



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CARRERA DE ECONOMÍA

Proyecto de Investigación, previo a la obtención del Título de Economista.

Tema:

“Condiciones de empleo adecuado e ingreso salarial en Ecuador”.

Autora: Navarrete Arias, María Alexandra

Tutor: Eco. Carrión Gavilanes, Ángel Geovanny, Mg.

Ambato – Ecuador

2023

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Eco. Ángel Geovanny Carrión Gavilanes Mg, con cédula de ciudadanía N°. 180370177-8, en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación referente al tema: **“CONDICIONES DE EMPLEO ADECUADO E INGRESO SALARIAL EN ECUADOR”**, desarrollado por María Alexandra Navarrete Arias, de la carrera de Economía, modalidad presencial, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y que corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Graduación de Pregrado de la Universidad Técnica de Ambato y en el normativo para la presentación de Trabajos de Graduación de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por los profesores calificadores designados por el H. Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, marzo de 2023

TUTOR



.....
Eco. Ángel Geovanny Carrión Gavilanes

C.C. 180370177-8

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, María Alexandra Navarrete Arias, con cédula de ciudadanía N°. 180461387-3, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el proyecto investigativo, bajo el tema: **“CONDICIONES DE EMPLEO ADECUADO E INGRESO SALARIAL EN ECUADOR”**, así como también los contenidos presentados, ideas, análisis, síntesis de datos; conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este Proyecto de Investigación.

Ambato, marzo de 2023

AUTORA



María Alexandra Navarrete Arias

C.C. 180461387-3

CESIÓN DE DERECHOS

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este proyecto de investigación, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación con fines de discusión pública; además apruebo la reproducción de este proyecto de investigación, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial; y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, marzo de 2023

AUTORA



María Alexandra Navarrete Arias

C.C. 180461387-3

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el Proyecto de Investigación con el tema: **“CONDICIONES DE EMPLEO ADECUADO E INGRESO SALARIAL EN ECUADOR”**, elaborado por María Alexandra Navarrete Arias, estudiante de la Carrera de Economía, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, marzo de 2023



.....
Dra. Mg. Tatiana Valle

PRESIDENTE



.....
Eco. Juan Villacis

MIEMBRO CALIFICADOR



.....
Eco. Diego Lara

MIEMBRO CALIFICADOR

DEDICATORIA

A mi mamá Alexandra, por su esfuerzo y motivación para culminar este proyecto.

A mi papá Roberto, por su apoyo y por cada sonrisa de aliento.

*A mi tía Any, por cuidarme como su hija y expresar siempre su punto de vista con
cariño.*

*A mi ñaño Sebas, por ser un ejemplo a seguir y demostrar la fortaleza que solo
pocas personas pueden.*

A Nico, por su amor y por darme fuerza cuando no encontraba mi camino.

María Alexandra Navarrete

AGRADECIMIENTO

A Dios por toda la bondad que me ha demostrado durante toda mi vida; a mis padres por su esfuerzo y su confianza; a mi tía por su amistad y consejos; a mi hermano por cada palabra de aliento; a mi enamorado por ser incondicional desde el primer día y ser mi apoyo constante; a todas las personas que han llenado de luz mi vida.

Gracias por creer en mí.

María Alexandra Navarrete

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE ECONOMÍA

TEMA: “CONDICIONES DE EMPLEO ADECUADO E INGRESO SALARIAL EN ECUADOR”.

AUTORA: María Alexandra Navarrete Arias

TUTOR: Eco. Ángel Geovanny Carrión Gavilanes, Mg

FECHA: Marzo 2023

RESUMEN EJECUTIVO

En el presente estudio se busca analizar las condiciones de empleo adecuado para determinar la incidencia en los ingresos laborales de la población empleada en el Ecuador. Para esto se desarrolló un análisis descriptivo como la media aritmética, el cuartil 1, mediana, cuartil 3, desviación estándar, valor máximo y mínimo de los salarios de la población ecuatoriana. Lo mismo se desarrolló para un conjunto de cinco indicadores relacionados con la situación laboral de la población como la condición de empleo adecuado, los años de escolaridad, horas trabajadas, experiencia laboral, género y estado civil. Finalmente, se especificó un modelo de regresión lineal múltiple mediante el cual se consideró como variable dependiente al logaritmo natural de los ingresos laborales de cada uno de los individuos considerados en la muestra de la ENEMDU y como regresora a la condición de empleo adecuado y como controles a los años de escolaridad, horas trabajadas, género, experiencia laboral, edad y estado civil. Se determinó que la condición de empleo adecuado de un individuo tiene un efecto sobre los ingresos que percibe. Se registró que el efecto evidenciado por el empleo adecuado sobre los ingresos salariales de la población es considerable, debido a que un individuo que se encuentra categorizado dentro de este tipo de trabajo ganaría 3,42 veces más de lo que recibe una persona categorizada como subempleada.

PALABRAS DESCRIPTORAS: INGRESO SALARIAL, EMPLEO ADECUADO, CAPITAL HUMANO, PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO, EDUCACIÓN.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF ACCOUNTING AND AUDIT
ECONOMICS CAREER

TOPIC: “ADEQUATE EMPLOYMENT CONDITIONS AND WAGE INCOME IN ECUADOR”.

AUTHOR: María Alexandra Navarrete Arias

TUTOR: Eco. Ángel Geovanny Carrión Gavilanes, Mg.

DATE: March 2023.

ABSTRACT

The present study aims to analyze adequate employment conditions and determine their impact on the wage income of the employed population in Ecuador. A descriptive analysis was conducted using arithmetic mean, first quartile, median, third quartile, standard deviation, maximum and minimum salaries of the Ecuadorian population. The same was done for a set of five indicators related to the labor situation of the population, including adequate employment conditions, years of schooling, working hours, work experience, gender, and marital status. Finally, a multiple linear regression model was specified, considering the logarithm of each individual's wage income as the dependent variable and adequate employment conditions as the regressor, and years of schooling, working hours, gender, work experience, age, and marital status as controls. It was found that an individual's adequate employment condition influences their income, with adequate employment having a significant impact on wage income, as an individual classified in this type of work earns 3.42 times more than someone categorized as underemployed.

KEYWORDS: WAGE INCOME, ADEQUATE EMPLOYMENT, HUMAN CAPITAL, LABOR PRODUCTIVITY, EDUCATION.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁGINA
PÁGINAS PRELIMINARES	
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN EJECUTIVO.....	viii
ABSTRACT.....	ix
ÍNDICE GENERAL.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiii
CAPÍTULO I.....	1
1 INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Descripción del problema.....	1
1.2 Justificación.....	2
1.2.1 Justificación teórica, metodológica y práctica.....	2
1.2.2 Formulación del problema.....	8
1.3 Objetivos.....	9
1.3.1 Objetivo general.....	9
1.3.2 Objetivos específicos.....	9
CAPÍTULO II.....	10
2 MARCO TEÓRICO.....	10
2.1 Revisión literaria.....	10
2.1.1 Antecedentes investigativos.....	10
2.1.2 Fundamentos teóricos.....	17
2.2 Hipótesis.....	35
CAPÍTULO III.....	36

3	METODOLOGÍA	36
3.1	Recolección de la información	36
3.2	Tratamiento de la información	37
3.3	Operacionalización de las variables	40
3.3.1	Variable independiente.....	40
3.3.2	Variable dependiente.....	42
	CAPÍTULO IV	43
4	RESULTADOS	43
4.1	Resultados y discusión	43
4.1.1	Evolución de los salarios promedio de la población empleada.....	43
4.1.2	Principales condiciones de empleo de la población en Ecuador.....	46
4.2	Verificación de hipótesis	58
	CAPÍTULO V	64
5	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
5.1	Conclusiones	64
5.2	Recomendaciones	65
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
	ANEXOS	79

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PÁGINA
Tabla 1. Operacionalización del empleo adecuado	40
Tabla 2. Operacionalización de ingresos salariales.....	42
Tabla 3. Ingresos salariales promedio de la población de Ecuador durante el período 2015 – 2020.....	44
Tabla 4. Condición de empleo adecuado y principales condiciones de trabajo según el género en Ecuador durante el período 2015 - 2022	46
Tabla 5. Años de escolaridad promedio de la población en Ecuador durante el período 2015 – 2022.....	48
Tabla 6. Experiencia laboral promedio de la población en Ecuador durante el período 2015 – 2022.....	50
Tabla 7. Horas de trabajo promedio de la población en Ecuador durante el período 2015 – 2022.....	52
Tabla 8. Distribución de residentes según su género en Ecuador durante el período 2015 – 2022.....	54
Tabla 9. Estado civil de las personas residentes en Ecuador durante el período 2015 – 2022.....	56
Tabla 10. Modelo de regresión explicativo de los ingresos laborales en función del empleo adecuado y un conjunto específico de variables de control	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDO	PÁGINA
Gráfico 1. El mercado dual de trabajo.....	19
Gráfico 2. Mercado laboral formal e informal	20
Gráfico 3. Tipos de subempleo	23
Gráfico 4. Mercado laboral	29
Gráfico 5. Sistema de control en la economía radical.....	30
Gráfico 6. Tipos de salarios según Marx	33
Gráfico 7. Ingresos salariales promedio de la población de Ecuador durante el período 2015 – 2020.....	44
Gráfico 8. Años de escolaridad promedio de la población en Ecuador durante el período 2015 – 2022	48
Gráfico 9. Experiencia laboral promedio de la población en Ecuador durante el período 2015 – 2022	50
Gráfico 10. Horas de trabajo promedio de la población en Ecuador durante el período 2015 – 2022.....	52
Gráfico 11. Distribución de residentes según su género en Ecuador durante el período 2015 – 2022.....	54
Gráfico 12. Estado civil de las personas residentes en Ecuador durante el período 2015 – 2022.....	56

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción del problema

El empleo adecuado figura como una de las mayores preocupaciones de la sociedad y consecuentemente del Estado, debido a las implicaciones que aquello conlleva para con el bienestar de la población. Sin embargo, el mayor problema de los países en vías de desarrollo no necesariamente es la desocupación, sino la ocupación informal y el subempleo. Como respuesta a esta problemática, el pensamiento económico neoclásico propuso como solución flexibilizar el mercado laboral con el propósito de incentivar la transición del trabajo informal al formal (Lezama, 2014), y la flexibilización resurge en Europa a partir de 1980 como resultado de los altos índices de desempleo que prevalecían en ese entonces (Vallejo & Ayala, 2018). En el contexto de esta corriente flexibilizadora, que posteriormente se transformó en política de Estado particularmente en América Latina, se puso de manifiesto la recurrencia de un fenómeno socioeconómico de mayor alcance que la desocupación: el subempleo.

El subempleo visto desde una perspectiva de medición supone una aproximación más general que el desempleo, puesto que, por una parte, captura las distintas expectativas laborales y el nivel de satisfacción que tiene el capital humano, y por otro lado, posibilita la estimación de las pérdidas obtenidas por concepto de productividad eventualmente generadas por una inadecuada utilización de la mano de obra (Cerquera et al., 2020). Sin embargo, el subempleo, y sobre todo el empleo adecuado, reflejarían la existencia de fenómenos que trascienden lo netamente económico como las inequidades sociales especialmente abundantes en regiones en vías de desarrollo.

En América Latina prevalece un mercado laboral cuya oferta de trabajo es considerada como homogénea, lo que ha favorecido el tránsito de personal entre el sector formal e informal de las economías (Lezama, 2014). En esta condición de libre movilidad, prevalece también una marcada brecha salarial como en el caso de Ecuador, en donde existe una condición inequitativa por concepto de género, especialmente en el sector privado (Antón et al., 2020; Fajardo, 2020). A esto se añade el incremento del empleo

inadecuado (Fajardo, 2020; Petter & Moreno, 2019; Pinos & Vega, 2020), que acrecienta la precariedad y pobreza en la sociedad, afectando así al desarrollo incluyente de la población ecuatoriana.

La prevalencia de condicionamientos inadecuados en materia laboral podría tener también un trasfondo de desigualdad social en Ecuador y Ecuador (Ruiz et al., 2019; Tigre, 2010), lo que plantea la existencia de interrelaciones entre los salarios, el empleo adecuado, el género y otras variables laborales. En este sentido, si bien existen estudios que han abordado las condiciones de empleo adecuado y la brecha salarial en Ecuador, no se ha aproximado cuantitativamente la diferencia que existe entre los perceptores de ingresos laborales categorizados dentro del empleo adecuado y sus contrapartes subempleadas. En vista de lo anteriormente mencionado, se plantea la asociación del empleo adecuado y los ingresos salariales en Ecuador y el análisis de la brecha de género existente en el país.

1.2 Justificación

1.2.1 Justificación teórica

La teoría económica heterodoxa trata de describir las condiciones reales del mercado de trabajo que pueden ser flexibles o rígidos. Las condiciones de empleo y la redistribución salarial son políticas públicas de cada uno de los países, por una parte, las condiciones del empleo son normativas implementadas por instituciones gubernamentales que regulan el mercado laboral y además fijan el ingreso salarial por la mano de obra prestada por el trabajador. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su informe efectuado acerca de Kenia en el año de 1972 acerca del mercado laboral, indica que las condiciones del empleo han llevado al subempleo o incluso al desempleo a la población, lo que innegablemente trae consigo la informalidad, circunstancia que todavía supone una preocupación considerable para gran parte de la sociedad internacional (Lezama, 2014). Ante esta problemática, el pensamiento neoclásico y sobre todo el neoliberalismo plantea la flexibilización del trabajo como una solución para mejorar el empleo y la distribución de los salarios.

Los diferentes países que todavía se encuentran en un proceso de desarrollo económico y social implementaron políticas en el mercado laboral, como es el caso de Malasia que estableció un salario mínimo para la población. Dicha política es efectuada con el propósito de mejorar las condiciones de empleo y contribuir en el progreso de la distribución salarial. En la investigación realizada por Ahmat et al. (2019) se halló que el 40% de los empleados del sector privado tenían ingresos por debajo del nivel de la pobreza, se sabe que la tasa de pobreza podría reducirse aumentando los ingresos de los empleados, tal aumento en el ingreso de los empleados también aumenta el gasto y el poder adquisitivo, mejorando así la actividad económica del país y la equidad laboral.

En la actualidad los salarios dignos dependen del tipo de empleo que tenga un ciudadano, generalmente los empleados con buenos salarios son los trabajadores del conocimiento. En la nueva economía se hace énfasis en la creatividad y la innovación, por lo que cada empleado es un trabajador del conocimiento y se considera la parte más valiosa de la actividad económica de una empresa. Desde esta perspectiva las condiciones de empleo dependen del conocimiento adquirido por el trabajador. Se han realizado algunos estudios para identificar factores extrínsecos e intrínsecos que pueden aumentar la satisfacción laboral entre los empleados, pero se han realizado pocas investigaciones para descubrir los factores que pueden relacionarse positivamente con la satisfacción laboral y la equidad salarial de los trabajadores del conocimiento en el país en desarrollo como Pakistán (Bilal & Kabir, 2012). Fuera de las observaciones empíricas que han abordado la prevalencia del subempleo en la población, las concepciones teóricas al respecto son relativamente recientes al igual que la concepción del desempleo.

Los pioneros en el pensamiento económico y los economistas clásicos se encontraban fuertemente inmersos en las problemáticas relacionadas a las características intrínsecas al equilibrio del sistema económico y a la creación de riqueza como para abordar los mecanismos relacionados a las distintas formas de utilización del personal en la economía. La excepción a lo anteriormente mencionado lo supuso el abordaje teórico de autores como Ricardo, Malthus y posteriormente Karl Marx (Calatrava, 1982). Estos pensadores pusieron al trabajo en la palestra analítica del ámbito económico,

aunque la apreciación del desempleo y subempleo como fenómeno de interés valorativo conceptual no se materializó sino hasta el siglo XX.

Los planteamientos filosóficos y políticos de Hobbes y Rousseau referentes a la caracterización racional económica de los paradigmas individualistas (Locke, 1996) promovieron a que los economistas neoclásicos direccionen sus desarrollos teóricos hacia la consideración del trabajo como un mercado, noción que adquiriría una connotación muy similar a los mercados tradicionales. Esta apreciación separa la naturaleza social, geográfica y temporal de la sociedad de la conducta de los individuos, cuyos recursos que demandan son inagotables, a lo que se añade el desconocimiento del aparataje institucional en el análisis económico (Neffa, 2007).

Entre la década de 1930 y 1940, Joan Robinson acuñó el término de subempleo o paro encubierto, aunque el concepto fue abordado analíticamente por otros autores con antelación a la idea propuesta por ella. En este sentido, Calatrava (1982) cita algunos ejemplos como es el caso de los trabajos realizados por Buck (1987) quien hasta el día de hoy se considera como el precursor del estudio y de la teorización del subempleo como fenómeno de interés en la economía en general.

El análisis del empleo y subempleo no adquirió relevancia si no es hasta los principios de la década de 1980, instancia en la que se experimentó procesos incrementales de la inflación, lo que en el contexto económico latinoamericano especialmente, supuso un retroceso de las iniciativas de industrialización sustitutiva de importaciones de las economías de la región. Esto supuso la adopción de políticas de liberalización y desregulación de los mercados en general, lo cual se posicionó como una estrategia que garantizaría el desarrollo del sector privado, desplazando así el protagonismo del Estado en los procesos de crecimiento económico (J. Ramos et al., 2015). La iniciativa en un inicio no trajo mucha atención; sin embargo, a medida que el incurrimento de políticas en el ámbito de la privatización, liberalización financiera y apertura económica se fue intensificando, el interés acerca del rendimiento de los mercados laborales en América Latina adquirió relevancia, según sostienen Ramos et al. (2015), proceso que se fundamentó en los supuestos efectos adversos que derivarían de la rigidez y de la reglamentación gubernamental.

Los demandantes del embate neoliberal alcanzaron su cenit en la década de los noventa del siglo XX, instancia en la que, si bien existieron mayores posibilidades de formar parte del mercado laboral y un consecuente mayor acceso al empleo para una parte importante de la población, se consolidó un contexto social y económico de bajo salario, precariedad laboral y subempleo (Lahosa, 2002). En este sentido, la concepción del trabajo como un fenómeno intrínseco a las interacciones que poseen la oferta y la demanda permitió la comprensión hoy de las dinámicas existentes en el mercado laboral que permitieron eventualmente establecer políticas de acción capaces de contrarrestar una escalada de la desocupación en la sociedad Y todas las consecuencias adversas que esto generaría.

Los cambios en los salarios mínimos pueden afectar el empleo, el nivel de los precios y la distribución de la renta en la sociedad. Dicho comportamiento afecta directamente a la calidad de vida de la población trabajadora, puesto que el empleo es la mayor fuente de ingresos de una familia. Las recientes investigaciones empíricas en una gran cantidad de países y períodos históricos muestran que no existe una relación clara entre el salario mínimo y el empleo. Sin embargo, existen consensos de que los salarios mínimos alteran la forma en que se distribuye el ingreso en beneplácito de los trabajadores que disponen de un salario reducido (Herr et al., 2009). Para el paradigma neoclásico, los salarios mínimos tienen efectos negativos en el empleo. Esta teoría del pensamiento neoclásico se discutió después de que los efectos negativos en el empleo de los incrementos en los niveles del salario mínimo. Por lo tanto, la redistribución salarial eficiente sigue siendo una utopía, en muchos países que se encuentran en procesos de desarrollo económico.

Desde las diferentes teorías económicas, las condiciones del empleo son factores fundamentales de los niveles de ingresos que un trabajador adquiere por la mano de obra prestada. De acuerdo con Castillo (2015), los ingresos de orden laboral, las horas de trabajo y la disposición y los deseos de laborar horas adicionales suponen determinantes para medición de las condiciones del empleo y la redistribución salarial. Desde la perspectiva de este marco conceptual se concibe al trabajo desde una lógica de mercado, en la cual las actividades de producción se limitan estrictamente a un esquema de cuentas nacionales. En este sentido, las capacidades que posee un

individuo para generar los ingresos suficientes para sostener su calidad de vida condicionan su bienestar desde lo individual hasta el ámbito familiar.

La teoría de la igualdad de oportunidades sostiene que la recompensa que reciben los individuos debe resultar solamente de su esfuerzo y no de otro tipo de factores diferentes el producto de su esfuerzo o que estén exentos del control de las personas a nivel individual. Un ejemplo de tales condiciones primigenias son aquellas que parten de los individuos, las cuales generalmente derivan de escenarios de injusticia social heredados, y que son muy comunes en sociedades como las latinoamericanas (D. M. Foulkes, 2001). En este sentido, la brecha en percepción de ingresos entre hombres y mujeres no responde al ideal de que la calidad de vida de una persona depende únicamente de su esfuerzo, lo que refleja la prevalencia de una sociedad estructuralmente desigual expresada particularmente a través de las diferencias existentes en la percepción de ingresos según el género de la población.

La teoría de la igualdad de oportunidades concibe que la sociedad tiene el deber de proporcionar una política capaz de compensar o de situar a aquellos individuos en un posicionamiento que habrían tenido de no haber sido objeto de escenarios de injusticia heredados (D. M. Foulkes, 2001). Sin embargo, distintas condicionalidades de orden social específicamente y también económicas acrecentaban estos círculos viciosos de desigualdad que se perpetúan en el tiempo e incluso pueden limitar el desarrollo a largo plazo de los países. Una expresión de estas desigualdades es la brecha de género que se acentúa más en economías considerablemente desiguales, cuyos aparatajes institucionales son escasamente funcionales a la justicia social y al bienestar colectivo de la población.

Los ingresos pueden verse afectados por el contexto macroeconómico y social en el que se encuentran los individuos, y la teoría económica considera que el empleo resulta de un equilibrio entre la oferta disponible de trabajo y la demanda del mismo. Sin embargo, este equilibrio puede experimentar desajustes como el subempleo o el desempleo que son circunstancias que pueden afectar la calidad de vida de la población. En este sentido, la teoría posibilita la ocurrencia de este tipo de fenómenos, lo cual dota de vigencia analítica al problema de investigación propuesto, motivo por

el cual se considera la pertinencia de abordar el empleo adecuado y la caracterización que tiene esta variable considerando sus interacciones con otras variables de orden socioeconómico y su efecto sobre los ingresos laborales.

