



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE  
GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO  
CARRERA DE ECONOMÍA**

**TRABAJO DE TITULACIÓN  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
ECONOMISTA**

**TEMA**

**ANÁLISIS COMPARADO DEL DESEMPLEO ANTES Y EN  
PANDEMIA COVID 19 EN ECUADOR**

**TUTOR**

**ECON. CARLOS ALBERTO MATIZ RIVERA, MGTR**

**AUTORES**

**ERIKA LISETH ANCHICO QUIÑONEZ  
GINGER YULISSA TOPON VILLAMAR**

**GUAYAQUIL**

**2023**



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIAS Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS

**TÍTULO Y SUBTÍTULO:**

Análisis comparado del desempleo antes y en pandemia Covid 19 en Ecuador

**AUTOR/ES:**

Erika Liseth Anchico Quiñonez  
Ginger Yulissa Topon Villamar

**REVISORES O TUTORES:**

Econ. Carlos Alberto Matiz Rivera, Mgtr

**INSTITUCIÓN:**

Universidad Laica Vicente Rocafuerte  
de Guayaquil

**GRADO OBTENIDO:**

ECONOMISTA

**FACULTAD:**

Ciencias Sociales y Derecho

**CARRERA:**

Economía

**FECHA DE PUBLICACIÓN:**

2023

**N° DE PÁGS.:**

157 páginas

**ÁREAS TEMÁTICAS:** Ciencias sociales y del comportamiento.

**PALABRAS CLAVE:** Pandemia , empleo, desempleo

**RESUMEN:**

La presente investigación abarca el desempleo antes y durante la pandemia COVID-19 en el Ecuador. La crisis generalizada por el COVID 19 en el Ecuador ha impactado a gran parte de la economía, creando un efecto en cadena en varios sectores, teniendo como resultado un aumento en la tasa de desempleo y una baja considerable en los ingresos. El desempleo es un problema social y económico que afecta a todo el mercado laboral, problema que no solo es visible en la actualidad, sino que está presente en la economía desde el inicio mismo de la sociedad moderna. Ecuador es uno de los países donde la tasa de desempleo ha alcanzado el 4% en los últimos años, debido a la inestabilidad de los precios del petróleo y al aumento de la deuda externa, enfrentando cambios crecientes. El desempleo en el Ecuador es uno de los principales problemas que enfrentan los gobiernos de turno,

porque ante altos índices de desempleo se puede afirmar que la economía del país es poco confiable y obstaculiza la inversión extranjera, vital para el crecimiento y desarrollo económico de una región. Estudios realizados en el Ecuador ponen de manifiesto que se ha investigado sobre el talento humano y su incidencia en el desarrollo empresarial, especialmente en las empresas públicas, así como también se ha analizado la forma de planteamiento institucional que desarrolla las organizaciones. La investigación tuvo como objetivo general: Analizar el desempleo antes y en pandemia COVID 19 en Ecuador, periodo 2018-202. Obteniendo como resultado y conclusión de esta investigación que el desempleo conocido como la desocupación o paro forzoso, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario.

<b>N° DE REGISTRO (EN BASE DE DATOS):</b>	<b>N° DE CLASIFICACIÓN:</b>
---	-----------------------------

<b>DIRECCIÓN URL (TESIS EN LA WEB):</b>
---

<b>ADJUNTO PDF:</b>	<b>SI</b>	<b>X</b>	<b>NO</b>	
---------------------	-----------	----------	-----------	--

<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>TELÉFONO:</b>	<b>E-MAIL:</b>
Erika Liseth Anchico Quiñonez	0992456267	<a href="mailto:eanchicoq@ulvr.edu.ec">eanchicoq@ulvr.edu.ec</a>
Ginger Yulissa Topon Villamar	0985540040	<a href="mailto:gtoponv@ulvr.edu.ec">gtoponv@ulvr.edu.ec</a>

<b>CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:</b>	<p>Mg. Adrián Camacho Domínguez  <b>Teléfono:</b> (04) 2596500 <b>Ext.</b> 240  <b>E-mail:</b> <a href="mailto:acamachod@ulvr.edu.ec">acamachod@ulvr.edu.ec</a></p> <p>Mg. Rosa Salinas Heredia  <b>Teléfono:</b> (04)2596500 <b>Ext.</b> 226  <b>E-mail:</b> <a href="mailto:rsalinash@ulvr.edu.ec">rsalinash@ulvr.edu.ec</a></p>
------------------------------------	--

## CERTIFICADO DE SIMILITUD

### Anchico/Topon - Alava

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>6%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>9%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>2%</b> PUBLICACIONES	<b>7%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
----------------------------------	----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>www.odsempresascanarias.org</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>dspace.utpl.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>www.fipcaec.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>socialdigital.iadb.org</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>espanol.enterprisesurveys.org</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Laica Vicente Roca fuerte de Guayaquil</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>www.exploring-economics.org</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

Excluir citas  Activo

Excluir coincidencias  < 1%

Excluir bibliografía  Activo



## DECLARACIÓN DE AUTORÍAS Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

Los estudiantes egresados ERIKA LISETH ANCHICO QUIÑONEZ y GINGER YULISSA TOPON VILLAMAR, declaramos bajo juramento, que la autoría del presente Trabajo de Titulación, Análisis comparado del desempleo antes y en pandemia Covid 19 en Ecuador, corresponde totalmente a los suscritos y me nos responsabilizamos con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedemos los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor(es)

Firma:



ERIKA LISETH ANCHICO QUIÑONEZ

C.I. 0955203252

Firma:



GINGER YULISSA TOPON VILLAMAR

C.I. 0951211341

## CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de docente Tutor del Trabajo de Titulación Análisis comparado del desempleo antes y en pandemia Covid 19 en Ecuador, designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

### **CERTIFICO:**

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Trabajo de Titulación, titulado: Análisis comparado del desempleo antes y en pandemia Covid 19 en Ecuador, presentado por los estudiantes ERIKA LISETH ANCHICO QUIÑONEZ y GINGER YULISSA TOPON VILLAMAR como requisito previo, para optar al Título de ECONOMISTA, encontrándose apto para su sustentación.

Firma:



Firmado digitalmente por:  
CARLOS ALBERTO  
MATIZ RIVERA

CARLOS ALBERTO MATIZ RIVERA

C.I.:0915079750

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco principalmente a Jehová, a mis padres por haber sabido guiarme y darme su apoyo en todo momento, a cada paso de mi formación como una profesional, teniendo un consejo para mí; a mis hermanos Jennifer e Israel por estar ahí para mí cada vez que necesitaba de su motivación para continuar. También agradezco profundamente a mi esposo por ser mi compañero de vida y más que eso mi amigo, por su ánimo y esfuerzo para poder concluir con éxito este proyecto.

**Ginger Yulissa Topon Villamar**

Agradezco en primer lugar a Dios por darme las fuerzas necesarias para seguir mis estudios, a mis padres María y Wilson por siempre apoyarme, a mis hermanos por darme un consejo cuando lo he necesitado, a mis suegros por ayudarme siempre.

Agradezco en especial a mi hermana Katty Tello y mi cuñado Jorge Cuero por haberme apoyado siempre.

A mi hermana Anabel por ayudarme cuando lo he necesitado.

Agradezco a mi esposo Enrique por apoyarme para poder culminar este proyecto

**Erika Liseth Anchico Quiñonez**

## **DEDICATORIA**

Dedico este proyecto de titulación a mi hija Odette a quien amo con todo mi corazón. Eres mi motor, mi inspiración y mi motivo de ser; a mi madre por su amor y persistencia, me premiaron con tu presencia, amor y sabiduría. A mi padre porque sé que no hay error lo suficientemente grande como para que su amor se aparte de mí.

**Ginger Yulissa Topon Villamar**

Este proyecto se lo dedico con todo mi corazón a mi hija Adasha, a mi esposo y a mis padres.

**Erika Liseth Anchico Quiñonez**

## RESUMEN

La presente investigación abarca el desempleo antes y durante la pandemia COVID- 19 en el Ecuador. La crisis generalizada por el COVID 19 en el Ecuador ha impactado a gran parte de la economía, creando un efecto en cadena en varios sectores, teniendo como resultado un aumento en la tasa de desempleo y una baja considerable en los ingresos. El desempleo es un problema social y económico que afecta a todo el mercado laboral, problema que no solo es visible en la actualidad, sino que está presente en la economía desde el inicio mismo de la sociedad moderna. Ecuador es uno de los países donde la tasa de desempleo ha alcanzado el 4% en los últimos años, debido a la inestabilidad de los precios del petróleo y al aumento de la deuda externa, enfrentando cambios crecientes. El desempleo en el Ecuador es uno de los principales problemas que enfrentan los gobiernos de turno, porque ante altos índices de desempleo se puede afirmar que la economía del país es poco confiable y obstaculiza la inversión extranjera, vital para el crecimiento y desarrollo económico de una región. Estudios realizados en el Ecuador ponen de manifiesto que se ha investigado sobre el talento humano y su incidencia en el desarrollo empresarial, especialmente en las empresas públicas, así como también se ha analizado la forma de planteamiento institucional que desarrolla las organizaciones. La investigación tuvo como objetivo general: Analizar el desempleo antes y en pandemia COVID 19 en Ecuador, periodo 2018-202. Obteniendo como resultado y conclusión de esta investigación que el desempleo conocido como la desocupación o paro forzoso, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario.

**Palabras Claves:** Pandemia, empleo, desempleo

## **ABSTRACT**

This research covers unemployment before and during the COVID-19 pandemic in Ecuador. The general crisis caused by COVID 19 in Ecuador has impacted a large part of the economy, creating a chain effect in various sectors, resulting in an increase in the unemployment rate and a considerable drop in income. Unemployment is a social and economic problem that affects the entire labor market, a problem that is not only visible today, but has been present in the economy since the very beginning of modern society. Ecuador is one of the countries where the unemployment rate has reached 4% in recent years, due to the instability of oil prices and the increase in foreign debt, facing increasing changes. Unemployment in Ecuador is one of the main problems faced by the governments of the day, because in the face of high unemployment rates it can be affirmed that the country's economy is unreliable and hinders foreign investment, vital for the growth and economic development of a region. Studies carried out in Ecuador show that research has been carried out on human talent and its impact on business development, especially in public companies, as well as the form of institutional approach developed by organizations. The research had as general objective: Analyze unemployment before and in the COVID 19 pandemic in Ecuador, period 2018-202. Obtaining as a result and conclusion of this investigation that unemployment known as unemployment or forced unemployment, in the labor market, refers to the situation of the worker who lacks employment and, therefore, salary.

**Keywords:** Covid-19 pandemic, employment, unemployment

## ÍNDICE GENERAL

<b>RESUMEN .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>ÍNDICE GENERAL.....</b>	<b>xi</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>xv</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ÍNDICE DE ANEXOS .....</b>	<b>xvii</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>2</b>
<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>2</b>
1.1 Tema.....	2
1.2 Planteamiento del problema .....	2
1.3 Formulación del problema.....	7
1.4 Objetivo General .....	7
1.5 Objetivo Específicos.....	7
1.6 Hipótesis - Idea a Defender.....	7
1.7 Línea de investigación .....	7
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>8</b>
<b>MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>8</b>
2.1 Marco Teórico .....	8
2.2 Fundamentación Teórica .....	45
2.2.1 La teoría clásica del empleo .....	45

2.2.2	La teoría keynesiana del empleo .....	47
2.2.3	La teoría del ciclo de empleo .....	48
2.2.4	La teoría neoclásica del empleo.....	50
2.2.5	La teoría Marxista .....	51
2.2.6	La teoría Monetarista .....	53
2.2.7	Teoría de la externalización .....	55
2.2.8	Teoría del consumo de servicio .....	56
2.2.9	Definiciones de términos relacionados con el análisis del empleo .....	58
2.2.10	Indicadores utilizados para el análisis del empleo .....	60
2.2.11	Teoría del valor de trabajo .....	62
2.2.12	Teoría del capital Humano .....	63
2.2.13	Teoría del Desarrollo Sostenible.....	65
2.2.14	Tendencia del mercado laboral.....	66
2.2.15	Destrucción del empleo en la pandemia .....	67
2.2.16	Generación de empleo en la pandemia .....	68
2.2.17	Transformación del Empleo: trabajo a distancia y teletrabajo .....	68
2.2.18	Teletrabajo.....	69
2.2.19	Incertidumbre sobre el impacto en la productividad laboral .....	71
2.2.20	El empleo en la Agenda 2030 .....	73
2.3	Marco Legal .....	76
2.3.1	Constitución de la República del Ecuador.....	76
2.3.2	Código del Trabajo.....	81
2.3.3	Ley orgánica de apoyo humanitario .....	93
<b>CAPÍTULO III .....</b>		<b>100</b>
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>		<b>100</b>
3.1	Enfoque de la investigación .....	100

3.2	Alcance de la investigación .....	101
3.3	Técnica e instrumentos para obtener los datos .....	101
3.4	Población y muestra.....	101
3.5	Tipos de Muestra en investigación cualitativa .....	102
3.6	Operacionalización de las variables .....	103
<b>CAPÍTULO IV.....</b>		<b>104</b>
<b>PROPUESTA.....</b>		<b>104</b>
4.1	Presentación de resultados descriptivos .....	104
	Pregunta 1.- ¿Considera que las medidas sanitarias limitaron la creación de nuevas empresas y por ende la falta de plazas de trabajo? .....	104
	Pregunta 2.- ¿Usted percibió que la actividad empresarial decreció con relación al número de empresas? .....	105
	Pregunta 3.- ¿Considera que a raíz del COVID 19 se redujeron las ofertas laborales en el Ecuador?.....	106
	Pregunta 4.- ¿Las empresas en la actualidad están contratando con todos los beneficios sociales? .....	107
	Pregunta 5.- ¿El número de empresas locales es suficiente para generar fuentes de trabajo para todos los desempleados? .....	108
	Pregunta 6.- ¿El salario básico unificado está acorde a la cobertura de sus necesidades básicas?.....	109
	Pregunta 7.- ¿Considera relevante que la inversión pública ayuda a la creación de nuevas oportunidades de trabajo? .....	110
	Pregunta 8.- ¿El sector privado invierte suficiente capital para la creación de nuevas vacantes labores?.....	111
	Pregunta 9.- ¿Considera que las actuales condiciones de contratación le permitirían un desarrollo profesional en su área? .....	112
4.2	Resultado de la Entrevista.....	113
	Pregunta 1.- ¿Cómo ha impactado la pandemia de COVID-19 en el empleo	

dentro del área de salud?.....	113
Pregunta 2.- ¿Cuáles han sido las medidas tomadas por el Ministerio de salud pública para abordar la situación del empleo durante la pandemia? .....	113
Pregunta 3.- ¿Dentro del área de salud pública ha visto una recuperación rápida del empleo o hay desafíos persistentes en el horizonte? .....	113
Pregunta 4.- ¿Qué iniciativas o políticas se están promoviendo actualmente el ministerio de salud pública frente al desempleo?.....	114
4.3 Situación macroeconómica del desempleo en el Ecuador y los factores que influyeron en esta variable .....	114
4.4 Factores macroeconómicos del Ecuador .....	115
4.5 Situación del desempleo en el Ecuador (Variable dependiente).....	120
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>122</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>123</b>
<b>REFERENCIA Y FUENTES BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>124</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>138</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Técnicas e Instrumentos de Investigación</i> .....	101
Tabla 2. <i>Operacionalización de las variables</i> .....	103
Tabla 3. <i>Las medidas sanitarias como dimensión causal del desempleo en el Ecuador</i> .....	104
Tabla 4. <i>La actividad empresarial como dimensión causal del desempleo en el Ecuador</i> .....	105
Tabla 5. <i>Las plazas de trabajo como dimensión causal en el Ecuador</i> .....	106
Tabla 6. <i>La informalidad como dimensión causal del desempleo en el Ecuador</i> ....	107
Tabla 7. <i>Las empresas locales como el efecto de las medidas de control sanitarias implementadas en el Ecuador</i> .....	108
Tabla 8. <i>La remuneración como el efecto de las medidas de control implementadas en el Ecuador</i> .....	109
Tabla 9. <i>La inversión pública como el efecto de las medidas de control sanitarias implementadas en el Ecuador</i> .....	111
Tabla 10. <i>La inversión privada como el efecto de las medidas de control sanitarias implementadas en el Ecuador</i> .....	112
Tabla 11. <i>La calidad de vida como el efecto de las medidas de control sanitarias implementadas en el Ecuador</i> .....	113

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Árbol del problema</i> .....	6
Figura 2. <i>Curva de Phillips</i> .....	55
Figura 3. <i>Restricción presupuestaria</i> .....	58
Figura 4. <i>Evolución del empleo a nivel nacional - Ecuador</i> .....	71
Figura 5. <i>Las medidas sanitarias como dimensión causal del desempleo en el Ecuador</i> .....	104
Figura 6. <i>La actividad empresarial como dimensión causal del desempleo en el Ecuador</i> .....	105
Figura 7. <i>Las plazas de trabajo como dimensión causal del desempleo en el Ecuador</i> .....	106
Figura 8. <i>La informalidad como dimensión causal del desempleo en el Ecuador</i> ...	107
Figura 9. <i>Las empresas locales como el efecto de las medidas de control sanitarias implementadas en el Ecuador</i> .....	109
Figura 10. <i>La remuneración como el efecto de las medidas de control sanitarias implementadas en el Ecuador</i> .....	110
Figura 11. <i>La inversión pública como el efecto de las medidas de control sanitarias implementadas en el Ecuador</i> .....	111
Figura 12. <i>La inversión privada como el efecto de las medidas sanitarias implementadas en el Ecuador</i> .....	112
Figura 13. <i>La calidad de vida como el efecto de las medidas de control sanitarias implementadas en el Ecuador</i> .....	113
Figura 14. <i>Comportamiento del Producto Interno Bruto Ecuador años 2012-2022</i> .....	116
Figura 15. <i>Comportamiento de las tasas de interés activa de consumo Ecuador años 2012-2022</i> .....	117
Figura 16. <i>Comportamiento de Riesgo País Ecuador años 2012-2022</i> .....	118
Figura 17. <i>Comportamiento del Índice Inflacionario Ecuador años 2012-2022</i> .....	119
Figura 18. <i>Comportamiento del Número de empresas activas en Ecuador años 2012-2022</i> .....	120
Figura 19. <i>Comportamiento del Índice Desempleo en Ecuador años 2012-2022</i> .....	121

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Formato de la Entrevista.....	140
Anexo 2. Evidencia de la Investigación.....	141

## INTRODUCCIÓN

El desempleo es un indicador clave para medir la salud económica de un país. Durante los últimos años, Ecuador ha experimentado cambios significativos en su tasa de desempleo, especialmente con la llegada de la pandemia del COVID-19. En este documento, realizaremos un análisis comparativo del desempleo antes y durante la pandemia en Ecuador, en el periodo comprendido entre 2018 y 2021.

Antes de la pandemia, Ecuador ya enfrentaba desafíos en términos de empleo y crisis económica. En 2018, la tasa de desempleo era del 4,5%, lo que representaba una disminución en comparación con años anteriores. Sin embargo, el país aún se enfrentaba a una alta tasa de subempleo y a la informalidad laboral, lo que dificultaba la generación de empleo de calidad.

Con la llegada de la pandemia del COVID-19 en 2020, Ecuador se vio afectado por una crisis económica sin precedentes. Las restricciones impuestas para contener la propagación del virus llevaron al cierre de muchas empresas y al despido masivo de trabajadores. Esto tuvo un impacto significativo en la tasa de desempleo, que se disparó hasta alcanzar el 13,3% en 2020.

Durante la pandemia, ciertos sectores económicos sufrieron más que otros. Por ejemplo, el turismo y la hostelería fueron severamente afectados debido a las restricciones de viaje y al cierre de restaurantes y hoteles. Estos sectores experimentaron una disminución drástica en la demanda de empleo, lo que resultó en un aumento del desempleo.

Dentro de la investigación se puede observar que en el primer capítulo se desarrolló el diseño de la investigación junto con el problema científico, objetivos, idea a defender. El segundo capítulo contiene el marco teórico y legal. En el tercer capítulo está estructurado el marco metodológico y en el cuarto capítulo los resultados obtenidos en el estudio.

# CAPÍTULO I

## DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1 Tema

Análisis comparado del desempleo antes y en pandemia COVID 19 en Ecuador periodo 2018-2021.

### 1.2 Planteamiento del problema

La pandemia de COVID 19 predominó la economía mundial. A finales del año 2019, se anunció, que en el mercado de la provincia de Wuhan en China se propagó un virus altamente contagioso. Este suceso generó un problema que afectó a toda la economía mundial.

Las pérdidas por la pandemia de COVID-19 en Ecuador han significado la destrucción de 532.359 empleos y una caída de sus ingresos de USD 16.382 millones entre marzo y diciembre de 2020. Así lo establece un estudio del Banco Central, presentado el 12 de mayo de 2021. “Las pérdidas totales representan el 16,6% del Producto Interno Bruto (PIB) en 2020, en valores corrientes”, sostiene el Banco Central del Ecuador (BCE,2020).

La crisis generalizada por el COVID 19 en el Ecuador ha impactado a gran parte de la economía, creando un efecto en cadena en varios sectores, teniendo como resultado un aumento en la tasa de desempleo y una baja considerable en los ingresos. Esta situación afecta directamente al estado que ve una baja considerable en la recaudación de impuestos

El desempleo es un problema social y económico que afecta a todo el mercado laboral mundial, problema que no solo es visible en la actualidad, sino que está presente en la economía desde el inicio mismo de la sociedad moderna y que al parecer resulta ser consubstancial de ella.

El COVID 19 tendrá una amplia repercusión en el mercado laboral. Más allá de la inquietud que provoca a corto plazo para la salud de los trabajadores y de sus familias, el virus y la consiguiente crisis económica repercutirán adversamente en el mundo del trabajo en tres aspectos fundamentales, a saber: 1) la cantidad de empleo (tanto en materia de desempleo como de subempleo); 2) la calidad del trabajo (con respecto a los salarios y el acceso a protección social); y 3) los efectos en los grupos específicos más vulnerables frente a las consecuencias adversas en el mercado laboral. (OIT, 2018).

La reducción de la actividad económica y las restricciones en materia de circulación de personas afectan tanto al sector industrial como al de servicios. Según se desprende de datos recientes, el valor económico agregado total del sector industrial en China disminuyó en un 13,5% en los dos primeros meses de 2020. Las cadenas de suministro a escalas mundial y regional se han visto afectadas adversamente. El sector terciario, en particular las actividades turísticas, los viajes y el comercio minorista, son especialmente vulnerables. Según un análisis preliminar del Consejo Mundial para el Comercio y Turismo, se prevé una disminución de desplazamientos internacionales de hasta el 25% en 2020, lo que podría poner en riesgo millones de puestos de trabajo. (OIT, 2018).

La International Labour Office (ILO, 2020) indica que, durante el año 2018 la tasa de desempleo global ha experimentado un decremento constante, cuyo valor comenzó en 6 por ciento y se ubicó en 5,4 por ciento al final de este periodo. En 2019 se estabiliza el desempleo y se estima que el 5,4 por ciento de la fuerza laboral mundial estaba desempleada por lo que se conserva el nivel registrado en 2018.

Las proyecciones realizadas por este organismo muestran que el número de desempleados, estimado en 188 millones en 2019, podría aumentar en alrededor de 2.5 millones por año, en línea con el crecimiento de la fuerza laboral que implica la insuficiencia de la economía mundial para absorber a todos los nuevos participantes en el mercado laboral.

En 2020, la tasa global desempleo ascendió repentinamente hasta el 6,6%, entre otros motivos debido a la pandemia de COVID-19 que desde entonces asola el planeta. La buena noticia es que la actividad económica ha conseguido recuperarse paulatinamente de forma que, en 2021, la tasa de paro mundial estimada se habría reducido hasta el 6,2%.

La misma institución redacta que existe gran irresolución sobre la evolución de la tasa de desempleo en el futuro cercano y que esta dependerá de si se definen los riesgos económicos, financieros y geopolíticos y de ser así también influirá la forma y fuerza con lo que ocurran.

