

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECÓNICAS ADMINISTRATIVAS Y
EMPRESARIALES**

CARRERA DE ECONOMÍA

TEMA:

**ANÁLISIS DE LA PERMANENCIA EN EL MERCADO LABORAL DE
GUAYAQUIL PERIODO 2015-2019**

AUTORES:

Guaycha Jumbo Boris Adrian

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ECONOMISTA**

TUTOR:

Econ. Jorge Luis Delgado Salazar, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

Lunes, 15 de marzo del 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y
EMPRESARIALES**

CARRERA DE ECONOMÍA

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Guaycha Jumbo Boris Adrian** como requerimiento para la obtención del título de **ECONOMISTA**.

TUTOR

f. Jorge Luis Delgado S.

Econ. Jorge Luis Delgado Salazar

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Econ. Erwin José Guillén Franco

Guayaquil, 15 de marzo del 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y
EMPRESARIALES
CARRERA DE ECONOMÍA
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, Guaycha Jumbo Boris Adrian

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, “**Análisis de la permanencia en el mercado laboral de Guayaquil periodo 2015-2019**”, previo a la obtención del título de **Economista**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, al 15 del mes de marzo del año 2021

EL AUTOR:

f. _____

Guaycha Jumbo, Boris Adrian



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y
EMPRESARIALES**

CARRERA DE ECONOMÍA

AUTORIZACIÓN

Yo, **Guaycha Jumbo Boris Adrian**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, “**Análisis de la permanencia en el mercado laboral de Guayaquil periodo 2015-2019**”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, al 15 del mes de marzo del año 2021

EL AUTOR:

f. _____

Guaycha Jumbo, Boris Adrian

BACK TO ANALYSIS OVERVIEW



PROFILE

SUBMITTER
boris.guaycha@cu.ucsg.edu.ec

FILE
ANÁLISIS DE LA PERMANENCIA EN EL MERCADO LABORAL DE GUAYAQUIL PERIODO 2015 - 2019
[final_ \(1\).pdf](#)

SIMILARITY
2 %

FINDINGS

SOURCES

ENTIRE DOCUMENT

SHOW IN TEXT

Quotes

Brackets

Detailed text differences

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y
EMPRESARIALES

CARRERA DE ECONOMÍA

f. Jorge Luis Delgado S.

Econ. Jorge Luis Delgado Salazar

f. 

Guaycha Jumbo, Boris Adrian

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por darme la paciencia, fortaleza, humildad y convicción para afrontar diversas situaciones que la vida me ha presentado, asimismo guiarme a lo largo de toda mi trayectoria universitaria para así, culminar con éxito esta etapa de formación profesional.

A mi familia por su sacrificio, que, gracias a su comprensión y apoyo, han hecho posible que hoy este finalizando una de mis grandes metas.

Al Economista Jorge Delgado Salazar por guiarme y brindarme las herramientas necesarias para que finalice exitoso esta etapa universitaria.

BORIS ADRIAN GUAYCHA JUMBO

DEDICATORIA

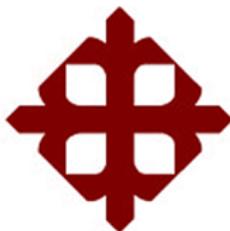
A mis abuelitos, Julio y Fanny, por ser mi ejemplo de vida e inspiración, ya que gracias a ustedes he comprendido que, con arduo esfuerzo y trabajo, se consiguen grandes resultados.

A mi mamá, Magaly, que, gracias a su ejemplo de humildad y valentía, he podido sobrellevar diversas situaciones de mi vida, tratando de ser un ejemplo de superación para toda mi familia.

A mi esposa, Tania Suárez, que constantemente me ha motivado para superarme, en especial, en los más momentos más difíciles que la vida me ha presentado, pero que, a pesar de todo, ella ha sido mi bastón y mi fortaleza.

Y por último a mi pequeña bebé que me motiva a seguir luchando contra viento y marea ante cualquier adversidad que se me presenta y ser un gran ejemplo para ella a futuro.

BORIS ADRIAN GUAYCHA JUMBO



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y
EMPRESARIALES**

CARRERA DE ECONOMÍA

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

ECON. GUILLEN FRANCO ERWIN, MGS.
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

ING. CAMACHO VILLAGOMEZ FREDDY RONALDE PH.D.
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

ECON. MARLENE MENDOZA MACÍAS PH.D.
OPONENTE

Índice General

CAPITULO I	1
1. Introducción.....	1
1.1. Planteamiento del problema	2
1.2. Objetivos	4
1.2.1. Objetivo General	4
1.2.2. Objetivos Específicos.....	4
1.2.3. Pregunta de Investigación:.....	4
1.2.4. Hipótesis:.....	4
1.3. Justificación.....	5
CAPITULO II	6
2. Marco Teórico	6
2.1. Teoría clásica.....	6
2.2. Teoría Neoclásica	7
2.3. Teoría Keynesiana	10
2.4. Teoría del capital humano	12
2.5. Teoría de segmentación del mercado laboral	14
2.5.1. Enfoque estructuralista.....	16
2.5.2. La informalidad laboral	17
2.5.3. Enfoque institucionalista.....	19
2.6. Teorías sobre el salario	21
2.6.1. Teoría de los ingresos por Adam Smith	21
2.6.2. Teoría del precio natural por David Ricardo	21
2.7. Teoría Neoclásica sobre el salario.....	22
2.7.1. Salarios de eficiencia.....	23
2.7.2. Teoría de la fuerza de trabajo	25
2.7.3. Teoría del desempleo.....	26
2.7.4. Teoría de la búsqueda de empleo.....	28
2.8. Marco Conceptual.....	30
Empleo Adecuado	30
Desempleo Oculto.....	30
Desempleo Abierto	30

Subempleo	31
Informalidad.....	31
Población Económicamente Activa.....	31
Población Ocupada	31
Población Desocupada.....	32
Población en Edad de Trabajar	32
2.9. Marco Referencial.....	32
2.9.1. Análisis del mercado laboral a nivel mundial.....	32
2.9.2. Análisis del mercado laboral a nivel de Latinoamérica.....	37
2.9.3. Análisis del mercado laboral en Ecuador	40
2.10. Marco legal	43
CAPITULO III	46
3. Metodología de investigación.....	46
3.1. Enfoque de la investigación	46
3.2. Alcance de investigación.....	47
3.3. Método de investigación	47
Modelo Probit	47
El sesgo de selección: una técnica a tomarse en cuenta	48
Metodología no paramétrica	50
Función de supervivencia por Kaplan Meier.....	51
3.4. Herramientas	53
3.5. Fuentes.....	53
3.6. Variables.....	54
CAPITULO IV	71
4. Resultados.....	71
5. Propuestas de Políticas Públicas	87
6. Conclusiones	89
7. Recomendaciones.....	91
8. Bibliografía	92
9. Anexos.....	1

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Estudios realizados sobre el análisis de la permanencia o duración del desempleo a través del modelo probit y el método de Kaplan Meier.</i>	54
Tabla 2 <i>VARIABLES DE ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL AÑO 2015.</i>	59
Tabla 3 <i>VARIABLES DE ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL AÑO 2016.</i>	61
Tabla 4 <i>VARIABLES DE ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL AÑO 2017.</i>	64
Tabla 5 <i>VARIABLES DE ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL AÑO 2018.</i>	66
Tabla 6 <i>VARIABLES DE ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL AÑO 2019.</i>	69

Índice de Figuras

<i>Figura 1</i> Mercado laboral según la teoría neoclásica	9
<i>Figura 2</i> Dinámica del mercado formal e informal de trabajo	18
<i>Figura 3</i> Supuesto de Ricardo sobre el precio natural y precio del mercado	22
<i>Figura 4</i> Conceptos dentro del análisis de duración.....	51
<i>Figura 5</i> Estadística Descriptiva Modelo Probit en Empleo Informal.	71
<i>Figura 6</i> Estadística Descriptiva del Modelo Probit en Desempleo.	72
<i>Figura 7</i> Clasificación del Modelo Probit en Desempleo.....	73
<i>Figura 8</i> Curva ROC.....	73
<i>Figura 9</i> Modelo Kaplan Meier por Empleo Formal, Empleo Informal y Desempleo. ..	74
<i>Figura 10</i> Modelo Kaplan Meier - Empleo Formal por Sexo, Empleo Informal por Sexo y Desempleo por Sexo.	76
<i>Figura 11</i> Modelo Kaplan – Empleo Formal por Edad, Empleo Informal por Edad y Desempleo por Edad.	79
<i>Figura 12</i> Modelo Kaplan – Empleo Formal por Nivel de Educación, Empleo Informal por Nivel de Educación y Desempleo por Nivel de Educación.	81
<i>Figura 13</i> Modelo Kaplan – Empleo Formal por Estado Civil, Empleo Informal por Estado Civil y Desempleo por Estado Civil.....	84
<i>Figura 14</i> Modelo Kaplan – Empleo Formal por Jefe de Hogar, Empleo Informal por Jefe de Hogar y Desempleo por Jefe de Hogar.	86

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la permanencia de las personas en los segmentos del mercado laboral de Guayaquil en el periodo 2015 – 2019, para contribuir en la estabilidad del empleo adecuado, que se procederá a realizar mediante un método econométrico llamado Kaplan Meier y Probit, para ejecutar los mencionados modelos se tomaron como variables independientes de estudio los siguientes como lo son el sexo, edad, nivel de instrucción, experiencia laboral, estado civil y jefe de hogar.

Las variables dependientes sin duda fueron empleo formal, empleo informal y el desempleo, mediante el cálculo de las variables se evidencio que el sector con menos ocupación de mujeres en Guayaquil fue la del empleo formal, mientras que el sector informal ocupado por hombres, mujeres y personas de tercera edad se encuentra mayormente demandado, sin embargo, el desempleo también toma una parte importante dentro de la investigación por sus cifras elevadas; concluyendo que el sector formal se basa más en la profesionalidad y eficiencia de las personas, con mucha experiencia, mientras que algunas personas se encuentran mayormente en un sector informal tratando de satisfacer alguna de sus necesidades hasta un pronto empleo formal, evitando de no entrar al desempleo.

Palabras Claves: Salario, Empleo Formal, Empleo Informal, Desempleo.

ABSTRACT

This research aims to determine the permanence of people in the labour market segments of Guayaquil in the period 2015-2019, to contribute to the stability of the appropriate employment, which will be carried out by means of an econometric method called Kaplan Meier and Probit, in order to execute the above models, the following were taken as independent variables of study such as sex, age, level of.

The dependent variables were undoubtedly formal employment, informal employment and unemployment. It is evident from the calculation of the variables that the sector with the least female occupancy in Guayaquil was that of formal employment, while the informal sector occupied by men, women and the elderly is mostly in demand, however, unemployment also takes a significant part in the research because of its high figures; concluding that the formal sector informal trying to meet some of their needs until early formal employment, avoiding not entering unemployment.

Keywords: Salary, Formal Employment, Informal Employment, Unemployment.

CAPITULO I

1. Introducción

El estudio del mercado laboral ecuatoriano ha tomado relevancia durante los últimos años, debido a que el problema del desempleo se ha convertido en uno de los grandes males que inciden en el bienestar socioeconómico de las personas, por tal razón los gobiernos de turnos se esfuerzan en desarrollar políticas públicas encaminadas en disminuir el desempleo provocando efectos positivos en la economía. En este sentido, la investigación se desarrolla en el marco de la ciudad de Guayaquil, debido a que es una de las principales ciudades del país con un empleo pleno del 51.21% en el 2019. Sin embargo, lo que llama la atención del mercado laboral guayaquileño son altos índices de informalidad laboral, con un subempleo del 16.23% y un 24.35% de empleo no adecuado. Por tal razón se estudia la permanencia de los trabajadores en el mercado laboral o la transición de un sector a otro.

De esta manera, el trabajo se encuentra estructurado de la siguiente forma: en la primera sección donde se detalla la introducción además se describe el planteamiento del problema que viene sujeto a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores que inciden en el tiempo de permanencia de los segmentos del mercado laboral de la ciudad de Guayaquil? Así también se plantean los objetivos que encaminan el a encontrar una respuesta a la pregunta de investigación. De esta forma, el objetivo de investigación es determinar la permanencia de las personas en los segmentos del mercado laboral de Guayaquil en el periodo 2015 – 2019, para contribuir en la estabilidad del empleo adecuado.

En la sección dos se encuentra el marco teórico que detalla las principales teorías relacionadas con el tema de investigación, entre ellas se encuentran: el mercado laboral según los enfoques económicos como el clásico, keynesiano y neoclásico. Además, se describen la teoría del capital humano, la segmentación laboral, la teoría de los salarios y del desempleo. Así también, en el capítulo dos se detalla el marco referencial donde se describen diversos estudios internacionales y nacionales relacionados al tema de

investigación, en particular se citan estudios de Rusia, China, España, Brasil, Colombia y obviamente Ecuador.

En la sección tres se detalla la metodología que se aplica en el estudio, donde el método del estudio es cuantitativo, cualitativo y deductivo con enfoque descriptivo y correlacional. Por otra parte, la técnica econométrica aplicada es la estimación de un modelo Probit sujeto a la técnica de selección de rezagos de Heckman y la inversa de Mills. Además, para complementar dichos resultados se utiliza una técnica no paramétrica denominada función de supervivencia de Kaplan- Meier.

1.1. Planteamiento del problema

Ecuador registró un alto impacto en el mercado laboral comenzando desde el año 2015 donde por diferentes factores económicos, sean estos provocados por inflación o endeudamiento del país lograron que Ecuador llegue a una tasa del 4,77% de desempleo perjudicando el trabajo para algunos profesionales. Mientras que el subempleo llegó a 14%, estos factores provocaron que exista una pobreza de 23,3% ubicándose como un gran problema de pobreza extrema.

Desde entonces hemos venido presentando algunas variaciones en el mercado laboral del país, mermando el empleo adecuado y conduciendo a las personas a trabajar en sector asociados a una la disminución de calidad de vida, que de cierta forma esta consecuencia se relaciona con las políticas públicas adoptadas por el gobierno en la estabilidad del mercado laboral, donde la falta de evidencia de medidas acertadas provocaron acciones caóticas por parte de la ciudadanía, como protestas de oposición al gobierno.

ENEMDU comparte que la tasa de participación global fue alta en diciembre 2019 con un total de 65,3% mientras que el empleo adecuado en el país fue alrededor de 38,8% lo cual es una tasa muy baja en relación al total de la fuerza laboral que se ha venido dando desde años anteriores.

En este sentido, las personas se ven obligadas a optar por emprendimientos por necesidad, donde algunos se benefician, pero otros tienden a situarse en otros segmentos

del mercado laboral como lo es el subempleo, que se situó en 17,8% en el año 2019, lo que implica que las personas que estén sin empleo trabajen por una jornada reducida al mínimo de horas semanales de un empleo adecuado, lo que se asocia a la precarización laboral.

El desempleo se ha constituido durante el transcurso de la historia como uno de los principales problemas de la economía y Ecuador no es la excepción, la continuidad del problema ha provocado que existan diversos estudios y teorías sobre el tema. Siendo el desempleo una de las mayores preocupaciones sociales y económicas, sabiendo que este afecta directa o indirectamente a toda la población.

Regularmente, cuando las personas ingresan al desempleo, una de las vías de escape de esta situación de escasez de recursos económicos, es el subempleo, que implica que las personas tomen decisiones de generación de ingresos, sin contemplar los beneficios del empleo adecuado.

El desempleo también es causante de fenómenos socioeconómicos como la migración donde muchas personas en esta condición laboral migran a otro país cerca del 2,24% del año 2019, fueron a otros países para conseguir un trabajo que supla los sustentos del hogar y que permita el envío de remesas a la familia que habita en el país de origen, lo que conlleva a situaciones sociales agravantes en el desarrollo de la calidad de vida de las personas.

Algunas personas pensaron que la única manera de ayudarse en los problemas económicos era lograr salir del país para poder sustentarse mejor, pero el problema más grande es que no todos los países están dolarizados y el estilo de vida es muy costoso, tanto para subsistir o para vivir por largos años, ya que se debería como primer punto tener un trabajo que genere liquidez para lograr solventar sus gastos, estas problemáticas siempre son las que provocan el pronto regreso de los inmigrantes.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

“Determinar la permanencia de las personas en los segmentos del mercado laboral de Guayaquil en el periodo 2015 – 2019, para contribuir en la estabilidad del empleo adecuado”.

1.2.2. Objetivos Específicos

1. Identificar las principales teorías de la economía laboral.
2. Identificar los estudios empíricos en relación a la permanencia del mercado laboral a nivel mundial y nacional.
3. Establecer el modelo econométrico de Kaplan-Meier para determinar la permanencia en los segmentos del mercado laboral de la ciudad de Guayaquil.
4. Proponer políticas públicas para contribuir a una mayor permanencia en empleo adecuado de las personas de la ciudad de Guayaquil.

1.2.3. Pregunta de Investigación:

¿Cuáles son los factores que inciden en el tiempo de permanencia de los segmentos del mercado laboral de la ciudad de Guayaquil?

1.2.4. Hipótesis:

“El tiempo de permanencia en el empleo adecuado es menor que en los otros segmentos del mercado laboral, por falta de experiencia laboral, edad, género y por su nivel de instrucción”.

1.3. Justificación

En referencia a la literatura del presente estudio, se han llevado a cabo investigaciones como las de Fourier y Sels (2003) afirman que la empleabilidad se refiere a las oportunidades que posee un individuo de tener un empleo en el mercado laboral interno o externo. En la misma línea Thijssen (2008) propone que la empleabilidad “es la posibilidad de sobrevivir en el mercado laboral interno o externo”. Sin embargo, ningún estudio ha abordado la temática de la permanencia en cada uno de los segmentos del mercado laboral, entiendo que los individuos que no están en un empleo formal adecuado, pueden optar por otras formas de trabajo que no necesariamente es el desempleo, sino el subempleo. Es decir, que es de vital importancia indagar y presentar resultados sobre las causas que determinan la permanencia de una persona en cada uno de los segmentos laborales, lo que mitigará la brecha de conocimiento existente de la economía laboral de Ecuador.

En la presente investigación se dará a conocer los motivos por que decidimos investigar acerca de este tema. Entre los motivos que vamos a tomar en cuenta se encuentra la pandemia que estamos transcurriendo ahora que ha dejado a miles de personas desempleadas. Según la Organización Internacional de Trabajo indica que este año habrá alrededor 850 mil desempleados como producto de la crisis por efecto de la pandemia.

Según el INEC el 38% de desempleados están entre 15 a 24 años de edad. El 74% de los que se han quedado sin empleo formal tiene menos de 40 años, cifras impactantes, que van a marcar cambios y modificaciones en el mercado laboral y en el perfil profesional requerido por las empresas.

En el ámbito económico, el empleo está directamente relacionado con el crecimiento económico, puesto que, si el PIB aumenta, este efecto relaciona en un incremento del empleo, y, por lo contrario, si este disminuye se evidencia el impacto en el aumento del subempleo y el desempleo; así se relacionan los indicadores a través de fluctuaciones económicas.

El ámbito social busca evaluar, a través de diferentes indicadores de oferta laboral, por otra parte, en el ámbito social implica muchas veces también la religión, etnia y el género al momento de conseguir un empleo.

CAPITULO II

2. Marco Teórico

2.1. Teoría clásica

El enfoque clásico desarrollado principalmente por Adam Smith, consideraba al mercado de trabajo como el conjunto del capital, la tierra y la mano de obra, donde cada recurso se convertía finalmente en mercancía. De esta forma, el trabajo humano bajo el régimen capitalista, era una mercancía más (Torres y Montero, 2005). Así también, Smith menciona que la distribución de la renta favorece a los capitalistas y terratenientes, traduciéndose en la apropiación del excedente por parte de éstos. De este modo, los propietarios de los medios de producción serán quienes tengan la capacidad de acumular los beneficios (Boundi, 2013, p.12).

Además, la escuela clásica considera al mercado como un regulador por excelencia y al mismo tiempo el mercado era capaz de emplear todas las fuerzas productivas; de esta forma, la participación del Estado no es necesaria. De esta manera, el mercado laboral viene dado por la oferta y la demanda, donde la oferta eran las personas que tenían la disposición de trabajar y la demanda eran los capitalistas que estaban dispuestos a pagar a los trabajadores, así, el mercado quedaba equilibrado (Torrice, 2012). Sin embargo, Smith consideraba que la negociación entre ambas partes (empleador y empleado) para acordar el salario, favorecía a los empleadores ya que, los capitalistas al ser menos en cantidad, podían reunirse fácilmente y además la ley no lo prohibía, mientras que si prohibía las uniones de los obreros (Cordón y García, 2012).

Por otra parte, en el juego de la oferta y demanda laboral, la teoría clásica considera que en una situación de competencia perfecta, el pleno empleo se alcanzaría naturalmente,

ya que si existiera desempleo, los salarios tenderían a bajar porque los trabajadores que se encuentran desocupados estarían dispuestos a incorporarse al mercado por salarios más bajos y en estas instancias, las organizaciones decidirán aumentar su capacidad de producción, provocando una situación de pleno empleo (Argoti, 2011). Sin embargo, Smith consideraba que los salarios.

La teoría clásica de la ocupación parte de dos supuestos fundamentales: El primero indica que el salario es igual al producto marginal de trabajo, es decir que, el salario de un trabajador viene dado por el producto que genera al incrementar una unidad más de trabajo. El segundo supuesto considera que la utilidad del salario es igual a la desutilidad marginal del volumen de trabajo, significando que el salario del trabajador le permite estar dispuesto a trabajar o simplemente optar por salir del mercado laboral (Angarita, 2012). Bajo este supuesto cada trabajador maximiza su utilidad, la cual depende positivamente del consumo sujeta a una restricción presupuestaria. Así, el empleado decide trabajar hasta cuando su salario le retribuye exactamente la desutilidad del trabajo; el tiempo que sobra, lo dedica al ocio (Ros, 2012).

De esta manera, surge la proposición de que si en algún momento en la economía existiera desempleo, ésta situación de ocio era voluntariamente aceptada por parte de los trabajadores, argumentando que estos no deseaban vincularse al mercado laboral porque: i) las personas poseían otros factores de producción y por lo tanto vivían de las rentas que proporcionaban sus tierras, o de los intereses de sus capitales, y/o de las ganancias de sus empresas, ii) a las personas no les interesa trabajar por bajos salarios, iii) eran personas que no estaban dispuestas a desplazarse de sus lugares de origen, iv) existen sindicatos en donde se presenta la resistencia de los trabajadores a aceptar salarios reales más bajos, quienes de esa manera y coordinados a través de estas organizaciones impedían que el exceso de oferta de fuerza de trabajo sobre su demanda se tradujera en una reducción de su salario real (Argoti, 2013, p. 32).

2.2. Teoría Neoclásica

El enfoque neoclásico plantea que el mercado laboral se encuentra en armonía, donde la oferta y la demanda se autorregulan, actuando como cualquier otro mercado de bienes y servicios (Becerra et al., 2015). Esta idea nace, bajo las ideas maximizadoras por

parte de los empresarios como de los trabajadores; es decir que, los empleadores solicitan mano de obra hasta el punto en que el costo sea igual que su productividad marginal, mientras que los trabajadores se ofertarán hasta que su desutilidad marginal del tiempo ocio iguale el beneficio por trabajar, de esta forma la teoría neoclásica asume una perfecta flexibilidad en los salarios, los mismos que se encargaran de igualar la oferta y demanda laboral (García y Cruz, 2017).

Por otro lado, una de las características fundamentales del mercado de trabajo neoclásico es la flexibilidad laboral, por lo cual, el enfoque neoclásico promueve el empleo temporal o la movilidad entre diversos sectores, ya que, de esta forma la tasa de desocupación se verá reducida. Sin embargo, uno de los problemas de dicha flexibilización es la creación de una situación de informalidad en la vida laboral de las personas (Lezama, 2014).

El mercado laboral neoclásico considera que cada trabajador tiene características diferentes y dichas características son los determinantes de las decisiones individuales, lo que conlleva a los trabajadores escoger voluntariamente su situación en el mercado laboral, que implica, empleo o desempleo y formalidad o informalidad (Quejada et al., 2014).

Descrito lo anterior, el modelo neoclásico rechaza la posibilidad del desempleo, debido a que el mercado por sí solo asegura el pleno empleo, y aquel que se encuentre desempleado, se debe a razones estructurales, cíclicas o por su propia voluntad, conformando la tasa de desempleo no inflacionaria (García y Cruz, 2017). El desempleo voluntario de la teoría neoclásica considera que cada agente es responsable de cada decisión en cuanto a distribuir su tiempo entre trabajo y tiempo libre, buscando siempre maximizar su utilidad (Fernández, 2012).

Por otra parte, bajo el modelo neoclásico, la oferta laboral (trabajador) tiene como inductor a un salario real, pues esta escuela considera que el trabajador toma las decisiones sobre la cantidad de paga que recibirá y le permitirá comprar una cantidad de bienes que puede adquirir con la misma (Torrice, 2012, p. 129).

A Continuación, se describe el mercado de trabajo neoclásico:

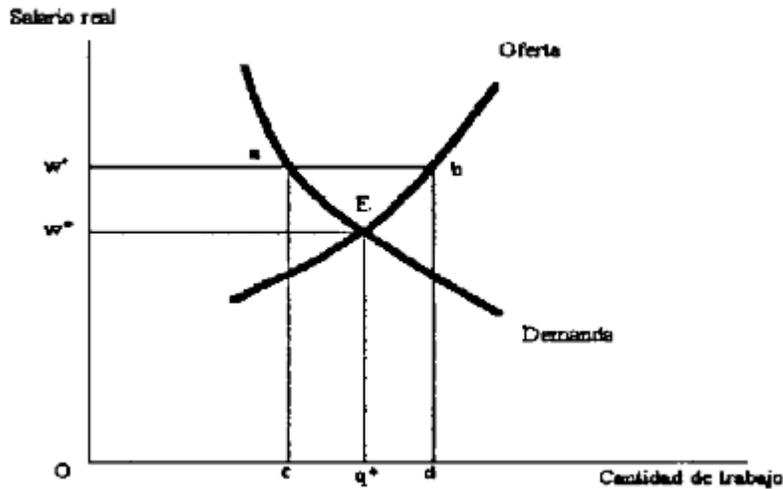


Figura 1 Mercado laboral según la teoría neoclásica

El modelo neoclásico asume que las fuerzas productivas operan libremente, donde la oferta y la demanda vacían el mercado laboral, obteniendo un equilibrio (E). Sin embargo, en el caso de que existiera un precio superior al del equilibrio (punto a), la competencia entre la oferta por acogerse a una plaza de empleo impulsa el precio a la baja hasta llegar nuevamente al punto de equilibrio. Ahora bien, si, por el contrario, se tiene un precio por debajo del equilibrio (punto b), sería la demanda (empresas) que competiría por la mano de obra haciendo que el precio vuelva a subir estableciéndose en el equilibrio (Guerrero, 2001).

