



## Factores determinantes de la condición de estabilidad laboral de los trabajadores asalariados en Ecuador

Kathia Pinzón-Venegas | [iD](#) Escuela Politécnica Nacional,  
Departamento de Economía Cuantitativa (Ecuador)

Belén Carrera-Peralta | [iD](#) Escuela Politécnica Nacional, Departamento de Matemática (Ecuador)

**RESUMEN** Este estudio analiza los factores determinantes (enfoque de oferta de trabajo) de la estabilidad laboral (EL) de los trabajadores asalariados en el Ecuador, usando información de 2022; para ello, se estiman modelos logit y probit. Los resultados muestran que varios factores influyen significativamente sobre la EL, y que la probabilidad de lograr EL incrementa al aumentar la edad y la escolaridad, únicamente hasta alcanzar determinados niveles (edad, nivel de escolaridad), luego de lo cual dicha probabilidad más bien empieza a decrecer. Estos hallazgos tienen importantes implicaciones de política pública, no solamente laboral, sino también educativa y de seguridad social.

**PALABRAS CLAVE** Estabilidad laboral, determinantes, Ecuador, modelo logit, modelo probit.

FECHA DE RECEPCIÓN 3/12//2023 FECHA DE REVISIÓN 09/04/2024 FECHA DE APROBACIÓN 25/04//2023

### Determining factors of the condition of job stability of salaried workers in Ecuador

**ABSTRACT** This study analyzes the determining factors (labor-supply approach) of job stability (JS) of salaried workers in Ecuador, using information from 2022; for this, logit and probit models are estimated. The results show that several factors significantly influence JS, and that the probability of achieving JS increases with increasing age and schooling, only until certain levels (age, level of schooling) are reached, after which such probability rather begins to decrease. These findings have important implications for public policy, not only labor, but also educational and of social security.

**KEY WORDS** Job stability, determinants, Ecuador, logit model, probit model.

**JEL CODES** J01, J28, C50.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo es un factor importante para el sustento y la seguridad económica de una persona, así como también es una fuerza impulsora detrás de todo su potencial como ser humano (Blanch, 2003); además, este factor es también la base para lograr el bienestar de una sociedad en su conjunto (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2015). Desafortunadamente, este no siempre se ejerce bajo

condiciones adecuadas, evidenciando así características de precariedad o vulnerabilidad laboral (Román y Cervantes, 2013), con lo cual pierde su efectividad en la consecución de tales fines (De Oliveira, 2006; Mora-Salas y Oliveira, 2009). Una de tales características suele ser, precisamente, la inestabilidad laboral.

La estabilidad laboral de los trabajadores, de acuerdo con varios autores, es una condición que puede traer importantes beneficios no solamente para el trabajador, sino también para el empleador, y consecuentemente, para la sociedad en su conjunto (Monesterolo, 2015). Por un lado, el trabajador podrá conservar su trabajo mientras no surja una causa justa para ser despedido (lo cual es un derecho laboral fundamental); mientras que, por otro lado, el empleador se verá beneficiado por el buen desempeño y mayor productividad del empleado (Llive, 2021; Valdizón, 2015; Cualchi, 2020). La inestabilidad laboral, así, se constituye en un importante problema socioeconómico, que además normalmente acarrea la vulneración de varios derechos laborales fundamentales, tales como el derecho al trabajo, el derecho a la seguridad social, entre otros.

Esta importante problemática tiene una incidencia alta en gran parte de economías a nivel mundial. Según la Organización Internacional del Trabajo, por ejemplo, alrededor del 75% de todos los trabajadores a nivel mundial tiene empleo con contratos de corto plazo, o a tiempo parcial, o en empleos informales; entre los asalariados, además, alrededor de 42% tiene un contrato permanente (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2015b). En América Latina y el Caribe, asimismo, según menciona Alaimo (2017), cada año se espera que alrededor del 30% de los trabajadores ya no estará en el mismo empleo para el año próximo. En Ecuador, en particular, según cifras de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del año 2022, apenas un 46,59% de los trabajadores asalariados contaría con contratos permanentes.

Finalmente, en Ecuador, aun a pesar de la alta incidencia que tiene la problemática de la inestabilidad laboral, son todavía incipientes las investigaciones que se han realizado alrededor de este tema (Castillo y Salas, 2020; Medranda et al., 2022). Además, son inexistentes los estudios que aborden el tema de los factores determinantes de la condición de estabilidad laboral en el país desde un enfoque cuantitativo.

La presente investigación contribuye a llenar tal vacío en la literatura respecto de la temática de estabilidad laboral en Ecuador, mediante el análisis de los factores determinantes (desde la perspectiva de la oferta de trabajo) de tal condición mediante un enfoque cuantitativo. En la sección 2 se presenta la revisión de literatura de este estudio. En la sección 3 se realiza un breve análisis descriptivo respecto de la evolución de la estabilidad laboral en Ecuador. En la sección 4 se detallan los datos y la metodología utilizados. En la sección 5 se presentan los resultados obtenidos. Y, finalmente, en la sección 6 se esbozan varias conclusiones y recomendaciones.