1.2.2 Justificación metodológica

Para la realización del estudio, se dispone de una población claramente identificable, siendo que esta se compone por la población ocupada adecuada en Ecuador, la cual alcanza un total de 64.205 personas. Por otro lado, también se cuenta con accesibilidad a las bases estadísticas de la ENEMDU, debido a que es información de libre disposición de la ciudadanía, mismas que se encuentran publicadas en las páginas de internet puestas a disposición de la ciudadanía por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Una situación equiparable se suscita con las fuentes de información afín a la antes mencionada como los valores tabulados de la ENEMDU y el clasificador geográfico estadístico. El recurso requerido para la realización de la investigación supone la disponibilidad de uso del software econométrico necesario para desarrollar los análisis inferenciales. El software por utilizarse será el paquete estadístico R, mismo que no dispone de una licencia privada para lo que se procederá a desarrollar la investigación sin el incurrimento de problema alguno en materia de uso inadecuado de propiedad intelectual.

En lo que respecta a la viabilidad metodológica de la presente propuesta de investigación, se considera que el abordaje metodológico considerado goza de factibilidad, puesto que los métodos de orden estadístico y la información requerida para cuantificar las variables a evaluarse son realizables, puesto que dichas consideraciones ya se han realizado con éxito por estudios relacionados al tema objeto de análisis. El estudio de Lezama (2014), por ejemplo, analizó la flexibilidad laboral mediante el análisis de los ingresos salariales como variable dependiente y diferentes características del capital humano como los años de escolaridad, el género, las horas de trabajo semanales o la experiencia laboral. En este sentido, el tema de investigación propuesto puede concebirse con el mismo enfoque, puesto que se dispone de información en lo concerniente a cada una de las variables e indicadores anteriormente mencionados.

Se han realizado estudios similares con la metodología contemplada para dar cumplimiento a los objetivos específicos planteados, pero considerando el enfoque de Mincer, quien determina la contribución que tiene la educación sobre los ingresos de la población. Sin embargo, el procedimiento metodológico puede ser completamente adaptable teórica y funcionalmente a los requerimientos analíticos del estudio, puesto que, como en la investigación de Rojas & Angulo (2000), la especificación minceriana contempla gran parte de las variables que se contemplan en la presente investigación como los ingresos salariales, la escolaridad y la experiencia laboral. En consecuencia, se considera la viabilidad metodológica para el cumplimiento de los objetivos específicos planteados.

1.2.3 Justificación práctica

El desarrollo de un análisis que identifique la relación existente entre diversos condicionantes del empleo como los años de escolaridad, horas trabajadas, género y experiencia laboral, y los ingresos salariales en Ecuador aportará al reconocimiento de correspondencias entre dichas variables para diseñar políticas que impulsen la inclusión laboral de los sectores vulnerables de la ciudadanía. En lo que al aspecto profesional se refiere, el análisis valorativo de los diagnósticos efectuados por parte del presente estudio permitirá al profesional de la economía adquirir conocimientos para el ejercicio de la toma de decisiones que puedan beneficiar a la población. La presente investigación pondrá a disposición de la población la metodología que emplean los organismos gubernamentales para la estimación de los indicadores de interés social que pueden contribuir al entendimiento de la ciudadanía en lo que concierne a la realidad económica que experimenta el país como resultado de la negligencia de los gobiernos de turno.

1.2.4 Formulación del problema

¿Cómo las condiciones de empleo adecuado inciden en los ingresos salariales en Ecuador?

Variable independiente (Causa)

Mercado laboral

Variable dependiente (Efecto)

Pobreza multidimensional

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar las condiciones de empleo adecuado para determinar la incidencia en los ingresos laborales de la población empleada en el Ecuador, a través de un modelo econométrico.

1.3.2 Objetivos específicos

- Examinar la evolución de los salarios promedio de la población empleada, para relacionar su conducta con el contexto económico en el país.
- Describir las principales condiciones de empleo de la población en Ecuador, las principales condiciones de empleo de la población ecuatoriana con empleo adecuado, para evaluar la situación del mercado laboral en el país.
- Explicar a través de un modelo econométrico los salarios del personal empleado en función de las condiciones laborales de empleo adecuado que mantiene la población, para identificar una asociación de estos factores con los niveles de ingresos de los trabajadores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Revisión literaria

2.1.1 Antecedentes investigativos

A pesar de tener condiciones que pueden cambiar en un período de tiempo relativamente corto, el mercado laboral requiere de sustentos estructurales que estén orientados al buen funcionamiento de las relaciones entre empleadores y buscadores de empleo remunerado. Se debería recomendar de realizar política pública con el propósito de mejorar las condiciones laborales de los ecuatorianos, Olmedo (2018) propone que es fundamental al menos, los siguientes factores: La perseverancia de las brechas de género, la persistencia del entorno laboral desfavorable para los jóvenes, el papel del sector informal como actor estructural del mercado y la idea de que cualquier tipo de empleo que no sea adecuado debe ser el foco de las políticas públicas; son algunos de factores que se debe considerar para disminuir la brecha de género en el sector laboral.

En los últimos años, las condiciones laborales adecuadas en el Ecuador han mejorado y ha disminuido la diferencia considerable con respecto a la brecha de género en el ámbito salarial manifestaron las fuentes oficiales. Sin embargo, la intención era política: subestimar el desempleo y sobrestimar el empleo apropiado para mostrar números positivos. Las empresas que integran el aparato productivo privado también fueron liberadas de responsabilidad por la ralentización del trabajo y su mala calidad. Carrión (2018) concluye que cuando se reensambla la subcategoría de empleo utilizando la metodología alternativa, la hipótesis del subempleo estructural en Ecuador sigue siendo admitida. A pesar de los esfuerzos por ocultar la dimensión del subempleo por ingresos, la aplicación de la metodología alternativa sugerida permite observar que la mayoría de los desocupados se definen por la falta de trabajo.

Se ha establecido a nivel de Latinoamericano y el Caribe el desarrollo de planes para superar las diferencias de género y lograr la igualdad entre los masculinos y femeninos

en la región con el fin de aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral donde se ofrecen igualdad de derechos en materia de empleo y oportunidades. En este contexto, se creó Agenda Nacional de la Mujer y la Igualdad de Género. Ayala & Guachamin (2018) manifiestan que las estadísticas muestran que la gestión del gobierno para la inclusión de la mujer en el mercado laboral en el Ecuador no ha sido exitosa porque las mujeres aún son contratadas en condiciones laborales inadecuadas.

La brecha de género provocada por los diversos desempeños de las características no es significativa en el sector informal. En contraste, el sector formal experimenta esto. La brecha salarial de género observada se ve atenuada por la diferencia de género en el proceso de selección. Esto se debe al hecho de que las mujeres son elegidas positivamente para trabajos formales mientras que los hombres no lo son. Como resultado, los salarios observados para las mujeres son más altos que las ofertas salariales que se harían a todas las mujeres. Después de controlar por selección, la brecha salarial de género provocada por los diversos desempeños de las características es aún más pronunciada en los trabajos formales. Ben (2018) finaliza manifestando que la brecha salarial de género se amplía a medida que aumentan los niveles de educación en el sector formal.

En Ecuador, el problema de la discriminación y desigualdad de género sigue siendo un tema pendiente. Aun así, es crucial notar los avances logrados en términos de cerrar brechas de acceso y niveles salariales. Los hallazgos muestran que las mujeres con calificaciones bajas tienen más probabilidades de recibir salarios y horas de trabajo más bajos que los hombres con calificaciones similares. Las conclusiones descritas por Castillo & Salas (2018) sobre las mujeres casadas sin hijos tienen un 1,6% menos de probabilidades que los hombres de ingresar al mercado laboral. Cuando se trata de los sectores económicos examinados, la evidencia muestra que incluso en aquellos con mayor participación femenina, tener hijos cerca afecta las oportunidades de empleo y el número de horas trabajadas. La presencia de hijos y nietos en el hogar acentúa esta brecha.

La importancia de eliminar las prácticas discriminatorias dentro de una sociedad tiene que ver con la utilización efectiva del capital humano y el requisito de brindar igualdad

de oportunidades a todos los individuos. A pesar de los avances significativos, el panorama global con respecto a la discriminación de género sigue siendo desalentador para las mujeres, como lo demuestra su acceso desigual a los cargos políticos y al mercado laboral. Según los resultados del análisis de descomposición salarial efectuado por Puebla (2018), los hombres suelen ganar más que las mujeres al compararlas con pares de características similares. Por lo tanto, a pesar de que, en general, las mujeres tienen mejores particularidades que los hombres, especialmente en lo que respecta a los niveles de educación, esto sirve como evidencia de que las mujeres enfrentan una discriminación salarial significativa.

El débil ciclo económico que experimentó Ecuador a partir de 2015 provocado por el fortalecimiento del dólar y el desplome de los precios del petróleo permite detectar una caída generalizada en los indicadores del mercado laboral, que afecta de mayor manera a las mujeres. Albuja & Enríquez (2018) identificaron que sigue existiendo discriminación contra la mujer en el lugar de trabajo; continúan teniendo tasas de desempleo más altas en comparación con los hombres y es más probable que laboren en trabajos inapropiados que no les brindan protecciones laborales legales. Las principales actividades económicas y sociales a las que se dedica la población del Ecuador son la agricultura y el comercio. Luego de estas tareas, las mujeres se dedican a actividades en el sector servicios; en cambio, los hombres se concentran en la construcción y la industria.

A pesar de que no existe una brecha salarial, los registros administrativos sobre el empleo oficial en el Ecuador muestran evidencias de discriminación contra las mujeres. Las observaciones realizadas por Benítez & Espinoza (2018) han consensuado que las mujeres poseen cualidades diferenciales que los hombres, hay casos en los que las mujeres están dentro del mercado laboral formal, mientras que los hombres en su mayoría están dentro del mercado laboral informal. Según la descomposición Oaxaca-Blinder, la discriminación se compensa con el hecho de que, en promedio, las mujeres exhiben mejores rasgos personales. La posible discriminación con respecto a las barreras de entrada al mercado laboral formal no se aborda a profundidad en el estudio.

Robles et al.(2019) indica que la brecha salarial no solo afecta al género femenino, también existen discriminación salarial a las personas de diferentes etnias y culturas, como, nativos americanos, las personas de color y los trabajadores informales quienes son los principales grupos afectados por la desigualdad de ingresos. Debido a que el salario de una persona es su principal fuente de ingresos y se basa en su nivel de educación esto hace que exista brecha salarial. Adicionalmente, con una pequeña diferencia en sus valores, la renta autogenerada y la renta total exhiben el mismo comportamiento que los salarios. La brecha salarial de género en los tres años de estudio se explica en su mayor parte por la discriminación, ya que cuando se desglosa la brecha según las dotaciones, las mujeres muestran una brecha considerable.

Uno de los desafíos clave en la medición de las disparidades salariales tiene que ver con cómo poner en práctica la idea de igual salario por trabajo de igual valor. Determinar el valor del trabajo requiere un análisis exhaustivo de cada puesto, lo que significa tener acceso a información que normalmente no se incluye en las estadísticas del mercado laboral. Como resultado, el desafío actual no se puede superar con las herramientas de medición actual. Uno de los hallazgos encontrados por Lexartza et al. (2019) es que cuando la población se divide en grupos según varias características, cada grupo puede tener brechas más amplias que las que tiene el conglomerado; las brechas pueden incluso ser positivas, lo que significa que son desfavorables para las mujeres cuando el conglomerado tiene una brecha que es negativa.

Por otro lado, debido a que existe segregación de género, es importante identificar y cuantificar los trabajos y profesiones a los que las mujeres acceden en menor proporción. El gobierno no sólo debe incluir en sus programas las metas de generación de fuentes de empleo, sino también analizar los factores que pueden contribuir a que se convierta en una batalla librada para quienes viven en zonas con mayores beneficios, como las zonas urbanas, con mayores salarios. La conclusión de López & Sarmiento (2019) es que las políticas gubernamentales tendrán como objetivo legislar por la igualdad y alentar a las mujeres a ingresar a las carreras universitarias poco exploradas. Además del requisito de salario equitativo de género que también requiere ejercer un doble esfuerzo al trabajar horas adicionales en el hogar.

A pesar de que ambos géneros realizan las mismas tareas y cumplen las mismas obligaciones, es evidente que los hombres tienen más ingresos económicos que las mujeres. Sánchez et al. (2019) consideran que las mujeres son conscientes de las razones por las que actualmente ganan menos que los hombres, y esta situación se mantiene a pesar de que ninguna institución u organización se ha pronunciado por escrito. Sin embargo, a pesar de que se han abierto muchas puertas en campos en los que antes se prohibía la participación de las mujeres, se puede observar que la tasa de empleo de los hombres es casi del cincuenta por ciento, mientras que la de las mujeres no llega ni al treinta por ciento.

Las derivaciones de la política de salario mínimo propusieron una política para aumentar el salario mínimo con el propósito de tener un impacto relativamente pequeño en la desigualdad de ingresos por género, según varias medidas de desigualdad. Esto se debe a que la composición de los ingresos de los hogares debe aumentar el salario mínimo para disminuir la desigualdad salarial. Sin embargo, el mismo estudio realizado por Alinaghi et al. (2020) demostró que un aumento en el salario mínimo en realidad puede aumentar la desigualdad en general, incluso en situaciones en las que existe un alto nivel de oposición a la desigualdad. A la luz de esto, la política de salario mínimo no parece estar particularmente bien enfocada en el objetivo de reducir la desigualdad salarial en el género femenino.

La pérdida de empleo se concentró desproporcionadamente entre las pequeñas empresas, además algunos trabajadores recibieron una disminución del salario. Sin embargo, estos grupos recibieron el estímulo fiscal que se implementó durante las primeras etapas de la recesión. Las pérdidas de empleo en términos porcentuales habían coincidido entre las empresas más pequeñas y las más grandes. Muchas empresas cerradas antes, especialmente las más pequeñas, han reabierto dando la bienvenida a los empleados despedidos, en especial a los trabajadores del género masculino. Cajner et al. (2020) interpretan esta situación como una discriminación a las mujeres dentro del mercado laboral. Es decir, la brecha de género femenino desempleada aumentó durante la última recesión.

La brecha de género se está reduciendo paulatinamente en los países con mayor movilidad económica, como los europeos, al poner en práctica los mecanismos y planes de acción propuestos por los gobiernos que la Comisión Europea ha previsto para la regulación de contratos y clasificación de puestos. Sánchez (2020) después de analizar y estudiar la brecha salarial de género, llega a la conclusión de que el fenómeno carece de una estructura definida para explicar la situación del Ecuador. Como resultado, se ha propuesto un análisis social, económico y político que ha permitido identificar las situaciones que son las causas fundamentales del problema. Debido a que la discriminación salarial por motivos de género está influenciada por una variedad de factores, incluidos los sociales, culturales, económicos y políticos, las acciones tomadas en respuesta a este problema la han reducido significativamente.

La mayoría de los jóvenes en empleo involuntario se concentran en actividades propias del sector rural, como la agricultura, la silvicultura, la pesca y, mientras que los jóvenes profesionales que se encuentran con un empleo inadecuado se concentran en actividades relacionadas con la venta de productos. Es cierto que tienen ingresos, pero no tienen el empleo adecuado con los salarios que deben percibir de acuerdo con su capacidad académica. Rivadeneira & Fuentes (2021) incluyen en la categoría de "cuenta propia", al empleo involuntario que realizan los jóvenes, donde hay menos protección que en otras categorías de empleo. Cuando un mercado, en este caso el mercado laboral, experimenta fallas, la intervención del gobierno es crucial, donde trabaje en la mejora del mercado laboral tratando de reducir la brecha salarial.

De acuerdo con los nuevos análisis realizados por la Organización Internacional de Trabajo (2021) muestran que, en comparación con los empleados de la economía formal, es más probable que los empleados de la economía informal estén trabajando en la parte inferior de la escala salarial, y es menos probable que sus salarios estén al nivel o por encima del nivel actual del salario mínimo. Por lo tanto, lograr un salario mínimo para los empleados en el sector informal a través de la transición a la economía formal puede ayudar a mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. Como tal, esto debe tenerse en cuenta como parte de una estrategia para acelerar la transición a la economía formal, donde tengan un adecuado empleo y no exista la brecha salarial de los trabajadores tanto del mercado laboral formal como informal.

A pesar del avance teórico y normativo de la igualdad de género en el ámbito laboral, aún existe una importante brecha y disparidad de trato entre hombres y mujeres, que se manifiesta en prácticas como el subempleo, el trabajo no remunerado, la falta de acceso a la protección social, etc. Como resultado, las estrategias para cerrar esta brecha y avanzar en la igualdad de género deben tener en cuenta a la sociedad para que sean exitosas. Muñoz & Pangol (2021) concluyen que la igualdad de género en ámbito laboral debe ser una prioridad por parte del estado con el objetivo de eliminar la brecha salarial entre los géneros y las clases sociales, especialmente de los trabajadores del sector de la periferia.

Hay una cantidad significativa de desacuerdo en la literatura sobre si la disparidad salarial entre hombres y mujeres promueve o dificulta el desarrollo económico nacional. Para obtener un trabajo con un salario inferior al de un hombre, una mujer debe tener más años de educación, lo que demuestra que la discriminación de género contra las mujeres se extiende también a las oportunidades laborales. Esto, entre otras cuestiones, conduce a la discriminación salarial. Díaz (2021) realiza una conclusión preocupante ya que muestra que Chile no ha avanzado mucho en los últimos 15 años en materia de discriminación salarial, a pesar de que se ha avanzado en la década anterior. Finalmente, pero de manera más superficial, este trabajo ilustra cómo, cuándo se separan los niveles de ingreso, casi la totalidad de la brecha salarial se ubica en los extremos de pobreza y riqueza.

El estudio demuestra que existe una brecha salarial de género en Ecuador, lo que repercute en la capacidad de las mujeres para desarrollar sus habilidades sociales y apoyar la economía nacional. Los resultados del análisis económico de los datos permiten en general demostrar que no existe ningún tipo de política laboral que apunte a bajar las barreras para acceder a empleos de calidad con igualdad de remuneración, independiente de las políticas y programas que buscan asegurar la igualdad de género. igualdad en el mercado laboral para que hombres y mujeres reciban los mismos beneficios de acuerdo con sus actividades. Carrasco (2022) concluye el nivel educativo de las mujeres ha aumentado en el último año, sin embargo, la discriminación salarial sigue presente, además se identifica que las mujeres experimentan discriminación en

el lugar de trabajo porque experimentan tasas más altas de desempleo en comparación con los hombres.

2.1.2 Fundamentos teóricos

2.1.2.1 El trabajo en la economía clásica

El problema de la distribución fue planteado inexcusablemente por la idea de que el trabajo es la fuente del valor, presente en las conferencias introductorias de Smith, Ricardo y presumiblemente también de Marx (Dobb, 1976). Un tema escasamente abordado para la ciencia en general es la economía que iniciaba su comprensión basándose en una nueva problemática de carácter social dentro del margen impuesto por las magnitudes potenciales y por la injerencia de los estratos sociales en la definición de los roles asignados a los individuos en los procesos productivos. Esta connotación analítica parte en las combinaciones y abstracciones teóricas originales de Ricardo o de Smith acerca del verdadero valor que tiene el trabajo, por lo que se hace una distinción entre fuerza de trabajo y trabajo, y, se parte desde esta abstracción para garantizar un cambio radical del discurso teórico y sus efectos prácticos (Torres & Montero, 2005). En este sentido, el valor de un trabajo sí encuentra relacionada con la temporalidad requerida que es de orden social y que se en camina a promover el trabajo para la mantención y reproducción de la calidad de vida de los trabajadores. Esto se lo considera dado que el salario no ha logrado compensar a plenitud al trabajador por el esfuerzo que incurre para el desarrollo de su trabajo y el término sólo se en marca como una expresión simplemente financiera y no económica.

Los economistas tradicionales trabajaron incansablemente para explicar el origen y distribución de la riqueza a través de los pagos a los múltiples propietarios de los factores de producción, en la Teoría General de Keynes, capítulo II, libro I hacen referencia al trabajo en los postulados de la economía clásica. La teoría ortodoxa del empleo se presenta de una manera significativamente lógica, basada en ideas e hipótesis que se sustentan unas a otras, es decir, si alguna de ellas se derrumbara, toda la estructura del pensamiento convencional colapsaría. De hecho, esto es exactamente lo que sucedió en 1930, cuando la lógica del pensamiento convencional no logró dar

cuenta de la realidad (Argoti, 2011). Como resultado, la premisa básica de la teoría del trabajo es que una disminución de los salarios aumentará el nivel de empleo en una economía.

Los economistas clásicos desarrollaron la teoría del crecimiento enfocando también el mercado laboral. A pesar de todo, los argumentos estándar sobre la oferta y la demanda de trabajo, las disparidades salariales, el desempleo, etc., pueden discutirse con cierto grado de independencia de esa teoría (Rodríguez, 2003). Como todos los mercados, la labor tenía un precio de mercado para Smith que dependía de las condiciones actuales de oferta y demanda, así como un precio natural que era igual al costo de producción relevante. El costo de producir el trabajo está determinado por el valor de la subsistencia. En la economía clásica el precio del trabajo dependía de la oferta y la demanda, mientras más bajo el salario incrementaría los niveles de empleo.