La pandemia generada por el coronavirus desencadenó una crisis sin precedentes en los mercados laborales de América Latina, con caídas históricas en el número de ocupados (9,0%) y en la participación (4,9 puntos porcentuales), e incrementos igualmente históricos en las tasas de desocupación (2,5 puntos porcentuales). La conjunción de un choque de demanda (externa e interna) y un choque de oferta (fundamentalmente interno) generado por las medidas de confinamiento y las restricciones a ciertas actividades son las causantes de la grave disrupción de la actividad económica y del consecuente trastorno en los mercados laborales de la región. (CEPAL, 2020)

El impacto de la crisis generó en 2020 la mayor contracción del PIB de los últimos 100 años y una caída del empleo no vista en las últimas siete décadas. Un elemento para destacar es que los mercados de trabajo formales fueron los más protegidos por las políticas, lo que se tradujo en una mayor destrucción de puestos de trabajo en el sector informal de las economías de la región, lo que aumenta los riesgos de mayor desigualdad en la región. (CEPAL, 2020)

Antes de la crisis, la región ya mostraba un agotamiento del ritmo del crecimiento del empleo, siendo la década 2010-2019 la de menor crecimiento del número de ocupados desde 1950. América Latina y el Caribe ha tendido a ser una de las regiones con menor crecimiento del empleo, lo que reflejaría ciertas limitaciones estructurales de la región que dificultan la generación de empleo. La recuperación de la actividad económica que se espera para 2021 también impulsará

una recuperación del empleo en la región. Sin embargo, en 2021 ni la actividad económica ni el empleo recuperará los niveles previos a la crisis. (CEPAL, 2020)

La pandemia de COVID-19 podría acelerar los cambios estructurales en los mercados laborales de la región, impulsados por procesos de innovación y automatización que podrían implicar cambios de mediano y largo plazo en la relación producto-empleo, que podría traducirse en una subutilización del factor trabajo. (CEPAL, 2020)

Ecuador es uno de los países donde la tasa de desempleo ha alcanzado el 4% en los últimos años, debido a la inestabilidad de los precios del petróleo y al aumento de la deuda externa, enfrentando cambios crecientes. (Castañeda y German, 2019)

El problema del desempleo dentro de la sociedad moderna se agrava por las continuas crisis económicas, políticas, sociales, ambientales y por los avances hacia una era en donde las nuevas tecnologías, marcan el camino de la productividad y en consecuencia se ve modificado el factor trabajo, es decir este produce una reducción de la masa laboral. La sociedad ecuatoriana en los últimos años ha mantenido una relativa estabilidad comparado a índices del siglo pasado y respecto de otros países. (Chen, 1990, pág. 212)

El desempleo, tal y como se lo conoce ahora, no ha existido desde siempre; el propio término de desempleo tiene distinta etimología en cada idioma y los términos originarios frecuentemente tenían una connotación despreciativa o irónica. (Pugliese, 2020, pág. 59)

El desempleo en el Ecuador es uno de los principales problemas que enfrentan los gobiernos de turno, porque ante altos índices de desempleo se puede afirmar que la economía del país es poco confiable y obstaculiza la inversión extranjera, vital para el crecimiento y desarrollo económico de una región.

Con relación al empleo, el COVID 19 generó un conjunto de falencias:

- Contratos Emergente
- Reducción de jornada laboral
- Reducción de salarios
- Informalidad laboral
- Falta de acceso a la seguridad social
- Menos desarrollo y más pobreza
- Hambre
- Inseguridad
- Disminución de los ingresos
- Cambio en el estilo de vida
- Efectos psicológicos del desempleo en el entorno familiar

Estudios realizados en el Ecuador ponen de manifiesto que se ha investigado sobre el talento humano y su incidencia en el desarrollo empresarial, especialmente en las empresas públicas, así como también se ha analizado la forma de planteamiento institucional que desarrollan las organizaciones. (PRIMICIAS, 2020)

A continuación, se presenta el árbol de problemas de la investigación.

**Figura 1.**

*Árbol del problema*



Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)

### **1.3 Formulación del problema**

¿Se podrá analizar la evolución del desempleo comparativamente antes y en pandemia en Ecuador?

### **1.4 Objetivo General**

Analizar el desempleo antes y en pandemia COVID 19 en Ecuador, periodo 2018-2021.

### **1.5 Objetivo Específicos**

- Desarrollar la base teórica relacionada con el empleo en la economía.
- Realizar un análisis comparativo de los principales indicadores asociados al empleo en el periodo 2018-2021.
- Caracterizar los principales hallazgos de la investigación.

### **1.6 Hipótesis - Idea a Defender**

El análisis del desempleo antes y en pandemia contribuirá al diagnóstico del conjunto de tendencias y una caracterización general del problema como hallazgos de la investigación.

### **1.7 Línea de investigación**

El trabajo de titulación tributa a la línea de investigación institucional “Sociedad civil, derechos humanos y gestión de la comunicación” y de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho. “Sostenibilidad económico-productiva y desarrollo de economías locales.”

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Marco Teórico**

A continuación, se muestran los antecedentes teóricos pertinentes a la investigación.

#### **2022. “El desempleo y la calidad de vida de las familias durante la pandemia COVID -19”**

**Autora: Jennyfer Nataly Erazo Soria**

**Institución: Universidad Técnica De Ambato**

La investigación tuvo como objetivo general: Analizar cómo el desempleo afecta en la calidad de vida de las familias durante la pandemia COVID-19.

La metodología utilizada fue el método mixto del enfoque investigativo, el cual constituye del “cuantitativo porque usa la recolección de datos reales y así dar a conocer el desempleo y la calidad de vida de las familias durante la pandemia COVID -19” utilizando así el instrumento de las encuestas que permite hacer una medición numérica y el análisis estadístico.

Como resultado de la investigación se obtuvo la siguiente información: Es indudable que la pandemia ha transformado vidas de una manera inimaginable representado con un sí en un 64%, algunas cosas jamás serán como antes. Aún con todas las medidas de restricción que se ha tomado en nuestro país, el COVID seguirá transformando nuestras vidas de muchas maneras, sin embargo la mayoría de las personas que participaron en la presente encuesta mencionan que si están de acuerdo que si no existiera la pandemia tendrían más oportunidades de salir adelante, perderían el miedo de salir de casa y contagiarse, ese ha sido el mayor limitante para que las personas tengan miedo de buscar oportunidades de salir adelante junto con sus familias.

En la conclusión de esta investigación se obtuvo que el desempleo conocido como la desocupación o paro forzoso, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario; es decir es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar - población activa- carece de un puesto de trabajo. La mayoría de personas se encuentran actualmente desempleadas, durante 1 a 5 meses desde el inicio de la pandemia, los negocios cerraron, las ventas bajaron y el miedo que trajo la pandemia COVID-19 puso a todas las personas a encerrarse y cumplir una cuarentena para no exponerse al virus, sin embargo muchas de las personas encuestadas mencionaron que el COVID no solo les dejó sin empleo, también afectó a su salud, varias personas perdieron seres queridos, y cada día tienen que seguir luchando por sobrevivir de alguna manera.

## **2022. Análisis comparativo de política laboral entre Ecuador y Colombia durante la pandemia del COVID 19 2019 – 2020**

**Autor: Liz Guayasamín**

**Institución: Universidad Pontificadora Universidad Católica del Ecuador**

El mercado laboral y la crisis sanitaria ocasionada por el COVID -19 han sido los temas más discutidos en la actualidad, debido a que el coronavirus provocó una crisis sin precedentes que afectó principalmente al mercado laboral ocasionando pérdidas de trabajo a causa de las medidas de bioseguridad adoptadas.

El estudio publicado por Guayasamín (2022) explica que:

La pandemia del Covid-19 ha sido una de las crisis sanitarias con mayor impacto negativo a nivel mundial tanto por sus afectaciones en salud como afectaciones económicas, debido a la inestabilidad que esta ha provocado en el mercado laboral, reduciendo la demanda de trabajo significativamente ya que la crisis sanitaria provocó grandes pérdidas de empleos, debido a las medidas restrictivas a las que se ha sometido la población para mitigar la propagación de dicho virus. América Latina y El Caribe es una de las regiones más afectadas, debido a que esta región venía presentando problemas con la generación de empleo de calidad durante los últimos cinco años

De acuerdo con los datos mencionados anteriormente se puede determinar que el Ecuador sería el país con mayor debilidad en su mercado laboral debido a sus cifras de desempleo y subempleo que presenta, a su vez es el más golpeado en la pandemia, por ello, es importante analizar los elementos de política laboral de Colombia que podrían o no aplicarse para el caso ecuatoriano y de igual manera para el caso colombiano, y con ello lograr una mejora en términos laborales, pero sobre todo entender el proceso que realizó cada país para generar e implementar las políticas impuestas.

Colombia es un país que por su historia ha aprendido que el diálogo es una herramienta muy importante para enfrentar una crisis, con el fin generar una política eficiente, escuchando las necesidades de los diferentes sectores de la sociedad, logrando equilibrar los problemas sociales con las medidas que se debe adoptar para lograr combatir dichos problemas sociales, tal como lo maneja en la elaboración de la política de reactivación económica en donde participaron el sector civil, sector privado y el sector público y se tomaron en cuenta varias de las propuestas planteadas por dichos sectores.

**2022. Visibilización de condiciones de trabajo del personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia**  
**Revista: Eugenio Espejo**

La pandemia por COVID-19 hizo reflexionar profundamente a la sociedad acerca del valor de los trabajadores de la salud, por su papel irremplazable durante la respuesta a la crisis sanitaria. Las estadísticas epidemiológicas del virus contribuyeron al aumento sin precedentes en la demanda de volumen y agudeza de esa fuerza laboral. Las repercusiones de las afectaciones generadas a largo y mediano plazo impactaron directamente las condiciones de trabajo en las instituciones de atención de salud.

Esta enfermedad resultó un problema que influyó dramáticamente en la economía global y en los componentes del sistema de salud: gobernanza, financiamiento, servicios de salud, insumos y equipamiento, sistemas de información y recursos humanos; lo que provocó un deterioro de estos, incluso en

los mejor preparados e implementados se sufrió un colapso parcial o completo durante la crisis sanitaria.

En Ecuador, el COVID-19 golpeó con fuerza al país en los ámbitos social, económico, político y sanitario. Así, a finales de agosto de 2021, el Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias (ente coordinador de las emergencias y desastres) y el Ministerio de Salud Pública (MSP) reportaron más de 536.559 casos acumulados y 31.426 personas fallecidas, cifras que por debajo de la realidad según Ortiz.

La crisis sanitaria en Ecuador se recrudeció a raíz de los duros recortes de inversiones reflejados en el presupuesto general del estado. Según las cifras informadas por el Ministerio de Economía y Finanzas y el Banco Central del Ecuador, el gasto en salud fue de 1027 mil millones en USD en 2018 y 1058 mil millones en 2019; mientras que, en 2020, esas cifras se redujeron a 964 mil millones debido al impacto de la pandemia. Esos valores se reflejaron en un déficit importante de insumos básicos e irregularidades en el pago de salarios que fueron reportados por médicos, enfermeras, técnicos y servidores de la salud.

En 2021, Ecuador contaba con 39908 profesionales de medicina, 24751 enfermeros(as) licenciados(as) y 17350 auxiliares de enfermería, el 75% de ellos trabajaba en el sector público, el 17% lo hace en el sector privado con fines de lucro y el 8% labora en las instituciones de salud privadas sin fines de lucro. Estos corresponden a un sector de alto riesgo de contraer COVID-19, por encontrarse directamente expuestos al virus; lo que generó que su desempeño se realice bajo un alto estrés ante la posibilidad de contagio, congestión de los servicios, insuficiencia de personal para la atención, largas jornadas laborales, imposibilidad de vacaciones, distanciamiento de sus familias y condiciones laborales extraordinarias con insuficiencia de recursos.

El análisis de las experiencias de las condiciones de trabajo del personal de salud en Ecuador durante los tiempos de pandemia resulta un valioso aporte para tener en cuenta en futuros eventos extraordinarios para el manejo de crisis.

Las condiciones de trabajo se definen atendiendo a las tareas/actividades y características del entorno laboral, las que inciden directamente en los resultados organizacionales.

En el ámbito laboral, el individuo está sometido a diferentes condiciones que influyen en su estado de salud. Al respecto, Orosco y López mencionan: “Los efectos desfavorables de las condiciones de trabajo corresponden principalmente a los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, el ausentismo, la rotación de personal y el mal clima organizacional, que se traducen en una disminución de la productividad de las instituciones y en un deterioro de la calidad de vida de los trabajadores”.

Las condiciones de trabajo deficientes constituyen un potencial riesgo psicosocial, su valoración incluye variables como: características contractuales, infraestructura organizacional, insumos, organización del trabajo, exigencias de las tareas, seguridad física, cuidados de salud (física, psíquica y social) y bienestar (empleabilidad y conciliación trabajo-vida).

En el contexto ecuatoriano, la política nacional de salud norma la protección holística de los trabajadores, lo que concuerda con el objetivo propuesto por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) para promover la atención integral sanitaria de los asalariados en instituciones públicas y privadas, mediante actividades de promoción de salud, prevención de riesgos laborales, vigilancia de la salud, asistencia médica, investigación de enfermedades profesionales y accidentes de laborales y desarrollo de investigación científica en beneficio de ese sector poblacional.

Durante la crisis sanitaria, el personal de salud de todo el mundo constituyó la primera línea en la contención del virus y salvaguardar vidas; por lo que, la mejoría de sus condiciones de trabajo (en la medida de las posibilidades) garantizan un desempeño eficiente ante crisis. En esta situación, el proceso asistencial se desarrolla bajo la influencia de varios factores estresantes, elevando la vulnerabilidad de los involucrados en este para padecer afecciones físicas y psicológicas.

La pandemia de COVID -19 saturó los centros médicos e hizo que las capacidades asistenciales, hospitalarias y de traslado de pacientes fueran insuficientes. Así, el personal de salud se enfrentó a sistema colapsado y congestionados de pacientes sin las condiciones necesarias durante largas jornadas. Ese contexto fue la causa de numerosos contagios entre los profesionales que prestaban el servicio en los diferentes niveles de atención. Las garantías de seguridad no pudieron hacerse efectivas ante tales condiciones.

Mediante el acuerdo ministerial N. ° 00126-2020 se declaró el estado de emergencia sanitaria a nivel nacional, ante la inminente posibilidad de afectación por coronavirus COVID-19 en la población. Entonces, se declararon medidas para prevenir un posible contagio masivo, movilización de recursos económicos y talento humano, además de otras acciones especiales. Aunque, los recursos gubernamentales asignados no resultaron suficientes para cubrir todas las necesidades que se suscitaron. La contratación extraordinaria de personal de salud durante la peor etapa de la crisis tampoco resultó suficiente por la velocidad en el incremento del número de pacientes y la necesidad de competencias especiales.

Durante la epidemia, la mayoría de los establecimientos de atención de salud en Ecuador se vieron precisados a modificar la distribución de accesos públicos, espacios físicos y organización de los servicios; todo eso con el propósito de dar cumplimiento a las recomendaciones de la OMS para garantizar los cuidados requeridos minimizando los riesgos. Estas indicaciones establecían un modelo dinámico y contextualizado a las características de cada unidad de salud, para el mejor aprovechamiento de sus capacidades y disminuir la probabilidad de contagio entre pacientes y personal de atención.

Así, se movilizó todo el personal de salud capacitado en cuidados críticos o medios para garantizar la demanda, mientras voluntarios jubilados realizaban tele atención y preparación de diversas ramas profesionales de los equipos de salud (de medicina, enfermería, laboratoristas, rehabilitadores psicólogos, entre otros) para el manejo de los adultos contagiados (especialmente aquellos en estado crítico) en temas de ventilación asistida y terapia respiratoria principalmente.

Ortiz y Fernández afirman: “se reforzó el entrenamiento de las medidas de prevención y control de infecciones orientadas a la pandemia de COVID-19, con particular atención en el uso adecuado de los equipos de protección personal, garantizando la implementación de acciones y sistemas de monitoreo de la salud de los recursos humanos implicados en la respuesta al virus; así como la implementación de protocolos de manejo y seguimiento de los casos sospechosos y confirmados entre los trabajadores”.

Lamentablemente, las condiciones impuestas por la pandemia y la disponibilidad limitada de los medios de protección personal impidieron el control o mitigación de la transmisión del virus en un inicio. Máscaras, filtros, trajes, guantes, botas y otros aditamentos para proteger a los profesionales en servicio limitaban sus movimientos, eran pesados, lesionaban áreas de contacto con la piel y generaban estrés térmico y deshidratación en determinadas condiciones climáticas, añadiendo más complejidad a las tareas que se debieron cumplir.

La situación epidemiológica tuvo graves efectos psicosociales en los trabajadores de la salud y su entorno social y familiar, debido a la incertidumbre, las condiciones laborales, el riesgo de contagio e, incluso, la posibilidad de muerte. Al respecto, Pazmiño et al. realizaron un estudio sobre los efectos psicológicos perjudiciales en 1028 profesionales de la salud de 16 provincias ecuatorianas. Los resultados revelaron la presencia de síntomas depresivos, identificado varios factores predisponentes para sufrir síntomas de moderados a graves, tales como: vivir en la provincia del Guayas, ser médico y la percepción de no contar con equipo adecuado. En relación con los síntomas de ansiedad, los principales factores de riesgo fueron: ser paramédico, la percepción de no contar con equipo adecuado y pertenecer al sexo femenino.

Vinueza et al. determinaron que el personal médico resultó psicológicamente afectado con mayor frecuencia que el de enfermería, atendiendo a las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización. Más del 90% de ese grupo poblacional profesional desarrolló el síndrome de Burnout con una intensidad de moderado a severo durante la pandemia de COVID-19. Acerca de este particular, Torres et al. dicen esos efectos se extienden al núcleo familiar del trabajador,

además de incidir sobre la calidad y seguridad de la atención. Los profesionales más jóvenes tuvieron la tendencia a sentirse más abrumados por las condiciones adversas.

En otro orden de cosas, la situación pandémica acentuó la presencia de diversos dilemas éticos. Aunque se establecieron protocolos para el triage, el desbalance entre oferta y demanda de servicios de atención de salud por la incidencia de pacientes infectados en estado crítico generó el conflicto bioético para asignar las últimas capacidades hospitalarias en atención intensiva y crítica. El conflicto entre emoción y razón durante la toma de decisiones como esta debe estar apoyado cuestiones técnicas para que la segunda sea la que prime.

Así, las condiciones laborales desfavorables excepcionales y la presión psicológica extrema pusieron a los trabajadores sanitarios en una situación vulnerabilidad para su seguridad, impactando en la calidad de vida, lo que se reflejó en afectaciones a su entorno social y de servicio profesional.

Los trabajadores de la salud son la primera línea de defensa para combatir la pandemia por COVID-19. La capacitación permanente del personal de salud para la actuación durante situaciones de desastre resulta una medida impostergable, para que puedan desempeñarse efectivamente bajo presión y en condiciones laborales desfavorables. Al respecto, la generación de protocolos de actuación y organización institucional garantiza una preparación adecuada; además de la pertinencia de establecer reservas para poder adquirir equipos de bioseguridad, pago de personal especializado e insumos médicos, entre otros. Lo anterior contribuirá a evitar el colapso de los servicios y humanizará el trabajo en la medida de lo posible.

La comunidad internacional y todos los usuarios reconocen la labor realizada por el personal de salud bajo condiciones laborales desfavorables: jornadas de trabajo extensas, estrés, enfrentamiento a dilemas éticos y riesgo inminente de contagios; además de las afectaciones a su entorno familiar. La recopilación y divulgación de las lecciones ayudará a dar una mejor respuesta en el futuro.

## **2022. Marketing digital en el Ecuador tras la crisis sanitaria del Covid 19**

**Autor: Alberto Mogrovejo – Carolina Cabrera**

**Revista: Revista científica Sociedad y Tecnología**

El estallido de la pandemia de Covid-19, en marzo del 2020 en el Ecuador, produjo una crisis sanitaria que ha impactado de manera directa la economía del país. La economía ecuatoriana antes de la pandemia ya enfrentaba un oscuro panorama como resultado de la deuda externa e inestabilidad política, por lo tanto, el confinamiento de los habitantes como principal medida preventiva en todo el mundo, originó desempleo masivo, baja salarial, la disminución del consumo, por tanto, la reducción del ahorro.

Muchas empresas y negocios han quebrado y las que han sobrevivido a esta dura crisis económica se han tenido que rediseñar para atraer clientes a sus negocios. En este contexto se desarrolló el presente estudio con el objetivo de analizarla importancia del marketing digital empresarial en el Ecuador tras la crisis sanitaria; la metodología utilizada fue la mixta, se utilizó la información cuantitativa brindada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y el Banco Central del Ecuador; así como cualitativa para el estudio teórico de los nuevos métodos digitales de marketing.

Se concluyó que los métodos de marketing empleadas durante la pandemia son una tendencia para la etapa de postpandemia.

En noviembre del 2019 el mundo conoce de un nuevo virus que atacaba a los habitantes de la localidad de Wuhan en China; una nueva variante del virus SARS-CoV-2 causante la enfermedad Covid-19, la que supuestamente migra de un animal al ser humano. En poco tiempo esta enfermedad se propagó por el orbe, en marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la situación sanitaria como pandemia, la que ha causado una de las peores catástrofes económicas a nivel mundial (Espinoza et al., 2021).

Ya a principio de la pandemia Mesa (2020) anticipaba que, la recesión mundial causada por la Covid-19 ocasionaría un desplome económico sin

precedentes, incluso considerando la crisis mundial de 2008, o, más atrás, la Gran Depresión de los años treinta del siglo pasado.

De igual forma, para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) pronóstico que, para América Latina el crecimiento económico sería el más bajo en un siglo.

En el proceso investigativo se utilizó la metodología mixta, siguiendo el criterio de Pole (2009), quien considera que, la combinación de las metodologías cuantitativas y cualitativas contribuye a neutralizar los sesgos y las limitaciones de cada una de estas metodologías al ser utilizadas de forma independiente. Hay ventajas y desventajas de cada metodología, pero al combinarlas son capaces de construir estudios más sólidos con mejores inferencias.

El marketing utilizado antes de la pandemia se llevaba a cabo mediante medios tradicionales como la televisión, la radio y la prensa escrita; asimismo, se manejaba mucho el material Point Of Purchase (POP), material que se coloca en el punto de venta, para incentivar la compra de los productos, estos pueden ser fichas promocionales y vallas estáticas; además, de los suvenires que se repartían como gorras, tazas, camisetas, etc.; con el objetivo de atraer la atención de los clientes.

A causa de las restricciones como el distanciamiento social impuesto por los gobiernos, muchas de las actividades de mercadeo que hacían las empresas y los comercios en sus locales se vieron totalmente eliminadas y en la actualidad restringidas. La televisión, la radio y la prensa han subsistido, pero han tenido que analizar sus ingresos para poder continuar en el mercado, ya que un recorte presupuestario en la gran mayoría de empresas que contrataban espacios en estos medios ha hecho ajustes significativos en sus presupuestos destinados a la imagen, comunicación, publicidad y marketing de sus productos.

Para evitar aglomeraciones el gobierno del Ecuador tomó la decisión de cerrar centros de diversión, restaurantes, cafeterías y bares, entre otros comercios en los cuales había concurrencia masiva; poco a poco se han ido flexibilizando las

restricciones, pero aun así este tipo de comercios no presta servicios al público como lo hacían antes de la pandemia con el aforo del 100%, teniendo que buscar nuevas alternativas para promocionar sus ofertas y prestar sus habituales servicios, a través de la cuales oferta y recibe las peticiones para ser llevadas a los hogares, cumpliendo con las medidas sanitarias y garantizando un servicio seguro.

El marketing digital surge como una de las alternativas para que las empresas y comercios puedan seguir promocionando sus productos, puesto que la publicidad tradicional se ha visto restringida por un sinnúmero de situaciones que ya han sido citadas. La Internet y en particular las redes sociales han ayudado a sobrellevar los difíciles momentos que han marcado en la economía las restricciones optadas por los gobiernos a nivel mundial.