Sin embargo, para los neoclásicos, si existe una forma de que no se cumpla el equilibrio del mercado de trabajo. Esto se debe a la rigidez que puede sufrir el mercado, que según los neoclásicos se reduce en dos instituciones perjudiciales: el Estado y los sindicatos. El primero, funciona como regulador excesivo causando leyes perjudiciales al mercado laboral, como los salarios básicos y subsidios. Mientras tanto, los sindicatos imponen su poder de monopolio en la negociación entre empleador y empleado, en vez de permitir el libre acuerdo entre los empresarios y trabajadores, los mismos que se encuentran guiados bajo sus propias decisiones (Guerrero, 2001).

2.3. Teoría Keynesiana

La teoría Keynesiana sobre el mercado de trabajo contradice los principios básicos de las teorías clásicas y neoclásicas. Keynes consideró que el análisis clásico era parcialmente correcto, pero era demasiado microscópico y debía complementarse con un análisis macroscópico (Guerrero, 2001). Keynes menciona que el pleno empleo no existe, debido a que los salarios y precios no eran flexibles al alza y a la baja; por el contrario, Keynes considera que los salarios se encontraban rígidos con una tendencia preferencial hacia la baja (Orduna, 2008).

Por otra parte, Keynes también contradice la perspectiva neoclásica sobre el desempleo voluntario. Por el contrario, desde el enfoque Keynesiano existe un desempleo involuntario, definido por aquellas personas que desean laborar, pero nadie desea contratar, es decir que la demanda no es suficiente para la mano de obra desocupada (Agustín, 2016).

En esta línea, nace el principio fundamental de la teoría Keynesiana, la “demanda efectiva”. Para Keynes, el salario no solo es el precio de un mercado específico y un elemento del costo empresarial, sino más bien uno de los componentes principales de la demanda efectiva o agregada. Este concepto parte de que el sistema capitalista tiende a acumular sus recursos y en el camino hacia su desarrollo industrial presenta la diferencia entre capacidad productiva y producción efectiva.

La capacidad productiva es la producción potencial que tiene una empresa, pero la producción efectiva, es decir, la que realmente se lleva a cabo puede ser menor a la capacidad instalada. Por tal razón, es fundamental que exista una demanda efectiva que cubra esa producción efectiva (Varela, 2017). Sin embargo, uno de los principios de los capitalistas es no satisfacer el consumo sino mantener equilibrado los precios para mantener el consumo y no pueda existir capacidad productiva sin usar, afectando negativamente el mercado de trabajo (Varela, 2017).

Ahora bien, Keynes sentía que la posibilidad de demostrar el desempleo no bastaba, por lo cual tuvo que mostrarlo, es aquí cuando ingresa la conceptualización de la preferencia de la liquidez:

Por su naturaleza, el dinero es escaso: encarna la escasez que significa que el Capitalista no puede obtenerlo a voluntad, ya que la cantidad de dinero disponible es independiente de sus deseos. Para saciar su deseo el Capitalista tiene que sacrificar otras formas de riqueza. En esto radica el valor específico del dinero: la escasez del dinero brinda a su poseedor un rendimiento específico la preferencia por la liquidez (Parguez, 2000, p. 1043).

Por otra parte, en la teoría de Keynes el empleo fluctúa, ante todo, porque fluctúa la inversión. De esta manera, Keynes contradecía la teoría clásica ya que los clásicos consideraban el dinero como medio de cambio, mientras que Keynes como depósito de valor, generando riqueza. De esta forma, se introduce el término de liquidez, donde en situaciones de incertidumbre, las personas prefieren tener liquidez en lugar de invertir su dinero, eliminando de esta forma el concepto de que la oferta creaba su propia demanda (Ruiz, 2013).

Por tal razón, el desempleo se origina principalmente por una insuficiencia de inversión. Por lo tanto, si esta variable puede someterse a intervención, también puede serlo el empleo total (Narodowsky, 2006, p.106)

Así, la teoría Keynesiana elimina rotundamente el desempleo por el lado de la oferta, más bien menciona que la demanda efectiva, es decir las ganancias realizadas es lo que determina la inversión, de esta forma, las decisiones de inversión impactarán en la disminución del desempleo. Además, los movimientos de la demanda efectiva afectarán el grado de aprovechamiento de la capacidad productiva instalada, misma que también influirá en las decisiones de los empresarios a ocupar o no más trabajadores o a expandir o sustituir su maquinaria (García y Cruz, 2017, p. 40).

Por último, Keynes menciona que, si la demanda efectiva se estanca, quien debe estimular dicha demanda es el Estado, a través de una política fiscal expansiva, a partir del estímulo de sus componentes: consumo, inversión, exportaciones netas y sobre todo el gasto público lo que conduciría a una activa participación del Estado en la economía (Argoti, 2013; Varela, 2017).

2.4. Teoría del capital humano

La teoría del capital humano proporcionó un aspecto fundamental dentro del análisis del mercado de trabajo, “la calidad”. La importancia de la calidad en la vida laboral del trabajador reside en las afectaciones negativas que recaen sobre el trabajador interrumpiendo el normal desarrollo de su labor provocando un posible estancamiento de las actividades de la organización (Fernández, 2010; Flores y Madero, 2012). La calidad se refiere a la inversión que realiza la organización para ofrecer un excelente lugar de trabajo, donde la educación y salud juegan un papel importante en el incremento de la productividad individual y colectiva para la empresa (Pérez y Castillo, 2016).

Adam Smith, quien, aunque no se refería a la teoría como tal, sugería en 1776 que el hombre educado era comparable a una máquina, ya que, al estar aprendiendo un trabajo, adquiriría un beneficio a través del gusto por su aprendizaje, y con éste realizaría mejor su actividad día con día (Escalona, 2006, p. 47).

En esta línea, la teoría del capital humano, expuesta principalmente por Schultz (1960) menciona que la educación y la capacitación de la mano de obra es un papel preponderante en lo que respecta a dos dimensiones cruciales: a) la explicación de las desigualdades remunerativas entre los trabajadores y; b) el proceso de desarrollo y crecimiento económico (Robles et al., 2017, p. 165). Es decir, Schultz consideraba que la inversión en capital humano producía fuentes de flujos adicionales que contribuían al crecimiento económico y al incremento de la renta nacional procedente de los rendimientos del trabajo (Escalona, 2006).

A la aportación de Schultz, se sumó el trabajo de Lewis (1980) donde se consideraba a la alimentación y la salud factores claves para un mayor rendimiento de los trabajadores, por tal razón, las empresas debían brindar excelentes servicios médicos y alimenticios. A esto se suma, lugares donde los trabajadores puedan descansar o simplemente socializar (Pérez y Castillo, 2016).

Por otro lado, para Becker (1993) citado en (Guerrero, 2020) el aspecto más importante es la educación, ya que, las personas que tengan una mayor y mejor educación tendrán mejores ingresos o beneficios que las personas con menor educación. “El análisis

se plantea como dinámico argumentando que los gastos que las personas hacen en sí mismas, no se basan en obtener satisfacciones presentes sino en obtener mayores ingresos futuros, estos gastos se ven, por lo tanto, como una inversión” (García, 2018, p. 44).

La teoría del capital humano afirma que la educación es un acto de inversión más que un gasto de consumo, por lo que los conocimientos acumulados, sumados a ciertos componentes, representan el principal activo que posee una persona (Burgos y López, 2010, p. 21). Sin embargo, varios autores diferencian dos tipos de formaciones: la general y la específica. La formación general se obtiene del normal proceso educativo de las personas en las instituciones educativas; mientras tanto, la formación específica, está orientada a las competencias que un trabajador necesita y adquiere para desarrollar las actividades de un determinado empleo dentro de una organización específica (Salas y Murillo, 2013). Sin embargo, el argumento de la teoría del capital humano no se mide solamente por el proceso educativo (primaria, secundaria y educación superior), más bien el capital humano es una fusión entre el conocimiento, la experiencia, y las habilidades adquiridas en el propio lugar de trabajo (Vera y Baca, 1999).

Una crítica dentro del marco neoclásico al enfoque de capital humano establece que el nivel de escolaridad no es en sí el que determina la inserción, sino las “credenciales educativas” (Arredondo y Varela, 2018, p. 95). Es decir que, son los títulos escolares (credenciales) que justifican el acceso a puestos socioeconómicos de alto nivel (Arredondo y Varela, 2018). Sin embargo, los postulantes del credencialismo no consideran la escolaridad como un medio a través del cual medir la productividad u obtener las calificaciones necesarias, puesto que dichos aspectos son medidos y adquiridos en el centro de trabajo (Romanello, 2018, p. 151).

Becker también menciona que las empresas se encuentran en una disyuntiva ante el escenario de perder dinero por el gasto significativo en capacitaciones de sus empleados, en caso de, que un empleado decida dejar la empresa, esto representaría pérdida de capital humano invertido y un nuevo costo al capacitar a un nuevo trabajador (Pereira et al., 2018).

Por la razón antes expuesta, la teoría del capital humano también menciona que cada individuo debe tomar la decisión de tomarse el tiempo para capacitarse y prepararse, ya que los beneficios de dicha educación serían aumentos salariales producto de un aumento de la productividad en el lugar de trabajo (Vázquez y Castañeda, 2004). En este punto, se habla de un equilibrio, donde la empresa como tal, debe invertir en mejoras de su capital humano, pero, al mismo tiempo el trabajador tiene la tarea de financiar su propia educación (Ruesga et al., 2014).

Por último, la teoría del capital humano considera que el problema del desempleo se debe a un pobre nivel de capital humano. Es decir, los desocupados son considerados como aquellos individuos cuyas capacidades y cualificaciones son insuficientes para merecer un puesto de trabajo (Cordón y García, 2012).

2.5. Teoría de segmentación del mercado laboral

La teoría de la segmentación cuestiona la teoría neoclásica sobre un mercado competitivo perfecto, donde la oferta y la demanda laboral acuerdan un salario; por el contrario, el enfoque de la segmentación considera que ambos agentes tanto como el empleador y el empleado, se encuentran incrustados o atados a factores sociales, institucionales y estructurales (Neffa, 2008; Li, 2019). Así también, esta teoría nace para explicar ciertos aspectos que no encajaban con el criterio neoclásico como la persistencia de la pobreza, las desigualdades entre los salarios y ganancias de los trabajadores y el estancamiento de profesionales a pesar de contar con programas de educación y formación, considerando un fracaso las ideas de la teoría del capital humano (Fernández, 2012).

Cabe mencionar que, desde la perspectiva de un mercado segmentado, la sociedad está marcada por tres características básicas:

1. Fuerte polarización entre los salarios (y los ingresos) del sector primario y el sector secundario, con debilitamiento de los sectores intermedios; 2. Escasa movilidad ascendente desde el sector secundario hacia el primario; 3. Una atenuación o reducción de los ingresos de los sectores medios (De Mattos, 2002, p. 53).

En las primeras teorías sobre segmentación laboral expuestas por Piore (1971) eran los condicionantes tecnológicos y las pautas de demanda, con un notable componente sectorial, las principales fuerzas que determinaban la creación de puestos de trabajo de distinta naturaleza (Hernanz y Jimeno, 2013, p.136). La segmentación laboral considera que el desarrollo industrial y tecnológico juega un papel fundamental en la división del mercado laboral, ya que, la tecnología es el determinante de la naturaleza de los trabajos y además determina las características del trabajador, debido a que mayor progreso tecnológico, las empresas requerirán trabajadores más capacitados (Pedraza, 2011).

Adicionalmente, la teoría de segmentación sugiere que los trabajos se encuentran divididos en segmentos, ya que, los trabajadores y puestos de trabajos, no se encuentran dentro de un mercado universal (Kumas et al., 2014). Se considera que un mercado laboral está segmentado si existen dos (o más) sectores y ciertos mecanismos de racionamiento (barreras a la entrada) que impiden a los trabajadores de uno de esos sectores trasladarse hacia el otro (Paz, 2013, p. 106).

Según la teoría de segmentación, el mercado laboral se encuentra segregado en dos submercados: el mercado primario o interno y mercado secundario o externo. El primero engloba buenos empleos, se caracteriza por una excelente remuneración, estabilidad laboral, mejores condiciones laborales, oportunidades de crecimiento profesional y seguridad social (Kumas et al., 2014; Yaqiang y Tongxin, 2016). Además, en los mercados internos, los precios son fijos regidos por normas institucionales y administrativas, es decir que, este tipo de mercado, tiende a ser estable haciendo que el trabajo tienda a ser cuasi fijo (Frassa, 2010). Sin embargo, los “buenos” puestos de trabajo escasean, por lo que no todos los trabajadores que tienen el nivel educativo adecuado y la cualificación suficiente para cubrir estos puestos de trabajo (Hernanz y Jimeno, 2013, p.136).

Por el contrario, en el mercado secundario conocido también como malos empleos, se caracteriza por bajos sueldos, condiciones precarias, inseguridad laboral, menos oportunidades de crecimiento, alta rotación y no cuentan con un seguro médico (Kumas et al., 2014; Yaqiang y Tongxin, 2016).

2.5.1. Enfoque estructuralista

El enfoque estructuralista estudia aquellos factores que no permiten el ajuste entre la demanda y oferta laboral, sobre todo por el escaso desarrollo industrial de una nación (Quejada et al., 2014). Este enfoque, plantea la existencia de dos tipos de sectores: moderno (bueno) o tradicional (malo). El sector moderno concentra un alto desarrollo tecnológico relacionado con altos niveles de productividad y eficiencia, ofreciendo empleos en excelentes condiciones y salarios de calidad. Sin embargo, algunos autores como Prebisch (1963) y Hirshman (1958) consideraban que la demanda laboral en algunas ocasiones se encontraba sesgada tecnológicamente, sobre todo en países que se encontraban en pleno proceso de industrialización, haciendo que dependan tecnológicamente de otras naciones. Dicha dependencia explica que el sector moderno de la economía no sea capaz o exista una limitada capacidad de generar empleos decentes y en óptimas condiciones (Varela et al., 2013). Además, en el sector moderno, existe un ajuste de cantidades tipo Keynesiano dado que existe inflexibilidad en los salarios debido a que son trabajos formales que se consideran buenos empleos (Jiménez, 2012; Posso, 2010).

Adicionalmente para Piore (1983) citado en (Castillo et al., 2017) el sector moderno se divide en superior e inferior; donde el segmento superior está conformado por profesionales de niveles directivos, los cuales pueden tomar decisiones, tienen iniciativa y tienen la oportunidad de desarrollar su creatividad y al mismo tiempo mantienen una estabilidad en sus ingresos salariales. Mientras tanto en el inferior se tiene menor participación y movilidad dentro de la empresa y presenta salarios más bajos.

Por otro lado, en el sector secundario o tradicional, el empleo carece de estabilidad donde la rotación laboral es alta; los salarios son bajos y no satisfacen las expectativas del trabajador, los puestos no tienen futuro estancando al trabajador, es decir, no hay oportunidades de ascenso y si las hay, estas son muy limitadas (Uribe et al., 2007) Además, en el secundario se da un ajuste por precios tipo neoclásico y es un submercado laboral donde se transan empleos precarios y donde las empresas suelen ser intensivas en mano de obra no calificada (Posso, 2010, p. 196).

Es importante recalcar que el problema del sector secundario no se resolvería incrementando la cualificación de la oferta de trabajo, pues aunque los trabajadores inviertan en nuevas habilidades y conocimientos incluso llegando a obtener características similares de los del sector primario, por mucho que se eleve su capital humano, siempre existirán puestos de trabajo en condiciones precarias e inestables en el mercado secundario, que dan lugar a los abandonos y a la elevada rotación laboral (Hernanz & Jimeno, 2013).

Cabe destacar, que, dentro del sector secundario, se crea la informalidad. La definición tradicional de informalidad hace referencia al empleo en firmas de pequeña escala y de baja productividad, ubicadas básicamente en los países de menor desarrollo (Manzano y Ángel, 2018, p. 9).

De acuerdo con la teoría estructuralista, el sector informal es el producto de la falta de correspondencia, tanto cuantitativa como cualitativa, entre la demanda y la oferta de trabajo, la cual, a su vez, es el resultado de la forma en que la estructura económica incide en el mercado laboral. Es decir, que el sector moderno no genera un número significativo de empleos, razón por la cual una gran cantidad de trabajadores tienen que generarse sus propios empleos en condiciones precarias, en el sector informal (Uribe et al., 2006, p. 219).

2.5.2. La informalidad laboral

El término de la informalidad nació oficialmente en 1972 a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuando dicha institución realizó investigaciones en el mercado laboral de Kenia, y concluyeron que el problema en los países en vía de desarrollo no es el desempleo, sino el trabajo informal que engloba el trabajo temporal, la subocupación y el trabajo por cuenta propia, donde las actividades no se desenvuelven en condiciones óptimas (Lezama, 2014).

Por otra parte, la informalidad laboral hace referencia a todo tipo de actividades en donde el ingreso se da con facilidad, ya que no existen normas legales o jurídicas que regulen dicho mercado (Sandoval, 2014; Mora, 2017). Por tal razón, ciertos autores recomiendan eliminar la regulación para erradicar la informalidad, ya que, la informalidad engloba individuos y empresas que no quieren participar en el mundo legalizado, reduciendo de esta manera los costos jurídicos como la afiliación sindical, el pago de

prestaciones sociales y el proceso de registro (especialmente para las empresas) (Puyana y Romero, 2012). Para explicar de una mejor manera el tema de la informalidad, se plantea la siguiente figura:

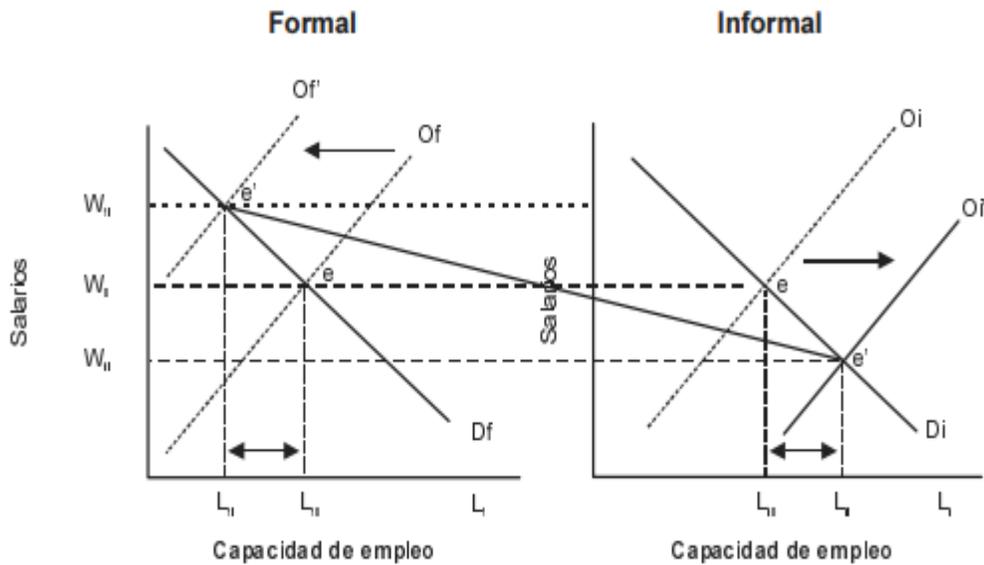


Figura 2 Dinámica del mercado formal e informal de trabajo

El Estado interviene en el mercado laboral y decide aumentar el salario mínimo e incrementar el aporte personal de la seguridad social. En primer lugar, en el mercado formal, los trabajadores con el modelo de expectativas racionales provocarán un incremento en la oferta laboral, ya que se presenta la oportunidad de una mayor remuneración. Sin embargo, las organizaciones encontrarán más costosa la vinculación del talento humano para las actividades; incluso los empresarios pueden verse obligados a reducir la nómina. En otras palabras, la demanda laboral se contrae ante salarios más elevados.

Bajo este panorama, el fallido intento de la oferta por conseguir un empleo en el mercado formal se traslada a la estructura informal, donde ante los incrementos salariales en el primer sector, se reducen los salarios correspondientes al sector informal incluso por

debajo del óptimo (Riascos, 2007). Sin embargo, los empleos informales, se caracterizan por su baja remuneración debido a que las actividades que realizan los trabajadores son de baja productividad, pero condenan al empleado a vivir con salarios que cubren únicamente las necesidades básicas (Quejada et al., 2014).

Por otro lado, se ha planteado que la informalidad muy aparte de ser una manifestación de la sociedad contra el Estado, es el resultado que puede deberse a dos causas: la exclusión del sector moderno de la economía o la decisión racional de los agentes por no pertenecer al sector regulado convirtiendo la informalidad en una vía de escape (Sánchez, 2013). En esta línea, los trabajadores desean dejar el trabajo bajo presión, la posición competitiva y el estrés que el sector formal puede llegar a causar. Además, los trabajadores escapan del sector formal, debido a que tienen la visión de que sus habilidades y características interfieren negativamente en los salarios (Romanello y De Oliveira, 2017).

De lo anterior se desprendían cuatro categorías ocupacionales que integraban la informalidad: servicio doméstico, trabajadores familiares no remunerados, trabajadores cuenta propia y trabajadores cuya actividad se desarrollará en establecimientos pequeños, generalmente menor a diez o cinco empleados (Sánchez, 2013, p. 15).

2.5.3. Enfoque institucionalista

El enfoque institucionalista del mercado laboral plantea que el mercado de trabajo no se autorregula por sí solo, cuestionando de esta forma, las teorías clásicas y neoclásicas; por el contrario, se menciona que, en la negociación entre empleador y empleado, también llega a intervenir una serie de regulaciones legales, comerciales, fiscales y de seguridad social (Pasichnyk, 2019). Es decir que, en la conceptualización de la institucionalidad se incorporan elementos que la teoría neoclásica no ha integrado en su análisis, como lo es la valoración de las externalidades, los costos de transacción, la presencia de la regulación, entre otros (Artavia et al., 2018, p. 88).

La economía institucional considera que las instituciones influyen en las decisiones de los trabajadores (Vargas, 2008). En esta línea, la teoría institucionalista

considera que no existe una negociación entre el empleador con cada uno de sus trabajadores, sino que se da a través de una negociación colectiva, es decir que las condiciones de trabajo no se resuelven por una de las partes, sino en su conjunto (Cabrera, 1996). En este momento es cuando intervienen las instituciones, consideradas como recursos para los agentes y actores para obtener un acuerdo común logrando sus objetivos. En esta línea, la creación de nuevas instituciones surge si una de las partes toma ventaja de la vulnerabilidad sobre la otra (Vargas, 2008).

Por otro lado, la perspectiva institucionalista considera que dichas regulaciones crean problemas e inconvenientes por los diferentes trámites, por lo cual, el propio Estado se convierte en el principal desarrollador del trabajo informal (Uquillas, 2018). De esta forma, la teoría institucionalista plantea que el trabajador se convierte en un agente racional, decidiendo entre dos opciones: formar parte del sector formal, englobando las regulaciones laborales y fiscales o pertenecer al sector informal evadiendo la legalización inclusive la corrupción del sector público (Romero et al., 2017). Es decir, que la decisión de los trabajadores se convierte en un análisis costo-beneficio de pertenecer a uno de los dos sectores (Ramírez et al., 2016, p. 129).

Bajo la visión de los institucionalistas, el trabajo informal, consiste en una vía de escape que los trabajadores pueden tomar para no formar parte del sector regulado (Mora, 2017). Por otra parte, para los institucionalistas, el Estado puede ser la solución o la causa de la informalidad. En esta línea, el Estado puede no ser eficiente o eficaz en la aplicación de políticas, afectando de esta manera al mercado laboral, provocando una disminución del nivel de empleo. Así también, el Estado puede ser ineficiente en hacer cumplir las leyes que protejan al trabajador, es decir, que no puede combatir con la informalidad (Jiménez, 2012).

Por otro lado, la teoría institucionalista realiza una crítica a la teoría del capital humano ya que considera que la educación no es lo que más importa dentro de la productividad del trabajador, sino la experiencia adquirida en el puesto de trabajo. A esto se suma que la experiencia es uno de los aspectos fundamentales para ingresar a excelentes trabajos con altos niveles salariales (Castillo et al., 2017, p. 221).

2.6. Teorías sobre el salario

2.6.1. Teoría de los ingresos por Adam Smith

La primera acotación sobre el salario la realizó Adam Smith, representando a la teoría clásica. Para los clásicos, los salarios se fijan mediante la libre negociación entre la oferta y la demanda laboral debido a la validación de pleno empleo, con la finalidad de evitar distorsiones en el mercado de trabajo (Kaya y Tigli, 2016; Pacheco et al., 2020). Sin embargo, bajo esta teoría podría existir dos problemas: El primero es el desempleo voluntario, ya que, los salarios pueden estar por debajo de la productividad marginal, provocando que las expectativas sobre salarios altos no se cumplan y no entusiasme a la oferta. Segundo, la pobreza, debido a que los bajos salarios pueden provocar que los trabajadores no cubran sus necesidades básicas (Pacheco et al., 2020).

Por otra parte, para Smith la desigualdad salarial estaba influenciada por diversos factores como: la facilidad o dificultad del trabajo, el costo de aprendizaje, la duración del trabajo (permanente, temporal o eventual), grado de responsabilidad según la actividad laboral y lo ingrato o grato del empleo (Cordón y García, 2012).

