



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA ADMINISTRATIVA

TÍTULO DE ECONOMISTA

Segmentación del mercado laboral en Ecuador, años 2007 y 2014

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORA: Bustamante Ruiz, Ana Belén

TUTORA: Ordoñez Cuenca, Jessica Andrea, MSc.

LOJA – ECUADOR

2016



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Septiembre, 2016

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Jessica Andrea Ordoñez Cuenca.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: “**Segmentación del mercado laboral en Ecuador, años 2007 y 2014**”, realizado por la profesional en formación **Bustamante Ruiz Ana Belén**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, julio de 2016.

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Ana Belén Bustamante Ruiz, declaro ser autora del presente trabajo de titulación: **“Segmentación del mercado laboral en Ecuador, años 2007 y 2014”**, de la Titulación de Economía, siendo Jessica Andrea Ordoñez Cuenca, Directora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.

Ana Belén Bustamante Ruiz

1104542590

DEDICATORIA

Con amor dedico este logro a mis padres, Pedro y Bertha, a mis abuelitos, Artidoro y Dora(†), a mi hermano David, a mi novio y a todos quienes me brindaron su apoyo y confianza para poder cumplir esta meta.

Ana Belén

AGRADECIMIENTO

De manera especial quiero agradecer por este logro a Dios por la bendición de darme la vida y permitirme llegar a este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi mami, Bertha, pues ella fue el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, sentó en mí las bases de responsabilidad y deseos de superación, en ella tengo el espejo en el cual me quiero reflejar pues sus virtudes infinitas y su gran corazón me llevan a admirarla cada día más.

A mi papi, Pedro, por su sacrificio y esfuerzo para darme un título profesional, por creer en mi capacidad, has sido un ejemplo de lucha y dedicación que a pesar de la distancia siempre ha estado brindándome su comprensión y amor.

A mi hermano, David, por estar siempre presente, por sus palabras de aliento y por ser mi fuente de motivación.

A mis queridos abuelitos, Artidoro y Dora (†), por estar siempre a mi lado, brindándome su amor y consejos para hacer de mí una mejor persona.

A mi novio, Israel, por su apoyo constante y amor incondicional, por confiar en mí y ser mi compañero inseparable.

Ana Belén

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 5	
SEGMENTACIÓN LABORAL: CONCEPTOS TEÓRICOS	5
1.1 Segmentación del mercado laboral.....	6
1.2 Teorías de segmentación laboral	7
1.3 Mercado formal e informal.....	8
1.4 Evidencia empírica de segmentación	11
CAPÍTULO 2	
CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL EN ECUADOR	15
2.1 Mercado laboral ecuatoriano.....	16
2.2 Fuente estadística para analizar el mercado laboral ecuatoriano	18
CAPÍTULO 3	
SEGMENTACIÓN LABORAL EN ECUADOR: METODOLOGÍA.....	28
3.1 Análisis de la segmentación del mercado laboral ecuatoriano	29
3.1.1 Fuentes de información.....	29
3.1.2 Metodología.	29
3.1.3 Variables de análisis.	30
3.1.4 Segmentación Laboral en Ecuador, 2007 y 2014.....	37
CONCLUSIONES.....	44

RECOMENDACIONES.....	46
BIBLIOGRAFÍA.....	47
ANEXOS	52
Anexo 1. Do-file Tablas de frecuencia acumulada de las variables de estudio, Años 2007 y 2014.....	53
Anexo 2. Do-file Metodología aditiva para Ecuador, Años 2007 y 2014	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Clasificación de ocupados en Ecuador por sectores. 2007 - 2014	17
Tabla 2. Descripción de la población. 2007 y 2014	29
Tabla 3. Distribución de frecuencias del tipo de contratación en Ecuador. 2007 y 2014	32
Tabla 4. Distribución de frecuencias del salario en Ecuador. 2007 y 2014	32
Tabla 5. Distribución de frecuencias del número de horas de trabajo en la semana en Ecuador. 2007 y 2014.....	33
Tabla 6. Distribución de frecuencias del tamaño de empresa en Ecuador. 2007 y 2014.....	33
Tabla 7. Distribución de frecuencias del sector de ocupación en Ecuador. 2007 y 2014.....	34
Tabla 8. Distribución de frecuencias de la escolaridad en Ecuador. 2007 y 2014	35
Tabla 9. Distribución de frecuencias del estado civil en Ecuador. 2007 y 2014.....	35
Tabla 10. Distribución de frecuencias del sexo en Ecuador. 2007 y 2014.....	36
Tabla 11. Distribución de frecuencias del salario en Ecuador. 2007 y 2014.....	36
Tabla 12. Variables de estudio dicotomizadas. 2007	38
Tabla 13. Variables de estudio dicotomizadas. 2014	39
Tabla 14. Metodología Aditiva para Ecuador	40
Tabla 15. Segmentación Aditiva en Ecuador. 2007.....	41
Tabla 16. Segmentación Aditiva en Ecuador. 2014.....	42

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Tipos de contrato de trabajo en Ecuador. 2007 y 2014.....	19
Gráfico 2. Jornada laboral en Ecuador. 2007 y 2014	20
Gráfico 3. Salarios promedio en Ecuador. 2007 y 2014	21
Gráfico 4. Tamaño de empresas en Ecuador. 2007 y 2014	22
Gráfico 5. Sector de ocupación en Ecuador. 2007 y 2014	23
Gráfico 6. Edad de trabajadores en Ecuador. 2007 y 2014.....	24
Gráfico 7. Escolaridad promedio de los trabajadores en Ecuador. 2007 y 2014.....	25
Gráfico 8. Sexo de los trabajadores en Ecuador. 2007 y 2014.....	26
Gráfico 9. Estado civil de trabajadores en Ecuador. 2007 y 2014	27

RESUMEN

En el presente trabajo se analiza la existencia de segmentación en el mercado laboral ecuatoriano en función de las características sociológicas de la población. Para ello se revisa la teoría económica con respecto a la segmentación del mercado laboral, se estudia el panorama actual del mercado de trabajo ecuatoriano y se utiliza la información de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) en los años 2007 y 2014, con el fin de aplicar una metodología aditiva de segmentación que permita evidenciar la existencia de segmentación en el mercado laboral. Los resultados obtenidos evidencian la existencia de un mercado laboral segmentado en Ecuador, fenómeno que se ve influenciado por características como: sexo, edad, nivel educativo, tipo de contrato, tipo de ocupación, tamaño de la empresa, los que condicionan su ubicación dentro de determinado segmento, el cual presenta características que determinan las condiciones laborales y de vida de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: segmentación laboral, mercado laboral, características sociológicas.

ABSTRACT

In this thesis I analyze the existence of segmentation in the Ecuadorian labor market based on the sociological characteristics of the population. For that I review the economic theory of labor market segmentation, I study the Ecuadorian labor market and use the information of the Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) in the years 2007 and 2014 to apply an additive segmentation methodology and check the existence of segmentation in the labor market. The results show the existence of segmentation in the Ecuadorian labor market, this phenomenon is influenced by characteristics such as sex, age, education level, type of contrast, type of occupation, company size, which determine its location within particular segment, which characteristics that determine the working and living conditions of workers.

KEY WORDS: labor segmentation, labor market, sociological characteristics.

INTRODUCCIÓN

La segmentación del mercado laboral, es un tema amplio, objeto de múltiples teorías y estudios que han intentado determinar las condiciones bajo las cuales los trabajadores se ubican en distintos segmentos, cada uno de ellos con características que determina las condiciones laborales y por ende de vida de los trabajadores. En cada segmento se presentan diferencias en salarios, jornadas laborales, exigencias en el empleo, tipos de contratación, entre otras y por supuesto, las diferencias también están presentes en los trabajadores, como su edad, sexo, nivel académico, etnia, etc.; este conjunto de situaciones es en gran parte quien logra explicar la segmentación del mercado de trabajo.

En el caso ecuatoriano, el mercado laboral se caracteriza por estar segmentado y por la persistencia de empleo informal, se han realizado observatorios y estudios del mercado de trabajo, más no se ha investigado sobre su segmentación, por ello lo importante de ahondar en este tema para conocer si las condiciones sociales de su población afectan a su ubicación dentro de determinado segmento laboral.

Las preguntas que mueven la investigación son: ¿Cuáles son las características de un mercado laboral segmentado?, ¿Cómo influyen en la segmentación laboral las características de su población? y ¿Existe segmentación en el mercado laboral ecuatoriano?

El principal objetivo de esta investigación es analizar la segmentación del mercado laboral en Ecuador, años 2007 y 2014 y para ello los objetivos específicos que se han planteado son: analizar teóricamente la segmentación laboral, diagnosticar el mercado laboral en Ecuador y sus características y conocer si existe segmentación en el mercado laboral ecuatoriano.

La hipótesis que se probó es que sí existe segmentación del mercado laboral en Ecuador, en los años 2007 y 2014.

Para lograr cumplir con todos los propósitos ya mencionados, luego de la introducción al tema, en la primera parte de este trabajo de investigación se realiza una revisión teórica de la segmentación laboral, en el segundo apartado se diagnostica al mercado laboral ecuatoriano, abordando su situación actual, en la tercera parte se usa la metodología para explicar la incidencia de las características sociológicas de la población en la segmentación

laboral. Finalmente se presentan algunas conclusiones y recomendaciones haciendo referencia al cumplimiento de la hipótesis de la investigación.

CAPÍTULO 1

SEGMENTACIÓN LABORAL: CONCEPTOS TEÓRICOS

1.1 Segmentación del mercado laboral

El mercado laboral erradamente suele estudiarse como un único mercado, sin tomar en cuenta las diferentes condiciones de los trabajadores, como: sexo, nivel educativo y origen social. De igual manera en las empresas se presentan diferencias en los salarios, ramas de producción y las condiciones de trabajo (Recio, 1997). Todas esas características influyen en las diferencias existentes en el mercado laboral, y son importantes al momento de acceder a determinados empleos, pues se presentan dos tipos de trabajos, unos con elevada remuneración y mayor prestigio social y otros con baja remuneración, menor estabilidad y poco prestigio social.

Para referirse a un mercado laboral segmentado se parte de dos elementos, el primero es que el mercado laboral está conformado por un gran número de segmentos, cada uno de ellos con distintas reglas para la determinación de salarios y políticas laborales; el segundo, se refiere a que en algunos períodos se presenta un desequilibrio entre la oferta y la demanda de empleos, en ese caso se presenta una brecha o desempleo, o ambas situaciones. Un mercado de trabajo segmentado, presenta varios grupos de trabajo con distintos salarios, modo de operación (requisitos de contratación, condiciones medioambientales, criterios de promoción, seguridad social, entrenamiento y procedimientos de supervisión, entre otros) (Dickens & Lang, 1993).

Al existir segmentación del mercado laboral, la población presenta distintas condiciones de trabajo, así como de vida, dependiendo del segmento en el que se ubiquen. De tal manera, cada uno de los segmentos cuenta con características propias y su estructura dificulta a las personas a que se ubiquen en un segmento distinto al que sus características le permiten. Por su parte, los diversos segmentos se diferencian entre sí, jerárquicamente y en función del diseño diferencial de tales puestos que realizan las empresas, por cuestiones como: el nivel salarial, la seguridad en el empleo o las posibilidades de promoción y de establecimiento de carreras profesionales que posibilitan los puestos de trabajo que se inscriben en cada segmento. Cabe recordar que los contenidos, límites y distancia entre segmentos se dan de acuerdo al contexto socioeconómico en que se ubiquen, por lo que todo es parte de un proceso de segmentación del mercado de trabajo y no se trata de situaciones prefijadas con antemano (López, Miguélez, Lope, & Coller, 1998).

Para ampliar la definición dada anteriormente, es pertinente revisar algunas teorías acerca del tema de segmentación de mercado laboral, que van a servir de apoyo para una mejor comprensión de este fenómeno.

1.2 Teorías de segmentación laboral

Mill (1885) determinó que las barreras sociales, ocupacionales y espaciales dificultan la capacidad de los trabajadores para trasladarse dentro del mercado laboral, además de que quienes se encuentran menos cualificados, se ubican en segmentos dentro del mercado de acuerdo a sus características, las cuales no les permiten acceder a un ascenso.

Doeringer y Piore (1983) también afirman la existencia de segmentos dentro del mercado laboral y reconocen que son 3 grandes grupos los que lo componen, el primero de ellos corresponde a los trabajadores independientes, profesionales cualificados, que poseen sueldos elevados y estabilidad ocupacional, en el segundo segmento se ubican los trabajadores dependientes, caracterizados por su seguridad en el empleo y su falta de autonomía en el trabajo, el tercer y último segmento presenta bajos salarios y los trabajadores están expuestos a una dura disciplina laboral.

Adicionalmente, Friedman y Friedman (1980) en su teoría de insiders y outsiders explican la dualización de los mercados de trabajo, es decir que existen 2 grupos que lo componen, consideran que esta situación se deriva principalmente de los costes de rotación, de tal modo, que los trabajadores que se benefician de condiciones laborales privilegiadas (insiders), cuentan con contrato fijo de trabajo y protección legal, situación que es totalmente contraria a la que perciben las personas que no son afiliadas y son consideradas como el sector débil del mercado de trabajo (outsiders).

La teoría del capital humano de Becker (1983) aporta al estudio del mercado laboral, afirmando que las diferencias laborales y salariales pueden deberse a los gustos en el mercado de trabajo, así como a sus imperfecciones, lo cual dificulta la movilidad laboral, su teoría de discriminación intenta explicar la segmentación en el mercado laboral basado en que algunos trabajadores se ven perjudicados por la actitud racional de los empleadores al no contratar a ese segmento.

La corriente neoclásica hace a su vez un aporte a la teoría de capital humano, que explica que la segmentación laboral se debe a que algunas personas invierten menos dinero en su

educación, al suponer que su presencia en el mercado laboral no será continua, de esa manera prefiere titulaciones y ocupaciones en las que el capital humano se deprecie menos. De esa manera se explica que el empleo esté concentrado en ciertas áreas y con ello el exceso de oferta y bajos salarios en dichas actividades (González, 1991).