## **2022. La afectación del Covid 19 en el empleo adecuado femenino en Ecuador**

**Autor: Diana Quintero Betancourt – Jomely Mero Rodríguez**

**Revista: Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Guayaquil**

La desigualdad de la cual las mujeres han sido víctimas nace de la estructura patriarcal de la sociedad, lo cual hace que, desde su inserción en el mercado laboral, las mujeres estén supeditadas a empleos considerados de baja productividad donde se reproducen las tareas del hogar, los cuales en su mayoría son sectores donde prima la precarización laboral y la informalidad. Dado que la pandemia del Covid-19 acentuó las problemáticas que afectan a las mujeres en el mercado laboral, mediante un análisis econométrico basado en el modelo Logit, es decir de respuesta binaria, se realizó el cálculo de la probabilidad de que una mujer tenga un empleo adecuado dadas ciertas características socio económicas como sexo, identificación étnica, rama por productividad, nivel de instrucción y categoría de ocupación durante el período antes y después de la pandemia, dando como resultado una reducción en la probabilidad de que una mujer tenga un empleo adecuado producto de la pandemia.

No obstante, si se observa el perfil de las mujeres que fueron afectadas en mayor medida por el Covid-19, se evidencia que la pandemia afectó en mayor medida a las mujeres en situación de vulnerabilidad lo cual no solo llevó a un

retroceso en las luchas feministas, sino que también acentuó la pobreza y precariedad en el que viven este grupo de mujeres.

Para estimar el modelo Logit y calcularla probabilidad de tener un empleo adecuado siendo mujer y dadas ciertas características socioeconómicas, fue necesario la creación de la variable *empadec*, variable dependiente dicotómica, la cual toma el valor de 1 si la persona tiene un empleo adecuado y 0 si la persona no tiene un empleo adecuado. Para estimar el modelo Logit se utilizó las variables independientes sexo, área geográfica, identificación étnica, nivel de instrucción, categoría de ocupación, rama por productividad, y como variable dependiente la variable *empadec*. Finalmente, para realizar el cálculo del modelo, se le añadió el factor de expansión poblacional para que las estimaciones tuviesen un alcance explicativo a nivel nacional. Se realizó consecutivamente el cálculo de efecto marginal para valores específicos de las variables independientes. Posteriormente, y a fin de verificar la robustez del modelo estimado se realizaron las pruebas de bondad de ajuste al modelo.

Se puede concluir que hasta la actualidad se evidencian las consecuencias que la división sexual del trabajo acarrió para las mujeres y su desenvolvimiento en el mercado de trabajo, lo cual ha implicado que las féminas tengan una menor probabilidad de tener un empleo adecuado que sus pares masculinos, no obstante incluso entre las féminas dadas diversas características socioeconómicas la probabilidad de tener un empleo adecuado varía, siendo que esta probabilidad incrementa cuando el nivel de educación aumenta o cuando se trabaja en un sector de productividad alta, mientras que se reduce cuando las mujeres tienen un nivel de instrucción bajo o que laboren en una rama de actividad perteneciente al sector de productividad bajo. Es importante destacar que ante un efecto adverso como lo fue el Covid-19 la situación de la mujer en el mercado laboral se vio afectada, con lo cual su probabilidad de tener un empleo adecuado también se redujo.

Previo a la pandemia la probabilidad de las mujeres de tener un empleo adecuado frente a sus pares masculinos era menor, no obstante para 2020 con la crisis económica latente ocasionada por el Covid-19, la situación precaria de la mujer de hecho no cambió, más bien se acentuó, lo cual se evidencia mediante el

modelo de regresión logística estimado, el cual determinó que la probabilidad de que una mujer tenga un empleo adecuado dada diversas características socioeconómicas, se redujo de 35% a 28% en el periodo 2019-2020, debido a las medidas planteadas para afrontar la pandemia del Covid-19, entre las cuales se destacó el confinamiento lo que causó que la actividad económica se redujera, por ende, el nivel de empleo. No obstante, para ambos periodos analizados las mujeres que tenían una mayor probabilidad de tener un empleo adecuado, pertenecían a un nivel socioeconómico alto, ya que entre las características que primaban se encuentran que sea del área urbana, con postgrado, que labore en un sector de alta productividad, cuya auto identificación étnica es blanca y que laboren en el sector gubernamental, las cuales dadas las características mencionadas para 2019 tenían una probabilidad de 93% de tener un empleo adecuado y para el 2020 está mejoró situándose en 95%.

Por otra parte, el perfil de las mujeres con una menor probabilidad de acceder a un empleo adecuado enmarca a las mujeres de escasos recursos que habitan en el área rural, en condición de vulnerabilidad, ya que su perfil que abarca características que incluyen laborar en un sector de baja productividad como el servicio doméstico, ser indígena y sin estudios hace que su probabilidad de acceder a un empleo adecuado dadas las características mencionadas sea de 0.9% para 2019, situación que se intensificó gracias a la pandemia, ya que la probabilidad se redujo a 0.2% en 2020.

Es importante señalar que las mujeres en situación de vulnerabilidad, enmarcadas en el perfil antes mencionado tienen una probabilidad menor al 1% de tener un empleo adecuado, situación que es bastante alarmante, ya que no laborar bajo las condiciones óptimas trae consigo una mayor probabilidad de sufrir algún tipo de violencia, debido a la poca o escasa autonomía financiera a lo que conlleva no tener un empleo adecuado.

En cuanto a las limitaciones que se presentaron en la investigación, se destaca que debido a la falta de representatividad de la ENEMDU Telefónica correspondiente al segundo trimestre del 2020 donde la pandemia del covid-19 estuvo en su mayor auge, no se pudo analizar la probabilidad de que una mujer

tenga un empleo adecuado en ese trimestre. Por lo cual, es favorable que cuando se solucione ese problema de representatividad se puedan realizar más estudios que indaguen y calculen las probabilidades de la mujer de encontrar un empleo adecuado en períodos con una situación atípica.

## **2022. Análisis de la dinámica laboral en el Ecuador en el contexto de la pandemia por Covid -19**

**Autor: Alexandra Abigail Flores Piñan**

**Institución: Universidad Técnica del Norte**

La presente investigación se enfocará en estudiar y analizar la dinámica del mercado laboral ecuatoriano, antes y durante la pandemia del Covid\_19, ya que, debido a la 3 Pandemia, la economía nacional se ha visto afectada y profundizada en una recesión económica sobresaltando al mercado laboral, con varias consecuencias negativas, entre ellos la caída del PIB, y el aumento de la tasa de desempleo. Así, la investigación permitirá demostrar los cambios en los principales indicadores del mercado laboral, su efecto con variables sociodemográficas; el comportamiento de estos indicadores en los países de la región y los determinantes de inserción laboral en la coyuntura actual.

El impacto de la pandemia por Covid-19 ha afectado al mercado laboral de América Latina y el Caribe, siendo la región más impactada a nivel mundial, que presenta una mayor tasa de desempleo, mayor reducción en número de horas y reducción de los ingresos laborales. En conjunto a los 6 países aquí estudiados de los cuales se presentó la información disponible, se identifica que las distintas categorías de ocupación se han visto afectadas por la pandemia, tal es el caso en la reducción de la tasa de empleo, debido a que las medidas de contención sanitaria como el confinamiento y la restricción vehicular causaron que las empresas cierren sus actividades económicas de forma temporal o definitiva imposibilitado a las personas continuar con sus ocupaciones laborales.

El objetivo general de esta investigación es: Analizar la dinámica del mercado laboral ecuatoriano antes y durante la pandemia por Covid-19 en el periodo 2015-2020.

Como conclusión de esta investigación tenemos: El impacto de la pandemia por Covid-19 ha afectado al mercado laboral de América Latina y el Caribe, siendo la región más impactada a nivel mundial, que presenta una mayor tasa de desempleo, mayor reducción en número de horas y reducción de los ingresos laborales. En conjunto a los 6 países aquí estudiados de los cuales se presentó la información disponible, se identifica que las distintas categorías de ocupación se han visto afectadas por la pandemia, tal es el caso en la reducción de la tasa de empleo, debido a que las medidas de contención sanitaria como el confinamiento y la restricción vehicular causaron que las empresas cierren sus actividades económicas de forma temporal o definitiva imposibilitado a las personas continuar con sus ocupaciones laborales.

Al comparar la tendencia de la PEA, se determinó que este indicador aumentó en los países de Argentina, México y Ecuador y disminuyó en Brasil y Colombia, cabe mencionar que Chile no se mostró afectado ya que mantenía una tendencia estable desde el 2015. Es importante concluir que las personas desempleadas están activas y que se encuentran en una etapa de transición, reflejándose en el aumento de las tasas de PEA.

## **2021. Percepción Laboral en Guayaquil en Tiempos de Covid 19**

**Autores: Mendoza Vera Anabell Stefania- Plúa Macias Alisson Nathaly**

**Institución: Universidad Laica Vicente Rocafuerte De Guayaquil**

El mercado laboral se está viendo afectado por la crisis sanitaria de la COVID-19, limitando de manera vertiginosa la capacidad de gestionar los negocios tal y como se lo ha hecho en el pasado.

Como punto de partida, en un rápido repaso de la evolución de la COVID-19 a nivel global y los efectos que supone a nivel macro y microeconómico en la mayor parte de los países se observa una tendencia a la desaceleración de las economías.

El impacto de la crisis del COVID-19 en el mercado laboral es asimétrico y se concentra especialmente en los segmentos más vulnerables de la población: las personas menos formación, con contratos parciales o temporales, los jóvenes y las

mujeres, quienes mayoritariamente tenían ocupaciones en los sectores más perjudicados por la pandemia. Además, se trata de personas cuya movilidad laboral es escasa, es decir, tienen más dificultades para conseguir trabajo en otros ámbitos diferentes.

Los ámbitos económicos que no han parado por la pandemia y que seguirán al alza son el sector sanitario, farmacéutico y agroalimentario, así como el de la distribución, el comercio electrónico, y el tecnológico.

Recuperar la economía y el empleo perdido por la pandemia resulta una tarea compleja que implica a diferentes agentes y medidas a nivel político y social. Sin embargo, la crisis del coronavirus pone al descubierto retos y oportunidades en materia laboral en los que las políticas públicas de empleo, la educación, la formación y la orientación profesional juegan un papel clave.

Echeverri y Espitia (2020), abordaron el tema de la calidad de vida en el trabajo, como uno de los componentes más importantes que condicionan la vida de las personas, sus relaciones laborales e incluso la salud. Por lo cual es importante medir hasta qué punto la pandemia del COVID-19 ha repercutido en la calidad de vida laboral que perciben los trabajadores, en este caso, de la empresa petrolera colombiana Ecopetrol. Concluyendo que las siete dimensiones que estudiaron: soporte institucional en el trabajo; seguridad; integración al puesto de trabajo; satisfacción por el trabajo; bienestar logrado a través del trabajo; desarrollo personal; y administración del tiempo libre, muestran una afectación en temas económicos y de exceso de trabajo en casa, en especial para las personas que realizan sus actividades de forma remota desde sus hogares.

## **2021. “La Repercusión Del Incremento De Desempleo Dadas Por Las Pymes Durante La Pandemia Del Covid 19 En Ecuador”**

**Autor: Karla Farfán Castro**

**Institución: Universidad de Guayaquil**

Los efectos que ha dejado el incremento del desempleo en la economía del Covid 19, han afectado profundamente a la economía ecuatoriana y los pronósticos a futuro son cada vez más negativos.

Esta investigación determinará y analizará la problemática del desempleo que se ha generado por la poca operatividad y en algunos casos por el cierre de pequeñas y medianas empresas, incluyendo emprendimientos por el impacto del Covid 19 en el Ecuador. Esto ocasionado por la actual pandemia del COVID 19 que a nivel global está afectando hasta a países de primer mundo. Esta pandemia ha impactado de mayor manera a las PYMES que son entidades económicas de alta importancia productiva para el país y que genera alrededor del 60% de fuentes laborales tanto operativas como administrativas.

El complejo entorno que mantuvieron las empresas de todo tipo en la pandemia produjo que aumenten los desempleos o despidos de trabajadores durante la emergencia sanitaria, con diferentes argumentos, lo que generó protestas de sindicatos y de diferentes sectores sociales. Algunos de los empleadores recurrieron a la finalización del contrato alegando fuerza -mayor, evitando continuar con la relación laboral.

El ministro de trabajo informaba 3.821 casos de acusaciones por irregularidades en la culminación de los contratos, despidos intempestivos durante la emergencia. Volviéndose casos comunes y sin esperanza alegando muchos de ellos la terminación por la situación económica del país y otros obligándoles a firmar la renuncia con promesa de recontratación a corto plazo. (Mejía, 2020)

Así mismo, es importante conocer que las PYMES tienen y orientan su principal fortaleza en las ventas y comercialización de bienes y servicios; estas al verse afectadas o mermadas ocasionan que disminuyan sus ingresos. Conllevando a propietarios de varios negocios a recurrir a los préstamos de producción para poder sobrellevar la crisis emergente sanitaria originada por el COVID 19.

El resultado parcial de esta pandemia en Ecuador se ha manifestado por la pérdida de empleos, aumento de riesgo en el sector productivo, limitaciones en las exportaciones y restricciones en las importaciones, además de variaciones en las proyecciones de los principales indicadores económicos, entre los cuales tenemos a la pobreza y desempleo las cuales han presentado el mayor impacto y afectado de manera impactante a la economía del país. El del virus y su impacto han presentado un comportamiento impredecible, obligando a grandes y pequeñas empresas a paralizar y otras a cerrar sus funciones, siendo una causa de afectación directa en la economía del país. (García Álvarez & Almeida Guzmán, 2021)

## **2021. “El desempleo y su incidencia en la economía familiar durante la pandemia del COVID-19 en el Cantón Paján”**

**Autora: Shany Kelly Sánchez Choez**

**Institución: Universidad Estatal Del Sur De Manabí “UNESUM”**

La investigación tuvo como objetivo general: Analizar de qué manera el desempleo incide en la economía familiar durante la pandemia del COVID-19 en el cantón Paján.

El presente trabajo de investigación empleó un diseño metodológico de tipo mixto, es decir, utilizó el método cualitativo en base a una compilación y análisis de teorías y conceptos expresados por diversos autores, así como la utilización del método cuantitativo por medio de una investigación de campo, que recogió datos informativos en la población objeto de estudio que comprende a toda la Población Económicamente Activa del cantón Paján, actores que se han tenido que mover en medio de un ambiente de desempleo durante la pandemia del COVID-19 y un contexto de insatisfacción de necesidades urgentes a fin de contrastar los objetivos planteados en el presente estudio.

Como resultado de la investigación se obtuvo que al identificar el comportamiento del desempleo y sus efectos en la satisfacción de necesidades básicas de los habitantes del cantón Paján, se determinó que el 83% de la PEA investigada se encuentra en situación de desempleo, apenas el 2% cuenta con empleo público y otro 4% con empleo privado, mientras que el 6% se dedica al

emprendimiento informal y otro 6% al emprendimiento formal; las causas del desempleo están marcadas por, el 29% de desempleo masivo, el 57% por escases de plaza laboral y el 14% porque no ha buscado una plaza el 45% de encuentra desempleado desde antes de la pandemia y el 55% a partir de la pandemia lo cual ha generado efectos en un 74% de incremento de necesidades, un 14% de incapacidad adquisitiva y un 11% de dificultad emocional hecho que ha obligado a las personas a solventar sus necesidades, el 70% ha buscado formas de generar ingresos, el 13% ha gastado sus ahorros, el 11% ha solicitado préstamos y el 6% aun no encuentra formas de generar ingresos.

Como conclusión tenemos que el desempleo en el cantón Paján ha ido en aumento en los últimos años, desde antes de la pandemia ya existía un considerable número de personas que habían perdido su plaza laborar a causa de los despidos masivos o recortes de personal impuestos por el gobierno nacional en las entidades públicas, pero esta cifra tiende a crecer a partir del brote de la pandemia por COVID-19 generando efectos en la satisfacción de las necesidades básicas al interior de los hogares y familias del cantón Paján.

## **2021. Análisis de los segmentos del mercado laboral antes y durante la pandemia del Covid – 19 en la ciudad de Guayaquil 2018 - 2021**

**Autor: Jonathan Vacacela**

**Institución: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**

El mercado laboral es un tema prioritario, donde, Guayaquil se posesionó en el 2019 en 51,21% con respecto al pleno empleo pero consta de elevados indicadores en los segmentos laborales, la informalidad en Guayaquil ha prevalecido en el tiempo con 16,23% y trabajo no adecuado 24.35%, sin embargo, el problema que existe en el mercado laboral se acentuó con la presencia del COVID-19, en este periodo, el desempleo cayó a nivel nacional, en diciembre del 2020 estaba en 5%, mientras que en enero pasó a 5,7%, es decir, 76.107 personas se sumaron al desempleo, donde Guayaquil consta con 3,8%, ubicándose en segundo lugar, por debajo de Quito.

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar los factores que inciden en la segmentación laboral de Guayaquil antes y durante del Covid-19 con la finalidad de contribuir con políticas económica que busquen aumentar el nivel de empleo pleno. Con respecto al ámbito económico, el empleo juega un papel importante debido a la reactivación del crecimiento económico y reducción de la desigualdad, si existen más fuentes de trabajo, el ciudadano tendrá la oportunidad de ahorrar, gastar y/o invertir su dinero, convirtiéndose así en un objetivo primordial con respecto a la parte macroeconómica debido a la estabilidad que brinda al país.

Los determinantes claves dentro de los diferentes mercados laborales radican en el área geográfica dentro de la ciudad de Guayaquil, edad, educación, ingresos, sexo son quienes definen la probabilidad con mayor incidencia dentro de Guayaquil. Ya sean por sujetos que pertenezcan dentro del área rural estos tienden a mayor probabilidad de empleo informal o desempleo, debido a un menor nivel de educación dentro de la región rural teniendo un gran impacto dentro de los ingresos que estos puedan tener.

## **2021. Impacto generado por la pandemia del Covid – 19 en la población económicamente activa de Quito – Ecuador**

**Autores: Mangui Avilez Karen Vanessa, Medina Robalino Nayla Estefania**

**Institución: Universidad Central del Ecuador.**

La economía ecuatoriana se enfrenta a una crisis como consecuencia del COVID-19 la cual supone un reto para los ecuatorianos, ya que influye en el bienestar de los ciudadanos y de sus familias. La mayoría de las personas sienten incertidumbre frente a las crisis que se presentan, especialmente con las crisis económicas, por lo que es posible que no estén preparadas para afrontar estas dificultades ni otras problemáticas sociales que se presentan y pueden presentarse como consecuencia del problema, las cuales tienen efectos legales, económicos, sociales, familiares y evidentemente, emocionales y psicológicos, generando graves problemas en el entorno familiar.

A diferencia de 2008, el gran problema de esta crisis no está en los mercados monetarios, esta crisis se orienta a la economía real de las empresas,

principalmente en las pymes y los trabajadores. Esta es una crisis sin precedentes y se dificulta el comparar con crisis globales anteriores. La crisis de la economía, que se originó a raíz de la crisis sanitaria pandémica mundial, tiene sus propias características, así como las de los países de bajos y medianos ingresos.

Las interrupciones de la oferta y la demanda ocurren simultáneamente, con variaciones en las tasas de interés en máximos históricos. Durante esta crisis, en un mundo cada vez más integrado, se producen efectos secundarios en las cadenas de productividad y suministro de todos los países.

La pandemia afectó a personas con formación académica y/o con educación media, es decir durante el confinamiento que se tuvo la mayor parte de la población que fue encuesta se quedó sin empleo y los que trataban conseguir empleo no lo pudieron, la pandemia aquejó a varias empresas que eran fuentes de empleos para varias personas, llevando a que la tasa del desempleo crezca de una manera considerable.

## **2021. Impacto económico y social de la pandemia Covid – 19 sobre el sector de la construcción en la ciudad de Cuenca en el año 2020**

**Autor: Alexander Gustavo Sampedro Luna**

**Institución: Universidad Politécnica Salesiana**

En diciembre del año 2019 se descubrió un nuevo tipo de coronavirus llamado SARS – Cov- 2 en la ciudad de Wuhan en China, siendo este el causante de la enfermedad denominada como COVID-19.

En el sector de la construcción es uno de los cinco más importante del país, que comprende actividades de construcción de edificios, viviendas, ejecución de obras de ingeniería civil y construcción de carreteras, las cuales generan una significativa contribución a la economía en términos de inversiones, producción y nivel de empleo. La inversión en construcción tiene un efecto multiplicador en la economía, ya que genera empleo indirecto y dinamiza otras industrias que forman parte de la cadena de producción.

En 2019, este sector representó 8.2% del PIB nacional equivalente a 5,902 millones de dólares. Este sector genera el 6.1% del total de empleos y captó \$69 millones en inversión extranjera directa. Además, la construcción demanda anualmente más de \$1,900 millones del sistema financiero. Las principales causas para la afectación en el sector de la construcción en 2020 fueron: la emergencia sanitaria mundial por la pandemia, el distanciamiento social obligatorio y suspensión de actividades y obras, la restricción de importación de materias primas y la inexistencia de recursos públicos para afrontar una crisis de estas proporciones tan grandes.

### **2021. Crecimiento y desempleo en Ecuador: Enfoque asimétrico de la ley de okun (período 2004:1-2019:4)**

**Autor: Miguel Ángel Maldonado Gómez; Diana Carolina Guamán Moreno; Virgilio Salcedo Muñoz; Jorge Guido Sotomayor Pereira**  
**Institución: Universidad Técnica de Manabí Ecuador**

El desempleo es uno de los problemas sociales que más aqueja a las poblaciones a nivel mundial. Sólo en el año 2019 International Labour Office (ILO) estimó que entre 173 y 174 millones de personas se encontraban desempleadas en el mundo (ILO, 2019, p. 85). Concretamente, en el caso de los países y regiones en desarrollo, un rasgo económico distintivo suele ser un alto nivel de desempleo (Malika, 2020; Bhat, Lone & Din, 2019; Acaroğlu, 2018; Batavia & Salam, 2012), que además en “los países de América Latina está relacionado con la marginación y la pobreza” (Merlo y Porras, 2019, p.5).

Debido a ello, las autoridades intentan adoptar medidas para disminuir el desempleo que presentan las economías. Conformemente, para reducir el desempleo es fundamental la consecución de un mayor ritmo de crecimiento. Vega, Sotomayor y Capa (2020) aseveran que: “El crecimiento económico es un objetivo fundamental de los países, porque se considera que, al aumentar la riqueza total de una nación, también se ven mejoradas las posibilidades de reducir la pobreza y resolver los problemas sociales de la población” (2020, p.10). Para las autoridades y los economistas, el logro de un elevado y sustentable crecimiento y la disminución

del desempleo son objetivos que van de la mano por sus repercusiones en el bienestar social (Pata, Yurtkuran & Kalca, 2018; Molero, 2012).

Sin embargo, cuando el crecimiento está ausente o es negativo, entonces se convierte en un obstáculo para la creación de empleos formales, conllevando a pérdidas de puestos de trabajo e incrementos en la tasa de desempleo. En la actualidad, el quiebre económico y los diferentes choques (de demanda y de oferta) que la economía mundial está sufriendo, como consecuencia de la pandemia del COVID-19 (enfermedad causada por el coronavirus SARS-CoV-2), reducirán significativamente el PIB de los países, de acuerdo a International Monetary Fund (IMF, 2020) la previsión de crecimiento para el 2020 es de -4,9% en el PIB mundial y de -9,4% en promedio en América Latina y el Caribe, que conllevará un alza sustancial en la tasa de desempleo. Se espera que al cierre de este año el incremento en la tasa de desempleo sea superior al aumento que experimentó el desempleo mundial durante la crisis financiera del 2008, e incluso no se espera una recuperación del empleo sino hasta después del año 2021 (Organization for Economic Cooperation and Development (OCDE), 2020).

La tasa de desempleo en Ecuador ha exhibido históricamente un comportamiento inverso respecto al crecimiento (Molero y otros, 2019). Esta relación es conocida en la literatura como ley de Okun (Okun, 1962; Cevik, Dibooglu & Barişik, 2013; Blanchard, Amighini y Giavazzi, 2012), donde se recoge el efecto del crecimiento sobre el desempleo de la economía, que se asume cuantitativamente igual, aunque el crecimiento sea positivo o negativo. No obstante, algunos autores reconocen que el crecimiento del producto no tiene el mismo efecto sobre la tasa de desempleo a lo largo del tiempo (García, 2019; Bartolucci, Choudhry, Marelli & Signorelli, 2018; Koutroulis, Panagopoulos & Tsouma, 2016), pues la respuesta del desempleo suele ser mayor cuando el crecimiento es negativo. En el caso de Ecuador el efecto absoluto parece ser diferente según la economía crezca o no, en línea con la evidencia empírica y experiencia de otros países.