2.6.2. Teoría del precio natural por David Ricardo

David Ricardo consideraba que al igual que cualquier bien, la mano de obra tiene su precio natural; significando el precio necesario que permite al trabajador vivir con lo necesario. Es decir que el valor de mano de obra se encuentra atado a los bienes de consumo de cada trabajador, siendo así que, el mantenerse así mismo o a su familia no depende del salario, sino de la cantidad de bienes que adquiere un trabajador (Galvis, 2014). Por otra parte, Ricardo considera dos escenarios sobre el nivel de precio natural:

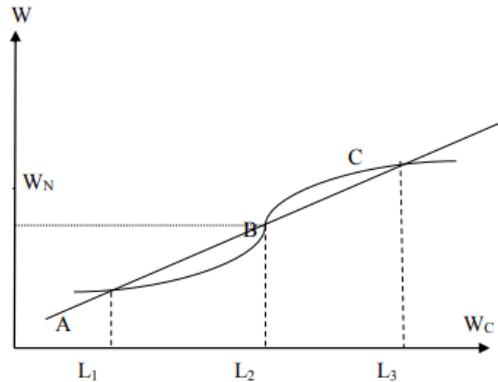


Figura 3 Supuesto de Ricardo sobre el precio natural y precio del mercado

Bajo el supuesto de Ricardo, los puntos A, B y C son el equilibrio entre el precio natural y el precio de mercado. Sin embargo, si el equilibrio tiende a la baja (distancia entre A y B), es decir que el salario de mercado se sitúa por debajo del precio natural, causando una reducción de la población y la oferta laboral. Por el contrario, si el equilibrio tiende al alza (distancia entre B y C), es decir que el salario de mercado se encuentra por encima del precio natural, produce un crecimiento de la población debido a los mayores ingresos. Al mismo tiempo ese desequilibrio causa que más personas quieran entrar a laborar por lo que el salario volvería a disminuir y situarse en el equilibrio (Kaya y Tigli, 2016; Torres et al., 2019).

2.7. Teoría Neoclásica sobre el salario

Por otra parte, al igual que los clásicos, los neoclásicos como Marshall consideran que los ingresos de los trabajadores dependen de la libre interacción entre la oferta y la demanda. La acotación de la escuela neoclásica es la afectación de la oferta o demanda ante un aumento o disminución del salario real. Los neoclásicos consideran que, ante una caída del salario real, la demanda laboral se expande, pero la oferta disminuye y a esto se suma que los trabajadores ocupados bajan su productividad marginal.

Por el contrario, cuando el salario real aumenta se expande la oferta, pero la demanda se contrae. También consideran el escenario en que un crecimiento de la oferta de mano de obra no produce ningún cambio en la demanda por querer contratar, y de esta

forma los trabajadores tienden a reducir sus expectativas salariales para hacer viable la contratación por parte de los empleadores (Krynska y Kopycinska, 2015).

2.7.1. Salarios de eficiencia

La teoría de los salarios de eficiencia (en adelante SE) tomó relevancia a través de la propuesta de Shapiro y Stiglitz (1984) mencionando que, si el castigo por una falta que un trabajador recibe es el despido, la manera de contrarrestar el fenómeno del desempleo es la asignación de un salario eficiente de acuerdo a su esfuerzo (Gutiérrez et al., 2017). De acuerdo a este concepto, años más tarde, en 1914, Henry Ford tomó la decisión de incrementar el sueldo de cada obrero en USD 5.00 por día. Esto conllevó a que Ford sobrepasara los gastos de nómina de su competencia, pero logró incrementar las ganas y el esfuerzo del trabajador, así también mejoró la productividad laboral de cada trabajador, generando un incremento en las ganancias de su compañía (Moreno, 2015).

Adicionalmente, la teoría (SE) se origina por explicar el desempleo involuntario. En esta instancia, se desprende el “*modelo shirking*”, el cual considera que los empleadores no tienen la capacidad suficiente para observar, supervisar o monitorear el esfuerzo y desempeño de sus trabajadores, retribuyendo un salario inferior al valor de su esfuerzo. La teoría SE considera que el incremento del salario de los trabajadores garantizará el máximo esfuerzo y una mayor productividad del trabajador, además de una reducción en el costo de monitoreo producto de la eliminación de la holgazanería (Almeida y De Arruda, 2014; López y Mendoza, 2017).

Si bien es cierto algunas teorías consideran que el salario depende de la productividad. Sin embargo, desde la perspectiva del salario de eficiencia también existe una relación inversa: la productividad del trabajo depende del salario, ya que el ingreso laboral es un insumo fundamental para el bienestar individual y de la familia, que se refleja en el esfuerzo del trabajador (Méndez y Escolar, 2014).

Adicionalmente, Weiss (1991) menciona que la TSE está relacionada con los programas salariales, donde los trabajadores tienen información sobre su propia

productividad, de esta manera, cada trabajador puede obtener una idea clara de cuánto recibir por concepto de salario (Tucker, 2020).

En esta línea, la TSE considera que las organizaciones y compañías tienden a otorgar un salario sobre el del equilibrio que tiene el mercado, es decir que, los salarios superiores a los niveles de equilibrio son los que motivan a los trabajadores a esforzarse para lograr la productividad esperada y beneficios futuros (Torrico, 2009).

Solow (1979) fue uno de los pioneros en la formación de la teoría de los salarios de eficiencia. El modelo considera una relación directa entre el sueldo de un trabajador y su rendimiento, denominándose trabajo efectivo. Es decir que Solow no consideraba que el salario óptimo venía dado por el equilibrio de la oferta y la demanda laboral, por el contrario, depende del grado de esfuerzo que requiere la realización de una actividad (Méndez, 2015).

Solow, menciona que las empresas se enfrentan al problema de maximizar sus beneficios, por tal razón deben decidir cuánta mano de obra contratar y cuánto salario pagar a dichos trabajadores:

$$\text{Max } \beta (L, W) = p \cdot q(n(w)l) - wl$$

Donde:

L= número de trabajadores contratados

W= salario

p= precio

q= cantidad producida

n= esfuerzo del trabajador

La ecuación (1) representa que la empresa maximiza sus beneficios cuando encuentra el salario eficiente correspondiente al esfuerzo de cada trabajador. De esta forma, la solución del problema de maximización, corresponde al punto en que la

elasticidad del esfuerzo respecto al salario es igual a uno. Esto es lo que se conoce como la condición de Solow:

$$e'(w) * w/e = 1$$

Por otra parte, la SE desprende un modelo denominado “*modelo de selección adversa*” donde uno de los beneficios de incrementar los salarios es la atracción de trabajadores desocupados o solicitantes que cuentan con un mayor grado de capacitación y mejores habilidades. Es decir que la probabilidad de captar un mejor talento crece con salarios más altos, cualquiera que se interese por salarios bajos será tomado en cuenta como ineficiente (Méndez, 2017).

Otro de los beneficios de incrementar el salario optando por superar el del equilibrio y llegar a la eficiencia, es el ahorro en costos de reemplazo de un nuevo trabajador, es decir que se minimizan los costos de rotación laboral (*turnover*) ya que, un mejor salario genera condiciones de lealtad y elimina las intenciones de movilidad de los trabajadores hacia otro trabajo. (Almeida y De Arruda, 2014).

Sin embargo, si los empleadores incrementan el salario real por encima del precio de equilibrio del mercado laboral, pueden provocar que exista desempleo, debido a que los empresarios reduzcan la fuerza laboral y seleccionen solo a la mano de obra más productiva (Westley y Schmidt, 2006).

2.7.2. Teoría de la fuerza de trabajo

La teoría de la fuerza de trabajo también entra dentro de las ideologías o teorías que consideraba Karl Marx, ya que se diferencia del trabajo porque se rige a todo ser humano, es utilizada más para la producción o preparación para un valor de uso a futuro o que sea de gran necesidad. Para que una persona pueda sostenerse o comúnmente desarrollarse deberá consumir una fija suma de artículos de primera necesidad.

Pero las personas con el pasar de los años si se encuentran en una sola área de trabajo cumpliendo un rol rutinario comienzan a cansarse al igual que las maquinas que

en este caso se comienzan a desgastar y que al final terminan siendo reemplazadas por otro, para que se siga teniendo un balance esperado sin afectar el área de trabajo.

Según comenta Arnaudo (2013), asegura que lo correcto sería dedicar una suma de valores a la fuerza de trabajo que se genera dentro del empleo, y así se aprendera alguna destreza, comenta que basta con que se tenga un trabajo medio, ya que algunos gastos suelen ser mas por necesidad y es algo que si se logra obtener sin problema alguno. Es aquí donde se debe hacer constar que, del mismo modo de coste de elaboración de fuerzas dentro del trabajo, debe de ser el coste de fuerza de trabajo en otros tipos de oficio dentro de la empresa, nunca se tendra un tipo de problema de igualdad de salarios si se logra tener un buena eficiencia por su fuerza laboral dentro de un área de trabajo.

La igualdad de salarios es algo marginal en esta teoría ya que la fuerza de trabajo tiene la misma función que la de otro efecto cualquiera, cada tipo de fuerza laboral dependiendo del area donde se labore tendra una distinta cantidad de trabajo, por lo tanto lograr al punto de pedir una retribución igual o equitativa, de una base de sistema asalariado vendría hacer lo mismo que llegar a un punto de pedir vacaciones en una empresa por que una persona que tenga un tipo de trabajo de oficina donde no se requiera una fuerza laboral en masa, quiera tener libertad, sin nisiquiera darse cuenta que no sería equitativo darles el privilegio de que obtengan lo que desean, por eso siempre será necesario e inevitable recompensar y gratificar el trabajo por equidad, mas no solo a una cierta parte de la empresa.

2.7.3. Teoría del desempleo

El desempleo es una situación que se da cuando la cantidad de personas que buscan trabajo (demanda de empleo) excede el número de empleos disponibles (oferta de empleo) (Organización Internacional del Trabajo, 2014, p. 4). Las escuelas de economía clásica, neoclásica, keynesiana y monetarista han explicado el fenómeno del desempleo a través de diversas hipótesis dando origen a diferentes enfoques sobre este complejo constructo

teórico, dividiendo sus planteamientos en dos posturas principales (Cedillo y Campuzano, 2019, p. 25).

Así, tanto para la corriente clásica como neoclásica consideran que el desempleo existente en el mercado laboral es netamente voluntario, ya que las personas no quieren laborar con los salarios existentes porque los consideran reducidos (Yáñez y Cano, 2012). Mientras tanto, para la corriente Keynesiana, el desempleo era involuntario debido a la insuficiencia de la demanda por contratar personas que estaban dispuestos a trabajar (Cedillo y Campuzano, 2019). Keynes consideraba que el desempleo estaba determinado por la demanda efectiva o agregada, que al mismo tiempo venía dada por el nivel de inversión. Por lo tanto, la inversión es la variable clave para lograr la disminución del desempleo (Yáñez y Cano, 2012).

A este concepto se lo denomina *desempleo cíclico* por su relación con la inversión, ya que a mayor inversión más cercano es el pleno empleo, sin embargo, cuando los inversores deciden no invertir, el empleo se contrae. El desempleo cíclico ocurre cuando uno de los componentes de la demanda agregada se reduce. Por ejemplo, una caída en las exportaciones o una reducción de la inversión (Yáñez y Cano, 2012). Esta forma de desempleo es a la que hace referencia la “Ley de Okun”. Este tipo de desempleo solo se puede reducir mediante políticas macroeconómicas encaminadas a reactivar la demanda agregada (Aguinaga y Criollo, 2011, p. 21).

Otro tipo de desempleo es el *friccional* o también llamado *teoría de la búsqueda* ya que se conoce como un desempleo transitorio o el tiempo que una persona requiere para encontrar un empleo. Este tipo de desempleo también hace referencia a las personas que renuncian a un empleo para encontrar uno mejor con una mayor remuneración (Yáñez y Cano, 2011). Además, el desempleo friccional es diferente a otros tipos de desempleo porque se encuentra sujeto a la toma de decisión voluntaria de no participar en el mercado laboral, mientras que otros tipos de desempleo son situaciones involuntarias donde los trabajadores requieren ayuda externa (instituciones o Estado) para resolverse (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

Por otra parte, “por desempleo estructural se entiende una situación en que existe un desajuste entre los empleos que se ofrecen y los que se necesitan” (Organización Internacional del Trabajo, 2014, p. 5). En esta línea, se puede mencionar que el desempleo estructural nace cuando la oferta y la demanda laboral no coinciden, debido dos razones. En primer lugar, se considera que la demanda exige mejores cualificaciones o habilidades a la mano de obra, es decir que los trabajadores no cumplen con los requisitos de las organizaciones. La segunda causa de este desempleo es la incapacidad de la demanda laboral de no absorber la mano de obra del mercado (Yáñez y Cano, 2012). Se habla de un mercado laboral rígido, en donde es difícil contratar personas por el precio que estos tienen en el mercado laboral, debido a la baja acumulación de capital (Cedillo y Campuzano, 2019, p. 27).

Así, mientras el desempleo friccional es de muy corta duración, el desempleo de origen estructural es de larga duración. Mientras el primero favorece una asignación más eficiente de los trabajadores a los empleos que les son idóneos y supone la subsistencia del individuo mediante sus ahorros o seguros de desempleo solo por unas cuantas semanas, el segundo agota toda fuente de financiamiento posible, merma la confianza del trabajador, compromete el futuro de su familia y lo empuja a una situación de subempleo, informalidad o incluso abandono del mercado laboral (Ramoni et al., 2017, p. 256).

2.7.4. Teoría de la búsqueda de empleo

La búsqueda de empleo asume que el mercado de trabajo entrega una información limitada a los solicitantes de empleo (oferta laboral), esto implica que los solicitantes necesitan tiempo y otros recursos para mantenerse informados a la par de la evolución del mercado laboral (De Oliveira y Carvalho, 2016). La teoría de la búsqueda de empleo explica por qué los desempleados retrasan sus decisiones laborales y prolongan su período de desempleo. Los períodos de desempleo friccional son el tema de la teoría de la búsqueda de empleo (Bieszk y Markowicz, 2015, p. 169).

Por otro lado, en la teoría de búsqueda de trabajo, existen diversos factores que influyen en el éxito de obtener un empleo. El primer factor, es el ámbito macroeconómico que determina globalmente el volumen de empleo o la demanda que está dispuesta a contratar. Por otra parte, se encuentran los factores que caracterizan a la oferta, es decir los trabajadores. Estos factores son por ejemplo la capacidad, habilidades o experiencia

que poseen un trabajador volviéndolo más atractivo. Por último, se encuentran los factores institucionales, que pueden estimular o desalentar la búsqueda de un trabajo debido a las regulaciones (Kenedy et al., 2017).

La búsqueda de empleo se ha convertido en un aspecto integral de la vida laboral de la persona, la cual se involucra en la búsqueda de empleo con el fin de obtener un nuevo empleo, o porque el individuo experimenta pérdida involuntaria de trabajo y despidos (Kouratou, 2020). Según Lancaster (1979) “los modelos de búsqueda tratan sobre el comportamiento racional de un individuo desempleado que busca un trabajo” (Cordón y García, 2012, p. 24).

En esta línea, la teoría de la búsqueda de empleo parte de la observación de que la mayoría de las personas derivan casi la totalidad de sus ingresos del mercado laboral, por lo que deben entrar en la búsqueda de una oferta de empleo que cumpla con sus expectativas salariales (Varela y Nava, 2015, p. 88). Una persona que busca trabajo se enfrenta a una distribución específica y conocida de los ingresos potenciales. Por lo general, en la teoría de la búsqueda, la distribución del ingreso se toma como dada, la cual se revisa mientras se realiza la búsqueda (Kriaa et al., 2020).

De esta forma, si el buscador de empleo recibe una oferta cuyo salario es mayor al salario de reserva, acepta el empleo y abandona la búsqueda, pero si tuviera una oferta menor la rechazaría y sigue con la búsqueda (Méndez et al., 2018, p. 80). Sin embargo, si un trabajador no encuentra un trabajo ideal, el proceso de búsqueda termina afectando negativamente a través de la agotación de recursos financieros, pérdida de esperanza, falta de ánimo y motivación que prolonga la duración del desempleo (Rivas y Hernández, 2017).

Garrido (1996) afirmó que cuando una persona se enfrenta ante una situación adversa en la búsqueda de empleo, la persona mantiene una actitud positiva de encontrar un empleo y no deja de buscar. Sin embargo, esa actitud o esa expectativa de conseguir un empleo se va desvaneciendo provocando un deterioro en el autoestima y bienestar lo que desemboca en una resignación dando la búsqueda por terminada (Izquierdo, 2015).

Por tal razón, es importante destacar que los solicitantes de empleo no deben caer en una búsqueda de empleo desordenada, además deben optimizar y mantener su esfuerzo durante la búsqueda, a pesar de los rechazos y otras dificultades (Van Den Hee et al., 2020 p. 2). Ahora bien, la duración del desempleo permite comprender de mejor manera la dinámica del mercado de trabajo. Kupets (2006) define la duración como el número de meses completos desde que comienza la búsqueda de empleo hasta la fecha en que finaliza (Castro et al., 2014, p. 41). Según este enfoque, la probabilidad de dejar el desempleo es el producto de la probabilidad de recibir una oferta de trabajo por la probabilidad de aceptarla (Kriiaa et al., 2020, p.80).

2.8. Marco Conceptual

Empleo Adecuado

Según INEC (2017) constan en empleo adecuado todas aquellas personas que cuentan con un empleo que se adapte a su forma o área de trabajo en la cual se han estado preparando, pero que durante la semana reciban un ingreso laboral sea este igual o superior al salario básico, ya que estas personas pueden trabajar más de 40 horas a la semana.

Desempleo Oculto

El desempleo oculto ocurre cuando una persona está sin trabajo, esa persona es despedida de su ocupación laboral, existe un nivel de percepción de ingresos, como la indemnización obtenida o seguro de desempleo, estos son los mismos que permiten mantenerse al margen de alguna actividad laboral, hasta conseguir un tipo de empleo acorde a su preparación y que este tipo de trabajo sea según las condiciones de salario bien esperadas.

Desempleo Abierto

Se presenta muchas veces en las personas que se encuentran fuera de un empleo, o que las mismas hayan salido de un trabajo, pero que en los mismos días de la semana están disponibles para trabajar de inmediato y que están de manera activas para encontrar

trabajos donde su bonificación se la esperado caso contrario se encontró en la idea de trabajar de manera independiente.

Subempleo

Ocurre cuando el empleo o la ocupación es por un límite de tiempo, no son las horas complementarias que normalmente suelen trabajar los empleados, por lo tanto, cuentan con una remuneración básica, está por debajo del salario mínimo, por tal motivo el trabajador no rinde o no desempeña sus capacidades, comúnmente suelen tomar la decisión de emprender un negocio o un local trabajando las personas en la calle.

Informalidad

Se encarga de todas actividades que son emprendidas por personas independientes, son actividades que se encuentran fuera del marco legal, este tipo de actividad no recibe un sueldo fijo, sino que al contrario dependen de sus ventas para así obtener sus utilidades.

Todas las actividades económicas ejercidas por trabajadores que no tengan contratos formales se ven involucradas por fuera de la ley, la ley no está siendo aplicada a esas actividades (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Población Económicamente Activa

Es el conjunto de personas que desea ingresar en el mercado laboral, estas personas pueden estar trabajando o solicitando un tipo de empleo. Entre la población económicamente activa se encuentran: población ocupada y población desocupada.

Población Ocupada

Son los individuos que al menos tienen un empleo, es decir realizan como mínimo una hora de trabajo en la actividad que están desempeñando.

Población Desocupada

Son personas que se encuentran sin ningún trabajo, pero están tratando de conseguirlo. Se ven obligados a recurrir a la precariedad laboral porque tienen trabajos momentáneos, mientras encuentran una ocupación.

Población en Edad de Trabajar

Son aquellas personas que se encuentran aptas para ejercer cualquier función productiva, la edad mínima se encuentra fijada por disposición de cada país. El convenio no. 138 de la OIT (Convenio Internacional del Trabajo) sostiene que la edad límite no debería ser menor a 15 años o 14 para algunos países en desarrollo, a excepción de los trabajos ligeros que permiten el acceso de personas entre 12 y 15 años OIT (1973).

2.9. Marco Referencial

2.9.1. Análisis del mercado laboral a nivel mundial

En primer lugar, se presenta el estudio de (Volchik y Maslyukova, 2019) titulado cómo: Entrepreneurship at the labour market: a case of precariat and informal employment. La investigación tuvo como objetivo el análisis empírico y modelado econométrico de la naturaleza de la relación dinámica entre los indicadores que caracterizan el empleo informal y el estado del trabajo en Rusia. Por otra parte, los datos fueron recolectados del Servicio de Estadísticas del Estado Federal de Rusia, tomados como series de tiempo basado en los datos de dinámica mensual para el período de enero de 2010 a diciembre de 2018 con 108 observaciones). Los autores utilizaron un modelo de vectores autorregresivos VAR. La variable dependiente fue la precarización categorizada en 0= condiciones precarias y 1= no precarización. Mientras tanto las variables independientes fueron: tasa de desempleo, empleo informal, salario real y el índice de producción industrial. Los resultados obtenidos muestran que ante un aumento en índice de producción industrial los salarios tienden a disminuir provocando que los

trabajadores se desplieguen al sector informal aumentando la precarización de los trabajadores.

Los autores (Burger y Fourie, 2019) en su estudio titulado: “The unemployed and the formal and informal sectors in South Africa: A macroeconomic analysis”, tuvieron como objetivo explorar hasta qué punto un aumento en el número de desempleados conduce a una mayor entrada de trabajadores al sector informal. Por otra parte, en la sección metodológica, los autores utilizaron un modelo de corrección de error vectorial de conmutación de Markov (MS-VEC). Los autores tomaron como variable dependiente el empleo en el sector informal, mientras que las variables independientes resultaron ser el empleo en el sector formal y la tasa de desempleo. De esta forma, el modelo capturó la relación a largo plazo entre los niveles de empleo en el sector formal e informal, mientras la tasa de desempleo influyó en los cambios a corto plazo en empleo en el sector formal e informal.

En los resultados encontrados destacó que el número de desempleados en el país es entre 2 y 3,3 veces más que el número de personas que trabajan en el sector informal. Los autores atribuyen a que el fracaso del sector informal para absorber el gran número de desempleados se debe a las barreras que se presentan para ingresar al sector informal.

Otro estudio similar fue realizado por Li (2019), en su trabajo “Precarious work and labor market segmentation: a comparative study on mainland China and Hong Kong” La hipótesis central del estudio consideraba que los trabajadores precarios en Hong Kong enfrentarán una segmentación del mercado laboral más profunda que sus contrapartes en China continental.

El autor tomó datos de China Labor Force Dynamics Survey (CLDS) fijándose solo en la ciudad de Shanghai por ser la ciudad más avanzada de China, mientras que, para Hong Kong, utilizó la encuesta de datos del Panel de Estudio de Dinámica Social de Hong Kong (HK PSSD). Li menciona que ambas encuestas utilizan criterios similares para definir el trabajo precario. La variable dependiente en esta investigación es el salario mensual (transformado logarítmicamente).

Las variables independientes incluyen años de educación, sexo, edad, ocupación, industria, sector económico (privado versus público), residencia y horas de trabajo. Además, el trabajo precario es la variable independiente clave, la cual tomó una codificación ficticia con 1 si el trabajo es precario. Para examinar la brecha salarial causada por la segmentación del mercado laboral, esta investigación utiliza la regresión de mínimos cuadrados ordinarios (MCO).

La regresión MCO puede examinar si a los trabajadores no estándar se les paga significativamente menos que a los formales. Sin embargo, el autor también utilizó la técnica del análisis de puntuación de propensión ya que, la estimación de la relación entre trabajo precario y salario puede estar sesgada, es decir, si se produce un sesgo de variable omitida (por ejemplo, realizar un trabajo precario puede ser el resultado de la autoselección). Dentro de los resultados obtenidos, en ambos casos resalta que más del 40% de los trabajadores precarios son inmigrantes. En cuanto a la industria, los dos casos tienen similitudes y diferencias.

Por un lado, en ambos casos, alrededor del 20% de los trabajadores precarios trabajan en la construcción. Por otro lado, el 31,45% de los trabajadores precarios en Hong Kong trabajan en empleos de bajo nivel en el sector de servicios, como el comercio minorista y los servicios alimentarios, mientras que esta cifra representa solamente el 11,11% en China continental (Shanghai).

Esta diferencia puede tener que ver con las diferentes estructuras de las dos sociedades Hong Kong ha atravesado un proceso de desindustrialización desde la década de 1990, que ha provocado un aumento de la población que trabaja en el sector servicios. Por el contrario, China continental se ha convertido en la fábrica del mundo. Es decir, los resultados se alinean a la teoría estructural del mercado laboral que señala que un sector moderno e industrializado contará con empleos en óptimas condiciones (Li, 2019, p. 13).

Por otra parte, en la investigación realizada por (Domínguez, 2018) titulada “Análisis de la permanencia en el empleo de los trabajadores españoles durante el periodo 2007-2010”. En ese lapso de tiempo, se estudió la probabilidad de mantenerse en el mismo episodio de empleo y las variables que explican la no continuación en el mismo. El autor

usó como variable clave los días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo vigente en el momento de la selección de la muestra.

Como variables explicativas, utilizaron sexo, cohortes, tipo de contrato, edad en el primer empleo, tiempo de trabajo, cualificación y experiencia. Mientras tanto, para la estimación, el autor aplicó un modelo de duración a través del análisis de supervivencia por el método Kaplan Meier.

Domínguez (2018) considera que el análisis de supervivencia resulta apropiado porque se pretende analizar situaciones en las que el interés central reside, no solo en si el suceso tiene lugar o no, sino también en la duración, es decir, en el estudio del tiempo que los individuos permanecen en cierto estado hasta que tiene lugar el suceso (p. 350).

Los resultados obtenidos por Domínguez (2018) indican que el grupo que tiene una mayor inseguridad laboral es el formado por la cohorte de entre 16 y 29 años, en la que más del 70% de sus miembros no permanece en el mismo episodio de empleo incluso en las trayectorias cortas, mientras que, por el contrario, la curva de la cohorte de 40-55 años es mucho más estable.

En cuanto a la relación de supervivencia con la variable sexo, 10% de los empleos se pierden muy rápidamente para ambos sexos por igual, pero a partir de aquí la brecha se va ensanchando de manera desfavorable para las mujeres, que tienen mucha menor estabilidad en el empleo que los hombres durante toda su trayectoria laboral. Finalmente, la función de supervivencia mostró la interacción entre el episodio de empleo y el diferencial de cualificación.

