestan el deseo de hacerlo. El segundo hace referencia a la flexibilidad en horarios de trabajo; con un promedio de 43,61 refleja que la mayoría mantiene un horario medianamente flexible en su primer empleo.



- **Estabilidad laboral:** con un promedio de 83,47 en el puntaje obtenido en esta dimensión se percibe que la mayoría de personas con calidad media de empleo, poseen un contrato laboral escrito.
- **Ambiente laboral:** entendido como la relación entre el empleado y directivos/compañeros, con un promedio de 85,46 muestra ser “muy buena” en esta categoría.
- **Desarrollo personal y profesional:** la probabilidad de ascenso, con un promedio de 40,37, muestra que en el primer empleo al menos para la muestra las probabilidades de ascender se perciben como bajas.

### 5.1.3 Rasgos de Personalidad

Para interpretar este aspecto, se tomó en consideración la media de cada una de las respuestas obtenidas calculadas en la muestra. En este sentido el Neuroticismo es el aspecto que presenta una mayor calificación (58,88) en promedio, seguido de la Escrupulosidad con un valor de 44,77, Afabilidad 44,41, Extroversión 42,90 y por último la Apertura con 42,23. Considerando que la calificación del test para cada uno de los rasgos está entre 1 y 99, se puede decir que los rasgos presentan puntajes en posición intermedia. No obstante, el análisis apreciado desde esta perspectiva no manifiesta detalles relevantes.

Para dar complementariedad a este apartado, se han relacionado los factores de personalidad con las características sociodemográficas. Así pues, con relación al estado civil, se evidenció que quienes sostenían una relación sentimental (casado, unión libre) eran más neuróticas y menos creativas y abiertas a nuevas experiencias; mientras que en aquellas que no tenían una relación sentimental (soltero, viudo, divorciado), primaba el Neuroticismo y tenían menor calificación en Extroversión.

Si bien la muestra está compuesta por un número mayor de mujeres, se establecieron diferencias entre los rasgos para diferenciar cada sexo. De esta manera, y observando las medias en los rasgos de personalidad, los hombres demostraron ser más extrovertidos, menos escrupulosos y neuróticos respecto de las mujeres; o dicho de otra forma, el sexo masculino es más sociable, tiene menor índice de ansiedad y menor sentido del deber con relación al sexo femenino.

Por otro lado, las mujeres, según los resultados obtenidos, son más neuróticas y menos extrovertidas, lo que se traduce en mayores niveles de estrés, estados emocionales

negativos y menor sociabilidad toda vez que tienden a desenvolverse en un círculo social más restringido, en relación a los hombres (COP, 2010).

Con respecto a la zona de residencia, la única diferencia considerable hace referencia a la Extroversión y es que las personas que viven en zonas rurales son menos extrovertidas que las que viven en zonas urbanas. Cuando examinamos la variable cargas o responsabilidades, se pudo evidenciar que los individuos que las poseen son más neuróticos y extrovertidos, en comparación a los que no tienen cargas, quienes resultaron ser más escrupulosos o con mayor sentido del deber y responsabilidad<sup>11</sup>.

#### 5.1.4 Estadísticas Generales

Considerando los estadísticos descriptivos de la muestra, la tabla número 3 señala que entre aquellos graduados que tenían un empleo de calidad alta, el 44.4 % contaba con experiencia laboral; un porcentaje mayor con relación a las demás categorías

Aquellos que se hicieron de un empleo de mejor calidad fueron quienes emplearon un mayor porcentaje de los conocimientos adquiridos durante su proceso formativo.

Con respecto al capital social, quienes tienen un empleo de calidad baja, en gran mayoría hicieron uso de lazos fuertes para conseguirlo, distinto de aquellos con empleo de alta calidad quienes lo lograron mediante lazos débiles.

**Tabla 3**

*Descriptivos*

CALIDAD DE EMPLEO		ESTADO CIVIL	EXPERIENCIA	TIEMPO_RANGOS	PORCEN_CON	LAZOS_CAP_SOC	NEUROTICISMO	EXTROVERSIÓN	APERTURA	AFABILIDAD	ESCRUPULOSIDAD
Baja	Media	0.3	0.2	1.8	0.5	0.8	61.8	40.9	48.4	41.8	45.4
	Max	1.0	1.0	3.0	1.0	1.0	99.0	99.0	98.0	99.0	99.0
	Min	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	4.0	1.0	5.0	1.0	1.0
	s.d	0.5	0.4	0.9	0.2	0.4	27.6	31.0	27.2	32.0	33.4
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Media	0.2	0.3	1.4	0.6	0.5	59.3	41.3	39.3	43.7	42.3

<sup>11</sup> Ver Apéndice E

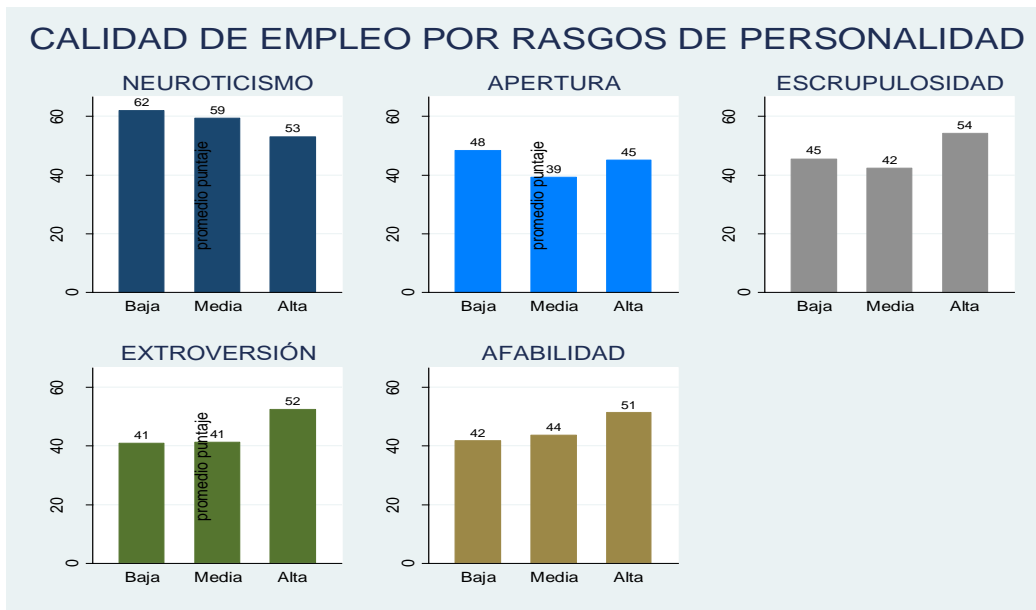


<b>Media</b>	Max	1.0	1.0	3.0	1.0	1.0	99.0	99.0	99.0	97.0	99.0
	Min	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	3.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	s.d	0.4	0.5	0.7	0.2	0.5	27.4	29.4	26.4	29.8	30.0
	N	149	149	149	149	149.0	149	149	149	149	149
<b>Alta</b>	Media	0.1	0.4	1.3	0.7	0.4	52.9	52.5	45.1	51.3	54.1
	Max	1.0	1.0	3.0	1.0	1.0	95.0	99.0	96.0	98.0	99.0
	Min	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	4.0	1.0	4.0	1.0	4.0
	s.d	0.4	0.5	0.7	0.2	0.5	29.4	31.0	26.0	29.8	33.5
	N	36.0	36.0	36.0	36.0	36.0	36.0	36.0	36.0	36.0	36.0
<b>Total</b>	Media	0.2	0.3	1.5	0.6	0.6	58.9	42.9	42.2	44.4	44.8
	Max	1.0	1.0	3.0	1.0	1.0	99.0	99.0	99.0	99.0	99.0
	Min	0.0	0.0	1.0	0.0	2.0	3.0	1.0	1.0	1.0	1.0
	s.d	0.4	0.5	0.7	0.2	0.5	27.8	30.2	26.7	30.3	31.5
	N	239.0	239.0	239.0	239.0	239.0	239.0	239.0	239.0	239.0	239.0

Elaboración propia

## 5.2 Calidad de Empleo y Personalidad

El propósito principal del presente estudio radica en demostrar la importancia que poseen los rasgos de personalidad al momento de analizar la calidad del empleo. Es por ello que a continuación se examina con mayor detalle los elementos de vinculación entre estas dos variables, tras lo cual se presentan los siguientes resultados

**Figura 3***Calidad de empleo y personalidad*

Elaboración propia

La calidad de empleo de los graduados mejora conforme disminuye su puntaje en el rasgo de Neuroticismo, es decir, que las personas que poseen una mayor inestabilidad emocional como ansiedad, depresión, estrés laboral, entre otros, tienden a obtener empleos de menor calidad.