Esta investigación se justifica porque no existe mucha evidencia empírica sobre el tema, si bien hay estimaciones puntuales (Molero et al., 2019; Porras y

Martín, 2020), muy poco se conoce sobre la relación crecimiento y desempleo desde una perspectiva asimétrica en Ecuador. De ese modo, se pretende brindar una referencia a la literatura sobre el desempleo en este país, de valiosa utilidad para ponderar los costos, en términos de desempleo, del deterioro de la actividad económica, como en la actualidad se manifiestan en el país.

## **2021. Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador**

**Autor: García-Rubio, Maite Priscila; Silva-Ordoñez, Catalina Alexandra; Salazar-Mera, Juan Eduardo; Gavilánez Paz, Fabián Ernesto**

**Institución: Revista de Ciencias Sociales (VE)**

En el año 2019, la situación económica para Ecuador presentó un decrecimiento del 99,61% en el saldo de la balanza de pagos cortada a marzo de 2019, en comparación con las cifras reportadas a marzo de 2018 (Izquierdo y Correa-Quezada, 2019), se enfatiza que en este periodo de tiempo salieron más divisas que las que ingresaron al país.

De igual manera, para ese mismo año 2019 se presentó un déficit USD -78,7 millones de dólares de los Estados Unidos de Norteamérica en la cuenta corriente de la balanza de pagos del Ecuador (Banco Central del Ecuador, 2020). Otra situación que afectó la economía del país, fueron las medidas gubernamentales relacionadas con la reducción de servidores públicos, lo que implica que una gran cantidad de personas económicamente activas pasen al grupo de desempleados.

En ese sentido, con el fin de tener una mejor visión del impacto de la aplicación del teletrabajo en el ámbito empresarial, es necesario conocer la situación del empleo que muestra los indicadores del empleo pleno, del empleo adecuado, subempleo y el empleo no pleno, es importante enfatizar la disminución de los 3,2 puntos porcentuales en el rubro del empleo pleno a marzo de 2019, respecto de las cifras de marzo de 2018.

A junio de 2020, se observó un decremento en el empleo no pleno de 2,8 puntos porcentuales; el empleo no remunerado, disminuyó en 3,2 puntos porcentuales, el empleo adecuado/ pleno disminuyó 22,1 puntos porcentuales y el

subempleo creció en 16,7 puntos porcentuales, datos obtenidos del análisis realizado con las cifras cortadas a diciembre de 2019.

La crisis política-económica de Venezuela, fue otro factor que afectó la economía del país (liquidez), debido al ingreso de migrantes que ocuparon plazas laborales a bajo costo o que realizan actividades no formales en Ecuador, todo esto se realiza con el fin de recaudar fondos, que son remitidos a su país de origen, para sustento de sus familiares, con la finalidad de mitigar esta situación el estado ecuatoriano dispuso requerir visas a los ciudadanos venezolanos (El Comercio, 2019). Por lo citado en éste y los párrafos anteriores, se determina que uno de los problemas vigentes en la economía ecuatoriana es el incremento de la tasa de desempleo que afecta fuertemente las condiciones de vida decente de la población.

La pandemia Coronavirus COVID-19, obligó de forma inmediata y no planificada a que se implemente el teletrabajo en el mercado laboral del Ecuador, conforme se dispuso en el acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-076 (MDT, 2020a) que dentro de sus considerandos contempla lo siguiente:

(...) Que; es necesario generar medidas adicionales de prevención a fin de que las y los servidores públicos y trabajadores, puedan cumplir sus actividades utilizando modalidades y mecanismos que velen por el derecho supremo a la salud y la vida colaborando con las medidas sanitarias establecidas dentro de la emergencia sanitaria declarada, para mitigar la propagación de coronavirus (COVID-19), y a la par evitando situaciones económicas que deterioren el empleo; (...) Que, es necesario establecer alternativas laborales de carácter no presencial a través teletrabajo emergente, las cuales constituirán mecanismos que faciliten a la o el servidor público y trabajadores, la ejecución de sus actividades desde un lugar distinto al habitual; (...). (p.3)

A través del teletrabajo y con la ejecución del acuerdo ministerial citado en los párrafos precedentes, se logró que la actividad económica del Ecuador se mantenga activa parcialmente y sea necesaria su evaluación, así como análisis para

determinar qué tan efectiva fue su aplicación y qué tan eficiente resultó para cumplimiento de los objetivos empresariales.

Por último, se informa que como consecuencia de la emergencia sanitaria Coronavirus COVID-19, el gobierno del Ecuador emitió la Ley de apoyo humanitario que contempló la reducción de la jornada laboral hasta en un 50%, esta medida generó una disminución en los ingresos que reciben los empleados (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020); con esta ley y otros acuerdos ministeriales citados anteriormente se lograron salvar 63.152 empleos en el país (MDT, 2020b)

Para el presente estudio se aplicó una metodología de investigación cualitativa y cuantitativa, debido a que se debía incorporar a la investigación bibliográfica-documental, la cuantitativa a través del análisis de las cifras presentadas por las entidades gubernamentales oficiales del estado ecuatoriano, mediante el uso de las siguientes técnicas y herramientas:

- a. Investigación bibliográfica o documental, a los textos, artículos científicos, de prensa escrita, leyes vigentes, acuerdos ministeriales y otros relacionadas con el tema de investigación.
- b. Investigación cuantitativa, realizada a través del análisis de los indicadores, datos y cifras económicas, relacionadas con el área laboral, considerándose estadísticas sobre el empleo adecuado/pleno, empleo no pleno, empleo no remunerado subempleo, denuncias elaboradas por empleados, denuncias recibidas atendidas, evolución del teletrabajo, entre otros.

En base a la investigación y análisis de datos relacionados con la presente investigación, se concluye que: La modalidad del teletrabajo tuvo un crecimiento importante en Ecuador, desde su creación hasta la presente fecha, por cuanto su aplicación fue obligatoria en el país por cumplimiento del acuerdo ministerial No. MDT-2020-076 emitido por el Ministerio del Trabajo, para evitar la propagación del Coronavirus COVID-19, lo cual generó un crecimiento de esta modalidad de trabajo en 2.773,63%.

Asimismo, de acuerdo con los resultados obtenidos se evidenció que con esta modalidad de trabajo se incrementó drásticamente el abuso y acoso laboral por parte de los empleadores, se disminuyó el crecimiento del desempleo mediante el salvataje de 63.152 empleos, se contribuyó parcialmente a sostener empresas del sector alimentario, turístico, industrial, manufacturero, entre otros, porque este tipo de empresas requieren la presencia física del trabajador y el cliente.

El teletrabajo, tuvo dificultades en su aplicación debido a la falta de infraestructura física y tecnológica en el hogar del empleado, fallas en las conexiones de red y/o transferencia de datos, falta de asesoría y guía, tanto para el empleado como para el empleador, por parte de las entidades de control pertinente. Finalmente se concluye en la presente investigación que el teletrabajo, es una alternativa laboral efectiva en el sector empresarial, posee suficiente normativa legal vigente en el país y protegió la salud de los habitantes ecuatorianos.

Se recomienda, que el Ministerio del Trabajo desarrolle un plan de capacitación dirigido para los empleados y empleadores, que permita conocer la infraestructura que se requiere implementar en la vivienda del teletrabajador por parte del empleador, mejorar la comunicación con el empleado, incrementar el liderazgo y la motivación, así como mayor asesoría por parte de los directivos y/o autoridades de la empresa y para evitar distorsiones, errores y trasgresiones de la ley.

## **2021. Transformación digital y su impacto en el trabajo colaborativo post pandemia Covid 19 en Ecuador**

**Autor: Anddy Karol Suarez Villacis**

**Revista: Revista Tecnológica ciencia y educación Edwards Deming**

El Mundo experimento un cambio radical a comienzos de marzo del 2020, cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró oficialmente la enfermedad conocida como Covid-19 una pandemia. (Shodiq & Syamsudin, 2019). La declaratoria de pandemia y efectos de la enfermedad a nivel mundial, particularmente en América Latina y en especial en Ecuador, planteo una serie retos y desafíos jamás analizados hasta esa fecha a nivel mundial. Las estrictas medidas

de confinamiento que se decretaron para desacelerar el contagio del Covid-19, hoy continúan sintiendo incertidumbre ante posibles nuevos cierres o tipos de virus en todo el mundo.

Esta situación no solo ha generado un cambio cultural, sino de hábitos, relaciones y rutinas, tanto en el trabajo como en el hogar. Las personas y empresas tuvieron que dar un paso obligado hacia la transformación digital para continuar con sus negocios y vidas, tratando de mantener el distanciamiento social.

Específicamente, en el mundo empresarial esta situación forzó a las compañías a implementar las nuevas formas de trabajo, ambientes digitales y colaborativos para la mayor cantidad posible de colaboradores. Se realizó en tiempo récord y nunca habría sucedido a tal ritmo en circunstancias distintas. Aun así, esta modalidad hoy se perfila como permanente para algunas áreas de las compañías que aprendieron que también es posible ser productivo sin la necesidad de estar físicamente en oficinas de las empresas e interactuando en forma presencial entre los colaboradores.

La tecnología ya era una aliada para impulsar la modernización de las compañías antes de la pandemia, pero las medidas para mitigar el contagio del Covid-19 aceleraron las decisiones de transformación digital de las empresas, con el objetivo de encontrar herramientas adecuadas para poder responder a los retos que impuso la crisis y continuar creciendo.

Se ha realizado un trabajo de tipo descriptivo con el objetivo de analizar el tema, lo que permitirá analizar el uso de transformación digital en el Ecuador y su real aplicación. También se utilizó el focus group con el objetivo de estudiar los diferentes casos que existen sobre la real aplicación de la transformación digital y poder inferir conclusiones de su aplicación en la práctica del trabajo colaborativo en el Ecuador.

En el Ecuador las compañías de varios sectores están tratando de adoptar programas y procesos de transformación digital y trabajo colaborativo, la situación es todavía limitada, la adopción de estos procesos debido principalmente a la creencia

de la productividad presencial, donde los dueños necesitan ver a los trabajadores a pesar de que esto no demuestre su productividad es por todo ello que, la transformación digital es un proceso necesario en todas las empresas, si quieren competir en un mercado cada vez más globalizado, interconectado y digital.

Sin una correcta adaptación al entorno digital, ninguna empresa actual podrá resultar competitiva a mediano plazo, por lo que este cambio organizativo y de procesos, pasando por un modelo de ejecución y de gestión apoyado en buena medida en el entorno digital y en sus sistemas, es más que necesario hoy en día.

El diseño de modelo de negocio es una decisión clave para la organización de un nuevo empresario y una tarea crucial, tal vez más difícil para los administradores encargados de repensar un modelo antiguo para que su empresa se encuentre preparada para el futuro. El nacimiento de una industria completamente nueva es generalmente el resultado de una idea visionaria para un nuevo producto, servicio.

## **2021. Análisis del desempleo durante la pandemia covid 19 y el impacto en diferentes sectores económicos del Ecuador**

**Autor: María Fernanda Becerra-Sarmiento, Edwin Guillermo Valencia-González, Renato Esteban Revelo-Oña**

**Revista: Digital Publisher**

La crisis económica ocurrida en Ecuador durante los años 2020 – 2021 como consecuencia directa de la pandemia del Covid19 agravó un problema que ya se experimentaba con la falta de empleo con la caída drástica del mercado laboral. El presente trabajo analiza los indicadores a través de varias fuentes sobre el desempleo en diferentes sectores económicos del Ecuador tomando como referencia los datos de años previos hasta la presente, se evidencia que en la actualidad solo dos de cada diez ecuatorianos tienen pleno empleo, esto quiere decir que cuentan con un trabajo que garantiza el cumplimiento de sus derechos laborales. Desde el Estado, se han tomado decisiones que, en lugar de beneficiar a las personas en condición de desempleo, han precarizado más su situación y han generado más pérdidas de fuentes de empleo.

El desempleo es un problema social ya que no solamente el individuo se ve afectado, el impacto se extiende a su familia y por ende a su medio social; el miembro que conservó el trabajo o que lleva el sustento a casa es el encargado de tomar las decisiones acerca de priorizar gastos independientemente si es hombre o mujer, en la parte de quehaceres domésticos los roles se han adaptado a las necesidades del hogar y horarios de los miembros (Martín & Echavarría, 2017); incluso cuando una pareja decide formalizar su relación y han quedado en el desempleo esperan dos años para casarse hasta encontrar estabilidad laboral para iniciar un nuevo hogar (Torres & Montero, 2020).

Actualmente, no existen políticas integrales en las cuales se estipule que el estado apoye a una persona en situación de desempleo (Londoño Upegui & Mejía-Ortega, 2019); en el Ecuador se cuenta con un seguro de desempleo a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el mismo que toma los valores a través de un fondo solidario que aportan tanto el empleador con el 1% y el trabajador con el 2% de acuerdo a la remuneración mensual recibida; el porcentaje de personas que acceden a este beneficio es bajo, puesto que la mayor cantidad de población no cuenta con un empleo pleno.

Las personas que se encuentran en desempleo experimentan un efecto amortiguador que favorece la salud mental cuando tienen apoyo social, a diferencia de las personas que no tienen ningún apoyo (Milner, et al., 2016), mientras más dure el tiempo en desempleo tiene un impacto negativo significativo en la salud física y mental (Urbanos-Garrido & López-Valcárcel, 2020). Este impacto también afecta a los miembros de la familia especialmente al desarrollo cognitivo de los niños que baja cuando sus padres están desempleados y se siente mucho más cuando es la madre quien no tiene trabajo (González, et al., 2018). Los recursos psicológicos y de resiliencia ayudan a sobreponerse a los efectos del desempleo (Fernández-Valera, et al., 2019)

Las medidas de confinamiento adoptadas por el estado (Robles, 2020) provocaron el cierre directo de muchas empresas y la baja de la tasa del producto interno bruto; según el Banco Central del Ecuador en el 2021 las empresas empiezan a demostrar una reactivación económica por medidas tomadas como la

ley humanitaria impuesta por el gobierno con reformas laborales donde se cambian las condiciones de contrato otorgando a las empresas permiso para reducir los sueldos y jornadas laborales y contratos temporales; así mismo, la adopción de medidas de bioseguridad en la oferta de servicios y comercialización de productos, incluso se puede ver que la recuperación es mejor que en el 2019 antes de la pandemia; sin embargo, los indicadores muestran que el nivel de desempleo cada día aumenta, es decir, mejora la economía de las empresas pero no de los trabajadores.

La pandemia ha dejado ver que las políticas económicas públicas y de empleo no dan solución al problema existente, quienes se están recuperando son las empresas que han aplicado la ley humanitaria que no favorece a los trabajadores más bien los condena a situaciones precarias de supervivencia (Sumba, et al., 2020), entregan su trabajo sin el pago justo (Cedillo & Campuzano, 2019). Las personas que se encuentran en el subempleo ni siquiera tienen una afiliación al seguro social y quienes gozan de un empleo pleno y son despedidas, tienen el seguro de desempleo que es temporal y no cubre al trabajador durante todo el período que está sin trabajo (Bonifaz, et al., 2017).

La falta de empleo también ha incrementado la delincuencia (Carrera, et al., 2019). Los programas sociales (Larrea, 1990) tienen que ser ejecutados para el cambio de la matriz productiva (Martínez, 2016), la única solución para bajar el índice de desempleo (Castañeda, 2019) en el Ecuador es producir productos terminados de alta calidad y exportarlos con un sello verde que garantice el desarrollo sustentable, y poder generar redes para la comercialización de productos para dejar de depender del estado. Otros programas de apoyo no van a tener el impacto para bajar la tasa de desempleo (Rivera, 2020). A las pequeñas empresas o emprendedores se los ha castigado al con el pago de impuestos anticipados que ha provocado la quiebra de negocios y empresas por falta de liquidez, dejando sin sustento a 1'000.000 de personas y sus familias (Costa, 2020).

## **2020. Desempleo en tiempos de Covid-19: Efectos Socioeconómicos en el Entorno Familiar**

**Autores: Luis Lozano Chaguay- Silvia Lozano Chaguay- Ronald Robledo**

**Galeas**

**Institución: Universidad Técnica de Babahoyo**

Se puede señalar que el entorno familiar es el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros de una familia que comparte el mismo espacio. Cada familia vive y participa en estas relaciones de una manera particular, de ahí que cada una desarrolle unas peculiaridades propias que le diferencian de otras familias (León, 2013).

El desempleo, como cambio brusco en la vida de un individuo y de su entorno, trae una crisis en su autoestima y en su sentimiento de identidad. La desocupación es un proceso, no una situación estática, ya que se extiende desde el instante en que se vive la pérdida del empleo hasta el momento de un eventual reingreso en la fuerza laboral. Es un pasaje de una situación a otra, que exhibe similitudes con otros acontecimientos vitales como el divorcio, las muertes cercanas, la enfermedad, los fracasos personales (Brito, Montesdeoca, & Lucio, 2020). El gran problema de esta enfermedad ha estado vinculado al comportamiento de los sujetos, la necesidad de cambios en nuestro estilo de vida habitual. Este comportamiento que está estrechamente ligado a nuestras cogniciones, emociones y factores sociales y culturales deben ser incorporados en los análisis que se hagan a futuro, en las campañas de prevención y en la promoción de la Salud ya que, a pesar del poco tiempo transcurrido, ya contamos con información sobre los procesos psicológicos involucrados en el COVID-19 y con evidencia disponible que explica todos estos fenómenos, la cual debe ser puesta en relieve por los mismos actores de la psicología a disposición de otras disciplinas y sobre todo para los tomadores de decisión (Urzúa, Vera, Caqueo, & Polanco, 2020).

El desempleo juega un papel importante en la salud de los individuos. Estar en el paro puede provocar sentimientos de resignación, amargura u odio y estados sociales de marginación o repudio. Incluso por miembros del núcleo familiar del individuo que se encuentra en desempleo. Cuando un individuo se encuentra en desempleo su salud está más perjudicada que si está trabajando y suele desencadenar ciertas enfermedades sujetas al estado mental. El tiempo en estar

parado, la temporalidad, también juega un papel importante en la salud, ya que contra más semanas se encuentre un individuo parado más efectos nocivos tendrá su salud. Las primeras semanas aparecerán estados de ansiedad y estrés y seguido empezarán los primeros síntomas de enfermedades como la depresión (Ortiz, 2019).

La experiencia de encontrarse desempleado hace que las personas se sientan psicológicamente perturbadas, convirtiéndose en un factor que genera frustración para el cumplimiento de sus metas, además de disminuir sus competencias, lograr un status en la sociedad y un buen desarrollo de la autoestima, con efectos negativos en relación con su familia y su entorno general (Chávez, 2014).

## **2020. Impacto social del Covid 19 en Ecuador: Desafíos y respuestas**

**Autor: OCDE**

**Institución: Portada diseñada por el Centro de Desarrollo de la OCDE.**

La pobreza monetaria en Ecuador ha experimentado una reducción significativa en los últimos años, y en diciembre de 2019 representaba 25% (INEC, 2020a). En términos comparativos con ALC1, la brecha en los niveles de pobreza se ha ido cerrando. En tal sentido, la pobreza en Ecuador se situaba en 54.6% en 2004, pero ha venido cayendo de manera sostenida, y en 2018 representaba un 24.2%, algo por encima de la tasa de pobreza promedio en ALC, situada en 23.2% en ese mismo año (Gráfico 1, Panel A). Tanto en Ecuador como en el promedio de ALC, la reducción de la pobreza se ha ralentizado en los últimos años, con un ligero repunte entre 2017 y 2018.

La fuerte caída del crecimiento económico es uno de los principales factores que podrían incidir sobre la pobreza. Las proyecciones económicas señalan que el PIB de Ecuador podría registrar una caída de un -6.3% en 2020 (FMI, 2020). De tal manera, y sobre la base de la relación que ha existido en los últimos años entre la evolución del PIB y la pobreza, se podría esperar un aumento de los niveles de pobreza que podría llegar a ser de un 7.5%, y podría ser de mayor magnitud dependiendo de cómo afecte a los trabajadores vulnerables con empleos informales

que no puedan mantener sus ingresos durante la crisis. Esto supondría que, en ausencia de políticas públicas que mitiguen el impacto, y por el efecto único de ingreso, la tasa de pobreza monetaria podría situarse por encima de, al menos, el 25%.

En América Latina se han adoptado medidas para proteger el empleo, ayudando a mantener en suspenso la relación laboral sin terminarla, y protegiendo los derechos de los trabajadores al tiempo que se mantiene la viabilidad de la empresa. Por ejemplo, en Chile se aprobó la “Ley de Protección del Empleo”, que ofrece diferentes fórmulas para facilitar la suspensión del contrato o el acuerdo entre empleador y empleado, protegiendo la fuente de ingreso laboral al permitir a los trabajadores acceder a los beneficios del “seguro de cesantía”, que cubren un porcentaje de su salario mensual.

## **2020. La pandemia del Covid – 19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales**

**Autor: Jurgen Weller**

**Institución: Portada diseñada por el Centro de Desarrollo de la OCDE.**

En el contexto de las medidas de contención del COVID-19, se prevé que el empleo en el comercio, los restaurantes y hoteles y la industria manufacturera se cuente entre el más afectado, mientras que el trabajo en sector agropecuario (indispensable para la subsistencia general y, generalmente, con la posibilidad de mantener el distanciamiento físico en el trabajo) está con un riesgo de pérdida (temporal) medio-bajo.

Las medidas de contención del COVID-19 afectarán en mayor o menor grado, según su duración, la viabilidad de muchas micro y pequeñas empresas formales. Estas, ya de por sí están en desventaja estructural por la brecha tecnológica que se ha registrado entre empresas de diferente tamaño en el contexto de la digitalización (Veugelers, Rückert y Weiss, 2019), por lo que se ha planteado que el fomento del uso de tecnologías digitales en las empresas debe poner el énfasis en empresas de menor tamaño.

Una estimación de la Reserva Federal de Atlanta basada en una encuesta de empresas entre inicios de marzo y mediados de abril de 2020, encuentra que se han despedido, de manera permanente o temporal, un 10,9% del personal, con una reducción prevista de un 4% adicional para las 4 semanas siguientes y al mismo tiempo han contratado, o tienen previstas a contratar, nuevos empleados o trabajadores independientes (contractors) que corresponden a un 4% de su planilla.

Durante la crisis sanitaria están aumentando las compras a través de aplicaciones en línea, tanto para este tipo de productos como para los que no son de primera necesidad y para los cuales – según la contundencia de las medidas de contención – puede ser la única opción de compra. Es de suponer que la tendencia de mayores compras en línea se mantenga más allá de la crisis sanitaria, posiblemente reforzada por la incertidumbre respecto a la seguridad sanitaria en un ambiente multipersonal que podría continuar por un tiempo prolongado, por lo menos en partes de la población.

## **2020. Análisis de los cambios estructurales del subempleo, desempleo a nivel urbano y tasa de variación del PIB en el Ecuador (2007-2018)**

**Autor: Paola Geovanna Troya Bastidas**

**Institución: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador**

La economía del Ecuador se determina por varias circunstancias, una de ellas, el mercado laboral, aspecto de gran interés a nivel político y social como un referente del nivel de bienestar de la población, donde además intervienen una diversidad de factores; situación que genera que un análisis de las condiciones laborales de las personas, investigadas de manera profunda a partir de algunos aspectos en el transcurso del tiempo.

Partiendo de un enfoque macroeconómico, se considera que la tasa de variación del producto interno bruto (PIB) de la economía del país tiene relación directa con la dinámica del empleo; generalmente, el crecimiento del PIB permitiría que crezca el número de personas que tengan empleo. Si un país quiere producir más se necesita una mayor cantidad de personas trabajando; sin embargo, también puede haber situaciones de crecimiento mejorando la tecnología en maquinarias de

producción, optimizando la productividad, entre otras, sin la necesidad de contratar más personal.

El crecimiento económico es el aumento sostenido del producto en una economía. Usualmente se mide como el aumento del Producto Interno Bruto (PIB) real en un período de varios años o décadas. Si hay crecimiento económico en un país quiere decir que han mejorado las condiciones de vida del individuo promedio (Zárate Mirón 2009, 17).