Se evidenció un mejor comportamiento para los trabajadores no manuales y una mayor volatilidad para los de cuello azul (generalmente trabajadores que forman la parte más baja de la jerarquía de las empresas). En esta inestabilidad parece que tiene mucho que ver el nivel de formación alcanzado, como lo demuestra el hecho de que la función para los no manuales menos cualificados se encuentre incluso por debajo de los niveles que muestran los trabajadores manuales con mayor cualificación (Domínguez, 2018).

Por otro lado, Li y Liang (2016) en su estudio (regional segregation or industrial monopoly dual labor market segmentation and income inequality in China) que tiene como objetivo principal examinar los determinantes de la brecha salarial entre los trabajadores chinos. Los autores utilizaron un modelo multinivel con los componentes de la varianza para examinar los efectos simultáneamente a nivel individual, regional o industrial.

Los datos a nivel individual se tomaron de un censo realizado en 2010 titulado “Chinese Family Panel Study (CFPS)” donde se recolectaron datos como sexo, años de escolaridad, ocupación, experiencia laboral, entre otros, equivalentes 14968 individuos. Mientras que los datos a nivel industrial se recolectaron del “Chinese Economic Census” donde se encontraban todas las actividades económicas del país. De esta manera se quería comprobar cuál era la causa de la brecha salarial. Los resultados determinaron que alrededor del 7% de la variación total en el ingreso se explica por la variación regional, mientras que otro 14% de la variación total en el ingreso se explica por la diferencia entre industrias. Estos hallazgos indican que las segregaciones regionales e industriales son causas importantes de la elevada desigualdad de ingresos en China.

Los autores Kumas, Caglar y Simay (2015) en su trabajo “Firm Size and Labour Market Segmentation Theory: Evidence from Turkish Micro Data” realizaron un estudio en Turquía para determinar la estratificación del mercado laboral turco y analizar los factores que afectan a dicha estratificación.

Dentro de los factores (variables independientes) se encontraban variables como: género, edad, educación, estado civil, rango de salario, actividad principal del lugar de trabajo (sector), estado de lugar de trabajo (público-privado), tamaño de la empresa y ocupaciones. Mientras tanto la estratificación (variable objeto de estudio) se identificó de la siguiente forma: (0=malos trabajos; 1=buenos trabajos).

Por otra parte, la técnica utilizada para determinar la estratificación fue la regresión logística, ya que, esta regresión permite analizar la relación causa-resultado entre las variables independientes y dependientes. Además, esta técnica permite predecir valores de la variable dependiente, en este caso toma valores de 0 o 1.

Ahora bien, los autores encontraron que la edad es un factor determinante para encontrar buenos trabajos, ya que un grupo de edad entre 25-29 años, es 11,628 mayor que la probabilidad de trabajar para un grupo entre 15-19 años. Los autores mencionan que los resultados se alinean a la teoría de la segmentación laboral, ya que las personas con una mayor experiencia y al mismo tiempo más cualificaciones tienen más probabilidades de situarse en un buen empleo.

2.9.2. Análisis del mercado laboral a nivel de Latinoamérica

Los autores García y Cruz (2017) realizaron el estudio denominado: “Desempleo en América Latina: ¿flexibilidad laboral o acumulación de capital? El trabajo de los autores tuvo como objetivo establecer la explicación de la disminución del desempleo en la región; partiendo de dos teorías claves: la escuela neoclásica a favor de la flexibilización laboral o la post-keynesiana a favor de la inversión y acumulación de capital.

Las economías que integran la muestra son: Argentina, Belice, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Venezuela, mismas que fueron seleccionadas principalmente en función de la disponibilidad de datos en el periodo 2000-2013(García y Cruz, 2017, p. 48).

Por otra parte, la técnica utilizada fue el análisis de datos de panel a través de la estimación de efectos fijos. En el estudio se realizaron tres regresiones, donde la tasa de desempleo fue la variable dependiente en todas las regresiones. Sin embargo, en la primera regresión se utilizó a la formación bruta de capital y el índice de regulación laboral (IRC) como variables independientes.

Mientras tanto, en la segunda regresión se agregaron cuatro variables independientes correspondiente a la demanda efectiva: consumo privado, gasto público y las exportaciones netas. Por último, en la tercera regresión se utilizaron las variables anteriormente mencionadas a excepción del IRC, ya que esta variable fue descompuesta en: regulaciones de contrataciones, regulaciones de despido, regulaciones del salario

básico, negociación mediante contratos colectivos y el costo de contratación por trabajador.

Los resultados obtenidos de manera general, confirman la teoría post-keynesiana al encontrar que la acumulación de capital afecta de manera negativa al desempleo. Es decir, por cada incremento porcentual del ingreso, la tasa de desempleo disminuye en la misma proporción (García y Cruz, 2017, p. 48). Además, se obtuvo que flexibilizar la contratación el despido y el costo de contratación ayuda a disminuir el desempleo.

Sin embargo, los autores mencionan que dicha estrategia puede resultar contraproducente para estimular el empleo, debido a que menores salarios reducirán la demanda efectiva y, por lo tanto, la acumulación de capital. En segundo lugar, si se desea acercar a las economías de Latinoamérica al pleno empleo, son necesarias políticas que incentiven el crecimiento de la demanda, lo cual repercutirá en la acumulación de capital de manera positiva.

Una de las pocas alternativas inmediatas es el uso de la inversión pública. la inversión pública no sólo tiene efectos inmediatos en los niveles de demanda, también los tiene en el mediano y largo plazos, al expandir la capacidad productiva, e impactar positivamente en los niveles de productividad (García y Cruz, 2017, p. 48).

Mientras tanto, en Brasil, los autores (Pereira et al., 2018) en su trabajo titulado: “El comportamiento de jóvenes y adultos en el mercado laboral brasileño con relación a la permanencia en el empleo” realizaron el mencionado estudio para analizar la incidencia de la rotación de puestos de trabajo en jóvenes brasileños en los años 2001, 2009 y 2015, así como evaluar aspectos que determinan mayores niveles de rotación.

Los autores utilizaron un modelo logit ordenado, debido a que esta técnica sirve para detectar el orden natural en que las variables independientes inciden en la variable objeto de estudio. En el estudio los autores consideran que el modelo logit ordenado propone una variable latente que va de $-\infty$ a ∞ . Por otra parte, los datos se extrajeron de la Encuesta Nacional de Hogares, donde la variable dependiente fue el índice de rotación obtenido de las siguientes preguntas: ¿Cuántos trabajos dejaste durante el período de

trabajo de 358 días?” y “¿Dejaste algún trabajo durante el período de trabajo de 358 días?”. Esta variable fue calificada en tres categorías: 0= nula rotabilidad 1= baja rotabilidad y 2= alta rotabilidad.

Mientras tanto las variables independientes seleccionadas fueron: edad, la cual se clasificó en intervalos: Jóvenes (14-17 años), jóvenes aprendices (18-24 años), adultos jóvenes (25-35 años), adultos (36-50 años) y finalmente los adultos mayores (mayores a 50 años). Otras variables explicativas fueron las regiones, sector de actividad, raza, sexo, nivel educativo, jefe de familia (0= no 1=sí) número de hijos y el ingreso mensual.

Mediante el análisis descriptivo, los autores encontraron que la escolaridad promedio es de 9.2 años de estudio, correspondiente a una secundaria incompleta. Además, en promedio cada trabajador vive con cuatro o tres personas y un 43% son jefes de su hogar. Por otra parte, ya en la estimación como tal, hallaron que el grupo jóvenes no resultó ser estadísticamente significativo, mientras tanto, los adultos de 36 a 50 años eran los que tenían la menor probabilidad de tener un mayor nivel de rotación.

Además, los jóvenes aprendices (de 18 a 24 años) fueron los que tenían la mayor probabilidad de tener un nivel más alto de rotación, aproximadamente 7,4 veces más que los otros grupos. Otro hallazgo importante es que ser declarado de color o raza blanca o amarilla disminuyó en un 15% la probabilidad de estar en un nivel superior de rotación, en comparación con los individuos negros y marrones.

En cuanto a la formación académica, los niveles más altos de escolaridad disminuyen la probabilidad de una mayor rotación en el mercado laboral. Finalmente, en el análisis familiar, ser el sostén de la familia aumenta en un 26% la probabilidad de tener un mayor nivel de rotación. Este resultado no era el esperado, ya que se asumió que esta condición de líder familiar tendería a mantener al trabajador más tiempo en el puesto de trabajo.

Otro estudio referente al mercado laboral fue el realizado por (Ramírez et al., 2016) sobre la informalidad laboral en los departamentos del Norte de Santander (Colombia): Nariño, La Guajira y Cesar. La investigación tuvo como objetivo estudiar la

informalidad laboral regional, abarcando departamentos o municipios ubicados en zonas fronterizas. Los autores utilizaron datos proporcionados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), y se emplearon los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

La variable dependiente fue el índice de informalidad laboral, mientras que, las variables independientes fueron: pobreza monetaria, el coeficiente de gini y la participación del sector industrial en el producto interno bruto. Los autores utilizaron dos técnicas: una no paramétrica y otra paramétrica. En la no paramétrica emplearon la estimación de elasticidades mediante el método arco, la cual se obtiene de la división entre el promedio de la variable dependiente y el promedio de la variable independiente. Mientras que en la metodología paramétrica usaron la técnica de datos de panel mediante el método de mínimos cuadrados agrupados.

Por último, las estimaciones econométricas evidenciaron que las variables: grado de especialización de las actividades industriales a razón del PIB departamental, las variables Gini y pobreza monetaria generan un efecto positivo sobre la tasa de informalidad laboral en cada uno de los departamentos fronterizos. Es decir, que ante un aumento de 1 % en las actividades industriales, del coeficiente de Gini (baja capacidad estatal y privada) y de la pobreza (vía de escape), se genera un incremento de 0,034 %, 0,62 0,004 % en la informalidad laboral.

2.9.3. Análisis del mercado laboral en Ecuador

En Ecuador se han realizado varios estudios sobre el mercado laboral y sobre todo la informalidad. Tal es el caso de Canelas (2019) cuya investigación se llama “Informalidad y pobreza en Ecuador”. El estudio tuvo como objetivo principal analizar la relación entre la pobreza y el empleo informal en Ecuador. Además, el autor se planteó abordar las siguientes preguntas: ¿Ser pobre afecta la probabilidad de tener un empleo informal?, ¿ser un trabajador informal es un determinante de la pobreza? y ¿la informalidad y la pobreza están interrelacionadas?

Por otro lado, en la parte metodológica, el autor obtuvo los datos a través de la Encuesta Nacional de Niveles de Vida (ECV) del Ecuador 2014, realizada por el Instituto Nacional de Estadística del Ecuador (INEC). Además, el autor utilizó un modelo probit para dos ecuaciones de manera simultánea. En la primera ecuación, la variable dependiente fue la situación laboral, es decir informal o formal (variable ficticia), mientras que las variables independientes utilizadas fueron: sector económico (utilizando la clasificación industrial internacional), ocupaciones (según la clasificación de la OIT), tamaño de la empresa (grande, mediana y pequeña) ingreso mensual, antigüedad, sexo, edad, origen étnico, jefe de hogar, número de familiares y región geográfica.

En la segunda ecuación, la variable dependiente fue una variable ficticia que indica el estado de pobreza del hogar, mientras que las variables independientes se mantuvieron iguales a la primera ecuación. Así también, los autores separaron las regresiones en trabajadores asalariados y todos los trabajadores para las dos ecuaciones.

Finalmente, en la sección de resultados, los autores obtuvieron que tanto la situación de pobreza como la situación de empleo informal del jefe de hogar tienen un efecto positivo y significativo en las ecuaciones de informalidad y pobreza. respectivamente. Es decir, los jefes de hogar pobres tienen más probabilidades de trabajar de manera informal, y los jefes de hogar que tienen un empleo informal, como asalariados, tienen más probabilidades de ser pobres (Canelas, 2019, p. 1104).

Así también, la educación es de gran valor en un mercado en el que el 50% de los trabajadores han adquirido, como máximo, primaria y secundaria. En este sentido, el papel de la educación es de particular importancia, ya que cuanto mayor es el nivel de educación, es menos probable que el jefe de hogar trabaje informalmente, y también es menos probable que él o ella ser pobre.

Otro resultado que llama la atención es que el empleo asalariado informal es más frecuente en sectores de baja productividad en los que los trabajadores poco cualificados tienen una mayor demanda. Esto es, por ejemplo, en el caso de los sectores de transporte y construcción, y para pequeñas empresas que pueden necesitar reducir los costos laborales.

Los autores Cedillo y Campuzano (2019) realizaron una investigación denominada “Modelo de probabilidades para el análisis del desempleo en la ciudad Machala-Ecuador”. El trabajo tuvo como objetivo analizar las causas del desempleo en la ciudad de Machala durante el periodo diciembre 2017 a enero 2018. En la parte metodológica, los autores usaron una técnica de recolección de datos basada en la encuesta y el instrumento usado fue el cuestionario conformado por 17 preguntas de tipo dicotómicas y politómicas, aplicado a una muestra de 300 personas sin caracterización previa.

La variable dependiente bajo estudio, en este caso, fue el empleo definido como variable dicotómica, dividida en dos categorías; si la persona tenía empleo le correspondía la categoría “1” y si, se encontraba desempleado, se le asignaba la categoría “0”. Mientras tanto, las variables independientes fueron: sexo, hijos a cargo, nivel de educación, busca trabajo, tiene empleo y trabajo anterior.

Cedillo y Campuzano (2019) utilizaron el modelo logit, ya que mencionan que dicho modelo es el apropiado para aquellas situaciones donde se analiza una única variable dependiente categórica o nominal. Por otra parte, como resultado se obtuvo que las variables que mayores posibilidades poseen son: haber trabajo antes con 6.78 (se puede asociar con experiencia laboral), y tener hijos a cargo que expresa 4.87 posibilidades para tener un empleo (Cedillo & Campuzano, 2019, p. 32).

En cambio, las variables nivel de educación (1= tener educación superior) presenta un aporte de 0.52, ser mujer acuña 0.25 y buscar trabajo contribuye con 0.23, posibilidades de estar empleado, siendo esta última la de menor incidencia versus el resto de regresoras. Finalmente, para los autores, la variable educación presentó un comportamiento atípico, ya que, según su valor no existe tanta incidencia probabilística para poseer un empleo, es decir, contradice la teoría del capital humano que considera a la educación como factor clave para tener éxito en el mercado laboral.

Otro estudio realizado sobre el mercado laboral en Ecuador, fue llevado a cabo por (Molero et al., 2019). El objetivo general del estudio fue brindar un análisis econométrico del comportamiento del desempleo en el Ecuador. El trabajo empleó la Ley de Okun como enfoque teórico para explicar el comportamiento de la tasa de desempleo. La metodología consistió en una estrategia empírica soportada en los modelos de rezagos distribuidos autorregresivos con cointegración.

El modelo apunta un efecto a corto plazo bastante cercano a los estimados antes, revelando que por cada 1% de crecimiento del producto, la tasa de desempleo se reduciría en casi 0,3 puntos porcentuales. Sin embargo, los autores mencionan que en el caso del Ecuador, una economía dolarizada oficialmente desde marzo de 2000, las autoridades tienen menos grado de libertad para el manejo de la demanda agregada, por lo tanto, a pesar del cumplimiento de la relación inversa entre tasa de desempleo y crecimiento del producto, a juzgar por la magnitud del efecto parece ser evidente que se imponen otras rigideces en el mercado de trabajo, que no permiten aprovechar aún más el crecimiento económico en términos de creación de trabajo y empleo (Molero et al., 2019, p. 43).

2.10. Marco legal

Según la Constitución del Ecuador con registro oficial en (2008) en el título II de acuerdo al capítulo segundo de los derechos del buen vivir, en la sección octava del trabajo y la seguridad social considera:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

Estos dos artículos hacen referencia a que el trabajo es esencial para toda persona que quiera vivir con estabilidad económica, además se mencionan las condiciones de ese empleo, es decir, que tiene que ser saludable, con seguridad social y sobre todo con retribuciones justas. Este concepto del trabajo forma parte del sector formal, sin embargo, lo que no consideran los artículos es el sector informal, donde los trabajadores

laboran en condiciones precarias y existe una gran brecha salarial. En este momento el concepto de vida digna se cae, ya que el trabajo informal pasa a ser un método de subsistencia.

Por otro lado, el Código de trabajo con registro oficial del suplemento en 2005, en el título I del contrato individual de trabajo considera:

Art. 8.- Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Art. 9.- Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Art. 10.- Concepto de empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

Art. 11.- Clasificación. - El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;

c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;

d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo.

e) Individual, de grupo o por equipo.

A los artículos anteriormente mencionados, se suman los del Capítulo III; de los efectos del contrato de trabajo y el capítulo VI; de los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales.

Art. 47.- De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Art. 80.- Salario y sueldo. - Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

Art. 81.- Estipulación de sueldos y salarios. - Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código.

Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley.

El monto del salario básico será determinado por el "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", o por el Ministerio de Relaciones Laborales en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo.

CAPITULO III

3. Metodología de investigación

En la presente sección se plantea la metodología de investigación, la misma que hace referencia a las técnicas y métodos empleados para lograr cumplir con el objetivo de investigación y corroborar la hipótesis de investigación. Por tal razón, se detalla la estructura de este apartado: enfoque y tipo de investigación, fuentes de recopilación de información, población, muestra y finalmente se presenta las variables utilizadas en el modelo.

3.1. Enfoque de la investigación

El presente estudio es de enfoque cualitativo y cuantitativo ya que, este enfoque parte de un proceso o estructura que nace a partir de la pregunta de investigación derivando de esta manera a la hipótesis, la cual se pretende confirmar a través estudios previos o revisión teórica para así obtener un resultado a través del método estadístico (Hernández et al., 2014). Además, el enfoque cuantitativo ayuda a los autores a que la investigación objetiva, a que los datos no pueden ser modificables, evitando de esta manera, que los resultados se vean envueltos en deseos, creencias o tendencias (Hernández et al., 2014).

Por otra parte, el método a emplear es el deductivo debido a que, el estudio no se encuentra dirigido a descubrir algo nuevo. Por el contrario, el tema de investigación abarca situaciones o hechos que fueron estudiados, analizados y hasta comprobados por la debida comunidad científica. En esta línea, el método deductivo permite pasar de principios generales a hechos particulares. Es decir que el estudio nace de leyes, principios, postulados y teorías y una vez comprobados y verificados serán aplicados a contextos particulares o temas específicos (Prieto, 2017).

3.2. Alcance de investigación

La investigación es de tipo no experimental con un alcance descriptivo y correlacional. Con el alcance descriptivo lo que se intenta es medir, cuantificar y reconocer hechos importantes. Por otra parte, el análisis correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular (Hernández et al., 2014, p. 93).

3.3. Método de investigación

Modelo Probit

El modelo Probit se enmarca en los modelos de respuesta binaria los cuales se fundamentan en la probabilidad de respuesta, donde la variable dependiente toma su probabilidad de ocurrencia al ser restringida por las variables independientes introducidas al modelo (Ramírez y Ávila, 2015, p. 17). El propósito del modelo probit es estimar la probabilidad de que una observación con características particulares caiga en una categoría específica (Flek et al., 2015, p. 1065).

$$P(Y_i = 1|X) = F(X\beta) = \int_{-\infty}^{X\beta} \phi(z) dz = \Phi(X\beta)$$

La ecuación anterior muestra que la probabilidad de que suceda el evento $Y_i=1$, está expresada a través de una función no lineal. El modelo probit presenta una variable explicada (Y) que solo tiene dos resultados posibles, 0 y 1. En este caso 0 es una persona que se encuentra en situación de empleo, mientras tanto 1 corresponde al individuo que continúa en la búsqueda, es decir, se encuentra en uno de los segmentos del mercado laboral. En definitiva, lo que se busca con este modelo es hallar la probabilidad de que una persona se encuentre en una de las segmentaciones del mercado laboral (Cerquera et al., 2020).

Por otra parte, con el modelo probit se obtienen coeficientes que señalan el efecto de las variables independientes sobre la probabilidad de interés o variable objeto de estudio. (Márquez, 2015) Al estimar el modelo probabilístico se asume una distribución logística, por lo que se aplica el método de máxima verosimilitud (MV). El principio de máxima verosimilitud consiste en escoger valores estimados de los parámetros β que maximicen la función de verosimilitud (Varela y Nava, 2015, p. 45).

Existen autores, quienes inicialmente proporcionan estimaciones de regresión probit, pero posteriormente recurren a un modelo de duración como una mejor manera de capturar el proceso relacionado con el tiempo (Flek et al., 2015, p. 1065). Por tal razón, se presenta un modelo de duración perteneciente a una técnica no paramétrica.

El sesgo de selección: una técnica a tomarse en cuenta

En el mercado laboral, la búsqueda de empleo involucra una serie de costos, como tiempo, transporte, internet, entre otros. Por tal razón, si el salario de mercado se encuentra por debajo de las expectativas salariales de una persona, esta puede optar, por no participar en el mercado laboral. Bajo esta consideración, los datos de la muestra pueden resultar sesgados, ya que existe la probabilidad de que la oferta laboral decida quedarse al margen de la participación (Ezequiel y Ojeda, 2020). De esta forma, se puede llegar a resultados y conclusiones sesgadas que no describen el total de la población, sino solo a un determinado grupo, sin tomar en cuenta el tamaño de la muestra (Arredondo y Varela, 2018, p. 105). “Esta técnica tiene la ventaja de corregir los factores no observables que

pueden influenciar en los rendimientos de los individuos” (Rodríguez y Hernández, 2016, p. 132).

Para solucionar este problema, la primera etapa del método propuesto consiste en estimar un modelo que permita cuantificar el tamaño del potencial sesgo de selección a través de los coeficientes de razón de Mills (Moreno y Cortez, 2020, p. 94). En una primera etapa estimamos un modelo probit que permite estimar de forma simultánea a través del principio de máxima verosimilitud dos ecuaciones. La de selección y la de interés (Arredondo y Varela, 2018). La ecuación de interés viene dada de la siguiente manera:

$$y = \beta x + u \quad (1)$$

En el presente modelo, la variable dependiente (duración o permanencia) está truncada debido a que la decisión de participar en el mercado laboral sólo es observable para aquellas personas que se encuentran empleadas, ya sea porque tienen un contrato laboral establecido o mantienen un ingreso fijo (Olivera, 2018). Es decir, que la decisión de permanecer en el mercado laboral ($s=1$) sólo es observable para aquellas personas que en efecto se encuentran empleadas.

$$s = 1 \text{ (} zy + v \geq 0 \text{)} \quad (2)$$

Se calcula la probabilidad de estar trabajando (ecuación de selección) donde la variable dependiente adopta un resultado binario que toma el valor de 1 si el individuo se encuentra en situación de empleo y 0 si está desempleado; por lo tanto, produce una medida de la probabilidad de participar en el mercado laboral (Pastore et al., 2013). Sin embargo, para mostrar que este problema causa sesgo en las estimaciones se obtiene el valor esperado de la ecuación (1), es decir de la ecuación de interés:

$$E(y|z, s=1) = \beta x + \rho E(v|z,s) \quad (3)$$

Donde Z es el vector de variables independientes que determina la probabilidad de permanecer empleado y β es el vector de coeficientes estimados y v es el término de error (Rubli, 2012). El segundo término de la ecuación (3) representa el sesgo de selección causado por la correlación ($\rho \neq 0$) entre los errores u y v de las ecuaciones (1) y (2). La expresión $E(v|z,s) = \lambda(z)$ representa la razón inversa de Mills, que funge como factor de

ajuste para corregir las estimaciones ante la presencia de una distribución truncada de la variable dependiente.

No obstante, para obtener la razón inversa de Mills $\lambda(z\gamma)$, el método de Heckman (1979) primero estima γ mediante un probit de s sobre z , como se especifica en la ecuación (4) (Olivera, 2018, p. 153).

$$P(s = 1|z) = \Phi(z\gamma) \quad (4)$$

De esta forma, se usan los parámetros estimados de una regresión probit para calcular la ratio inversa de Mills, a la que entonces se incluye como una variable independiente adicional en el cálculo (Romanello, 2018, p. 164).

$$E(y_i | z, s = 1) = \beta x_i + \rho \lambda_i$$

Para que el modelo sea bien identificado, la ecuación de selección debe tener al menos una variable que no esté en la ecuación principal y que no influya en la variable dependiente de interés (Arredondo et al., 2018, p. 106). Esto es fundamental para lograr conclusiones acertadas acerca de las características de los datos observados con estimadores que sean no solo insesgados, sino también consistentes y eficientes (Cerquera et al., 2020, p. 7).

Metodología no paramétrica

En el estudio de permanencia o duración dentro del mercado laboral generalmente se analiza el tiempo de transición de pasar de un estado de desempleo a un estado de empleo (Romanello y De Oliveira, 2017). De esta manera, para el análisis de duración, es importante tener presente conceptos claves como el de supervivencia y riesgo, sobre todo el riesgo de tiempo acumulado (Foronda y Alcaraz, 2015).

Función	Símbolo	Definición	Relaciones	Tiempo discreto PH
Densidad	$f(t)$		$f(t) = dF(t)/dt$	
Distribución	$F(t)$	$Prob[T \leq t]$	$F(t) = \int_0^t h(s)ds$	
Supervivencia	$S(t)$	$Prob[T > t]$	$S(t) = 1 - F(t)$	$S^d(t) = \prod_{j t_j \leq t} (1 - h_j)$
Riesgo	$h(t)$	$\lim_{h \rightarrow 0} \frac{Prob[t \leq T < t + dt T \geq t]}{dt}$	$h(t) = f(t)/S(t)$	$h_j = f^d(t_j)/S^d(t_{j-})$
Riesgo acumulado	$H(t)$	$\int_0^t h(s)ds$	$H(t) = -\ln S(t)$	$H^d(t) = \sum_{j t_j \leq t} h_j$

Figura 4 Conceptos dentro del análisis de duración

La función de distribución acumulada es la probabilidad de que la duración de la búsqueda no llegue hasta más de T días. La función de densidad es la probabilidad incondicional de que la duración sea exactamente T días. La función de supervivencia es la probabilidad de que la búsqueda sea mayor a periodos. En otras palabras, es la fracción de buscadores que se quedan buscando más de periodos. La tasa de escape o función de riesgo responde a la pregunta: Dado que la duración de búsqueda ha llegado a días, ¿cuál es la probabilidad de que finalice en el próximo pequeño intervalo de tiempo dt? Su relación muestra a aquellas personas que salen del desempleo en el instante sobre aquellas que continúan en el desempleo (Foronda y Alcaraz, 2015, p. 23).