Una cuestión importante que debe ser mencionada es que existen actividades laborales que se han tipificado como pertenecientes para determinados grupos las cuales generan estereotipos y supuestas aptitudes que pudieran también influir en las diferencias existentes en el mercado de trabajo (Anker, 1997). Dichos estereotipos pueden ser “positivos” en casos en los que facilitan la realización de algunas actividades y los “negativos” que dificultan el ingreso de determinados grupos a algunas ocupaciones, de ahí se genera que dentro del mercado laboral existan segmentos que se determine que realicen una actividad específica.

Son Filer y Killingsworth, quienes encuentran la explicación para algunas diferencias salariales y ocupacionales en la teoría de diferencias compensatorias o igualitarias, la que establece que algunas personas prefieren un trabajo menos peligroso, como las mujeres que prefieren tener buenas condiciones laborales y menos peligrosidad lo que a su vez genera un salario menor (González, 1991).

Algunas de las diferencias en las características de los trabajadores son: sexo, edad, estado civil, nacionalidad, raza, etc, aunque no necesariamente aseguran una diferente productividad de las personas, sí tienen diferentes percepciones por parte de los empleadores, lo que genera su preferencia por determinado grupo poblacional o un mejor salario para dicho segmento (Tenjo, Ribero, & Bernat, 2004).

1.3 Mercado formal e informal

La naturaleza del sector informal es un tema amplio, una de las teorías que tratan de explicarla es la denominada teoría o hipótesis de la ventaja comparativa que considera el empleo informal como resultado de una elección voluntaria de los trabajadores basada en la maximización del ingreso o la utilidad (Maloney, 2004; Bosch & Maloney, 2006). En línea con esta hipótesis se encuentra el trabajo seminal de Roy (1951), que propone la existencia de múltiples sectores a los que los trabajadores se asignan acorde a sus ventajas comparativas. Por lo tanto, para esta segunda teoría el sector informal es elegido voluntariamente por los trabajadores al ponderar los costos privados y los beneficios de operar informalmente. Desde esta visión, Maloney (2004) desarrolla el primer estudio de

transiciones entre sectores utilizando datos de panel para México. Uno de los resultados más importantes hallados por este autor es que los patrones de movilidad obtenidos señalan una pequeña evidencia a favor de la visión dualística, según el autor, no sugieren que el mercado laboral de México sea rígido o esté segmentado conforme con la división entre sector formal e informal.

En un trabajo realizado por Bosch y Maloney (2006), se estudia también la dinámica del mercado laboral mexicano, analizando la movilidad de los trabajadores entre el sector formal e informal. Los patrones de transición encontrados no se corresponden con la idea tradicional del sector informal como un sector inferior del mercado laboral segmentado.

Las teorías más recientes sobre mercados laborales urbanos en los países en desarrollo combinan los puntos de vista polares de los mercados laborales competitivos y segmentados. Estas teorías enfatizan en la existencia de dos segmentos en el sector informal, uno que representa la parte competitiva en la que los trabajadores se encuentran voluntariamente y otro que recibe a los individuos expulsados del sector formal (Fields, 2004; Günther & Launov, 2008).

Una vez revisadas algunas teorías sobre informalidad, es momento de definirla, esto ha dado lugar a muchas discusiones, tanto teóricas como empíricas. En general, la informalidad laboral es definida desde dos perspectivas que a pesar de considerar distintos aspectos del mercado laboral son complementarias: la productiva y la legal. La perspectiva productiva califica como trabajadores informales al conjunto de ocupados pertenecientes a una clase desventajada y marginal, de baja productividad y calificación, empleados en firmas de pequeña escala o en actividades basadas en la familia con tecnologías poco productivas. Esta definición ha sido tradicionalmente empleada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por autores como Marcouiller, Ruiz y Woodruff (1995), Monza (2010) y Galli y Kucera (2004), entre otros. Por otra parte, la definición “legal” considera informales a los trabajadores que no disfrutan de los beneficios que otorga el cumplimiento de las reglas laborales. Esta noción de informalidad está relacionada con la falta de protección laboral y beneficios de seguridad social y está más centrada en el bienestar del trabajador en sí mismo (o quizás en la calidad del trabajo) que en la naturaleza de su empleo. Además, la visión legal de la informalidad es consistente con el enfoque más reciente adoptado por la OIT (2002) sobre trabajo decente y economía informal que asocia esta segunda visión con el incumplimiento por parte de los empresarios o de los trabajadores, de todas o algunas de las reglas o regulaciones del cuerpo de legislación nacional, local, comercial y/o de la

legislación laboral. Este nuevo enfoque permite expandir la definición productiva e incluir arreglos contractuales informales en empresas formales. En lo que respecta al conjunto de trabajadores, se distingue, en primer lugar, a los asalariados informales en firmas de cualquier tamaño de los trabajadores independientes o autoempleados informales a partir de distintos criterios que se describen a continuación, ya que esta división es central para el análisis (OIT, 2002).

Las personas que no logran ubicarse en un segmento laboral de alta o mediana productividad, pero que necesitan trabajar son quienes se localizan en el sector informal, los cuales son de baja productividad y por ende son empleos de baja calidad, como consecuencia de la carencia de capital, tecnología y conocimientos. En esa situación se presenta un problema de contexto económico y productivo contrario a la creación de empleo de calidad (Weller & Roethlisberger, 2011). Adicionalmente, la OIT (2002), determina que un empleo que no genere los ingresos necesarios como para sacar a un hogar de la pobreza es considerado como un empleo de mala calidad.

La informalidad y la segmentación son fenómenos íntimamente ligados que afectan al mercado laboral, debido a su influencia en la generación de empleo, pues un mercado de trabajo segmentado presenta además una composición desigual, de manera que en el centro del mercado se ubica el sector formal en el que predominan las relaciones laborales asalariadas, con un contrato registrado, y por consiguiente protegidas legalmente, estables, con seguridad social, y salarios que se establecen, mientras que en la periferia está el sector informal, en cambio, no hay contratos registrados, por lo que hay un alto incumplimiento de las normas, la rotación es elevada, no hay seguridad social para el trabajador y su familia, y la capacidad de negociación salarial que en este caso es individual es muy débil (Kritz, 2011).

Ambos fenómenos resultan perjudiciales incluso para los propios Estados, ya que se limitan “los ingresos públicos, su margen fiscal y su capacidad para ampliar regímenes de protección social o mejorar la calidad de los servicios públicos que recibe la población en general”. No sólo afectan a la calidad de empleo y de vida de quienes se desempeñan en los segmentos menos favorecidos, sino que además atentan contra el desarrollo sostenible de los países (Raguá, 2014).

El sector informal influye en la generación del empleo, ingresos y producción del país, y junto con la segmentación laboral ocasionan mala calidad del empleo, afectando su desarrollo económico y social (INEC, 2015).

Según González et al. (2006) y OIT (2002), algunas de las características de un mercado laboral informal son las siguientes:

- El sector informal de una economía puede ser visto como una válvula de escape para los individuos menos educados de una sociedad, en momentos recesivos.
- La informalidad existe básicamente por la incapacidad del sector formal de generar suficientes empleos.
- La informalidad disminuye cuando mejora la economía del país, por ende, ésta no es vista como una opción laboral real sino como una posibilidad frente al desempleo.
- El sector informal en su mayoría está conformado por personas con niveles bajos de escolaridad, no superan la educación secundaria lo cual les afecta al momento de encontrar un empleo y se ven forzado a integrarse al sector informal del mercado laboral.
- Otro aspecto que incrementa el sector informal es el desplazamiento de la población desde el sector rural hacia el urbano, creciendo a su vez la tasa de desempleo en ésta área que debe ser absorbida por el sector informal.
- Las personas que laboran en el sector informal manejan horarios más flexibles, al realizar actividades especialmente de ventas y mediante las cuales alcanzan a cubrir sus necesidades básicas.

1.4 Evidencia empírica de segmentación

Mesa, García y Roa (2008), estudiaron las diferencias salariales comparando las distribuciones de los salarios en las principales ciudades colombianas desde 2001 hasta 2005, basándose en las características socioeconómicas de la población, se estimó una ecuación de salarios. Entre los resultados obtenidos se destaca que la tasa de crecimiento económico, la tasa de desempleo y el costo de vida son importantes para explicar la heterogeneidad entre los sectores del mercado laboral, además existen factores que influyen en la distribución de los salarios, de esa manera se explica la existencia de segmentación de mercado laboral en Colombia.

Adicionalmente, Valdivia y Pedrero (2011), realizaron una investigación sobre la segmentación laboral, educación y desigualdad salarial en México con el propósito de poner

al descubierto las fuerzas sociológicas que afectan la desigualdad salarial en dicha nación, para ello se realizó una estratificación basada en ocupaciones que atiende a la hipótesis de dualidad de los mercados laborales al proponer un submercado laboral primario y otro secundario. Específicamente se estudió la desigualdad salarial a partir de evaluar de qué manera los rendimientos de la educación se comportan o se ven afectados a lo largo de los diversos grupos ocupacionales que estructuran al mercado dual de trabajo. El resultado central de este ejercicio indica que los premios salariales entre los diversos grupos ocupacionales exhiben fuerte heterogeneidad tanto en el interior de los submercados como entre ellos, por lo que el comportamiento promedio del premio salarial entre trabajadores educados y menos educados no es suficiente para explicar la dinámica de su desigualdad en México durante los últimos años.

Asimismo, Bertranou, Casanova, Jiménez y Jiménez (2013), estudiaron la informalidad, la calidad del empleo y la segmentación laboral en Argentina, para ello cuantificaron las diferentes modalidades de empleo precario: trabajo asalariado informal, el trabajo independiente no calificado y el empleo asalariado registrado atípico; y a partir de las brechas salariales se analizan los segmentos y subsegmentos de empleo. Los resultados obtenidos determinan que el principal fenómeno que afecta a la calidad de empleo en Argentina es la informalidad laboral y que las brechas salariales muestran que la segmentación laboral está relacionada con la informalidad en ese país.

En otro estudio realizado en Argentina en el año 2013, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), mediante la estimación de mínimos cuadrados ordinarios (MCO), en el que se evidenció que existe una sólida segmentación del mercado laboral, especialmente en el sector informal en el que se presentan penalizaciones salariales a causa de la maternidad y la cual aumenta de acuerdo al número de hijos, especialmente por los que son menores de edad. Los resultados obtenidos en esta investigación muestran que las mujeres son más vulnerables en el mercado laboral argentino (Casal & Barham, 2013).

En España basándose en las características de los trabajadores, López et al. (1998) construyó una tipología de segmentación del mercado laboral, con información de una encuesta social se eligió algunas variables: tipo de contratación, categoría de ocupación, ingresos, tamaño de la empresa y tipo de representación laboral. Posteriormente le dio un peso igual a cada una de las variables, dado que éstas eran 5 y que estaban dicotomizadas en valores de 0 y 1, los valores de escala de segmentos de inferiores a superiores iban 0-5. La agrupación de las variables para determinar que los trabajadores pertenecen a determinado segmento garantiza que es más consistente que si se analiza las variables por

separado. Luego de segmentar el mercado laboral español, se concluye que la mayoría se encuentra en los segmentos superiores, es decir, que el 59% de los trabajadores en España tiene mejores condiciones de empleo que el resto del mercado laboral. Esta tipología sirve de base precisamente para realizar el presente análisis, para determinar si existe o no segmentación laboral en Ecuador, influenciada por las características de su población, metodología que se amplía en la parte pertinente.

Hachette y Roosevelt (1991), realizaron un estudio acerca del empleo e ingresos en el Ecuador, cuyos resultados reflejan que los problemas primordiales del mercado laboral ecuatoriano se relacionan con los bajos ingresos de los trabajadores y no con los niveles de desempleo y además se destaca que la segmentación laboral en Ecuador existe tanto en el sector formal como en el informal.

Otro estudio realizado en Ecuador, fue el llevado a cabo por Barreiros (1987), el que indica que importantes cambios estructurales en los mercados laborales se evidencian como consecuencia del proceso de liberalización comercial y financiera observado a inicios de la década de los 90, los que se hicieron más notorios durante el período 1995-1999. El principal resultado encontrado sugiere que a pesar de las regulaciones y leyes laborales que, entre otras cosas, fijan el nivel del salario mínimo vital en el sector formal, los salarios de este sector también muestran evidencia de contracción durante períodos de desaceleración económica. Sin embargo, en base a las magnitudes estimadas de contracción de los salarios en ambos sectores, se puede concluir que, comparado con el sector informal, el sector laboral formal sería un mercado con salarios rígidos.

Martínez (2004), por su parte realizó un estudio sobre la rotación y las trayectorias de la fuerza de trabajo en el mercado laboral de Ecuador, para la CEPAL, con el que se buscaba analizar la dinámica de la fuerza de trabajo bajo las perspectivas de rotación, movilidad y trayectorias. Se usó los datos de la encuesta Indicadores de Coyuntura del Mercado Laboral Ecuatoriano, dicha fuente ofrecía información mensual desde marzo de 1998 hasta enero del 2003. Las principales características que se desprenden de dicho estudio es que la población presenta marcadas dificultades de acceso y permanencia al mercado laboral, además de elevados índices de inestabilidad y persistencia o paso al desempleo. Otro factor que pudo constatarse mediante este estudio es la persistencia de las desigualdades de género, ya que los hombres logran ocuparse más rápidamente que las mujeres. Los resultados obtenidos evidencian el manejo inadecuado de las variables macroeconómicas que influyen negativamente en el empleo y en las demás variables sociales del Ecuador.