Dentro de las reformas laborales, en nuestro país se plantea una flexibilización que permita mejorar las oportunidades de trabajo, reduciendo la rigidez del mercado laboral, transformando las formas de trabajo y del subempleo que surge del desaprovechamiento de la mano de obra disponible y se presenta cuando un trabajador puede trabajar más horas, no trabaja una jornada normal o lo hace involuntariamente.

Un aumento en la tasa de subempleo juntamente con una disminución en la tasa de desempleo en cualquier periodo de tiempo no indica solamente que la ocupación aumenta, sino que también es causa de una división del trabajo disponible; por ejemplo, una jornada completa realizada por un trabajador, en la actualidad es realizada por dos trabajadores a media jornada; disminuye el desempleo como consecuencia de un aumento del subempleo, sin embargo, no hay un aumento significativo de la ocupación.

El indicador de la productividad laboral está relacionado directamente al crecimiento económico de los países, brinda la posibilidad de evaluar los niveles de PIB por insumo laboral y tasas de crecimiento, es útil para obtener información sobre la situación de los mercados laborales, fue incluido en la lista de indicadores para medir el progreso hacia la obtención de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el objetivo 8 que consiste en promover el crecimiento económico, el empleo pleno y el trabajo decente.

La evolución del PIB permite observar el comportamiento de cada uno de los sectores económicos para saber dónde probablemente se encontrarían las

oportunidades laborales, de ahí se pensaría que el aumento del PIB implicaría un aumento en la ocupación sin embargo como el PIB se distribuye en algunos sectores, puede concentrarse y a pesar de aumentar su tasa de variación no significa necesariamente mejorar las oportunidades laborales. Como se observó en este trabajo la tasa de variación del PIB no tiene relación directamente proporcional con el desempleo y subempleo en todos los períodos, lo que permitiría concluir que el crecimiento no beneficia a toda la sociedad por lo que se estimó necesario relacionar las tres variables para identificar su posible relación y cambios estructurales en cada período de tiempo.

La economía ecuatoriana ha experimentado importantes cambios, de diversa índole, en el período de análisis de esta investigación. Más allá del éxito o fracaso de las políticas económicas que se implementaron, es imperativo determinar cómo se vieron afectados los principales indicadores de empleo y actividad económica del país. Desde luego, este estudio no apunta a encontrar relaciones causales. Más bien, los resultados presentados deben ser considerados como insumos adicionales para la evaluación de los resultados de la política pública, así como de los cambios estructurales que sufrió la economía ecuatoriana a consecuencia de dichas políticas, así como de factores externos.

## **2019. Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador**

**Autora: Ana Esteves**

**Institución: Mundos plurales Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública**

El impacto de la crisis desatada por el COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador ha sido muy severo. La hibernación económica, no solo se reflejó en un fuerte incremento del desempleo, sino también en la caída de la tasa de participación en la fuerza laboral, que al reducir la presión sobre el mercado de trabajo contrarrestó en parte el alza de la tasa de desempleo.

Entre junio de 2019 y junio de 2020 la tasa de empleo bruto cayó en 11,1 puntos porcentuales (pp.) hasta ubicarse en 52,8%. Dada la percepción de imposibilidad de reinserción laboral en plena crisis, muchos de los que perdieron su

trabajo se retiraron del mercado laboral. Por consiguiente, la tasa de participación global (TPG) bajó de 66,8% a 60,9%, mientras que 801.140 personas adicionales pasaron a la inactividad. Se espera que su salida del mercado de trabajo solo sea transitoria y que una vez se reactive la economía vuelvan a formar parte de la población económicamente activa (PEA). A pesar de la reducción en 6 pp. de la TPG, la tasa de desempleo nacional se incrementó en 8,8 pp. y en junio de 2020 culminó en 13,3%, lo que en términos absoluto significó 643.420 desempleados adicionales.

En términos absolutos entre junio de 2019 y junio de 2020 se perdieron alrededor de 1.270.180 puestos de trabajo, equivalente a una contracción interanual de 16,1% de las personas ocupadas. La caída del empleo fue mayor en el caso de las mujeres (20,9%) que de los hombres (12,7%). La mayor expulsión de las mujeres de la esfera productiva remunerada significó una ampliación de 2,2 pp. en la brecha de género relativa a la TPG, misma que alcanzó 25,3% (TPG de 48,5% para las mujeres y de 73,8% para los hombres en junio 2020).

En pocas palabras, el no poder encontrar un trabajo se vuelve cada vez un gran problema principalmente para los países subdesarrollados teniendo presente cuales son las causas que lo propagan y a la vez dejando a su alrededor grandes secuelas tanto económicas como sociales.

## **2.2 Fundamentación Teórica**

### **2.2.1 La teoría clásica del empleo**

Según esta teoría, el nivel de empleo en una economía depende principalmente de la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo se determina por la cantidad de trabajadores dispuestos a trabajar a ciertas tasas de salario, mientras que la demanda de trabajo depende de la cantidad de empleadores dispuestos a contratar trabajadores a ciertas tasas de salario. Si la oferta de trabajo excede la demanda, el exceso de oferta de trabajo se traducirá en un aumento del desempleo. Si, por el contrario, la demanda de trabajo excede la

oferta, el exceso de demanda de trabajo se traducirá en un aumento de la tasa de empleo y una disminución del desempleo.

Argoti (2013) indica que los actores clásicos representados por Adán Smith y David Ricardo explican sobre la relación de sus teorías bajo la premisa de un sistema flexible de precios y un ajuste automático del sistema económico, ellos consideran que cuando los salarios son altos se genera desempleo, dado que unos salarios altos incentivarían la oferta de trabajo (incentivos de trabajar), pero también generan un decremento de la demanda de trabajo por parte de las empresas (disminución de puestos de trabajo).

Por otro lado, cuando los salarios están por debajo del equilibrio generaría que los trabajadores se sintieran desinteresados por trabajar, pero generaría un incremento de la demanda por parte de las empresas, esto causaría que los salarios suban, hasta llegar a un precio de equilibrio ajustado automáticamente por el sistema económico.

Es así como bajo este argumento el principal determinante de desempleo son los salarios, los cuales consiguen incentivar a las personas a trabajar o simplemente a no hacerlo.

Debe existir el equilibrio necesariamente en el empleo de mano de obra, adjudicada por economistas neoclásicos antiguos a Keynes, por la ausencia de flexibilidad en los salarios nominales. La solución a aquel problema según instituciones se deberá a la resolución de salarios reales, que solo se producirá si se disminuyen los salarios nominales; según el autor la situación normal no es la del empleo, sino la existencia del nivel de actividad y un empleo fluctuante. Por lo tanto, el empleo fluctúa porque la inversión también lo hace.

Dentro de la noción del desempleo involuntario introducida por el autor Keynes, no era la finalidad de atención por las escuelas clásicas, ya que no consideraba la existencia de un mercado de trabajo en base a que exista una oferta o demanda de trabajo, lo que no tiene sentido teórico.

La teoría general del empleo se la considera la más destacada del economista británico Keynes, en la medida que creó la terminología de la moderna economía, publicándose en 1936, época que marcaba la gran depresión; la teoría representa los intentos del autor por cambiar la opinión general de los pensamientos en torno a la economía macroeconómica.

Por lo tanto, Keynes manifiesta que el nivel de empleo en una economía moderna se establece por tres factores que son: la propensión marginal a consumirse, como el porcentaje en el incremento de una renta que las personas destinan para gastos de productos o servicios, la eficiencia marginal del capital que depende de los aumentos en las tasas de retorno y la tasa de interés, manifestando que es la clave para una economía debilitada por la baja demanda como la depresión, también en dificultades desencadenantes para conseguir una economía que crezca constantemente, el gobierno puede aumentar la demanda agregada.

### **2.2.2 La teoría keynesiana del empleo:**

Según esta teoría, el nivel de empleo en una economía también depende de la demanda agregada, que es la suma de la demanda de bienes y servicios por parte de los consumidores, las empresas y el gobierno. Si la demanda agregada disminuye, esto puede llevar a una disminución de la producción y, por lo tanto, a un aumento del desempleo. Por lo tanto, para combatir el desempleo, el gobierno puede implementar políticas fiscales (gasto gubernamental o reducciones de impuestos) o monetarias (cambios en las tasas de interés) que aumenten la demanda agregada y estimulen el crecimiento económico.

Según la teoría del ciclo de empleado siendo el modelo que se usa en el área de recursos humanos para identificar y optimizar las distintas fases que atraviesa un colaborador durante su tiempo en una organización.

Para realizar un seguimiento del ciclo de empleo es importante para las empresas, lo que ofrece a los colaboradores a una serie de fases determinados a lo

largo de su carrera en la institución, también con la oportunidad de analizar el proceso para obtener datos que ayuden a mejorar decisiones y procesos.

Las etapas del ciclo del empleo se identifican con facilidad y puedan aplicarse de manera universal, lo que ha facilitado en el desarrollo de estrategias efectivas, cada una de las fases posee su propia estrategia ante el compromiso de los colaboradores involucrados.

La teoría del ciclo del empleo ha permitido que las empresas identifiquen cuáles son sus puntos que necesitan de ajustes para incrementar el compromiso de su recurso humano y la tasa de retención, dándole una ventaja competitiva al enfocarse en crear estrategias donde se fomente la participación de los colaboradores.

Por lo tanto, la etapa del ciclo de empleo está conformado por seis, el primero es la atracción que es elemental para el crecimiento de una organización, sin importar que el producto o servicio que oferten sea excelente, sino se atrae el talento adecuado, fracasaran en su inversión de tiempo. En la fase de reclutamiento suele ocurrir que un colaborador sea reclutado mucho antes de convertirse en un candidato, es común que solo una persona se encuentre investigado sobre las distintas empresas y sus valores, lo que es elemental que se use en todos los canales disponibles para transmitir un mensaje positivo y sus colaboradores lo reconozcan.

### **2.2.3 La teoría del ciclo de empleo**

Según esta teoría, el nivel de empleo fluctúa a lo largo del tiempo debido a cambios cíclicos en la economía, como las recesiones y las expansiones económicas. Durante las recesiones, el nivel de empleo suele disminuir debido a la disminución de la producción y la demanda de bienes y servicios. Por otro lado, durante las expansiones económicas, el nivel de empleo suele aumentar debido al aumento de la producción y la demanda de bienes y servicios. Estos cambios

cíclicos en el empleo pueden ser influenciados por factores externos como los cambios en las tasas de interés y las fluctuaciones en el comercio internacional.

Dentro de la economía neoclásica, los resultados macroeconómicos son solo el producto de la agregación de comportamientos microeconómicos, en un mercado particular se asegura y permite el equilibrio permanente. La clave de la teoría neoclásica está en los recursos productivos disponibles que son el resultado de decisiones libres de los propietarios en factores de producción y esos recursos establecen el nivel de producción. Por lo tanto, los propietarios terminan decidiendo si ofrecen y cuanto ofrecen, tanto de capital como de empleo.

En la teoría neoclásica se considera al mercado laboral como uno más, entre ellos el mercado de bienes, servicios o un mercado de dinero, por ello, los elementos importantes para un análisis del mercado laboral serán la oferta de trabajo, la demanda de trabajo y el precio. Argoti (2013)

El trabajo considerado como un factor de producción, al igual como otros en la tierra y el capital, la demanda del trabajo estará constituida por las organizaciones que quieran usarlo para su producción y la oferta de trabajo la que forman quienes tienen trabajo y deseen venderlo a cambio de dinero con el adquirir bienes correctamente.

Por lo tanto, la demanda de trabajadores como cualquier otra demanda es decreciente, cuando los precios sean salarios más colaboradores se demandarán, como oferta la demanda de trabajadores es creciente, cuanto más alto sean los salarios, más colaboradores se ofrecerán. La finalidad del análisis de la teoría neoclásica son las condiciones de equilibrio en el mercado laboral en el que coinciden la demanda y la oferta de trabajo, los niveles de empleo y salario de equilibrio vienen establecidos por la interrelación entre la oferta y la demanda de trabajo, la teoría recoge el mismo esquema que usa al explicar los comportamientos de la oferta y la demanda.

## 2.2.4 La teoría neoclásica del empleo

El análisis de la teoría neoclásica tiene ciertas consideraciones con respecto al mercado de trabajo. Por un lado, no se tiene intervención del Estado y los precios son totalmente flexibles (Block, Berg, & Belman, 2004). Por otro parte, la fuerza de trabajo está plenamente ocupada y los salarios se fijan de acuerdo con la productividad marginal del trabajador. El mercado se ajusta automáticamente en caso de presentar alguna variación no forzada de los salarios, con el fin de permanecer en el equilibrio y en el pleno empleo de los factores productivo (Arrow, 1959). Ahora bien, el desempleo también es analizado de otra perspectiva, en vista de que si los salarios son muy bajos habrá una cierta cantidad de personas que no estén dispuestas a trabajar, lo que se traduce en desempleo voluntario. No obstante, también se determina que la precarización laboral produce alteraciones en los resultados del mercado laboral (Boyer & Smith, 2001). Cabe resaltar la teoría monetarista en lo que respecta al desempleo, pues ella manifiesta que las personas se encuentran desempleadas porque han renunciado a su trabajo para encontrar otro mejor o porque son nuevos y se acaban de incorporar al mercado laboral, es decir que mantienen una tasa natural de desempleo la cual es friccional al inicio (Arias & Cárdenas, 2014).

La corriente teórica neoclásica teniendo como principales representantes a A. Pigou, A. Marshall y L. Walras. Sigue manteniendo algunos de los postulados teóricos de la corriente clásica, entre estos; se sigue considerando los supuestos de que, la economía se maneja mediante mercados de competencia perfecta, la existencia de flexibilidad en los precios (salarios), además de la validez de la ley de say (Chen, 1990; Ruiz, 2012).

Postulados que permiten deducir y explicar el por qué los problemas del mercado de trabajo bajo esta concepción teórica no son de gran relevancia, ya que, dadas las características anteriores, se concluye que los problemas generados dentro del mercado laboral se estabilizan de manera automática.

Esto debido a que, el salario es el mecanismo que regula el nivel de equilibrio del empleo, porque tanto la oferta como la demanda de trabajo está en función de

él. Así en el caso de que exista un exceso de oferta de mano de obra las empresas tienden a absorber ese excedente, pero a un menor nivel salarial,

Liu (2012) indica que en el momento en que se incorporen nuevos trabajadores para un mismo nivel de producción, la productividad marginal del trabajo tiende a disminuir, por lo que el valor salarial que se les retribuye a los trabajadores tiende a ser más bajo; es decir, el salario que se paga a los trabajadores va en función a la productividad marginal del trabajo, en cambio, las personas que venden su fuerza de trabajo buscan emplearse en función a la utilidad marginal del salario.

Por ello, el salario siempre va en dirección opuesta para los demandadores de mano de obra, y en relación directa para los oferentes de la mano de obra. Es decir, gracias a la libre interacción entre la oferta y demanda, los empleadores y las personas que buscan empleo, a la vez de que actúan de manera racional buscando cada uno maximizar sus beneficios, les permite fácilmente llegar a un equilibrio, donde dado un nivel de salario, la oferta de mano de obra se iguala a la demanda (Neffa, 2007).

El desempleo bajo el enfoque neoclásico es de carácter voluntario (Liu, 2012; Neffa, 2007), esto porque las personas no quieren trabajar a un nivel de salario inferior al de su salario de reserva, el cual es transitorio. Sin embargo, afirman que la presencia del desempleo de carácter involuntario se da cuando el estado interfiere en la economía al establecer un mínimo (Colas, 2007).

### **2.2.5 La teoría Marxista**

La corriente marxista, y su principal representante Karl Marx, analiza el desempleo en medio de una crítica al sistema capitalista, bajo el supuesto de que estos siempre están en constante competencia, buscando generar una mayor rentabilidad, siendo el único camino para lograrlo la reducción de sus costos de producción (Colas, 2007).

De acuerdo a (Ruiz, 2013) esto solamente logran mediante la explotación de la fuerza de trabajo del obrero puesto que en el momento en que el trabajador vende su fuerza de trabajo, el capitalista no le retribuye todo el valor de su fuerza de trabajo, sino solo lo necesario para su subsistencia a lo que el mismo Karl Marx lo denominó trabajo socialmente necesario, mientras que la otra parte del trabajo que no le es retribuido queda en manos del capitalista para obtener plusvalía, que es el resultado de las horas que el obrero trabaja en beneficio del empresario sin remuneración alguna (Florencio, 2013).

En la teoría marxista se denomina al conjunto de ideas políticas, económicas y sociales fueron desarrolladas a mediados del siglo XIX por Karl Marx y su compañero Friedrich Engels, modificando el orden social y criticar el capitalismo.

Marx fue un filósofo, economista sociólogo que desarrollo una serie de ideas que critican el sistema capitalista por fortalecer la lucha de clases y fomentar el poder económico de la burguesía”. Por lo tanto, la teoría se basa en la búsqueda de igualdad en las clases sociales.

La teoría marxista lucha por la igual de clases social en la cual el proletariado puede obtener los mismos beneficios y derechos que el resto de la sociedad, el autor fue fuertemente criticado con respecto al capitalismo, y el poder de dominio que ese ejerce mediante la burguesía que es dueña de los medios de producción.

Dentro de la teoría marxista también se propone eliminar las clases sociales, en el que el proletariado se encargue de gobernar mediante un sistema social con la finalidad de realizar cambios socioeconómicos capaces de llevar el comunismo y una sociedad igualitaria; la teoría también ha sufrido cambios hechas por discípulos de Marx.

Por lo tanto, la teoría marxista influencio en gran medida en la revolución Bolchevique en Rusia, la Revolución Cubana entre otros acontecimientos históricos políticos importantes en el siglo XX, también influencio en distintos sistemas de gobiernos socialistas y comunistas. Entre las principales características de la teoría marxista se encuentra el hecho que sostiene acontecimientos históricos como

cambios de gobiernos o guerras, que derivan de distintos problemas económicos, busca eliminar clases social y crear una clase social única con igual de derechos y beneficios que un gobierno pueda otorgarle.

### **2.2.6 La teoría Monetarista**

El principal representante de la escuela monetarista Milton Friedman (1977) explica el desempleo en relación con la inflación, critica la hipótesis desarrollada por A. Phillips quien señala la existencia de una relación negativa entre el nivel de desempleo y la tasa de cambio de los salarios, que interpreta que se puede elegir entre una baja tasa de desempleo aceptando una tasa de inflación más alta, o una baja tasa de inflación al costo de una tasa de desempleo más alta.

Friedman indica que la teoría monetarista se basa esencialmente en la aplicación del principio de racionalidad por parte de las personas que conforman el mercado de trabajo; y esto se complementa a través del análisis del incremento en el nivel de precios, puesto que las personas lo perciben de manera distinta; de manera lenta en términos reales y de manera más rápida en términos nominales. De igual manera, se debe tener en cuenta que, dado un 15 incremento en el nivel de precios, las expectativas en los trabajadores y empresarios serán diferentes la una de la otra, siendo ambas erróneas en un comienzo; pero ajustándose a la realidad con el paso del tiempo, y esto es debido a la existencia de información imperfecta en el mercado de trabajo, lo que complica la predicción de los agentes que lo constituyen (Friedman, 1992).

Es necesario realizar un análisis de la curva de Phillips, siendo esta elaborada por William Phillips en el año 1958, partiendo de lo ocurrido en Reino Unido en el período 1861-1957 en donde se presencié una relación inversa entre el desempleo y los niveles de inflación, esto se lleva a cabo cuando la tasa de desempleo es relativamente baja se traduce en una mayor producción, los precios de los productos y los salarios de los trabajadores se incrementan porque tanto los obreros como los sindicatos presionan a las empresas a que les incrementen sus remuneraciones, dado que en teoría las empresas pueden incrementar los precios

de sus productos por un incremento en sus ventas. De igual manera cuando la tasa de desempleo se incrementa, los niveles de inflación tienden a desacelerarse.

La crítica de Friedman es que la relación de compensación inflación-desempleo, se cumple solo para el corto plazo cuando las expectativas de los trabajadores y empresarios ante los cambios imprevistos en la demanda agregada son equivocadas, por lo que la relación negativa entre las dos variables solo es temporal hasta que los agentes económicos corrijan sus expectativas.

Teoría que pertenece a la economía moderna, siendo una escuela de pensamiento macroeconómico y monetario que se centra en el análisis del sistema monetario y crediticio, en particular la cuestión de crear crédito por parte del estado.

Parte de la tradición poskeynesiana y del chartalismo que fue desarrollada por Georg Friedrich Knapp, la teoría cuestiona tres falsas creencias importantes respecto a la teoría monetaria que surge en el neoclásico. Por lo tanto, se entiende que es la alternativo a la concepción neoclásica del dinero. Liu (2012)

La primera aportación de la teoría monetaria es la afirmación de los bancos involucrados en el negocio del crédito, siendo capaces de crear por sí mismo depósitos bancarios, siendo lo contrario a lo que se acostumbra a creer, no actúan como medios intermediarios.

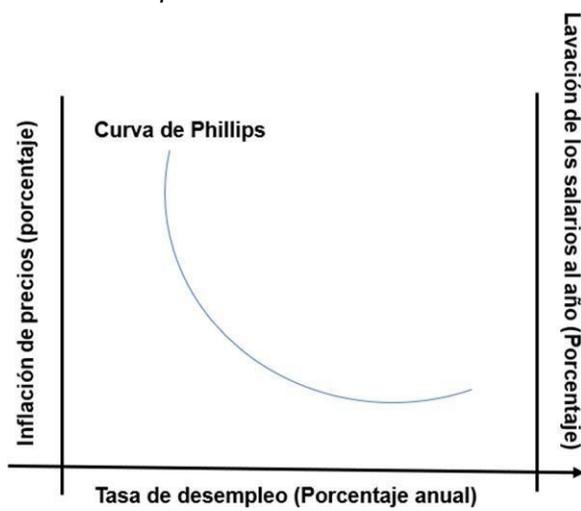
La teoría monetaria resalta que un banco central establece la tasa de interés, y no la oferta monetaria, desacreditando así la premisa de que el banco central controla la masa monetaria; se debe dejar de tratar al mercado interbancario como un mercado de capitales, al contrario de los hogares y organizaciones, un estado soberano no puede quebrar.

Por lo tanto, el estado crear dinero mediante su banco central y destruirlo por medio de impuestos, además una deuda pública corresponde con una parte de la riqueza privada, lo que justifica la intervención contra cíclica del estado, quedando reflejados los activos privados.

La deuda pública es la cantidad de pasivos en manos del sector privado en forma de efectivo y bonos, la teoría defiende una política económica contracíclica, orientada a la estabilización de la economía y el mantener los empleos en tiempos de crisis económicas en base al aumento del gasto público. La teoría afirma aplicar una perspectiva contable que permita describir un sistema monetario y crediticio.

**Figura 2.**

*Curva de Phillips*



*Fuente: Samuelson & Nordhaus (2010)  
Elaborado por: Anchico, E y Topón, G (2023)*

Se puede observar en la curva de Phillips que en el eje horizontal se encuentra el nivel de desempleo y en el eje vertical izquierdo se encuentra la inflación dada por los precios y en el eje vertical derecho los incrementos salariales, presentando la curva de Phillips una pendiente negativa, es decir que cuando se reduce el desempleo, se incrementan los niveles de precios y asimismo los salarios.

### **2.2.7 Teoría de la externalización**

La teoría de la externalización ocurre cuando un negocio paga a un proveedor externo por los bienes y servicios, cuando se puede realizar desde casa, la practica inicia en los años setenta, haciendo popular en los noventas por empresas que reducían su estructura interna. Milton Friedman (1977)

En el mercado global se valoró 88 billones de dólares en el año 2015 considerándose bajo, India, China y Malasia constituyen a los países que externalizan organizaciones, Por lo tanto, la externalización hace referencia al trabajo que una persona que no es colaborador.

Las estadísticas reflejaron que el servicio más externalizado fue en el año 2010 con el servicio de atención telefónica, donde muchas empresas externalizan a la India por el bajo costo, aunque la externalización puede ocurrir en menor escala en mayor escala una empresa externaliza la fabricación de un producto especializado (Colas, 2007).