Función de supervivencia por Kaplan Meier

En el presente estudio se utiliza la función de supervivencia, la cual fue desarrollada en 1958 por Kaplan Meier. El método de Kaplan Meier es una técnica *no paramétrica* para estimar eventos relacionados con el tiempo. La técnica no paramétrica se utiliza para mostrar una estimación de dispersión del período de desempleo sin la necesidad de incorporar un regresor (Sheeba et al., 2014). Además, la ventaja de utilizar los métodos no paramétricos es la ausencia de restricciones en el modelo y no requieren la elección de una distribución de probabilidad específica (Romanello y De Oliveira, 2017, p. 318).

El método de Kaplan Meier por lo general, se utiliza para analizar la muerte como resultado, en bioestadística, pero en los últimos años estas técnicas también han ganado popularidad en las ciencias sociales o las estadísticas industriales (Babucea y Danacica,

2007, p. 3). El estimador de Kaplan-Meier sirve como paso preliminar que precede a la estimación de un modelo de duración (Flek et al., 2015, p.1065).

El análisis de Kaplan-Meier estima y verifica la probabilidad de supervivencia en cada punto en el tiempo, independientemente del tamaño de la muestra, siempre que se proporcione el período de supervivencia de cada sujeto, incluidos los casos censurados (Lim y Lee, 2019, p 5). Los casos censurados se dan cuando no se conoce con exactitud el tiempo del suceso de interés, en este caso, el tiempo de una situación de empleo o desempleo (Nagler, 2013).

Así, los episodios de desempleo podrían estar sesgados ante la posibilidad de que las personas desempleadas se encuentren censuradas; es decir que, no han conseguido un empleo o recientemente salieron de uno (Arango y Ríos, 2015). En este caso, el método calcula la probabilidad de que los trabajadores mantengan sus empleos escapando del desempleo. De esta forma, el tiempo observado desde un punto hasta la ocurrencia de un evento, se denomina tiempo de supervivencia (Lim y Lee, 2019).

Por otra parte, el método de Meier clasifica las observaciones de la duración más corta a la más larga, lo que permite estimar la probabilidad de permanecer desempleado más allá del tiempo t sin hacer ninguna suposición sobre la forma de la función (Nonyana y Nhujo, 2018, p. 71). Suponga que T es el tiempo que le toma a un individuo obtener un empleo. Definimos la proporción de quienes encontraron empleo en un tiempo determinado (distribución acumulativa) como:

$$F(t) = \Pr(T \leq t)$$

Tal que el acumulado inverso es igual a la probabilidad de permanecer desempleados más allá del tiempo t , $S(t)$, donde:

$$1-F(t) = S(t) = \Pr(T > t)$$

La ecuación (2) se denomina función de supervivencia y presenta la probabilidad de que la variable T sobreviva al menos el tiempo t . Finalmente la función de supervivencia viene dada por la siguiente expresión:

$$S(t) = \prod_{t_j \leq t} ((n_j - d_i) / n_j)$$

Donde t_i representa el tiempo de supervivencia; d_i representa el número de desempleados que pasan al empleo en el momento t_j , y n_j representa el número de personas en riesgo de estar en desempleo por j periodos (Flek et al., 2015).

Finalmente, la función de Kaplan y Meier permite analizar la duración del desempleo asociando los factores que lo causan. Así, la técnica no paramétrica de Kaplan-Meier sobre la permanencia en el mercado laboral permite establecer qué tan prolongada es la situación del desempleo (Arango y Ríos, 2015). Sin embargo, este método se recomienda usarlo cuando la unidad de tiempo sea corta, es decir que el tiempo de duración sea de días o meses (Sandu et al., 2018).

3.4. Herramientas

Para llevar a cabo el método de investigación se utiliza el software Stata. Con el programa Stata versión 16 se realiza el análisis descriptivo de las variables y también se establecerá la relación entre las variables mediante el modelo Probit. Por otra parte, mediante en el mismo programa se realiza la aplicación de la técnica no paramétrica, es decir el análisis de supervivencia bajo la función de Kaplan y Meier.

3.5. Fuentes

El presente estudio se trabaja con fuentes secundarias, ya que, este tipo de fuentes han pasado por un proceso de sinterización y reorganización proveniente de fuentes primarias. Es decir, que los datos extraídos ya han sido recolectados y calculados, y están listos para su uso o aplicación.

En este caso, la principal fuente primaria es el Instituto de Estadísticas y Censos (en adelante INEC), organismo que provee datos sobre el mercado laboral. Específicamente se extrae los datos de la encuesta titulada “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo” en adelante (ENEMDU), la cual provee datos como la caracterización de los empleados que engloba la edad, el sexo, nivel de instrucción, la

etnia y otros datos que caracterizan la oferta laboral. Así también la encuesta provee las tasas de empleo, subempleo, empleo informal, empleo no pleno y desempleo.

3.6. Variables

Tabla 1 *Estudios realizados sobre el análisis de la permanencia o duración del desempleo a través del modelo probit y el método de Kaplan Meier.*

Autor	Año	Título	Dependiente	Independientes	País
Nagler	2013	How unemployment insurance savings accounts affect employment duration: evidence from Chile	Duración del desempleo (meses)	Afiliación al esquema UISA, género, edad, educación, aversión al riesgo, tamaño del hogar, miembros del hogar que trabajan, número de hijos, estado civil, tipo de contrato, horas trabajadas por semana, ingreso neto mensual, tamaño de la empresa y región de empleo	Chile
Castro, Garita y Odio	2014	Análisis sobre la dinámica de transición y duración del desempleo en Costa Rica	Duración del desempleo. Categorías (0-3 meses, 3-6 meses, 6-12 meses, 12-36 meses)	Género, estado marital, edad por categorías, nivel educativo (primaria, secundaria, vocacional y terciaria), zona geográfica, fuente de ingreso de los desocupados, experiencia y	Costa Rica

meses, más de
36 meses) rama de actividad
económica

Arango y Ríos	2015	Duración del desempleo en Colombia: género, intensidad de búsqueda y anuncios de vacantes	Duración del desempleo (meses)	Características del mercado laboral (tasa de vacantes y actividad económica) Características del individuo (género, estado civil, número de hijos, educación, y experiencia profesional)	Colombia
Foronda y Alcaraz	2015	Estimación y características de la duración del desempleo en Bolivia	Duración del desempleo	Edad, sexo, nivel educativo (bachiller, técnico, superior), región (altiplano, valles, llanos, ejes)	Bolivia

Flek, Hála y Mysíková	2015	Duration dependence and exits from youth unemployment in Spain and the Czech Republic	Desempleo (0) Empleo (1)	Edad, número de miembros del hogar, sexo, nivel de educación y lugar de residencia	España y República Checa
Romanell o y De Oliveira	2017	The transition of brazilian workers to formality: evidences from duration analysis	Sector informal (0) Sector formal (1)	Edad, raza, pobreza, escolaridad y actividad o sector	Brasil
Nonyana y Njuho	2018	Modelling the length of time spent in an unemployment state in South Africa	Duración del desempleo	Edad, sexo, estado civil, nivel educativo, experiencia laboral, jefe de familia, ingreso mensual, tipo de contrato y sector o actividad industrial	África del sur

Domínguez	2018	Análisis de la permanencia en el empleo de los trabajadores españoles durante el periodo 2007-2010	Días de permanencia	Sexo, cohortes, tiempo de trabajo, tipo de contrato, edad en el primer empleo, tiempo de trabajo y cualificación	España
Lim y Lee	2019	Exit duration and unemployment determinants for Korean graduates	Situación laboral: Desempleo (0) Empleo (1)	Sexo, Cohorte (3er grado de secundaria, 3er grado de secundaria vocacional, 3er grado de secundaria general) Tipo de universidad (0= 2 años, 1= 4 años) Especialidad del estudiante	Korea

Cerquera, Arias y Rojas, 2020	Determinantes del subempleo en Colombia: una aproximación a partir de un modelo PROBIT	Variable binaria: 1 (si el individuo manifiesta ser subempleado) 0 (conforme con la actividad laboral)	Educación, jefe de hogar, vivienda propia, sexo, seguridad social, estabilidad laboral, experiencia, edad, estrato y tamaño de empresa	Colombia
-------------------------------	--	--	--	----------

Después de observar la aplicación de las distintas variables en los estudios mencionados sobre la duración o permanencia en el mercado laboral, se detalla las variables consideradas para el presente estudio.

En este caso, como el objetivo es analizar la permanencia de las personas en el mercado laboral, la variable dependiente es la duración del desempleo. Por otro lado, las variables independientes seleccionadas para identificar las características individuales son: género o sexo que presenta dos categorías (hombre o mujer), edad, nivel educativo (ninguno, básica, bachillerato o superior) y experiencia laboral. Por otra parte, las variables independientes que identifican las características familiares son: estado civil (variable dicotómica que recibe el valor de uno si la persona se encuentra casada o unida y cero para las personas solteras, divorciadas o separadas), jefe de hogar, número de hijos y el ingreso familiar. Finalmente se agregaron variables que caracterizan el mercado laboral, estas son: ocupación, tipo de contrato, ingreso mensual y la industria o sector de actividad.

Tabla 2 *Variables de estudio del mercado laboral año 2015.*

Variables	Formal	Informal	Desempleo
Género			
Hombre	42.0%	31.0%	2.9%
Mujer	26.8%	24.6%	3.0%
Edad			
18	10.8%	20.2%	5.3%
20	22.7%	23.1%	6.2%
25	42.4%	21.3%	6.2%
30	45.9%	26.9%	4.6%
Educación			
Alfabetización	9.4%	62.9%	1.2%
Primaria	22.4%	44.8%	1.3%
Secundaria	42.8%	26.9%	3.4%
Universitario	63.2%	7.7%	4.4%
Ocupación			
Personal Direc. /Adm. Publica y Empresas	97.3%	2.2%	0%
Técnicos y Profesionales de Nivel Medio	93.6%	5.5%	0%
Empleados de Oficina	94.4%	4.2%	0%
Comerciantes	62.0%	34.1%	0%
Agropecuarios y Pesqueros	14.0%	76.7%	0%
Oficiales Operarios y Artesanos	45.9%	45.2%	0%
Estado Civil			
Casado	41.9%	30.5%	1.6%
Separado	35.8%	33.8%	4.1%
Divorciado	52.7%	23.8%	3.5%
Viudo	18.8%	39.2%	2.1%
Unión Libre	33.1%	31.1%	2.7%
Soltero	25.9%	21.0%	4.5%
Relación de Parentesco			
Jefe de Hogar	46.2%	34.8%	1.9%
Otros no parientes	25.9%	24.9%	4.5%
Rama de Actividad Económica			
Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Pesca y Caza	15.7%	74.2%	0%
Industrias Manufactureras	66.6%	29.1%	0%
Construcción	30.8%	52.0%	0%

Transporte	57.1%	37.9%	0%
Información y Comunicación	90.8%	7.7%	0%
Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	89.5%	9.3%	0%
Otras Actividades de Servicio	44.4%	51.8%	0%

En la tabla se presentan diferentes categorías de género, edad, educación, ocupación, estado civil, relación de parentesco y rama de actividad económica del año 2015, en el género se observa un 42% de ocupación dentro del empleo formal en los hombres mientras que las mujeres tienen un 26.8%, mientras tanto en el empleo informal los hombres cuentan con un total 31% y las mujeres un 24.6% suponiendo que las mujeres tienen un tipo de empleo que no sustenta el salario básico sino más bien un trabajo por necesidad económica.

En cuanto a la edad están en un ranking desde los 18 años hasta los 30 años, donde se considera que el 10.8% de las personas que acabaron sus estudios secundarios no cuentan con un empleo estable, sino más bien tienen el 20.2% donde los jóvenes se encuentran en un alto nivel de subempleo o mayor mente conocido como empleo informal, desde entonces el 45.9% representa ya a las personas de 30 años que tienen su título con un empleo ejemplar.

El nivel de educación dentro del mercado laboral también es muy importante pero aquí existe un valor muy bajo donde ocupan las personas alfabéticas con un 9.4% que cuentan con un empleo, para las personas que tienen sus estudios terminados no les va tan mal en su empleo sea formal o informal. Nos damos cuenta que contamos con personas profesionales que cuentan con trabajo cerca del 97.3%, pero el sector más bajo es el agropecuario con un 14%, sin contar que tiene un porcentaje muy bajo el sector informal y el desempleo.

La sección de estado civil también se ve involucrado mucho el área de empleo formal e informal por lo cual, se aprecia que el mayor porcentaje es el divorciado 52.7% seguido por el casado 41.9% y el desempleo tiene la tasa más alto en la soltería con un 4.5%.

Tabla 3 *Variables de estudio del mercado laboral año 2016.*

Variab les	Formal	Informal	Desempleo
Género			
Hombre	40.8%	33.7%	3.5%
Mujer	27.1%	29.0%	3.8%
Edad			
18	11.3%	27.4%	8.0%
20	20.6%	29.9%	6.5%
25	41.5%	27.2%	8.6%
30	43.7%	28.4%	5.6%
Educación			
Alfabetización	8.2%	66.8%	1.9%
Primaria	22.4%	49.0%	1.7%
Secundaria	42.3%	29.2%	3.9%
Universitario	60.7%	9.9%	5.0%
Ocupación			
Personal Direc. /Adm. Publica y Empresas	97.9%	1.8%	0%
Técnicos y Profesionales de Nivel Medio	92.3%	6.5%	0%
Empleados de Oficina	94.2%	4.2%	0%
Comerciantes	60.2%	35.6%	0%
Agropecuarios y Pesqueros	16.0%	75.3%	0%
Oficiales Operarios y Artesanos	45.3%	45.2%	0%
Estado Civil			
Casado	41.8%	33.3%	2.2%
Separado	34.4%	36.8%	4.3%
Divorciado	50.8%	24.1%	4.8%
Viudo	20.5%	42.5%	1.1%
Unión Libre	33.2%	35.2%	3.3%
Soltero	25.4%	25.5%	5.5%
Relación de Parentesco			
Jefe de Hogar	45.0%	36.3%	2.3%
Otros no parientes	31.4%	21.4%	5.0%
Rama de Actividad Económica			
Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Pesca y Caza	15.4%	77.1%	0%
Industrias Manufactureras	63.2%	32.4%	0%

Construcción	29.9%	53.6%	0%
Transporte	55.4%	39.6%	0%
Información y Comunicación	86.3%	11.3%	0%
Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	87.0%	11.2%	0%
Otras Actividades de Servicio	45.7%	50.0%	0%

En el año 2016 se observa que existe un problema parecido al año 2015 dentro de las mismas variables, solo existe una variación pequeña, pues bien en la variable género el porcentaje mayor de los hombres en empleo formal es de 40.8% y las mujeres tienen un total de 33.7% del empleo informal, sabiendo que los hombres tienen su trabajo según su rama de estudio, en el área de estudio a partir de los 30 años se aprecia que la edad más remunerada estuvo con un 43.7% dentro del pleno empleo y el empleo informal fue de 29.9% que comenzó desde los 20 años. En el caso del desempleo presenta valores muy bajos dentro del año 2016.

El nivel de educación también tiene una participación importante ya que los universitarios son los que tienen 60.7% ellos tienen más posibilidades de un posible trabajo, la alfabetización es muy grande ya que tiene 66.8% personas con trabajos poco estables y existe el 5% de personas universitarias sin trabajo, que se encuentran desempleadas.

En cuanto a la ocupación también presenta un índice bastante grande con un total de 97.9% de participación de las empresas en el empleo formal, seguido por los empleos de oficina con un 94.2% lo cual es muy bueno, pero no dice lo mismo en el empleo informal y desempleo ya que sus tasas son muy bajas como el sector pesquero con un 75% de participación por la gente.

En estado civil también existe mucha coincidencia de los resultados de participación ya que el casado tiene 41.8% en el mercado laboral formal, pero en el informal también existe un alto nivel de personas comprometidas con un 33.3% en el empleo informal, sin contar que en el desempleo es poco común ver casos de casados.

En la relación de parentesco pasa lo mismo con el jefe de hogar ya que se hace cargo del pago de los impuestos ocupando un 45% dentro del mercado laboral formal e

informal con un 36% y en otros casos tiene un 5% que es ya el desempleo donde otros no pariente se hacen cargo. La rama de actividad económica también tiene una variación constante con sus diferentes ramas donde la que sobresale más es la de actividades profesionales con un 87% seguido por la agricultura en el empleo informal con un 77.1%.

Tabla 4 *Variables de estudio del mercado laboral año 2017.*

Variables	Formal	Informal	Desempleo
Género			
Hombre	41.2%	34.5%	2.8%
Mujer	26.4%	28.2%	3.2%
Edad			
18	11.8%	27.2%	5.3%
20	21.0%	27.9%	6.6%
25	38.9%	27.9%	6.3%
30	47.1%	27.8%	4.3%
Educación			
Alfabetización	11.4%	61.9%	0.6%
Primaria	22.5%	49.8%	1.4%
Secundaria	41.7%	30.9%	3.0%
Universitario	59.7%	9.9%	4.4%
Ocupación			
Personal Direc. /Adm. Publica y Empresas	98.9%	1.1%	0%
Técnicos y Profesionales de Nivel Medio	95.1%	4.4%	0%
Empleados de Oficina	95.9%	3.1%	0%
Comerciantes	63.8%	32.8%	0%
Agropecuarios y Pesqueros	17.3%	75.6%	0%
Oficiales Operarios y Artesanos	45.5%	47.7%	0%
Estado Civil			
Casado	41.7%	33.3%	1.6%
Separado	33.2%	38.5%	3.4%
Divorciado	52.3%	23.9%	4.5%
Viudo	19.4%	39.2%	2.2%
Unión Libre	33.5%	36.0%	2.5%
Soltero	25.1%	25.0%	4.6%
Relación de Parentesco			
Jefe de Hogar	45.2%	37.1%	2.0%
Otros no parientes	28.4%	19.2%	3.2%
Rama de Actividad Económica			
Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Pesca y Caza	16.1%	78.1%	0%
Industrias Manufactureras	64.8%	31.4%	0%
Construcción	28.3%	61.1%	0%

Transporte	55.2%	41.5%	0%
Información y Comunicación	87.7%	10.8%	0%
Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	84.7%	14.4%	0%
Otras Actividades de Servicio	46.5%	51.6%	0%

La tabla del año 2017 se muestra los diferentes tipos de variables independientes que fueron tomadas en consideración para el estudio empezando por el género, donde el hombre se encuentra con un trabajo muy constante llegando a un 41.2% del empleo formal y la mujer con un 26.4% de participación en el mismo mercado, luego en el empleo informal el hombre baja con un 34.5% y la mujer que por poco lo alcanza con un 28.2%, pero ya luego en el desempleo lo pasa con un 3.2% ya que por lo general algunas mujeres tienen trabajo no formal y entran al desempleo. En la edad también se ve interesante como se puede observar que a partir de los 30 el empleo es tomado en consideración ya que son las personas más remuneradas con un 47.1%, dentro del empleo informal la variación no es muy alta con un 27.9% dentro de los 20 años en adelante se comienza a notar cambios en el empleo.

Tomando en cuenta la educación que se tiene ya que la más requerida es el universitario 59.7% siendo la mayor variación requerida en el empleo formal, en otros empleos consta de 61.9% por falta de conocimiento, sin embargo, en el desempleo también se ve como un 4.4% de desempleados universitarios no tienen o cuentan con la misma facilidad que otros de trabajar. En el nivel de ocupación se ve reflejado la administración pública ya que tiene el valor más alto 98.9% dentro del empleo formal, sin tomar en cuenta que algunos le siguen el ritmo de variación, como el área de oficina con un 95.9%.

En el estado civil también refleja como la compatibilidad de las personas comprometidas son más los empleados que cuentan con empleo fijo y remunerado con un 41.7% y en el empleo informal tiene un 33.3%, el jefe de hogar es el mayormente encargado de solventar gastos que tienen en el hogar con un 45.2% en el mercado formal y el informal 37.1% de participación. La rama de actividad de comerciantes sobresale al igual que la comunicación con un 87.7% de actividad en el mercado laboral formal y el informal la pesa con un 78% siendo la más demandada.

Tabla 5 *Variables de estudio del mercado laboral año 2018.*

Variables	Formal	Informal	Desempleo
Género			
Hombre	39.9%	34.3%	2.7%
Mujer	25.6%	27.1%	3.0%
Edad			
18	11.2%	25.4%	6.7%
20	16.6%	27.4%	6.3%
25	38.9%	23.3%	7.8%
30	48.0%	25.9%	4.9%
Educación			
Alfabetización	10.7%	66.5%	0.5%
Primaria	21.3%	48.2%	1.1%
Secundaria	41.3%	29.4%	2.9%
Universitario	57.2%	12.7%	4.4%
Ocupación			
Personal Direc. /Adm. Publica y Empresas	99.2%	0.3%	0%
Técnicos y Profesionales de Nivel Medio	93.3%	5.8%	0%
Empleados de Oficina	94.7%	3.8%	0%
Comerciantes	62.7%	32.6%	0%
Agropecuarios y Pesqueros	19.2%	72.5%	0%
Oficiales Operarios y Artesanos	47.0%	46.4%	0%
Estado Civil			
Casado	40.9%	32.5%	1.5%
Separado	31.0%	38.3%	2.7%
Divorciado	52.8%	23.9%	3.6%
Viudo	16.2%	37.4%	1.1%
Unión Libre	31.6%	34.8%	2.4%
Soltero	25.3%	24.5%	4.5%
Relación de Parentesco			
Jefe de Hogar	43.6%	37.0%	1.6%
Otros no parientes	31.0%	26.5%	4.5%
Rama de Actividad Económica			
Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Pesca y Caza	18.0%	75.4%	0%
Industrias Manufactureras	64.9%	31.1%	0%
Construcción	26.9%	60.5%	0%

Transporte	51.3%	44.3%	0%
Información y Comunicación	88.4%	9.3%	0%
Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	86.4%	12.6%	0%
Otras Actividades de Servicio	43.9%	52.5%	0%

En el 2018, la variable genero se muestra en 39.9% por parte de los hombres y por parte de las mujeres está en un 25.6% referente al empleo formal, por otro lado, asumimos que el empleo informal se ve afectado debido a la entrada de extranjero que emprenden su negocio en las calles así vemos con el empleo informal por parte de los hombres ha disminuido en un 34.3% y mientras las mujeres está en un 27.1%.

Hemos escogido un rango de edad que es desde los 18 años hasta 30 años, donde las personas de 30 años de edad reflejan que tienen un empleo formal debido a su experiencia laboral, por otro lado, el 27.4% está ocupada por las personas que fomentan el empleo informal o subempleo.

El nivel de educación esta evidentemente relacionado con el tipo de sector ya que, a mayor nivel de educación, el agente obtendrá mejores condiciones laborales situándose en un empleo formal con buenos salarios. Mientras tanto las personas con los niveles más bajos de educación que simplemente alcanzaron la primaria se sitúan en la informalidad con un 48.2%. Ahora bien, lo interesante con el nivel educativo es que el desempleo es mayor en las personas con un título universitario. Esto se debe a que entre estos agentes existe una mayor competencia de acuerdo a las habilidades y cualidades que poseen donde el desempleo es de 4.4%.

En la ocupación se observa que los puestos de directivos, analistas, técnicos o de oficina son una fuente de empleos formales, que cuentas con condiciones óptimas higiénicas y de seguridad.

Mientras tanto que los trabajadores de campo, ósea que no se sitúan en una oficina fija como los comerciantes son focos de puestos informales con un 32.6%. Esto se debe a que estos trabajadores prefieren permanecer en la informalidad por la independencia laboral, prefieren ser sus propios jefes y también saben que su nivel académico no es apto para demandar puestos de oficina.

Por otra parte, en las ramas, existen actividades donde rige la informalidad, tal es el caso de la agricultura o pesca donde los trabajadores se ganan el día a día sin contar con un seguro médico, pasando precariedad laboral, exponiéndose a riesgos físicos.

La construcción es otra actividad donde rige la informalidad. Esto se puede deber a ciertos trabajadores que no cuentan con un contrato fijo, sino por horas o por obra donde algunos ni siquiera son asegurados ante un accidente laboral. Las industrias manufactureras cuentan mayormente con empleos formales (64.9%), esto se debe a que la mayoría son grandes empresas otorgando estabilidad laboral a los trabajadores.

Tabla 6 *Variables de estudio del mercado laboral año 2019.*

Variables	Formal	Informal	Desempleo
Género			
Hombre	38.8%	34.5%	3.0%
Mujer	25.3%	26.8%	3.2%
Edad			
18	10.9%	24.7%	7.2%
20	21.1%	24.6%	7.2%
25	40.4%	24.6%	7.3%
30	44.6%	30.8%	4.8%
Educación			
Alfabetización	10.8%	76.1%	0%
Primaria	20.2%	48.1%	1.1%
Secundaria	39.9%	29.9%	2.7%
Universitario	58.0%	13.0%	4.7%
Ocupación			
Personal Direc. /Adm. Publica y Empresas	100.0%	0%	0%
Técnicos y Profesionales de Nivel Medio	92.4%	6.5%	0%
Empleados de Oficina	94.7%	4.1%	0%
Comerciantes	61.5%	36.6%	0%
Agropecuarios y Pesqueros	20.2%	71.9%	0%
Oficiales Operarios y Artesanos	44.2%	49.4%	0%
Estado Civil			
Casado	39.9%	32.3%	1.6%
Separado	29.5%	37.1%	3.2%
Divorciado	48.9%	23.6%	4.1%
Viudo	16.4%	34.9%	1.0%
Unión Libre	30.9%	36.2%	2.5%
Soltero	25.1%	24.3%	4.9%
Relación de Parentesco			
Jefe de Hogar	42.0%	37.1%	1.8%
Otros no parientes	28.1%	26.1%	4.5%
Rama de Actividad Económica			
Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Pesca y Caza	18.9%	74.8%	0%
Industrias Manufactureras	65.8%	30.8%	0%
Construcción	22.3%	66.4%	0%

Transporte	51.9%	44.4%	0%
Información y Comunicación	88.0%	9.9%	0%
Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	86.7%	11.6%	0%
Otras Actividades de Servicio	43.2%	54.8%	0%

La variable género en el año 2019 muestra que 38.8% de parte de los hombres y el 25.3% es de las mujeres esto es por la parte formal, mientras que por la parte informal las mujeres se desarrollan más debido a que tienen más oportunidades de trabajo debido a sus destrezas y habilidades esto muestra que las mujeres esta con 26.8% en la informalidad.