Caso contrario sucede con los rasgos de Escrupulosidad, Extroversión y Afabilidad, debido a que los mayores puntajes se presentan en la categoría de empleo alta; es decir, las personas que son más organizadas, disciplinadas, responsables, autosuficientes, empáticos, cooperativas, presentan menos problemas de conducta, son más sociables, mantienen una mejor comunicación, etc., tienden a alcanzar calificaciones más altas en el índice de empleo.

Para lograr un acercamiento entre estas dos variables de estudio, se lleva a cabo el test de Kruskal Wallis cuya hipótesis nula señala que las medias son iguales en todas las categorías de la calidad de empleo. Analizando la tabla 4 se puede concluir que existen diferencias significativas entre las medias de las categorías de calidad de empleo solo en el rasgo de personalidad Apertura.

**Tabla 4**

*Test de Kruskal Wallis entre calidad de empleo y factores de personalidad*

Factores de personalidad	Estadísticos			Valoración
	chi cuadrado	GL	P-value	
Neuroticismo	2.287	2	0.3186	$p > \alpha =$ “No se rechaza la hipótesis nula”
Extraversión	4.374	2	0.1123	$p > \alpha =$ “No se rechaza la hipótesis nula”
Apertura a experiencia	5.291	2	0.071	$p < \alpha =$ “ Se rechaza la hipótesis nula”
Afabilidad	2.414	2	0.2991	$p > \alpha =$ “No se rechaza la hipótesis nula”
Escrupulosidad	4.131	2	0.1268	$p > \alpha =$ “No se rechaza la hipótesis nula”

a. El nivel de significancia está al 10%

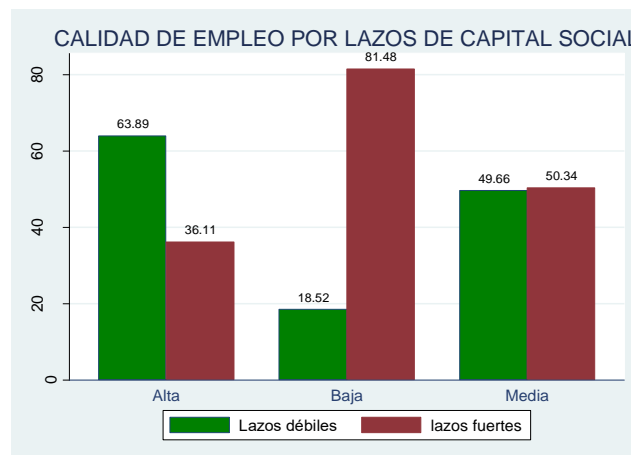
Aun cuando los rasgos de personalidad interpretados descriptivamente develan a primera vista resultados interesantes para explicar la calidad de empleo, es imperativo incluir otros factores que de igual manera podrían afectar a la probabilidad de conseguir un empleo con mejor calidad. Como parte de estos elementos relevantes incluimos el capital social, cuyos resultados se muestran a continuación.

### 5.3 Calidad de empleo y capital social

El capital social, entendido en este estudio desde la perspectiva de lazos débiles y fuertes, hace referencia a las redes mediante las cuales el graduado obtuvo su primer empleo. De manera pues que esta variable es utilizada como una herramienta para controlar posibles efectos que puedan surgir de esta dinámica, así como la generación de resultados interesantes para la investigación.

**Figura 4**

*Calidad de empleo y capital social*



Elaboración propia



Quienes lograron un empleo de calidad alta, en su gran mayoría, hicieron uso de las redes de capital social medidas por lazos débiles como los anuncios en lugares públicos, bolsas de empleo, servicio social, entre otros; por su parte, aquellos que lograron un empleo de calidad baja fundamentalmente recurrieron a un familiar, amigo o conocido/recomendación o en su defecto se integraron a un negocio familiar o propio. En cuanto a la independencia o no entre estas variables, se obtuvo como resultado un *p-value* de 0.000 es decir, la calidad de empleo obtenida por los graduados está directamente relacionada con su capital social.

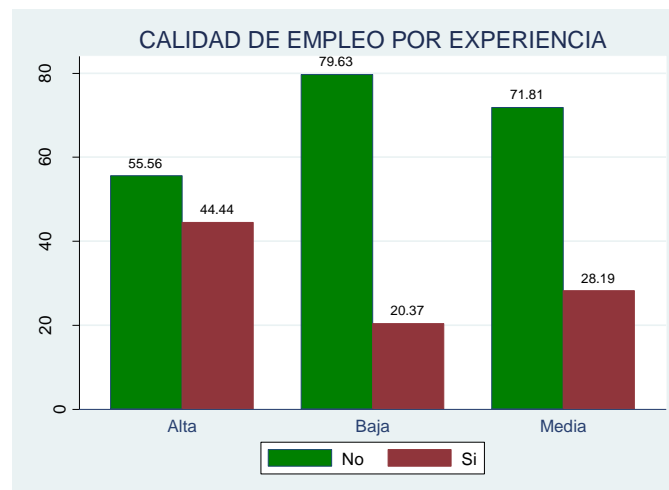
Asimismo, con relación al capital social, la variable de control que se pretende usar es la experiencia. Este factor es empleado a menudo para explicar los fenómenos que abordan el empleo, es por ello que también se analizará a continuación.

#### 5.4 Calidad de Empleo y Experiencia

La experiencia es una condición clave al momento de buscar/conseguir un primer empleo. En este estudio, se considera como experiencia al período de empleo asociado a la carrera que han cursado los estudiantes, previo a su graduación.

#### Figura 5

*Calidad de empleo por experiencia*



Elaboración propia

Gran parte de los encuestados no tuvieron experiencia previa respecto de su primer empleo, y los que sí la tenían consiguieron, en su mayoría, un empleo de calidad “Media”.



Con respecto a la relación entre ambas variables, se puede concluir que sí existe a un nivel de significancia del 10% con un *p-value* de 0.045.

### 5.3 Resultados del Análisis de Regresión Logística Ordinal

Después del análisis preliminar en donde se pudo dar un primer bosquejo a las posibles variables que se incluirán en el modelo, y de acuerdo con los estadísticos chi-cuadrado obtenidos, se incluye la *experiencia*, *lazos de capital social*, *rasgos de personalidad* como factores explicativos, relevantes y significativos.

Antes de estimar el modelo de regresión es vital verificar la confiabilidad del test de personalidad que se va a aplicar, para ello se usa el estadístico Alpha de Cronbach, el cual toma el valor de 0.7597 considerado como aceptable según García-Bellido, González & Jornet (2010). Es decir que la prueba psicométrica “Big Five” es confiable para medir los rasgos de personalidad que se utilizan en este estudio.

Se descartan variables como el *sexo*, *edad*, *nota de grado*, *instrucción de la madre*, *etnia*, *zona de residencia* por ser homogéneas y no representativas para explicar la calidad de empleo. En tal sentido, la variable *estado civil*, se recodifica en dos opciones (1=relación formal, 0= no relación formal) debido a que algunas categorías tenían muy pocos datos.

De igual forma en la variable *cargas* se agrupan las categorías 3, 4 y 5 en una sola, quedando tres opciones de respuesta para esta variable (0, 1 y más de dos). La variable *tiempo* se agrupa al no ser significativa en un primer momento, por ello se decide convertirla en una categórica con tres posibilidades (de 0 a 6 meses, de 6 a 12 meses y más de 12 meses).

Se ha optado por realizar tres regresiones, las dos primeras se obtienen a través de una regresión logística ordinal con errores estándar robustos con la variable dependiente “Calidad de empleo en rangos” que sigue un orden de categorías. El modelo 1 no toma en cuenta la interacción entre el *estado civil* y el *tiempo* en conseguir empleo. El modelo 2 sí toma en consideración dicha interacción, sin embargo, al estimarlo con las variables *experiencia* y *remesas*, estas no resultaron significativas; optando por reestimar el modelo pero excluyendo las mismas. Por otro lado, el modelo 3 se estima a través de MCO y utiliza la variable dependiente “Calidad de empleo en puntaje” y tampoco incluye la *experiencia* ni *remesas*, procediendo de la misma forma que para el modelo 2.



Para la tabla 6, los valores que se encuentran entre paréntesis son negativos, y aquellos que tienen un asterisco indican que dicho valor es significativo al 10 %, los que tienen dos al 5 % y los que tienen tres al 1 %.