Externalizar tiene sentido cuando el costo de comprar bienes y servicios de un agente externo es menor que hacer el producto o servicio en casa, pero muchas empresas descubrieron que el costo no es la única cosa a tomarse en cuenta cuando se evalúan posibilidades de externalizarse; muchos vendedores pueden hacer productos a un precio menor pero no siempre con la misma calidad.

Por lo tanto, algunas tiendas online tienen el apoyo externalizado a países que no hablan el idioma inglés, descubrieron que los consumidores tienen dificultades para comunicarse con operadores telefónicos, creando insatisfacción; algunos negocios han vuelto el trabajo a estados unidos, sin importar los altos costos. (Florencio, 2013).

La externalización puede ser una forma inteligente en reducir gastos internos, hay bajos también. Dan la responsabilidad a las operaciones a otras empresas, el capital humano puede verse limitado en las capacidades; así se tendrías especialistas que generalista en los colaboradores.

## **2.2.8 Teoría del consumo de servicio**

Teoría que pertenece a la rama de la microeconomía, dedicada a estudiar como las personas deciden gastar su dinero, en conjunto con sus preferencias y limitaciones presupuestarias. (Florencio, 2013).

La teoría del consumo de servicio muestra como las personas toman decisiones de consumo en base a ciertas limitaciones, como puede ser los ingresos y los precios de los servicios o productos, también se usa para representar patrones de demanda que se observa en el consumidor". Por lo tanto, teoría que comprende como fluyen los gustos e ingresos de los consumidores.

Aquellas opciones se encuentran entre los factores críticos que conforman una economía en general, los consumidores deben elegir entre los distintos paquetes de servicios, que les brinden un alto beneficio o potencialice el uso en relación con términos económicos.

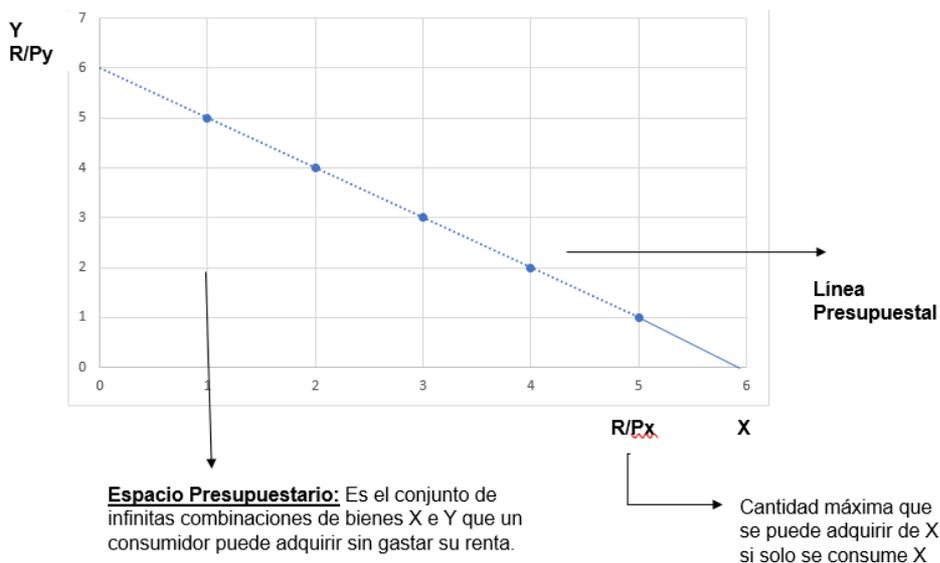
En la teoría relacionada al consumo y producción, en base a la demanda, así como la teoría también se relación con la oferta; el consumo se distingue de la producción porque se involucran dos agentes económicos distintos; en el primer caso, el consumo se realiza por una persona, mientras el segundo, un producto podría hacer algo que no consumiría.

Por lo tanto, la principal diferencia es que la teoría del producto asume que los vendedores estén motivados por las ganancias, la cual permite mediciones directas. Entre las características de la teoría del consumo de servicio está basado en lo que gusta a las personas por lo que se empieza con algo que no se pueda medir directamente, sino que se pueda deducir.

La teoría también se basa en la premisa de que se puede deducir por lo que gusta a los consumidores, partiendo de elecciones que realizan, deducen que les gusta por las decisiones que toman, sin descartas que puedan existir errores y los lleve a una mala toma de decisiones. (Chen, 1990; Ruiz, 2012).

**Figura 3.**

*Restricción Presupuestaria*



*Elaborado por: Anchico, E y Topón, G (2023)*

Se puede observar en la gráfica VI como el lugar geométrico de las combinaciones de bienes X e Y que representan las máximas cantidades de los bienes que puedo comprar dados unos niveles de Precios y Renta y es la frontera del conjunto accesible para el consumidor.

### 2.2.9 Definiciones de términos relacionados con el análisis del empleo

Se debe establecer algunas definiciones obtenidas del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador (INEC), entorno al fenómeno del desempleo que durante el periodo de pandemia Covid-19 ha venido creciendo de una forma alarmante.

**Población en edad de trabajar (PET):** Comprende a todas las personas de 15 años y más.

**Población económicamente inactiva (PEI):** Son todas aquellas personas de 15 años y más que no están empleadas, tampoco buscan trabajo y no estaban

disponibles para trabajar. Típicamente las categorías de inactividad son: rentista, jubilados, estudiantes, amas de casa, entre otros.

**Subempleados:** Personas con empleo que, durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. Es la sumatoria del subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo y por insuficiencia de ingresos.

**Población económicamente activa (PEA):** Personas de 15 años y más que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia o aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (empleados); y personas que no tenían empleo, pero estaban disponibles para trabajar y buscan empleo (desempleados).

**Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo:** Son personas con empleo que, durante la semana de referencia, trabajan menos de 40 horas efectivas a la semana, y perciben ingresos laborales iguales, superiores o inferiores al salario mínimo y desean y están disponibles para trabajar horas adicionales.

**Subempleo por insuficiencia de ingresos:** Son personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales inferiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas, y desean y están disponibles para trabajar horas adicionales.

**Población con empleo:** Personas de 15 años y más que, durante la semana de referencia, se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o beneficios.

**Empleo adecuado/Pleno:** Personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40

horas, pero no desean trabajar horas adicionales. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador INEC (2018)

Empleo Inadecuado: Dentro del empleo inadecuado, existen tres categorías adicionales: i) subempleo, ii) otro empleo inadecuado, y iii) empleo inadecuado no remunerado (Castillo Añasco y Rosero Moncayo s.f., 37).

Empleo No clasificado: Son aquellas personas con empleo que no se pueden clasificar como adecuados o inadecuados, por falta de información en lo que respecta a ingresos y horas de trabajo. Se construye como residuo del resto de categorías (Castillo Añasco y Rosero Moncayo s.f., 40).

Desempleo: personas de 15 años y más que, en el período de referencia, presentan simultáneamente las siguientes características: i) no tuvieron empleo, ii) estaban disponibles para trabajar y iii) buscaron trabajo o realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores (INEC, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo-ENEMDU s.f., 16).

Otro empleo inadecuado: Son personas con empleo que poseen una insuficiencia en horas y/o ingresos y no tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. Constituyen aquellas personas que, durante la semana de referencia, trabajaron menos de 40 horas y que, en el mes anterior al levantamiento de la encuesta, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo, y no tienen el deseo y la disponibilidad de trabajar horas adicionales. También se incluyen en este grupo las personas con empleo que, durante la semana de referencia, trabajan igual o más de 40 horas; [www.flacsoandes.edu.ec](http://www.flacsoandes.edu.ec) 68 perciben ingresos laborales inferiores al salario mínimo durante el mes pasado, y no tienen el deseo y la disponibilidad de trabajar horas adicionales (Castillo Añasco y Rosero Moncayo s.f., 39).

## **2.2.10 Indicadores utilizados para el análisis del empleo**

Los indicadores de empleo aquí presentados provén una visión estática del empleo en el sector privado basada los datos de las Encuestas de Empresas. Se incluyen cuatro indicadores que se focalizan en el monto total (y en sus cambios) del empleo permanente de tiempo completo. (Banco Mundial, 2020)

Estos indicadores son: tasa de empleo, expansión del empleo, contracción del empleo y variación neta del empleo. Los indicadores de expansión, contracción y cambio neto se basan en la información obtenida de la empresa a través de una variable (el número de empleados permanentes a tiempo completo que trabajan en la empresa al final del último año fiscal completo, el número de los empleados que han estado en la plantilla a tiempo completa en la empresa). La participación del empleo se basa únicamente en:

La tasa de empleo mide la proporción de puestos de trabajo permanentes a tiempo completo clasificados por determinadas características de la empresa (por ejemplo, pequeñas y grandes, industrias manufactureras y de servicios, propiedad de hombres y mujeres). Representa la distribución total del empleo total clasificado por subgrupos definidos por cada característica.

La expansión del empleo se mide la tasa de crecimiento anual de los trabajos permanentes a tiempo completo. Empresas que solo consideran expandir el empleo neto y calcular la tasa de crecimiento anual del total de empleos permanentes a tiempo completo.

La tasa de contracción del empleo se mide la tasa de contracción anual de los trabajos permanentes a tiempo completos. Únicamente considera las empresas que reducen la carga de trabajo y calcula la tasa de contracción anual de los empleos permanentes a tiempo completos.

El cambio neto en el empleo se mide la tasa anual de cambio neto en el empleo total permanente a tiempo completo. Considera todas las empresas y calcula el cambio neto en el empleo total (es decir, expansión menos contracción). Como resultado, este indicador es igual al crecimiento del empleo menos la contracción del empleo. Tenga en cuenta que este indicador es diferente de la parte

"Tasa de crecimiento anual del empleo" de los indicadores entre empresa en la "Encuesta de empresas". Mide el crecimiento del empleo total, no el crecimiento promedio con respecto a la empresa.

Estos indicadores se basan en una investigación realizada por Aga, Francis y Rodríguez Meza (2015), que investiga qué tipo de empresas son los principales empleadores y qué empresas crean o pierden puestos de trabajo más rápidamente. El autor utiliza un método similar al de Hatiwanger, Jarmín y Miranda (2013), que utilizan datos del censo estadounidense para identificar algunos errores comunes en la medición general de la creación y destrucción de empleo por parte de las empresas.

### **2.2.11 Teoría del valor de trabajo**

Teoría que sostiene que el valor de un producto o servicio siempre dependerá del esfuerzo humano contenido en él, cuantas más horas el colaborador requiera para desarrollar un bien, mayor será el precio que pagar.

Según la teoría, el factor de producción que resalta es el trabajo, que se medirá con el tiempo necesario para fabricar el bien o servicio en cuestión, con una importancia de dos mercancías que pueden ser intercambiables, si ambas requieren la misma cantidad de horas en ser producidas”.

Existen distintas teorías del valor que se contraponen a la teoría del valor subjetivo, que señala hacer del valor como un bien que determina en relación a la utilidad esperada por cada persona, como los diferentes representantes que argumentan acerca del valor del trabajo.

Encontrar los principales hitos de la teoría al corriente de pensamiento, se debe ‘hablar acerca del valor en la economía con los exponer Karl Marx, quien desarrollo sus postulados; el filósofo Adam Smith distingue entre el valor de uso y el valor de cambios, el primero proviene de producto que satisface una necesidad, el valor de cambio es el precio dentro del mercado.

Por lo tanto, el académico David Ricardo considera dos factores en la teoría, el esfuerzo necesario para desarrollar un bien o servicio, asumiendo que ello pueda ser variable, a diferencia del filósofo Smith, no siempre se necesita la misma cantidad de hora en la fabricación de la misma mercancía; también hace referencia a la escasez que es un aspecto importante cuando es difícil encontrar un bien que mayor será su valor. Karl Marx sostuvo que el valor de una mercancía se establece por el trabajo social que se necesita producirla, el tiempo promedio que se requiere por el trabajo de una empresa de un sector para desarrollar un bien o servicio.

### 2.2.12 Teoría del capital Humano

La primera persona en mencionar el término “capital humano” recae en Schultz, vió a las personas como un objeto al cual si obtiene conocimientos genera un valor agregado en él, por tal, un factor influyente para Schultz es que al estar mejor capacitado lograrás tener mayor oportunidad de empleos, por otra parte, Becker (Sandoval y Hernández, 2018) mencionó que al referirse del capital humano crea un aumento en el nivel productivo porque la formación en el trabajo sufriría cambios (Sandoval & Hernández, 2018).

Su especificación econométrica es:

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \mu$$

$$2 + \mu$$

$Y$  = Ingresos por un periodo de tiempo

$S$  = Años de educación

$X$  = Experiencia

$X^2$

$2$  = Experiencia potencial al cuadrado

$\beta_0$  = Intercepto. Que representa el logaritmo del salario individual que no tiene educación ni experiencia

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Tasa de retorno privada de la educación

También existen trabajos con planteamientos teóricos donde autores como Barro y Sala-iMartin (1996), Mankiw, Romer y Weil (1992) y Romer (1990) coinciden

en que la innovación tecnológica es creada en el sector de la investigación y desarrollo usando capital humano y el stock de conocimientos generando un crecimiento económico (Marroquin & Ríos, 2012).

Pero Schultz y Becker fueron los más destacados en esta teoría que se encuentra vigente, las enseñanzas que reciben en la escuela, colegio y universidad influyen directamente a las oportunidades que se presenten en un futuro, también interviene las habilidades blandas, se toma en cuenta la subjetividad y las capacidades integrales que puedan poseer de la experiencia adquirida en antiguos trabajos porque este ayuda a sobresalir entre la mano de obra disponible (Acevedo, 2018).

Elías y Fernández (Acevedo, 2018) afirmaron que “la mano de obra más capacitada utiliza el capital de manera más eficiente, con lo cual pasa a ser más productiva” (Acevedo, 2018). Actualmente ocasiona problemas a los jóvenes debido a los años de experiencia laboral que les piden al momento de ingresar a un nuevo establecimiento, existiendo falta de oportunidades para la generación (Rosales, Báez, Badillo, & Rangel, 2018).

El capital humano logró demostrar que las segmentaciones laborales eran influidas por las habilidades propias de las personas y desigualdades como el sexo o la raza, la educación no logró constatar la importancia de la preparación para un buen salario (Acevedo, 2018)

En cuanto a los fundamentos teóricos del capital humano, su contexto histórico y formas de medición, se encuentra que las teorías del capital humano argumentan que el conocimiento y la salud determinan el incremento de la productividad individual y el crecimiento económico, es así como Schultz (1960) presentó por primera vez en su Teller Lecture el término capital humano, quien desarrolló su teoría en torno a este concepto a comienzos de los años 60, y luego Becker y Mincer profundizan en ella. No obstante, la hipótesis central es anterior y se encuentra claramente expresada por Adam Smith (1776) en el capítulo diez del libro La riqueza de las naciones, donde escribe que el hombre “que ha sido educado a costa de mucho trabajo y tiempo y debe poder realizar un trabajo que le

reembolse el costo de su formación con al menos, los beneficios ordinarios de un capital de igual valor”.

### **2.2.13 Teoría del Desarrollo Sostenible**

La teoría del desarrollo en el mundo occidental se basó en el paradigma mecanicista y racionalista desde una perspectiva en el dominio sobre la naturaleza, dejando a un lado el cuidado del medio ambiente.

El paradigma ambiental exige ver el desarrollo como un factor intrínseco que la propia esencia del medio ambiente, la visión conduce a actuar sobre cualquier esfera desde un enfoque en que la naturaleza y el medio ambiente se consideran aspectos claves en el desarrollo”. Por lo tanto, el enfoque del desarrollo sostenible sugiere el intento de afrontar de forma integrada los desafíos de la humanidad.

En el fortalecimiento de los esfuerzos hacia el desarrollo, se consolidan el significado e importancia del sector agropecuario, la familia rural, su impacto, en la seguridad alimentaria y la contribución a la conservación de la biodiversidad y el manejo sostenible de recursos naturales.

La búsqueda del desarrollo agrario en Cuba fue el proceso que tuvo inicios desde el triunfo revolucionario, aunque los esquemas de desarrollo se dejaban olvidada la naturaleza, el hombre, las necesidades y su historia; la nueva visión holística inicia al influir todas las reflexiones en torno a políticas y estrategias de desarrollo como el proceso permeado de relaciones de interferencia y complementariedad.

Por lo tanto, respecto a la naturaleza, el conocimiento de sus límites, su historia y la participación en la construcción del futuro pasan a ser elementos de mayor relevancia en busca de un legítimo proceso en el desarrollo. El presente artículo trata acerca del desarrollo sostenible y su desarrollo sostenible y relaciones con la naturaleza.

El modelo del crecimiento elaborado por Smith y desarrollado por Malthus tenía un sustrato esencialmente agrarista, en esencia el proceso de crecimiento económico es posible con el hecho de explorar la tierra aseguran que tierras libres de la humanidad, donde pudo crecer sin límites.

#### **2.2.14 Tendencia del mercado laboral**

A principios de la década de 2020, la gente lucha contra la automatización para garantizar lugar de trabajo. Un informe del Foro Económico Mundial (FEM) tenía estimado que se perderían aproximadamente 7,1 millones de puestos de trabajo los trabajos dependerán más que nunca de la tecnología.

Hacer, especialmente en las comunicaciones de empresa a consumidor (Diario de Gestión, 2020). Las pérdidas de empleo serán aún mayores en 2025 hasta ahora, las máquinas han realizado más de la mitad de las tareas realizadas por los humanos para este se sumó a la recesión mundial provocada por el COVID- 19.

El grupo de expertos del Foro Económico Mundial cree que habrá una revolución de robots que creará, hay alrededor de 97 millones de empleos en el mundo, pero casi los destruirá la misma cantidad pone en riesgo a algunas comunidades. (Noticias de la BBC, 2020).

Esto se debe a que la tecnología juega un papel muy importante en el mercado laboral durante las últimas décadas. El trabajo ha cambiado de alguna manera debido a 13 habilidades mejoradas. La robótica, la inteligencia artificial y otros tipos de tecnología han liberado a las personas del trabajo aburrido o arriesgado. (Luengo, 2020).

La automatización que reemplaza a los humanos no es nueva, ya ha comenzado a suceder este proceso ha tenido graves consecuencias para la vida laboral desde la revolución industrial en su momento, tuvo un impacto negativo en los trabajadores relacionado al trabajo la producción de productos cuya producción

depende en gran medida del equipo, ni siquiera pienso en las grandes fábricas donde el trabajo manual es lo principal sobre el coche, ni siquiera es posible pensar en ello hoy en día ya que el ritmo acelerado

El consumo también requiere una respuesta rápida de los productores. En definitiva, estamos viviendo una profunda revolución tecnológica que implicará radicales cambios económicos, laborales y cotidianos a hombros de Internet, la IA y la robótica están creando nuevos desafíos a nivel empresarial y en el poder repensar los sistemas de trabajo. (Rodríguez, 2019).

### **2.2.15 Destrucción del empleo en la pandemia**

De acuerdo con un informe conjunto de la CEPAL y la OIT (2020a) la pandemia de la COVID-19 ha generado fuertes efectos negativos en el mercado de trabajo, a nivel regional el 42,6% del empleo se encuentra en los sectores más afectados por las medidas de distanciamiento.

En Ecuador los sectores de alto riesgo son: comercio, reparación de vehículos, industrias manufactureras, actividades de alojamiento y de servicio de comidas, actividades inmobiliarias y servicios administrativos y de apoyo. (15%).

El sector de riesgo medio-alto, lo constituyen los servicios de transporte y almacenamiento; información y comunicaciones; artes, entretenimiento y recreación; y otros servicios. (26%). El riesgo medio lo concentran la minería; actividades financieras y de seguros, y construcción. (9%) El riesgo medio-bajo, incluye a la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. (10%).

El riesgo bajo está en los servicios públicos esenciales; administración pública y defensa; actividades sanitarias y de servicios sociales y enseñanza. (40%).

Sin embargo, este escenario es transitorio, y ya se ve al comercio reactivarse en lugares como el centro de Guayaquil, ocupando la vía pública, e incluso podría incrementarse el número de personas dedicadas a actividades informales debido al despido de trabajadores del sector formal y de jóvenes que buscan integrarse de

alguna manera al mercado laboral, u otras personas que necesitan cubrir las necesidades de ingresos de sus familias.

### **2.2.16 Generación de empleo en la pandemia**

Durante la crisis generada por la pandemia, y con su brote más alto en los meses de marzo, abril y mayo de 2020, se produjo un declive de empleos y generación de fuentes de trabajo y riqueza de la mano de aplicaciones tecnológicas, redes sociales, mensajería instantánea, que hizo propicio el desarrollo del e-commerce como el medio por el cual los vendedores conectaban de manera directa con sus clientes.

Los restaurantes, y las grandes cadenas, vieron una oportunidad para evitar cierres en las aplicaciones de entrega a domicilio. Motociclistas con logos de Uber Eats, Globo y Rappi, entre los más conocidos, recorrían las ciudades llevando los pedidos de las personas que no podían salir de su casa, ya sea por las restricciones para los vehículos o porque evitaban exponerse al virus.

### **2.2.17 Transformación del Empleo: trabajo a distancia y teletrabajo.**

La pandemia del coronavirus llevó a las empresas, a los trabajadores y a los consumidores a adoptar con rapidez nuevos comportamientos que probablemente se mantengan, cambiando la trayectoria y velocidad de tendencias que hace un par de años pensábamos lejanas. El debate sobre el teletrabajo como una modalidad de trabajo instalada es amplio y cuenta algunos consensos, entre otros, que llegó para quedarse.

Aunque esta modalidad de trabajo existe desde hace décadas, el avance de la digitalización y las nuevas tecnologías, y la crisis sanitaria del coronavirus, amplió y consolidó su uso. En el contexto del distanciamiento social, el teletrabajo se transformó en una solución viable para sostener puestos de empleo y actividades económicas.

Las ofertas laborales y la demanda de habilidades para el trabajo también están cambiando. Un estudio del sitio de empleo *Indeed* muestra que la cantidad de ofertas de trabajo globales que mencionan el “trabajo remoto” casi se ha triplicado desde el inicio de la pandemia, de un promedio de sólo el 2,5 % en enero de 2020 a casi el 7,5 % en septiembre de 2021, con países como Irlanda, España y el Reino Unido registrando los mayores aumentos. Mientras tanto, el sitio de carreras profesionales.

### **2.2.18 Teletrabajo**

El teletrabajo es una actividad laboral que se desarrolla de manera remota. La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que el teletrabajo es una subcategoría del concepto más amplio de “trabajo a distancia”. Desde el BID entendemos por teletrabajo a la realización de tareas desde otro lugar que no sea la oficina del empleador, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), y la telecomunicación.

La pandemia del COVID-19 ha tenido un gran impacto en la forma en que las empresas y organizaciones llevan a cabo sus actividades en todo el mundo. Esto ha llevado a un aumento significativo del teletrabajo y trabajo a distancia como medida de prevención ante la propagación del virus. En Ecuador, el teletrabajo ha sido una medida adoptada por muchas empresas y organizaciones para continuar operando durante la pandemia.

De acuerdo con un estudio realizado sobre el impacto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis de la pandemia, se encontró que el teletrabajo se ha convertido en una alternativa viable para muchas empresas en Ecuador. Sin embargo, se identificaron ciertas barreras, como la falta de acceso a internet y la falta de capacitación adecuada, que dificultaron la adopción del teletrabajo por parte de algunas empresas y trabajadores.

Esta modalidad de trabajo otorga las mismas garantías y beneficios al empleado teletrabajador porque considera los mismos derechos y obligaciones que

un empleado que asiste de forma diaria, así como presencial a la organización. Como ejemplo de estos beneficios está el derecho a la afiliación al seguro social, la recepción de cursos de capacitación, entre otros.

En este sentido, el teletrabajo es una modalidad de laborar en un lugar diferente al domicilio de la empresa u organización (Gareca, et al., 2007); sin embargo, hay que recalcar que este tipo de contratación es netamente para que el trabajador labore desde su casa; esto significa que el trabajador contratado instala su oficina en casa y ese es su lugar habitual donde realiza las gestiones de la empresa.

No se puede decir teletrabajo a otra forma virtual de trabajo, porque varios autores consideran que los call center, las oficinas satélites, los telecentros, entre otros, son modalidades de teletrabajo, pero se pierde la figura porque la idea central del mismo es precisamente que el colaborador no salga de su hogar, para evitar contaminación vehicular, gasto de recursos, entre otros.