## REVISIÓN DE LITERATURA

El término «estabilidad laboral» suele considerarse principalmente como una caracterización aplicable al trabajo asalariado;<sup>1</sup> de acuerdo con ello, según la definición más ampliamente usada, este fenómeno se entiende como «el derecho que tiene un

trabajador a conservar su puesto indefinidamente, siempre que no incurra en faltas previamente determinadas o que no acaezca en especialísimas circunstancias» (Concha, 2014; Cabanellas de Torres, 2001). En concordancia con tal definición, además, han surgido varias propuestas respecto de su forma de medición; algunas de ellas plantean usar la cantidad de tiempo que permanece un empleado en una misma empresa (Bergemann y Mertens, 2000; Bachmann y Felder, 2018), otras el número de cambios de trabajo de un trabajador durante un período determinado (Winkelmann y Zimmermann, 1998), y otras incluso el considerar la duración determinada en los contratos laborales (por ejemplo, si estos son o no, permanentes o a tiempo indefinido) (Aparicio, 2011).

El análisis de los factores que influyen sobre la condición de estabilidad laboral de los trabajadores puede enmarcarse dentro de la denominada «Teoría del ciclo de vida» (Elder, Johnson y Crosnoe, 2003; Lin Rouvroye, 2023). En lo concerniente con la temática de interés del presente estudio, esta teoría postula que los cambios acontecidos dentro del dominio o ámbito familiar de los individuos influyen de manera relevante sobre sus preferencias dentro del ámbito laboral, fundamentalmente debido que la ocurrencia de los distintos eventos de vida normalmente acarrea siempre objetivos y responsabilidades específicas. Con base en ello, tal como lo menciona Lin Rouvroye (2023), particularmente las preferencias de los individuos por estabilidad laboral variarían a lo largo de las diferentes fases de vida por las que estos transitan (desde la adolescencia hacia la adultez o la vejez).

Según esta teoría, durante las etapas iniciales de vida vinculadas al ámbito laboral (adolescencia, adultez joven), en las cuales los individuos no son jefes o cuidadores principales del hogar, estos pudieran presentar menores niveles de preferencia por empleos estables, debido a que en dicha fase de vida aquellos pudieran priorizar el aprovechar oportunidades de aprendizaje y acumular variada experiencia en el mercado laboral (en diferentes empresas, ocupaciones, localidades, etc.). Luego de ello, sin embargo, en la transición hacia la adultez, la etapa de vida en que los individuos deciden independizarse o crear una nueva familia marcaría siempre un incremento importante en la preferencia por estabilidad laboral, en la medida en que el tener un empleo estable posibilita contar con un ingreso permanente para hacer frente a las necesidades y responsabilidades financieras correspondientes a dicha etapa (Liefbroer y Toulemon, 2010); además, en sociedades en las cuales existen marcados roles de género en cuanto a la organización del hogar (actividades laborales/mercantiles, actividades de cuidado), normalmente la preferencia por estabilidad laboral sería mayor para los hombres que para las mujeres (Lin Rouvroye, 2023). Para la etapa de adultez mayor, normalmente los individuos aspirarían haber alcanzado estabilidad laboral para afrontar sin problema las necesidades financieras de la siguiente etapa: la vejez.

De acuerdo con la Teoría del ciclo de vida, entonces, sería fundamentalmente la transición entre las diferentes etapas de vida (y los objetivos y responsabilidades que acompañan a cada una) lo que marcaría cambios importantes en tal indicador a nivel individual (Elder, Johnson y Crosnoe, 2003). Desarrollos correspondientes a la teoría microeconómica, además, complementarían esta visión de la Teoría del ciclo de vida, planteando que, desde la perspectiva de la oferta de trabajo (Blundell y Macurdy, 1998), los diferentes indicadores laborales no obedecen únicamente a características individuales y familiares, sino también a factores contextuales y de entorno (Sullivan, 2017; Card y Ashenfelter, 2011). Así, por ejemplo, mejores

condiciones dentro del entorno laboral (por ejemplo, tamaño de la empresa, trabajo de jornada completa, rama de actividad de la empresa, etc.), o mejores condiciones dentro del entorno estructural (localidad urbana/rural, nivel de actividad económica provincial, etc.) se asociarían con mayores niveles de estabilidad laboral a diferencia de sus respectivas contrapartes.

En lo que respecta a análisis empíricos sobre los factores determinantes de la estabilidad laboral, en general, son relativamente pocos los estudios que se han realizado. En la publicación realizada por Fan et al. (2023), por ejemplo, se analizan los factores que afectan la estabilidad laboral de los trabajadores migrantes, en Yinchuan para el año 2020; el nivel de estabilidad laboral se mide mediante una evaluación numérica subjetiva (escala de 1 a 5), y los resultados indican que los factores que afectan la estabilidad laboral de tales trabajadores migrantes son: género (mayor para los hombres), edad (+), nivel de educación (+), nivel de ingreso familiar (+), nivel de satisfacción a la reubicación (+), y nivel de adaptabilidad económica y cultural (+) (Fan et al., 2023).