**Tabla 5**  
*Resumen de regresiones*

Variable	Modelo 1(RLO)	Modelo 2(RLO)		Modelo 3(MCO)
	Odds	Odds	Coef.	Coef.
<b>ESTADO_CIVIL_1</b>	0.369*	0.381**	(0.963)**	(6.081)*
<b>ESTADO_CIVI_1# TIEMPO</b>				
<b>NO</b>	1.075	1.068	0.067	0.373
<b>SI</b>	1.111*	1.108**	0.103**	0.853***
<b>CARGAS</b>				
<b>1</b>	0.890	0.942	(0.059)	(2.004)
<b>2</b>	2.192	2.246	0.809	5.235
<b>INSTR_PADRE</b>				
<b>Secundaria</b>	1.905*	1.917**	0.651**	3.008
<b>Superior</b>	1.966*	2.315**	0.839**	4.469*
<b>Cuarto Nivel</b>	0.444	0.439	(0.824)	(2.248)
<b>REMESAS</b>	0.418*			
<b>EXPERIENCIA</b>	1.518			
<b>TIEMPO_RANGOS</b>				
<b>6-12 meses</b>	0.391**	0.375***	(0.982)***	(6.732)***
<b>más de 12 m</b>	0.118**	0.126***	(2.068)***	(16.977)***
<b>PORC_CONOCIMIENTOS</b>	8.902***	10.449***	2.247***	12.829***
<b>NEUROTICISMO</b>	1.003	1.001	0.001	(0.021)
<b>EXTROVERSIÓN</b>	1.007	1.007	0.007	0.032
<b>APERTURA</b>	0.989*	0.989*	(0.010)*	(0.059)
<b>AFABILIDAD</b>	1.005	1.004	0.004	0.003
<b>ESCRUPULOSIDAD</b>	1.001	1.002	0.002	0.006
<b>LAZOS_CAP_SOCIAL</b>	0.328***	0.325***	(1.125)***	(4.963)***
<b>Cut 1</b>	(0.514)	(1.581)		
<b>Cut 2</b>	3.258	2.151		
<b>Constante</b>				59.870
<b>AIC</b>	1.702		1.705	
<b>McFadden's</b>	0.144		0.133	
<b>Pseudo R2</b>	0.161		0.154	0.237

Elaboración propia

En función de estos resultados utilizaremos el modelo 2, el cual presenta una mayor cantidad de variables significativas y un mejor ajuste de acuerdo al estadístico AIC. De las



variables que resultaron del modelo, podemos destacar el capital social, el tiempo en rangos, el estado civil, el porcentaje de conocimientos, la instrucción secundaria y superior del padre. Por último, aunque se esperaba que al menos cuatro de los cinco rasgos fueran significativos, solo la Apertura resultó explicar la calidad del empleo.

### 5.3.1 Validación del Modelo

#### 5.3.1.1 Test de Líneas Paralelas

Para que el uso de la Regresión Logística Ordinal sea adecuado es necesario cumplir el supuesto de líneas paralelas, esta hipótesis indica que los coeficientes beta son iguales en todas las categorías de la variable independiente. Con un *p-value* de 0.0715 y un nivel de significancia de 10% no existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis, por lo tanto, es factible aplicar una RLO.

#### 5.3.1.2 Ajuste Global del Modelo

Bajo la hipótesis nula que indica que todos los coeficientes de regresión del modelo son iguales a cero, se rechaza la misma con un *p-value* de 0.000 y a un nivel de significancia del 1%, por tal motivo al menos uno de ellos es distinto de cero. Por ello se concluye que al menos uno de los regresores tiene efecto sobre la categorización en la calidad de empleo, y por tanto, que la probabilidad de ocurrencia de los valores que representan esta categorización, varía para alguna de las combinaciones de valores de las variables independientes.

Una vez obtenidos los coeficientes del modelo 2, lo que se busca es analizar de qué manera influyen los rasgos de personalidad, el capital social y demás variables sobre la probabilidad de obtener cierta calidad de empleo. Como los coeficientes no son interpretables de manera directa, recurrimos a los odds ratio, que no son más que los exponenciales de los coeficientes beta. El análisis se presenta a continuación:

**Tabla 7***Resultados Odds Ratio*

Variable	Modelo 2	
	Odds	Interpretación
<b>ESTADO_CIVIL_1</b>	-0.381**	Un graduado que tiene una relación formal es 61.9% menos probable que alcance un empleo de mejor calidad, con respecto a quien no tiene una relación. Manteniendo lo demás constante.
<b>ESTADO_CIVIL_1# TIEMPO</b>		Un graduado que tiene una relación formal y tardo en promedio 5 meses en conseguir su primer empleo, es 1.11 veces más probable que tenga un empleo mejor, frente a quien no tiene una relación y tardo el mismo tiempo.
SI	1.108**	
<b>INSTR_PADRE</b>		Un graduado, cuyo padre tiene instrucción secundaria, es 1,92 veces más probable que tenga un empleo de calidad mayor, frente a uno con educación primaria. Manteniendo lo demás constante.
Secundaria	1.917**	
Superior	2.315**	Un graduado, cuyo padre tiene instrucción superior, es 2,32 veces más probable que tenga un empleo de calidad mayor, frente a uno con educación primaria. Manteniendo lo demás constante.
<b>TIEMPO_RANGOS</b>		Un graduado que consiguió su primer empleo en un periodo de 6 a 12 meses, es 62.5% menos probable que tenga un empleo de mayor calidad, frente a alguien que lo consiguió en un periodo de 0 a 6 meses. Manteniendo lo demás constante
6-12 meses	- 0.375***	
más de 12 m	- 0.126***	Un graduado que consiguió su primer empleo en un periodo superior a 12 meses, es 87.4% menos probable que tenga un empleo de mayor calidad, frente a alguien que lo consiguió en un periodo de 0 a 6 meses. Manteniendo lo demás constante.
<b>PORC_CONOCIMIENTOS</b>	10.449***	Por un aumento de un 1% en el porcentaje de conocimientos utilizados, es 10.5 veces más probable que alcance un mayor nivel en la calidad de empleo. Manteniendo lo demás constante



---

<b>APERTURA</b>	- 0.989*	Por un aumento de una unidad en el puntaje de Apertura, es 0.99 veces menos probable que alcance un mayor nivel en la calidad de empleo. Manteniendo lo demás constante
<b>LAZOS_CAP_SOCIAL</b>	- 0.325***	Un graduado que consiguió su primer empleo mediante lazos fuertes, es 67.5% menos probable que tenga un empleo de mayor calidad, frente a alguien que lo consiguió mediante lazos débiles. Manteniendo lo demás constante.

---

Elaboración propia

## 6. Discusión

Mediante el uso del Test “Big Five” (McCrae & Costa, 2008) y un análisis de datos mediante un modelo de regresión Logit Ordinal el cual debido a la naturaleza de los datos nos brindó validez interna, se pudo comprobar que el único rasgo de personalidad estadísticamente significativo que muestra relación con la Calidad de Empleo es la Apertura a la Experiencia. Este factor actúa de manera negativa al perfil del Contador, las categorías de Calidad de Empleo denotan niveles más bajos cuando este rasgo de personalidad es predominante, por esto, es necesario discutir la compatibilidad de la Apertura con el contexto laboral del Contador en el Ecuador.

La teoría del modelo del Big Five (McCrae y Costa, 1985, 1997) enmarca a la Apertura dentro de la originalidad, independencia, creatividad, con una amplia gama de intereses, en busca de nuevos desafíos o empleos, son personas que ensayan varias carreras y que no suelen encasillarse en un solo lugar. El Ministerio de Finanzas (2016) puntualiza el nivel de conocimiento requerido, así como las destrezas buscadas, las cuales se encuadran únicamente en el ámbito de las matemáticas, tales como pensamiento analítico, manejo de recursos, destreza matemática, expresión escrita enfocada en los resultados contables, monitoreo y control. Teniendo en cuenta la descripción de sus factores y los resultados obtenidos, se podría cuestionar la compatibilidad del ambiente laboral y la naturaleza del trabajo del Contador profesional en el Ecuador con una persona cuyo rasgo predominante sea la Apertura.



El resto de rasgos que conforman la personalidad (Extroversión, Afabilidad, Escrupulosidad, Neuroticismo) no fueron estadísticamente significativos con la calidad del primer empleo, es importante destacar que el instrumento utilizado no analiza el ambiente laboral, por ello, se recomienda para estudios posteriores observar si el contexto laboral del Contador resulta más óptimo para ciertos rasgos que para otros, esta recomendación se justifica con los resultados obtenidos del análisis de datos.