Las personas muestran que a los 30 años de edad se les hace más fácil obtener un empleo formal debido a que están más capacitados a obtener un cargo más alto, esto se debe al empeño y dedicación de cada persona que desee superarse.

El nivel de educación es importante referente al puesto que estas sugieren obtener o al que sea delegado, ya que al tener un nivel de educación primario no aspiras a un cargo de ejecutivo o gerente general.

La ocupación refleja que los puestos más factibles para obtener un empleo formal son; empleos de oficina y profesiones, mientras que los puestos que generan la informalidad son los agropecuarios y pesqueros con un 71.9% de informalidad laboral.

La construcción es una de las actividades que fomentan la informalidad en el país con un 66.4%, pero por otra parte la construcción se ha demostrado que es una fuente de ingresos para el país y que ayuda a regular la economía generando más empleos ya sean informales o subempleos.

La información y comunicación son los medios más favorables para obtener un empleo formal ya que al tener la información de cualquier producto que sea rentable en una empresa va hacer muy importante para la empresa porque así ellos pueden generar más empleos formales y así disminuir el desempleo y la informalidad.

CAPITULO IV

4. Resultados

Modelo Probit

Variable Dependiente Empleo Informal frente a todas las variables independientes.

Probit regression	Number of obs	=	240838
	LR chi2(13)	=	106528.03
	Prob > chi2	=	0.0000
Log likelihood = -93093.895	Pseudo R2	=	0.3639

informal	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
sexo	.2499457	.0081797	30.56	0.000	.2339138	.2659776
rango_edad	-.1144202	.0075656	-15.12	0.000	-.1292486	-.0995918
educacion	-.2401931	.0040835	-58.82	0.000	-.2481965	-.2321896
compromiso	-.0667576	.0084102	-7.94	0.000	-.0832412	-.050274
compromiso_previo	.1397743	.0129526	10.79	0.000	.1143877	.1651608
jefe_hogar	-.0396215	.0084883	-4.67	0.000	-.0562583	-.0229848
agricultura	2.393366	.0097038	246.64	0.000	2.374347	2.412385
minas	.6534265	.0461429	14.16	0.000	.5629882	.7438649
manufactura	1.285412	.0125546	102.39	0.000	1.260806	1.310019
construccion	2.036805	.0153777	132.45	0.000	2.006665	2.066944
comercio	1.429073	.0103338	138.29	0.000	1.408819	1.449327
transporte	1.650512	.0162527	101.55	0.000	1.618658	1.682367
turismo	1.490843	.0146473	101.78	0.000	1.462135	1.519551
_cons	-1.154078	.0228385	-50.53	0.000	-1.198841	-1.109316

Figura 5 Estadística Descriptiva Modelo Probit en Empleo Informal.

En cuanto a la estimación de la figura 5 se observa que en el empleo informal todas las variables son estadísticamente significativas, pero tiene porcentajes muy altos en cuanto al sector comercial, ya que se visualiza que según la rama de actividad económica cada una tiene un cierto porcentaje en el cual determina los altibajos que existieron en los años 2015 al 2019 del mercado laboral en empleo informal, con mayor demanda es el sector de la construcción con un 2.03 y el sector de la agricultura con un 2.39 lo cual quiere decir que esos son los puestos de mayor demanda en un empleo informal. Y en cuanto al género entre hombre y mujer se observa que las mujeres se mantienen en un subempleo frecuente llevando el 0.2 más que los hombres. El rango de edad por lo general, los jóvenes son los que tienden a insertarse en el sector informal, hay mayor contratación para personas con

mayor edad y experiencia. En la educación, los que tienen menor nivel de educación se encuentran en empleo informal.

Variable Dependiente Desempleo frente a todas las variables independientes.

```

Probit regression                               Number of obs   =    240838
                                                LR chi2(6)      =    2872.20
                                                Prob > chi2     =    0.0000
Log likelihood = -31326.725                    Pseudo R2      =    0.0438

```

desempleo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
sexo	-.0066939	.011352	-0.59	0.555	-.0289433	.0155556
rango_edad	.2754086	.0136883	20.12	0.000	.2485801	.3022372
educacion	.1769977	.0064252	27.55	0.000	.1644046	.1895908
compromiso	-.2096361	.0124517	-16.84	0.000	-.2340409	-.1852313
compromiso_previo	.0400866	.0200235	2.00	0.045	.0008414	.0793319
jefe_hogar	-.1064131	.014406	-7.39	0.000	-.1346483	-.0781778
_cons	-2.605986	.0334812	-77.83	0.000	-2.671608	-2.540364

Figura 6 Estadística Descriptiva del Modelo Probit en Desempleo.

En cuanto a la figura 6 se observa que casi todas las variables son estadísticamente significativas excepto la variable independiente del sexo, ya que tiene un p valor de 0.5 lo cual indica que la variable no es estadísticamente significativa. También, se observa que, en el rango de edad, los jóvenes con un 0.26 poseen una mayor probabilidad hacia el desempleo, por falta de experiencia laboral. El nivel de educación es otra de las ramas más importantes, donde se aprecia que las personas con mayor nivel de instrucción están más propensas a estar en el desempleo. En el caso del compromiso, se observa que el coeficiente de la variable tiene signo negativo con un valor de -0.209 lo cual representa que no necesariamente las personas con compromiso están desempleadas, el compromiso previo resulto en 0.04 de hombres o mujeres que tienen algún cargo dentro de la familia sea el sustento o no, hay más probabilidad de que un casado este mucho más tiempo en el desempleado.

Se observa que el rol de la familia, en este caso el jefe de hogar no representa una condición para que se encuentre en el desempleo, es indiferentes, puesto que el signo del coeficiente de dichas variables es negativo, lo que establece que otros roles familiares en el hogar poseen mayores probabilidades de estar en el desempleo.

Probit model for desempleo

Classified	True		Total
	D	~D	
+	0	0	0
-	7315	233523	240838
Total	7315	233523	240838

Classified + if predicted $\Pr(D) \geq .5$
 True D defined as desempleo != 0

Sensitivity	$\Pr(+ D)$	0.00%
Specificity	$\Pr(- \sim D)$	100.00%
Positive predictive value	$\Pr(D +)$.%
Negative predictive value	$\Pr(\sim D -)$	96.96%
False + rate for true ~D	$\Pr(+ \sim D)$	0.00%
False - rate for true D	$\Pr(- D)$	100.00%
False + rate for classified +	$\Pr(\sim D +)$.%
False - rate for classified -	$\Pr(D -)$	3.04%
Correctly classified		96.96%

Figura 7 Clasificación del Modelo Probit en Desempleo.

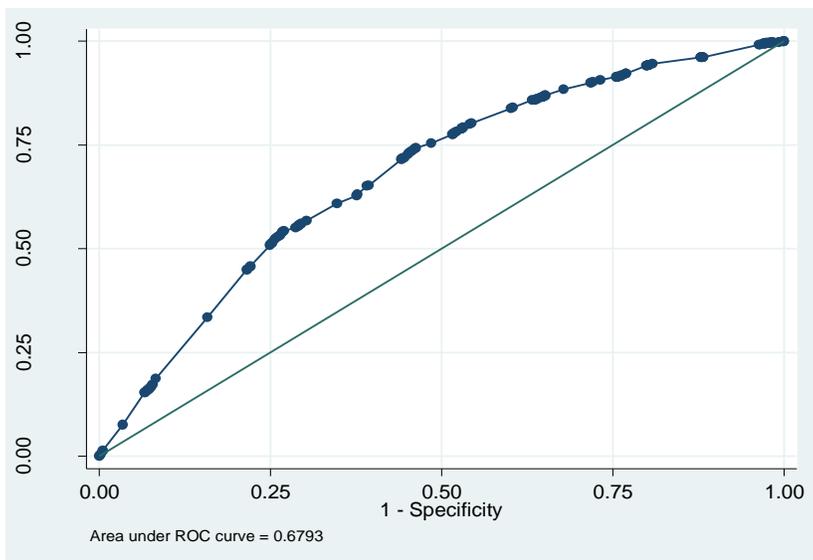


Figura 8 Curva ROC

La curva esta correcta, ya que como se observa si la curva es mayor a 0.6 esta perfecta ya que debería llegar a 1, por lo cual representa que hubo un buen orden en cuanto al manejo de las variables aplicadas.

Modelo Kaplan Meier

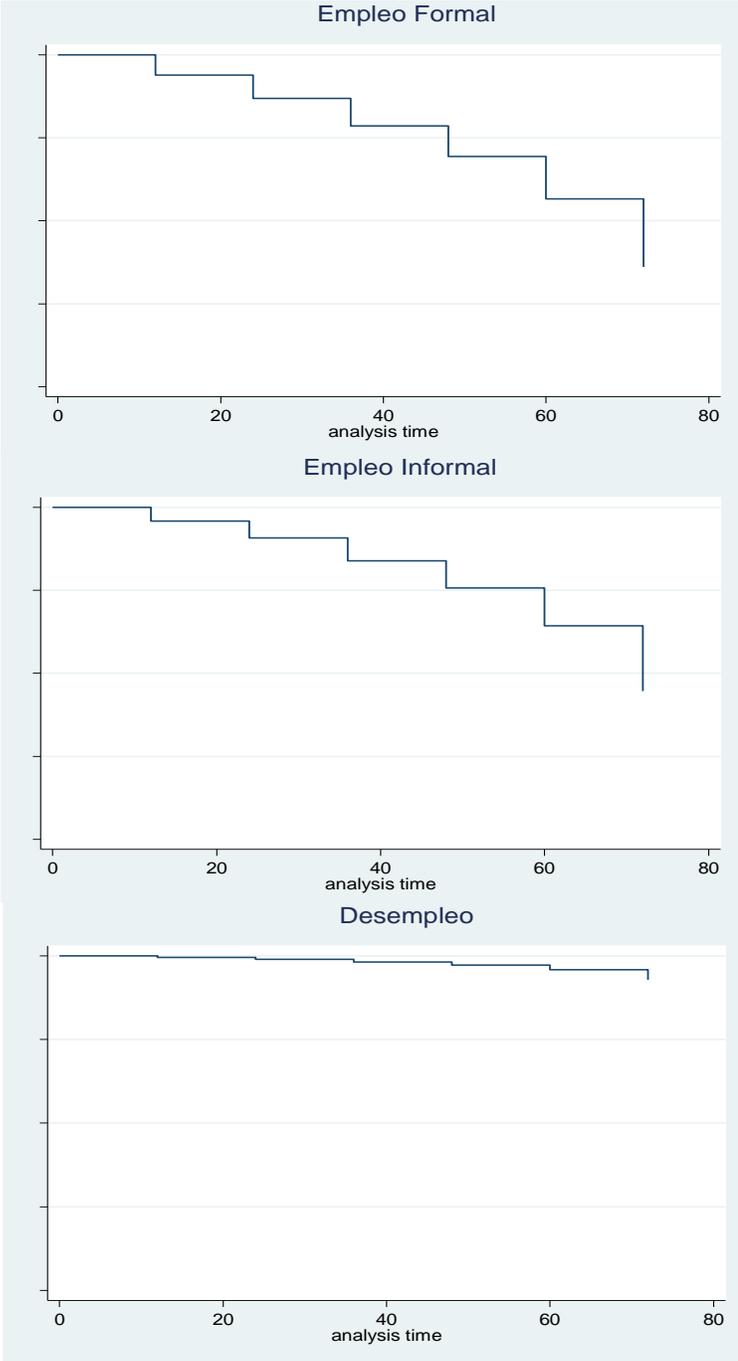


Figura 9 Modelo Kaplan Meier por Empleo Formal, Empleo Informal y Desempleo.

En la figura 9, se aprecia la permanencia promedio de los individuos en Ecuador, en los segmentos laborales como el sector formal, informal, y desempleo, donde claramente se muestra que existe una mayor permanencia de los individuos en el desempleo, es decir aquella persona que se encuentra la formalidad o en la informalidad está en el desempleo, y es mucho más complejo salir de esta condición, en los otros dos segmentos de empleo precarios y adecuados.

Además, se observa que, de los tres segmentos del mercado laboral, el que posee menor grado de permanencia es en el sector informal, debido a las condiciones de ingreso y leyes formales e informales que no permiten que las personas permanezcan, así como la coyuntura económica y la eficiencia de las políticas laborales para procurar el incremento del empleo adecuado. En este sentido, se observa que uno de los problemas fundamentales es la característica poco cualificada de la disyuntiva que tiene el trabajador en el acceso al empleo formal, donde debe poseer experiencia y un alto nivel de instrucción.

Estas mismas condiciones son las que indican que además del desempleo otro segmento laboral de mayor permanencia por las personas es el sector informal, lamentablemente las probabilidades de permanencia en un horizonte estimado en la figura 9, son muy superiores en cada año al mercado formal, debido a ser la fuente de subsistencia alterna ante los obstáculos de la contratación formal, es decir, condiciones como la calificación, la discriminación laboral, y el no reconocimiento de la experiencia laboral informal para la incorporación a un empleo adecuado.

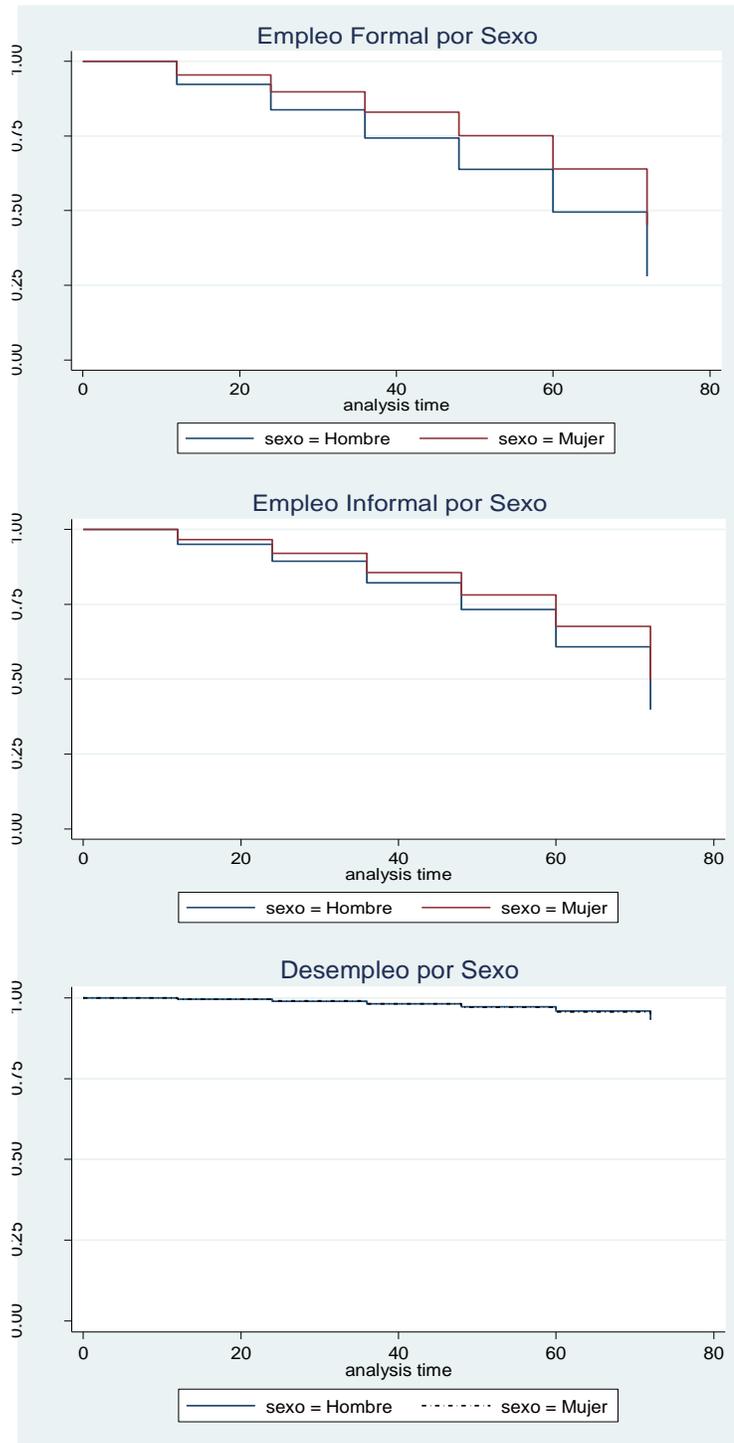


Figura 10 Modelo Kaplan Meier - Empleo Formal por Sexo, Empleo Informal por Sexo y Desempleo por Sexo.

Dado a la investigación realizada también se pueden encontrar diferencias de estadía o supervivencia dentro de los sexos. En este punto puede que se presenten factores externos que no permitan la mejor visualización con las variables escogidas y que puede que impacten dentro del análisis. Tales como la diferencia de género y la discriminación que pueden afrontarse en todos los mercados laborales.

Dentro de la figura 10 se puede observar el empleo formal según sexo. Dentro del mercado formal se presenta una mayor participación de mujeres que hombres, pese a esto puede que exista una diferencia en cuanto a puestos de poder que no se presentan en muchas mujeres. Para iniciar esta diferencia se observa dentro del empleo formal, en la cual la mujer al 50% presentan mayor tiempo dentro de empleos formales en promedio los hombres se concentran en una duración de 60 años contra los 70 que presentan las mujeres dentro del trabajo. Es decir, el sexo masculino presenta un menor número de tiempo en cuanto a la permanencia del empleo formal que las mujeres las cuales a largo plazo se mantienen.

En lo que respecta al empleo informal la diferencia se la ve un poco más cercana que lo que sucede en el empleo formal. A pesar de que la misma tendencia se observa la cual las mujeres presentan una mayor permanencia dentro del empleo esta se reduce al 50% de los individuos donde ambos convergen en un estimado de 72 años. Pero durante el tiempo se observa que los hombres son más propensos a dejar el empleo informal más temprano que las mujeres. Se puede comparar con respecto a la permanencia del mercado informal ambos sexos tienden a un mismo punto tal como se observan dentro de la figura 10.

El desempleo tiene una tendencia similar tanto para hombre y mujer, pero debido a los datos aquellos que son más propensos al desempleo son los hombres. pero de igual manera se continúa presentando la misma tendencia de permanencia en desempleo toda la vida si no existen regulaciones que permitan el más fácil acceso a oportunidades laborales.

De las figuras con respecto a sexo se pueden obtener diversas comparaciones, las cuales a pesar de que el empleo formal por si solo tienda a menor tiempo de

permanencia, este es más influenciado por el sexo masculino debido a que es aquel que oscila dentro del mismo horizonte de tiempo a diferencia que las mujeres presentan un tiempo un poco más largo. La tendencia con respecto al empleo informal presenta similares condiciones, pero un con un poco de diferencia una reducción al empleo formal. A pesar de que el horizonte de tiempo de duración de 70 años continua en ambos los hombres de igual forma se los considera más propensos a salir del empleo más rápido que las mujeres. En cuanto a desempleo no existen diferencias significativas dentro de ambos sexos.

La problemática que tiene la figura del desempleo por sexo es la gran cercanía que tienen tanto los hombres con las mujeres con un valor de 0.80, donde se logra determinar por qué se acercan, y es que comúnmente suelen estar en un labor de poco tiempo donde involucran horas de trabajo pero que a la final es por una recompensa muy baja, el trabajo no es estable y siempre se vive el despido porque algunas empresas suelen solo buscar pasantes por cierto tiempo y no se promueve un contrato por año, suelen buscar una mano de obra fácil y que estos no presenten problemas a futuro por un oficio o labor que se ejecute con profesionalidad.

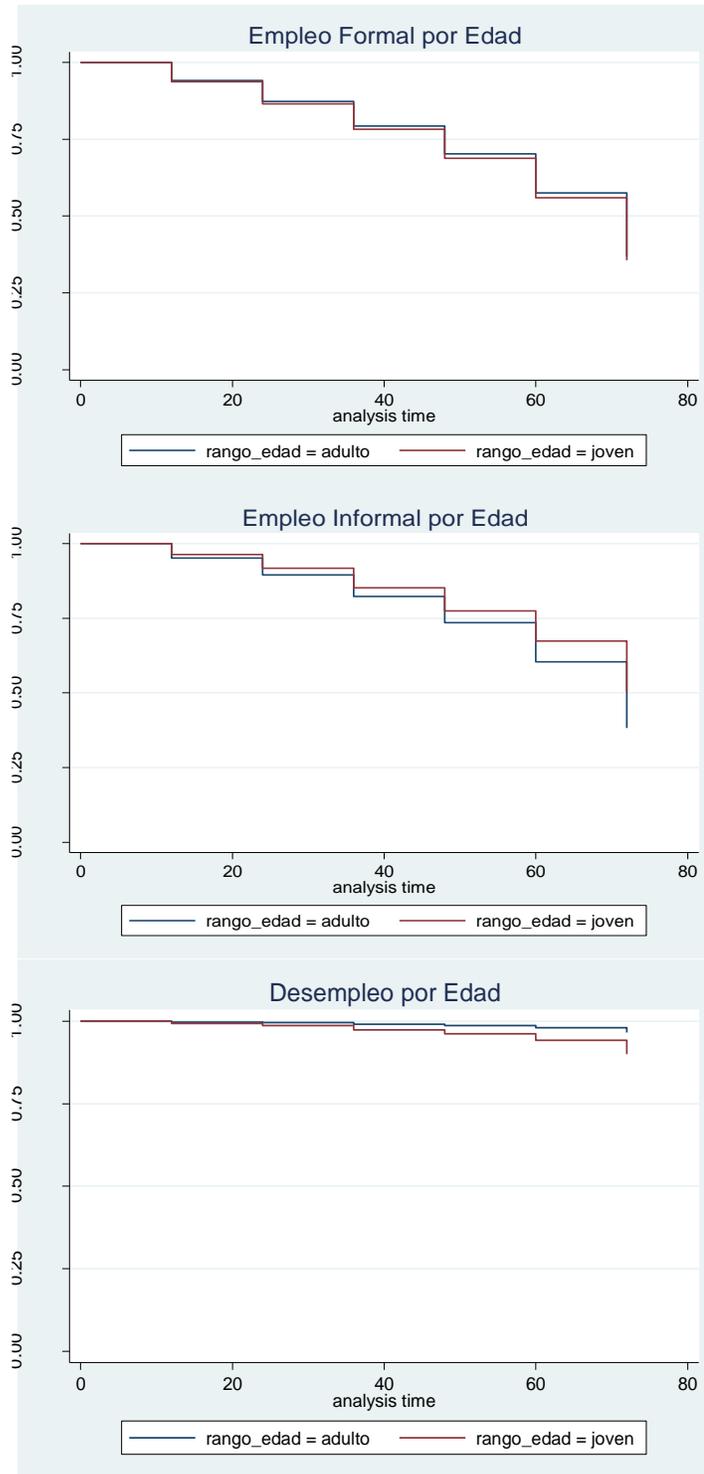


Figura 11 Modelo Kaplan – Empleo Formal por Edad, Empleo Informal por Edad y Desempleo por Edad.

El empleo formal por edad siempre se suele tomar en cuenta la edad adecuada que debe tener un profesional para otorgar a alguien la posibilidad de manejar una empresa, sin embargo, se visualiza que el adulto alrededor de 30 años en el empleo formal tiene una probabilidad de 0.55 de quedarse donde por sus años de trabajo en una empresa logra ocupar más tiempo en el sector formal, dominando bien las áreas de trabajo y demostrando eficiencia a través de los años.

Los jóvenes de 18 años tienen un valor de 0.30 es decir tienden a irse a un empleo informal, pero esto ocurre porque las empresas buscan un profesional que ya tenga años laborando en un área que se necesite y así generar mayores ingresos en una empresa designada. En este caso la problemática más grande es que comúnmente los jóvenes son llamados más a realizar una pasantía, mas no un trabajo con sueldo dependiendo al ritmo y eficacia que aplique.

En la figura de empleo informal por edad refleja que los adultos tienen un 0.35 de tiempo en un empleo informal personas ya mayores a 40 años tienden a bajar y a desocupar puestos de trabajo demandados por personas que están iniciando en su profesión, es por eso que tienden a quedarse mucho más tiempo, pero el caso de los jóvenes de 18 a 24 años con un valor de 0.55 tienden a salir del empleo informal porque van ya adquiriendo experiencia laboral que les beneficia a ellos para lograr entrar en una compañía donde sean reconocidas las horas laborales aplicadas y su salario sea el correcto.

La persona joven tiene tendencia en quedarse menos en el desempleo, a medida que tienen mayor edad los jóvenes dejarán de estar en el desempleo porque comienzan a adquirir experiencia laboral, mientras que los adultos con los años comienzan a tener problemas porque solo las personas que sean mayores a 40 años se les hace más complejo permanecer en un empleo formal muchas veces adoptan un empleo informal, pero ya la empresa comienza a buscar áreas específicas de menos horas laborales, para luego de un corto tiempo despedirlo y darle una oportunidad a alguien joven.