En la investigación de Niedhammerl et al. (2023), asimismo, se analizan los factores determinantes de la estabilidad laboral de los trabajadores en Francia, haciendo uso de información de 2013. La medida de estabilidad laboral adoptada es una variable binaria respecto de la pregunta sobre si el trabajador siente que tiene o no estabilidad laboral. De acuerdo con los resultados obtenidos, no existe ninguna diferencia significativa entre hombres y mujeres; por otro lado, el incrementar la edad y el nivel de educación ocasiona mayores posibilidades de estabilidad laboral. Asimismo, las contrataciones a tiempo parcial o por horas, el bajo nivel de especialización en el cargo, y el trabajar en empresas medianas o pequeñas, y en empresas del sector privado, son características que se asocian con menores posibilidades de estabilidad laboral. Finalmente, trabajar en empresas de los sectores económicos manufactura o construcción se asociaría con menores posibilidades de estabilidad laboral.

En consideración a los pocos estudios existentes en referencia a los determinantes de la estabilidad/inestabilidad laboral, en esta revisión tendremos en cuenta también a algunos referentes que son determinantes en cuestiones como la movilidad o la rotación laboral, conceptos estrechamente relacionados con el que nos concierne. Existen dos estudios de este tipo llevados a cabo en países de América Latina, los cuales será preciso mencionar a continuación.

El primero, de Peña (2021), analiza los factores determinantes de la movilidad laboral (transiciones entre empleo formal, informal y desempleo) en Ecuador, haciendo uso de la ENEMDU (paneles móviles) entre 2013 y 2016. De acuerdo con sus resultados, en relación con la edad, ser adulto mayor o ser joven disminuye la probabilidad de permanecer establemente en condición de empleo respecto a la población adulta; por otro lado, tener educación superior o secundaria, incrementa dicha probabilidad respecto a tener educación básica; asimismo, ser soltero o separado, disminuye dicha probabilidad respecto a ser casado (para el caso de los hombres) e incrementa dicha probabilidad (para el caso de las mujeres). Adicionalmente, se concluye que únicamente pertenecer a Pichincha incrementa la probabilidad de permanencia en empleo, mientras que pertenecer a Guayas no genera ninguna mejora en tal sentido. En torno a ramas de actividad, finalmente, el autor concluye que las ramas servicios y manufactura son las que se corresponden con las mayores probabilidades de permanencia en situación de empleo.

El siguiente estudio, de Brown y Nava (2023), analiza esta temática para el caso de México entre 2016 y 2017. Esta investigación mide la movilidad como transiciones entre empleo formal, informal, desempleo e inactividad. De acuerdo con sus resultados, por un lado, las mujeres presentan mayores probabilidades de transiciones laborales, que los hombres; por otro lado, el incremento de la edad incrementa las posibilidades de movilidad. En cuanto al nivel de escolaridad, quienes presentan mayores niveles tienen menores posibilidades de movilidad en general (transiciones laborales).

Finalmente, en relación con las investigaciones de índole cuantitativo que se han realizado para Ecuador en torno a la estabilidad laboral, existen apenas dos estudios que comprenden análisis estadísticos descriptivos: uno de ellos concluye que la variable nivel de educación está positivamente correlacionada con el nivel de estabilidad laboral (Mora, 2017), y el otro concluye que el nivel de estabilidad laboral es mayor para los hombres que para las mujeres (Castillo y Salas, 2020).

## DATOS Y METODOLOGÍA

### DATOS

En este estudio se utilizan los datos provenientes de la encuesta ENEMDU anual de 2022. Esta base concreta contiene información de un total de 358.096 observaciones; el total de observaciones correspondientes a trabajadores asalariados en tal base es 88.324. Además, para medir la estabilidad laboral de los trabajadores asalariados en el país, se hace uso de la PREGUNTA 43 de la mencionada encuesta, la cual indaga sobre el tipo de contratación de los trabajadores asalariados;<sup>2</sup> consideramos a las dos primeras alternativas de respuesta (i. nombramiento y ii. contrato permanente o indefinido) como aquellas que definen a los trabajadores con estabilidad laboral, adoptando la forma de medición manifestada y usada por Aparicio (2011) y Castillo y Salas (2020).

### METODOLOGÍA

La metodología de esta investigación se apoya en la estimación de los modelos de regresión con variable dependiente binaria logit y probit. La especificación de estos modelos considera la siguiente forma funcional (Wooldridge, 2013):

$$P(y = 1|x) = G(\beta_0 + \beta_1x_1 + \dots + \beta_kx_k) = G(X\beta) \quad (1)$$

donde  $\beta_0$  es la constante,  $\beta_j$  representa los coeficientes asociados a las variables independientes  $x_j$ , con lo cual luego  $\beta$  es el vector de coeficientes  $\beta_j$ , mientras que  $X$  es una matriz que contiene como columnas a las variables independientes  $x_j$  (Wooldridge, 2013). En la ecuación (1),  $G$  es una función que toma valores estrictamente entre cero y uno, es decir:  $0 < G(z) < 1$ , para todos los números reales  $z$ .