Una vez analizado los resultados de los rasgos de personalidad y la calidad de empleo, pasaremos a revisar lo propuesto por Requena (1991) quien evidencia que la preferencia para encontrar el primer empleo en jóvenes que ingresan al mercado laboral está en los lazos fuertes, lo cual concuerda con los resultados encontrados en esta investigación, la mayoría de personas consiguieron su primer empleo por el uso de lazos fuertes, que bajo los criterios de Woolcock y Nayaran (2000) está conformado por familiares y amigos íntimos. Sin embargo, existen resultados interesantes en lo que respecta a la calidad de empleo, la mayoría de personas optaron por sus lazos fuertes para obtener su primer empleo, pero estos no fueron de calidad alta, por otra parte, las personas que dieron uso de sus lazos débiles pudieron obtener un empleo de mejor calidad, esto refleja la evidencia de Granovetter (1974) al dar una mayor relevancia a los lazos débiles para una mejor difusión de la información, siendo este un mejor camino para conseguir un empleo nuevo.

Dentro de las variables socioeconómicas estadísticamente significativas se evidenció que a medida que aumenta el uso del conocimiento adquirido durante la formación académica aplicada en su primer empleo, es 10,5 veces más probable encontrar un empleo de calidad, esto puede asemejarse a la evidencia encontrada por Schneider (2013) quien destaca la importancia de la educación, los conocimientos adquiridos y el lugar de formación académica, así como el uso de los mismos en los niveles de ingresos que se pueden percibir.

El estado civil, la escolaridad del padre y el tiempo en adquirir el empleo muestran resultados estadísticos significativos, por una parte se encontró evidencia que el estar en una relación sentimental disminuye en un 61,9% la posibilidad de encontrar un empleo de calidad, aquí resulta necesario abrir una discusión, el estar en una relación sentimental lejos de ser un estado civil solamente, involucra a un espectro amplio de la vida de las personas,



existe un claro limitante puesto que no solo abarca la parte económica sino también los varios escenarios de la psicología familiar y de pareja, estos resultados sugieren que habría que analizar datos más a fondo de la influencia del núcleo familiar en el desarrollo de aptitudes académicas y su relación socioeconómica y emocional, haciendo un énfasis grande en que estos datos deben ser netamente en un contexto ecuatoriano.

Otro resultado importante a considerar es la escolaridad del padre, a medida que la escolaridad del padre aumenta, también sube la probabilidad de obtener un empleo de mejor calidad, este resultado contrasta a lo encontrado por Cañedo (2009) quien afirma que la escolaridad del padre no influye en la obtención de la calidad del empleo, sin embargo, el autor encaja a esta variable dentro del capital cultural asimilado por la persona durante su formación, habría que debatir si el contexto cultural familiar ecuatoriano influye en el desarrollo de las personas y su desenvolvimiento en el mercado laboral, por último, el tiempo en que una persona tarde en conseguir empleo influye en la calidad del mismo, mientras una persona tarde más en encontrar empleo también es propenso a encontrar un empleo de menor calidad, los resultados muestran a un 65,69% de las personas que encontraron empleo entre 0 a 6 meses, datos similares a los de Gonzales (2004) donde más de la mitad de los graduados encontraron trabajo en los primeros 6 meses, sin embargo, solo el 33% se encuentra satisfecho con su trabajo, el resto de personas han tenido limitantes por las ofertas de empleo y el hecho de no poderse emplear en su especialidad, dando por entendido, que si no existen ofertas de empleo y al tardarse más en conseguirlo, pueden aceptar trabajos de menor calidad.

Para finalizar, se puede concluir que el único rasgo de personalidad que influye en la Calidad del primer empleo en recién graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad de Cuenca es la Apertura a la Experiencia, actuando de manera negativa y por ende exponiendo a la persona a una menor probabilidad de encontrar un empleo de calidad alta, este resultado responde la hipótesis planteada en esta investigación. Por último, el conjunto de factores que pueden alcanzar mejores niveles de calidad en el primer empleo son: no tener el rasgo de Apertura a la Experiencia como rasgo predominante, no estar en una relación sentimental, mantenerse en un proceso que les permita incrementar su formación académica y usar los lazos débiles que se dispongan intentando conseguir





empleo en el menor tiempo posible. Para futuras investigaciones, se recomienda aumentar el tamaño de la muestra así como analizar el ambiente laboral dado el contexto de otras carreras, de esa forma es posible identificar y comparar los resultados obtenidos de esta investigación en otros escenarios laborales.

Como recomendación final, se propone trabajar conjunto la facultad de psicología en la elaboración de proyectos al largo plazo que involucre la participación activa de los estudiantes de la facultad en el aprendizaje y desarrollo de inteligencia emocional, lenguaje corporal o no verbal, manejo de emociones y estrés, autoestima, autoeficacia, autoconcepto, etc. De esta forma es posible no solo desarrollar al individuo desde adentro con conocimientos técnicos, sino también de enriquecer las capacidades del egresado en relacionarse con su entorno social, académico y laboral, cuyos resultados se verán reflejados al observar mejoras en el rendimiento académico, capacidades de negociación, comunicación asertiva, capacidad de resolución de problemas, emprendimientos, liderazgo, motivación, trabajo en equipo entre otros. Convirtiendo de esta forma a la actual malla educativa, en una de las pioneras en el país que incluya el desarrollo psicológico del estudiante, donde se enriquece el perfil del graduado, fortaleciendo su perfil profesional, y volviéndolo aún más competitivo en el actual mercado laboral.

## Referencias

- Ahn, N. y Garcia, J. (2004). Job Satisfaction in Europe. FEDEA-DT.  
[https://www.researchgate.net/publication/5022476\\_Job\\_Satisfaction\\_in\\_Europe](https://www.researchgate.net/publication/5022476_Job_Satisfaction_in_Europe)
- Antón, J., Muñoz, R. y Fernández, E. (2012). Identifying Bad-Quality Jobs across Europe. En C. Warhust, F. Carré, P. Findlay y C. Tilly. (Ed.), *Are Bad Jobs Inevitable? Trends, Determinants and Responses to Job Quality in the Twenty-First Century* (pp. 25-44): Palgrave Macmillan.  
[https://www.researchgate.net/publication/304738814\\_Identifying\\_Bad-Quality\\_Jobs\\_across\\_Europe](https://www.researchgate.net/publication/304738814_Identifying_Bad-Quality_Jobs_across_Europe)
- Back, M., Schmukle, S. y Egloff, B. (2006). "Who is late and who is early? Big Five personality factors and punctuality in attending psychological experiments." *Journal*



*of Research in Personality*, 40(5), 841-848.  
<https://ur.booksc.eu/book/13618344/169ef0>

Becker, G.(1969). *El Capital Humano*. Alianza Editorial, Madrid, 1983.

Bersabé, R., Fuentes, M, y Motrico, E. (2001). Análisis psicométrico de dos escalas para evaluar estilos educativos parentales. *Psicothema*, 13(4), 678-684.  
<http://www.psicothema.com/pdf/496.pdf>

Boccuzzo, G. y Gianecchini, M. (2015). Measuring Young Graduates' Job Quality Through a Composite Indicator. *Social Indicators Research*, 122(2), 453–478.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-014-0695-6>

Boisier, S. (2003). ¿Y si el desarrollo fuese una emergencia sistémica? [En línea] Instituto de desarrollo regional. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 27. 1-24.  
<http://www.yorku.ca/ishd/CUBA.LIBRO.06/DEL/CAPITULO3.pdf>

Bourdieu, P. (1980). Le capital social. In: *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 31. pp. 2-3. [https://www.persee.fr/doc/arss\\_0335-5322\\_1980\\_num\\_31\\_1\\_2069](https://www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1980_num_31_1_2069)

Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. En J. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258).  
<https://www.marxists.org/reference/subject/philosophy/works/fr/bourdieu-forms-capital.htm>

Brown, A., Charlwood, A. y Spencer D. (2012). Not all that it might seem: why job satisfaction is worth studying despite it being a poor summary measure of job quality. *Work, employment and society*, 26(6), 1007–1018. Recuperado de <https://sci-hub.tw/https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0950017012461837>

Cano, F. (2009). Evaluación de disposiciones personales (Licenciatura de Psicopedagogía, Universidad de Sevilla). [http://departamento.us.es/personalidad/doc/pp\\_p1.pdf](http://departamento.us.es/personalidad/doc/pp_p1.pdf)

Cañedo, S. (2009). Contribución al estudio del aprendizaje de las ciencias experimentales en la educación infantil: cambio conceptual y construcción de modelos científicos