2.1.2.2 Teoría del mercado dual del trabajo

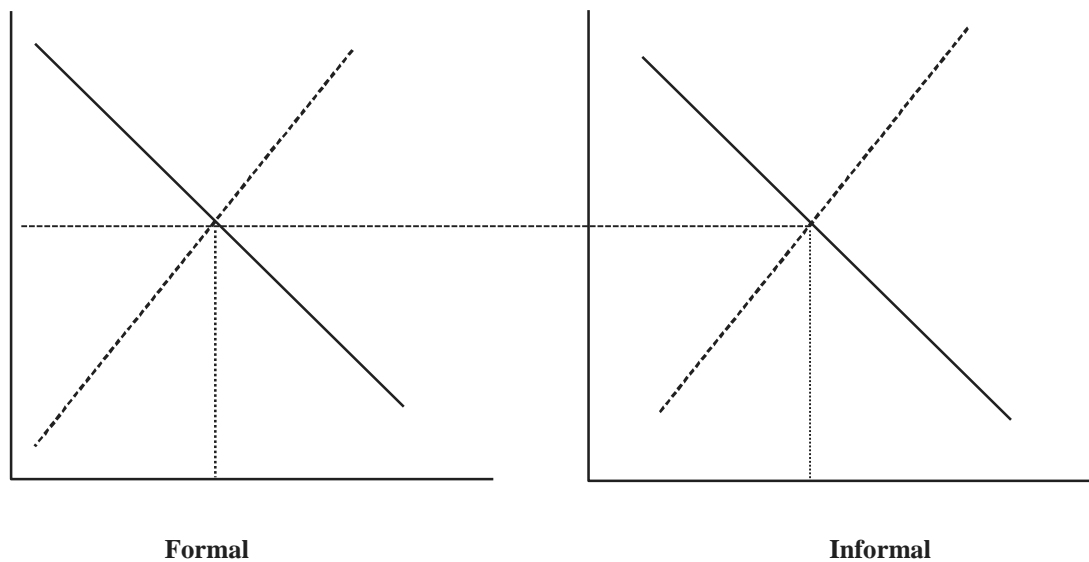
La teoría del empleo de "mercado dual " se planteó inicialmente en las tesis de Doeringer & Piore (1971) y Piore (1975) de acuerdo a este último, el mercado de trabajo se dividirá en dos segmentos: El primario con un estrato inferior y el extracto superior, y un sector secundario. La mayoría de los "buenos" trabajos son ofrecidos por empresas con estructuras internas de mercado laboral, que constituyen el sector primario de empleo. Contrariamente, los trabajos están en peor forma, necesitan poca educación, pagan menos y están determinados competitivamente en el sector secundario (Torres & Montero, 2005). Como resultado, existe un alto nivel de inseguridad allí y una alta rotación de empleados. Por tanto, el mercado dual de trabajo está dividido en trabajadores del mercado laboral formal e informal.

El modelo de mercado laboral dual supone una estrecha relación entre la interacción de los mercados laborales formal e informal, por lo que, en el mejor de los casos, se propone que exista un equilibrio total sincrónico en ambos modelos. Según tal perspectiva, el mercado laboral informal funciona de acuerdo con las características lógicas de un modelo formal (Riascos, 2007). Esta conceptualización de la dinámica

laboral permite comprender mejor el fenómeno de la informalidad y su naturaleza y comportamiento en el contexto de la gama de relaciones económicas convencionales.

Gráfico 1

El mercado dual de trabajo



Nota. Elaboración propia en base a Riascos (2007).

Técnicamente, ambos mercados están en equilibrio (observar gráfico 1); L_{fo} y L_{io} corresponden en orden a los niveles óptimos de empleo tanto para plataformas formales como informales; además, el salario de equilibrio M_0 permite un empleo estable en ambos modelos.

La primera definición del mercado laboral dual divide el mercado laboral en dos sectores principales, el "primario" y el "secundario", donde los empleadores y los empleados se comportan de manera diferente y tienen expectativas diferentes. El mercado laboral primario ofrece empleos con salarios relativamente altos, buenas condiciones, oportunidades de progreso y equidad. Por el contrario, los puestos en el sector secundario tienden a pagar menos, tienen peores condiciones laborales y ofrecen pocas oportunidades de progreso (Oliva, 1995). Estos puestos también tienden a tener relaciones de trabajo altamente individualizadas y altos niveles de rotación de trabajadores. Por lo tanto, en la teoría dual del mercado laboral surge la discriminación salarial.

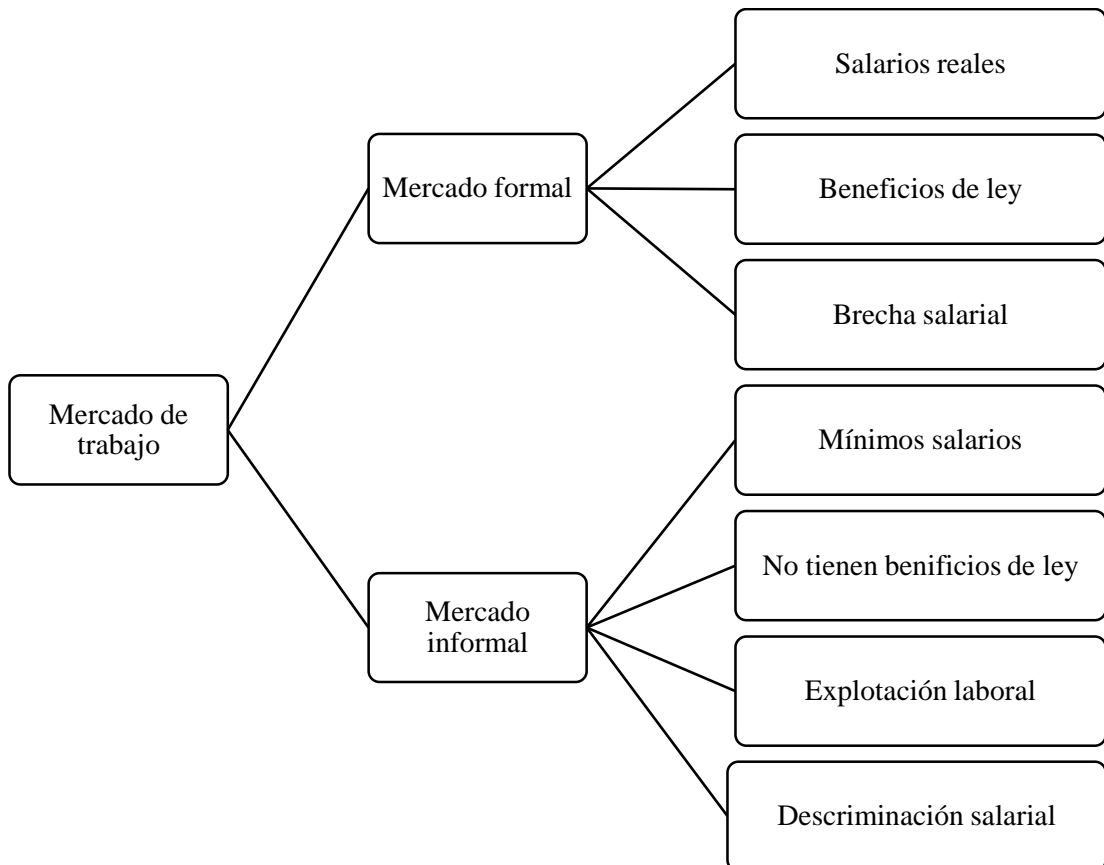
2.1.2.2.1 Mercado formal e informal de trabajo

La productividad marginal está disminuyendo, se cree que el mercado laboral se caracteriza por una demanda de mano de obra con pendiente negativa [$\alpha Df/\alpha M$]. Como resultado, las empresas se beneficiarán más cuando la productividad marginal sea igual o superior al salario real. La forma en que opera el mercado laboral informal puede compararse con la forma en que opera un mercado entendido convencionalmente (Riascos). Como resultado, allí también opera un mercado de trabajo informal que, en un estado de equilibrio perfecto, determinaría los salarios a un nivel equivalente al de una estructura formal.

De acuerdo con la definición alternativa utilizada en este estudio, los trabajadores adecuadamente empleados en el sector "moderno" conformarían el sector formal (empresas grandes).

Gráfico 2

Mercado laboral formal e informal



Nota. Elaboración propia en base a Baquero et al. (2004).

Es decir, aquellos que trabajan para grandes corporaciones y que se entienden sujetos a las limitaciones de las leyes laborales en función del nivel de ingresos que perciben (Baquero et al., 2004). Todos los empleados de las pequeñas empresas constituyen el sector "informal"; no se hace distinción entre los empleados informales que trabajan voluntariamente y los que lo hacen de manera involuntariamente. Por lo tanto, el trabajo formal e informal tiene significativas diferencias tanto, en el entorno laboral como en el salario que reciben cada trabajador de estos sectores del mercado laboral, de forma resumida se puede observar en grafico 2 las características del mercado formal e informal.

Partiendo del supuesto de que los empleados de las pequeñas empresas no estaban afiliados a la seguridad social y no recibían las prestaciones sociales obligatorias, la informalidad del mercado laboral solo se midió por el tamaño de una muestra de establecimientos. La existencia de un sector no oficial que se ha convertido en una realidad estructural del mercado con una fuerza de trabajo esencialmente igual a la del sector formal en la nación (V. Fajardo, 2020). En una situación en la que no existe una demanda laboral suficiente para cubrir la oferta no aceptada, la realidad sugiere que ésta se convierte en una opción viable para la obtención de recursos económicos. La existencia del mercado laboral informal en la actualidad es más evidente, no solo por las estadísticas sino por la falta de empleo, las personas ingresan a la informalidad.

2.1.2.2.2 Empleo adecuado

El empleo adecuado es cuando las personas que tienen trabajo, durante la semana, y perciben salarios equivalentes o superiores al salario mínimo, en la que el empleado debe trabajar más de 40 horas semanales independientemente de su deseo o disponibilidad de trabajar horas adicionales (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC], 2015). Igualmente entran en el empleo adecuado aquellas personas que están empleados y reciben ingresos semanales iguales o superiores al salario mínimo mientras trabajan menos de 40 horas por semana sin deseo de trabajar horas adicionales. Es decir, las personas que trabajan más o menos de 40 horas a la semana y tienen un ingreso económico igual o superior al salario mínimo forman parte del empleo adecuado.

El empleo adecuado es la situación en la que se están utilizando todos los factores productivos de la economía, es decir, la ausencia de factores infrautilizados o subempleados. Algunos autores se refieren a ella como “inexistencia de desempleo” (C. Rodríguez, 2009). El desafío es desarrollar o mantener políticas económicas que permitan erradicar el desempleo y expandir más puestos de trabajo. Es decir, mantener un nivel de ingreso o tasa de pleno empleo que permita a toda persona económicamente activa tener un empleo. Por lo tanto, el empleo adecuado es que las personas tengan trabajo y un ingreso salarial referente, sin importar las condiciones laborales, es decir, el trabajador tiene la obligación de poner a buen resguardo y ser eficiente.

Por otra parte, Larrea & Larrea (2007) dice que el empleo adecuado es sólo la ausencia de subempleo y desempleo, los trabajadores en esta situación se han dividido en dos grupos. El primero se denomina “empleo adecuado”, que implica el cumplimiento de requisitos mínimos laborales como seguridad social, contrato estable o nominación, semana laboral no mayor a 48 horas y que la edad del trabajador se encuentre en el rango de entre 15 y 64 años. Antiguamente se manifestaba que el empleo adecuado sólo implicaba la ausencia del subempleo, sin embargo, las luchas gremiales hicieron que cambiaran a las normativas laborales que existen ahora.

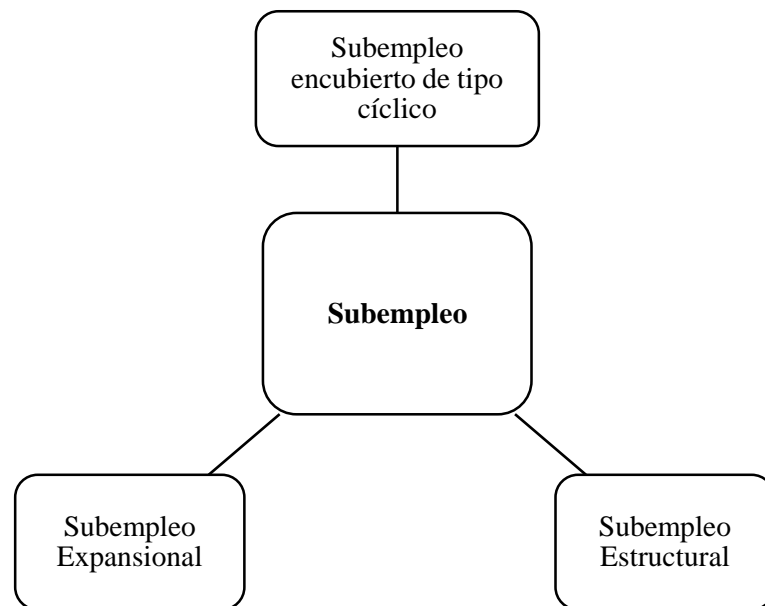
2.1.2.2.3 Subempleo

El término "subempleo" se refiere generalmente a la falta de pleno empleo, ya sea a nivel nacional, sectorial, corporativo o individual. Al intentar aproximarse a su análisis, el paro adjunto es un tipo de empleo que debe ser definido por características y circunstancias específicas (Calatrava, 1982).

El subempleo se define a cuando una persona con cualidades calificadas trabaja en un lugar que no está de acuerdo con el perfil profesional. Al hablar del subempleo de este autor estable tres tipos de subempleos:

Gráfico 3

Tipos de subempleo



Nota. Elaboración propia en base a Calatrava (1982).

Por otra parte, la situación de subempleo es aquella en la que una persona que tiene un determinado nivel de capacidad y aptitud para realizar una actividad productiva queda ligada al desarrollo de un encargo de trabajo con capacidades inferiores a las especificadas por el agente participante. En otras palabras, el subempleo es una condición en la que una persona está vinculada a realizar tareas que son insuficientes para su nivel de calificación, ya que no existen oportunidades de empleo perfectas disponibles (Riascos, 2007). En este análisis, el subempleo está sujeto a dos consideraciones la primera es que el sector informal de la economía se ha beneficiado con la llegada de capital humano más calificado, inicialmente se podría considerar la posibilidad de una reconversión favorable, y el segundo factor es que pagan menor sueldo la que deberían recibir los trabajadores.

De la misma manera, en el ámbito ecuatoriano se define al subempleo a las personas ocupadas que tuvieron ingresos por debajo del salario mínimo durante la semana de referencia y/o que trabajaron menos del horario legal y que tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. Es la culminación de estar desempleado por falta de salario y horas de trabajo (INEC, 2015). Es decir, las personas que trabajan

por horas en cualquier horario son partes del subempleo. Además, estos trabajadores de tiempo parcial no tienen beneficios que la ley del régimen laboral establece.

2.1.2.2.3.1 Subempleo encubierto de tipo cíclico

El subempleo encubierto de tipo cíclico es cuando los que trabajaban de forma esporádica quedan sin trabajar por las condiciones negativas de otros países. Es decir cuando existe una disminución en la demanda de los países que importan las materias primas del país en cuestión hace que el tipo de empleo cubierto se vuelva más predominante (Calatrava, 1982). Se trata por tanto de una recesión de tipo keynesiana que quedará oculta en aquellas estructuras productivas precapitalistas y total y evidente en el caso de estructuras productivas más desarrolladas. Este tipo de subempleo se practica mayoritariamente en países subdesarrollados.

El subempleo encubierto de tipo cíclico se produce por una disminución de la demanda de los países que importan más materias primas del país en cuestión (Suasnavas, 2011). El término “subempleo cíclico” se refiere a las personas que laboran en trabajos que no hacen uso de sus habilidades por un determinado tiempo, por ejemplo, financiero que trabaja como mesero en un restaurante. Este tipo de empleo es extremadamente difícil de cuantificar y requiere investigaciones y encuestas exhaustivas (CFI, 2022). Adicionalmente, existe una tercera categoría de empleo conocida como “marginamente adscrita a la fuerza de trabajo”. Se incluyen aquellos que han estado buscando trabajo en el último año, que les gustaría hacerlo y que están disponibles para hacerlo, pero que son “trabajadores desalentados” o aquellos que han dejado de buscar trabajo por su incapacidad.

El patrón cíclico del subempleo generalmente sigue los cambios en el desempleo. Como resultado, vemos la subcontratación generalmente como una forma de desempleo (oculto). Somos plenamente conscientes de que, al igual que los cambios en el desempleo, los cambios en el subempleo a veces son provocados por cambios en el mercado laboral, como cambios en el capital humano, preferencias de trabajo y horas de trabajo, y cambios en incentivos económicos como tasas de pago, beneficios sociales derechos de asistencia, etc. (Kjeldstad & Nymoer, 2011). Sin embargo, en

términos generales, tales características individuales y sociales cambian paulatinamente y a un ritmo lento en respuesta a las fluctuaciones económicas.

2.1.2.2.3.2 Subempleo estructural

El desempleo estructural es causado por la inadecuación de las estructuras productivas para determinar el pleno empleo en aquellos sectores donde dicha inadecuación no determina necesariamente el empleo global. Dentro de este tipo, los letrados incluyen las formas endógenas de desempleo estacional en el sector agrícola de las naciones subdesarrolladas (Calatrava, 1982). Por lo tanto, el subempleo estructural es causado por la mala organización de las empresas, en donde sus estructuras organizativas no tuvieron una planificación de largo plazo con respecto a la capacidad de producción que tenga una compañía.

El subempleo estructural es la incapacidad de las estructuras productivas para predecir el pleno empleo en aquellas industrias donde esta incapacidad no se traduce necesariamente en una caída total (Suasnavas, 2011). Explica que el paro estructural se produce cuando no existe un equilibrio racional entre el número de jóvenes preparados para el empleo en el sistema educativo y la capacidad del sistema laboral para absorberlos adecuadamente. Existe una diferencia entre el subempleo estructural y el funcional, y comprender esta diferencia es crucial, ya que existe un límite en lo que la educación puede lograr en términos de abordar los problemas del mercado laboral (González & Cuevas, 2016). Enfrentar el desempleo estructural y el subempleo exige políticas de desarrollo de base amplia y de largo plazo.

Dado que el desempleo estructural es la derivación de un cambio en la producción provocado, en este caso, por un cambio en las condiciones de la demanda, debe tomarse en consideración cual es la aceptación que tiene un producto en el mercado, porque de esto depende cuantos trabajadores se van a encargar de esta producción. Generalizado, el cambio debe tener un impacto significativo en la economía en su conjunto (Jusidman, 1971). La caída de una industria no se compensa con la expansión de otra, haciendo permanente la pérdida de puestos de trabajo. Es importante tener en cuenta que cada uno de los tres tipos de subempleo tiene una conexión con el cambio,

por lo que no pueden ocurrir en una economía estable. Por lo tanto, el subempleo estructural es provocado por la administración de una compañía

2.1.2.2.3.3 Subempleo de expansión

El aporte más interesante de Calatrava (1982) es el denominado desempleo expansivo, que hace referencia a los tipos de desempleo causados por la falta de coordinación en el crecimiento de los sectores productivos. En consecuencia, el sector agropecuario deberá reinvertir una parte importante de la mano de obra generada por la modernización de su infraestructura productiva si los sectores secundario y terciario no están en condiciones de experimentar un crecimiento paralelo para absorberla. Es decir, el subempleo de expansión es una consecuencia de una mala planificación al momento de cambiar a la modernización de los factores productivos.

El subempleo de expansión se refiere a las formas de subempleo que resultan como resultado de la falta de coordinación en el crecimiento de los sectores productivos. Además este tipo de subempleo es cuando las personas que no pueden encontrar empleo en el campo elegido desisten por completo de buscar trabajo, lo que significa que no han buscado empleo en las cuatro semanas anteriores (Suasnavas, 2011). Al momento que no exista una planificación, coordinación dentro de una empresa los empleados corren el riesgo de formar parte del subempleo de expansión, de ahí la importancia de la administración empresarial u organizacional.

El subempleo de expansión es un período de estancamiento laboral a lo largo de una recuperación de una empresa. Debido a que la productividad ha dejado de funcionar, normalmente se muestra como un movimiento ascendente en una curva del desempleo (Frye & Urbina, 2020). La fase de expansión del subempleo se denomina fase de recuperación del empleo formal, ya que se produce después de un período prolongado de contracción económica de la organización. El período de expansión del subempleo termina cuando la compañía comienza a recuperar la productividad de forma acelerada. Esto se conoce como “sobrecalentamiento” ya que la tasa de desempleo está por encima de los niveles de subempleo.

2.1.2.3 Teoría del capital humano

La teoría del capital humano explica la relación entre el ingreso económico y el nivel educación como resultado de la mayor obtención que alcanzan las personas con mayor nivel educativo; es decir, se puede atribuir la educación, al desarrollo y formación de habilidades y debilidades que son luego comercializados por el mercado laboral por un ingreso más alto. La idea del capital humano se desarrolló a principios de la década de 1970 cuando los economistas Becker (1964) y Schultz (1961) examinaron la educación como una especie de inversión destinada a aumentar la productividad individual (Rojas & Angulo, 2000). Por lo tanto, invertir en educación y formación dará sus frutos en el futuro en términos de mayores ingresos tanto para las personas como para la sociedad en su conjunto.

El marco teórico más representativo y extendido para explicar cómo la educación afecta el crecimiento económico de la sociedad es la teoría del capital humano. Esta teoría sustenta la idea de que la educación tiene un valor fundamental para fomentar el crecimiento tanto individual como grupal en términos de desarrollo económico y productivo. El concepto de capital humano es similar al de un bien que se acumula, pero en realidad se refiere a una riqueza intangible que produce ganancias sustanciales para su propietario (Acevedo, 2018). Esto significa que el nivel de educación o formación de una persona aumenta sus posibilidades de progreso profesional, aumenta gradualmente su salario, fomenta la movilidad laboral y, en mayor escala, promueve el bienestar social al mejorar los indicadores de productividad.

La teoría del capital humano incluye dimensiones cuantitativas y cualitativas que se relacionan con habilidades, conocimientos y otras características que tienen un impacto en la capacidad de una persona para realizar un trabajo productivo. La productividad del valor del esfuerzo humano (trabajo) aumentará como resultado del aumento de los gastos para mejorar estas capacidades, lo que dará como resultado una tasa de rendimiento positiva (Gil, 1995). Por lo tanto, la teoría tiene dos dimensiones: una dimensión macroeconómica y una dimensión microeconómica. Un aumento en los costos de la educación pública y privada es el primero. En el segundo, un aumento en

el número de años de educación individual se traducirá en una mejora en los ingresos del trabajador y la productividad futura en su lugar de trabajo.