Para el modelo logit, la función corresponde a la denominada función logística, mientras que, para el modelo probit, tal función corresponde a la función de

distribución acumulada normal estándar. El efecto marginal de cada variable  $x_j$  sobre  $p(x)=P(y=1|x)$ , está dado por:

$$\frac{\partial p(x)}{\partial x_j} = g(X\beta)\beta_j, \text{ donde } g(z) = \frac{\partial G}{\partial z}(z) \quad (2)$$

Puesto que, en ambos casos,  $G$  es la función de distribución acumulada de una variable aleatoria continua,  $g$  es su función de densidad de probabilidad (Wooldridge, 2013). Finalmente, los supuestos básicos que deben cumplirse para la estimación de estos modelos son: la independencia de los errores, la ausencia de multicolinealidad, y la inexistencia de valores atípicos extremos en el conjunto de datos (a diferencia de las estimaciones mediante MCO, la estimación de estos modelos que se realiza mediante máxima verosimilitud no requiere normalidad de los errores u homocedasticidad) (Stoltzfus, 2011).

La especificación concreta del modelo que se usará (con base en la ecuación [1]), es la siguiente. La variable dependiente será:

$$\begin{cases} 1, & \text{el empleado tiene estabilidad} \\ 0, & \text{el empleado no tiene estabilidad} \end{cases} \quad (3)$$

Además,  $x$  contiene como columnas a las variables independientes que se describen a continuación:

- Factores personales: sexo, edad, etnia, nivel de escolaridad.
- Factores familiares: estado civil, ingreso per cápita familiar.
- Factores de entorno laboral: horas de trabajo a la semana, tamaño del establecimiento, rama de actividad del establecimiento.
- Factores de entorno estructural: área geográfica, valor agregado bruto (VAB) provincial del año 2022.

Para la estimación de este modelo, además, se considerará debidamente la existencia de factores de expansión en la encuesta. Adicionalmente, posterior a la estimación del modelo, se tendrán en cuenta varias pruebas que garanticen su correcta validación (Wooldridge, 2013): para analizar la significancia de cada uno de los parámetros se utilizará la prueba de t-student (al 95%), para evaluar la bondad de ajuste se utilizará el criterio de la Tasa de precisión (Accuracy Rate), que se calcula con base en la denominada «Matriz de confusión» del modelo, y para evaluar la existencia de multicolinealidad se utilizará el criterio del Factor de inflación de la varianza (VIF).

## RESULTADOS

En esta sección se analiza el efecto (en un sentido únicamente correlacional, no causal) que tienen las variables explicativas en la estabilidad laboral de los trabajadores

ecuatorianos, a través de los resultados obtenidos en la estimación del modelo; asimismo, se muestran los resultados de validación del modelo. En la tabla se presentan los efectos marginales de las variables incluidas en el modelo (ver Tabla 1).

**Tabla 1. Efectos marginales de los modelos**

Tipo de variable	Variables independientes	Modelo logit			Modelo probit		
		Coefficiente	Error estándar	Valor p	Coefficiente	Error estándar	Valor p
Personal	Sexo (Categoría base: Hombre)						
	Mujer	-0,0051	0,0005	0,0000	-0,0043	0,0005	0,0000
Personal	Edad	0,0179	0,0001	0,0000	0,0179	0,0001	0,0000
Personal	Edad 2	-0,0002	0,0000	0,0000	-0,0002	0,0000	0,0000
<b>Personal</b>	<b>Etnia (Categoría base: Mestizo-blanco)</b>						
	Indígena	-0,0394	0,0013	0,0000	-0,0400	0,0013	0,0000
	Afroecuatoriano-negro-mulato	-0,0429	0,0012	0,0000	-0,0423	0,0012	0,0000
	Montubio	0,0098	0,0012	0,0000	0,0058	0,0012	0,0000
Personal	Escolaridad	0,0218	0,0003	0,0000	0,0216	0,0002	0,0000
Personal	Escolaridad 2	-0,0009	0,0000	0,0000	-0,0009	0,0000	0,0000
<b>Familiar</b>	<b>Estado civil (Categoría base: Soltero)</b>						
	Casado-uniión libre	0,0440	0,0006	0,0000	0,0423	0,0006	0,0000
	Separado-divorciado-viudo	0,0204	0,0008	0,0000	0,0184	0,0008	0,0000
Familiar	Ingreso per cápita	0,0002	0,0000	0,0000	0,0002	0,0000	0,0000
Entorno laboral	Horas de trabajo a la semana (Categoría base: menos de 40)						
	40 horas o más	0,1824	0,0006	0,0000	0,1862	0,0006	0,0000
<b>Entorno laboral</b>	<b>Tamaño del establecimiento (Categoría base: Menor a 100)</b>						
	100 trabajadores o más	0,1448	0,0006	0,0000	0,1470	0,0006	0,0000
<b>Entorno laboral</b>	<b>Rama de actividad (Categoría base: Agricultura)</b>						
	Minas y petróleo	0,1748	0,0026	0,0000	0,1828	0,0026	0,0000
	Manufactura	0,2838	0,0010	0,0000	0,2919	0,0010	0,0000
	Comercio	0,3132	0,0010	0,0000	0,3200	0,0010	0,0000
	Servicios	0,2486	0,0009	0,0000	0,2539	0,0008	0,0000
	Construcción	-0,1137	0,0010	0,0000	-0,1087	0,0009	0,0000
Entorno estructural	Área (Categoría base: Urbana)						
	Rural	-0,0503	0,0007	0,0000	-0,0508	0,0007	0,0000
Entorno estructural	VAB	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000

Fuente: Estimación a partir de la base ENEMDU-(2022).