- precursores (Tesis Doctoral, Universidad de Barcelona).  
<https://www.tdx.cat/handle/10803/1321#page=1>
- Casquete de Prado, C. y Budría, S. (2014). La personalidad como factor clave en la empleabilidad de los individuos (Tesis de grado, universidad Pontificia Comillas de Madrid).  
[https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/266/1/TFG000105.pdf?fbclid=IwAR1gwwbfkkzQHkk5tPro76RdpbYh4U273LAI0eqBPO-wCjaUF0Y2DrPt\\_vk](https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/266/1/TFG000105.pdf?fbclid=IwAR1gwwbfkkzQHkk5tPro76RdpbYh4U273LAI0eqBPO-wCjaUF0Y2DrPt_vk), Madrid, España.
- Cattell, R.B. (1947). Confirmation and clarification of primary personality factors. *Psychometrika*.12, 197–220. <https://doi.org/10.1007/BF02289253>
- Clark, A. (2004), “What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries”, *Labour Economics*, 8.  
<https://econpapers.repec.org/scripts/redirector.php?u=http%3A%2F%2Fwww.delta.ens.fr%2Fabstracts%2Fwp200428.pdf;h=repec:del:abcdef:2004-28>
- Clark, A. (2005). Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries. *British Journal of Industrial Relations*, 43 (3), 377-400.  
<http://ftp.iza.org/dp1610.pdf>
- Cobb-Clark, D. y Schurer, S. (2011). The Stability of Big-Five Personality Traits. *Economics Letters*, 1-13. <http://ftp.iza.org/dp5943.pdf>
- COP. (2010). Evaluación del Test NEO-PI-R. <https://www.cop.es/uploads/PDF/NEO-PI-R.pdf>
- Código de trabajo (2015). No.2005-017. Art.47. 11 de noviembre de 2015 (Ecuador).  
<https://informacionecuador.com/codigo-de-trabajo-ecuador-actualizado-2017-descargar-pdf/>
- Costa, P. y McCrae, R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343–359.  
<https://guilfordjournals.com/doi/pdf/10.1521/pedi.1992.6.4.343>



- Cunha, F., y Heckman, J. (2010). Investing in our young people  
[https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w16201/w16201.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w16201/w16201.pdf)
- Díaz-Chao, A., Ficapal-Cusi, P. y Torrent-Sellens, J. (2015). Determinantes multidimensionales en la calidad percibida del empleo. Evidencia empírica para España. *Revista Internacional de Sociología*, 73(1).  
<http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/612/648>
- Dueñas, D., Iglesias, C. y Llorente, R. (2010). Job Quality, Job Satisfaction and Services in Spain. *Journal of Innovation Economics*.(5),(145-166).  
[http://www3.uah.es/iaes/publicaciones/DT\\_06\\_10.pdf](http://www3.uah.es/iaes/publicaciones/DT_06_10.pdf)
- Eurofound. (2012). Trends in Job Quality in Europe. A Report based on the Fifth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union.  
[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1228en\\_0.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1228en_0.pdf)
- Factor Humano Formación. (2018). *¿Qué son las Soft Skills?*. Factor Humano Formación. Escuela Internacional de Postgrados. <https://factorhumanoformacion.com/que-son-las-soft-skills-test-de-personalidad/>
- Farné, S. (2003). Estudio sobre la calidad de empleo en Colombia. OIT-Lima.  
<https://es.slideshare.net/byronabril/calidad-del-empleoen-colombia-9963808?fbclid=IwAR3nesHANpLMtRZgODTXrpFtsOpZTer5wvV87gZsMuHroVGcBEklkowgPW8>
- Field, J. (2008). *Social Capital*. Londres, Inglaterra: Routledge.  
[https://books.google.com.ec/books/about/Social\\_Capital.html?id=Jwx9AgAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.ec/books/about/Social_Capital.html?id=Jwx9AgAAQBAJ&redir_esc=y)



- Fruyt, F. y Mervielde, I. (2006). Riasec types and big five traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personnel Psychology*, 52(3). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00177.x>
- Galiakberova, A. (2019). Conceptual Analysis of Education Role in Economics: The Human Capital Theory. *Journal of History Culture and Art Research*, 8(3), 410-421. <http://dx.doi.org/10.7596/taksad.v8i3.2256>
- García-Bellido, R., González, J. y Jornet J. (2010). *SPSS: ANÁLISIS DE FIABILIDAD: Alfa de Cronbach*. Universidad de Valencia, España. [https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS\\_0801B.pdf](https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0801B.pdf)
- García, J.N., Robledo, P. y Diez, C. (2007). Influence of family environment factors in school achievement of students with and without learning disabilities and ADHD. 16° Annual World Congress on Learning Disabilities. Best Western Royal Plaza Hotel, Marlborough (Boston), Massachussets. [https://www.researchgate.net/publication/261698864\\_The\\_Family\\_Environment\\_of\\_Students\\_with\\_Learning\\_Disabilities\\_and\\_ADHD](https://www.researchgate.net/publication/261698864_The_Family_Environment_of_Students_with_Learning_Disabilities_and_ADHD)
- Gardner, H. (1983). The Idea of Multiple Intelligences. En V, Torre (Ed.), *Frames of mind : the theory of multiple intelligences* (pp. 3-11). Basic Books. <https://archive.org/details/framesofmindtheo00gardrich/page/n5/mode/2up>
- González, I. (2004). Calidad en la Universidad. Evaluación e indicadores. 164 p. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca. <https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/25878>
- González, G. & Iturralde, R. (2006). Duración y Probabilidad de Salida del Desempleo: Un estudio para el caso ecuatoriano (2003-2006) con datos de secciones cruzadas repetidas. *Cuestiones Económicas*, 22(3). <https://estudioeconomicos.bce.fin.ec/index.php/RevistaCE/article/view/174/94>
- Granovetter, M. (1974). Getting a Job. A Study of Contacts and Careers. En Holzer B., y Stegbauer C. (Eds.) *Schlüsselwerke der Netzwerkforschung* (pp. 233-237).



[https://sci-hub.se/https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-658-21742-6\\_53](https://sci-hub.se/https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-658-21742-6_53)

Grayson, P. (2004). Social dynamics, university experiences, and graduates' job outcomes. *British journal of Sociology of Education*, 25(5), 609-627. <http://dx.doi.org/10.1080/0104>

Green, F., Mostafa, T., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., Van Houten, G., Biletta, I. y Lyly-Yrjanainen, M. (2013). Is Job Quality Becoming More Unequal? *Industrial and Labor Relations Review* 66(4), 753-784. [https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/1475085/7/Green\\_D3\\_green.pdf](https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/1475085/7/Green_D3_green.pdf)

Gregg, P., Macmillan, L. y Vittori, C. (2019). Intergenerational income mobility: access to top jobs, the low-pay no-pay cycle and the role of education in a common framework. *Journal of Population Economics*, 32, 501-528 . <https://doi.org/10.1007/s00148-018-0722-z>

Harter, J., Hayes, T. y Schmidt, F. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279. [https://www.factorhappiness.at/downloads/quellen/s17\\_harter.pdf](https://www.factorhappiness.at/downloads/quellen/s17_harter.pdf)

Hogan, R., Hogan, J. y Roberts, B. (1996). Personality measurement and employment decisions: Questions and answers. *American Psychologist*, 51(5), 469-477. [https://www.researchgate.net/publication/232556586\\_Personality\\_Measurement\\_and\\_Employment\\_Decisions\\_Questions\\_and\\_Answers](https://www.researchgate.net/publication/232556586_Personality_Measurement_and_Employment_Decisions_Questions_and_Answers)

Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://sci-hub.se/https://journals.aom.org/doi/full/10.5465/256287>

Lasso, F. y Frasser, C. (2015). Quality of employment and well-being: An equivalence-scale analysis. *Ensayos sobre Política Económica*. 33(77), 117-132. <http://www.scielo.org.co/pdf/espe/v33n77/v33n77a03.pdf>



- Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*. 31.  
[https://www.researchgate.net/publication/238742406\\_The\\_Nature\\_and\\_Causes\\_of\\_Job\\_Satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/238742406_The_Nature_and_Causes_of_Job_Satisfaction)
- Marull, C. (2012). La Calidad de Empleo en Bolivia y Ecuador.  
<https://publicaciones.uexternado.edu.co/gpd-la-calidad-del-empleo-en-america-latina-a-principios-del-siglo-xxi-9789587108446.html>
- McCrae, R. y Costa, P. (1997). Concepts and Correlates of Openness to Experience. En R. Hogan, W. Jones y S. Briggs (Eds.), *Perspectives in Personality* ( pp. 825-847). Academic Press [https://www.researchgate.net/profile/Paul-Costa/publication/279427874\\_Conceptions\\_and\\_Correlates\\_of\\_Openness\\_to\\_Experience/links/5a159bae4585153b546c8f6b/Conceptions-and-Correlates-of-Openness-to-Experience.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Paul-Costa/publication/279427874_Conceptions_and_Correlates_of_Openness_to_Experience/links/5a159bae4585153b546c8f6b/Conceptions-and-Correlates-of-Openness-to-Experience.pdf)
- McCrae, R. y Costa, P. (1985). Comparison of EPI and Psychoticism scales with measures of the five factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, 6(5), 587-597.  
[https://www.researchgate.net/publication/222045266\\_Comparison\\_of\\_EPI\\_and\\_Psychoticism\\_Scales\\_with\\_Measures\\_of\\_the\\_Five-Factor\\_Model\\_of\\_Personality](https://www.researchgate.net/publication/222045266_Comparison_of_EPI_and_Psychoticism_Scales_with_Measures_of_the_Five-Factor_Model_of_Personality)
- McCrae, R. y Costa, P. (2008). NEO PI-R, Revised NEO Personality Inventory and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI). *Psychological Assessment Resources*.  
[http://www.web.teadediciones.com/Ejemplos/NEO-PI-R\\_WEB.pdf](http://www.web.teadediciones.com/Ejemplos/NEO-PI-R_WEB.pdf)



Mincer, J. (1974), Schooling, experience, and earning. *Estudios Demográficos y Urbanos*. 9(1),128-129.