El Observatorio Laboral realizado por la Universidad Andina Simón Bolívar en Ecuador, dejó al descubierto que la capacitación laboral sufre de una gran debilidad estructural derivada de la no existencia de un sistema nacional que norme, regule y evalúe su accionar. Los mercados informales ecuatorianos actúan como un mecanismo de absorción para aquellos trabajadores desplazados del sector laboral moderno; además, ambos segmentos laborales presentan profundas diferencias, donde el sector formal presenta características más favorables (mayores salarios, rigidez de los salarios a la baja, beneficiarios de las compensaciones estipuladas en la legislación laboral, mayores niveles de productividad, etc.), por otro lado, las empresas del sector informal al no ser sujetas a control por parte del gobierno, tienen incentivos para la práctica de acciones tales como: evasión de impuestos; el empleador no cumple con el pago de los beneficios y compensaciones previstas en la ley (seguridad social, compensaciones salariales como décimos sueldos, etc.); los empleados pueden recibir salarios que están por debajo de los niveles del salario mínimo vital establecidos en la ley (Larrea, 2007).

En los estudios realizados hasta el momento, persiste la existencia de segmentación del mercado laboral en Ecuador, pero es muy poco lo que se ha ahondado en el tema de las características de la población y sus diferencias, éstos resultados destacan la importancia de realizar una investigación en la que, a diferencia de las anteriores, se toma en cuenta las características de la población, las cuales determinan las condiciones laborales y de vida de cada segmento.

CAPÍTULO 2

CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL EN ECUADOR

2.1 Mercado laboral ecuatoriano

La economía nacional se ha caracterizado por inequidades sociales, étnicas y regionales, a pesar de que desde el año 1982 se desarrollan programas de ajuste estructural, aún persiste la desigualdad social y la pobreza, de manera que un habitante en Ecuador percibe un ingreso per cápita correspondiente al 43% del promedio de Latinoamérica (Acosta, 2005). De manera que la pobreza por ingresos en el año 2014 a nivel nacional corresponde a 24.53% y si se analiza por áreas, corresponde a 41.69% en el área rural y a 16.3% en el área urbana, en donde se evidencia la existencia de desigualdades en este caso por el área geográfica en donde se ubique la población (INEC, 2014).

Los problemas de competitividad de Ecuador son causados por la falta de eficiencia del mercado laboral, debido a que los recursos humanos juegan una función estratégica vital en la competitividad de las empresas, ya que la formación y experiencia del talento humano tanto de la parte operativa como administrativa de la empresa intervienen en la supervivencia, crecimiento y desempeño estructural (Estrada, García, & Sánchez, 2009).

Ecuador además sufre de un agudo problema de desempleo estructural, que se expresa no solamente por un subempleo masivo, sino también por tasas altas de desempleo, siendo también considerado como uno de los países con menor desarrollo relativo (Larrea, 2007). Las condiciones de subempleo y desempleo generan grandes preocupaciones debido al desempeño de estas variables; en el caso ecuatoriano el desempleo se ha mantenido relativamente alto desde los años ochenta según Aguiar (2007). En Ecuador según el INEC (2014) la tasa de desempleo corresponde a 3.8% y el subempleo fue de 12.9%, situación que sumada a la presencia de informalidad que se observa en la Tabla 1, confirma la existencia de problemas estructurales en el mercado laboral de Ecuador.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) proporciona los datos de la Tabla 1, en la que se presentan algunas variaciones en la composición de los ocupados en Ecuador. Es necesario recordar que según el INEC (2014) el sector formal está compuesto por las personas ocupadas que trabajan en establecimientos con más de 10 trabajadores y aquellas personas que trabajan en establecimientos de hasta 10 trabajadores, que además tienen RUC y llevan registros contables completos; el sector informal corresponde a establecimientos económicos que poseen hasta 10 trabajadores y no tienen registros contables completos o no tienen RUC; el empleo doméstico lo forman aquellas personas que trabajan en relación de dependencia en un hogar particular, recibiendo por su trabajo

una remuneración y el grupo no especificado son aquellas personas con empleo que no se pueden clasificar como empleados formales, informales o empleados domésticos, por falta de información en los factores determinantes y se construye como residuo del resto de categorías.

Tabla 1. Clasificación de ocupados en Ecuador por sectores. 2007 - 2014

Período	Formal	Informal	Empleo Doméstico	No especificado
Dic-07	41.0%	45.1%	3.3%	10.6%
Dic-08	43.9%	43.5%	3.5%	9.2%
Dic-09	43.7%	43.8%	3.4%	9.1%
Dic-10	47.2%	42.8%	2.9%	7.1%
Dic-11	46.5%	42.7%	2.3%	8.4%
Dic-12	48.7%	40.8%	2.5%	8.0%
Dic-13	49.3%	40.1%	3.1%	7.5%
Dic-14	50.9%	39.7%	3.2%	6.2%

Fuente y elaboración: ENEMDU. 2007 y 2014

El sector formal aumenta de 41.0% en el año 2007 a 50.9% en el año 2014, el sector informal va de 45.1% en el año 2007 al 39.7% en 2014 y el empleo doméstico se redujo levemente de 3.3% en el año 2007 a 3.2% en 2014. En ambos años el sector informal representa un porcentaje considerable de los ocupados en Ecuador, evidenciando los problemas existentes en el mercado laboral, por ejemplo, en el año 2014, las personas que se encontraban en el sector informal eran 2'699.231. La reducción del peso del sector informal entre los 2 años de análisis es un resultado del cambio en la metodología usada por el INEC junto con la OIT para la clasificación de la población con empleo en Ecuador. De manera que el sector informal no se ha reducido, sino que los valores obtenidos son consecuencia de la recategorización del empleo, el cual tras los cambios realizados se divide en empleo adecuado, inadecuado y empleo no clasificado (INEC, 2014).

Tal como se evidencia en la tabla anterior existe segmentación del mercado de trabajo en sector formal e informal, situación que se repite en algunos países de América Latina, en los cuales la estructura segmentada de su mercado laboral se ha relacionado tradicionalmente con la informalidad laboral, que es considerada como una forma "atípica" de empleo que ocasiona precariedad laboral. La precariedad es una situación en la que los trabajadores

presentan: inestabilidad, ausencia o insuficiencia de protección social, inseguridad y vulnerabilidad económica (Rogers, 1989).

2.2 Fuente estadística para analizar el mercado laboral ecuatoriano

El INEC proporciona gran cantidad de información sobre la población ecuatoriana, en este estudio para analizar las condiciones socioeconómicas y su influencia en la segmentación del mercado laboral se usa los datos de la ENEMDU, la cual se realiza con periodicidad anual desde el año 1993, con esa información se podrá determinar el perfil social, económico y demográfico de la población ecuatoriana y ahondar en lo determinante de estos aspectos al momento de ubicarse en un segmento del mercado laboral.

- Tipo de Contrato:

El contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empresario. La existencia de un contrato definido de trabajo reduce la incertidumbre de los trabajadores y aumenta su capacidad competitiva, de tal manera que quienes tengan un contrato aunque fuese de un tiempo determinado están en ventaja con respecto a quienes no lo tienen, laboran por horas o por jornal (OIT, 2015).

La ENEMDU considera 6 categorías sobre el tipo de contrato: (1) nombramiento, (2) contrato permanente, (3) contrato eventual, (4) por obra, (5) por horas y (6) por jornal (INEC, 2015), en la presente tesis dichas categorías fueron divididas en 2 segmentos para facilitar su análisis, en el primer segmento se ubican las personas que cuentan con un contrato eventual (categorías 3, 4, 5 y 6) y en el segundo quienes tienen un contrato de trabajo fijo (categorías 1 y 2).

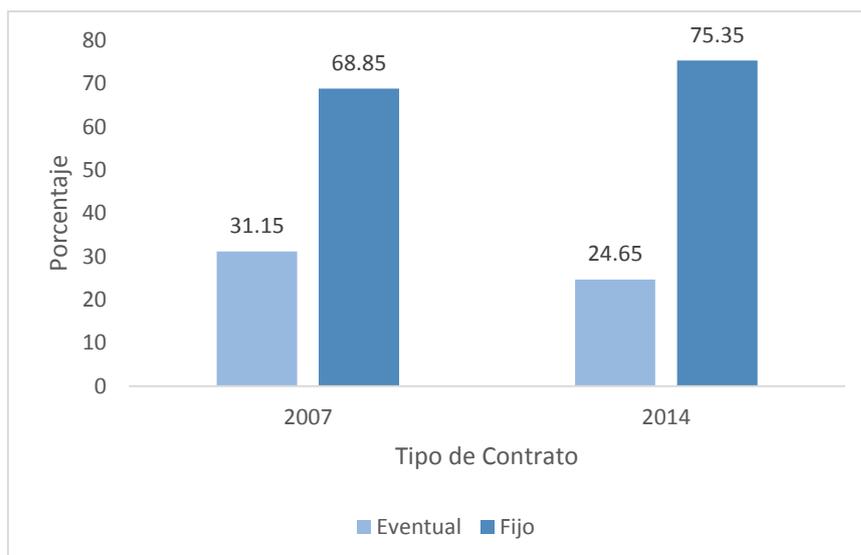


Gráfico 1. Tipos de contrato de trabajo en Ecuador. 2007 y 2014

Fuente: ENEMDU. 2007 y 2014

Elaboración: La Autora

El Gráfico 1 muestra los tipos de contrato de trabajo que fueron agrupados según la estabilidad que le brindan al trabajador, la mayor parte de la población ecuatoriana tiene un contrato fijo de trabajo, mientras que quienes trabajan por hora y por jornal son el porcentaje menos representativo. Se observa que entre los años 2007 y 2014, aumentan las personas que cuentan con un contrato fijo de trabajo y se disminuye el porcentaje de la población que tiene un contrato eventual. Esto permite evidenciar la reducción del subempleo y empleo informal que también son incluidos en el grupo de personas que poseen un contrato eventual de trabajo.

- **Jornada laboral**

La jornada laboral tiene un máximo de 40 horas semanales en Ecuador, siendo el único país en Latinoamérica en donde la jornada es menor que la media que oscila entre las 41 y 46 horas a la semana (Rentería, 2009).

En algunos países europeos entre ellos Francia y Bélgica estudian la posibilidad de reducir las jornadas de trabajo a 35 horas con el objeto de reducir el desempleo y posibilitar el acceso a la población vulnerable como los hombres y mujeres jóvenes (Rentería, 2009).

Los datos disponibles en la ENEMDU presentan el número de horas laboradas en la semana y fueron convertidas a horas mensuales, que es el período en el que se analizan las

demás variables, para ello se multiplican las horas presentadas por la encuesta, por 4.2 semanas promedio al mes y de esa manera se obtiene las horas laboradas durante un mes.

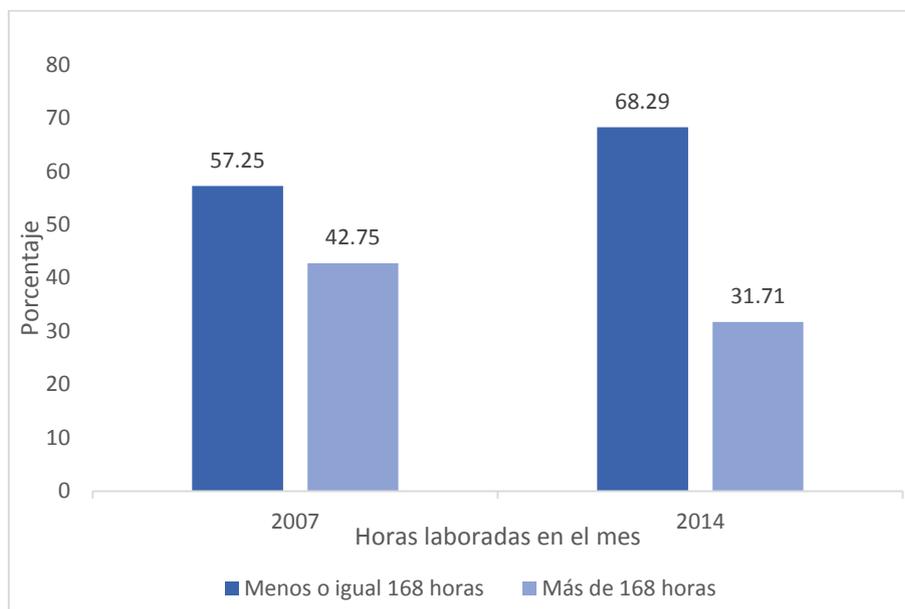


Gráfico 2. Jornada laboral en Ecuador. 2007 y 2014

Fuente: ENEMDU. 2007 y 2014

Elaboración: La Autora

En cuanto a la jornada laboral que es de 168 horas mensuales en Ecuador, en el Gráfico 2, se evidencia que en el año 2007 el 57.25% de la población labora 168 horas al mes o menos que eso, valor que se incrementa a 68.29% para el año 2014, mientras que de 42.75% en el año 2007 pasa a 31.71% en el 2014 la población que labora un número superior de horas, recordemos que entre más horas se labore el salario a percibir será superior.

- **Salario**

Es la variable con la que generalmente se asocia un empleo de calidad ya que es el aspecto que más influye en el bienestar, en la vida diaria de los trabajadores y el de sus hogares, no obstante, en la actualidad se tienen en cuenta otros elementos ligados al trabajo, como su estabilidad, las condiciones para su desarrollo, beneficios adicionales, etc., para determinar el grado de satisfacción del trabajador y por consiguiente la calidad de dicho empleo. El salario determina en gran parte el nivel de vida del individuo, además es un incentivo, entre otros, para adquirir una mayor y mejor preparación (Rentería, 2009).

En Ecuador como en muchos otros países, se establece el salario mínimo vital, que es la mínima remuneración a que tiene derecho todo trabajador y con el cual ha de garantizar la cobertura de sus necesidades básicas. Este es fijado cada año teniendo en cuenta factores como el costo de vida, la modalidad del trabajo, la actividad económica de la empresa, entre otros. Para suscribir cualquier contrato las partes tienen plena libertad para acordar el valor remunerado, pero debe respetarse como cuantía mínima el salario mínimo vital.

Anteriormente Ecuador tenía muchos salarios mínimos dependiendo de la actividad económica que se realizaba, y la OIT recomendó reducir por las implicaciones que tuvo este desorden en la economía, el cambio del modelo se dio a raíz de que legalmente todos los trabajadores del país tenían los mismos derechos y de paso para mantener la demanda y estimular así la economía (Farné, 2011).