En primer lugar, nos referiremos a los factores personales. Respecto al sexo los resultados reflejan que ser mujer se asociaría con una probabilidad de estabilidad laboral 0,5% menor (ambos modelos), en comparación con la correspondiente a hombres; este resultado coincide con lo hallado por Castillo y Salas (2020). En torno a la edad del trabajador, los resultados indican que existe una relación en forma de U-invertida entre la edad y la probabilidad de estabilidad laboral. La explicación sería el hecho de que, por una parte, los trabajadores jóvenes son más vulnerables a perder su empleo (por su falta de experiencia, por ejemplo) o cambiar su empleo (por sus deseos de crecer laboralmente, por ejemplo), por lo cual inician con bajas posibilidades de estabilidad laboral, sin embargo, a medida que crecen acumulan experiencia y, por ende, tales posibilidades incrementan. A pesar de ello, tales posibilidades no incrementan indefinidamente, pues al cumplir los trabajadores determinada edad (44,8 años en el caso de Ecuador, según nuestros resultados), su adaptabilidad y destreza con nuevas tecnologías e innovaciones se ve limitada, con lo cual tales posibilidades de estabilidad más bien empiezan a disminuir con el paso del tiempo (Gallo y César, 2009).

En cuanto a la etnia, se puede notar que los empleados mestizos y blancos presentan las mayores probabilidades de estabilidad, mientras que las menores probabilidades las presentan los afroecuatorianos/mulatos/negros y los indígenas. Este resultado resalta la existencia de grupos históricamente excluidos del empleo estable en Ecuador: indígenas y afroecuatorianos (Amores, 2014).

En lo que respecta a la escolaridad, los resultados indican que existe también una relación en forma de U-invertida entre esta variable y la probabilidad de estabilidad laboral. La explicación de este resultado sería el conocido fenómeno de devaluación de credenciales (Sendón, 2013; Shahor, 2018; Crespo y Reis, 2009). Tal como menciona Sendón (2013), aun a pesar del amplio consenso respecto del efecto positivo de la educación sobre los distintos resultados laborales, en el contexto actual donde los mercados laborales suelen presentar más personas educadas que puestos de trabajo calificados, el papel regulador de la educación parecería desvanecerse, de modo que, a medida que la educación se expande, los certificados educativos tienden a devaluarse y, por ende, a no ser suficientes para garantizar un empleo, un empleo de calidad, un mayor salario, etc.; este es el fenómeno al que se denomina «devaluación de credenciales», y no sería nuevo ni exclusivo de ningún país o región (Shahor, 2018; Crespo y Reis, 2009). De acuerdo con los resultados de esta investigación, este fenómeno se evidencia en el caso ecuatoriano, en la medida en que efectivamente las mayores probabilidades de estabilidad laboral se asocian con mayores niveles de educación, pero solamente hasta cumplir, en promedio, 12,3 años de escolaridad (aproximadamente, primer año de educación superior); luego de tal nivel educativo en la actualidad esa «prima de estabilidad laboral» por educación parecería empezar a disminuir (a pesar de ser siempre positiva). Este resultado es similar a lo hallado en los estudios de Crespo y Reis (2009) y Shahor (2018).

Respecto a los factores familiares, los resultados se describen a continuación. En lo concerniente con el estado civil del trabajador, se evidencia que los trabajadores «casados o en unión libre», y los «separados, viudos o divorciados», presentan aproximadamente 4% y 2%, respectivamente, más probabilidad de estabilidad laboral que los solteros. Esto, de acuerdo con la «Teoría del ciclo de vida» mencionada anteriormente, podría deberse a que aquellos podrían tener incentivos más fuertes que los solteros (por ejemplo, cargas familiares) para actuar limitando sus riesgos de inestabilidad laboral (Lerman, 2002). Por otro lado, en cuanto al ingreso per cápita familiar, en promedio cada dólar adicional en tal variable se asocia con una probabilidad de estabilidad laboral 0,02% mayor (en ambos modelos); esto se explicaría considerando que tal variable es clave en la determinación de las capacidades de desarrollo profesional de cada persona y, por ende, en sus posibilidades de conseguir estabilidad (Andras, 2008).

Al abordar los factores correspondientes al entorno laboral, se observa lo siguiente. Los resultados sugieren que, quienes trabajan 40 horas semanales o más, y quienes laboran en empresas con 100 trabajadores o más, tienen probabilidades 18% y 15% (ambos modelos), respectivamente, mayores que sus contrapartes. Al respecto, Figueroa (2010) menciona que las empresas que son medianas o grandes ofrecen mayor estabilidad laboral a sus trabajadores, ya que este tipo de empresas normalmente son formales y proporcionan mejores condiciones laborales. Asimismo, en lo que respecta a la rama de actividad, se observa que los empleados de la rama comercio presentan las probabilidades más altas de estabilidad laboral, seguidos por los de



manufactura, servicios, minas y petróleos, agricultura y, finalmente, construcción; esto coincide con lo sugerido por Niedhammerl et al. (2023) y Peña (2021).