<https://estudiosdemograficosyurbanos.colmex.mx/index.php/edu/article/view/316>

Navarro, I. (2005). Capital Humano: Su Definicion y Alcances en el Desarrollo Local y Regional. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 13(35), 1-36.

<https://www.redalyc.org/pdf/2750/275020513035.pdf>

OIT. (2008). Informe I, Informe general, 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 24 de noviembre – 5 de diciembre de 2008, Ginebra, Suiza..

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_099582.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_099582.pdf)

OIT, (2019). Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada. Ginebra. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_716135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf)

Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>

Ostrom, E. y Ahn, K. (2003). A Social Science Perspective on Social Capital: Social Capital and Collective Action. *Revista Mexicana de Sociología*, 65(1).

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032003000100005#notas](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032003000100005#notas)

Pineda, J. y Acosta, C. (2011), Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre Política Económica*, 29(65).

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0120-44832011000200003&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-44832011000200003&lng=en&nrm=iso&tlng=es)

Palczyńska, M., y Świst, K. (2018). Personality, cognitive skills and life outcomes: evidence from the Polish follow-up study to PIAAC. *Large-scale Assessments in Education*, 6(2). doi: <https://doi.org/10.1186/s40536-018-0056-z>





- Pascarella, E. y Terenzini, P. (1991). *How College Affects Students: Findings and Insights from Twenty Years of Research*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1385141](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1385141)
- Ramkumar, A. y Rajini, G. (2018). Personality and success level prediction of individuals using soft skills measures and its performance evaluation. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 4(1), 112-131. [https://www.ijicc.net/images/vol4iss1/Ramkumar\\_et\\_al\\_May\\_2018\\_.pdf](https://www.ijicc.net/images/vol4iss1/Ramkumar_et_al_May_2018_.pdf)
- Reinecke, G. y Valenzuela, M.(Eds.) (2000). La calidad de empleo: Un enfoque de género. En Valenzuela, M. y Reinecke, G. (Eds.). *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile* (pp. 29-58). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_201292.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_201292.pdf)
- Requena, F. (1991). Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, Colección Monografías, n° 119. [https://www.researchgate.net/publication/26494112\\_Redес\\_sociales\\_y\\_mercado\\_de\\_trabajo](https://www.researchgate.net/publication/26494112_Redес_sociales_y_mercado_de_trabajo)
- Robledo, P. y García, J. (2008). El contexto familiar y su papel en el desarrollo socio-emocional de los niños. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 75-82. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832319007.pdf>
- Robledo, P. y García, J. (2009). El entorno familiar y su influencia en el rendimiento académico de los alumnos con dificultades de aprendizaje. *Aula Abierta*, 37(1), 117-128. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3000179>
- Schneider, M. (2013). ¿Does Education Pay? *Issues in Science & Technology*, 30(1), 33–38. <https://issues.org/does-education-pay/>



- Schultz, T. (1961), Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51(1), págs. 1–17  
<https://www.ssc.wisc.edu/~walker/wp/wp-content/uploads/2012/04/schultz61.pdf>.
- Schultz, D. y Schultz, S. (2015). *Teorías de la personalidad*. España: Cengage Learning.  
[https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/Schultz\\_Teorias%20de%20la%20Personalidad.pdf](https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/Schultz_Teorias%20de%20la%20Personalidad.pdf)
- Schwerdt, G. y Turunen, J. (2006). Growth In Euro Area Labour Quality. *Working Paper Series of European Central Bank*, (575), 1-42.  
<https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp575.pdf>
- Stanek, O. (2007). Capital social y redes sociales: Introducción a una reflexión crítica. *Newsletter* (10). UNICEM.  
<https://www.soc.unicen.edu.ar/newsletter/nro10/capasitaciones/stanek.htm>
- Uysal, S. y Pohlmeier, W. (2010). Unemployment duration and personality. Universidad de Konstanz.  
<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1013.5671&rep=rep1&type=pdf>
- Vearing, A. y Mak, A. (2007). Big five personality and effort–reward imbalance factors in employees’ depressive symptoms. *Personality and Individual Differences* 43(7), 1744-1755.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S019188690700181X>
- Verdera, F. (1995). Propuestas de redefinición de la medición del subempleo y el desempleo y de nuevos indicadores sobre la situación ocupacional en Lima. OITLima. Documento de Trabajo No 22. <https://docplayer.es/17488433-Propuestas-de-redefinicion-de-la-medicion-del-subempleo-y-el-desempleo-y-de-nuevos-indicadores-sobre-la-situacion-ocupacional-en-lima.html>
- Weller, J. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. CEPAL - SERIE Macroeconomía del desarrollo.  
<http://cdi.mecon.gov.ar/bases/doc/cepal/macrodes/6.pdf>



Weller, J. y Roethlisberger, C. (2011). La Calidad del Empleo en América Latina. CEPAL - Serie Macroeconomía del Desarrollo n°110. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5341/1/S2011956\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5341/1/S2011956_es.pdf)

Woolcock, M. y Nayaran, D. (2000). Social Capital: Implications for Development Theory, Research, and Policy. *The World Bank Research Observer*, 15(2), 225-49. <http://documents.worldbank.org/curated/en/961231468336675195/pdf/766490JRN0WBRO00Box374385B00PUBLIC0.pdf>



## Apéndice

## Apéndice A

Encuesta

**UNIVERSIDAD DE CUENCA***Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas***“Empleo y Personalidad: Un análisis de la calidad del primer empleo desde la perspectiva de la psicología económica. Caso práctico en graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad de Cuenca en la cohorte 2015-2018”***Nota: Toda la información obtenida a través de este medio será de uso exclusivo para el estudio, además, será anónima*

<b>SECCIÓN 1: DATOS PERSONALES</b>									
<b>Sexo</b>	Masculino			Femenino			<b>Al momento de graduarse, ¿cuál era su edad?</b>		
<b>Al momento de graduarse, ¿cuál era su estado civil?</b>									
Soltero		Casado		Unión libre		Viudo		Divorciado	
<b>Etnia</b>							<b>Al momento de graduarse, ¿cuál era su zona de residencia?</b>		
Indígena		Blanco		Negro		Mestizo		Otra	
								Urbano	Rural

<b>SECCIÓN 2: INFORMACIÓN ACADÉMICA</b>	<b>SECCIÓN 3: INFORMACIÓN FAMILIAR</b>								
<b>Nota de graduación universitaria sobre 100 (incluyendo trabajo de titulación)</b>	<b>Número de cargas al momento de graduarse (personas que están a su cargo económicamente):</b>								
	<b>Nivel de Instrucción del padre</b>	Primaria		Secundaria		Superior		Cuarto nivel	
<b>Año de egreso universidad</b>	<b>Nivel de Instrucción de la madre</b>	Primaria		Secundaria		Superior		Cuarto nivel	
<b>Año de graduación universidad</b>	<b>Al momento de graduarse, ¿recibía remesas del extranjero?</b>					SI		NO	

<b>SECCIÓN 4: INFORMACIÓN SOBRE PRIMER EMPLEO</b>			
<b>1. ¿Trabajó mientras estudiaba en la universidad? Si su respuesta es SI, continuar con la encuesta, de lo contrario, dirigirse a la pregunta 3.</b>	SI		NO
<b>2. Si su respuesta es SI, ¿su trabajo estaba relacionado con su carrera?</b>	SI		NO