2.1.2.4 Economía laboral

Los economistas laborales determinan a la economía laboral como la interacción entre la oferta y la demanda del trabajo. Además, analiza la movilidad laboral como una estrategia, mecanismo de asignación y determinación de los salarios en los distintos mercados. Entre las cuales el proceso de contratación no está impulsado por una búsqueda incesante de maximizar la utilidad, sino por otros factores (Fernández, 2010). La falta de información sobre las oportunidades de empleo disponibles para los trabajadores se deriva del hecho de que el proceso de búsqueda de empleo no está impulsado por la necesidad de maximizar la rentabilidad, sino más bien por la búsqueda de un nivel suficiente de empleo satisfactorio.

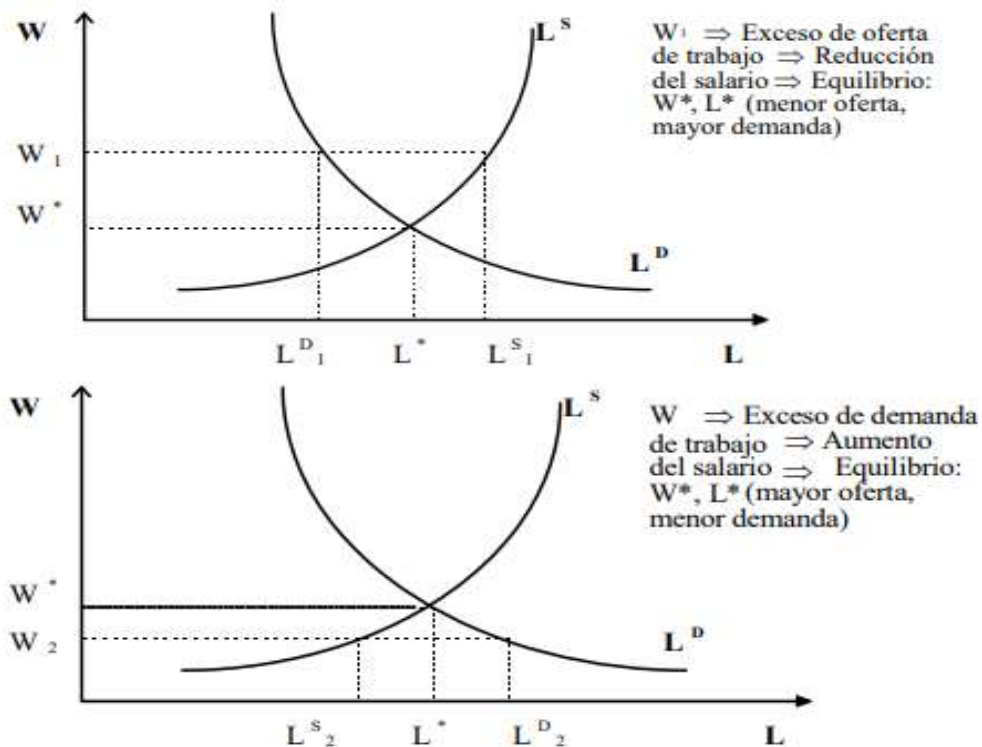
La ciencia de la economía laboral estudia cómo funciona el mercado laboral e intenta brindar soluciones a los problemas que presenta. Junto con esto, el objetivo de la economía laboral es reducir los costos sociales y económicos que resultan en las ineficiencias del mercado laboral (Banyuls, 2008). El análisis del mercado de trabajo es similar al de los mercados de bienes: la interacción entre la oferta de trabajo (empleadores: LD) y la demanda de trabajo (trabajadores: LS) determina el salario de mercado (W) y el correspondiente nivel de empleo (L). El comportamiento individual de los empleados y las empresas está impulsado únicamente por la racionalidad económica. Banyuls (2008) explica (ver gráfico 4) que el mercado de trabajo se mantiene en equilibrio y en perfectas condiciones de competencia y flexibilidad.

$$* \text{ si } \uparrow w \Rightarrow \downarrow L^D; \text{ si } \downarrow w \Rightarrow \uparrow L^D$$

$$* \text{ si } \uparrow w \Rightarrow \uparrow L^S; \text{ si } \downarrow w \Rightarrow \downarrow L^S$$

Gráfico 4

Mercado laboral



Nota. Elaborado por Banyuls (2008).

Si hay demasiado empleo disponible, los salarios se reducen debido a la competencia de los empleados; por el contrario, si hay menos empleo disponible, hay más demanda de empleo. Debido a la competencia entre empresas, si hay un exceso de demanda de mano de obra, los salarios subirán; si hay una disminución en la demanda, las oportunidades de empleo aumentarán automáticamente, se llega al salario de equilibrio, que corresponde a un nivel de empleo.

El estudio de los mercados laborales se conoce como economía laboral. Sin duda, el interés de conocer los mercados laborales se deriva no solo en la participación personal, sino también del hecho de que muchas cuestiones de política social tienen que ver con las experiencias de mercado de grupos de trabajadores específicos o diferentes facetas de la relación entre trabajadores y empleadores. Como resultado, tanto los empleadores como los empleados ingresan al mercado laboral con diferentes objetivos: los empleadores buscan comprar mano de obra a precios más bajos, mientras

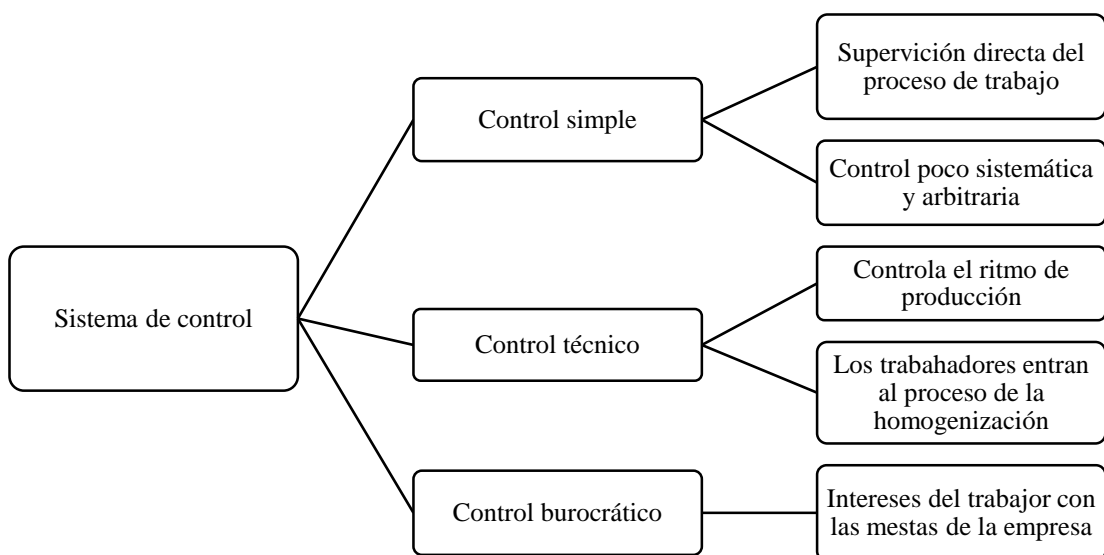
que los empleados buscan vender su trabajo a precios más altos (Borjas, 2013). El conjunto de reglas fundamentales que el gobierno ha impuesto para regular las transacciones en el mercado laboral ha limitado el tipo de intercambios económicos que pueden tener lugar entre empleados y empresas.

2.1.2.5 Los determinantes del salario según la economía radical

Los determinantes del salario desde una perspectiva radical, sostiene que la teoría del capital humano malinterpreta la influencia de estas variables, que determinan claramente la productividad de los trabajadores y, en consecuencia, el salario. Desde su punto de vista, su influencia es indirecta, contribuyendo al desarrollo de normas sociales y de comportamiento que luego conducen a divisiones que justifican el trato diferente a los trabajadores (Fernández, 2010). De acuerdo con la teoría económica radical, la necesidad del empleador de monitorear la actividad de los empleados es la base para la determinación del salario. Un sistema de control estaría compuesto por todos los mecanismos que permitan el desarrollo de ese control dentro de la organización.

Gráfico 5

Sistema de control en la economía radical



Nota. Elaboración propia en base a Fernández (2010).

Los modelos microeconómicos supuestos predicen que a los trabajadores con características similares se les debería pagar lo mismo a largo plazo. La teoría de la segmentación, por otro lado, afirma que incluso a largo plazo, los trabajadores idénticos en varios segmentos del mercado pueden no recibir el mismo pago. En la economía política radical, se afirma que existen brechas salariales significativas y continuas entre trabajadores en ocupaciones comparables, y que el tamaño de la industria, de las empresas y de las plantas juega un papel significativo en la explicación de dicho modelo (Féiz, 2006). Este fenómeno está ligado a lo que se conoce como reparto de rentas. La amenaza de ser despedido tiene un papel importante en la determinación de cuánto trabajarán la clase obrera.

Según la descripción "radical" de las relaciones laborales desarrollada por los académicos como Edwards (1979) y Burawoy (1979), varios sectores económicos se han distinguido por diversos sistemas de control laboral desde alrededor de 1940. En la "periferia", la gerencia se resistió enérgicamente a las concesiones a los trabajadores. Por el contrario, en el "núcleo", la negociación explícita o implícita resultó en una "clara coordinación de intereses" entre los trabajadores y la administración, como resultado de lo cual los empleados recibieron altos salarios y un empleo estable (Weakliem, 1990). Por lo tanto, los determinantes de los salarios según la economía radical se enfocan en la segmentación de los salarios de acuerdo con los controles establecidos.

2.1.2.6 El precio del trabajo según la teoría marginalista

El debate ideológico y filosófico cristalizó en el marginalismo, cuyas propuestas impactaron en las consideraciones teóricas de la obra como ninguna otra podía ser posible. Esta propuesta está profundamente socavada por el marginalismo. Luego de tratarlo como puro comercio, los marginalistas comenzaron a analizar el trabajo exclusivamente en un contexto en el que el mercado se encuentra en equilibrio y en el que existe una problemática crucial en las formas distributivas que se formularon como respuesta al fenómeno de la determinación de los precios de los distintos factores de producción. El origen y las consecuencias de los grandes conflictos sociales en el precio del trabajo fueron posibles a partir del centralismo en los procesos distributivos,

puesto que la perspectiva de acumulación reiterada a largo plazo hace referencia a los distintos aspectos ambientales e institucionales de la economía.

El malestar económico clásico encontró una columna de salvación en el principio de marginalidad, que, a pesar de haber sido ya descubierto, fue adoptado casi simultáneamente como herramienta de análisis económico. El verdadero costo de todo, fue obtenerlo de manera implícita. El primer precio pagado por todo fue el trabajo, que era dinero original (Escartín, 2011). En base a estas características, el trabajo tiene una connotación de utilidad teóricamente negativa que debe ser compensada por la utilidad positiva resultante del trabajo. A la que los economistas clásicos denominaron marginalismo del trabajo, es decir, que la utilidad del trabajo se media de forma negativa y positiva de acuerdo con los resultados obtenidos.

El estudio marginal muestra como incompatible con la teoría del valor trabajo. Esto es comprensible porque, en el escenario contrario, surgirían interrogantes, por ejemplo: ¿cómo calcular la cantidad mínima de trabajo? socialmente necesario para producir un mercado, que sería de suma importancia para cualquier sistema socialista real que exista hoy. Después de todo, el análisis marginal es un método matemático para determinar las mejores ganancias máximas, los costos más bajos, etc. Es un método que es extremadamente significativo, especialmente para los economistas socialistas (Hagendorf, 2011). Los economistas occidentales que se oponen al análisis marginal de los valores laborales obviamente se oponen a algo más que eso; se oponen al socialismo existente en su conjunto. Esto incluye también a los economistas ortodoxos y marxistas.

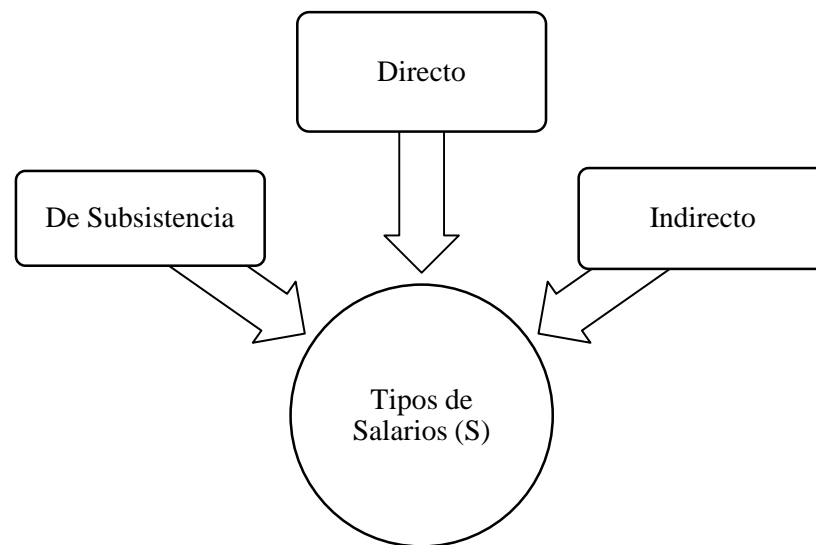
2.1.2.7 Salarios

Según la teoría económica tradicional el salario es la compensación o valor que se le asigna a uno de los factores de producción, el trabajo. Para el marxismo, la S es el costo de vender la fuerza de trabajo de un trabajador a un capitalista. Contrariamente a la teoría económica convencional, donde S representa todo el trabajo producido, bajo el marxismo S solo se refiere a la parte del trabajo que paga a los trabajadores por su parte necesaria del trabajo (Fau, 2011). Dicho de otro modo, el precio de la fuerza de

trabajo es el salario, pero el valor que crea esa fuerza de trabajo es mayor que ese precio (la diferencia es el plusvalor, de donde proviene la ganancia capitalista). La teoría marxista entonces cuestiona el salario tal como es, como una manifestación de explotación, en lugar del S como "bajo" o "insuficiente" los tipos de S según Marx:

Gráfico 6

Tipos de salarios según Marx



Nota. Elaboración propia en base a Fernández (2010).

De subsistencia se refiere al salario mínimo que un ciudadano percibe para poder sobrevivir; directo es cuando el trabajador recibe pagos de forma regular e inmediata, e indirecto es cuando tiene servicios de asistencia y seguridad social que no pagan inmediatamente al trabajador.

El término "salario" se refiere a una recompensa económica que se recibe por trabajar para una empresa o un empleador; sin embargo, se calcula de acuerdo con el número de horas o días trabajados. Como resultado, la paga varía según el tiempo que se dedicaba al trabajo. Los siguientes criterios permiten determinar si el dinero o artículos que recibe un trabajador constituyen salario: 1) Que tenga relación directa con el servicio prestado. 2) Que se aumente y enriquezca el patrimonio del trabajador. (ICESI, 2022). Estos incluyen el salario base, los sobrepagos, las comisiones, las bonificaciones regulares, un porcentaje de las ventas, las horas de

trabajo suplementarias y el pago obligatorio de vacaciones. También incluyen el pago de horas extras. Además, existen varias estructuras salariales:

- a) De acuerdo la frecuencia con que se reciba: ordinaria o extraordinaria.
- b) De acuerdo con la consistencia recibida: fija, variable o mixta.
- c) Por unidad de tiempo: Mensual, quincenal, semanal o diaria, La duración máxima de pago salarial es de un mes, como máximo.
- d) Por resultados u obra, y
- e) Integral básica.

Forma de pago utilizada para remunerar el trabajo que se puede distribuir en el transcurso de un día, una semana o un mes. Compensación por el elemento trabajo una medida de valor que tiene en cuenta la capacidad, la destreza o las habilidades de un individuo (Greco, 2009). Además, se conoce como "estipendio" cuando alguien se va y se le paga. Renta genuina de la producción que, a cambio de un beneficio específico relacionado con la ubicación de una propiedad, satisface una necesidad social real. Por lo tanto, el salario es el dinero que percibe un empleado por el trabajo realizado o la fuerza de trabajo vendido-

2.1.2.8 Teoría de la igualdad de oportunidades

Uno de los principios fundamentales de la teoría de la igualdad de oportunidades es que las personas solo deben ser recompensadas por sus esfuerzos, no por cosas que están fuera de su control. De acuerdo con la teoría de la igualdad de oportunidades, la sociedad debería implementar una política de compensación que coloque a las personas en la posición que tendrían si no hubieran sido objeto de tales injusticias. En teoría, estas propuestas son bastante atractivas. Sin embargo, ejecutar una política de igualdad de oportunidades plantea la cuestión de cómo medir la desigualdad y cuánta compensación proporcionar (Foulkes, 2001). Por lo tanto, la teoría de igualdad de oportunidades es la que contrala las habilidades, capacidades y el intelecto de la persona, al momento de formar parte de una fuerza laboral.

La teoría de igualdad de oportunidades desarrollada de manera vertical por Roemer (1998) establece dos conceptos de igualdad de oportunidades son actualmente

dominantes en las democracias y el mundo occidental. El primero establece que la sociedad debe procurar la totalidad de posibilidades para la nivelación del contexto de juego de quienes incursionan en la competencia por alcanzar un grado nivelado a lo largo de su período de allanamiento constitutivo para que todas las personas calificadas, como en el caso de los aspirantes a puestos, sean aceptados. El segundo principio, conocido como "principio de ni mérito ni discriminación", establece que, para ser considerados para un cargo en la sociedad, todos los candidatos deben poseer las habilidades necesarias para cumplir con las obligaciones que ese cargo conlleva, y que la decisión de elegir para el puesto sólo se hará sobre la base de estas calificaciones.

La idea de igualdad de oportunidades existe desde los tiempos modernos. Fue concebido como una forma de romper las barreras sociales para que todos pudieran acceder a puestos de trabajo de acuerdo con sus méritos, independientemente de su lugar de nacimiento. Esta idea tiene como objetivo eliminar las redes de desigualdades sociales para que las personas puedan vivir sin preocuparse por cómo llegaron allí (Castañeda, 2021). Cuando se trata de obtener acceso a una educación de alta calidad, se entiende que la igualdad significa paridad ante la ley en lugar de equivalencia en el frente social, lo que ha llevado a resultados más problemáticos. En cambio, la desigualdad resulta de los movimientos en la economía y de los individuos privados.

2.2 Hipótesis

H0: Las condiciones de empleo adecuado no inciden en los ingresos salariales en Ecuador.

H1: Las condiciones de empleo adecuado inciden en los ingresos salariales en Ecuador.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Recolección de la información

Como población objeto de estudio se considera a la totalidad de la población categorizada dentro del segmento de personas con empleo adecuado en Ecuador, misma que alcanza un valor de 55.642 personas. Como muestra de análisis se considera a la establecida por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2022) para desarrollar su Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) que para el caso de Ecuador es de 506, teniendo en cuenta que esa es la cantidad de personas encuestadas que trabajaron al menos cuarenta horas en la semana anterior de haberse realizado la pregunta o que percibieron al menos el salario mínimo y que son mayores a 15 años, siendo este el atributo mediante el cual se considera a una persona como empleada adecuada.

Como fuentes de información secundaria se consideran a las siguientes bases estadísticas y registros:

1. Base de datos de la ENEMDU: Esta base de datos se encuentra publicada en la página oficial del INEC con los resultados de cada encuesta realizada en todo el territorio nacional para cada uno de los ítems que se solicitan en el formulario de dicho instrumento. La información muestra el comportamiento del entorno económico y social de los hogares e individuos de carácter representativo para el desarrollo del análisis de las condiciones de empleo y pobreza que prevalecen en la población ecuatoriana. Esta fuente dispone de información del valor monetario que percibe cada individuo, así como también su nivel de escolaridad y diversas características personales que definen su situación económica y social dentro de su entorno laboral.

2. Valores tabulados históricos de la ENEMDU: Esta fuente de información cuenta con bases estadísticas de la población económicamente activa (PEA), de la población en edad de trabajar (PET), la cantidad de personas que, en efecto, se encuentran laborando, quienes se encuentran en condiciones de subempleo y el número

poblacional de individuos que fungen en las distintas categorizaciones de empleo, subempleo y desempleo. Cada una de estas estadísticas se encuentran clasificadas por área geográfica, esto es área rural o urbana, además de que la base presenta información desagregada por provincia y por las cinco ciudades más representativas del país en materia de consumo.

3.2 Tratamiento de la información

Para el desarrollo del presente proyecto de investigación, en una primera instancia, se filtró las observaciones de los resultados de la ENEMDU. Posteriormente, se extrajeron los resultados correspondientes a las preguntas de la encuesta que describen: el género (pregunta 2), edad (pregunta 3), estado civil (pregunta 6), nivel de instrucción (pregunta 10A), último año aprobado (pregunta 10B), horas trabajadas (pregunta 24) e ingresos salariales (preguntas: 66, 67 y 69). Luego, se registraron los valores de la Población Económicamente Activa (PEA), Población en Edad de Trabajar (PET), empleo global, empleo adecuado, desempleo y subempleo conforme el valor de cierre de dichos indicadores registrados en la base de valores tabulados históricos de la ENEMDU, esto para cada año del período 2015 – 2022. La información estadística antes descrita fue depurada y digitalizada a través de una hoja de cálculo en Excel para su posterior presentación escrita y gráfica.

Para examinar la evolución de los salarios promedio de la población empleada durante el período 2015 - 2022, se recopiló los ingresos generales de cada individuo reconocido como asalariado dentro del hogar. Para ello se consideraron los valores registrados en las preguntas 66, 67 y 69 como se describió anteriormente. A partir de esto se estimó el valor promedio de la renta salarial para cada año según el género tomando en consideración los últimos trimestres de información, dado que la ENEMDU se realiza con dicha periodicidad y el valor del último trimestre describe de mejor manera los ingresos percibidos durante todo el año. La información se la presentó a través de gráficos de cajas y bigotes que describieron el comportamiento de la renta salarial registrada a lo largo del período sujeto de análisis según el género. Finalmente se desarrolló un análisis comparativo en términos descriptivos de los resultados de la

dinámica registrada por los ingresos antes mencionados y hallazgos afines obtenidos en investigaciones anteriores.