Adicionalmente, en torno a los factores de entorno estructural, se tiene que, en lo que respecta al área geográfica, para quienes residen en el área rural la probabilidad de que tengan estabilidad laboral se muestra, en promedio, un 5% (ambos modelos) menor que la de aquellos trabajadores del área urbana. Además, en torno al nivel de actividad económica, se evidencia que un incremento de cada unidad (mil dólares) en el valor agregado bruto provincial, se asocia en promedio con un incremento de 2,8e-7% (ambos modelos) en la probabilidad de estabilidad laboral del trabajador.

Finalmente, en torno a la validación de los modelos, tal como se observa en la tabla 1, el estadístico t-student indica que todas las variables son significativas al 95% (p-valor < 0,05). Por otro lado, respecto a la tasa de precisión, como una medida de bondad de ajuste, se obtuvo aproximadamente un 75% en ambos modelos. Asimismo, los resultados de la prueba VIF fueron de 7,2 global en ambos modelos, lo cual indica que no existe problema de multicolinealidad. Es importante, sin embargo, mencionar que, debido a la existencia de factores inobservables dentro del término de error del modelo planteado (la habilidad innata de cada trabajador, etc.), y la consecuente endogeneidad de determinadas variables explicativas, los estimadores obtenidos pueden presentar leve sesgo.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La estabilidad laboral de los trabajadores es una condición mayormente deseable y beneficiosa, no solamente desde la perspectiva del trabajador, sino también desde la de los empleadores, los gobiernos y la sociedad en su conjunto. De esta forma, la falta de estabilidad laboral es una problemática importante, que suele acarrear la vulneración de varios derechos laborales fundamentales. En consideración de esto, resulta necesario que existan investigaciones robustas respecto de esta temática. En el presente estudio se utilizan modelos econométricos para analizar los factores determinantes de la estabilidad laboral en el Ecuador, con base en la información de la ENEMDU anual de 2022.

De manera resumida, los resultados de este trabajo señalan que ser hombre, ser mestizo o blanco, estar casado o en unión libre, tener mayores niveles de ingreso per cápita familiar, trabajar al menos 40 horas a la semana y en empresas de al menos 100 empleados, trabajar en la rama del comercio, vivir en el área urbana y vivir en provincias con mayores niveles de actividad económica, son las características que se asocian con mayores probabilidades de estabilidad laboral en comparación con sus respectivas contrapartes.

Por otro lado, en cuanto a la edad y el nivel de educación, los resultados de esta investigación sugieren que estas variables presentan una relación en forma de U-invertida con la probabilidad de estabilidad laboral, una cuestión que ciertamente amerita un análisis más detallado.

En lo que respecta a la edad, por ejemplo, los resultados evidencian que, en el país, la probabilidad de lograr estabilidad laboral aumenta a medida que incrementa la edad, únicamente hasta que el trabajador cumple la edad de 44,8 años (en

promedio), luego de lo cual, el aumento de edad se asocia más bien con una disminución de tal probabilidad; este resultado, dicho en términos más simples, significa que, en promedio, si un trabajador asalariado en el país no ha logrado conseguir estabilidad laboral hasta cumplir aproximadamente 45 años de edad, sus posibilidades de conseguirlo de allí en adelante empiezan a disminuir de a poco (a pesar de seguir siendo siempre positivas).

Este hecho tiene importantes implicaciones en términos de política pública referente al mercado laboral y la seguridad social. Las distintas autoridades y organismos gubernamentales podrían tener en consideración este relativo «límite de edad» (45 años, aproximadamente) para formular e implementar políticas que estimulen a que, por ejemplo, por parte de los empleadores se garantice estabilidad laboral a trabajadores que cumplan con determinadas condiciones (entre ellas, la condición de este rango de edad en que se conoce que las probabilidades empiezan a decrecer). Por otro lado, en lo que respecta a políticas referentes a seguridad social, la autoridad gubernamental, asimismo, podría tener en consideración este relativo límite de edad para incentivar y facilitar la adopción, por parte de los trabajadores, de otras formas de afiliación distintas a las de «relación de dependencia»; esto, con la finalidad de que al acercarse el fin de su vida laboral, los trabajadores, si bien no lograsen alcanzar estabilidad laboral y con ello un debido «monto de jubilación», puedan contar, al menos, con algún sustento económico que ayude a solventar sus necesidades.

En lo concerniente con la educación, asimismo, la evidencia de este estudio sugiere que, en promedio, la probabilidad de lograr estabilidad laboral incrementa a medida que incrementa el nivel de escolaridad, únicamente hasta que el trabajador cumple 12,3 años de escolaridad (aproximadamente primer año de educación superior), luego de lo cual, su aumento en años de escolaridad se asocia más bien con una disminución de tal probabilidad; este resultado, dicho en términos más simples, hace referencia a que, a pesar de que obtener mayores cualificaciones (niveles de escolaridad) siempre genera un resultado positivo en términos de la posibilidad de lograr estabilidad laboral, la magnitud de tal posibilidad empieza a disminuir de a poco al exceder cierto nivel de educación (primer año de educación superior, con base en los resultados de este estudio).