<b>3. Al momento de graduarse, ¿Buscó empleo?</b>				SI		NO			
<b>4. Si su respuesta es NO, Indicar la razón</b>				Estudios	Emprendimiento	Otro			
<b>5. Si su respuesta es SI, ¿en cuánto tiempo lo consiguió? ( Respuesta en meses)</b>									
<b>6. Posterior a graduarse, ¿usted consiguió un empleo asalariado o trabajó de manera independiente?</b>				Asalariado		Independiente			
<b>7. Porcentaje de conocimientos aplicados en su primer empleo (sobre 100)</b>									
<b>8. Ingresos promedio que obtuvo en su primer empleo (incluye salario, pago por horas extras y comisiones)</b>									
<b>9. Tipo de contrato de su primer empleo</b>									
Indefinido		Fijo o temporal		Ausencia de contrato escrito					
<b>10. Jornada laboral del primer empleo (número de HORAS A LA SEMANA)</b>									
<b>11. En su primer empleo, ¿trabajó horas extra?,</b>				SI	NO				
<b>12. Si su respuesta es SI, ¿tenía el deseo de trabajar dichas horas extra?</b>				SI	NO				
<b>13. Si su respuesta es SI, ¿cuántas HORAS EXTRAS A LA SEMANA?</b>									
<b>14. La flexibilidad en la jornada laboral en su primer empleo, ¿cómo la consideraría? (Siendo 1 muy baja y 5 muy alta)</b>									
1	2	3	4	5					
<b>15. En su primer empleo, ¿estuvo afiliado a la seguridad social?</b>				SI	NO				
<b>16. ¿Cuál fue el medio por el cual consiguió su primer empleo?</b>									
Familiar, amigo o conocido/ recomendación		Anuncios en lugares públicos o medios de comunicación (periódico o radio)		Integración a un negocio familiar o propio		Bolsas de empleo (Instituciones públicas, instituciones privadas, internet, universidad, feria de empleo)		Conocidos de Conocidos(A través del servicio social, prácticas profesionales o pasantías de la empresa)	
<b>17. ¿Cómo fue el tipo de relación que llevó con los directivos y compañeros en su primer empleo? (Siendo 1 muy mala y 5 muy buena)</b>									
1	2	3	4	5					
<b>18. En su primer empleo, ¿Cómo eran las posibilidades de ascender? (Siendo 1 muy baja y 5 muy alta)</b>									
1	2	3	4	5					
<b>19. Considerando la información proporcionada hasta la pregunta 18, ¿Cómo calificaría la calidad de su primer empleo?</b>									
Alta		Media alta		Media baja		Baja			
<b>20. En comparación con sus compañeros de universidad, ¿Cómo calificaría la calidad de su primer empleo?</b>									
Alta		Media alta		Media baja		Baja			

**SECCIÓN 5: RELACIONES SOCIALES**

Con cuántos familiares, amigos o conocidos considera que siempre contará si se le presenta una urgencia o una necesidad (indique un número entre 1 y 6)			
¿Tiene algún amigo, familiar o conocido que ocupe un cargo público de alto nivel o sea gerente de una empresa?	SI		NO

**Sección 6: TEST DE PERSONALIDAD**

“Por favor, lea cuidadosamente estas instrucciones antes de empezar para marcar bien sus respuestas. Este cuestionario consta de 60 frases. Lea cada frase con atención y marque la alternativa (A a E) que refleje mejor su acuerdo o desacuerdo. Por tanto, no hay respuestas correctas ni incorrectas. Conteste de forma sincera y exprese sus opiniones de la manera más precisa posible. Dé una respuesta a todas las frases. Asegúrese de que marca cada respuesta en la línea correspondiente a la misma frase y en la opción que mejor se ajuste a su manera de ser”.

		A: En total desacuerdo	B: En desacuerdo	C: Neutral	D: De acuerdo	E: Totalmente de acuerdo
1	A menudo me siento inferior a los demás					
2	Soy una persona alegre y animosa					
3	A veces, cuando leo poesía o contemplo una obra de arte, siento una profunda emoción o excitación					
4	Tiendo a pensar lo mejor de la gente					
5	Parece que nunca soy capaz de organizarme					
6	Rara vez me siento con miedo o ansioso					
7	Disfruto mucho hablando con la gente					
8	La poesía tiene poco o ningún efecto sobre mí					
9	A veces intimidado o adulo a la gente para que haga lo que yo quiero					



	ero					
10	Tengo unos objetivos claros y me esfuerzo por alcanzarlos de forma ordenada					
11	A veces me vienen a la mente pensamientos aterradores					
12	Disfruto en las fiestas en las que hay mucha gente					
13	Tengo una gran variedad de intereses intelectuales					
14	A veces consigo con artimañas que la gente haga lo que yo quiero					
15	Trabajo mucho para conseguir mis metas					
16	A veces me parece que no valgo absolutamente nada					
17	No me considero especialmente alegre					
18	Me despiertan la curiosidad las formas que encuentro en el arte y la naturaleza					
19	Si alguien empieza a pelearse conmigo, yo también estoy dispuesto a pelear					
20	Tengo mucha autodisciplina					
21	A veces las cosas me parecen demasiado sombrías y sin esperanza					
22	Me gusta tener mucha gente alrededor					
23	Encuentro aburridas las discusiones filosóficas					
24	Cuando me han ofendido, lo que intento es perdonar y olvidar					
25	Antes de emprender una acción, siempre considero sus consecuencias					
26	Cuando estoy bajo un fuerte estrés, a veces siento que me voy a					



6	desmoronar					
2 7	No soy tan vivo ni tan animado como otras personas					
2 8	Tengo mucha fantasía					
2 9	Mi primera reacción es confiar en la gente					
3 0	Trato de hacer mis tareas con cuidado, para que no haya que hacerlas otra vez					
3 1	A menudo me siento tenso e inquieto					
3 2	Soy una persona muy activa					
3 3	Me gusta concentrarme en un ensueño o fantasía, y dejándolo crecer y desarrollarse, explorar todas sus posibilidades					
3 4	Algunas personas piensan de mí que soy frío y calculador					
3 5	Me esfuerzo por llegar a la perfección en todo lo que hago					
3 6	A veces me he sentido amargado y resentido					
3 7	En reuniones, por lo general prefiero que hablen otros					
3 8	Tengo poco interés en andar pensando sobre la naturaleza del universo o la condición humana					
3 9	Tengo mucha fe en la naturaleza humana					
4 0	Soy eficiente y eficaz en mi trabajo					
4 1	Soy bastante estable emocionalmente					
4 2	Huyo de las multitudes					





4 3	A veces pierdo el interés cuando la gente habla de cuestiones muy abstractas o teóricas					
4 4	Trato de ser humilde					
4 5	Soy una persona productiva, que siempre termina su trabajo					
4 6	Rara vez estoy triste o deprimido					
4 7	A veces rebose felicidad					
4 8	Experimento una gran cantidad de emociones o sentimientos					
4 9	Creo que la mayoría de la gente con la que trato es honrada y fidedigna					
5 0	En ocasiones primero actúo y luego pienso					
5 1	A veces hago las cosas impulsivamente y luego me arrepiento					
5 2	Me gusta estar donde está la acción					
5 3	Con frecuencia pruebo comidas nuevas o de otros países					
5 4	Puedo ser sarcástico y mordaz si es necesario					
5 5	Hay tantas pequeñas cosas que hacer que a veces lo que hago es no atender a ninguna					
5 6	Es difícil que yo pierda los estribos					
5 7	No me gusta mucho charlar con la gente					
5 8	Rara vez experimento emociones fuertes					
5 9	Los mendigos no me inspiran simpatía					



60	Muchas veces no preparo de antemano lo que tengo que hacer					
----	--	--	--	--	--	--

**Apéndice B**

CALIFICACIÓN TEST NEO-FFI

**Tabla 8**

*Claves de corrección NEO-FFI*

N	1()+6*(+)+11()+16()+21()+26()+31()+36()+41()+46*(+)+51*(+)+56*(+)	=
E	2()+7()+12()+17*(+)+22()+27*(+)+32()+37*(+)+42*(+)+47()+52()+57*(+)	=
O	3()+8*(+)+13()+18()+23*(+)+28()+33()+38*(+)+43*(+)+48()+53()+58*(+)	=
A	4()+9*(+)+14*(+)+19*(+)+24()+29()+34*(+)+39()+44()+49()+54*(+)+59*(+)	=
C	5*(+)+10()+15()+20()+25()+30()+35()+40()+45()+50*(+)+55*(+)+60*(+)	=

Elaboración propia

Fuente: Cano, 2009

En la tabla anterior se encuentran cada uno de los ítems que pertenecen a cada uno de los factores que conforman el test de NEO-FFI. Para la calificación se hace una distinción en ítems que tienen asterisco y los que no, para los cuales existe una debida puntuación. En los ítems sin asterisco la conversión de las respuestas es:  $A = 0, B = 1, C = 2, D = 3, E = 4$ . Por otro lado, los ítems con asterisco son al contrario:  $A = 4, B = 3, C = 2, D = 1, E = 0$  (Cano, 2009).