Para representar de mejor manera la variación salarial durante el proceso recesivo de la economía de Ecuador al igual que durante la etapa de auge, se estimaron estadísticos de tendencia central y dispersión como la media aritmética, el cuartil 1, mediana, cuartil 3, desviación estándar, valor máximo y mínimo de esta variable y la variación promedio anual de todo el período. Este último cálculo se lo efectuó aplicando la siguiente expresión matemática:

$$\overline{\%t} = \left(\frac{\text{Último valor de la serie}}{\text{Primer valor de la serie}} \right)^{\frac{1}{n-1}} - 1$$

Donde: $\overline{\%t}$ es el valor de la variación promedio anual de todo el período y n es la cantidad total de años analizados. Este indicador permitió diagnosticar la magnitud de la variación que han experimentado los ingresos salariales promedio de la población empleada Ecuador durante el período 2015 - 2022.

Para describir las condiciones de empleo adecuado de la población en Ecuador, se desarrolló una evaluación de cinco indicadores relacionados con la situación laboral de la población como: la condición de empleo adecuado, los años de escolaridad, horas trabajadas, experiencia laboral, género y estado civil. Para estimar los años de escolaridad se consideró el criterio establecido por el INEC (2022) de considerar el nivel educativo alcanzado y el último año que aprobó el individuo sujeto de estudio. La experiencia laboral se estimó a partir de la edad de cada persona empleada como se muestra a continuación:

$$EXL = EDAD - AES - 6$$

Donde: EXL representa la experiencia laboral expresada en años y AES representa los años de escolaridad de cada persona objeto de análisis de la ENEMDU. Se diferencia estas variables de 6 debido a que la primaria se contabiliza como el transcurso de seis

años de estudio, esto se lo considera a partir del criterio de Lezama (2014) quien aplica esta metodología para la estimación de la experiencia laboral.

Las variables horas trabajadas y edad se obtuvieron directamente de los resultados de la ENEMDU y, al igual que para el caso de la estimación de los ingresos promedio, se calculó la media aritmética, la mediana, la desviación estándar, el coeficiente de variación, el cuartil 1, cuartil 3, valor máximo y mínimo de cada uno de estos indicadores correspondientes al período 2015 - 2022. Esto también se lo efectuó para la experiencia laboral y los años de escolaridad con el propósito de realizar un análisis descriptivo de orden temporal considerando estas variables de estudio. A cada uno de estos indicadores se estimó la media aritmética de toda la serie para cada caso y la variación promedio de todo el período analizado con el objetivo de examinar la dinámica reflejada por dichas variables a lo largo del tiempo. La información a describirse, a excepción del género, se categorizó en función del sexo de los individuos que conforman la población. Por otro lado, en los casos del análisis del empleo adecuado, género y el estado civil de la población, se estructuraron tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas dado que son variables categóricas.

Para explicar los salarios del personal empleado en función de las condiciones socioeconómicas de orden laboral que mantiene la población, se especificó un modelo de regresión lineal múltiple mediante el cual se consideró como variable dependiente al logaritmo natural de los ingresos laborales de cada uno de los individuos considerados en la muestra de la ENEMDU y como regresora a la condición de empleo adecuado y como controles a los años de escolaridad, horas trabajadas, género, experiencia laboral, edad y estado civil. La especificación se expresa matemáticamente a través de la siguiente ecuación:

$$LnINGL = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 EA + \hat{\beta}_2 AES + \hat{\beta}_3 HT + \hat{\beta}_4 GEN + \hat{\beta}_5 EXL + \hat{\beta}_7 CIVIL + \varepsilon$$

Donde: LnINGL es el logaritmo natural de los ingresos generales por individuo, EA es la condición de empleo adecuado, AES son los años de escolaridad, HT son las horas trabajadas, GEN es el género de cada persona analizada y EXL representa a la

experiencia laboral y CIVIL es un vector de variables dummies descriptivas del estado civil de los individuos que conforman la muestra objeto de estudio.

Posteriormente a la estimación del modelo econométrico se evaluó la idoneidad de la inferencia realizada mediante la aplicación de los contrastes de especificación de RESET de Ramsey y el contraste de normalidad de los residuos. El test de RESET de Ramsey comprobó la pertinencia de la forma funcional del modelo de regresión para representar la correspondencia existente entre las variables objeto de estudio. Para el análisis inferencial se contrastó la existencia de heterocedasticidad, y de encontrarla, se contempló aplicación de la corrección de Huber – Eicker - White o Errores estándar robustos para evitar problemas de estas características en la estimación del modelo de regresión propuesto.

3.3 Operacionalización de las variables

3.3.1 Variable independiente

Tabla 1

Operacionalización del empleo adecuado

Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica o instrumento
Concepto.- El empleo adecuado es aquel en el que una persona percibe ingresos equiparables al salario básico o superiores a éste o que trabaja al menos 40 horas a la semana indistintamente si existe la predisposición de trabajar más horas. Esta condición se asocia a la	Empleo adecuado	Condición de empleo adecuado en la provincia según el género en Ecuador durante el período 2015 - 2022	¿Cómo ha evolucionado la condición de empleo adecuado en el país según el género en Ecuador durante el período 2015 - 2022?	Observación de datos estadísticos
	Capital humano	Años de escolaridad promedio de la población en Ecuador durante el período 2015 - 2022	¿Cómo ha cambiado el promedio de los años de escolaridad de la población en Ecuador durante el período 2015 - 2022?	Observación de datos estadísticos

Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica o instrumento
formación del capital humano y a la productividad laboral.		Experiencia laboral promedio de la población en Ecuador durante el período 2015 - 2022	¿Cuál fue la variación de la experiencia laboral promedio de la población en Ecuador durante el período 2015 - 2022?	Observación de datos estadísticos
	Productividad laboral	Horas de trabajo promedio de la población en Ecuador durante el período 2015 - 2022	¿Cuál fue la evolución de las horas de trabajo promedio de la población en Ecuador durante el período 2015 - 2022?	Observación de datos estadísticos
	Condiciones socioeconómicas de la población	Distribución de residentes según su género en Ecuador durante el período 2015 - 2022	¿Cómo ha cambiado la distribución de residentes según su género en Ecuador durante el período 2015 - 2022?	Observación de datos estadísticos
		Estado civil de las personas residentes en Ecuador según el género durante el período 2015 - 2022	¿Cómo ha evolucionado la distribución de la población en función de su estado civil en Ecuador durante el período 2015 - 2022?	Observación de datos estadísticos

Nota. Elaboración propia.

3.3.2 Variable dependiente

Tabla 2

Operacionalización de ingresos salariales

Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica o instrumento
Concepto.- Dinero representativo obtenido como ganancia por el desarrollo de una actividad específica.	Ingresos	Ingresos salariales promedio de la población de Ecuador según el género durante el período 2015 - 2020	¿Cuál fue la evolución de los ingresos salariales promedio de la población de Ecuador según el género durante el período 2015 - 2020?	Observación de datos estadísticos

Nota. Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Resultados y discusión

En este apartado se presenta analíticamente los distintos indicadores y variables que miden de alguna forma los ingresos salariales y la condición de empleo adecuado en Ecuador. Este acápite se subdivide en dos temas en los que se da cumplimiento a los objetivos de específicos, los cuales son: la evolución de los salarios promedio de la población empleada y las principales condiciones de empleo de la población en Ecuador. El análisis descriptivo presentado en los sub-acápites anteriormente mencionados se lo realizará durante el período 2015 – 2022. En la primera parte, se efectúa una apreciación de los ingresos salariales según el género de la población con el ánimo de identificar la existencia de una brecha en las percepciones de ingresos de la sociedad ecuatoriana y de caracterizar dicho fenómeno en el contexto actual. Por otra parte, el segundo sub-acápite contiene información referente a la condición de empleo de la sociedad ecuatoriana, a lo que se añade la descripción de otros indicadores y variables socioeconómicas capaces de caracterizar las condiciones de trabajo de forma directa e indirecta. Con lo anteriormente descrito se busca contemplar los objetivos de examinar la evolución de los salarios promedio de la población empleada y de describir las principales condiciones de empleo de la población en Ecuador.

4.1.1 Evolución de los salarios promedio de la población empleada

En este apartado, se desarrolla un análisis de alcance descriptivo, mediante el cual se presenta la variable de ingresos salariales, que es uno de los conceptos considerados en la presente investigación como objeto de estudio. Se efectuó un abordaje de la distribución de observaciones en consideración a los salarios que perciben y al género de los individuos residentes en el territorio ecuatoriano. Con ello se busca dar cumplimiento al primer objetivo específico de examinar la evolución de los salarios promedio de la población empleada en Ecuador. A continuación, en la tabla 3, se presenta los principales estadísticos descriptivos relacionados a los ingresos salariales

de la población ecuatoriana a lo largo del período 2020 – 2021 categorizados según el género de los individuos en el país.

Tabla 3

Ingresos salariales promedio de la población de Ecuador durante el período 2015 – 2020

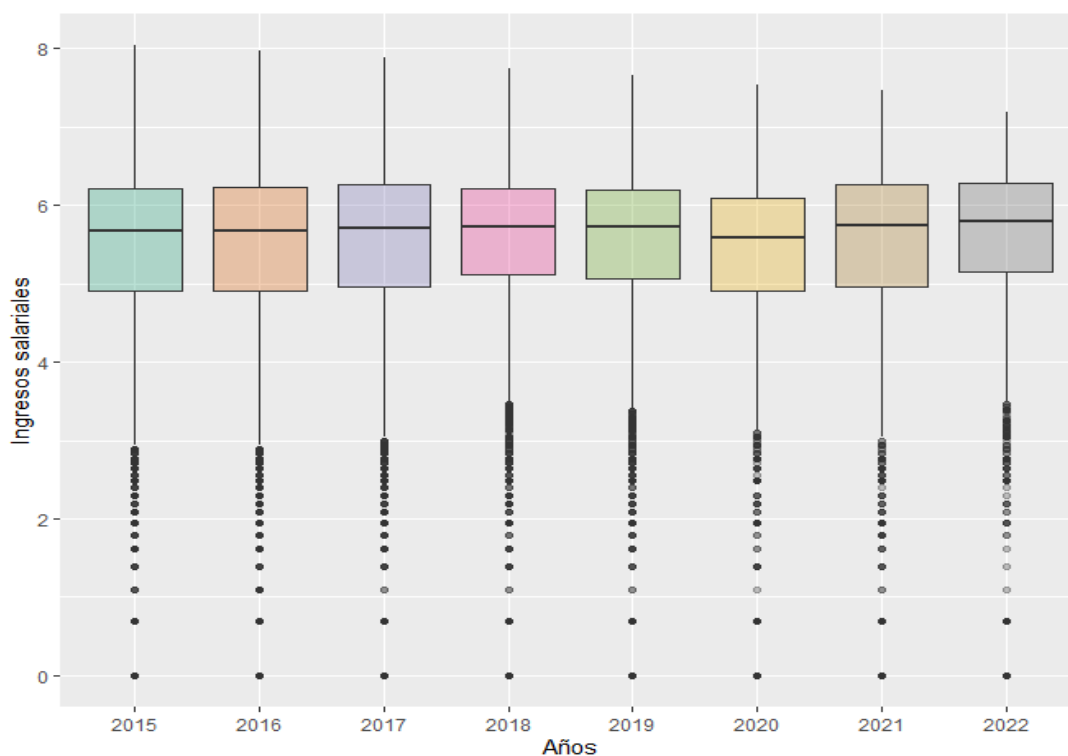
Estadísticos	2015		2016		2017		2018		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Media	227,23	155,62	251,80	173,73	266,85	189,27	273,24	210,50	270,20	209,52
Mediana	306,00	252,00	307,00	235,50	312,00	252,00	312,00	265,00	312,00	266,00
Desviación estándar	4,90	6,02	4,03	4,99	3,75	4,67	3,40	4,04	3,34	3,95
Cuartil 1	174,00	92,00	174,00	92,00	174,00	99,00	182,00	117,00	182,00	111,00
Cuartil 3	518,00	472,00	527,00	479,00	541,00	492,00	510,00	492,00	495,00	492,00
Máximo	3.111,00	3.112,00	2.917,00	2.916,00	2.669,00	2.670,00	2.314,00	2.304,00	2.125,00	2.127,00
Mínimo	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Estadísticos	2020		2021		2022		Total		Variación media	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Media	226,93	179,17	260,67	192,74	285,03	225,27	254,40	184,71	1,50%	3,50%
Mediana	284,00	252,00	312,00	258,00	341,00	312,00	312,00	252,00	0,66%	2,33%
Desviación estándar	3,63	4,44	3,69	4,39	3,14	3,60	3,92	4,76	-4,38%	-5,25%
Cuartil 1	159,00	92,00	174,00	99,00	208,00	135,00	174,00	99,00	1,17%	1,17%
Cuartil 3	445,00	446,75	537,00	492,00	546,00	510,00	518,00	492,00	-0,18%	0,46%
Máximo	1.877,00	1.866,00	1.734,00	1.725,00	1.323,00	1.323,00	3.111,00	3.112,00	-11,58%	-11,63%
Mínimo	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00%	0,00%

Nota. Elaboración propia con base en la información proporcionada por el INEC (2022).

Gráfico 7

Ingresos salariales promedio de la población de Ecuador durante el período 2015 - 2020



Nota. Elaboración propia con base en la información proporcionada por el INEC (2022).

Se evidencia que el nivel de ingresos salariales en Ecuador es bajo, aunque existe una relativa mayoría de individuos con altos ingresos tomando en consideración la muestra analizada para el análisis. Esto se lo considera al encontrarse que el salario promedio en el caso de los hombres alcanzó los 254,40 dólares y el de las mujeres fue de 184,71 dólares, percepciones que se encuentran muy por debajo del costo de la canasta básica media registrada durante el mismo período que es de 707,46 dólares (INEC, 2023); el salario medio de la población apenas cubre el 35,96% de la canasta básica en el caso de los hombres y el 26,11% en el caso de las mujeres. La ligera diferencia entre la mediana y la media demuestra la existencia de una relativa mayoría con salarios altos, pero que, aun así, no satisfacen las necesidades básicas de la población.

Los resultados muestran que las percepciones salariales de al menos el 50% de la población ronda entre los 174,00 y los 518,00 dólares en el caso de los hombres y entre los 99,00 y 492,00 dólares en el caso de las mujeres, esto durante todo el período objeto de estudio. A todo esto, se añade que existen personas que sobreviven incluso con 1 dólar al mes, escenario que evidencia una considerable prevalencia de la pobreza por ingresos en Ecuador, que incluso podría incrementarse en años posteriores (Correa et al., 2021). El hecho que destaca es que existen perceptores de ingresos por debajo de los salarios mínimos legalmente establecidos, lo que es atribuible a la informalidad y al subempleo (Ruesga et al., 2020), y esta problemática es concomitante con un detrimento de las condiciones de empleo adecuado como se aprecia en la tabla 4.

Por otro lado, se evidencia un incremento del salario tanto de hombres como de mujeres, destacándose el crecimiento de los ingresos más dinámico en este último grupo, lo que, según sostiene López & Sarmiento (2019), se atribuye al mayor acceso que está teniendo la población femenina para su formación, lo que presionaría al alza el precio del trabajo. Aquello se lo evidencia al registrarse que las mujeres experimentaron un incremento de sus percepciones salariales de un 3,50% promedio anual, mientras que los salarios de los hombres se incrementaron en un 1,50% promedio anual. Sin embargo, todavía prevalece una brecha de ingresos entre hombres y mujeres, puesto que el primer sector poblacional percibió, en promedio, 69,69 dólares más que sus contrapartes femeninas durante todo el período objeto de estudio en la presente investigación.

4.1.2 Principales condiciones de empleo de la población en Ecuador

En el presente sub-acápite, se realiza un análisis contemplativo de la evolución experimentada por las principales condiciones de empleo y de un conjunto de cinco indicadores y variables adicionales capaces de caracterizar el trabajo desde distintas perspectivas. En este sentido, se hizo un abordaje del empleo adecuado y de las demás condicionalidades de trabajo existentes en Ecuador, para posteriormente analizar los años de escolaridad de la población que podría asociarse a la estructura del empleo en el territorio ecuatoriano y después analizar la distribución de la población en función de sus años de experiencia laboral y las horas de trabajo a las que se ve expuesta la ciudadanía. También se realizó un análisis de ciertas características socioeconómicas de la población como la cantidad de residentes en el país según su género y el estado civil. Con esto se dio cumplimiento al objetivo específico de describir las principales condiciones de empleo de la población en Ecuador. A continuación, en la tabla 4, se presentan las estadísticas de las condicionalidades de empleo que existen en el país.

Tabla 4

Condición de empleo adecuado y principales condiciones de trabajo según el género en Ecuador durante el período 2015 - 2022

Estadísticos	2015		2016		2017		2018		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menores de 15 años	31,66%	29,39%	31,02%	29,06%	31,05%	28,22%	28,99%	28,89%	28,99%	28,90%
Empleo adecuado	29,15%	13,56%	26,62%	12,38%	27,53%	12,92%	25,84%	12,32%	24,71%	11,61%
Subempleo por insuficiencia de tiempo	5,80%	4,57%	8,48%	6,54%	7,83%	6,75%	7,37%	5,16%	8,26%	5,44%
Subempleo por insuficiencia de ingresos	1,87%	0,61%	2,88%	0,88%	3,29%	1,07%	2,20%	0,73%	2,20%	0,70%
Otro empleo no pleno	13,37%	10,82%	12,65%	11,04%	12,40%	10,63%	15,41%	11,53%	14,80%	11,26%
Empleo no remunerado	2,21%	4,76%	2,33%	5,53%	2,45%	6,09%	2,82%	6,38%	3,04%	7,01%
Empleo no clasificado	0,38%	0,20%	0,12%	0,08%	0,11%	0,04%	0,24%	0,15%	0,33%	0,22%
Desempleo abierto	1,73%	1,62%	1,97%	1,88%	1,61%	1,94%	1,44%	1,34%	1,69%	1,43%
Desempleo oculto	0,40%	0,61%	0,54%	0,52%	0,39%	0,47%	0,31%	0,35%	0,11%	0,33%
Población económicamente inactiva	13,43%	33,87%	13,40%	32,07%	13,36%	31,87%	15,39%	33,14%	15,85%	33,10%
Total:	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Estadísticos	2020		2021		2022		Promedio		Variación media	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menores de 15 años	28,99%	28,90%	28,99%	28,77%	28,94%	28,72%	29,93%	28,87%	-1,28%	-0,33%
Empleo adecuado	19,54%	8,89%	21,90%	10,89%	22,66%	10,71%	24,97%	11,76%	-3,53%	-3,30%
Subempleo por insuficiencia de tiempo	11,56%	6,96%	11,95%	7,75%	10,20%	6,33%	8,80%	6,19%	8,42%	4,79%
Subempleo por insuficiencia de ingresos	1,80%	0,53%	1,73%	0,71%	1,05%	0,31%	2,27%	0,75%	-7,90%	-8,99%
Otro empleo no pleno	15,23%	10,86%	14,89%	11,73%	16,47%	11,67%	14,13%	11,13%	3,03%	1,09%
Empleo no remunerado	3,95%	7,16%	3,44%	6,81%	2,92%	6,83%	2,91%	6,27%	4,11%	5,28%
Empleo no clasificado	0,47%	0,32%	0,32%	0,15%	0,14%	0,04%	0,28%	0,17%	-13,33%	-19,59%
Desempleo abierto	1,59%	2,06%	1,80%	1,74%	1,43%	1,15%	1,69%	1,72%	-2,70%	-4,76%
Desempleo oculto	0,43%	0,44%	0,19%	0,24%	0,23%	0,13%	0,34%	0,42%	-7,76%	-19,43%
Población económicamente inactiva	16,43%	33,87%	14,79%	31,19%	15,95%	34,09%	14,69%	32,72%	2,48%	0,09%
Total:	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%		

Nota. Elaboración propia con base en la información proporcionada por el INEC (2022).

Solo una cuarta parte de la población tiene un trabajo adecuado y menos de la mitad de la Población Económicamente Activa (PEA) se encuentra en estas condiciones. Esto es evidenciable al registrarse que el 24,97% de los hombres tuvo un trabajo adecuado durante todo el período 2015 - 2022, mientras que, en el caso de las mujeres, este porcentaje se reduce a menos de la mitad, es decir, al 11,76%. Esto muestra que el sector más afectado por las condiciones inadecuadas de trabajo son las mujeres, lo que añade una brecha adicional correspondiente al género en lo que respecta al mercado laboral como es el subempleo. El mismo resultado encontró Ramos (2022), quien añade que las mujeres jóvenes son mucho más afectadas por el subempleo y el desempleo en general. Aquello pone de manifiesto la existencia de una marcada brecha de género en materia laboral entre hombres y mujeres, aunque se avizora una disminución en años posteriores, al menos en materia de percepción salarial, debido a la tendencia expansiva de los salarios (Véase tabla 3), pero no así en lo que respecta al empleo adecuado.

Se evidencia un detrimento del empleo adecuado en Ecuador durante el período 2019 – 2022, debido a que la representatividad de personas con estas condiciones de trabajo se redujo durante los años mencionados. En lo que respecta a esta variable, no existe una brecha considerable, es más, la tendencia del empleo adecuado en ambos géneros es decreciente, puesto que la representatividad de personas con un empleo adecuado decreció en un 3,53% promedio anual en el caso de los hombres y en un 3,30% promedio anual en el caso de las mujeres. Dada la evolución de los condicionamientos sociales y económicos de Ecuador, la contracción del empleo adecuado es generalizado, indistintamente del género de la población. En este sentido, se observa un incremento de la representatividad de la población con empleo no remunerado y la subempleada por insuficiencia de tiempo, que evidenciaron aumentos de un 5,28% y un 4,79% respectivamente.