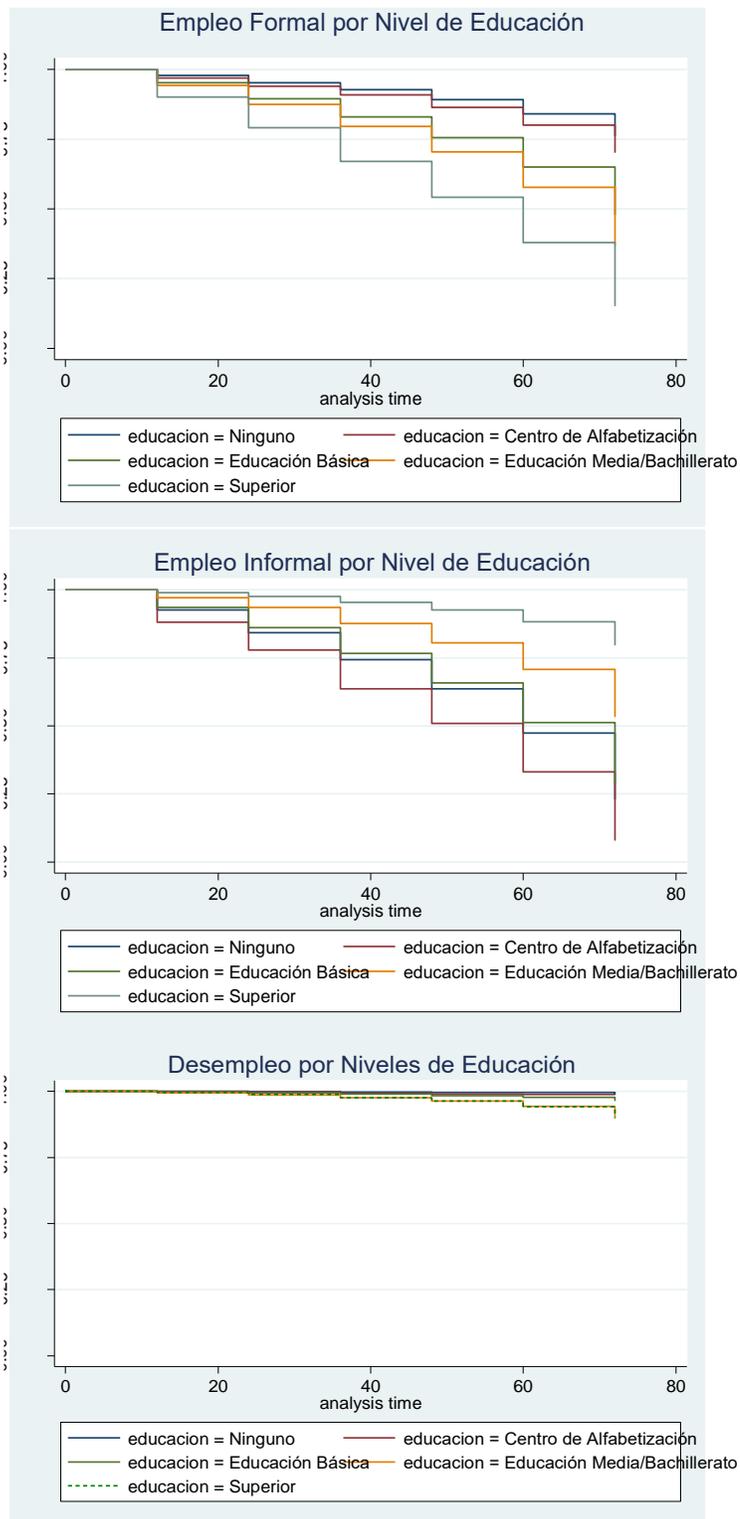


Figura 12 Modelo Kaplan – Empleo Formal por Nivel de Educación, Empleo Informal por Nivel de Educación y Desempleo por Nivel de Educación.

El nivel de educación en relación con el empleo formal ecuatoriano, da por terminada algunas hipótesis de la teoría del capital humano. En este caso, las personas que cuentan con un nivel superior de educación, si bien es cierto, son las primeras en posicionarse en un empleo formal, no son constantes con el tiempo ya que, estas no se mantienen en sus cargos con el tiempo.

Dentro del Ecuador en el empleo formal se presenta una variación en cuanto al nivel de educación y la estadía en el empleo. Como fue mencionado anteriormente, a mayor nivel de educación se es más fácil el crecimiento y oportunidades dentro de los diferentes mercados laborales de un profesional. Esta hipótesis no se cumple al 100% dentro del análisis de supervivencia, puesto a que aquellos que presentan una educación superior son los más propensos a disminuir el tiempo de empleo.

El 50% de las personas con educación superior permanecen dentro del ámbito laboral por 60 años a diferencia de uno que no presenta un nivel de educación en lo absoluto el 75% de estos permanecen la mayor parte de su vida trabajando con un promedio de 72 años. Se observa dentro de la figura un efecto escalonado donde se puede asumir que a mayor nivel de educación mayor es el ingreso por ende mayor es la posibilidad de acumular riquezas y entra el impacto de jubilación.

El efecto es claro dado para aquellos con título de educación media o bachillerato el 50% de estos permanecen dentro del empleo formal por alrededor 70 años. Otro punto que se puede apreciar dentro de la figura 12 es mientras menor nivel de educación el individuo posea, la probabilidad de estar más tiempo en el trabajo aumenta para cada grupo. Mientras más educación es más fácil el retiro temprano, así como mejores oportunidades los cuales les da una libre decisión de emprender o buscar mejores oportunidades no en el ámbito de empleo. La población con mayor nivel educativo no busca la necesidad de permanecer la mayor parte de su vida trabajando y por ende pueden encontrar otras maneras de subsistir.

Continuando con el mercado informal, la tendencia cambia dramáticamente. Ahora aquellos individuos con un nivel de alfabetización son más propensos a estar dentro del mercado informal a diferencia de aquellos que presentan un nivel de educación

superior. Esto es debido a las oportunidades que se encuentran dentro del mercado formal las cuales benefician aquellos que presentan habilidades más específicas. Es por eso que aquellos que se encuentran dentro del mercado informal y son profesionales son muy pocos y por ende se observa la tendencia de que casi todos aquellos profesionales dentro del mercado informal permanecen la mayor parte del tiempo dentro del trabajo informal.

Esto se debe, a la gran problemática de hoy en día, donde los jóvenes graduados con títulos no pueden conseguir un empleo formal por la gran exigencia de “experiencia laboral”, donde exigen de 3 a 5 años de experiencia, por lo que estas personas se dirigen al empleo informal donde es más accesible conseguir un empleo.

Ahora con respecto aquellos que presentan menores niveles educativos la mayoría permanece dentro del mercado en un 50% los individuos por al menos 60 años. El cuál es el promedio de años que se presentan no solo dentro del mercado informal pero dentro todos los mercados es decir a pesar de no presentar una jubilación formal estos pueden jubilarse de manera opcional a un mismo ritmo que aquellos con empleos formales. La diferencia radica en la capacidad que domina el mercado laboral y las oportunidades que se presentan dentro del mercado laboral, así como también en muchos casos mejores oportunidades financieras.

Mientras tanto, es sorprendente que los agentes sin ningún nivel educativo son los más regulares en el empleo formal, esto posiblemente se debe a dos razones: la primera, se debe a que, en años anteriores, aproximadamente los setenta y ochenta no era obligatorio contar con un estudio para lograr conseguir un empleo formal, y en la actualidad dichos agentes gozan de una ardua experiencia que los vuelven puestos fijos en diversas compañías. La otra razón, es la composición de los sectores económicos del país. La mayor parte de los empleos vienen del sector de construcción, comercio, agricultura, entre otros, donde muy pocas veces exigen un título de alto nivel.

Hacia lo relacionado a desempleo este no presenta ninguna diferencia con respecto a los diferentes niveles de educación, los comportamientos son parecidos, así como las tendencias. Es decir, aquellos desempleados se mantendrían desempleados a mayor pasa el tiempo estos pierden oportunidades de trabajar.

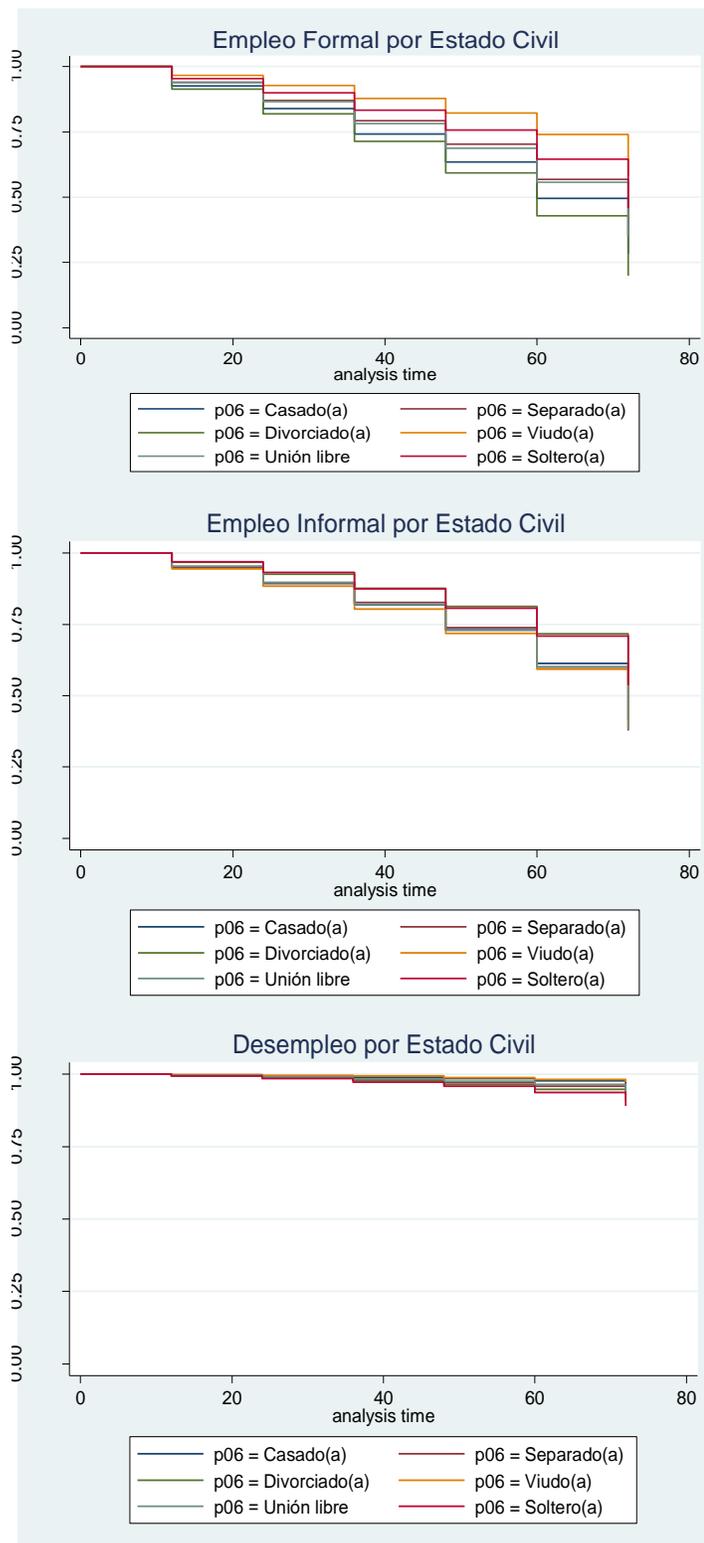


Figura 13 Modelo Kaplan – Empleo Formal por Estado Civil, Empleo Informal por Estado Civil y Desempleo por Estado Civil.

La permanencia por estado civil no se ve muy diferenciada dentro del empleo formal, aquellos con unión libre son lo que tienen una permanencia en el trabajo con menor tiempo que aquellos casados. Esto puede ser a que ambas partes del grupo familiar trabajen siendo mayor ingresos, pero entre toda la diferencia más grande radica en aquellos que son solteros quienes tienden a mayor permanencia del trabajo.

Puede que esto se deba a que, sin mayores responsabilidades como hijos u otros gastos adicionales, la teoría de acumulación de riqueza se ponga en prueba por lo que mayor cantidad de años trabajados con menores gastos les dé una mayor satisfacción de acumulación de riqueza. Los viudos al mismo tiempo son aquellos con mayor estadía. Estos factores de tiempo que se presentan dentro del empleo formal se pueden deber a variables psicológicas que afectan su nivel de tolerancia.

En cuanto al empleo informal las diferencias de nuevo son mínimas entre los diferentes grupos, pero al igual que dentro del empleo formal, aquellos solteros presentan mayor permanencia dentro del empleo informal siendo aquel grupo que no requiere gastos adicionales. Mientras que los otros de igual manera se acercan a un estadio de 70 años en promedio para el 50% de la población.

En cuanto al desempleo aquellos que se encuentran en estados solteros son los más propensos a salir del desempleo en menor tiempo, esto puede ser un apoyo de porque entre los grupos de estados civiles para tanto empleo formal e informal aquellos solteros son los que permanecen mayor cantidad de tiempo.

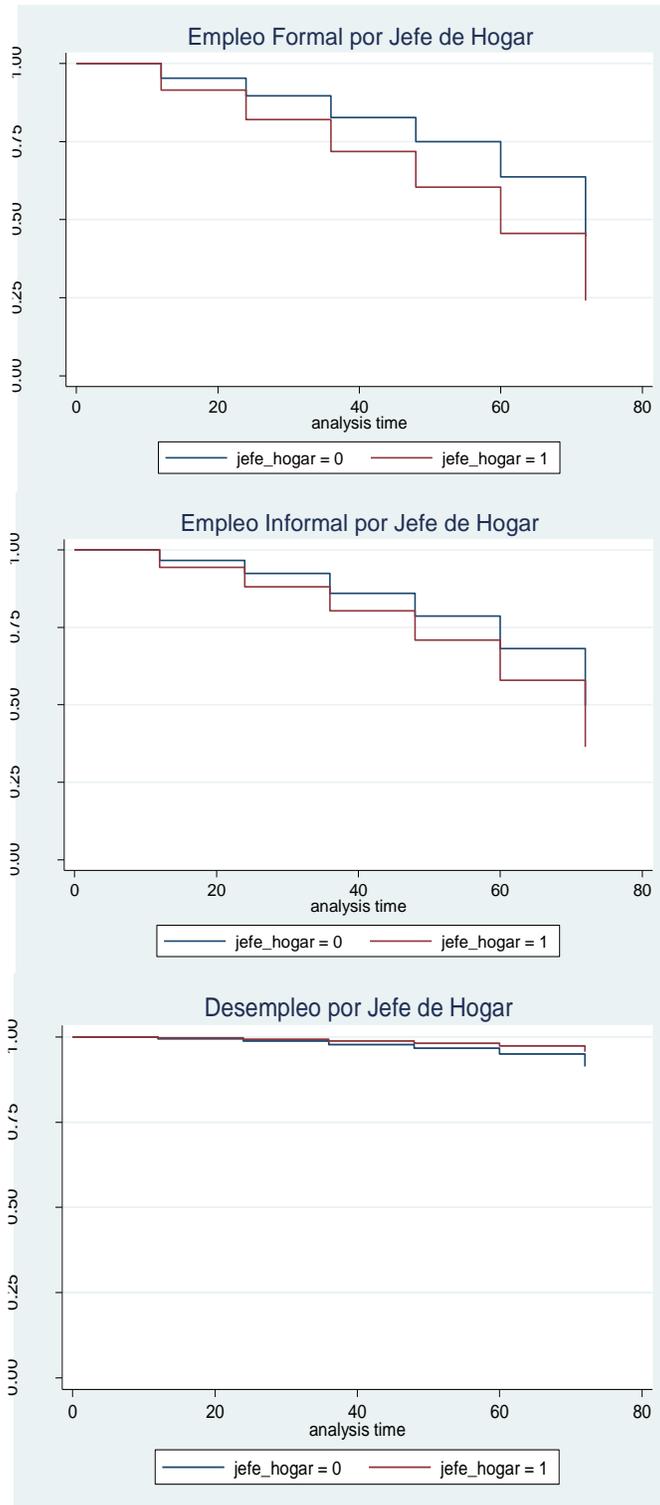


Figura 14 Modelo Kaplan – Empleo Formal por Jefe de Hogar, Empleo Informal por Jefe de Hogar y Desempleo por Jefe de Hogar.

En cuanto a lo que radica para jefe de hogar de la figura 14, estos se presentan dentro del empleo informal y el desempleo total.

Si no existen jefes de hogar dentro del empleo informal aquellos que son jefes de hogar tienden a caer o salir más rápido de la permanencia del trabajo en el tiempo de 72 años. Tiempo promedio por el cual se presentan la mayoría de categorías para empleo informal. Esto es un poco ambiguo con respecto a la realidad debido a que si es jefe de hogar la permanencia del trabajo informal o formal debería ser mayor pero dentro de las familias ecuatorianas no se da el caso.

Pueden verse según otros criterios tales como a pesar de ser jefe de hogar no solo una persona trabajo si no varias lo cual hace más sencillo el dejar el empleo. En cuanto a aquellos que no son jefes de hogar, presentan mayor estadía dentro del ambiente laboral siendo esto un casi similar aquellos que son viudos o solteros debido a menos responsabilidades estos presentan menores gastos por lo tanto son más propensos a un ahorro y por ende el trabajo y variables psicológicas son aquellas que juegan un rol importante.

Dentro del desempleo, la tendencia se permanece de igual manera. Mientras más tiempo se expone a desempleo las maneras de salir de este es cada vez menor, debido a las pocas oportunidades dentro del ámbito laboral.

5. Propuestas de Políticas Públicas

De acuerdo a la segmentación del mercado laboral ecuatoriano, se recomienda una política laboral que incentive la contratación de jóvenes universitarios, ya que estos son el grupo de edad que menos empleos formales consiguen, debido a la exigencia de una experiencia laboral. En esta línea, se deberían realizar un trabajo en conjunto entre el Estado y el sector privado, por ejemplo, una propuesta puede ser que el Estado inserte a jóvenes a laborar por lo menos de seis a doce meses en distintos sectores o instituciones públicas como BanEcuador para estudiantes de carreras administrativas o Ministerio de salud para estudiantes de medicina, con un retroactivo de entre 200 USD – 400 USD, luego el Estado deberá evaluar la evolución y habilidades del estudiante para después en alianzas con el sector privado, la mejor mano de obra obtenga un cargo fijo en alguna

empresa privada. Esto ayudará a que los jóvenes adquieran experiencia laboral y que dichos jóvenes compitan por un empleo digno que cuente con seguridad social, un excelente ambiente laboral y salarios que cumplan con la satisfacción del agente.

Otro aspecto a profundizar es que el sector privado se atreva a contratar jóvenes sin mucha experiencia y así evitar que caigan en un empleo informal es el incentivo tributario. Por ejemplo, el Estado podría exonerar un porcentaje del impuesto a la renta, o del impuesto a la salida de divisas para las empresas importadoras, siempre y cuando dichas empresas contraten por lo menos 7-10 jóvenes por año con un lapso de contrato mínimo de un año.

Por otra parte, también se evidencio que dentro de los sectores económicos que más empleos genera se encuentra el sector de la construcción y agricultura. Esto es positivo y negativo a la vez. En primer lugar, positivo porque son sectores que tienen un gran margen de expansión y crecimiento hacia el futuro y son indispensables en cualquier nación, sin embargo, el lado negativo es que es tipo de sectores generalmente cumple todas las características de un empleo informal.

Para este problema, se recomienda que dichos sectores se industrialicen al 100%, es decir que cuenten con la maquinaria y tecnología moderna, ya que esto, constituirá que se contrate una mano de obra más calificada y mejor pagada, donde ingenieros civiles, arquitectos, técnicos y operadores tengan una permanencia más larga en el mercado formal. Por otra parte, al ser estos sectores los que más empleos generan necesitan del total apoyo del Gobierno de turno, de esta manera, se generarían más empleo para combatir la tasa de desocupación.

Por otro lado, también se analizó que la informalidad laboral contiene a gran parte de personas independientes que no tienen la intención de buscar un empleo formal y siguen a su espíritu emprendedor. Sin embargo, el problema con este tipo de agentes, es que a veces se ven imposibilitados de llevar por sus proyectos por la cantidad de trámites que se le presentan en el camino. Es por esto, que se recomienda que la normativa debe ser establecida a favor del emprendedor, se necesita urgentemente facilitar o perfeccionar la cantidad de permisos que necesita contar una persona para iniciar su negocio, así mismo los emprendedores deben contar con una flexibilización tributaria, más que todo en el

pago del impuesto sobre la propiedad o el impuesto sobre las ganancias. En fin, los trámites para el emprendedor deben ser accesibles, entendibles y con mínimos costos de implementación.

Por último, también se recomienda reformar la política laboral en el sentido que algunos trabajadores migran del empleo formal hacia el informal por cuenta propia. Esto se debe principalmente a que un trabajador prefiere ganar un sueldo líquido sin los descuentos comunes como el aporte al seguro social o sin los cobros sindicales que existen en compañías que se sitúan en la formalidad.

6. Conclusiones

El presente estudio se concluyó por identificar que si se llevó a cabo el objetivo general el cual es, Determinar la permanencia de las personas en los segmentos del mercado laboral de Guayaquil en el periodo 2015 - 2019, para contribuir en la estabilidad del empleo adecuado, donde se evidenció que las personas frecuentemente están dentro de un empleo informal, mediante el modelo Probit y Kaplan Meier se observó en los resultados no fueron los previstos ya que en un empleo formal no se esperaba que existieran pocos resultados, mientras que en el empleo informal y el desempleo obtuvo cifras mucho más altas por la frecuente tasa de pobreza y alfabetización que se evidencia y que por ese motivo no puedan obtener algún tipo de empleo las personas.

En cuanto a la pregunta de la investigación se evidencia que los factores determinantes por el cual el mercado laboral no se ejecuta de manera correcta, es por la falta de instrucción en los establecimientos educativos, como también por su experiencia laboral en empleos anteriores, muchas veces ocurre el problema de que las empresas toman preferencia según la edad y su experiencia laboral, es ahí donde los jóvenes entran al sector informal o desempleo.

Se comprobó que la teoría como lo es la clásica, keynesiana, oferta y demanda laboral, de salarios, de segmentación y teoría del desempleo se evidencian dentro de los estudios realizados, ya que se han aplicado dentro del estudio realizado, las mismas teorías que se involucraron a nivel mundial y nacional como también en Latinoamérica, puestos

que son teorías que se implican siempre cuando el empleo formal no es correspondido para algunas personas profesionales.

La problemática grande que encierra al Ecuador es la situación económica en la que se encuentra como también la parte social y política, llegando a aumentar los excesivos casos de migración y un agravamiento de la pobreza que ha rodeado en distintos lugares del país en especial a Guayaquil que es la ciudad que se analizó en el presente trabajo investigativo, se evidenció que la mayoría de la población en edad de trabajar está dentro de un mercado laboral informal, ya que es altamente demandado por los jóvenes que son los que ingresan por querer obtener un sustento para ellos, muchas veces se da porque no cuentan con un nivel de estudio requerido, también se encuentran los mayores de edad que a pesar de estar jubilados buscan otro oficio para generar más ingresos.

La población económicamente activa es menor ya que es un sector riguroso donde se involucra el sector del empleo formal, las empresas se ven envueltas en buscar con exactitud y profundidad a personas preparadas, con un historial considerable, que generen un buen margen de capital que beneficie a una empresa no obstante el sector del empleo formal, está rodeado por políticas las cuales no permiten acceso a cualquier persona sea que consten con un estudio superficial o medio, sin contar con experiencia dentro de instituciones financieras, como se da en el caso de la ciudad Guayaquil.

El empleo formal en un área administrativa o contable es frecuentemente demandado, aunque en algunas ocasiones se da el caso de contratar personal donde se les brinde la oportunidad de comenzar con un empleo sin importar los años de experiencia o la instrucción que cuenten, lo que suelen tomar en cuenta es la eficiencia y rapidez que tenga la persona en el área donde se necesite personal y esta establezca una buena labor.

Sin embargo, las cifras de desempleados dentro de Guayaquil son incomparables si la medidos con alguna ciudad cercana, la mayoría de la población se encuentra desempleada es por eso que recurren a emigrar, inclusive tienden a cambiar su estilo de vida ya que no logran conseguir un empleo, en el caso que lo tuviesen tienden a solo trabajar por horas y luego se retiran porque no se sienten estables y no logran rendir dentro del área de trabajo.

7. Recomendaciones

Se recomienda que las futuras investigaciones relacionadas al mercado laboral ecuatoriano realicen un estudio profundo del trabajo segmentado por género, ya que se obtuvo que los hombres obtienen una mayor cuota de participación en el empleo formal pero las mujeres consiguen permanecer más tiempo en estos empleos.

Es decir, en Guayaquil se evidencia una inserción de la mujer en el mercado laboral, pero se recomienda analizar esta situación en otras ciudades importantes del Ecuador como Quito, Cuenca, Ambato y Machala, para corroborar que en Ecuador haya disminuido el problema de la discriminación de la mujer en el mercado laboral.

Por otra parte, es muy importante que la comunidad académica y científica también profundice en la estructura del mercado laboral de acuerdo a las etnias del país, ya que, el Ecuador cuenta con diversas etnias y es posible que se dé la preferencia o discriminación por alguna de ellas. De esta manera, se combatiría equitativamente la desigualdad social y económica que atraviesa el país, por tal motivo, se recomienda analizar mediante modelos de discriminación para observar la desigualdad entre etnias a la hora de ser contratadas o permanecer en un empleo.