En este caso se estimó un promedio del salario por hora al mes, tomando en cuenta las horas laboradas en un mes, cuyo cálculo ya fue explicado anteriormente, de esa manera se obtienen los siguientes resultados:

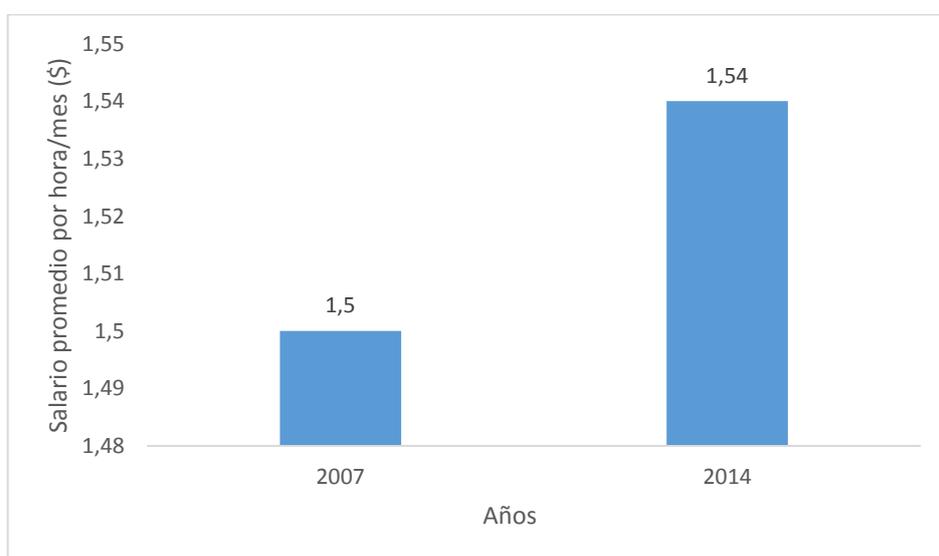


Gráfico 3. Salarios promedio en Ecuador. 2007 y 2014

Fuente: ENEMDU. 2007 y 2014

Elaboración: La Autora

Como puede observarse en el Gráfico 3, en Ecuador en el año 2007, el promedio de salario por hora al mes correspondió a \$1,50 dólares, mientras que para el año 2014 dicho promedio se incrementó a \$1,54 dólares, es importante recordar que en el año 2007 el salario básico correspondía a \$370 y en el 2014 era de \$340, es decir, se incrementó al

doble en términos nominales, pero al aumentar también el costo de vida, el salario real se mantiene durante el período de estudio.

- **Tamaño de la empresa**

El número de personas que laboran en una empresa o institución es un indicador del tamaño de la misma, las más grandes ofrecen mejores condiciones laborales que las empresas que cuentan con un reducido número de trabajadores (Weller & Roethlisberger, 2011).

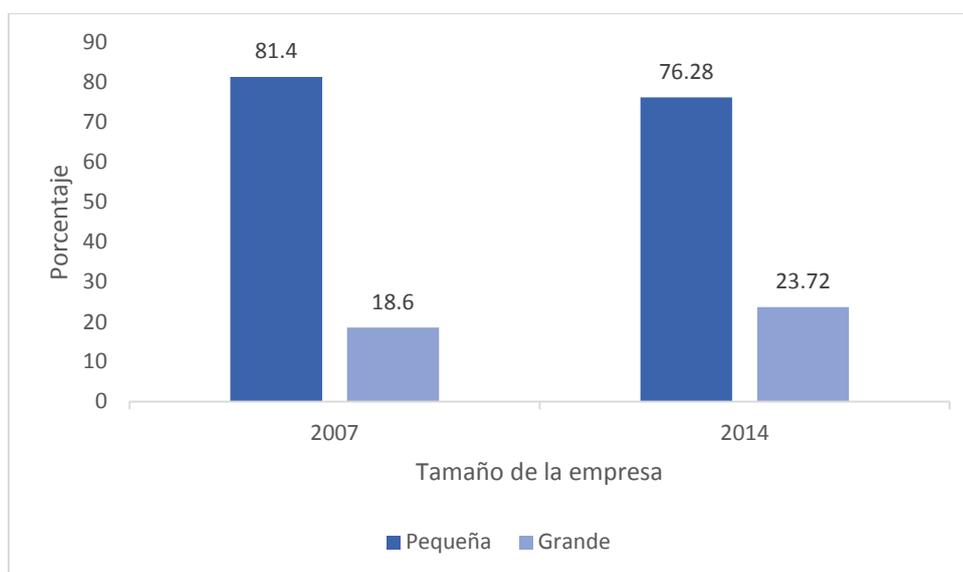


Gráfico 4. Tamaño de empresas en Ecuador. 2007 y 2014

Fuente: ENEMDU. 2007 y 2014

Elaboración: La Autora

El tamaño de las empresas en Ecuador se observa en el Gráfico 4, para el año 2007, el 81.4% de la población ecuatoriana labora en una empresa pequeña, es decir que cuenta con menos de 100 trabajadores, este porcentaje sufre un ligero decremento para el año 2014, en el que el 76.28% de la población ecuatoriana trabaja en una empresa pequeña, en ambos años de estudio la mayoría de la población ecuatoriana labora en una empresa pequeña.

- **Sector de ocupación**

En el mercado laboral se diferencia entre los sectores público y privado, considerando que el primero es el mayor oferente de trabajos de calidad, al brindar mayor seguridad y condiciones laborales a quienes se ubican dentro de él, estudios realizados por la OIT

determinan que quienes laboran en el sector público tienen mayor acceso a capacitaciones y mejores salarios, lo que los pone en ventaja ante las personas que laboran en empresas o instituciones privadas (Rentería, 2009).

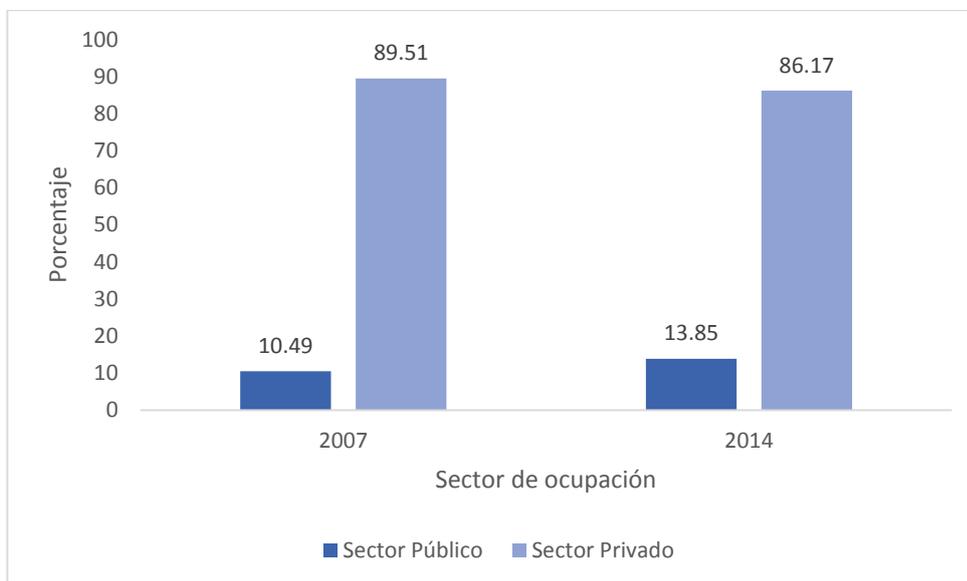


Gráfico 5. Sector de ocupación en Ecuador. 2007 y 2014

Fuente: ENEMDU. 2007 y 2014

Elaboración: La Autora

En el Gráfico 5 se observan los sectores de ocupación en Ecuador, en el año 2007 el 10.49% de la población ecuatoriana encuestada tenía un empleo perteneciente al sector público, valor que se ha incrementado para el año 2014 en el que el 13.85% de la población labora en una institución de dicho sector.

- Edad

La edad de los trabajadores presenta un fenómeno que no se da en las demás variables, pues tiene una tendencia decreciente, es decir que la población tiende a recibir un salario mayor hasta que llega a un límite de edad y de ahí en adelante al aumentar su edad, su productividad ya no es la misma por lo que los ingresos a percibir son menores que los de las personas más jóvenes (Weller & Roethlisberger, 2011). Personalmente discrepo con este análisis pues, al tener una mayor experiencia el salario a percibir no debe reducirse, sino más bien ir de acuerdo a los años de servicio, pues la ventaja que tienen los jóvenes es su alta productividad, así como las personas adultas tienen a su favor su amplia experiencia en el desempeño de su trabajo.

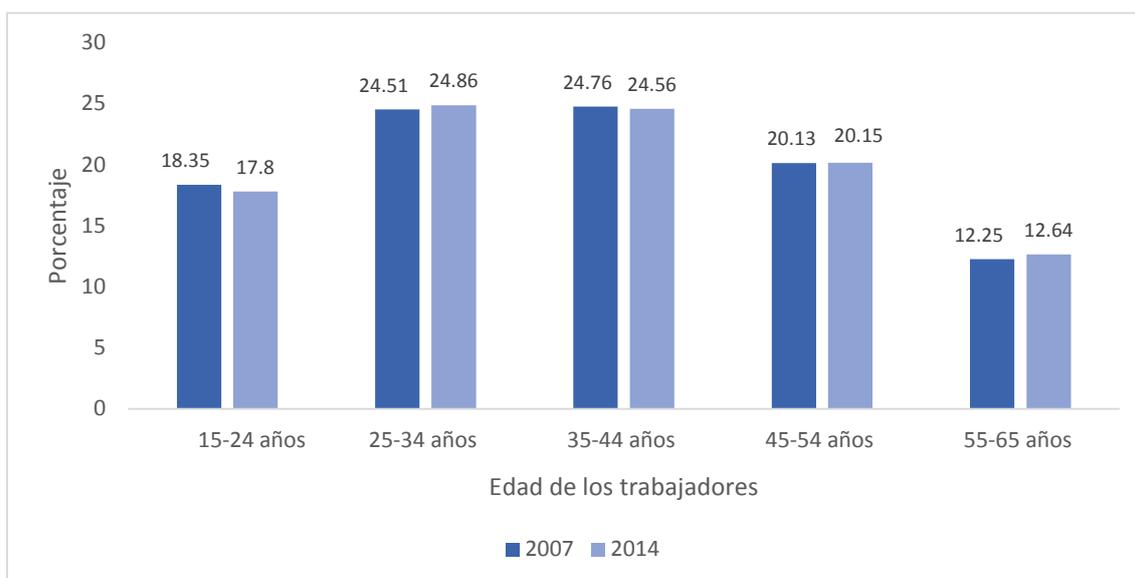


Gráfico 6. Edad de trabajadores en Ecuador. 2007 y 2014

Fuente: ENEMDU. 2007 y 2014

Elaboración: La Autora

Para analizar las edades de las personas que laboran en el Ecuador en primer lugar se tomó en cuenta al segmento comprendido entre 15 y 65 años de edad y posteriormente se agrupó en 5 categorías: 15-24; 25-34; 35-44; 45-54 y 55-65, como se puede observar en el Gráfico 6, el grupo de edades predominante en el mercado laboral es el comprendido entre los 25-34 años edad en el que la población ya en su mayoría poseería un mayor nivel académico para ingresar con mayor facilidad al mercado laboral y el grupo menos representativo es el que comprende a las personas entre 55-65 años, edad en la que las personas en su mayoría ya optan por jubilarse o están en la obligación de hacerlo como consecuencia de su edad y de sus años de servicio.

- **Escolaridad**

La escolaridad se mide por los años de educación alcanzado por los trabajadores. Este es un indicador importante de las capacidades y conocimientos que se tiene sobre los temas requeridos para desenvolverse en determinado cargo.

La educación es un factor trascendental al momento de que una persona consiga trabajo o no y de las condiciones laborales en las que se encuentre. Según la teoría de capital humano, es definido como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos, pues una persona empieza a tener un “precio” desde el momento en que inicia sus estudios,

considera que la educación es una inversión que hacen las personas y a su vez una decisión importante al seguirse preparando antes de empezar a laborar, todo ello con la finalidad de mejorar su productividad e incrementar sus salarios en el futuro (Becker, 1983).

Al igual que en la variable salario, en la escolaridad también fue necesario calcular un promedio de años de estudio que facilite su análisis, los resultados obtenidos son:

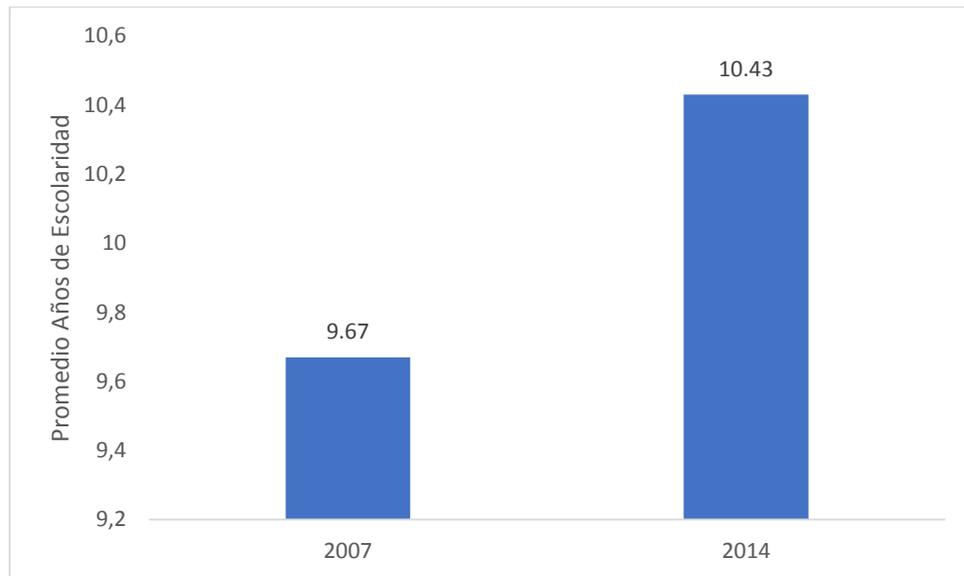


Gráfico 7. Escolaridad promedio de los trabajadores en Ecuador. 2007 y 2014

Fuente: ENEMDU. 2007 y 2014

Elaboración: La Autora

En el año 2007, en promedio la población ecuatoriana que formaba parte de la Población Económicamente Activa (PEA) contaba con 9.67 años de escolaridad, es decir, tenía un bachillerato incompleto, situación que ha mejorado para el año 2014 en el que el promedio de años de escolaridad corresponde a 10.43 años, si bien ha aumentado en 1 año, aún no completa el bachillerato.