La mayor proporción de la población ecuatoriana se encuentra conformada por personas que no forman parte de la PEA como los menores de 15 años y la Población Económicamente Inactiva (PEI). Esto se lo evidencia al considerarse que el 44,62% en el caso de los hombres y el 61,59% en el caso de las mujeres forman parte de la PEI. La prevalencia de la población menor de 15 años es equilibrada, pero la población

en económicamente inactiva prevalece más en las mujeres que en los hombres. Esto indicaría la existencia de otra brecha, en la que las mujeres, frente a las dificultades características del mercado laboral, tienden a desistir de buscar trabajo y, dada la desigualdad y los roles sociales preexistentes, son más propensas a formar parte de la PEI. Otro factor importante que determina este condicionamiento es que esta categoría de trabajo, como la define el INEC (2022), se encuentra estructurada por amas de casa.

Tabla 5

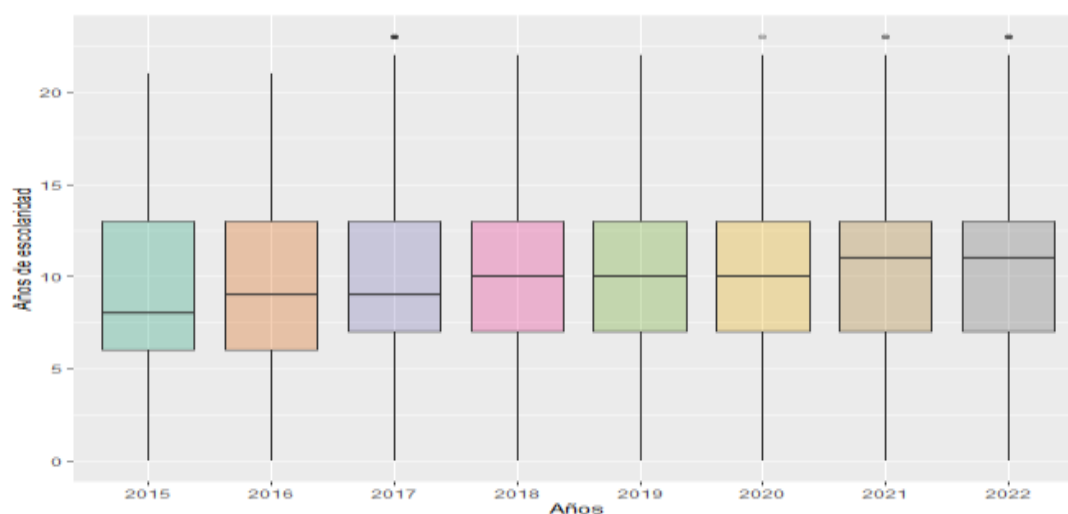
Años de escolaridad promedio de la población en Ecuador durante el período 2015 - 2022

Estadísticos	2015	2016	2017	2018	2019
Media	9,13	9,23	9,39	9,69	9,79
Mediana	8,00	9,00	9,00	10,00	10,00
Desviación estándar	4,73	4,75	4,76	4,74	4,72
Cuartil 1	6,00	6,00	7,00	7,00	7,00
Cuartil 3	13,00	13,00	13,00	13,00	13,00
Máximo	21,00	21,00	23,00	22,00	22,00
Mínimo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Estadísticos	2020	2021	2022	Promedio	Variación media
Media	10,13	10,52	10,60	9,70	2,30%
Mediana	10,00	11,00	11,00	9,57	4,22%
Desviación estándar	4,81	4,81	4,86	4,76	0,33%
Cuartil 1	7,00	7,00	7,00	6,71	2,20%
Cuartil 3	13,00	13,00	13,00	13,00	0,00%
Máximo	23,00	23,00	23,00	22,14	1,30%
Mínimo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%

Nota. Elaboración propia con base en información proporcionada por el INEC (2022).

Gráfico 8

Años de escolaridad promedio de la población en Ecuador durante el período 2015 - 2022



Nota. Elaboración propia con base en información proporcionada por el INEC (2022).

La escolaridad de Ecuador es relativamente alta frente a los estándares de América Latina, pero es muy baja con respecto a los países desarrollados. Aquello se lo aprecia al encontrarse un nivel promedio de años de escolaridad durante todo el período objeto de estudio de 9,70 años de educación, apreciación que es mayor que el nivel registrado en América Latina que alcanza los 8,1 años, pero es considerablemente menor a los 16,3 años de escolaridad prevalente en los países desarrollados (López, 2020).

La ligera diferencia entre la media y la mediana, destacándose que la segunda es menor que la primera, indica una relativa mayoría de personas con bajos niveles de escolaridad de acuerdo con la muestra analizada. Sin embargo, este condicionamiento se habría revertido a partir del año 2020, instancia en la que la mediana experimentó un incremento hasta superar a la media registrada en años posteriores. Esto muestra que la escolaridad mejoró considerablemente a lo largo del tiempo, aunque esto no habría respondido a una mejora del acceso a la educación en los años 2020, 2021 y 2022, debido a su inestabilidad en materia económica y social, sino más bien a políticas estructurales o procesos de auge económico de años anteriores. En todo caso, se aprecia un aumento de un 2,30% promedio anual de la escolaridad media de la población, formándose una ligera mayoría con altos niveles de educación, lo cual se refleja a partir del incremento sustancial de la mediana en las distribuciones anuales de observaciones, mismo que fue de un 4,22% promedio anual durante el período objeto de estudio.

Se considera que la mitad de la población tiene un nivel de escolaridad que varía entre los 6,71 y 13 años de escolaridad, es decir que tiene una formación básica. Los resultados muestran una baja formación de la sociedad ecuatoriana, que refleja los problemas estructurales de la región y del país como es la inaccesibilidad a niveles superiores de formación. Si bien existió una mejora significativa en el acceso a la educación a partir de la constitución de 2008 (Rivera, 2018), las condiciones de desigualdad, pobreza y precariedad laboral hacen que la educación superior sea prohibitiva en algunos casos, lo que se traduce en menores niveles de escolaridad, subempleo y bajos ingresos salariales para la población (Grefa & Pavón, 2019). En este sentido, podría darse el caso de que en un escenario en el que prevalezca una escasa preparación del personal, la experiencia laboral adquiera relevancia para la

aspiración a mejores salarios dentro del mercado laboral en Ecuador. En la tabla 6 se presenta información de la experiencia laboral atribuible a la población en el país.

Tabla 6

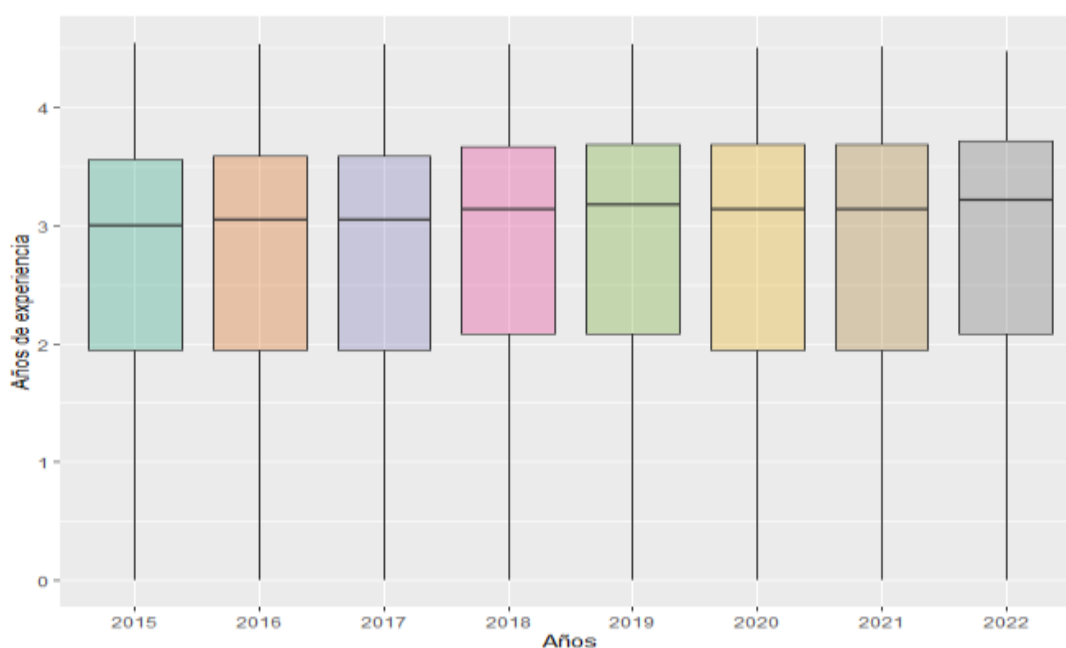
Experiencia laboral promedio de la población en Ecuador durante el período 2015 - 2022

Estadísticos	2015	2016	2017	2018	2019
Media	13,57	13,99	14,13	15,32	15,85
Mediana	20,00	21,00	21,00	24,00	23,00
Desviación estándar	3,46	3,46	3,46	3,46	3,46
Cuartil 1	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Cuartil 3	30,00	31,00	31,00	35,00	36,00
Máximo	94,00	93,00	93,00	93,00	93,00
Mínimo	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Estadísticos	2020	2021	2022	Promedio	Variación media
Media	15,03	15,24	16,05	14,73	2,17%
Mediana	23,00	23,00	25,00	22,14	2,68%
Desviación estándar	3,53	3,48	3,44	3,47	0,04%
Cuartil 1	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00%
Cuartil 3	35,00	35,00	37,00	33,29	2,94%
Máximo	90,00	91,00	88,00	92,43	-0,80%
Mínimo	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00%

Nota. Elaboración propia con base en la información proporcionada por el INEC (2022).

Gráfico 9

Experiencia laboral promedio de la población en Ecuador durante el período 2015 - 2022



Nota. Elaboración propia con base en información proporcionada por el INEC (2022).

La experiencia laboral promedio en Ecuador es alta en comparación con los años de escolaridad, lo que intuye que existe una tendencia temprana de incorporación al mercado de trabajo, aspecto que es asociable a una mayor prevalencia del subempleo y, en consecuencia, a bajos ingresos laborales. Esto se lo considera al encontrarse una media de años de experiencia laboral de 14,73 años, apreciación que es mayor que los años de escolaridad promedio de 9,70 años (Véase tabla 5). En todos los años objeto de estudio la mediana es mayor que la media, lo que también puede observarse en el gráfico de cajas y bigotes (Véase gráfico 9) al evidenciarse un ajuste de la línea dispuesta en la mitad de la caja, que representa el estimador, hacia el tercer cuartil. La mediana también registró un valor durante todo el período de estudio de 22,14 años, apreciación que es mayor al promedio en 7,41 años. Aquello implica que existe una marcada mayoría de observaciones con una gran cantidad de años de experiencia laboral en todo el período objeto de estudio.

Se evidencia también un incremento de la experiencia laboral de la población, lo que es asociable al envejecimiento del personal y a la trayectoria de su actividad en el mercado de trabajo conforme pasa el tiempo. Esto se lo considera al encontrarse un incremento de un 2,17% promedio anual de los años de experiencia de trabajo de la población a lo largo del período 2015 – 2022 en Ecuador. Esta dinámica podría asociarse al incremento de los ingresos laborales de la población (Véase tabla 3), correspondencia que fue documentada en México por Rodríguez (2019) en donde los años de trabajo registraron el mayor efecto sobre los ingresos laborales de la población.

Una mayor incidencia de los años de experiencia laboral sobre los ingresos laborales antes que la escolaridad podría evidenciar la prevalencia de capital humano poco preparado generalmente ocupado en trabajos con bajos salarios o en la informalidad. Esto también podría reflejar que, en economías en vías de desarrollo, la preparación universitaria o mayores grados de formación no contribuye a la percepción de mayores ingresos, pero evidencias como las de Lucero (2019) y Cedeño (2019) contradicen esta aseveración. Por lo tanto, es plausible que, frente a la existencia de limitaciones al acceso para la formación académica de orden superior, la productividad del personal escasamente formado es reducida y, como se describió anteriormente, proclive a emplearse en trabajos con bajas remuneraciones a pesar de que los trabajadores se

expongan a jornadas extensivas. En la tabla 7 se describen estadísticas referentes a la cantidad de horas de las jornadas de trabajo de la población ecuatoriana.

Tabla 7

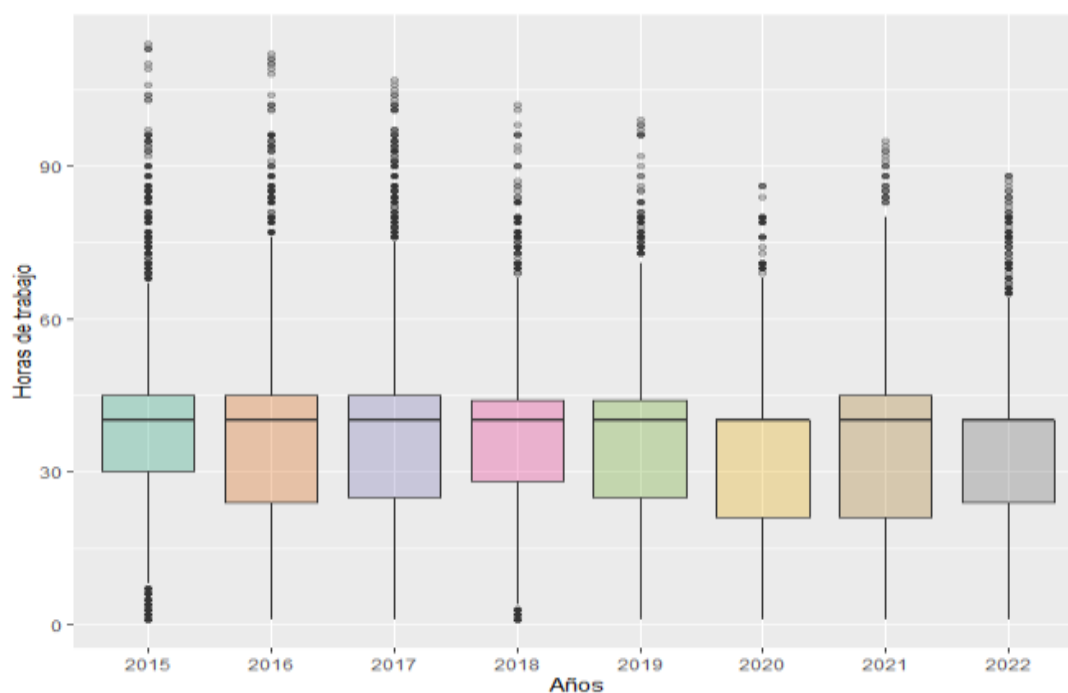
Horas de trabajo promedio de la población en Ecuador durante el período 2015 - 2022

Estadísticos	2015	2016	2017	2018	2019
Media	37,47	36,19	36,67	36,83	36,38
Mediana	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00
Desviación estándar	14,86	16,05	15,87	14,66	14,78
Cuartil 1	30,00	24,00	25,00	28,00	25,00
Cuartil 3	45,00	45,00	45,00	44,00	44,00
Máximo	114,00	112,00	107,00	102,00	99,00
Mínimo	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Estadísticos	2020	2021	2022	Promedio	Variación media
Media	34,13	35,41	35,55	36,15	-0,84%
Mediana	40,00	40,00	40,00	40,00	0,00%
Desviación estándar	14,53	16,56	15,05	15,33	-0,01%
Cuartil 1	21,00	21,00	24,00	24,86	-3,41%
Cuartil 3	40,00	45,00	40,00	44,00	-1,40%
Máximo	86,00	95,00	88,00	102,14	-3,95%
Mínimo	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00%

Nota. Elaboración propia con base en la información proporcionada por el INEC (2022).

Gráfico 10

Horas de trabajo promedio de la población en Ecuador durante el período 2015 - 2022



Nota. Elaboración propia con base en información proporcionada por el INEC (2022).

La población ecuatoriana trabaja una jornada laboral generalmente de 40 horas semanales, es decir, 8 horas diarias durante los cinco días laborables, aunque también se evidencian observaciones de hasta 102,4 horas semanales, lo que es equivalente a una jornada de trabajo de 14,59 horas durante todos los días de la semana. En este sentido, es imperativo centrar el análisis en la mediana de la distribución, puesto que la media aritmética parece estar sesgada por la existencia de observaciones bajas en horas de trabajo, que son atribuibles a la prevalencia de condiciones de subempleo especialmente por insuficiencia de tiempo (Véase tabla 4). La mediana de la distribución registró un valor de 40,00 horas semanales, lo que indica que la mayor parte de la población ecuatoriana mantiene jornadas laborales que rondan esta cantidad de horas, puesto que el 50% de la muestra de análisis registra de entre 24,86 a 44,00 horas. Esto se aprecia también en el gráfico de cajas y bigotes donde es identificable que la mediana tiene un ajuste al tercer cuartil en todos los años analizados.

Es evidenciable cierta rigidez en la dinámica de la jornada de trabajo de la población ecuatoriana atribuible a la legislación laboral vigente en el país, aspecto que se evidencia al no registrarse ninguna variación de la mediana correspondiente a la distribución de observaciones en conformidad a la jornada laboral de la población. Este comportamiento concuerda con lo evidenciado por Medina (2016) de que el Ecuador registró las calificaciones más altas de rigidez laboral, lo que categoriza a la normativa vigente como una de las más proteccionistas de América Latina. Sin embargo, la proliferación de condiciones precarias de trabajo en la sociedad ecuatoriana podría ser más recurrente de no haberse impuesto controles a un mercado que se caracteriza por ser imperfecto (Jimenez, 2016). En este sentido, la legislación laboral debe diseñarse en miras de la salvaguarda de los derechos de la población, pero, a pesar de los avances logrados en los últimos años, todavía existen casos en los que los ecuatorianos laboran más de lo permitido en la normativa vigente.

Es destacable la cantidad de observaciones con trabajos de más de 114 horas a la semana, lo que implica jornadas diarias de 16 horas de trabajo. Aunque este condicionamiento se redujo a un máximo de 88 horas en 2022, existe todavía una cantidad considerable de personas que laboran más de lo adecuado, lo que se asocia a las condiciones de subempleo prevalente en Ecuador y a la explotación laboral.

Tabla 8

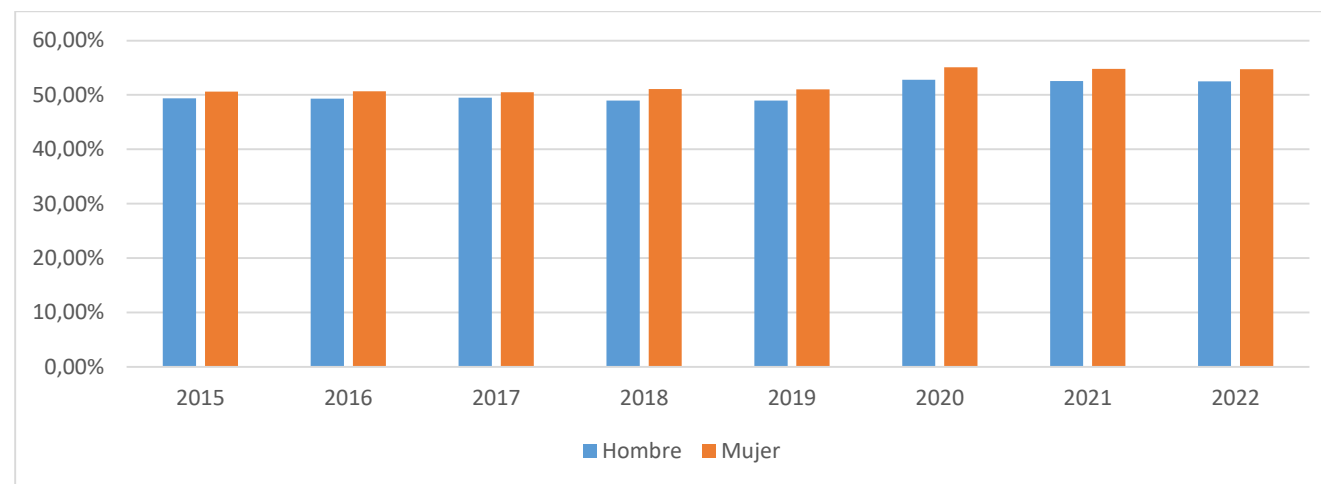
Distribución de residentes según su género en Ecuador durante el período 2015 - 2022

Categoría	2015		2016		2017		2018		2019	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	8.099.085,00	49,37%	8.242.666,00	49,31%	8.393.133,00	49,48%	8.429.370,00	48,94%	8.543.223,00	48,95%
Mujer	8.305.445,00	50,63%	8.472.263,00	50,69%	8.568.793,00	50,52%	8.794.172,00	51,06%	8.911.337,00	51,05%
Total:	16.404.530,00	100,00%	16.714.929,00	100,00%	16.961.926,00	100,00%	17.223.542,00	100,00%	17.454.560,00	100,00%
Categoría	2020		2021		2022		Promedio		Variación media	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	8.661.174,00	48,95%	8.779.755,00	48,95%	8.899.631,00	48,94%	8.449.772,29	49,13%	1,36%	-0,12%
Mujer	9.034.371,00	51,05%	9.158.060,00	51,05%	9.283.852,00	51,06%	8.749.205,86	50,87%	1,60%	0,12%
Total:	17.695.545,00	100,00%	17.937.815,00	100,00%	18.183.483,00	100,00%	17.198.978,14	100,00%	1,48%	

Nota. Elaboración propia con base en la información proporcionada por el INEC (2022).

Gráfico 11

Distribución de residentes según su género en Ecuador durante el período 2015 - 2022



Nota. Elaboración propia con base en la información proporcionada por el INEC (2022).