8. Bibliografía

- Aguinaga, C., & Criollo, C. (2011). *Mercado de trabajo: diseño y metodología de investigación*. Banco Central del Ecuador. Obtenido de:
<https://contenido.bce.fin.ec/documentos/PublicacionesNotas/Catalogo/Cuadernos/Cuad117.pdf>
- Agustín, M. (2016). Keynes, el pleno empleo y la estabilidad de precios. *Céfiro. Revista de Economía y Gestión*, 3(2). Obtenido de:
<http://www.cefiro.unm.edu.ar/ojs/index.php/cefiro/article/view/212/177>
- Almeida, T., & De Arruda, I. (2014). Wage Differentials by Firm Size: The Efficiency Wage Test in a Developing Country. *Estudios Económicos*, 44(1), 45-67. Obtenido de:
<https://www.scielo.br/pdf/ee/v44n1/a02v44n1.pdf>
- Alter Chen, W. M. (n.d.). *La economía informal: definiciones, teorías y políticas*. Mujeres en Empleo Informal; Globalizando y Organizando. Obtenido de:
http://www.inclusivecities.org/wp-content/uploads/2013/06/Chen_WIEGO_WP1_es.pdf
- Angarita, G. (2012). Equilibrio con desempleo involuntario: una revisión de los postulados de la economía clásica. *Revista Divergencia*, (14), 3-7. Obtenido de:
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/diver/article/view/3239/2888>
- Applebaum, E. (1979). Teoría poskeynesiana: el mercado laboral. *JSTOR*. Obtenido de:
<https://www.jstor.org/stable/40719703?seq=1>
- Arango, L., & Ríos, A. (2015). Duración del desempleo en Colombia: género, intensidad de búsqueda y anuncios de vacantes. *Borradores de economía*, (866), 1-34. Obtenido de:
https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/6155/be_866.pdf

- Argoti, A. (2011). Algunos elementos sobre la teoría clásica del empleo y la versión Keynesiana. *Tendencias*, XII (2), 35-57. Obtenido de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3854586>
- Argoti, A. (2013). Confrontación de la teoría clásica frente a la Keynesiana sobre el mercado de trabajo: El caso de Colombia. *Tendencias*, XIV (2), 23-54. Obtenido de:
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/1639/2014>
- Arredondo, R., Varela, R., & Davia, M. (2018). Inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo formal en México. *Revista de Economía Laboral*, 15(2), 90-118. Obtenido de:
<https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.21114%2Frel.2018.02.04>
- Artavia, M., Benavides, S., & Parada, Á. (2018). La economía institucional y su relación con los sectores productivos. *Economía y Sociedad*, 23(53), 84-102. Obtenido de:
<http://dx.doi.org/10.15359/eyes.23-53.5>
- Babucea, A., & Danacica, D. (2007). Using Kaplan - Meier curves for preliminary evaluation the duration of unemployment spells. *IDEAS Working Paper Series*, (7854), 1-7.
Obtenido de: https://mpira.ub.uni-muenchen.de/7854/1/MPRA_paper_7854.pdf
- BCE. (2019). *Condiciones del empleo a nivel nacional*. Empleo y sector formal e informal En concordanc. Obtenido de: https://www.boencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/Septiembre-2020/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20enemdu%20sep20_final.pdf
- BCE. (2019). *El Desempleo, Subempleo y Empleado*. Obtenido de:
<https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/Empleo/imle201901.pdf>

- Becerra, A., Caro, J., & Flórez, M. (2015). El mercado laboral del departamento de Boyacá. *Apuntes del CENES*, 34(59), 125-154. Obtenido de:
<https://www21.ucsg.edu.ec:2080/docview/1681287143/fulltextPDF/8EC1241ADF174EA8PQ/1?accountid=38660>
- Bieszk, B., & Markowicz, I. (2015). Influence of Unemployment Benefit on Duration of Registered Unemployment Spells. *Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 10(3), 167-183. <http://dx.doi.org/10.12775/EQUIL.2015.031>
- Boundi, F. (2013). Estructuralismo latinoamericano y neomarxistas: el origen del proceso de subdesarrollo de la periferia. *Apuntes del CENES*, 32(55), 9-31.
<https://eprints.ucm.es/25757/1/FahdBoundiApuntesdelCENES.pdf>
- Brainar Torres. (2014). *Teorías del Desempleo*. Teorías del Desempleo.
<http://ance.msinfo.info/bases/biblo/texto/libros/CC.1984.a.8.pdf>
- Burger, P., & Fourie, F. (2019). The unemployed and the formal and informal sectors in South Africa: A macroeconomic analysis. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 22(1), 1-12. <https://doi.org/10.4102/sajems.v22i1.2104>
- Burgos, B., & López, K. (2010). La situación del mercado laboral de profesionistas. *Revista de la Educación Superior*, 39(156), 19-33.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v39n156/v39n156a2.pdf>
- Cabrera, J. (1996). La corriente institucionalista en el mercado de trabajo. *Anales de la Facultad de Derecho*, (13), 21-40.
https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/18584/AFD_13_1996_02.pdf?sequence=1
- Canelas, C. (2019). Informality and poverty in Ecuador. *Small Business Economics*, 53, 1097-1115. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0102-9>

- Castillo, C., Da Silva, J., & Pérez, M. (2017). Retornos salariales para Colombia: un análisis cuantitico. *Apuntes del CENES*, 36(63), 211-246.
<https://doi.org/10.19053/01203053.v36.n63.2017.5830>
- Castro, J., Garita, J., & Odio, M. (2014). Análisis sobre la dinámica de transición y duración del desempleo en Costa Rica. *Ciencias Económicas*, 32(2), 39-64.
<https://doi.org/10.15517/rce.v32i2.17251>
- Cedillo, L., & Campuzano, J. (2019). Modelo de probabilidades para el análisis del desempleo en la ciudad de Machala- Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 4(3), 23-37.
<https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.2019.866>
- Cerquera, O., Arias, C., & Rincon, V. (2020). Diferencial Salarial por Género: Un análisis comparativo entre los departamentos de Huila y Nariño. *Económicas CUC*, 42(1), 1-14.
<https://doi.org/10.17981/econcuc.42.1.2021.Econ.5>
- 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>
- Cordón, E., & García, F. (2012). Principales antecedentes en la consideración del trabajo en la literatura económica: teorías sobre el mercado de trabajo y el desempleo. *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, 4(5), 1-26. :
<http://www.eumed.net/rev/historia/04-05/mercado-trabajo.html>
- DANE. (2013). Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. In *Departamento Administrativo Nacional de Estadística* (p. 68).
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/Cultura_Politica.pdf

- De Mattos, C. (2002). Mercado metropolitano de trabajo y desigualdades sociales en el Gran Santiago: ¿Una ciudad dual? *Estudios Urbanos y Regionales (EURE)*, 28(85), 51-70.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0250-71612002008500004>
- De Oliveira, P., & Carvalho, J. (2016). Regional Labor Market Differences in Brazil and Search Frictions: Some Structural Estimates. *Revista Brasileira de Economía*, 70(1), 71-98.
<http://dx.doi.org/10.5935/0034-714020160005>
- Domínguez, Á. (2018). Análisis de la permanencia en el empleo de los trabajadores españoles durante el periodo 2007-2010. *Papers. Revista de Sociología*, 103(3), 339-366.
<https://doi.org/10.5565/rev/papers.2282>
- Escalona, L. (2006). *Formación profesional y mercado laboral: vía real hacia la formación del bibliotecólogo* (Primera ed.). Universidad Nacional Autónoma de México.
[file:///C:/Users/MARGOT/Downloads/formacion_profesional_mercado_laboral%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/MARGOT/Downloads/formacion_profesional_mercado_laboral%20(1).pdf)
- Ezequiel, D., & Ojeda, M. (2020). Estimación de la brecha de ingresos entre la mujer y el hombre. *Revista Electrónica Iberoamericana*, 14(1), 77-117.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7556555>
- Fernández, A., Riquelme, P., & López, M. (2020). El enfoque de los mercados de trabajo segmentados: origen y evolución. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1), 167-187.
<https://dx.doi.org/10.5209/crla.68873>
- Fernández, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, LXIX (273), 115-150.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ineco/v69n273/v69n273a4.pdf>
- Fernández, E. (2012). *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Una reconsideración desde la perspectiva institucionalista y poskeynesiana*. Tesis Doctoral.

Universidad de León.

<https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/3179/2012FERN%C3%81NDEZ%20HUERGA%2C%20EDUARDO%20C.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flek, V., Hála, M., & Mysíková, M. (2015). Duration dependence and exits from youth unemployment in Spain and the Czech Republic. *Economic Research*, 28(1), 1063-1078.
<http://dx.doi.org/10.1080/1331677X.2015.1084239>

Flores, R., & Madero, S. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. *Acta universitaria*, 22(2), 24-31.
<https://www.redalyc.org/pdf/416/41623191004.pdf>

Foronda, C., & Alcaraz, A. (2015). Estimación y características de la duración del desempleo en Bolivia. *Investigación y Desarrollo*, 15(2), 15-40.
http://scielo.org.bo/pdf/riyd/v2n15/v2n15_a03.pdf

Frassa, J. (2010). Mercados internos de trabajo y relaciones laborales. La gestión del trabajo en una empresa estatal argentina en contextos de precarización. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 7(5), 6-19.
<http://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/viewFile/650/614>

Galvis, J. (2014). Antecedentes, teorías y concepciones sobre el salario. *Revista Académica e Institucional de la UCPR*, (95), 71-87.
https://www.researchgate.net/publication/334446427_ANTECEDENTES_TEORIAS_Y_CONCEPCIONES_SOBRE_EL_SALARIO_History_theories_and_concepts_on_wages

García, L., & Cruz, M. (2017). Desempleo en América Latina: ¿Flexibilidad laboral o acumulación de capital? *Problemas del desarrollo*, 48(189), 33-56.
<https://doi.org/10.1016/j.rpd.2017.04.003>

- García, R. (2018). *El modelo neoliberal de mercado laboral y la reproducción social de la fuerza de trabajo. El caso de la industria maquiladora de exportación en México*. Universidad Complutense de Madrid. Tesis Doctoral.
<https://eprints.ucm.es/48940/1/T40092.pdf>
- Guerrero, D. (2001). Desempleo, keynesianismo y teoría laboral del valor. *Política y Sociedad*, (36), 223-238. <file:///C:/Users/MARGOT/Downloads/25589-Texto%20del%20art%C3%ADculo-25608-1-10-20110607.PDF>
- Guerrero, M. (2020). Teoría y realidad del capital humano en México: alcances y consecuencias de la educación por competencias. *Revista Internacional de Estudios sobre Sistemas Educativos*, 2(10), 465-486.
<http://www.riesed.org/index.php/RIESED/article/view/126/143>
- Gutiérrez, D., Nauzan, V., & Díaz, G. (2017). Los Salarios de Eficiencia en el Sector Bananero de Urabá – Colombia. *Revista de Economía del Caribe*, (20), 7-26.
<https://www21.ucsg.edu.ec:2080/docview/1984318714/9024E9F1D7654D45PQ/3?accountid=38660>
- Hernández, R., Fernández, C., & Del Pilas, M. (2014). *Metodología de investigación* (Sexta ed.). McGRAW-HILL/ Interamericana Editores, S.A. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernanz, V., & Jimeno, J. (2013). Segmentación laboral y contratación dual: conversaciones póstumas con Luis Toharia. *Revista de Economía Laboral*, (10).
<https://doi.org/10.21114/rel.2013.01.09>
- INEC. (2017). *Empleo Adecuado y Condición de Actividad*.
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/02/Empleo-y-condici%C3%B3n-de-actividad-en-Ecuador.pdf>

- Izquierdo, T. (2015). Duración del desempleo y actitudes de los mayores de 45 años en Portugal y España: Un estudio comparativo. *Revista de Ciencias Sociales*, XXI (1), 21-29.
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28037734003.pdf>
- Jiménez, D. (2012). La informalidad laboral en América Latina: ¿Explicación estructuralista o institucionalista? *Cuadernos de Economía*, 31(58), 113-143.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ceco/v31n58/v31n58a06.pdf>
- Kaya, V., & Tigli, A. (2016). Wage Theories and an Applicable Wage Model Proposal for Turkey's Labour Markets. *Çankırı Karatekin University Journal of The Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 6(1), 501-523.
<https://www21.ucsg.edu.ec:2080/docview/1841957198/A4281A3FED474750PQ/3?accountid=38660>
- Kenedy, A., Lorenzo, E., Fernández, J., & Cáceres, J. (2017). Intermediarios del mercado de trabajo y eficacia de los métodos de búsqueda de empleo durante la crisis económica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 35(2). <http://dx.doi.org/10.5209/CRLA.56770>
- Kouratou, K. (2020, agosto). *Job Search and Unemployment*. University of Patras, Department of Economics.
<https://nemertes.library.upatras.gr/jspui/bitstream/10889/14250/1/Job%20Search%20and%20Unemployment%20-%20Kouratou%20Konstantina.pdf>
- Kriaa, F., Bouhari, M., & Mathlouthi, Y. (2020). Determinants of unemployment duration for young men and women in Tunisia. *Economics, Management and Sustainability*, 5(2), 78-95. <https://doi.org/10.14254/jems.2020.5-2.5>
- Krynska, E., & Kopycinska, D. (2015). Wages in labour market theories. *Folia Oeconomica Stetinensia*, 15(2), 177-190. 10.1515/fofi-2015-0044

- Kumas, H., Caglar, A., & Simay, H. (2014). Firm Size and Labour Market Segmentation Theory: Evidence from Turkish Micro Data. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (150), 354-359. 10.1016/j.sbspro.2014.09.026
- Lezama, E. (2014). Flexibilidad laboral como determinante de la contratación y las condiciones de empleo en México de 2007 a 2012. *Acta Sociológica*, (63), 71-97.
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0186602814704839?token=8C86F15F3B3515B2E1D888EF8209A0BE1E6D6581CD322BACE3012E00489AD3C25070973284DE508CF9C410613B07391D>
- Li, J. (2019). Precarious work and labor market segmentation: a comparative study on mainland China and Hong Kong. *The Journal of Chinese Sociology*, 6(17), 1-22.
<https://doi.org/10.1186/s40711-019-0105-1>
- Lim, J., & Lee, Y. (2019). Exit duration and unemployment determinants for Korean graduates. *Journal for Labour Market Research*, 53(1), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12651-019-0255-2>
- Lopez, G. (1992, Julio Lunes). *El mercado de trabajo en el Ecuador: políticas macroeconómicas alternativas para el manejo de salarios y empleo*. FlacsoAndes.
<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=15912>
- López, J., & Mendoza, J. (2017). Salarios, desempleo y productividad laboral en la industria manufacturera mexicana. *Ensayos. Revista de economía*, 36(2), 185-228.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ere/v36n2/2448-8402-ere-36-02-00185.pdf>
- Manzano, F., & Velázquez, G. (2018). Desigualdad de Acceso al Empleo Formal entre Inmigrantes y Nativos. Argentina (2001 y 2010). Aportes a la Crítica de la Teoría del Capital Humano. *Revista Continentes*, 1(11), 6-34.
<http://tiagomarino.com/continentes/index.php/continentes/article/view/172/125>

- Márquez, C. (2015). Determinantes del desempleo en las urbes mexicanas. Continuidades y rupturas en el periodo de crisis. *Papeles de población*, 21(83), 101-134.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v21n83/v21n83a5.pdf>
- Méndez, A., Sánchez, E., & Castro, D. (2018). Efectividad de los mecanismos de búsqueda de empleo en el mercado laboral mexicano. *Ensayos económicos*, 28(52), 77-100.
<https://doi.org/10.15446/ede.v28n52.72369>
- Méndez, J. (2015). Salarios de eficiencia en un contexto de agentes heterogéneos y racionalidad limitada. *Sociedad y Economía*, (29), 203-232.
<http://www.scielo.org.co/pdf/soec/n29/n29a10.pdf>
- Méndez, J. (2017). *Relaciones entre los salarios y la productividad en Colombia*. Repositorio Digital FLACSO Ecuador. <http://200.41.82.22/handle/10469/11658>
- Méndez, J., & Escolar, A. (2014). Relación de largo plazo y análisis de causalidad y sensibilidad entre los salarios reales y la productividad laboral en el sector manufacturero a partir de cifras de los departamentos en Colombia. *Revista Finanzas y Política Económica*, 6(2), 341-366.
<http://dx.doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.2014.6.2.6>
- Molero, L., Salcedo, V., Campuzano, J., & Bejarano, H. (2019). Análisis econométrico del comportamiento del desempleo en el Ecuador (segundo trimestre 2007 a cuarto trimestre 2017). *Tendencias*, XX (2), 22-48. <https://doi.org/10.22267/rtend.192002.119>
- Mora, J. (2017). La informalidad laboral colombiana en los últimos años: análisis y perspectivas de política pública. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*; (24), 89-128.
<https://www.upo.es/revistas/index.php/RevMetCuant/article/view/2882/2278>

- Moreno, J. (2015). Salarios de eficiencia y salario mínimo. Una revisión de la literatura. *Banco Mundial*, 1-25.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/160228/Salarios_de_Eficiencia_y_Salario_Minimo_1.pdf
- Moreno, J., & Cortez, S. (2020). Rendimiento académico y habilidades de estudiantes en escuelas públicas y privadas: evidencia de los determinantes de las brechas en aprendizaje para México. *Revista de Economía*, 37(95), 73-106.
<https://doi.org/10.33937/reveco.2020.148>
- Nagler, P. (2013). How unemployment insurance savings accounts affect employment duration: evidence from Chile. *IZA Journal of Labor & Development*, 2(1), 1-25.
<https://doi.org/10.1186/2193-9020-2-9>
- Narodowsky, P. (2006). Introducción a las teorías keynesianas y poskeynesianas del mercado de trabajo. In *Teorías Económicas Sobre el Mercado de Trabajo I* (pp. 101-134). Julio Neffa.
https://www.researchgate.net/publication/321319568_La_teor%C3%ADa_general_del_empleo_segun_J_M_Keynes
- Nonyana, J., & Nhujo, P. (2018). Modelling the length of time spent in an unemployment state in South Africa. *South African Journal of Science*, 114(11), 70-76.
<https://doi.org/10.17159/sajs.2018/4313>
- Olivera, G. (2018). Estructura del hogar y Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerado de las mujeres en México. *Equidad*, (40), 147-162.
https://www.researchgate.net/profile/Grissel_Olivera/publication/330602056_Estructura_del_hogar_y_Trabajo_Domestico_y_de_Cuidados_no_Remunerado_de_las_mujeres_e

n_Mexico/links/5c4a4298299bf12be3e190b9/Estructura-del-hogar-y-Trabajo-Domestico-y-de-Cuidados-n

- Orduna, L. (2008). Los fallos metodológicos del modelo keynesiano. *Revista de Economía Mundial*, (18), 405-421. <https://www.redalyc.org/pdf/866/86601832.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Hacia el derecho al trabajo: una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores* (Primera ed.). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf
- Pacheco, J., Loor, M., & Pico, A. (2020). Salario básico unificado y el nivel socioeconómico de Santa Ana en el periodo 2007-2017. *ECA Sinergia*, 11(3), 7-18. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i3.2008
- Parguez, A. (2000). John Maynard Keynes: en busca de una economía sin escasez. *Revista de comercio exterior*, 1034-1044. <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/41/2/parg1200.pdf>
- Pasichnyk, N. (2019). Los efectos económicos de la emigración sobre el mercado laboral en el país de origen: una revisión teórica. *Atlantic Review of Economics*, 2(2), 1-20. <https://www21.ucsg.edu.ec:2080/docview/2447005848/fulltextPDF/BEBF8983E12E48A5PQ/1?accountid=38660>
- Pastore, F., Sattar, S., & Tiongson, E. (2013). Gender differences in earnings and labor supply in early career: evidence from Kosovo's school-to-work transition survey. *IZA Journal of Labor and Development*, 2(1), 1-34. <https://doi.org/10.1186/2193-9020-2-5>
- Paz, J. (2013). Segmentación del mercado de trabajo en la Argentina. *Revista Desarrollo y Sociedad*, 72, 105-156. <https://doi.org/10.13043/DYS.72.3>

- Pedraza, A. (2011). Segmentación laboral en Colombia durante el período 2001-2006. *Revista CIFE*, 18(13), 101-123.
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/cife/article/view/796/1078>
- Pereira, R., Nora, M., Dos Santos, L., & Vieira, L. (2018). El comportamiento de jóvenes y adultos en el mercado laboral brasileño con relación a la permanencia en el empleo. *Revista de Economía Contemporánea*, 22(3), 1-23.
<https://doi.org/10.1590/198055272237>
- Pérez, D., & Castillo, J. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, Sociedad y Territorio*, XVI(52), 651-673.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/est/v16n52/2448-6183-est-16-52-00651.pdf>
- Posso, C. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Desarrollo y Sociedad*, (65), 191-234.
<https://doi.org/10.13043/dys.65.7>
- Prieto, B. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Cuadernos de Contabilidad*, 18(46), 56-82. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-46.umdi>
- Puyana, A., & Romero, J. (2012). Informalidad y dualismo en la economía mexicana. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 27(2), 449- 489. [10.24201/edu.v27i2.1419](https://doi.org/10.24201/edu.v27i2.1419)
- Quejada, R., Yáñez, M., & Cano, K. (2014). Determinantes de la informalidad laboral: Un análisis para Colombia. *Investigación y Desarrollo*, 22(1), 126-145.
<https://www.redalyc.org/pdf/268/26831411006.pdf>
- Ramírez, J., & Avila, C. (2015). Factores que inciden en la probabilidad de permanecer en la informalidad en Colombia (2008-2012): un análisis de las medidas de política pública.

Revista Facultad de Ciencias Económicas : Investigación y Reflexión, 23(2), 9-20.

<http://dx.doi.org/10.18359/rfce.1604>

- Ramírez, J., Zambrano, M., Milena, J., & Carreño, J. (2016). Informalidad laboral en los departamentos de Norte de Santander, Nariño, La Guajira y Cesar. *Apuntes del CENES*, 35(62), 125-145. <https://www.redalyc.org/pdf/4795/479553172005.pdf>
- Ramoni, J., Orlandoni, G., Prasad, S., Torres, E., & Zambrano, A. (2017). Análisis de la duración del desempleo y el destino de los desempleados en la República Bolivariana de Venezuela. *Revista de la CEPAL*, (122), 256-273. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42041/RVE122_es.pdf?sequence=9#page=257
- Restrepo, M. (2013). *La calidad del empleo para los hombres y las mujeres: un estudio desde la informalidad, el subempleo y las percepciones*. La calidad del empleo para los hombres y las mujeres: un estudio desde la informalidad, el subempleo y las percepciones. file:///C:/Users/Personal/Downloads/La_calidad_del_empleo_para_los_hombres_y_las_mujer.pdf
- 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>
- Rivas, P., & Hernández, E. (2017). Duración del desempleo en los profesionales para las cuatro principales áreas metropolitanas de Colombia (2008-2014). *Equidad y Desarrollo*, 1(29), 27-52. <https://doi.org/10.19052/ed.4123>
- Robles, R., Fachal, M., & Salvia, A. (2017). Mercado de trabajo, educación y diferenciales de ingresos laborales, principales tendencias tras dos décadas de políticas económicas diferentes (1992-2014). *Administración y Organizaciones*, 20(39), 161-190.

https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/80222/CONICET_Digital_Nro.06d2fb25-1dae-4645-9c63-8f915008f476_A-161-190.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Rodríguez, R., & Hernández, M. (2016). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. *Estudios Sociales*, 27(49), 123-150.

<http://www.scielo.org.mx/pdf/estsoc/v27n49/0188-4557-estsoc-27-49-00121.pdf>

9. Anexos

Guayaquil, 15 de marzo de 2021.

Ingeniero

Freddy Camacho Villagómez

COORDINADOR UTE B-2020

ECONOMÍA

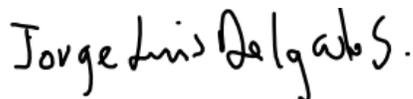
De mis Consideraciones:

Economista **Jorge Luis Delgado Salazar**, Docente de la Carrera de Economía, designado TUTOR del proyecto de grado del estudiante **Boris Adrian Guaycha Jumbo** cúmpleme informar a usted, señor Coordinador, que una vez que se han realizado las revisiones al 100% del avance del proyecto **avaló** el trabajo presentado por el estudiante, titulado “**Análisis de la permanencia en el mercado laboral de Guayaquil periodo 2015-2019**” por haber cumplido en mi criterio con todas las formalidades. Este trabajo de titulación ha sido orientado al 100% de todo el proceso y se procedió a validarlo en el programa de URKUND dando como resultado un 2% de plagio.

Cabe indicar que el presente informe de cumplimiento del Proyecto de Titulación del semestre B-2020 a mi cargo, en la que me encuentra(o) designada (o) y aprobado por las diferentes instancias como es la Comisión Académica y el Consejo Directivo, dejo constancia que los únicos responsables del trabajo de titulación “**Análisis de la permanencia en el mercado laboral de Guayaquil periodo 2015-2019**” somos el Tutor **Jorge Luis Delgado Salazar** y al señor **Boris Adrian Guaycha Jumbo** y eximo de toda responsabilidad a el coordinador de titulación y a la dirección de carrera.

La calificación final obtenida en el desarrollo del proyecto de titulación fue: 9/10 Nueve sobre Diez.

Atentamente,



Econ. Jorge Luis Delgado Salazar

PROFESOR TUTOR-REVISOR PROYECTO DE GRADUACIÓN



Boris Adrian Guaycha Jumbo



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Guaycha Jumbo Boris Adrian**, con C.C: # **0705333607** autor/a del trabajo de titulación: **Análisis de la permanencia en el mercado laboral de Guayaquil periodo 2015-2019**, previo a la obtención del título de **Economista** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **15 de marzo del 2021**

f. _____

Nombre: **Guaycha Jumbo Boris Adrian**

C.C: **0705333607**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Análisis de la permanencia en el mercado laboral de Guayaquil periodo 2015-2019.		
AUTOR(ES)	Boris Adrian Guaycha Jumbo		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Econ. Marlene Mendoza Macías, PhD. / Econ. Jorge Luis Delgado Salazar, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Ciencias Económicas Administrativas y Empresariales		
CARRERA:	Economía		
TÍTULO OBTENIDO:	Economista		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	15 de marzo de 2021	No. DE PÁGINAS:	107
ÁREAS TEMÁTICAS:	Macroeconomía, Desarrollo Sostenible, Finanzas		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Salario, Empleo Formal, Empleo Informal, Desempleo		
RESUMEN/ABSTRACT			
<p>La presente investigación tiene como objetivo determinar la permanencia de las personas en los segmentos del mercado laboral de Guayaquil en el periodo 2015 – 2019, para contribuir en la estabilidad del empleo adecuado, que se procederá a realizar mediante un método econométrico llamado Kaplan Meier y Probit, para ejecutar los mencionados modelos se tomaron como variables independientes de estudio los siguientes como lo son el sexo, edad, nivel de instrucción, experiencia laboral, estado civil y jefe de hogar. Las variables dependientes sin duda fueron empleo formal, empleo informal y el desempleo, mediante el cálculo de las variables se evidencio que el sector con menos ocupación de mujeres en Guayaquil fue la del empleo formal, mientras que el sector informal ocupado por hombres, mujeres y personas de tercera edad se encuentra mayormente demandado; concluyendo que el sector formal se basa más en la profesionalidad y eficiencia de las personas, con mucha experiencia, mientras que algunas personas se encuentran mayormente en un sector informal tratando de satisfacer alguna de sus necesidades hasta un pronto empleo formal, evitando de no entrar al desempleo.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-991094587	E-mail: borisguaicha@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Camacho Villagomez Freddy Ronalde		
	Teléfono: +593-4-2206953 ext 1634		
	E-mail: Freddy.camacho.villagomez@gmail.com Freddy.camacho@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			