Cada puntuación que se obtenga con cada ítem se debe poner en los paréntesis de la tabla 8, y sumar dichas puntuaciones para obtener las puntuaciones directas (PD) para cada factor. Posterior a ello poner los puntajes de la tabla 8 columna PD en la columna PD de la tabla 10, después convertir en puntuaciones centílicas (según el baremo<sup>12</sup> que encontrará en la tabla 10) y ponerlas en la columna PC. Se puede elaborar o no un gráfico según los percentiles y unir los puntos.

**Tabla 9**

*Obtención de puntuaciones y perfil gráfico*

	PD	PC	5	15	25	35	45	55	65	75	85	95
N			...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...

<sup>12</sup> Tablas de comparación, de transformación de puntuaciones, construidos con base en una o varias escalas normativas, es decir, se aplican a un grupo o muestra y con base en ella se hacen inferencias para la población.



E			...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...
O			...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...
A			...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...
C			...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...	...□...

Elaboración propia  
Fuente: Cano, 2009

**Apéndice C**

*Baremo para calificaciones de test*

**Tabla 10**

*Datos normativos*

PC	VARONES					MUJERES					PC
	N	E	O	A	C	N	E	O	A	C	
1	-	0 - 16	0 - 13	0 - 17	0 - 20	0 - 1	0 - 19	0 - 16	0 - 21	0 - 23	1
2	0	17 - 18	14	18 - 19	21 - 22	2	20	17	22 - 23	24 - 25	2
3	1		15 - 16	20	23 - 24	4	21	-	24	26	3
4	2	19	17	21	25	5	22	18	-	-	4
5	3 - 4	20 - 22	18 - 19	22 - 23	26 - 27	6	23 - 24	19 - 20	25 - 26	27 - 28	5
10	5-jul	23 - 24	20 - 22	24 - 25	28 - 29	7 - 8	25 - 26	21 - 22	27	29 - 30	10
15	8	25	23	26 - 27	30 - 31	9 - 10	27	23 - 24	28 - 29	31 - 32	15
20	9	26 - 27	24	28	32	11	28 - 29	25	30	33	20
25	10	28	25	29	33	12	30	26	-	-	25
30	11	29	26	31	34	-	31	27	31	34	30
35	-	-	27	31	-	13	-	28	32	35	35
40	12	30	28	-	35	14	32	-	33	-	40
45	13	31	29	32	-	15	33	29	-	36	45
50	14	32	-	33	36	16	34	30	34	-	50
55	-	33	30	-	37	-	-	31	35	37	55
60	15	34	31	34	-	17	35	-	-	38	60
65	16	35	32	-	38	18	36	32	36	-	65
70	17	36	33	35	39	19	-	33	-	39	70
75	18 - 19	-	-	36	40	20 - 21	37	34	37	40	75
80	20	37	34	37	41	22	38	35	38	41	80



<b>85</b>	21 – 22	38 – 39	35 – 36	38	42 – 43	23 – 24	39 – 40	36	39	42	<b>85</b>
<b>90</b>	23 – 24	40	37 – 38	39 – 40	44	25 – 26	41	37 – 38	40 – 41	43 – 44	<b>90</b>
<b>95</b>	25 – 26	41 – 42	39	41 – 42	45 – 46	27 – 29	42	39	42	45	<b>95</b>
<b>96</b>	-	43	40	43	-	-	43	40	43	-	<b>96</b>
<b>97</b>	27	44	41	44	47	30	-	41	44	46	<b>97</b>
<b>98</b>	28 – 29	45	42 – 43	45	-	31 – 32	44	42	45	-	<b>98</b>
<b>99</b>	30 – 48	46 – 48	44 – 48	46 – 48	48	33 – 48	45 – 48	43 – 48	46 – 48	47 - 48	<b>99</b>
<b>N</b>	<b>1000</b>	<b>1000</b>	<b>1000</b>	<b>1000</b>	<b>1000</b>	<b>1000</b>	<b>1000</b>	<b>1000</b>	<b>1000</b>	<b>1000</b>	<b>N</b>
<b>Medi a</b>	<b>14.71</b>	<b>31.82</b>	<b>29.18</b>	<b>32.41</b>	<b>36.24</b>	<b>16.54</b>	<b>33.3</b>	<b>26.69</b>	<b>33.86</b>	<b>36.6</b>	<b>Medi a</b>
<b>DT</b>	<b>6.94</b>	<b>6.51</b>	<b>6.51</b>	<b>5.93</b>	<b>5.94</b>	<b>6.97</b>	<b>5.88</b>	<b>6.06</b>	<b>5.27</b>	<b>5.32</b>	<b>DT</b>

Elaboración propia  
Fuente: Cano, 2009

## Apéndice D

### *Estadísticos Descriptivos*

**Tabla 11**

*Categorización variable de redes sociales o capital social*

Nombre de variable	Descripción	Categorización
Lazos de capital social.	<p>Variable dummy a través de la pregunta 16: “medios por los que consiguió empleo”</p> <p><b>Lazos débiles:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Anuncios en lugares públicos</li> <li>-Bolsas de empleo</li> <li>-Conocidos de conocidos</li> </ul> <p><b>Lazos fuertes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Familiares, conocidos</li> <li>-Integración a negocio familiar</li> </ul>	<p>Lazos débiles= 1</p> <p>Lazos fuertes =0</p>

Elaboración propia

**Tabla 12**

*Estadísticos descriptivos variables numéricas*



VARIABLE	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
EDAD	239	25	2.656845	21	38
TIEMPO	239	4.690377	5.329121	0	36
PORCENTAJE DE CONOCIMIENTO	239	0.5717155	0.236975	0	1
NOTA DE GRADO	239	84.81201	7.950179	61	100
INGRESOS	239	491.6068	220.5819	150	1500

Elaboración propia

**Tabla 13***Estadísticos descriptivos variables categóricas*

VARIABLE	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia acumulada
<b>SEXO</b>			
Masculino	74	30.96	30.96
Femenino	165	69.04	100
<b>ETNIA</b>			
Blanco	8	3.35	3.35
Mestizo	228	95.4	98.74
Otro	3	1.26	100
<b>ESTADO CIVIL</b>			
Casado	45	18.83	18.83
Divorciado	6	2.51	21.34
Soltero	178	74.48	95.82
Unión libre	10	4.18	100
<b>EXPERIENCIA</b>			
No	170	71.13	71.13
Si	69	28.87	100
<b>DEPENDENCIA LABORAL</b>			
Asalariado	197	82.43	82.43
Independiente	42	17.57	100
<b>SEGURO</b>			
No	48	20.08	20.08
Sí	191	79.92	100

Elaboración propia

**Tabla 14***Tabla de contingencia sexo – estado civil*

SEXO	ESTADO CIVIL			
	Casado	Divorciado	Soltero	Unión libre



Masculino	10	2	60	2
Femenino	35	4	118	8
Total	45	6	178	10

Elaboración propia

**Tabla 15***Distribución Tiempo en rangos*

TIEMPO EN RANGOS	Frecuencia	Porcentaje
0 a 6 meses	157	65.69
6 a 12 meses	48	20.08
12 meses en adelante	34	14.23
Total	239	100

Elaboración propia

**Apellido E***Medidas de Asociación***Tabla 16***Medidas de asociación de la Calidad de empleo*

CALIDAD DE EMPLEO	Estadísticos		Valoración
	chi cuadrado	P-value	
Estado civil_1	5.14	0.08	$p > \alpha =$ No se rechaza la $H_0$
Sexo	4.30	0.12	$p < \alpha =$ Se rechaza la $H_0$
Etnia	1.37	0.85	$p > \alpha =$ No se rechaza la $H_0$
Zona residencia	1.67	0.43	$p > \alpha =$ No se rechaza la $H_0$
Cargas	15.87	0.04	$p < \alpha =$ Se rechaza la $H_0$
Instrucción padre	11.57	0.07	$p < \alpha =$ Se rechaza la $H_0$
Instrucción madre	4.73	0.58	$p > \alpha =$ No se rechaza la $H_0$
Remesas	2.05	0.36	$p > \alpha =$ No se rechaza la $H_0$
Experiencia	6.19	0.05	$p < \alpha =$ Se rechaza la $H_0$
Tiempo rangos	17.21	0.00	$p < \alpha =$ Se rechaza la $H_0$
Lazos de capital social	21.82	0.00	$p < \alpha =$ Se rechaza la $H_0$

Elaboración propia