La distribución de la población según el género es equilibrada, al encontrarse una cantidad equiparable de personas tanto de sexo masculino como de femenino, aunque existe una ligera mayoría de mujeres residentes en el territorio ecuatoriano. Esto se lo concibe al encontrarse que el 50,87% de la población son mujeres, mientras que el 49,17% son hombres, esto como promedio registrado durante todo el período objeto de estudio. La mayor diferencia entre la representatividad de ambos géneros se evidencia en los años 2018 y 2022 a pesar de que se evidenció cierta estabilidad en la estructura demográfica correspondiente a esta caracterización de la sociedad. Sin embargo, las divergencias entre la representatividad de la población masculina y femenina no muestran desproporcionalidades considerables, pero es destacable la marcada representatividad que las mujeres tienen en la PEI, lo cual no corresponde con su distribución demográfica en el territorio y da indicios de la existencia de una brecha entre hombres y mujeres en el ámbito laboral asociable a los roles de género todavía prevalentes en la sociedad.

Se podría esperar que la población femenina que no forma parte del mercado laboral disminuya la oferta de trabajo, como lo encontró Sánchez et al. (2015) en México, y consiguiera presionar al alza los salarios, pero esto no se evidencia en el caso ecuatoriano, donde las mujeres poseen un salario menor que sus contrapartes masculinas. Esto muestra la posible existencia de un escenario en el que prevalece una condición de desigualdad estructural y que una de sus expresiones se presenta en la desigualdad de género (Solís et al., 2018). Adicionalmente, existe una división sexual del trabajo que predispone a las mujeres a trabajos de cuidado que generalmente son menos remuneradas que en el caso de actividades atribuibles a los hombres (Anzorena, 2008). Este conjunto de factores documentados por la bibliografía de orden económico supone condicionantes de los ingresos laborales de la población ecuatoriana.

La representatividad de la población femenina es importante e imprescindible para fraguar los procesos encaminados al desarrollo de la economía y la sociedad ecuatoriana, y para alcanzar esta condición, se deben solucionar los problemas sociales de carácter estructural que han aquejado América Latina durante siglos. Por lo tanto, es necesario considerar que existen otros factores de orden social que también podrían condicionar los ingresos laborales de la población.

Tabla 9

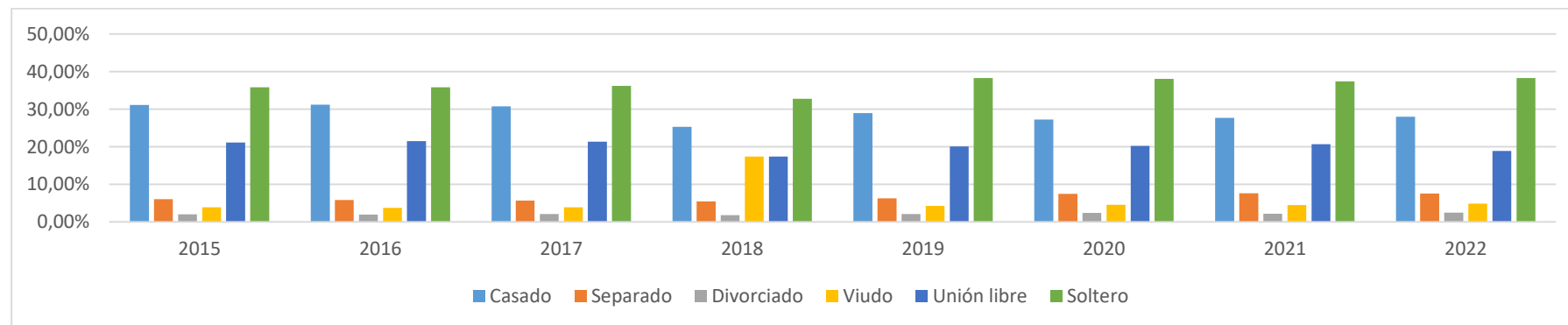
Estado civil de las personas residentes en Ecuador durante el período 2015 - 2022

Estadísticos	2015		2016		2017		2018		2019	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Casado	3.859.022,40	31,12%	3.951.660,30	31,18%	3.978.444,60	30,74%	3.952.409,30	25,30%	3.946.479,90	28,95%
Separado	751.913,80	6,06%	732.899,00	5,78%	734.895,50	5,68%	845.623,70	5,41%	858.110,90	6,30%
Divorciado	249.474,30	2,01%	248.672,60	1,96%	273.486,60	2,11%	276.945,10	1,77%	285.363,80	2,09%
Viudo	476.120,20	3,84%	473.396,10	3,74%	499.050,90	3,86%	2.713.420,20	17,37%	576.842,30	4,23%
Unión libre	2.622.890,40	21,15%	2.728.339,00	21,53%	2.765.402,20	21,37%	2.713.420,20	17,37%	2.738.739,70	20,09%
Soltero	4.441.300,00	35,81%	4.538.994,70	35,81%	4.689.167,20	36,24%	5.117.390,00	32,76%	5.225.616,80	38,34%
Total:	12.400.721,10	100,00%	12.673.961,70	100,00%	12.940.447,00	100,00%	15.619.208,50	100,00%	13.631.153,40	100,00%
Estadísticos	2020		2021		2022		Promedio		Variación media	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Casado	3.769.563,10	27,28%	3.889.489,30	27,68%	4.001.091,40	27,99%	3.906.724,13	28,56%	0,52%	-1,50%
Separado	1.028.695,50	7,44%	1.069.031,50	7,61%	1.074.885,30	7,52%	860.167,13	6,29%	5,24%	3,12%
Divorciado	325.319,10	2,35%	304.214,60	2,17%	347.478,10	2,43%	280.496,59	2,05%	4,85%	2,74%
Viudo	631.598,50	4,57%	623.311,20	4,44%	698.029,30	4,88%	856.248,49	6,26%	5,62%	3,49%
Unión libre	2.798.998,70	20,26%	2.905.699,00	20,68%	2.700.271,90	18,89%	2.753.355,60	20,13%	0,42%	-1,60%
Soltero	5.264.501,40	38,10%	5.257.887,20	37,42%	5.474.937,60	38,30%	4.933.551,04	36,07%	3,03%	0,96%
Total:	13.818.676,30	100,00%	14.049.632,80	100,00%	14.296.693,60	100,00%	13.678.811,80	100,00%	2,05%	0,00%

Nota. Elaboración propia con base en la información proporcionada por el INEC (2022).

Gráfico 12

Estado civil de las personas residentes en Ecuador durante el período 2015 - 2022



Nota. Elaboración propia con base en la información proporcionada por el INEC (2022).

La mayor parte de la población tiene un estado civil soltero y casado, caracterización que es concomitante con las condiciones de ocupación prevalentes en el país. Esto se lo considera al encontrarse que el 36,07% de la población es soltera, el 28,56% es casada y el 20,13% se encuentra en una unión libre. Como sostiene Guataquí et al. (2011), el personal ocupado generalmente se asocia a la población que tiene un hogar y en personas que son jefes de familia, es decir, casadas o en unión libre, mientras que los solteros son propensos a subemplearse, debido a que no se ven presionados a sostener un hogar. Esto podría suscitarse en el caso ecuatoriano, dado que existe una notable prevalencia de población soltera y, consecuentemente, una importante representatividad de personas dentro de la PEI (Véase tabla 4), la cual se asocia al trabajo no remunerado del hogar o a personas que eventualmente desistieron de buscar trabajo.

Se evidencia un incremento del estado civil viudo, separado y divorciado, lo que denota la existencia de un escenario de considerable mortalidad en el caso de la dinámica de la población en viudez y de debilitamiento de la institución matrimonial a lo largo del período objeto de estudio. En el primer caso, la sociedad ecuatoriana experimentó una coyuntura en la que existieron altos índices de mortandad por concepto de la pandemia y, ahora, el país está experimentando altas tasas de criminalidad, que son asociables a la mortalidad de la población. Así lo identificaron Cardona et al. (2008) en las ciudades de Córdoba (Argentina), Campiñas (Brasil) y Medellín (Colombia) en donde se encontró una fuerte relación entre la mortalidad y los homicidios acontecidos en estas localidades.

El crecimiento de los estados civiles divorciado y separado podrían contener un condicionamiento estructural responsivo a la liberalización cultural con respecto al tema que se ha acrecentado en las últimas décadas, instancias en las que el divorcio y la separación son relativamente más fáciles de materializar. Fuera de esto, es posible atribuir la proliferación de estos condicionamientos a la inestabilidad financiera de las familias como lo afirma González & Marcén (2020), y la prevalencia del divorcio y la separación también podrían tener una considerable correspondencia con la condición de empleo de la población. Este repunte de los estados civiles anteriormente mencionados es concomitante con los procesos expansivos del subempleo y de la PEI,

lo cual es evidenciable en la tabla 4. En este sentido, es previsible los importantes efectos que tiene las condiciones de trabajo para la estabilidad social e incluso sentimental de la ciudadanía en términos generales.

4.2 Verificación de hipótesis

En el presente apartado se efectúa un análisis de alcance correlacional en el que se plantea la especificación de un modelo de regresión lineal múltiple explicativo de los ingresos salariales en función del empleo adecuado y de un conjunto de variables de control que fueron de utilidad para reducir al máximo posible el sesgo de estimación de la variable independiente de interés o experimental que para el caso es el empleo adecuado. Con ello se contrasta las hipótesis de investigación que se describen a continuación:

H0: Las condiciones de empleo adecuado no inciden en los ingresos salariales en Ecuador.

H1: Las condiciones de empleo adecuado inciden en los ingresos salariales en Ecuador.

Con esto se busca dar cumplimiento al tercer objetivo específico planteado de explicar a través de un modelo econométrico los salarios del personal empleado en función de las condiciones laborales de empleo adecuado que mantiene la población ecuatoriana. La especificación del modelo anteriormente mencionado se expresa a través de la siguiente ecuación matemática:

$$\text{LnINGL} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1\text{EA} + \hat{\beta}_2\text{AES} + \hat{\beta}_3\text{HT} + \hat{\beta}_4\text{GEN} + \hat{\beta}_5\text{EXL} + \hat{\beta}_7\text{CIVIL} + \varepsilon$$

Donde: LnINGL es el logaritmo natural de los ingresos generales por individuo, EA es la condición de empleo adecuado, AES son los años de escolaridad, HT son las horas trabajadas, GEN es el género de cada persona analizada y EXL representa a la experiencia laboral y CIVIL es un vector de variables dummies descriptivas del estado civil de los individuos que conforman la muestra objeto de estudio.

Tabla 10

Modelo de regresión explicativo de los ingresos laborales en función del empleo adecuado y un conjunto específico de variables de control

Variables	Estimadores	Error estándar	Estadístico t	Valor p	
(Intercept)	3,76728198	0,0243775	154,5391	< 2,2e-16	***
EA	1,22509692	0,0096063	127,5311	< 2,2e-16	***
AES	0,04492200	0,0010625	42,2801	< 2,2e-16	***
HT	0,01429970	0,000356	40,1674	< 2,2e-16	***
GEN_Mujer	-0,12428323	0,0078006	-15,9324	< 2,2e-16	***
EXL	0,04374339	0,0049006	8,9262	< 2,2e-16	***
CIVIL_Casado	0,02441257	0,0097634	2,5004	0,012407	**
CIVIL_Separado	0,10180444	0,0164433	6,1912	0,000000	***
CIVIL_Divorciado	0,06104880	0,0242842	2,5139	0,011941	**
CIVIL_Viudo	-0,12092131	0,0341662	-3,5392	0,000402	***
CIVIL_Unión_libre	0,06419362	0,0105139	6,1056	0,000000	***
R_sq:	0,4061		R_sq_adj:	0,406	
Contraste de RESET de Ramsey:	RESET = 679,79	df = (1, 83.130)	Valor p = 0,2316		
Contraste de heterocedasticidad de B - P:	BP = 4.168,5	df = 10	Valor p = 2,2e-16		
Contraste de autocorrelación de B - G:	LM = 371,42	df = 13	Valor p = 2,2e-16		

Nota. *** Significación estadística al 1%; ** Significación estadística al 5%; y * Significación estadística al 10%.

Elaboración propia con base a información proporcionada por el INEC (2022).

Se determina que la condición de empleo adecuado de un individuo (EA) tiene un efecto sobre los ingresos que percibe, lo cual se expresa a través de una correspondencia directamente proporcional entre las variables mencionadas. Esto se lo considera al identificarse que el disponer de un empleo adecuado incrementa los ingresos laborales en un 1,22% en comparación a cualquier otra condición de trabajo, esto con un valor p significativo al 1%, el cual fue de aproximadamente 2,2e-16. Con este resultado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna de que “las condiciones de empleo adecuado inciden en los ingresos salariales en Ecuador”. El efecto que tiene el empleo adecuado sobre la percepción de ingresos es considerable, puesto que una persona que tiene un empleo adecuado ganaría 3,42 veces (Antilogaritmo del coeficiente de EA) lo que percibe un individuo que sea subempleado. Es decir, que una persona con trabajo adecuado recibiría un salario de 679,21 dólares en comparación con un individuo con un empleo no adecuado que percibiría un salario de 198,59 dólares, que fue el ingreso promedio de las personas subempleadas en Ecuador durante el período 2015 - 2021.

Se reconoce también que los años de escolaridad (AES) tienen un efecto sobre los ingresos que percibe una persona, lo que se refleja mediante una correspondencia

directamente proporcional entre las variables anteriormente mencionadas. Esto se considera al encontrarse que por cada año adicional que se incremente la escolaridad de un individuo, sus ingresos laborales aumentarán en un 4,49%, esto con un valor p significativo al 1%, el cual fue de aproximadamente $2,2e-16$. Este resultado indica la importancia que tiene la educación para que la sociedad acceda a un mejor estilo de vida, debido a que las percepciones salariales especialmente responden a la formación del capital humano. Esto es particularmente recurrente en sociedades desiguales como lo afirma Traversa (2013), puesto que la única alternativa posible de movilidad social y económica para la población que no posee medios de producción es la educación.

Se registra también un efecto positivo de las horas de trabajo (HT) sobre los ingresos salariales de la población, lo cual se expresa a través de una relación directamente proporcional entre las variables. Aquello se contempla al apreciarse que, por cada hora adicional de trabajo de la población, sus ingresos laborales se incrementan en un 1,43%, esto con un valor p significativo al 1%, el cual fue de aproximadamente $2,2e-16$. Esto muestra la relación característica que tienen las horas de trabajo y los ingresos laborales, puesto que el salario suele responder al tiempo de trabajo en el que incurre una persona. Este control hace que el efecto identificado por el empleo adecuado sobre los ingresos se caracterice precisamente por esa condición y no se vea afectado por la cantidad de horas que labora una persona necesariamente. Además, esta variable permite aislar de mejor manera la incidencia que tendría el género en las percepciones salariales de los ecuatorianos.

Se evidencia que el género (GEN) tiene un efecto sobre los ingresos laborales percibidos por la población, lo cual muestra la existencia de una diferencia significativa en las percepciones salariales entre hombres y mujeres. Esto se contempla al evidenciarse que el hecho de que una persona sea mujer, controlando otros factores como las horas de trabajo, escolaridad, condición de empleo adecuado y el estado civil, hace que perciba un 0,12% menos salario que sus contrapartes masculinas, aquello se considera con un valor p significativo al 1%, apreciación que fue de aproximadamente $2,2e-16$. Este resultado indica que una mujer recibirá menos remuneración salarial solo por el hecho de ser de este género, escenario que muestra la brecha entre hombres y mujeres en materia de percepción de ingresos.

Se evidencia un efecto positivo de la experiencia laboral sobre los ingresos laborales de la población, relación que evidencia una correspondencia directamente proporcional entre las variables anteriormente mencionadas. Esto se lo considera al haberse encontrado que por cada 1% que se incrementan los años de experiencia laboral, los ingresos aumentan en un 0,0437%. El efecto que tiene la experiencia laboral sobre los salarios es considerablemente menor que la correspondiente a los años de educación que fue de un 4,49%. Esto concuerda con lo encontrado por Linthon & Méndez (2022) donde se identifica que un año de escolaridad proporciona mayores ingresos salariales que un año adicional de experiencia de trabajo. Tal resultado elimina el mito de que la experiencia laboral beneficia los rendimientos salariales de los individuos; si bien es cierto que potencia la obtención de un empleo, la realidad comprobada estadísticamente es que la educación proporciona mayores ingresos a los individuos que forman parte del mercado laboral.

Se identifica un efecto positivo del estado civil casado, separado, divorciado y unión libre sobre los salarios en comparación a los ingresos laborales percibidos por una persona soltera. Esto se lo considera al encontrarse que el estar casado incrementa los ingresos en un 0,0244%, el estar separado en un 0,1018%, el encontrarse divorciado en un 0,0611% y el estar en unión libre en un 0,0642%. Aquello se lo contempla con valores p significativos al 5%, siendo estos de 0,0124, 0,0000, 0,0119 y de 0,0000 respectivamente, con lo cual se determina que los estados civiles anteriormente mencionados se asocian a mayores ingresos percibidos por la población. Estas correspondencias no deben considerarse como factores causales necesariamente, puesto que podrían incorporar la influencia y materialización de otras interacciones de condiciones socioeconómicas asociables al estado civil que provocarían esta relación significativa y positiva con los ingresos laborales de la población.

Se registró una correspondencia negativa entre el estado civil viudo y los ingresos laborales de la población, lo que se asocia a condicionalidades propias de este estado civil que pueden afectar indirectamente la percepción de salarios de los individuos. Esto se lo considera al encontrarse que el hecho de ser viudo hace que los ingresos laborales disminuyan en un 0,1209%, aquello se contempla con un valor p significativo al 1%, el cual fue de 0,0004. Lo anteriormente mencionado refleja las implicaciones

que tiene la pérdida de un miembro del hogar a las finanzas de los hogares, aspecto que puede asociarse a la pérdida de perceptores de ingresos en la familia o incluso a las afectaciones psicológicas que puede generar la pérdida de un cónyuge y que podrían reducir el rendimiento laboral de los individuos. Por otro lado, esta correspondencia podría asociarse a las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres.

Generalmente, en América Latina, las mujeres con mayor éxito en el mercado laboral son aquellas que trabajan en las zonas urbanas o que no tienen ninguna carga familiar o que poseen una formación de tercer o cuarto nivel (Antón et al., 2020; Lupica, 2017). Al respecto, en estudios como los de Antón et al. (2020) se considera que el estado civil es determinante en las percepciones salariales de las mujeres, puesto que quienes están divorciadas, casadas o son viudas reciben menores ingresos salariales que sus contrapartes que están solteras. Este fenómeno puede percibirse sin necesidad de considerar al género dentro de la explicación de la correspondencia existente entre el estado civil y los salarios de la población, pero, por esta razón, se plantea la profundización investigativa acerca de cuáles son las reales causas que condicionarían la brecha salarial de género dentro del contexto del estado civil de la población femenina.

Se evidencia que la forma funcional del modelo de regresión expuesto es la adecuada, dado que el estadístico del contraste de RESET de Ramsey registró un valor p no significativo al 5%, el cual fue de 0,2316, con lo que no se rechaza la hipótesis nula de que la especificación del modelo de regresión es la adecuada. En este sentido, se descarta la necesidad de expresar en sus versiones cuadráticas o cúbicas a las regresoras consideradas en el modelo de regresión planteado para reflejar de forma adecuada la relación existente entre las variables objeto de estudio.

Se determina la existencia de heterocedasticidad y autocorrelación en las observaciones objeto de análisis, puesto que se registraron valores p de los estadísticos de los contrastes mencionados significativos al 1%, mismos que fueron de aproximadamente $2,2e-16$ de forma respectiva. Con estos resultados se rechazó la hipótesis nula de no existencia de heterocedasticidad y lo mismo para el caso de la

autocorrelación. Por lo tanto, se consideró la necesidad de estimar los errores estándar Consistentes a Autocorrelación y Heterocedasticidad (HAC), mismos que son los que se presentan en los resultados del modelo de regresión abordado.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Se registró un incremento del salario tanto de hombres como de mujeres, destacándose el crecimiento de los ingresos más dinámico en este último grupo. Por otro lado, se apreció que el nivel de ingresos salariales en Ecuador es bajo, aunque existe una relativa mayoría de individuos con altos ingresos. En este contexto, prevalece una brecha de ingresos entre hombres y mujeres, puesto que el primer grupo percibió 69,69 dólares más en promedio que sus contrapartes femeninas durante todo el período objeto de estudio. Finalmente, se encontró que existen perceptores de ingresos por debajo de los salarios mínimos legalmente establecidos, lo que es atribuible a la informalidad y al subempleo.
- Se identificó que solamente una cuarta parte de la población tiene un trabajo adecuado y menos de la mitad de PEA se encuentra en estas condiciones. El sector más afectado por el trabajo inadecuado son las mujeres, lo que añade una brecha adicional correspondiente al género en lo que respecta al mercado laboral que es el subempleo. Se evidencia también un detrimento del empleo adecuado en Ecuador durante el período objeto de análisis, debido a que la representatividad de personas con estas condiciones de trabajo se redujo durante los años mencionados. En lo que respecta a esta variable, no existe una brecha considerable, es más, la tendencia del empleo adecuado en ambos géneros es decreciente. Por otro lado, determinó que la mayor parte de la población ecuatoriana se encuentra estructurada por individuos que forman parte de la PEI. Este condicionamiento indica la existencia de otra brecha, en la que las mujeres tienden a desistir de buscar trabajo frente a las dificultades características del mercado laboral y, dada la desigualdad y los roles sociales preexistentes, son más propensas a formar parte de la PEI. Finalmente, se apreció que la población ecuatoriana trabaja una jornada laboral generalmente

de 8 horas diarias durante los cinco días laborables, aunque también se evidenciaron observaciones una jornada de trabajo de 14,59 horas durante todos los días de la semana.

- Se determinó que la condición de empleo adecuado de un individuo tiene un efecto sobre los ingresos que percibe, puesto que se comprobó la hipótesis de que las condiciones de empleo adecuado inciden en los ingresos salariales en Ecuador. El efecto evidenciado por el empleo adecuado sobre los ingresos salariales de la población es considerable, debido a que un individuo que se encuentra categorizado dentro de este tipo de trabajo ganaría 3,42 veces más de lo que recibe una persona categorizada como subempleada. Por otro lado, se aprecia que la educación es de importancia para que la sociedad acceda a un mejor estilo de vida, debido a que las percepciones salariales especialmente dependen de la formación del capital humano. Se registró también que el género tiene un efecto sobre los ingresos laborales percibidos por la población, lo cual muestra la existencia de una diferencia significativa en las percepciones salariales entre hombres y mujeres. Aquello implica que una mujer recibirá menos remuneración salarial solo por el hecho de ser de este género. Finalmente, se identificó un efecto de la experiencia laboral sobre los salarios, la cual es considerablemente menor que la correspondiente a los años de educación. Tal resultado elimina el mito de que la experiencia laboral beneficia los rendimientos salariales de los individuos.