El incremento conseguido en lo que respecta a años de escolaridad, posiblemente se ha logrado como consecuencia de la gratuidad de la educación, programas de alfabetización y de apoyo a personas con escolaridad inconclusa, así como a la oferta de becas para estudios universitarios dentro y fuera del país.

- Sexo

Se define el término sexo en función de la biología de las personas, mientras que el concepto de género se refiere a las características psicológicas, sociales o culturales asignadas en función del sexo. Según Jauregui de Gainza (1992), “las diferencias naturales marcadas por la fisiología y la anatomía femenina y masculina han sido distorsionadas y dado lugar a discriminaciones sociales que perjudican, marginan y oprimen a la mujer”. En los ámbitos económico, profesional y laboral tradicionalmente se han venido otorgando funciones y papeles distintos a los hombres y a las mujeres. Las teorías, los enfoques y los argumentos utilizados en la valoración del desarrollo económico se centran básicamente en indicadores que analizan la producción de bienes y servicios para el consumo, pero ignoran el trabajo de carácter reproductivo no remunerado, que ejercen las mujeres en sus familias y comunidades (De la Cruz, 1992; Elson, 2000).

La OIT realiza constantemente convenciones para tratar el preocupante tema de la discriminación en el que las mujeres se consideran como el grupo vulnerable al ser tratadas de manera menos favorable con respecto al sexo masculino, independientemente de los requerimientos del cargo que ocupen (OIT, 2002).

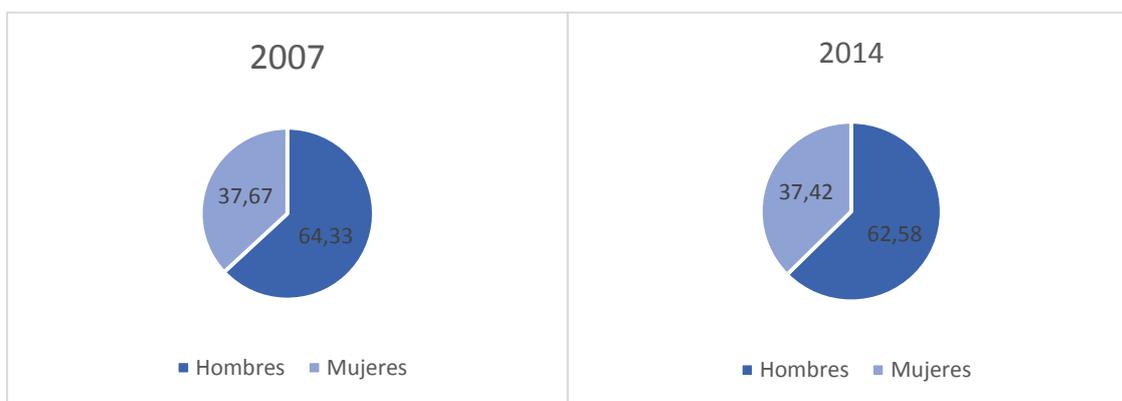


Gráfico 8. Sexo de los trabajadores en Ecuador. 2007 y 2014

Fuente: ENEMDU. 2007 y 2014

Elaboración: La Autora

Para el año 2007, como lo evidencia el Gráfico 8, el mercado laboral ecuatoriano estaba conformado con un mayor porcentaje de hombres que de mujeres, situación que persiste hasta el año 2014, pero la participación de los hombres ha disminuido levemente, la participación femenina en el mercado de trabajo es consecuencia de las facilidades que se

les da a las mujeres que además de atender al hogar y/o estudiar, realizan actividades laborales para apoyar económicamente a sus familias.

- Estado civil

Esta variable se refiere a la condición de una persona dependiendo de si tiene o no pareja, y con respecto a ello tiene una situación legal. En el Ecuador se reconocen como estados civiles: soltero, casado, libre, divorciado, viudo y en unión libre. Para este análisis los distintos estados civiles de la población fueron agrupados para obtener únicamente 2 segmentos, el primero grupo incluye a quienes estén solteros y el otro a quienes tengan algún tipo de relación, ya sea casado o en unión de hecho.

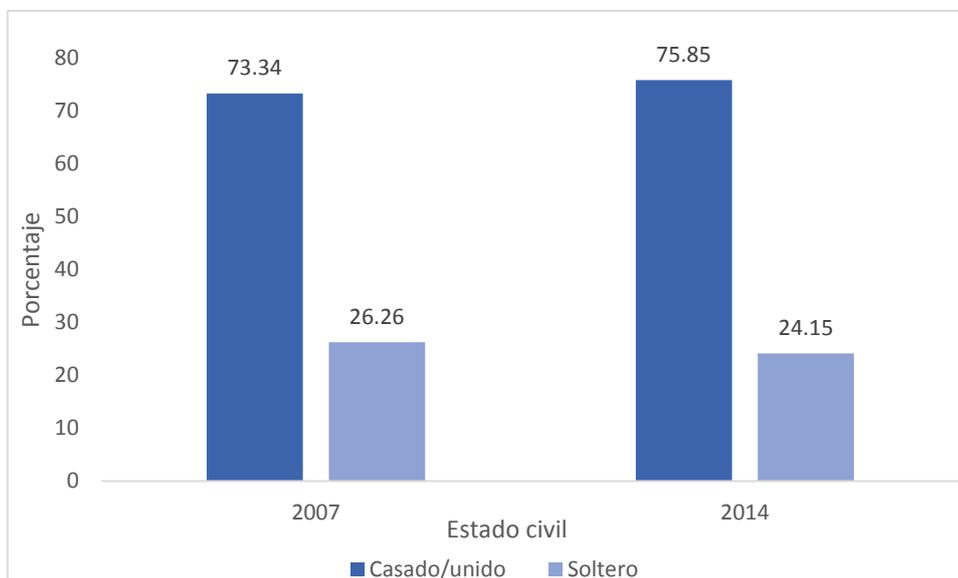


Gráfico 9. Estado civil de trabajadores en Ecuador. 2007 y 2014

Fuente: ENEMDU. 2007 y 2014

Elaboración: La Autora

En el año 2007 el 73% de la población ecuatoriana tiene una relación de matrimonio o convivencia mientras que el 26% restante se encuentran solteros, para el año 2014 la situación es bastante parecida, el porcentaje de personas que tienen alguna relación se incrementa a 75,85% y por ende las personas solteras representan el 24,15%. En cuanto al estado civil de la población es importante destacar que actualmente las personas casadas ya son incluidas así como los solteros en los procesos de reclutamiento de personal para las distintas empresas e instituciones en Ecuador (OIT, 2015).

CAPÍTULO 3

SEGMENTACIÓN LABORAL EN ECUADOR: METODOLOGÍA

3.1 Análisis de la segmentación del mercado laboral ecuatoriano

A continuación, se presenta una metodología sobre segmentación de mercados, en este caso del mercado laboral de Ecuador, para ello se usa información de la ENEMDU en los años 2007 y 2014. En cada segmento de mercado aparece la población, de acuerdo a determinadas condiciones sociales.

3.1.1 Fuentes de información.

Los datos necesarios para esta estimación son tomados de la ENEMDU para los años 2007 y 2014, con corte a diciembre de cada año. Se usan únicamente las variables que según la evidencia empírica puedan influir en la segmentación del mercado laboral, por ello se tomó en cuenta la población ecuatoriana entre la edad de 15-65 años, que tenga un trabajo remunerado y forme parte de la población ocupada.

Tabla 2. Descripción de la población. 2007 y 2014

Año	Población Total	Muestra	Porcentaje
2007	76.992	25.492	33.11%
2014	116.505	45.517	39.07%

Fuente: ENEMDU. 2007 y 2014

Elaboración: La Autora

En la Tabla 2, se presenta la descripción de la población con la que se elabora el presente estudio, luego de realizar los filtros correspondientes se logra obtener la población a la cual se le aplica la metodología, de esa manera en el año 2007 se trabaja con el 33.11% de la población incluida en la ENEMDU que son 25.492 y en el año 2014 se toma en cuenta a 39.07% de dicha encuesta que representan 45.517 personas, de acuerdo a las características que deben cumplir para ser parte del estudio del mercado laboral ecuatoriano.

3.1.2 Metodología.

Para trabajar la información se usó una metodología aditiva para la agrupación de variables y así segmentar el mercado laboral. La metodología aditiva ya fue usada por López et al. (1998) y basado en ello para el caso ecuatoriano se toma en cuenta las variables: tipo de

contrato, salario, jornada laboral, tamaño de la empresa, sector de ocupación, escolaridad, sexo, estado civil y edad, algunas de las cuales se han dicotomizado por razones, como: exigencias de la técnica, finalidad reductora, pertinencia de los ítems o sencillez del proceso.

En un inicio se trabaja directamente con las preguntas de la ENEMDU en StataSE 12 y se tabulan sus resultados para armar las tablas de frecuencia que se presentan en el próximo apartado (ver Anexo 1), más adelante se filtra la información para trabajar con la población objeto de estudio y se generan variables que nos permiten segmentar el mercado laboral ecuatoriano en los años 2007 y 2014.

3.1.3 Variables de análisis.

Las variables necesarias para analizar la segmentación del mercado laboral ecuatoriano son las siguientes:

- *Tipo de contratación:* en un indicador de estabilidad laboral, se refiere a la existencia o no existencia de contrato de trabajo, puede ampliarse la información con la duración del contrato y el tiempo que lleva laborando en la empresa actual. Las categorías que presenta la ENEMDU fueron divididas en 2 segmentos para este análisis: 1 si tiene algún tipo de contrato y 0 si no lo tiene.
- *Salarios:* se refiere a los salarios percibidos por los trabajadores, tomando en cuenta que el salario básico para el año 2007 fue de \$170 y en el año 2014 subió a \$340. En este caso fue necesario agrupar a la población encuestada en 2 grupos, 0 quienes perciben un valor menor o igual al salario básico y 1 quienes reciben un valor superior.
- *Número de horas al mes:* el número de horas que se laboran a la semana es multiplicado por 4.2 para obtener el valor de las horas laboradas en un mes, de esa manera se usa la dicótoma en la que tiene un peso de 0 quienes laboren menos o igual a 168 horas mensuales y un peso de 1 quienes tengan una jornada laboral mayor a 168 horas mensuales.
- *Tamaño de empresa:* a partir del número de trabajadores, considerando divisiones distintas en torno a la dicotomía, de tal manera que aquellas empresas que tengan más de 100 trabajadores se consideran como grandes y menos de cien trabajadores serán empresas pequeñas.

- *Sector de ocupación:* se refiere a la empresa donde se labora, ya sea pública o privada, si se trata de un trabajador independiente, ayudante o doméstico. En la ENEMDU hay categorías como, empleado: de Gobierno, privado, tercerizado, jornalero, patrono, cuenta propia, trabajador independiente; dichas categorías han sido clasificadas en 2 grupos para generalizar si son empleados de gobierno o no.
- *Edad:* se toma en cuenta los trabajadores que van desde a los 15 hasta los 65 años de edad y posteriormente se dividió a la muestra en 5 grupos de edad: 15-24 años; 25-34 años; 35-44 años; 45-54 años y 55-65 años, de esa manera es posible realizar una comparación de los trabajadores según la edad de éstos.
- *Escolaridad:* hace referencia a los años de preparación académica de los trabajadores, es decir, el nivel académico máximo que haya sido aprobado. Se realizó un promedio de los años de la escolaridad de la población para realizar una comparación en los años 2007 y 2014.
- *Sexo:* es una variable dicotómica que indica el sexo de los individuos, para ello se divide a la población según su sexo ya sea masculino o femenino para revisar la composición del mercado laboral ecuatoriano con respecto a esta variable, en este caso 1 corresponde al sexo masculino y 0 al femenino.
- *Estado civil:* actualmente en Ecuador se reconocen legalmente como estado civil: soltero, casado, divorciado, viudo y unión de hecho, pero para esta investigación se han separado 2 grupos, uno de personas solteras que será igual a 1 y en el otro se incluyen todas las personas que tengan alguno de los demás estados civiles, las cuales serán igual a 0.

A continuación, se presentan las distribuciones de frecuencia de las variables de análisis y de manera más desglosada la información con la que se trabaja esta tesis, así cada variable sociológica nos permite tener una pauta para dividir a la población ecuatoriana según sus características. Es necesario mencionar que esta información aún no ha sido filtrada y por ende en algunas de las tablas se presenta el grupo No definido en el que se encuentran las respuestas en blanco a la ENEMDU y se la incluye por cuestiones matemáticas, de esa manera al realizar la sumatoria la población analizada coincide en cada una de las variables.

Tabla 3. Distribución de frecuencias del tipo de contratación en Ecuador. 2007 y 2014

Tipo de contratación	2007		2014	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Nombramiento	2.007	7.87	3189	7.00
Contrato permanente/indefinido/estable/de planta	4.285	16.81	7396	16.25
Contrato temporal/ocasional/eventual	4.966	19.48	8244	18.11
Por obra/destajo	572	2.24	433	0.95
Por horas	587	2.30	391	0.86
Por jornal	3.934	15.43	5.320	11.69
*No definido	9.141	35.86	20.544	45.13
Total	25.492	100.00	45.517	100.00

Fuente: ENEMDU. 2007 y 2014

Elaboración: La Autora

La Tabla 3 presenta los tipos de contratación, se observa que los trabajos por obra, horas y jornal se han reducido desde el 2007 hasta el 2014, como consecuencia de las reformas laborales que buscan mejorar las condiciones de trabajo de la población.