Este hallazgo pone en evidencia la difícil situación que atraviesan en el mercado laboral ecuatoriano (no solamente en términos de estabilidad laboral, sino de empleabilidad, salario, etc.) una gran parte de personas que, poseyendo cualificaciones educativas altas (tercer nivel, o incluso cuarto nivel), no logran acceder a oportunidades adecuadas de empleo acordes con su preparación profesional. En efecto, no solo en Ecuador, sino alrededor del mundo (sobre todo, en países en vías de desarrollo), una gran parte de profesionales en la actualidad enfrentan esta problemática en que, al no existir suficientes oportunidades de empleo calificado, son percibidos como sobre-educados para las plazas existentes y, de esta forma, al no acceder a oportunidades de empleo o acceder a oportunidades de menos calificación, terminan desencadenando el mencionado fenómeno de devaluación de credenciales.

Este resultado tiene también importantes implicaciones de política pública, especialmente en lo concerniente con mercado laboral y educación (sobre todo, educación superior). Dado que el relativo «límite de escolaridad» hallado involucra justamente la educación superior, es preciso enfatizar en que los hacedores

de política pública podrían tener en cuenta el resultado hallado, para formular e implementar política pública concerniente con i) el incentivo al crecimiento de industrias que demanden personal calificado, y ii) la correcta planificación de oferta de educación superior. Respecto al primer punto, la industria relacionada con la comunicación y el desarrollo de tecnología, por ejemplo, podría ser una de las industrias a las cuales se podría generar incentivos de crecimiento; respecto al segundo punto, una cuestión particular que podría revisarse detenidamente en este proceso de correcta «planificación de la educación superior» es la oferta de cualificaciones no universitarias (técnicas/tecnológicas) y cómo estas se pueden complementar con aquellas universitarias (licenciaturas, ingenierías, etc.).

En cualquier caso, con base en los resultados arrojados por este estudio, es sumamente importante y urgente que las autoridades gubernamentales tomen cartas en este asunto (por ejemplo, considerando algunas de las políticas públicas aquí sugeridas), en aras de posibilitar a los ecuatorianos el acceder a mejores oportunidades dentro del mercado laboral, que les permitan alcanzar niveles adecuados de bienestar económico y social.

Finalmente, futuras investigaciones podrían realizarse en torno a cómo ha evolucionado (en el tiempo) la influencia de cada uno de estos factores determinantes de la estabilidad laboral; particularmente, por ejemplo, un análisis del cambio entre la situación pre y pos covid-19 puede ser interesante. Asimismo, más estudios enfocados en cuestiones referentes a seguridad social y a política educativa en relación al mercado laboral, son necesarios y valiosos.

## NOTAS

1. La temática de «estabilidad laboral» hace referencia a una caracterización del trabajo asalariado; así, esa es la forma en que tal problemática es normalmente abordada y analizada (ver, por ejemplo, Feather y Rauter, 2004; Yao et al., 2021). En Ecuador, incluso, el INEC incluye en la ENEMDU preguntas relacionadas con «estabilidad laboral», dirigidas solamente a trabajadores asalariados (Alcívar-Zambrano et al., 2020).
2. De acuerdo con la información de ENEMDU, los trabajadores asalariados se pueden identificar en base a la pregunta 42 de la encuesta. Esta pregunta permite determinar el tipo de relación de dependencia en que la persona ejerce su ocupación; de las 10 opciones de respuesta, de acuerdo con los reportes periódicos del INEC, las categorías que corresponden a trabajadores «asalariados» son 1, 2, 3, 4 y 10.

## REFERENCIAS

Alaimo, V. (2017). *¿Por qué es tan baja la calidad de los empleos en América Latina y el Caribe?* Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/por-que-america-latina-y-el-caribe-tiene-tantos-empleos-de-baja-calidad/#>