En cambio, si tiene que transportarse de un lugar a otro para estar conectado a un computador y poder trabajar, no tiene pertinencia esta figura laboral; tomando en cuenta los argumentos de la Organización Internacional del Trabajo, específicamente, el Acuerdo del Marco Europeo sobre el teletrabajo, donde establecen los principales requisitos que son: Contratación del empleado, estar en un lugar distinto de la empresa y que utilice Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (Gareca, et.al., 2007).

De acuerdo con Compte y Sánchez (2019); Ortiz-Colón, Ortega-Tudela y Román (2019); así como Varguillas y Bravo (2020), la importancia del uso de las TIC no solo radica en que proporciona herramientas; medios y redes digitales; recursos y demás datos e informaciones; sino, fundamentalmente, provee entornos y ambientes virtuales que suscitan las interacciones, así como experiencias de interconexión entre los trabajadores de una empresa y con su empleador.

El teletrabajo desde la emisión de su normativa legal en el año 2016 ha crecido en Ecuador en un 2.779,63% hasta el mes de septiembre de 2020, tal como se puede observar en el Gráfico 9. Este importante incremento, fue producto de la aplicación del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 de 12 de marzo de 2020 emitido por el Ministerio del Trabajo, que implemento el teletrabajo emergente en este país, con la finalidad de garantizar la salud de los partícipes del mercado laboral (MDT, 2020a), y evitar el contagio del virus denominado Coronavirus COVID- 19.

**Figura 4.**

*Evolución del empleo a nivel nacional – Ecuador*



*Fuente: Ministerio del Trabajo (2020b).  
Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

En el Gráfico 4, se muestra la evolución del Teletrabajo en Ecuador por sectores, presentando según el Ministerio del Trabajo (2020b), el sector público 286.401 teletrabajadores y el sector privado 151.302; en ambos sectores se observa un incremento en la implementación de esta modalidad de trabajo en este país.

### **2.2.19 Incertidumbre sobre el impacto en la productividad laboral**

La productividad laboral, tanto a nivel global como en América Latina, ha mostrado un desempeño mediocre durante la última década. Esto representa uno de los enigmas más importantes de la evolución económica reciente, pues las transformaciones tecnológicas indudablemente tienen el potencial de generar un

importante aumento de la productividad laboral. Hay diferentes posiciones al respecto, y algunos analistas argumentan que se trata, más que todo, de problemas de medición, otros que las nuevas tecnologías transforman más el consumo que la producción, y desde una tercera posición se sostiene que el impacto de la digitalización se observará de manera gradual, como consecuencia de procesos de aprendizaje de su mejor aplicación productiva. La incertidumbre y ansiedad fueron unos de los puntos principales en el cual la pandemia por el COVID-19 nos sumergió desde inicios de 2020.

Además, la crisis sanitaria puede tener otro impacto en la productividad laboral a largo plazo que se determina por la combinación de las maquinarias y la tecnología y las habilidades y competencias de los trabajadores. Bajo el concepto del capital humano se ha diferenciado capital humano general y capital humano específico. Mientras que primero es aplicable en cualquier contexto productivo (por lo menos de un rubro dado), gran parte del último se adquiere en un puesto de trabajo específico, en una empresa en particular. Buena parte de este capital humano no se puede aprovechar de manera productiva en otro contexto o en otra empresa. Si en una crisis profunda una gran cantidad de empresas quiebra y desaparece, con ellas también desaparece la posibilidad de aprovechar una parte del capital humano de los trabajadores, relacionada con los puestos de trabajo en estas empresas. Por lo tanto, mayor la destrucción de empresas y empleos en el contexto de la crisis sanitaria, mayor la pérdida de capital humano y, por lo tanto, de la productividad laboral potencial (Eichengreen, 2020). Una expresión de esto es que, aun cuando estos trabajadores logran reinsertarse posteriormente al mercado laboral, lo tenderían a hacer con una menor productividad e ingresos más bajos.

Al mismo tiempo, la ya mencionada desigualdad relacionada con el acceso al teletrabajo durante la crisis sanitaria que permite evitar dicha pérdida de capital humano específico tendrá un impacto de más largo plazo, dado que esta pérdida tiende a concentrarse en personas de menor nivel educativo y edad, así como miembros de minorías étnicas e inmigrantes (Yasenov, 2020; Bell y Blanchflower, 2020).

## **2.2.20 El empleo en la Agenda 2030**

La Agenda implica un compromiso común y universal, no obstante, puesto que cada país enfrenta retos específicos en su búsqueda del desarrollo sostenible, los Estados tienen soberanía plena sobre su riqueza, recursos y actividad económica, y cada uno fijará sus propias metas nacionales, apegándose a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), dispone el texto aprobado por la Asamblea General.

Además de poner fin a la pobreza en el mundo, los ODS incluyen, entre otros puntos, erradicar el hambre y lograr la seguridad alimentaria; garantizar una vida sana y una educación de calidad; lograr la igualdad de género; asegurar el acceso al agua y la energía; promover el crecimiento económico sostenido; adoptar medidas urgentes contra el cambio climático; promover la paz y facilitar el acceso a la justicia.

Los 17 Objetivos de la Agenda se elaboraron en más de dos años de consultas públicas, interacción con la sociedad civil y negociaciones entre los países. Nos centraremos en el objeto 8 el cual se basa en Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo y productivo y el trabajo decente para todos.

En 2018, alrededor del 30,8% de la población de América Latina y el Caribe estaba bajo la línea de la pobreza; en muchos lugares el hecho de tener un empleo no garantiza la capacidad para escapar de ella. Debemos reflexionar sobre este progreso lento y desigual y revisar nuestras políticas económicas y sociales destinadas a erradicar la pobreza, reducir la desigualdad y garantizar el trabajo decente.

La continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo producen una erosión del contrato social básico subyacente en las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el

progreso. La creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío para casi todas las economías de la región.

#### Metas del Objetivo 8 de la Agenda 2030:

8.1 Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

8.4 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.

8.10 Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.

8.a Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio.

8.b De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

Es necesario contar con procesos de negociación colectiva y sindical para las trabajadoras del hogar, tanto en materia salarial como en materia de condiciones laborales; para asegurar los derechos laborales de las trabajadoras del hogar se debe distinguir entre el cuidado de niños, personas mayores o enfermos como actividades especializadas dentro de los servicios profesionales.

Las políticas económicas deben tener un enfoque de igualdad, basado en estadísticas fiables y rigurosas, para evitar la precariedad y la marginación de las trabajadoras del hogar.

## **2.3 Marco Legal**

El 15 de mayo del 2020 el pleno de la Asamblea Nacional Ecuatoriana acogió nuevas medidas que ayuden a controlar y mejorar la precarización, austeridad y vulnerabilidad de los derechos humanos como resultado de la pandemia mundial con la ayuda de la Ley Humanitaria (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria).

Para junio del año 2019 el principales impactos de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario fue la falta de empleo adecuado, reduciéndose un 38,8% según cifras del INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos), Asimismo, la exclusión de las empresas cotizadas y la paralización de las actividades económicas productivas han tenido graves consecuencias, entre ellas el aumento del desempleo, siendo 1.009.583 millón de personas que representarían el 13.3%, de esta manera se ha visto alterada la situación laboral en el país ya que cerca del 68% de la población se encuentra en condiciones de empleo inadecuado.

Esta situación ha ampliado la brecha de vulnerabilidad entre los sexos, siendo la tasa de desempleo femenino del 15,7% en comparación con la población económicamente activa (PAE) en mayo de 2020, mientras que el desempleo masculino es del 11,6%. En comparación con diciembre de 2019, aumentaron un 11,1% y un 8,3%, respectivamente.

### **2.3.1 Constitución de la República del Ecuador**

La Constitución de la República del Ecuador, (2008) establecen los derechos del trabajador en los siguientes artículos:

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

Art. 38 de la Constitución de la República del Ecuador, en el cual dispone protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. El Estado ejecutará políticas destinadas a fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas que contribuyan con su experiencia, y desarrollará programas de capacitación laboral, en función de vocación y sus aspiraciones.

Si bien el Art 39 de la Constitución de la sección segunda “Jóvenes” señala que: El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.

El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad,
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

Art. 329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.

Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe

el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.

### **2.3.2 Código del Trabajo**

Se menciona que, el Código del Trabajo (2015), en el Título Preliminar, las disposiciones fundamentales en el Art. 2.- La Obligatoriedad del trabajo, es decir que El trabajo es un derecho y un deber social.

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Art. 5.- Protección judicial y administrativa. - Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

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

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

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual, de grupo o por equipo; y,
- h) Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de mayo del 2008.

Art. 13.- Formas de remuneración. - En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo. Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones. - Establéese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que

celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos 37 por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de servicio doméstico;
- d) Los de aprendizaje;
- e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- f) Los contratos a prueba;
- g) Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de mayo del 2008; y,
- h) Los demás que determine la ley.

Art. 16.- Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo. - El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Art. 21.- Requisitos del contrato escrito. - En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
4. Tiempo de duración del contrato;
5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa

Art. 40.- Derechos exclusivos del trabajador. - El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos. En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador.

Art. 41.- Responsabilidad solidaria de empleadores. - Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador. Nota: Inciso segundo derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de mayo del 2008.

Art. 44.- Prohibiciones al empleador. - Prohíbese al empleador:

- a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;

- b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;
- c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;
- e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;
- f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
- g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
- h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;
- i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;
- j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;
- k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y,
- l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso.

En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas.

Art. 47.- De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias 38 y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

Art. 48.- Jornada especial. - Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor. La jornada de trabajo para los adolescentes, no podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana.

Art. 49.- Jornada nocturna. - La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos. - Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Art. 51.- Duración del descanso. - El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas.

Art. 52.- Trabajo en sábados y domingos. - Las circunstancias por las que, accidental o permanentemente, se autorice el trabajo en los días sábados y domingos, no podrán ser otras que éstas:

1. Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable. Cuando esto ocurra no es necesario que preceda autorización del inspector del trabajo, pero el empleador quedará obligado a comunicárselo dentro de las veinticuatro horas siguientes al peligro o accidente, bajo multa que

será impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, que impondrá el inspector del trabajo.

En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro; y,

2. La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroque perjuicios al interés público.

Art. 53.- Descanso semanal remunerado. - El descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria. En caso de trabajadores a destajo, dicho pago se hará tomando como base el promedio de la remuneración devengada de lunes a viernes; y, en ningún caso, será inferior a la remuneración mínima.

Art. 55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias. - Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;
2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;
3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior.

Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y,

4. El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

Art. 56.- Prohibición. - Ni aún por contrato podrá estipularse mayor duración de trabajo diario que la establecida en el artículo que antecede. Cuando ocurriere alguno de los casos previstos en el numeral primero del artículo 52 de este Código, se podrá aumentar la jornada, debiendo el empleador dar parte del hecho al inspector del trabajo, dentro del mismo plazo, bajo igual sanción y con las mismas restricciones que se indican en el citado artículo.

Art. 61.- Cómputo de trabajo efectivo. - Para el efecto del cómputo de las ocho horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas.

Art. 62.- Trabajo en días y horas de descanso obligatorio. - En los días y horas de descanso obligatorio el empleador no podrá exigir al trabajador labor alguna, ni aun por concepto de trabajo a destajo, exceptuándose los casos contemplados en el artículo 52 de este Código.

Art. 63.- Exhibición de horarios de labor. - En todo establecimiento de trabajo se exhibirá en lugar visible el horario de labor para los trabajadores, así como el de los servicios de turno por grupos cuando la clase de labor requiera esta forma. Las alteraciones de horario a que dieren margen la interrupción y recuperación del trabajo serán publicadas en la misma forma. El trabajador tendrá derecho a conocer desde la víspera las horas fijas en que comenzará y terminará su turno, cuando se trate de servicios por reemplazos en una labor continua, quedándole también el derecho de exigir remuneración por las horas de espera, en caso de omitirse dichos avisos.

Art. 65.- Días de descanso obligatorio. - Además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de

mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre. Lo son también para las respectivas circunscripciones territoriales y ramas de trabajo, los señalados en las correspondientes leyes especiales.

Art. 66.- Jornada que se considerará realizada. - En las fechas expresadas en el artículo anterior, la jornada se considerará como realizada, para los efectos del pago de la remuneración, siempre que no coincida con los días de descanso semanal. La disposición del inciso anterior comprende también a los trabajadores a destajo, de acuerdo a lo previsto en el artículo 93 de este Código.

Art. 67.- Pago en caso de licenciamiento. - Cuando por razón de cualquier fiesta no determinada en el artículo 65 de este Código, el empleador licenciare a los trabajadores, estará obligado a pagarles la remuneración de ese día, como si el trabajo se hubiere realizado, a menos que entre empleador y trabajador hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo, pues en tal caso nada deberá el primero al segundo por este concepto.

Art. 69.- Vacaciones anuales. - Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.

Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales.

Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio.

Art. 71.- Liquidación para pago de vacaciones. - La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesoria que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código. Si el trabajador fuere separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte proporcional al tiempo de servicios.

Art. 73.- Fijación del período vacacional. - En el contrato se hará constar el período en que el trabajador comenzará a gozar de vacaciones. No habiendo contrato escrito o tal señalamiento, el empleador hará conocer al trabajador, con tres meses de anticipación, el período en que le concederá la vacación.

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

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

Art. 82.- Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales. - En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se tratasen de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratase de labores estables y continuas. Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se

pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales. De igual manera se pagarán los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente.

Art. 86.- A quién y dónde debe pagarse. - Los sueldos y salarios deberán ser pagados directamente al trabajador o a la persona por él designada, en el lugar donde preste sus servicios, salvo convenio escrito en contrario.

Art. 93.- Derecho a remuneración íntegra. - En los días de descanso obligatorio señalados en el artículo 65 de este Código, los trabajadores tendrán derecho a su remuneración íntegra. Cuando el pago de la remuneración se haga por unidades de obra, se promediará la correspondiente a los cinco días anteriores al día de descanso de que se trate, para fijar la correspondiente a éste.

Art. 96.- Pago en días hábiles. - El salario o el sueldo deberán abonarse en días hábiles, durante las horas de trabajo y en el sitio del mismo, quedando prohibido efectuarlo en lugares donde se expendan bebidas alcohólicas, o en tiendas, a no ser que se trate de trabajadores de tales establecimientos.

Art. 97.- Participación de trabajadores en utilidades de la empresa. - El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así:

El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador.

El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

El reparto se hará por intermedio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador. De no existir ninguna asociación, la entrega será directa.

Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios.

En las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.

Art. 105.- Plazo para pago de utilidades. - La parte que corresponde individualmente a los trabajadores por utilidades se pagará dentro del plazo de quince días, contados a partir de la fecha de liquidación de utilidades, que deberá hacerse hasta el 31 de marzo de cada año. El empleador remitirá a la Dirección Regional del Trabajo la comprobación fehaciente de la recepción de las utilidades por el trabajador, bajo pena de multa. Además, si requerido el empleador por la Dirección Regional del Trabajo para que justifique el cumplimiento de tal obligación, no remitiere los documentos comprobatorios, será sancionado con una multa impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, según la capacidad de la empresa, a juicio del director regional del Trabajo.

Art. 110.- Facultad del ministro relativa al pago de utilidades. - El ministro de Trabajo y Empleo resolverá las dudas que se presentaren en la aplicación de las disposiciones relativas al pago de utilidades.

Art. 111.- Derecho a la decimotercera remuneración o bono navideño. - Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario. La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.

Art. 174.- Casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato. - No podrá dar por terminado el contrato de trabajo:

1. Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año. Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código ni al accidente que sufriera el trabajador a consecuencia de encontrarse en estado de embriaguez debidamente comprobado, o a consecuencia de reyertas provocadas por él;
2. En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente. Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que se haya obtenido su licencia militar o cesado en el cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo el caso de enfermedad prevista en el numeral anterior. En este caso, se descontará el tiempo de la enfermedad del plazo estipulado para la duración del contrato. Si el trabajador llamado a prestar servicio militar fuere afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por más de un año, el Estado depositará en la caja de esta institución, al término de la conscripción, el equivalente al fondo de reserva y aportes del empleador y del trabajador, quedando así habilitado dicho tiempo; y,
3. Por ausencia de la trabajadora fundada en el descanso que, con motivo del parto, señala el artículo 153 de este Código, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 1.

### **2.3.3 Ley orgánica de apoyo humanitario**

Se respalda en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), hace mención en el Capítulo III, sobre las “Medidas para apoyar la sostenibilidad del Empleo” que el:

Art. 10.- Créditos productivos para la reactivación económica y protección del empleo en el sector privado. - A partir de la promulgación de la presente Ley, y con

la finalidad de evitar la ruptura de la cadena de pagos, reactivar la economía y proteger el empleo, las entidades del sistema financiero nacional, ofrecerán líneas de crédito al sector productivo, de rápido desembolso que incluirán condiciones especiales, tales como: periodos de gracia, plazos de pago y tasas de interés preferenciales.

El estado ecuatoriano complementará los esfuerzos crediticios con sus propios mecanismos de liquidez, crédito, seguros y/o garantías orientadas a sostener el tejido productivo y en consecuencia el empleo.

Las entidades del sistema financiero nacional que a partir de abril de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2020, otorgaren créditos del tipo comercial ordinario, productivo o microcrédito, superiores a 25.000 dólares, a un plazo mínimo de cuarenta y ocho meses, podrán deducirse del impuesto a la renta el 50% del valor de los intereses recibidos por pago de estos préstamos hasta finalizar la operación.

En el caso que, en los créditos concedidos por montos superiores a los 10.000 dólares se incrementare su plazo en al menos doce meses adicionales al plazo original, las entidades del sistema financiero nacional estarán exentas del pago del impuesto a la renta el 50% del valor de los intereses recibidos en los créditos desde esta modificación de plazo hasta finalizar la operación.

Los créditos refinanciados, reprogramados o reestructurados previstos en esta norma, estarán exentos del pago de la contribución prevista en la disposición Décima Cuarta del Código Orgánico Monetario y Financiero.

Las instituciones del Sistema Financiero Nacional, especialmente la banca pública, crearán líneas de crédito específicas destinadas a cobertura de pagos de nómina y capital de trabajo; y, priorizará en sus operaciones de crédito el destinado al sector productivo y educativo.

Las deducciones previstas en este artículo aplicarán a partir del ejercicio fiscal en el cual esta Ley entra en vigencia.

La Superintendencia de Bancos y la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria informarán sobre la aplicación de este artículo ante la Asamblea Nacional en tres meses contados desde la vigencia de la Ley.

Art. 16.- De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo. - Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas.

El acuerdo podrá ser propuesto tanto por trabajadores como por empleadores. Los empleadores deberán presentar, de forma clara y completa, los sustentos de la necesidad de suscribirlos, para que el trabajador pueda tomar una decisión informada. Una vez suscritos los acuerdos, estos deberán ser informados al Ministerio del Trabajo, quien supervisará su cumplimiento.

El acuerdo será bilateral y directo entre cada trabajador y el empleador. El acuerdo alcanzado, durante el tiempo de su vigencia, tendrá preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato.

De producirse el despido del trabajador al que se aplica el acuerdo, dentro del primer año de vigencia de esta Ley, las indemnizaciones correspondientes se calcularán con la última remuneración percibida por el trabajador antes del acuerdo.

Los acuerdos podrán ser impugnados por terceros únicamente en los casos en que se haya producido cualquier tipo de fraude en perjuicio de uno o varios acreedores.

Si el juez presume la existencia de un delito vinculado a la celebración del acuerdo, lo dará a conocer a la Fiscalía General del Estado para las investigaciones y acciones correspondientes.

Art. 19.- Contrato especial emergente.- Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador.

El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo.

La jornada laboral ordinaria objeto de este contrato podrá ser parcial o completa, con un mínimo de veinte (20) y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana sin sobrepasar las ocho (8) horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada.

El descanso semanal será al menos de veinticuatro horas consecutivas. Las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.

Al terminar el plazo del contrato o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador o trabajador antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo.

Si finalizado el plazo acordado se continúa con la relación laboral, el contrato se considerará como indefinido, con los efectos legales del mismo.

Art. 20.- De la reducción emergente de la jornada de trabajo. - Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será

menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida.

Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez.

A partir de la implementación de la jornada reducida y durante el tiempo que esta dure, las empresas que hayan implementado la reducción de la jornada laboral no podrán reducir capital social de la empresa ni repartir dividendos obtenidos en los ejercicios en que esta jornada esté vigente. Los dividendos serán reinvertidos en la empresa, para lo cual los empleadores efectuarán el correspondiente aumento de capital hasta el treinta y uno (31) de diciembre del ejercicio impositivo posterior a aquel en que se generaron las utilidades y se acogerán al artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno. De producirse despidos, las indemnizaciones y bonificación por desahucio, se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción de la jornada, además de cualquier otra sanción que establezca la ley por este incumplimiento.

Art. 21.- Goce de vacaciones. - Los empleadores, durante los dos años siguientes a la publicación de esta Ley en el Registro Oficial, podrán notificar de forma unilateral al trabajador con el cronograma de sus vacaciones o a su vez, establecer la compensación de aquellos días de inasistencia al trabajo como vacaciones ya devengadas.

Art. 22.- Prestaciones del seguro de desempleo. - Durante los meses de abril, mayo, junio y julio del año 2020, los afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en relación de dependencia, que pasaren a situación de desempleo, podrán acceder a la prestación del seguro de desempleo.

Art. 23.- Requisitos. - La persona afiliada para acceder a la prestación de seguro de desempleo conforme lo señala el artículo anterior, deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Acreditar 24 aportaciones acumuladas y no simultáneas en relación de dependencia, de las cuales al menos 6 deberán ser continuas e inmediatamente anteriores a la contingencia;
- b) Encontrarse en situación de desempleo por un período no menor a diez (10) días;
- c) Realizar la solicitud para el pago de la prestación a partir del día octavo de encontrarse desempleado, y hasta en un plazo máximo de 45 días posteriores al plazo establecido en este literal;
- d) No ser jubilado; y,
- e) Debe verificarse previamente el aviso de salida registrado por el Empleador en el IESS.

Durante los meses de abril, mayo y junio del año 2020, por efecto de la pandemia del COVID 19, los pagos correspondientes al seguro de desempleo se efectuarán automáticamente y sin más trámites, de forma mensual, a partir de que la calificación efectuada por el IESS sea procedente.

En las demás condiciones y requisitos para el acceso a esta prestación, que no estén contenidos en el presente régimen temporal, se aplicarán las normas generales del seguro de desempleo contenidos en la Ley de Seguridad Social y sus reformas.

Si bien señala el Art. 24.- Priorización de contratación a trabajadores, profesionales, bienes y servicios de origen local. - Para la implementación de planes, programas, proyectos, acciones, incentivos y políticas públicas para enfrentar y mitigar las consecuencias de la emergencia nacional sanitaria por el coronavirus - COVID-19, el sector público y privado priorizarán en sus contrataciones a los productores de la economía popular y solidaria, unidades de producción agrícola familiar campesina, asociaciones, cooperativas, pequeños y medianos agricultores, piscicultores, avicultores, pescadores, artesanos, ganaderos y demás productores de alimentos, así como las empresas, profesionales, bienes y servicios de origen nacional, de acuerdo a las regulaciones que emitan para el efecto las autoridades competentes.

Art. 25.- Estabilidad de trabajadores de la salud.- Como excepción, y por esta ocasión, los trabajadores y profesionales de la salud que hayan trabajado durante la emergencia sanitaria del coronavirus (COVID-19) con un contrato ocasional o nombramiento provisional en cualquier cargo en algún centro de atención sanitaria de la Red Integral Pública de Salud (RIPS) y sus respectivas redes complementarias, previo el concurso de méritos y oposición, se los declarará ganadores del respectivo concurso público, y en consecuencia se procederá con el otorgamiento inmediato del nombramiento definitivo.

Art. 26.- De los procedimientos excepcionales.- Para enfrentar las consecuencias económicas derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, las sociedades según la definición del art. 98 de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, todo tipo de patrimonios autónomos, fideicomisos, clubes deportivos, y/o las personas naturales que se dediquen al ejercicio de actividades comerciales, económicas, culturales y recreacionales, podrán acogerse a los procedimientos establecidos en este Capítulo, con exclusión de las instituciones del sistema financiero o bajo el control de la Superintendencia de Bancos y Superintendencia de Economía Popular y Solidaria que tengan su giro exclusivo en el depósito de dinero de cuentahabientes en el territorio nacional, quienes se registrarán por las leyes que los regulan.