Tabla 4. Distribución de frecuencias del salario en Ecuador. 2007 y 2014

Salario	2007		2014	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Igual o menor al básico	12.010	47.11	18.121	39.82
Mayor al básico	13.482	52.89	21.789	47.87
*No definido	----	----	5.598	12.30
Total	25.492	100.00	45.517	100.00

Fuente: ENEMDU. 2007 y 2014

Elaboración: La Autora

El salario se presenta en la Tabla 4, en el año 2007 la mayoría de la población gana un salario superior al básico, situación que se mantiene hasta el año 2014, lo que muestra que

se está respetando la normativa referente al mínimo salario que debe ganar una persona en el país.

Tabla 5. Distribución de frecuencias del número de horas de trabajo en la semana en Ecuador. 2007 y 2014

Número de horas de trabajo a la semana	2007		2014	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Menos o igual a 40 horas	14.608	57.30	31608	69.44
Más de 40 horas	10.884	42.70	13909	30.56
Total	25.492	100.00	45.517	100.00

Fuente: ENEMDU. 2007 y 2014

Elaboración: La Autora

En la Tabla 5, se ubica el número de horas de trabajo a la semana, en el año 2007 la mayoría de la población labora hasta 40 horas semanales, mientras que quienes laboran por encima de ese valor representan un porcentaje menor, así para el año 2014, el porcentaje que labora hasta 40 horas semanales se incrementa considerablemente a 69.44%, por consiguiente, se reduce el número de personas que laboral más de eso.

Tabla 6. Distribución de frecuencias del tamaño de empresa en Ecuador. 2007 y 2014

Tamaño de la empresa (número de trabajadores)	2007		2014	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Menos de 100	20.762	81.45	36.040	37,04
100 y más	4.730	18.55	9.477	8,41
*No definido	---		63.010	54,55
Total	25.492	100.00	45.517	100.00

Fuente: ENEMDU. 2007 y 2014

Elaboración: La Autora

En la Tabla 6 se presenta el tamaño de las empresas, considerando como pequeñas las que tengan menos de 100 empleados y al superar ese valor serán consideradas como empresas

grandes, en el año 2007 el 81% de las empresas eran pequeñas mientras que ese valor se reduce a 37% para el año 2014.

Tabla 7. Distribución de frecuencias del sector de ocupación en Ecuador. 2007 y 2014

Sector de ocupación	2007		2014	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Empleado/obrero de Gobierno	2.667	10.46	5.532	12.15
Empleado/obrero privado	7.755	30.42	12.898	28.34
Empleado/obrero tercerizado	290	1.14	53	0.12
Jornalero o peón	4.785	18.77	5.447	11.97
Patrono	1.363	5.35	1.385	3.04
Cuenta propia	7.722	30.29	13.546	29.76
Trabajador de hogar no remunerado	54	0.21	5.501	12.09
Trabajador no remunerado en otro hogar	----	----	62	0.14
Ayudante no remunerado de asalariado/jornalero	2	0.01	50	0.11
Empleado(a) doméstico(a)	854	3.35	1.043	2.29
Total	25.492	100.00	45.517	100.00

Fuente: ENEMDU. 2007 y 2014

Elaboración: La Autora

El sector de ocupación tiene varias alternativas, las cuales son las mismas para ambos años de estudio, a excepción del trabajo no remunerado en otro hogar, que no fue considerado en la ENEMDU del año 2007, como se observa en la Tabla 7, la población ubicada en el sector público se ha incrementado, mientras que los empleados privados, tercerizado, jornalero, patrono, cuenta propia y doméstico se reducen para el año 2014.

La educación es otra variable importante, porque pone al descubierto la preparación de los trabajadores, en la Tabla 8 se muestra la información correspondiente, una cuestión positiva es que las personas que no cuentan con ningún tipo de educación se han reducido, y a su vez aumentó el porcentaje de personas que han asistido a un centro de alfabetización, las personas que cuentan únicamente con la primaria se ha reducido y quienes han concluido el

bachillerato y sus estudios superiores de tercer y cuarto nivel han ido incrementando del año 2007 al 2014.

Tabla 8. Distribución de frecuencias de la escolaridad en Ecuador. 2007 y 2014

Escolaridad (niveles)	2007		2014	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Ninguna	10.086	4.26	1.190	2.62
Centro de alfabetización	74	0.29	318	0.69
Primaria	10.504	41.21	15.510	34.08
Educación básico	959	3.76	2.077	4.56
Secundaria	7.263	28.49	13.638	30
Educación media	672	2.64	3.418	7.51
Superior no universitario	264	1.04	620	1.36
Superior universitario	4.441	17.42	8.113	17.82
Post grado	229	0.90	633	1.39
Total	25.492	100.00	45.517	100.00

Fuente: ENEMDU. 2007 y 2014

Elaboración: La Autora

El estado civil de la población ecuatoriana se encuentra ampliada en la Tabla 9, su estructura se ha mantenido durante los 2 años de estudio, a excepción del porcentaje de casados que se reduce y el de unión libre aumenta, levemente en ambos casos.

Tabla 9. Distribución de frecuencias del estado civil en Ecuador. 2007 y 2014

Estado civil	2007		2014	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Casado	10.772	42.26	18.961	41.66
Separado	1.678	6.58	2.806	6.16
Divorciado	540	2.12	1.116	2.45
Viudo	635	2.49	864	1.90
Unión Libre	5.169	20.28	9.843	21.62
Soltero	6.698	26.27	11.927	26.20
Total	25.492	100.00	45.517	100.00

Fuente: ENEMDU. 2007 y 2014

Elaboración: La Autora

Tabla 10. Distribución de frecuencias del sexo en Ecuador. 2007 y 2014

Sexo	2007		2014	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Masculino	16.383	64.27	26.709	58.68
Femenino	9.109	35.73	18.808	41.32
Total	25.492	100.00	45.517	100.00

Fuente: ENEMDU. 2007 y 2014

Elaboración: La Autora

La variable sexo se presenta en la Tabla 10, la cual sufre cambios en el paso del año 2007 al 2014, en el primero, el 64% eran hombres y dicho valor se reduce a 58% para el 2014, mientras que el sexo femenino pasa de 35% a 41%, esto evidencia que la población ocupada en Ecuador ha ido aumentando la participación femenina.

Tabla 11. Distribución de frecuencias del salario en Ecuador. 2007 y 2014

Edad	2007		2014	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
15-24 años	4.684	18.37	8.102	17.80
25-34 años	6.250	24.52	11.318	24.86
35-44 años	6.307	24.74	11.173	24.56
45-54 años	5.131	20.13	9.170	20.15
55-65 años	3.120	12.24	5.754	12.64
Total	25.492	100.00	45.517	100.00

Fuente: ENEMDU. 2007 y 2014

Elaboración: La Autora

En la Tabla 11, se encuentra la variable correspondiente a la edad de la población, comprendida entre los 15-65 años, la cual como ya se mencionó anteriormente fue dividida en 5 grupos de edad, se observa que, en el primer grupo, entre los 15-24 años disminuye en un punto porcentual desde el 2007 hasta el 2014, los demás grupos se mantienen.

3.1.4 Segmentación Laboral en Ecuador, 2007 y 2014.

Para el cálculo de la segmentación de mercado laboral, se ha tomado un método basado en la influencia de las características de la población para su ubicación en algún determinado segmento, se usa 7 variables: tipo de contrato, salario, sector de ocupación, tamaño de la empresa, número de horas trabajadas en el mes, sexo y estado civil (ver López et al., 1998).

3.1.4.1 Segmentación por una tipología aditiva.

Toda la información de la ENEMDU de ambos años, fue trabajada en el programa StataSE 12, primeramente se establecen los filtros necesarios para que se tome en cuenta únicamente la población ocupada, en el margen de edad establecido y con un trabajo remunerado, luego se generan las variables que servirán para segmentar el mercado basados en las preguntas de la ENEMDU, posteriormente se establecen las condiciones que debe cumplir la población para pertenecer a determinado segmento y después se procesan dichos datos para estimar los segmentos en los que se divide el mercado laboral ecuatoriano de acuerdo a sus características (ver Anexo 2), al sumar todos los segmentos se obtiene el total de la población objeto de estudio. Con ello se puede analizar las características de cada uno de los segmentos y se evidencian los segmentos que van desde el nivel inferior hacia el superior.

Para una mejor comprensión de la metodología, a continuación, se presentan las tablas con las frecuencias relativas correspondientes a las variables de estudio, tomando en cuenta que previamente todos los datos fueron codificados a 2 valores, teniendo como resultado respuestas dicotómicas de 0 y 1, de acuerdo a la existencia o no de determinada característica en la población.

En las Tablas 12 y 13, se presentan las variables de estudio dicotomizadas, en los años 2007 y 2014 respectivamente, de tal manera que la población objeto de estudio se ha dividido entre 2 opciones de respuesta, las dicótomas 0 y 1, y los valores porcentuales de cada una de ellas representan la población que posee o no dicha característica.

Tabla 12. Variables de estudio dicotomizadas. 2007

Variable	Dicótoma	Descripción	Porcentaje	Dicótoma	Descripción	Porcentaje
Tipo de Contrato	0	No Fijo	31.15%	1	Fijo	68.85%
Ingresos	0	Igual o menor al básico	47.02%	1	Mayor al básico	52.98%
Horas de Trabajo al Mes	0	Igual o menor a 168 horas mensuales	57.25%	1	Mayor a 168 horas mensuales	42.75%
Tamaño de Empresa	0	Pequeña	81.40%	1	Grande	18.60%
Categoría de Ocupación	0	Privada	89,51%	1	Pública	10,49
Sexo	0	Femenino	35.67%	1	Masculino	64.33%
Estado Civil	0	Relación	73.34%	1	Soltero	26,26%

Fuente: ENEMDU. 2007

Elaboración: La Autora

Tabla 13. Variables de estudio dicotomizadas. 2014

Variable	Dicótoma	Descripción	Porcentaje	Dicótoma	Descripción	Porcentaje
Tipo de Contrato	0	No Fijo	24.65%	1	Fijo	75.35 %
Ingresos	0	Igual o menor al básico	45.28 %	1	Mayor al básico	54.72 %
Horas de Trabajo al Mes	0	Igual o menor a 168 horas mensuales	68.29 %	1	Mayor a 168 horas mensuales	31.71%
Tamaño de Empresa	0	Pequeña	76.28%	1	Grande	23.72%
Categoría de Ocupación	0	Privada	86.15 %	1	Pública	13.85 %
Sexo	0	Femenino	37.42 %	1	Masculino	62.58 %
Estado Civil	0	Relación	75.85%	1	Soltero	24.15%

Fuente: ENEMDU. 2014

Elaboración: La Autora

Como se observa en la Tabla 14, son 7 las variables que servirán para segmentar el mercado laboral ecuatoriano. Todas esas variables fueron tomadas en cuenta según estudios realizados en los que éstas son consideradas algunas variables determinantes de la calidad del empleo. Es decir, de acuerdo al estado civil, las personas solteras tienden a encontrar un empleo y a mantenerse en él con más frecuencia que las personas casadas; en cuanto al sexo tienen más posibilidades de tener un empleo de calidad los hombres que las mujeres; asimismo las empresas del sector público ofrecen mejores salarios y oportunidades que el sector privado; según el tamaño, las empresas grandes prestan mayores beneficios que las pequeñas y quienes tienen un salario fijo de empleo obtienen beneficios y seguridades laborales de las que carecen quienes poseen trabajos eventuales (Rentería, 2009).

Los segmentos generados son 8, que van desde 0-7, siendo las condicionantes que segmentan el mercado las siguientes:

- En el segmento 0 se ubica la población que no presente ninguna de las características requeridas.
- En el segmento 1 se ubican las personas solteras.
- En el segmento 2 están las personas de sexo masculino.
- En el segmento 3 se encuentran quienes laboren en una empresa del sector público
- En el segmento 4 están los trabajadores de empresas grandes.
- En el segmento 5 están quienes laboran más de 168 horas mensuales.
- En el segmento 6 se encuentran los trabajadores que perciben un salario superior al básico.
- En el sector 7 se ubican quienes cuentan con un contrato de trabajo fijo.

Posteriormente al sumar el porcentaje de cada segmento se tiene como resultado el total de la población estudiada.

Tabla 14. Metodología Aditiva para Ecuador

Segmentos	Variables						
	Contrato (Fijo)	Salario (Mayor al básico)	Horas (Mayor a 168 horas mensuales)	Tamaño (Grande)	Ocupación (Pública)	Sexo (Masculino)	Estado Civil (Soltero)
0	---	---	---	---	---	---	---
1	---	---	---	---	---	---	✓
2	---	---	---	---	---	✓	---
3	---	---	---	---	✓	---	---
4	---	---	---	✓	---	---	---
5	---	---	✓	---	---	---	---
6	---	✓	---	---	---	---	---
7	✓	---	---	---	---	---	---

Elaboración: La Autora

Luego de aplicar la metodología aditiva en el mercado laboral de Ecuador, se obtienen los siguientes resultados:

Tabla 15. Segmentación Aditiva en Ecuador. 2007

Segmento inferior	0	3.76%	3.76%	7.85%
	1	0.00%		
	2	2.43%	4.09%	
	3	1.66%		
Segmento superior	4	1.27%	22.68%	92.15%
	5	21.41%		
	6	24.18%	69.47%	
	7	45.29%		

Fuente: ENEMDU. 2007

Elaboración: La Autora

En el año 2007 como se ve en la Tabla 15, el 3.76% de la población ecuatoriana manifiesta no contar con ninguna de las variables sociológicas con las que se realiza el presente análisis (segmento 0), el 0% es soltero(segmento 1), el 2.43% es de sexo masculino (segmento 2), el 1.66% labora en una institución pública (segmento 3), el 1.27% trabaja en una empresa grande (segmento 4), el 21.41% labora más de 168 horas mensuales (segmento 5), el 24.18 percibe un salario superior al básico (segmento 6) y un 45.29% tiene un contrato fijo de trabajo (segmento 7). Al realizar un análisis de los segmentos de 2 en 2, los resultados son: el 3.76% de la población es soltero y no presenta ninguna de las demás características (segmentos 0 y 1), el 4.09% es de sexo masculino y labora en una institución pública (segmentos 2 y 3), el 22.68% labora en una empresa grande y por un número de horas mayor a las 168 mensuales (segmentos 4 y 5) y el 69.47% percibe un salario mayor al básico y posee un contrato fijo de trabajo (segmentos 6 y 7), adicionalmente se evidencia que al dividir a los segmentos del mercado laboral en 2 grandes grupos, el 92.15% de la población ecuatoriana en el 2007, labora en mejores condiciones que el 7.85% restante.