5.2 Recomendaciones

- Debido a que se apreció la prevalencia de una brecha de ingresos entre hombres y mujeres, recomienda la implementación de leyes y regulaciones que promuevan la igualdad salarial. Esto incluiría medidas como la prohibición de la discriminación salarial basada en género y la obligación de las empresas de informar sobre la estructura y las desigualdades salariales. Además, otras políticas públicas que podrían contribuir a reducir la brecha salarial incluyen programas de capacitación y desarrollo profesional para mujeres, así como iniciativas que promuevan la participación equitativa de mujeres en puestos de

liderazgo y en el mercado laboral en general (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2017).

- Dado que se encontró que solamente una cuarta parte de la población tiene un trabajo adecuado y menos de la mitad de la PEA se encuentra en estas condiciones, se recomienda al gobierno nacional la implementación de medidas para fomentar la creación de empresas, especialmente en sectores con un alto potencial de crecimiento y generación de empleo, como la tecnología, la innovación y la agricultura (CEPAL, 2013). Para ello, se podría proporcionar asesoramiento y mentoría a los emprendedores para ayudarlos a desarrollar sus ideas y mejorar sus habilidades empresariales, facilitar el acceso a empresas emergentes, incluyendo préstamos a tasas favorables y programas de inversión y fomentar redes de apoyo para emprendedores, incluyendo organizaciones sin fines de lucro, grupos de emprendedores y asociaciones comerciales.

- Considerando que se evidenció que la educación es de importancia para que la sociedad acceda a un mejor estilo de vida, se recomienda al poder ejecutivo realizar inversiones para la mejora y construcción de escuelas y otra infraestructura educativa, así como la provisión de equipos y tecnologías para la educación, mejorar la calidad de la enseñanza a través de la formación y capacitación de profesores, así como la revisión y actualización de los programas de estudio y garantizar el acceso a la educación para todos los niños y jóvenes, independientemente de su origen socioeconómico, incluyendo programas de alfabetización y apoyo a estudiantes en situación de vulnerabilidad (Hanushek, 2006; Ozturk, 2001). Para que lo anteriormente mencionado se materialice con éxito, se propone garantizar la gratuidad de todo tipo de gasto relacionado a la educación siempre que se compruebe la vulnerabilidad socioeconómica de las familias aspirante a incorporarse en el sistema de educación pública.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, F. (2018). Teoría del Capital Humano, Revalorización de la Educación: análisis, evolución y críticas de sus postulados. *Revista Reflexiones y Saberes*, 5(8), 58–72.
- Ahmat, N., Arendt, S., & Russell, D. (2019). Effects of minimum wage policy implementation: Compensation, work behaviors, and quality of life. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 229–238. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.04.019>
- Albuja, W., & Enríquez, M. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 25(78), 13–41.
- Alinaghi, N., Creedy, J., & Gemmell, N. (2020). The redistributive effects of a minimum wage increase in New Zealand: A microsimulation analysis. *Australian Economic Review*, 53(4), 517–538. <https://doi.org/10.1111/1467-8462.12381>
- Antón, J., Vera, J., Rodríguez, J., & Lara, N. (2020). Brecha salarial de género en los sectores público y privado del Ecuador. *X-Pedientes Económicos*, 4(9), 47–67. https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/X-pedientes_Economicos/article/view/49
- Anzorena, C. (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 13(41). http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-52162008000200003
- Argoti, A. (2011). Algunos elementos sobre la teoría clásica del empleo y la versión keynesiana. *Tendencias*, 12(2), 35–57.
- Ayala, F., & Guachamin, P. (2018). *Participación laboral de la mujer en Ecuador y*

sus determinantes. Universidad Central del Ecuador.

Banyuls, J. (2008). *Economía laboral*. Universidad de Valencia.

Baquero, M., Freire, B., & Jimbo, G. (2004). Evolucion de mercados laborales formales e informales en Ecuador: Una definición alternativa. *Apunte de Economía*, 46, 1–41.

Becker, G. (1964). *Human Capital*. Columbia University Press.

Ben, S. (2018). Formal but Less Equal. Gender Wage Gaps in Formal and Informal Jobs in Urban Brazil. *World Development*, 101, 73–87.
<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.08.012>

Benítez, D., & Espinoza, B. (2018). Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos. *Cuadernos de Trabajo Temáticos*, 6, 47–67.

Bilal, Z., & Kabir, A. (2012). Impact of human resource practices on employee perceived performance in banking sector of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(1), 323–332. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.2312>

Borjas, G. (2013). *Labor economics* (Sexta). McGraw-Hill Companies, Inc.

Buck, J. (1987). *Chinese farm economy: a study of 2866 farms in seventeen localities and seven provinces in China*. University of Chicago Press.

Burawoy, M. (1979). *Manufacturing Consent*. University of Chicago Press.

Cajner, T., Crane, L., Decker, R., Grigsby, J., Puertolas, A., Hurst, E., Kurz, C., & Yildirmaz, A. (2020). *The U.S. labor market during the beginning of the pandemic recession*.

Calatrava, J. (1982). El paro encubierto y otras formas de subempleo: análisis de

teoríasEl paro encubierto y otras formas de subempleo: análisis de teorías y esquemas para la caracterización de situaciones de infrautilización del factor trabajo y esquemas para la caracterizac. *Agricultura y Sociedad*, 23, 119–166. https://www.researchgate.net/profile/Javier-Calatrava-Requena/publication/28150971_El_paro_encubierto_y_otras_formas_de_subempleo_analisis_de_teorias_y_esquemas_para_la_caracterizacion_de_situaciones_de_infrautilizacion_del_factor_trabajo/links/02e7e53337

Cardona, D., Peláez, E., Aidar, T., Ribotta, B., & Alvarez, M. (2008). Mortalidad por causas externas en tres ciudades latinoamericanas: Córdoba (Argentina), Campinas (Brasil) y Medellín (Colombia), 1980-2005. *Revista Brasileira de Estudos de Populacao*, 25(2), 335–352. <https://doi.org/10.1590/S0102-30982008000200009>

Carrasco, V. (2022). La brecha salarial entre hombres y mujeres en el Ecuador años 2010 y 2019: artículo empírico. *Universidad Del Azuay*, 1–19.

Carrión, D. (2018). Los números también mienten: subempleo y estadística laboral en el ecuador. *Revista Economía*, 70(112), 121–136.

Castañeda, T. (2021). El concepto de igualdad de oportunidades, análisis de sus perspectivas. *Cuadernos de Filosofía Latinoamericana*, 42(125), 2–37. <https://doi.org/10.15332/25005375.6752>

Castillo, J., & Salas, C. (2018). Estabilidad Laboral Y Desigualdad Del Ingreso: Una Perspectiva De Género. *Cuestiones Económicas*, 28(Desigualdad del ingreso), 149–180.

Castillo, R. (2015). Empleo y condición de actividad en Ecuador. *Revista de Estadística y Metodologías*, 1, 1–30. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/02/Empleo-y-condición-de-actividad-en-Ecuador.pdf>

Cedeño, M. (2019). *El nivel de educación y los ingresos laborales, una*

aproximación minceriana del capital humano en la provincia de Tungurahua - Ecuador. Análisis comparativo de los años 2007-2016 [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27090/1/T4158e.pdf>

Cerquera, O., Arias, C., & Rojas, L. (2020). Determinantes del subempleo en Colombia: una aproximación a partir de un modelo Probit. *El Ágora USB*, 20(1), 157–172. <https://doi.org/10.21500/16578031.4193>

CFI. (2022). *Underemployment*. Corporate Finance Institute.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2013). *The employment situation in Latin America and the Caribbean*.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37580/1/ECLAC-ILO-Bulletin8_en.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017). *Gender equality plans in Latin America and the Caribbean: road maps for development*.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41015/7/S1801211_en.pdf

Correa, R., García, D., Álvarez, J., & del Cisne, M. (2021). COVID-19 and its impact on Ecuador's poverty: Scenario method. *Contaduría y Administración*, 65(5), 1–17. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.3039>

Díaz, F. (2021). Evolución y análisis de la discriminación salarial por género en Chile. *Trimestre Económico*, 88(349), 39–75.

<https://doi.org/10.20430/ETE.V88I349.984>

Dobb, M. (1976). *Teorías del valor y de la distribución desde Adam Smith*. Siglo XXI editores.

Doeringer, P., & Piore, M. (1971). *Internal labour markets and manpower analysis*. Heath.

- Edwards, R. (1979). *Contested Terrain*. Basic Books.
- Escartín, E. (2011). *Historia del pensamiento económico. Tema 23: El marginalismo: Jevons*.
- Fajardo, V. P. (2020). Condiciones del empleo formal e informal en Ecuador. *Dominio de Las Ciencias*, 6(2), 279–294. <https://doi.org/10.23857/dc.v6i2.1168>
- Fau, M. E. (2011). *Diccionario basico de Economia (2a. ed.)*. La Bisagra.
- Féliz, M. (2006). *El mercado de trabajo en la economía política radical*.
- Fernández, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: Enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, 69(273), 115–150.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004
- Foulkes, D. (2001). La brecha salarial y la teoría de igualdad de oportunidades: un estudio de género. *El Trimestre Económico*, 68(269), 71–107.
<https://www.jstor.org/stable/20857050>
- Foulkes, D. M. (2001). La brecha salarial y la teoría de igualdad de oportunidades: Un estudio de género para el caso mexicano. *El Trimestre Económico*, 68(269), 71–107. <https://search.proquest.com/docview/748696975?accountid=13357>
- Frye, M., & Urbina, D. R. (2020). Fearing such a lady: University expansion, underemployment, and the hypergamy ideal in Kampala, Uganda. *Journal of Family Issues*, 41(8), 1161–1187. <https://doi.org/10.1177/0192513X19886895>
- Gil, F. (1995). El estudiante como actor racional: objeciones a la teoría del capital humano. *Revista de Educación, Universidad de Salamanca*, 306, 315–327.
- González, J., & Cuevas, F. (2016). Desempleo , subempleo funcional , escolaridad y

competencias. *Memorias Del XVII Concurso Lasallista de Investigación, Desarrollo e Innovación CLIDi*, 1–5.

González, R., & Marcén, M. (2020). Unemployment, marital breakdown and gender in Spain. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 171(171), 145–157. <https://www.jstor.org/stable/26976882>

Greco, O. (2009). *Diccionario en economía* (Tercera). Valletta Ediciones.

Grefa, G., & Pavón, J. (2019). *Factores que inciden en el acceso a la educación de tercer nivel de los jóvenes en el Ecuador* [Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18474/3/T-UCE-0005-CEC-186.pdf.pdf>

Guataquí, J., García, A., & Rodríguez, M. (2011). *Estimaciones de los determinantes de los ingresos laborales en Colombia con consideraciones diferenciales para asalariados y cuenta propia* (No. 70). http://www.urosario.edu.co/urosario_files/92/924d7a77-2ee8-49d0-80b7-f910b406801e.pdf

Hagendorf, K. (2011). The labour theory of value: a marginal analysis. In *Munich Personal RePEc Archive*.

Hanushek, E. (2006). *Economics of education*. North Holland.

Herr, H., Kazandziska, M., & Mahnkopf, S. (2009). *The theoretical debate about minimum wages* (No. 6). <http://hdl.handle.net/10419/96384%0AStandard-Nutzungsbedingungen>:

ICESI. (2022). *¿ QUÉ ES EL SALARIO ?*

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Marzo-2022/202203_Mercado_Laboral.pdf

- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Trimestre-enero-marzo-2022/2022_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). *Índice de Precios al Consumidor*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec//indice-de-precios-al-consumidor/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2015). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Septiembre-2015/Presentacion_Empleo.pdf
- Jimenez, G. (2016). *Estructura sindical en un contexto de competencia imperfecta* [Tesis de grado, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/21015>
- Jusidman, C. (1971). Conceptos y definiciones en relación con el empleo, el desempleo y el subempleo. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 5(03), 269–286. <https://doi.org/10.24201/edu.v5i03.112>
- Kjeldstad, R., & Nymoén, E. (2011). Underemployment in a labour market. *Economic and Industrial Democracy*, 33(2), 207–224.
- Lahosa, J. (2002). Subempleo y precariedad laboral, nuevos factores sociales en el análisis de la delincuencia. *Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, 6(35), 741–798. <https://revistes.ub.edu/index.php/ScriptaNova/article/view/503>
- Larrea, C., & Larrea, I. (2007). Empleo apropiado y desempleo estructural en el Ecuador. *UASB-Digital*, 0–40.
- Lexartza, L., Chaves, M., Carcedo, A., & Sánchez, A. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial*.

- Lezama, E. A. (2014). Flexibilidad laboral como determinante de la contratación y las condiciones de empleo en México de 2007 a 2012. *Acta Sociológica*, 64, 71–97. [https://doi.org/10.1016/s0186-6028\(14\)70483-9](https://doi.org/10.1016/s0186-6028(14)70483-9)
- Linthon, D., & Méndez, L. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas Nueva Época*, 17(1), 1–25. <https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706>
- Locke, J. (1996). *Essay on the Law of Nature*. Oxford University Press.
- López, J., & Sarmiento, G. (2019). Determinantes de la brecha salarial en Ecuador: análisis bajo un modelo minceriano relacionado con variables agregadas dummy. *Espirales Revista Multidisciplinaria de Investigación Científica*, 3(27), 70–84.
- López, S. (2020). Fortalezas y debilidades de la educación superior en América Latina para la competitividad global. *Formacion Universitaria*, 13(5), 165–176. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000500165>
- Lucero, M. (2019). Rendimiento de la educación en Ecuador. *Estudios de La Gestión. Revista Internacional de Administración*, 6, 37–90. <https://doi.org/10.32719/25506641.2019.6.2>
- Lupica, C. (2017). *Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres: Lecciones aprendidas del permiso postnatal parental en Chile*. Cepal. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37878/S1500262_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Medina, S. (2016). *La flexiseguridad laboral y el derecho al trabajo en el empleo juvenil aplicado a la realidad ecuatoriana* [Tesis de maestría, Universidad de Cuenca]. [http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/34108/1/Maestria en Derecho Laboral.pdf](http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/34108/1/Maestria%20en%20Derecho%20Laboral.pdf)

- Muñoz, K., & Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Universidad y Sociedad*, 13(3), 222–232.
- Neffa, J. (2007). La teoría neoclásica ortodoxa y su interpretación del mercado laboral. In *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo II. Neoclásicos y nuevos keynesianos*. Fondo de Cultura Económica.
- OIT. (2021). *Informe Mundial sobre Salarios 2020 / 2021*.
- Oliva, J. (1995). *Mercados de trabajo y reestructuración rural: una aproximación al caso castellano-manchego*. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. In *Friedrich Ebert Stiftung*.
- Ozturk, I. (2001). The role of education in economic development. *Journal of Rural Development and Administration*, 33(1), 1–47.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.1137541>
- Petter, L., & Moreno, C. (2019). Subempleo en el mercado laboral juvenil en Ecuador. *Revista Nuestra América*, 7(13), 265–280.
<https://www.jstor.org/stable/48697788>
- Pinos, O., & Vega, L. (2020). *Análisis del mercado laboral ecuatoriano y su incidencia en la tasa de subempleo en la ciudad de Guayaquil, periodo 2012 - 2017* [Tesis de grado, Universidad de Guayaquil].
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/49336>
- Piore, M. (1972). Notes for a theory of labor market stratification. In *Working Paper Department of Economics* (No. 95).
- Puebla, D. (2018). Brechas salariales por género con un enfoque de ocupación y tamaño de empresa: descomposición por cuantiles. *Analitika*, 16(2), 71–115.

- Ramos, C. (2022). *Pérdida económica en Ecuador provocada por el desempleo, y subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo, en los jóvenes en 2021* [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
<http://repositorio.puce.edu.ec:80/handle/22000/20653>
- Ramos, J., Sehnbruch, K., & Weller, J. (2015). Calidad del empleo en América Latina. Teoría y datos empíricos. *Revista Internacional Del Trabajo*, 134(2), 187–212. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00248.x>
- Riascos, J. (2007). Análisis introductorio al mercado dual de trabajo. *Tendencias*, 8(2), 67–78. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/640/751>
- Rivadeneira, D., & Fuentes, J. (2021). *Análisis del empleo de los jóvenes profesionales ecuatorianos en 2015 y 2019*. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador.
- Rivera, J. (2018). A 10 años de la gratuidad en la educación superior en Ecuador: ¿Qué pasó con el acceso? *Chakiñan, Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 7, 58–69. <https://doi.org/10.37135/chk.002.07.05>
- Robles, S., Ponce, P., Alvarado, R., & Ortiz, C. (2019). Efecto del capital humano en la brecha de ingresos: un enfoque utilizando propensity score matching. *Revista Economía y Política*, 15(29), 25–48. <https://doi.org/10.25097/rep.n29.2019.02>
- Rodríguez, C. (2009). *Diccionario de economía*.
<https://www.eumed.net/diccionario/dee/dee.pdf>
- Rodríguez, G. (2019). Escolaridad y experiencia laboral en la diferencia salarial del mercado laboral en el sector agropecuario mexicano. *Revista Internacional de Estudios Sobre Sistemas Educativos*, 2(9), 395–416.
- Rodríguez, J. (2003). *La economía laboral en el período clásico de la historia del pensamiento económico*. Universidad de Valladolid.

- Roemer, J. (1998). Igualdad de oportunidades. *Isegoría*, 18, 71–87.
<https://doi.org/10.3989/isegoria.1998.i18.146>
- Rojas, M., & Angulo, H. (2000). Rentabilidad de la inversión en capital humano en México. *Economía Mexicana*, 9(2), 113–142. <http://repositorio-digital.cide.edu/handle/11651/4177>
- Ruesga, S., Pérez, L., & Delgado, J. (2020). Sector informal en Ecuador: Perspectiva desde el escenario econométrico. *Revista ESPACIOS*, 41(14), 1–14.
<http://revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p17.pdf>
- Ruiz, M., Navas, J., & Ruiz, T. (2019). El subempleo en la estructura productiva y social de la provincia de Tungurahua - Ecuador. *ENIAC Pesquisa*, 9(2), 311–330.
- Sánchez, A., Herrera, A., & Perrotini, I. (2015). La participación laboral femenina y el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México. *Contaduría y Administración*, 60(3), 651–662. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2015.05.013>
- Sánchez, J., Sánchez, J., Sánchez, H., & Sánchez, V. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Koinonia*, 4(8), 39–63.
- Sánchez, P. (2020). Análisis de la brecha salarial por género en Ecuador 2007 – 2019. Universidad Técnica de Machala.
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Solís, G., Fernández, M., Solís, L., & Terán, C. (2018). Desigualdad de género en procesos educativos incidente en violencia hacia la mujer. *Podium*, 33, 13–24.
<https://doi.org/10.31095/podium.2018.33.2>
- Suasnavas, A. (2011). Variables causantes del fenómeno subempleo en el Ecuador, durante el período 2007-2010. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

- Tigre, J. (2010). Desigualdad de ingresos laborales en la Población Económicamente Activa según su género. Período 2007 - 2020. Tesis de grado, Universidad del Azuay.
- Torres, J., & Montero, A. (2005). Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica: la nueva ortodoxia. *Principios: Estudios de Economía Política*, 3, 5–36.
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1250358&orden=189898&info=link%5Cnhttp://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=1250358>
- Traversa, F. (2013). Educación, trabajo y nuevas desigualdades: Hacia una economía política del conocimiento para el capitalismo contemporáneo. *Nueva Sociedad*, 247, 50–69. https://www.researchgate.net/profile/Federico-Traversa/publication/272744101_Nueva_Sociedad/links/54ecc6440cf27bfd7718de9/Nueva-Sociedad.pdf
- Vallejo, M., & Ayala, M. (2018). Análisis de la aplicación de la flexibilización laboral en el Ecuador como estrategia para incrementar el empleo. *Killkana Sociales*, 2(4), 57–62. https://doi.org/10.26871/killkana_social.v2i4.374
- Weakliem, D. (1990). Relative wages and the radical theory of economic segmentation. *American Sociological Review*, 55(4), 574–590.
<https://doi.org/10.2307/2095808>

ANEXOS

Anexo 1. Modelo de regresión lineal explicativo de los ingresos salariales en función de la condición de empleo adecuado y un conjunto específico de variables de control

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	
(Intercept)	3.7672820	0.0243775	154.5391	< 2.2e-16	***
EA	1.2250969	0.0096063	127.5311	< 2.2e-16	***
escol	0.0449220	0.0010625	42.2801	< 2.2e-16	***
p24	0.0142997	0.0003560	40.1674	< 2.2e-16	***
p02Mujer	-0.1242832	0.0078006	-15.9324	< 2.2e-16	***
ln_EXL	0.0437434	0.0049006	8.9262	< 2.2e-16	***
p06_Casado	0.0244126	0.0097634	2.5004	0.0124068	*
p06_Separado	0.1018044	0.0164433	6.1912	5.997e-10	***
p06_Divorciado	0.0610488	0.0242842	2.5139	0.0119412	*
p06_Viudo	-0.1209213	0.0341662	-3.5392	0.0004015	***
p06_Unión_libre	0.0641936	0.0105139	6.1056	1.029e-09	***

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

RESET test

data: AN_lm
RESET = 679.79, df1 = 2, df2 = 83180, p-value < 0.2316

studentized Breusch-Pagan test

data: AN_lm
BP = 4168.5, df = 10, p-value < 2.2e-16

Breusch-Godfrey test for serial correlation of order up to 3

data: AN_lm
LM test = 371.42, df = 3, p-value < 2.2e-16