- Alcívar-Zambrano, D. J., Espinoza-Centerno, A. M., Arteaga-García, M. E. y Escobar-Segovia, K. F. (2020). ENEMDU Ecuador: estudio de la percepción de la seguridad y salud, junio del 2018. *Salud UIS*, 52(3), 215-223. doi:<http://dx.doi.org/10.18273/revsal.v52n3-2020004>
- Amores, C. A. (2014). Medición de la pobreza multidimensional: resultados por etnia y género en el caso ecuatoriano. *OIPH*, 1-53.
- Andras, S. (2008). Pobreza y empleo en América Latina: 1990-2005. *Revista de la CEPAL*, (94), 43-58.
- Aparicio, A. (2011). The effect of product market competition on job instability.
- Bachmann, R. y Felder, R. (2018). Estabilidad laboral en Europa a lo largo del ciclo económico. *Revista Internacional del Trabajo*, 137(3), 527-565.
- Bergemann, A. and Mertens, A. (2000). Job stability trends, layoffs and quits: an empirical analysis for West Germany.
- Blanch, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/341590892\\_trabajar\\_en\\_la\\_modernidad\\_industrial](https://www.researchgate.net/publication/341590892_trabajar_en_la_modernidad_industrial)
- Blundell, R. and MaCurdy, T. (1998). *Labour supply: a review of alternative approaches*. IFS Working Papers.
- Brown, F. y Nava, I. (2023). Análisis de las transiciones ocupacionales en México. Una aproximación a través de un modelo paramétrico flexible. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 379-413.
- Cabanellas de Torres, G. (2001). *Diccionario de derecho laboral*. Editorial Heliasta.
- Card, D. and Ashenfelter, O. (2011). *Handbook of labor economics*. Elsevier.
- Castillo, J. G. y Salas, C. (2020). Estabilidad laboral y desigualdad del ingreso: una perspectiva de género. *Cuestiones Económicas*, 28(3). Obtenido de <https://estudioeconomicos.bce.fin.ec/index.php/RevistaCE/article/view/257>
- Concha, C. R. (2014). Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5244>
- Crespo, A. and Reis, M. (2009). Sheepskin effects and the relationship between earnings and education: analyzing their evolution over time in Brazil. *Revista Brasileira de Economia*.
- Cualchi, C. M. (2020). El principio de estabilidad laboral en Ecuador: un análisis a partir del acuerdo ministerial N.º MDT-2020-220.
- De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de población*, 12(49), 37-73.
- Elder, G., Johnson, M. and Crosnoe, R. (2003). The emergence and development of life course theory. En J. Mortimer y M. Shanahan, *Handbook of the life course* (pp. 3-19). Springer US.
- Fan, J., Huang, Z., Cao, J. and Wu, Y. (2023). Factors affecting employment. *Sustainability*, 15, 1465. DOI: <https://doi.org/10.3390/>
- Feather, N. T. and Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.
- Figuroa, C. (2010). Determinantes de la informalidad laboral y el subempleo en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. *Documentos Departamento de Economía*.

- Gallo, P. y César, R. (2009). La edad como factor de desigualdad de ingresos laborales en Venezuela en 2007. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 15(2), 141-163. Obtenido de [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_ac/article/view/10377/10138](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_ac/article/view/10377/10138)
- Lerman, R. I. (2002). Impacts of marital status and parental presence on the material hardship of families with children.
- Liefbroer, A. and Toulemon, L. (2010). Demographic perspectives on the transition to adulthood: an introduction. *Advances in Life Course Research*, 53-58.
- Lin Rouvroye, H. P. (2023). A distaste for insecurity: job preferences of young people in the transition to adulthood. *European Sociological Review*, 1-16.
- Llive, B. (2021). *Inestabilidad laboral durante la pandemia*. Obtenido de <https://www.fami-ec.org/inestabilidad-laboral-durante-la-pandemia/>
- Medranda, K., Mero, B. y García, E. (2022). Covid-19. Inestabilidad laboral y pobreza en el Ecuador. *Revista Científica UNESUM Ciencias*, 6(4), 102-111. DOI: <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v6.n4.2022.563>
- Monesterolo, G. (2015). *Curso de derecho laboral ecuatoriano*.
- Mora, E. (2017). Relevancia de la educación superior sobre la estabilidad laboral en el Ecuador. *Yura: Relaciones Internacionales*.
- Mora-Salas, M. y Oliveira, O. D. (2009). La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México. *Papeles de Población*, 15(61), 195-231.
- Niedhammerl, I., Pineau, E., Bertrais, S. y Gallie, D. (2023). Exploring the employment determinants of job insecurity in the french working population: evidence from national survey data. *PLOS ONE*.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2015b). *Perspectivas laborales y sociales en el mundo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_368626.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf)
- Peña, A. (2021). Movilidad laboral y dinámica económica en el Ecuador, 2013-2016 (tesis de maestría). México, FLACSO. Sede México.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2015). *Informe sobre desarrollo humano*.
- Román, Y. y Cervantes, D. (2013). El empleo precario de jóvenes asalariados en México. El caso de Toluca, Tijuana y Mérida (2005-2010). *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 21(1), 43-74.
- Sendón, M. (2013). Ingreso y trabajo: consideraciones actuales en torno al debate del papel de la educación. *Propuesta Educativa*, 8-31.
- Shahor, T. (2018). Is the marginal effect of education on income diminishing? *European Journal of Economics and Business Studies*, 41.
- Stoltzfus, J. C. (2011). Logistic regression: a brief primer. *Academic Emergency Medicine: official journal of the Society for Academic Emergency Medicine*, 18(10). DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1553-2712.2011.01185.x>
- Sullivan, O. (2017). Looking to the future of work and family theory and research: some reflections. *Journal of Family Theory & Review*, 243-248.
- Valdizón, K. M. (2015). *Estudio de los factores que conllevan a la estabilidad laboral del personal que trabaja en la distribuidora San Pablo, San Pedro Carchá, A.V.* (tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Winkelmann, R. and Zimmermann, K. F. (1998). Is job stability declining in Germany? Evidence from count data models. *Applied economics*, 30(11), 1413-1420.
- Wooldridge, J. M. (2013). *Introductory econometrics a modern approach* (5th ed.).

Yao, X., Li, M. and Zhang, H. (2021). Suffering job insecurity: will the employees take the proactive behavior or not? *Frontiers in Psychology*, (12).