Tabla 16. Segmentación Aditiva en Ecuador. 2014

Segmento inferior	0	3.13%	3.13%	5.61%
	1	0.00%		
	2	0.82%	2.48%	
	3	1.66%		
Segmento superior	4	1.11%	18.11%	94.39%
	5	17.00%		
	6	29.46%	76.28%	
	7	46.82%		

Fuente: ENEMDU. 2014

Elaboración: La Autora

Según la Tabla 16, para el año 2014, el panorama es bastante similar al analizado en el año 2007, el 3.13% del mercado laboral ecuatoriano no cuenta con ninguna de las variables (segmento 0), el 0% tiene un estado civil soltero (segmento 1), el 0.82% es de sexo masculino (segmento 2), el 1.66% labora en una institución del sector público(segmento 3), el 1.11% trabaja en pequeñas empresas que son quienes conforman la mayoría en nuestro medio (segmento 4), el 17% labora más de 168 horas mensuales(segmento 5), el 29.46% gana más del salario básico(segmento 6) y el 46.82 cuenta con un contrato fijo de trabajo (segmento 7). Al igual que en el año 2007 es pertinente analizar los segmentos generados de 2 en 2, de tal manera que el 3.13% de la población tiene un estado civil de soltero y no presenta ninguna de las demás variables (segmentos 0 y 1), el 2.48% tiene sexo masculino y labora en un institución pública (segmentos 2 y 3), el 18.11% labora en una empresa pequeña y un número de horas superior a las 168 mensuales (segmentos 4 y 5) y el 76.28% gana más del salario básico y además tiene un contrato de trabajo (segmentos 6 y 7). Si se comparan los segmentos generados y se agrupan en 2 grandes grupos, se evidencia que la población que labora en mejores condiciones, es decir, que se ubica en los segmentos superiores en el año 2014 corresponde al 94.39%, valor mucho mayor que el 5.61% que se encuentra en los segmentos inferiores, según la segmentación aditiva que se aplicó.

Como resultado del uso de esta metodología, se observa que tanto en el año 2007 como en el 2014 en Ecuador hay presencia de segmentación laboral, cada uno de los segmentos tiene sus propias características que a su vez influyen en los trabajadores que se ubiquen

dentro del mismo. Los segmentos superiores son los que se dan en las empresas públicas y grandes, y lo contrario ocurre en las empresas privadas y pequeñas. El sexo masculino presenta mejores condiciones que el femenino, así como las personas solteras en comparación de las casadas, de igual manera, se da mayor estabilidad en los trabajos fijos que en los eventuales; las condiciones laborales son mejores en una institución pública que en una privada, pero sin duda el factor más importante a la hora de segmentar el mercado laboral, son los años de escolaridad de la población que es determinante de los conocimientos y capacidades para desempeñarse en cualquiera que sea su empleo.

Asociar dichas variables resulta importante porque se obtiene mejores resultados que si se analiza las variables por separado, obteniendo una segmentación de acuerdo a las características de los trabajadores, para evidenciar si efectivamente éstas influyen para su ubicación dentro del mercado laboral, y para ello el trabajador realizará las actividades correspondientes dentro de una jornada laboral, en una institución con un tamaño específico y que se desempeñe en alguna categoría de ocupación y, de acuerdo a eso obtendrá una remuneración y unos beneficios que sean acorde a sus características como parte de un mercado de trabajo.

Si se realiza una comparación de los resultados obtenidos en Ecuador con lo analizado en España, se evidencia que en ambos países existe segmentación laboral, pero en el caso ecuatoriano la mayor parte de su mercado laboral goza de condiciones superiores con respecto a la media de los segmentos, mientras que en España la mayor proporción de asalariados se ubica por debajo de la media, situación que persiste para nuestro país en los 2 años de estudio, es decir que las condiciones laborales para la mayoría de su población, son mejores en Ecuador que en España.

CONCLUSIONES

En Ecuador y en toda Latinoamérica se han realizado múltiples estudios acerca de la segmentación del mercado laboral, pero no se la ha relacionado con las características socioeconómicas de la población. Se han usado diferentes metodologías para tratar de evidenciar los segmentos en los que se encuentra dividido el mercado laboral. Por ello ante la carencia de un estudio que permita contrastar las características de la población con su situación laboral, surgió la propuesta de elaborar una investigación en la que se trata de evidenciar la existencia de segmentación laboral y si ésta se relaciona con las características socioeconómicas de la población ecuatoriana.

En este punto, ya se puede dar respuesta a las preguntas de investigación que fueron planteadas inicialmente, con respecto a la primera, las características de un mercado laboral segmentado se relacionan con la mala calidad del empleo, así como la existencia de brechas entre los segmentos existentes en éste mercado, la segunda pregunta logró ser respondida pues las características sociológicas logran explicar la segmentación laboral y finalmente la tercera pregunta si se respondió pues, en el Ecuador si existe segmentación en el mercado laboral en los 2 años analizados, siendo la mayoría de la población quien se encuentra en condiciones laborales por encima de la media; además cabe destacar que las condiciones socioeconómicas, de manera especial sus años de escolaridad, son determinantes al momento de segmentar el mercado de trabajo ecuatoriano, contando cada segmento con condiciones laborales particulares las cuales son mejores dependiendo del sexo, etnia y años de escolaridad de los trabajadores, lo cual a su vez es un importante determinante de las condiciones de vida tanto de los trabajadores como de sus familias.

Con los resultados obtenidos luego de la aplicación de una metodología aditiva de segmentación se puede concluir que la hipótesis si se cumple, pues efectivamente del mercado laboral ecuatoriano si se encuentra segmentado en los 2 años de estudio.

Además, se puede acotar que a medida que pasa el tiempo la brecha entre segmentos en el mercado laboral se ha ido disminuyendo, y las condiciones en que un individuo labore, dependen en gran medida de sus capacidades y preparación académica, quienes serán en gran parte las determinantes de que esté apto o no para desempeñarse en un determinado cargo.

Una situación no menos importante es la estrecha relación entre la existencia de segmentación y de informalidad laboral, que a su vez son los fenómenos que más afectan a la calidad del empleo en el país; la informalidad corresponde al 45% en el año 2007 y 39% en el 2014, si bien se ha reducido como consecuencia del cambio en la metodología para la medición del empleo en Ecuador, los porcentajes en ambos años aún siguen siendo valores elevados que representan la mayor proporción en la clasificación de ocupados en el país.

Otra cuestión preocupante es la penalización que persiste para el sexo femenino en el mercado laboral, ya que luego de analizar la teoría, evidencia empírica y la realidad en Ecuador, se puede afirmar que los hombres consiguen empleo y logran mantenerse en él, con mayor facilidad que las mujeres.

Algunas de los resultados obtenidos merecen especial atención, como el caso del incremento de la participación femenina en el mercado laboral ecuatoriano entre los 2 años de estudio, así como un incremento del salario por hora al mes que percibe la población y finalmente el promedio de escolaridad que se ha incrementado para el año 2014 lo que es un factor clave al momento de la búsqueda de empleo y además garantía de un empleo decente, con todos los beneficios que eso implica.

Finalmente al analizar la segmentación aditiva que fue aplicada en la investigación, en el año 2007 el 3.76 % y en 2014 el 3.13% de la población ecuatoriana no presenta ninguna de las características que la ubican en un empleo de mejor calidad, en dicha situación, no cuenta con un contrato de trabajo, labora más horas de lo estipulado por la ley, percibe un salario menor al básico, lo cual se agrava al tratarse del sexo femenino y en un estado civil de casado; todas estas variables determinan que la población no cuenta con las seguridades y prestaciones que le corresponden por los servicios que preste en determinado empleo. En ambos años de estudio se observa que más del 90% de la población ecuatoriana se ubica en segmentos que tienen buenas condiciones, pues son los segmentos superiores del mercado laboral.

RECOMENDACIONES

La principal recomendación que puede hacerse es que se siga estudiando el mercado laboral ecuatoriano, tomando en cuenta todas sus componentes y realizar comparaciones año a año para conocer los cambios generados y desde esa perspectiva analizar el panorama laboral del país y ahondar en su estructura, y especialmente en los fenómenos que lo afectan como la informalidad, desempleo y segmentación, tal como se menciona en el presente estudio.

Para trabajos de investigación que se realicen en lo posterior, se sugiere tomar en cuenta las características de la población para conocer el peso que tengan al momento de segmentar el mercado laboral, de esa manera se logrará conocer cuáles de esas variables influyen en mayor porcentaje a que los trabajadores tengan un empleo de mejor calidad; además a propósito de la calidad del empleo es un tema muy amplio que debe analizarse con detenimiento para determinar que no es solamente el salario quien determina si un empleo es bueno o malo, así como tampoco debe analizarse los segmentos en los que se divide el mercado laboral basados en las brechas salariales sino también, tomando en cuenta las condiciones en las que laboran las personas que son las que hacen la diferencia entre un trabajo deseable de un no deseable y determinan hasta cierto punto el bienestar de la población que pertenece al mercado laboral.

Finalmente se recomienda que los estudios realizados sobre el tema de mercado de trabajo sean tomados como base para la búsqueda de posibles soluciones que tengan como finalidad contrarrestar las malas condiciones de empleo en Ecuador y garanticen el cumplimiento de las normativas vigentes en el ámbito laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Abadía, L. (2005). *Discriminación salarial por sexo en Colombia: Un análisis desde la discriminación estadística*. Pontífica Universidad Javeriana.
- Acosta, A. (2005). *El aporte de las remesas para la economía ecuatoriana*. Organización de las Naciones Unidas.
- Aguiar, V. (2007). *El mercado laboral ecuatoriano: Propuesta de una reforma*. .
- Alós Moner, R. (2008). *Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales, el sindicalismo ante la acción colectiva*. Barcelona.
- Anker, R. (1997). *La segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías*. Revista Internacional del Trabajo.
- Barreiros, L. (1987). *Ecuador: teoría y diseño de política para la satisfacción de necesidades básicas*. Institute of Social Studies.
- Becker, G. (1983). *El capital humano*. Madrid: Alianza Universidad Textos.
- Bertranou, F., Casanova, L., Jiménez, M., & Jiménez, M. (2013). *Informalidad, Calidad de Empleo y Segmentación Laboral en Argentina*. Organización Mundial del Trabajo. Documento de Trabajo OIT.
- Bosch, M., & Maloney, W. (2006). *Open Knowledge Repository*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10986/8729>
- Casal, M., & Barham, B. (2013). *Penalizaciones salariales por maternidad y segmentación del mercado laboral: el caso de Argentina*. Revista Review CEPAL.
- Cordero, A. (2010). *Mercado laboral venezolano: Análisis del Período 1999-2009*. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/cod_005%20(1).pdf
- De la Cruz, C. (1992). *Mujer, género y desarrollo: una estrategia pendiente*. Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal.
- Dickens, W., & Lang, K. (1993). *Labor Economic: Problems in Analyzing Labor Markets*. North Carolina.

- Doeringer, P., & Piore, M. (1983). *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*. Madrid.
- Elson, D. (2000). *El progreso de las mujeres en el mundo 2000*. UNIFEM.
- Estrada, R., García, D., & Sánchez, V. (2009). *Factores determinantes del éxito competitivo en la Pyme: Estudio Empírico en México*. *Revista Venezolana de Gerencia* , 169-182.
- Farné, S. (2011). *Observatorio de Mercado Laboral Colombiano*.
- Fields. (2009). *Segmented labor market models in developing countries*. Oxford University Press.
- Fields, G. (2004). *A Guide of Multisector Labor Market Models* . Digital Commons Cornell University IRL School.
- Fisher, L. (1951). *The harvest labor market in California*. Harvard University Press.
- Friedman, M., & Friedman, R. (1980). *Libertad de elegir. Hacia un nuevo liberalismo*. Barcelona.
- Galli, R., & Kucera, D. (2004). *Labor Standards and Informal Employment in Latin America*. *Word Development*.
- González. (1991). *Clases sociales: estudio comparativo de España y la Comunidad de Madrid*. Madrid: Consejería de Economía, Departamento de Estadística.
- González, M., Zapata, O., Rodríguez, F., Afanador, D., Jaramillo, W., & Pardo, C. (2006). *Trabajo Informal: Mercado Laboral*. Universidad del Rosario, Colombia.
- Günther, I., & Launov, A. (2008). *Informal Employment in Developing Countries Opportunity or Last Resort* . *Journal of Developing Economics*, 88-98.
- Hachette, D., & Roosevelt, F. (1991). *Empleo e Ingresos en el Ecuador*. Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos de América, Misión Ecuador.
- INEC. (2014). *Indicadores Laborales 2014*. Ecuador en cifras.
- INEC. (2014). *Informe Pobreza Diciembre 2014*. Ecuador en Cifras.

- INEC. (2015). *Actualización metodológica: Empleo en el sector informal y clasificación de los ocupados según sectores*.
- INEC. (2015). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*.
- Jauregui de Gainza, M. (1992). *La educación cívica de la mujer latinoamericana, una respuesta para su emancipación*. Revista Iberoamericana de Autogestión y Gestión Comunal.
- Jorge, M., Nava, L., & Rodríguez, J. (22 de 10 de 2002). *La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999*. Obtenido de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/Revista/numeros/36/informes4.pdf
- Kritz, E. (2011). *Un mercado de trabajo segmentado*. *Proyección económica*, 88.
- Larrañaga, M. (10 de 11 de 2015). Universidad Complutense Madrid.
- Larrea, C. (2007). *Observatorio Laboral Ecuatoriano*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Leontaridi, M. (1998). *Segmented labour markets: Theory and evidence*. *Journal of Economics Surveys*.
- López, P., Miguélez, F., Lope, A., & Coller, X. (1998). *La segmentación laboral: hacia una tipología del ámbito productivo*. *Papers* 55.
- Maloney, W. (2004). Obtenido de http://natlex.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_161330.pdf
- Marcouiller, D., Ruiz, V., & Woodruff, D. (1995). *Formal Measures of the Informal Sector Wage Gap in Mexico, El Salvador and Perú*. Working Papers Boston College .
- Martínez, L. (2004). *Jóvenes y mercado de trabajo en Ecuador*. CEPAL.
- Mercado, A., Leitón, J., & Ríos, F. (2003). *El mercado matrimonial: un nexo entre la movilidad social y el mercado laboral*. Instituto de Investigaciones Socio Económicas.
- Mesa, D., García, A., & Roa, M. (Octubre de 2008). Universidad del Rosario. Obtenido de http://www.urosario.edu.co/urosario_files/ca/ca4af220-ce08-47ed-9a88-248223a97b01.pdf

- Mill, J. (1969). *Principles of Political Economy*. New York: A. M. Kelley.
- Mincer, J. (1958). *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*. Journal of Political Economy.
- Monza, A. (2010). *La Evolución de la Informalidad en el Área Metropolitana en los Años 90, Resultados e Interrogantes*. Organización Internacional del Trabajo.
- Mora, J. J. (2006). *El efecto de los títulos, la segmentación y el funcionamiento del mercado de trabajo: un análisis cuantitativo*. Universidad del Valle.
- OIT. (2002). *El Trabajo Decente y la Economía Informal*. Ginebra.
- OIT. (2015). Organización Internacional del Trabajo.
- Oliveira, O. d. (2006). *Jóvenes y Precariedad Laboral en México*. Papeles de Población, 37-73.
- Pedraza, A. (2011). *Segmentación Laboral en Colombia durante el período 2001-2006*. CIFE, 101-123.
- Piore, M. (1983). *Notas para una Teoría de la Estratificación del Mercado de Trabajo*. Toharia.
- Raguá, D. (2014). *Informalidad laboral: un reto para Latinoamérica y Venezuela*. PRODAVINCI.
- Recio, A. (1997). *Trabajo, personas, mercado*. Barcelona: Economía Crítica.
- Rentería, G. (2009). *Determinantes de la Calidad del Empleo en la Ciudad de Bogotá, durante los años 2002-2006*. Bogotá.
- Rodgers, G. (1989). *Precarious work in Western Europe: The state of the debate*.
- Rodgers, G. (1989). *Precarious work in Western Europe: The state of the debate*. E. International Labour Organization.
- Roy, A. (1951). *Some Thoughts on the Distribution of Earnings*. Oxford Economic Papers.

Tenjo, J., Ribero, R., & Bernat, L. (2004). *Evolution of Salary Differences between Men and Women in Six Latin American Countries*. Colombia: Inter-American Development Bank.

Valdivia, M., & Pedrero, M. (2011). *Segmentación laboral, educación y desigualdad salarial en México*. *Revista Mexicana de Sociología*.

Weller, J., & Roethlisberger, C. (2011). *La calidad del empleo en América*. CEPAL.

ANEXOS

Anexo 1. Do-file Tablas de frecuencia acumulada de las variables de estudio, Años 2007 y 2014

```
keep if empleo==1 & p03 > 15 & p03 <65 & ingrl>0
```

```
*drop if ingrl==.
```

```
*drop if ingrl==999999
```

```
*drop if ingrl<=0
```

```
*drop if p03 == .
```

```
tab p43
```

```
count if p43==.
```

```
gen ingreso=ingrl
```

```
drop if ingreso==.
```

```
drop if ingrl==999999
```

```
drop if ingreso<=0
```

```
replace ingreso=1 if ingrl <=340
```

```
replace ingreso=2 if ingrl > 340
```

```
tab ingreso
```

```
gen HorasSemanales = p51a
```

```
gen horasmes= HorasSemanales*4.2
```

```
gen horas_40=horasmes
```

```
replace horas_40 = 1 if horasmes > 168
```

```
replace horas_40 = 0 if horasmes <= 168
```

```
*drop if horas_40 == .
```

```
drop if horas_40 > 120
```

```
tab horas_40
```

```
gen TamañodeEmpresa = 0
```

```
replace TamañodeEmpresa=1 if p47a==2
```

```
count if TamañodeEmpresa==.
```

```
tab TamañodeEmpresa
```

```
tab p42
```

```
tab p10a
```

tab p02

```
gen edades= p03
gen Edad=edades
drop if Edad <15
drop if Edad >65
*drop if Edad == .
```

tab p06

```
replace Edad = 1 if edades ==15
replace Edad = 1 if edades ==16
replace Edad = 1 if edades ==17
replace Edad = 1 if edades ==18
replace Edad = 1 if edades ==19
replace Edad = 1 if edades ==20
replace Edad = 1 if edades ==21
replace Edad = 1 if edades ==22
replace Edad = 1 if edades ==23
replace Edad = 1 if edades ==24
replace Edad = 2 if edades ==25
replace Edad = 2 if edades ==26
replace Edad = 2 if edades ==27
replace Edad = 2 if edades ==28
replace Edad = 2 if edades ==29
replace Edad = 2 if edades ==30
replace Edad = 2 if edades ==31
replace Edad = 2 if edades ==32
replace Edad = 2 if edades ==33
replace Edad = 2 if edades ==34
replace Edad = 3 if edades ==35
replace Edad = 3 if edades ==36
replace Edad = 3 if edades ==37
replace Edad = 3 if edades ==38
replace Edad = 3 if edades ==39
```

```
replace Edad = 3 if edades ==40
replace Edad = 3 if edades ==41
replace Edad = 3 if edades ==42
replace Edad = 3 if edades ==43
replace Edad = 3 if edades ==44
replace Edad = 4 if edades ==45
replace Edad = 4 if edades ==46
replace Edad = 4 if edades ==47
replace Edad = 4 if edades ==48
replace Edad = 4 if edades ==49
replace Edad = 4 if edades ==50
replace Edad = 4 if edades ==51
replace Edad = 4 if edades ==52
replace Edad = 4 if edades ==53
replace Edad = 4 if edades ==54
replace Edad = 5 if edades ==55
replace Edad = 5 if edades ==56
replace Edad = 5 if edades ==57
replace Edad = 5 if edades ==58
replace Edad = 5 if edades ==59
replace Edad = 5 if edades ==60
replace Edad = 5 if edades ==61
replace Edad = 5 if edades ==62
replace Edad = 5 if edades ==63
replace Edad = 5 if edades ==64
replace Edad = 5 if edades ==65
tab Edad
```

```
replace ingreso=1 if ingrl <=170
replace ingreso=2 if ingrl > 170
```

Anexo 2. Do-file Metodología aditiva para Ecuador, Años 2007 y 2014

```
keep if empleo==1 & p03 > 15 & p03 <65 & ingrl>0
```

```
*drop if ingrl==.
```

```
*drop if ingrl==999999
```

```
*drop if ingrl<=0
```

```
*drop if p03 == .
```

```
gen edades= p03
```

```
gen Edad=edades
```

```
drop if Edad <15
```

```
drop if Edad >65
```

```
*drop if Edad == .
```

```
replace Edad = 1 if edades ==15
```

```
replace Edad = 1 if edades ==16
```

```
replace Edad = 1 if edades ==17
```

```
replace Edad = 1 if edades ==18
```

```
replace Edad = 1 if edades ==19
```

```
replace Edad = 1 if edades ==20
```

```
replace Edad = 1 if edades ==21
```

```
replace Edad = 1 if edades ==22
```

```
replace Edad = 1 if edades ==23
```

```
replace Edad = 1 if edades ==24
```

```
replace Edad = 2 if edades ==25
```

```
replace Edad = 2 if edades ==26
```

```
replace Edad = 2 if edades ==27
```

```
replace Edad = 2 if edades ==28
```

```
replace Edad = 2 if edades ==29
```

```
replace Edad = 2 if edades ==30
```

```
replace Edad = 2 if edades ==31
```

```
replace Edad = 2 if edades ==32
```

```
replace Edad = 2 if edades ==33
```

```
replace Edad = 2 if edades ==34
```

```
replace Edad = 3 if edades ==35
```

```
replace Edad = 3 if edades ==36
```

```
replace Edad = 3 if edades ==37
```

```
replace Edad = 3 if edades ==38
replace Edad = 3 if edades ==39
replace Edad = 3 if edades ==40
replace Edad = 3 if edades ==41
replace Edad = 3 if edades ==42
replace Edad = 3 if edades ==43
replace Edad = 3 if edades ==44
replace Edad = 4 if edades ==45
replace Edad = 4 if edades ==46
replace Edad = 4 if edades ==47
replace Edad = 4 if edades ==48
replace Edad = 4 if edades ==49
replace Edad = 4 if edades ==50
replace Edad = 4 if edades ==51
replace Edad = 4 if edades ==52
replace Edad = 4 if edades ==53
replace Edad = 4 if edades ==54
replace Edad = 5 if edades ==55
replace Edad = 5 if edades ==56
replace Edad = 5 if edades ==57
replace Edad = 5 if edades ==58
replace Edad = 5 if edades ==59
replace Edad = 5 if edades ==60
replace Edad = 5 if edades ==61
replace Edad = 5 if edades ==62
replace Edad = 5 if edades ==63
replace Edad = 5 if edades ==64
replace Edad = 5 if edades ==65
```

```
gen sex = p02
```

```
gen Sexo = sex
```

```
replace Sexo = 1 if sex == 1
```

```
replace Sexo = 0 if sex == 2
```

```
gen aesc = p10a
```

```
gen Escolaridad = aesc
```

```
replace Escolaridad=0 if aesc==1
replace Escolaridad=0 if aesc==2
replace Escolaridad=0 if aesc==3
replace Escolaridad=6 if aesc==4
replace Escolaridad=10 if aesc==5
replace Escolaridad=12 if aesc==6
replace Escolaridad=12 if aesc==7
replace Escolaridad=14 if aesc==8
replace Escolaridad=16 if aesc==9
replace Escolaridad=18 if aesc==10
```

```
gen estado = p06
gen EstadoCivil = estado
replace EstadoCivil = 0 if estado == 1
replace EstadoCivil = 0 if estado == 2
replace EstadoCivil = 0 if estado == 3
replace EstadoCivil = 0 if estado == 4
replace EstadoCivil = 0 if estado == 5
replace EstadoCivil = 1 if estado == 6
```

```
gen contrato = p43
gen Contrato= contrato
replace Contrato =1 if contrato ==1
replace Contrato =1 if contrato ==2
replace Contrato =1 if contrato ==3
replace Contrato =0 if contrato ==4
replace Contrato =0 if contrato ==5
replace Contrato =0 if contrato ==6
*drop if Contrato == .
```

```
gen CategoríaOcupacion = p42
gen Ocupacion=CategoríaOcupacion
replace Ocupacion=1 if CategoríaOcupacion ==1
replace Ocupacion=0 if CategoríaOcupacion ==2
replace Ocupacion=0 if CategoríaOcupacion ==3
replace Ocupacion=0 if CategoríaOcupacion ==4
```

```
replace Ocupacion=0 if CategoríaOcupacion ==5
replace Ocupacion=0 if CategoríaOcupacion ==6
replace Ocupacion=0 if CategoríaOcupacion ==10
drop if Ocupacion == 7
drop if Ocupacion == 8
drop if Ocupacion == 9
```

```
gen TamañodeEmpresa = 0
replace TamañodeEmpresa=1 if p47a==2
```

```
gen HorasSemanales = p51a
gen horasmes= HorasSemanales*4.2
gen horas_40=horasmes
replace horas_40 = 1 if horasmes > 168
replace horas_40 = 0 if horasmes <= 168
*drop if horas_40 == .
drop if horas_40 > 120
```

```
gen ingreso=ingrl
drop if ingreso==.
drop if ingrl==999999
drop if ingreso<=0
```

```
replace ingreso=1 if ingrl <=170
replace ingreso=2 if ingrl > 170
```

```
replace ingreso=1 if ingrl <=340
replace ingreso=2 if ingrl > 340
```

```
gen Seg= Contrato+ingreso+horas_40+TamañodeEmpresa+Ocupacion+Sexo+EstadoCivil
replace Seg=1 if Contrato==0 + ingreso ==0 + horas_40==0 + TamañodeEmpresa==0 +
Ocupacion==0 + Sexo==0 + EstadoCivil==0
replace Seg=2 if Contrato==0 + ingreso ==0 + horas_40==0 + TamañodeEmpresa==0 +
Ocupacion==0 + Sexo==0 + EstadoCivil==1
replace Seg=3 if Contrato==0 + ingreso ==0 + horas_40==0 + TamañodeEmpresa==0 +
Ocupacion==0 + Sexo==1 + EstadoCivil==0
```

```
replace Seg=4 if Contrato==0 + ingreso ==0 + horas_40==0 + TamañodeEmpresa==0 +
Ocupacion==1 + Sexo==0 + EstadoCivil==0
replace Seg=5 if Contrato==0 + ingreso ==0 + horas_40==0 + TamañodeEmpresa==1 +
Ocupacion==0 + Sexo==0 + EstadoCivil==0
replace Seg=6 if Contrato==0 + ingreso ==0 + horas_40==1 + TamañodeEmpresa==0 +
Ocupacion==0 + Sexo==0 + EstadoCivil==0
replace Seg=7 if Contrato==0 + ingreso ==1 + horas_40==0 + TamañodeEmpresa==0 +
Ocupacion==0 + Sexo==0 + EstadoCivil==0
replace Seg=8 if Contrato==1 + ingreso ==0 + horas_40==0 + TamañodeEmpresa==0 +
Ocupacion==0 + Sexo==0 + EstadoCivil==0
tab Seg
```