Las disposiciones respecto a procedimientos concursales previstos en el Código Orgánico General de Procesos, la Ley de Concurso Preventivo y demás normas relacionadas se aplicarán en forma subsidiaria en todo lo que no se opongan a estos procedimientos especiales.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 Enfoque de la investigación

Para el actual estudio se emplea el método mixto: cuantitativo y cualitativo del enfoque investigativo, considerando que, se toman a consideración fundamentos teóricos sobre el desempleo que se ha producido durante la pandemia de COVID- 19. Se toman informaciones del INEC respecto al empleo. Del mismo modo se analizan las causas del desempleo.

El enfoque cualitativo pretende el análisis profundo que facilite la comprensión de los fenómenos. Éste es inductivo y busca entender la complejidad de la realidad, de manera que interprete la conducta humana desde el propio marco de referencia de quien actúa (Taylor y Bogdan, 1984).

Éste permite explorar sustancialmente la experiencia, el conocimiento y la visión de mundo de las personas. Además, identifica la manera en cómo incide la ideología o discurso social dominante en sus vidas, de manera que se comprenda la resistencia, adaptación o complicidad de las personas con las estructuras sociales y relaciones de poder (Profitt, 2003)

El diseño experimental cuantitativo es un enfoque tradicional de la investigación próximo a las metodologías empleadas por las ciencias experimentales. Se caracteriza por el control de las variables cuantitativas (cuantificables mediante valores numéricos), y la medida de resultados (Bisquerra, 1989; Sierra Bravo, 1991, 1996, Corbeta, 2003).

Este tipo de investigación es usual en investigación de tipo proceso productivo en donde se busca una relación causal entre variables, esto es, se trata de una investigación que intenta establecer la condición causa-efecto (Blández, 1996).

### 3.2 Alcance de la investigación

La investigación es de tipo descriptivo. Se analizan las variaciones del empleo, desempleo, causas y consecuencia.

“Los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables y aun cuando no se formulen hipótesis, tales variables aparecen enunciadas en los objetivos de investigación.” (Arias, 2006, p. 25).

### 3.3 Técnica e instrumentos para obtener los datos

**Tabla 1**

*Técnicas e Instrumentos de investigación*

<b>Técnica</b>	<b>Instrumentos</b>
Análisis Documental	A partir de datos del INEC
Encuestas	Se aplicará a la muestra seleccionada.
Entrevista	Con el fin de obtener un amplio conocimiento del desempleo durante el periodo seleccionado. La entrevista será realizada a un profesional competente, experto en economía.

*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

El anexo 1 se muestra el formato del cuestionario de la entrevista a realizar

### 3.4 Población y muestra

La Población para el presente proyecto de investigación se tomó a la Población Económicamente Activa de la Ciudad de Guayaquil (PEA) con un total de 1`223.256, en 96 la cual se realizará el respectivo cálculo para poder obtener el número de personas a encuestar.

Según el autor (Arias, 2006) define la población como un conjunto finito o

infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos de estudio.

Según el autor (Arias, 2006) define muestra como un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible.

Según Hernández y Mendoza (2018) cuando no se tiene acceso al total de la población, es necesario obtener una muestra representativa de ella. En este sentido, se aplica el muestreo probabilístico para calcular la cantidad de elementos de la población que formarán parte de la recolección de datos, teniendo como fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2_{\alpha} * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2_{\alpha} * p * q}$$

Cuya representación es:

- N = tamaño de la población
- $Z_{\alpha}$  = nivel de confianza al 95%
- p = probabilidad de éxito, o proporción esperada
- q = probabilidad de fracaso
- d = precisión (error máximo admisible en términos de proporción)

$$n = \frac{1176013083 * 1,962 * 0,7 * 0,7}{0,07^2 * (1223256 - 1) + 1,962 * 0,7 * 0,7}$$

$$n = \frac{1176013.85}{3058.628}$$

$$n = 196$$

Se deben realizar al menos 196 encuestas para trabajar con un nivel de confianza del 95% en los resultados, con un margen de error del 7%.

### 3.5 Tipos de Muestra en investigación cualitativa

- Muestreo de los casos (casos extremos, casos típicos, casos críticos, casos sensibles, casos-tipo)
- Muestreo de los grupos de caso
- Muestreo teórico
- Muestreo del material
- Muestreo para la presentación y demostración de evidencias
- Muestreo de participantes voluntarios
- Muestreo de expertos
- Muestreo por cuotas
- Muestreo de conveniencia
- Selección primaria
- Selección secundaria

### 3.6 Operacionalización de las variables

**Tabla 2**

*Operacionalización de las variables*

<b>Tipo</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
		Confinamiento	Medidas sanitarias
Independiente	Medidas de control frente a la crisis sanitaria	Actividad empresarial	Número de empresas locales
		Plazas de trabajo	Número de empleos plenos
		Informalidad	Número de empleos no plenos
		Empresas locales	Empresas activas
Dependiente	Desempleo	Pobreza	Remuneración
		Inversión pública	Programas de inversión pública
		Inversión privada	Programas de desarrollo privado
		Calidad de vida	Oportunidades laborales

*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

## CAPÍTULO IV

### PROPUESTA

#### 4.1 Presentación de resultados descriptivos

**Pregunta 1.- ¿Considera que las medidas sanitarias limitaron la creación de nuevas empresas y por ende la falta de plazas de trabajo?**

Tabla 3.

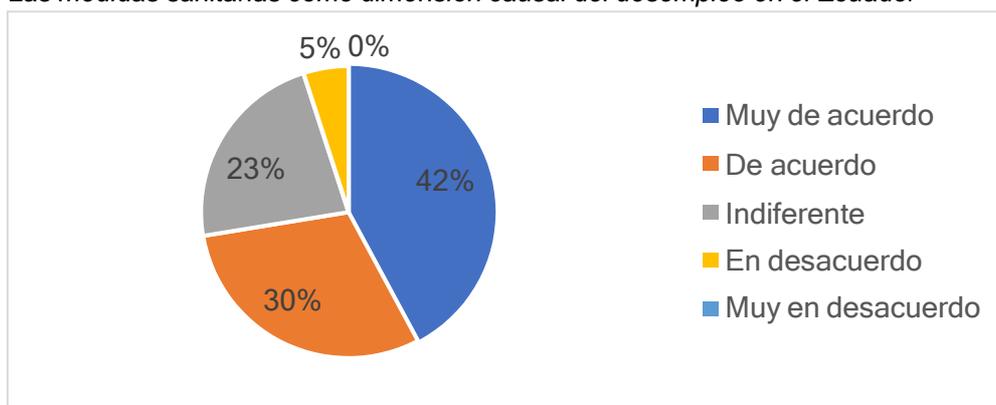
*Las medidas sanitarias como dimensión causal del desempleo en el Ecuador*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	162	42%
De acuerdo	116	30%
Indiferente	87	23%
En desacuerdo	19	5%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	384	100%

*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

Figura 5.

*Las medidas sanitarias como dimensión causal del desempleo en el Ecuador*



*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

#### Interpretación:

Con referencia a las medidas sanitarias como dimensión causal del desempleo en el Ecuador, el 42% está muy de acuerdo, el 30% está de acuerdo, el 23% es indiferente, el 5% está en desacuerdo y el 0% en muy desacuerdo. Con estos resultados podemos deducir que a raíz de la pandemia Covid-19 se vieron afectadas algunas empresas llevándolas al límite de cerrar sus puertas por pérdidas económicas dado como resultado la reducción de plaza de trabajo.

**Pregunta 2.- ¿Usted percibió que la actividad empresarial decreció con relación al número de empresas?**

**Tabla 4.**

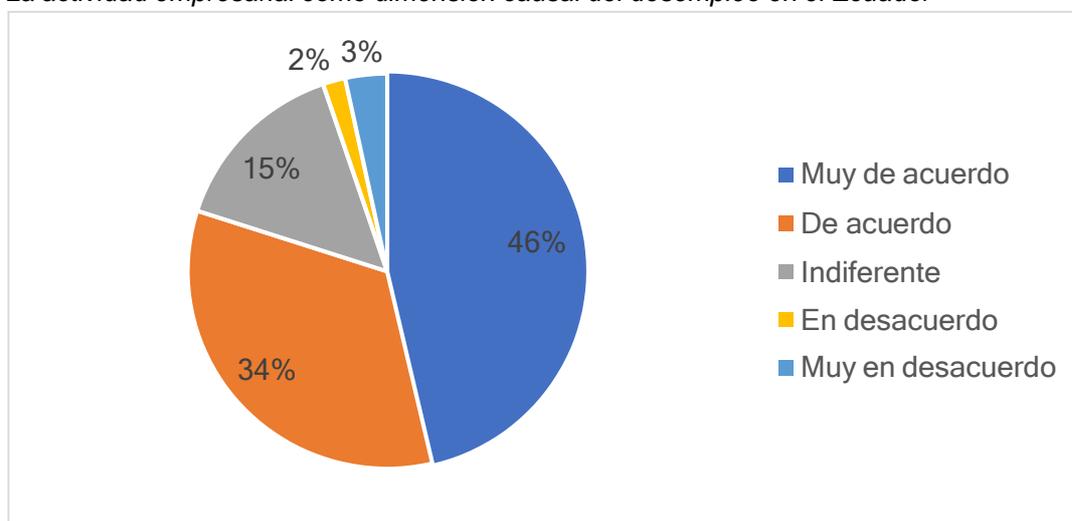
*La actividad empresarial como dimensión causal del desempleo en el Ecuador*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	178	46%
De acuerdo	129	34%
Indiferente	57	15%
En desacuerdo	7	2%
Muy en desacuerdo	13	3%
Total	384	100%

*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

**Figura 6.**

*La actividad empresarial como dimensión causal del desempleo en el Ecuador*



*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

**Interpretación:**

Con referencia a la actividad empresarial como dimensión causal del desempleo en el Ecuador, el 46% está muy de acuerdo, el 34% está de acuerdo, el 15% es indiferente, el 2% está en desacuerdo y el 3% en muy desacuerdo. Se puede notar claramente que la actividad empresarial se vio afectada tras los periodos de restricciones aplicados.

**Pregunta 3.- ¿Considera que a raíz del COVID 19 se redujeron las ofertas laborales en el Ecuador?**

**Tabla 5.**

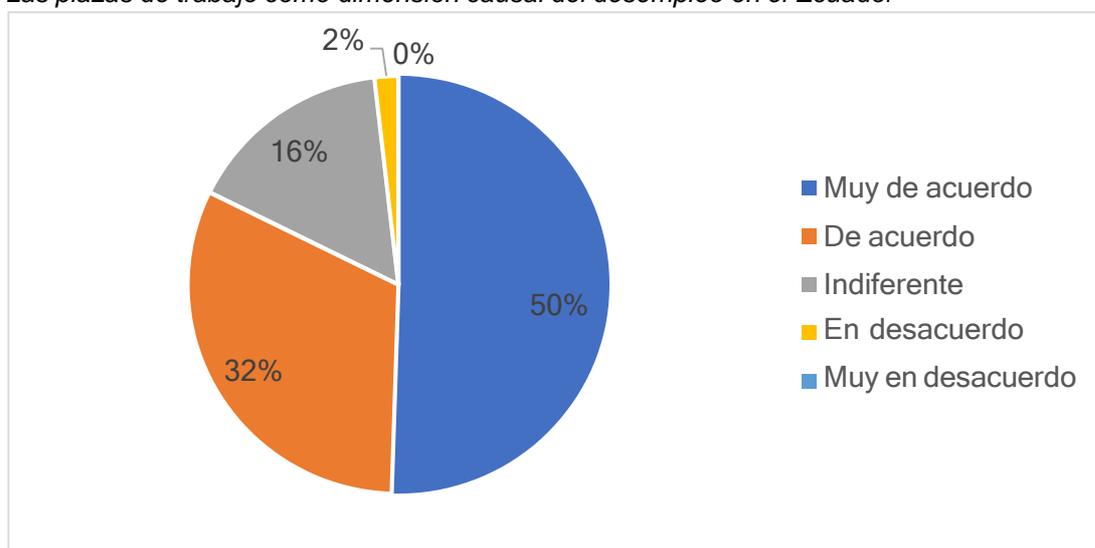
*Las plazas de trabajo como dimensión causal del desempleo en el Ecuador*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	194	51%
De acuerdo	122	32%
Indiferente	61	16%
En desacuerdo	7	2%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	384	100%

*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

**Figura 7.**

*Las plazas de trabajo como dimensión causal del desempleo en el Ecuador*



*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

**Interpretación**

Con referencia a las plazas de trabajo como dimensión causal del desempleo en el Ecuador, el 50% está muy de acuerdo, el 32% está de acuerdo, el 16% es indiferente, el 2% está en desacuerdo y el 0% muy en desacuerdo. Se puede notar como la población sufrió las consecuencias de una pandemia afectado la calidad de vida de las personas.

**Pregunta 4.- ¿Las empresas en la actualidad están contratando con todos los beneficios sociales?**

**Tabla 6.**

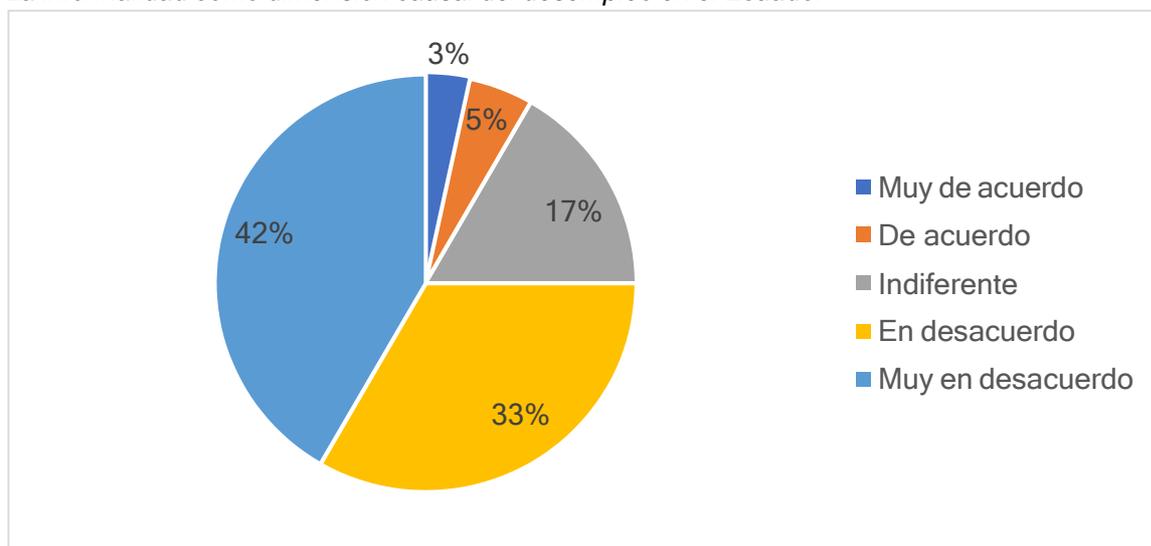
*La informalidad como dimensión causal del desempleo en el Ecuador*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	13	3%
De acuerdo	19	5%
Indiferente	64	17%
En desacuerdo	128	33%
Muy en desacuerdo	160	42%
Total	13	3%

*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

**Figura 8.**

*La informalidad como dimensión causal del desempleo en el Ecuador*



*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

**Interpretación:**

Con referencia a la informalidad como como dimensión causal del desempleo en el Ecuador en calidad de no cumplir con los beneficios sociales al momento de la contratación, el 3% está muy de acuerdo, el 5% está de acuerdo, el 17% es indiferente, el 33% está en desacuerdo y el 42% en muy desacuerdo. Con los datos observados nos damos cuenta de que las personas no están trabajando bajo los beneficios de ley como son: vacaciones, décimo tercero, utilidades entre otros.

**Pregunta 5.- ¿El número de empresas locales es suficiente para generar fuentes de trabajo para todos los desempleados?**

**Tabla 7.**

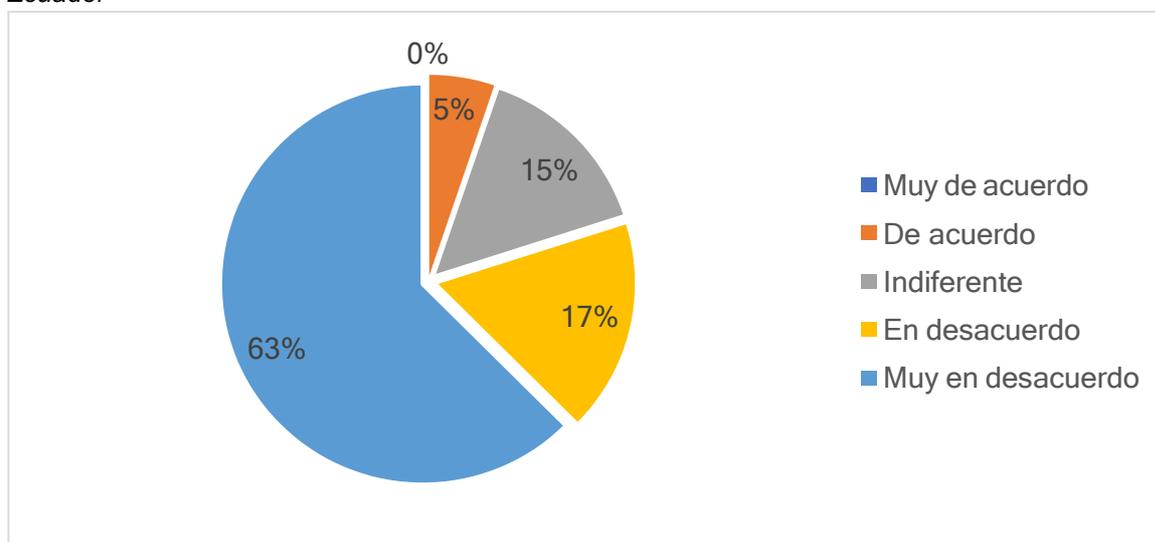
*Las empresas locales como el efecto de las medidas de control sanitarias implementadas en el Ecuador*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	20	5%
Indiferente	57	15%
En desacuerdo	67	17%
Muy en desacuerdo	240	63%
Total	384	100%

*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

**Figura 9.**

*Las empresas locales como el efecto de las medidas de control sanitarias implementadas en el Ecuador*



*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

**Interpretación:**

Con referencia a la suficiencia de las empresas locales como dimensión causal del desempleo en el Ecuador, el 0% está muy de acuerdo, el 5% está de acuerdo, el 15% es indiferente, el 17% está en desacuerdo y el 63% en muy desacuerdo. Según la percepción de las personas las empresas no son suficientes para el número de desempleados que existe en el Ecuador.

**Pregunta 6.- ¿El salario básico unificado está acorde a la cobertura de sus necesidades básicas?**

**Tabla 8.**

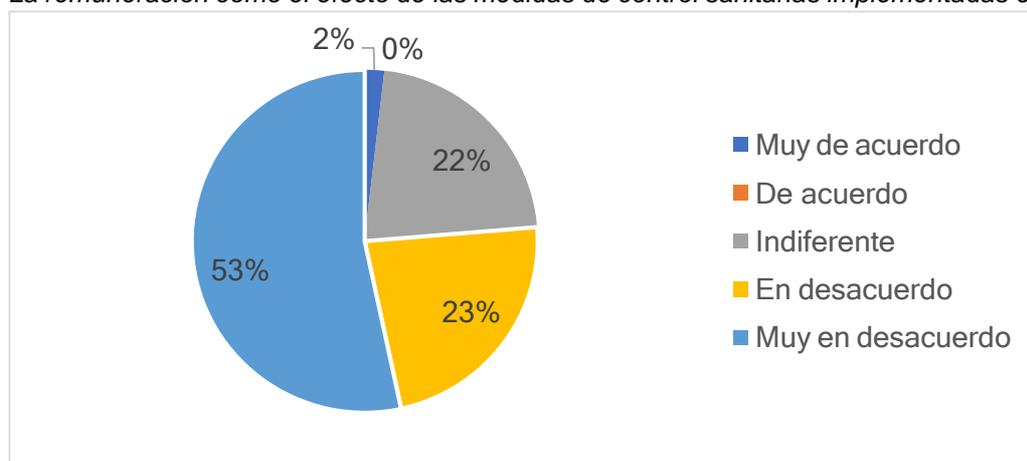
*La remuneración como el efecto de las medidas de control sanitarias implementadas en el Ecuador*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	7	2%
De acuerdo	0	0%
Indiferente	84	22%
En desacuerdo	88	23%
Muy en desacuerdo	205	53%
Total	384	100%

*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

**Figura 10.**

*La remuneración como el efecto de las medidas de control sanitarias implementadas en el Ecuador*



*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

**Interpretación:**

Con referencia a la remuneración en el salario básico que cubre las necesidades de las personas como dimensión causal del desempleo en el Ecuador, el 2% está muy de acuerdo, el 0% está de acuerdo, el 22% es indiferente, el 23% está en desacuerdo y el 53% en muy desacuerdo. El salario básico para familias grandes nunca será suficiente, pero si analizamos la situación actual, la crisis económica que dejó la pandemia nos da como resultado que la remuneración salarial en la actualidad no cubre las necesidades de las personas ni de las familias.

**Pregunta 7.- ¿Considera relevante que la inversión pública ayuda a la creación de nuevas oportunidades de trabajo?**

**Tabla 9.**

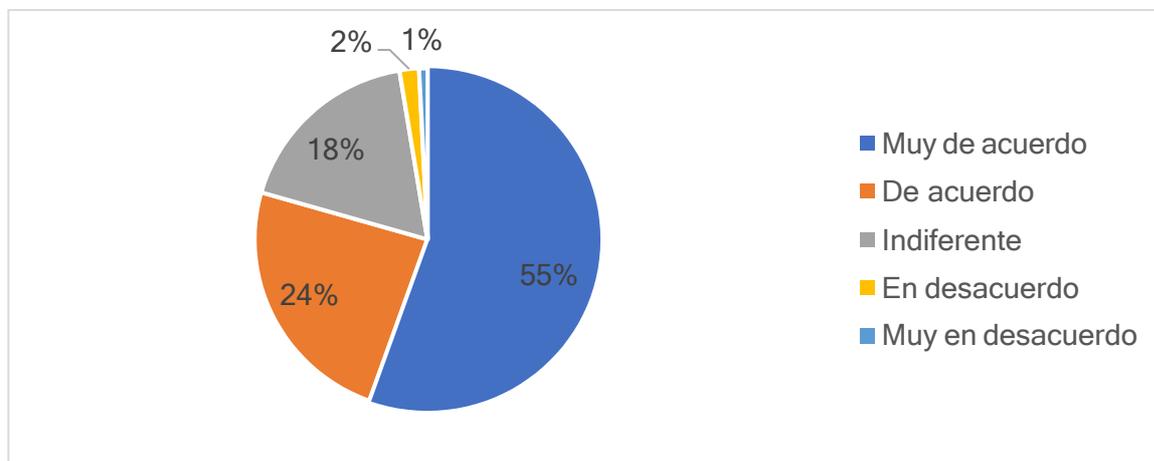
*La inversión pública como el efecto de las medidas de control sanitarias implementadas en el Ecuador*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	213	55%
De acuerdo	92	24%
Indiferente	69	18%
En desacuerdo	7	2%
Muy en desacuerdo	3	1%
Total	384	100%

*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

**Figura 11.**

*La inversión pública como el efecto de las medidas de control sanitarias implementadas en el Ecuador*



*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

**Interpretación:**

Con referencia a la inversión pública para la creación de nuevas oportunidades laborales como efecto de las medidas de control sanitarias implementadas en el Ecuador, el 55% está muy de acuerdo, el 24% está de acuerdo, el 18% es indiferente, el 2% está en desacuerdo y el 1% en muy desacuerdo. De esta manera la inversión pública generaría más empleo bajando así la brecha entre el desempleo y el mismo.

## Pregunta 8.- ¿El sector privado invierte suficiente capital para la creación de nuevas vacantes labores?

**Tabla 10.**

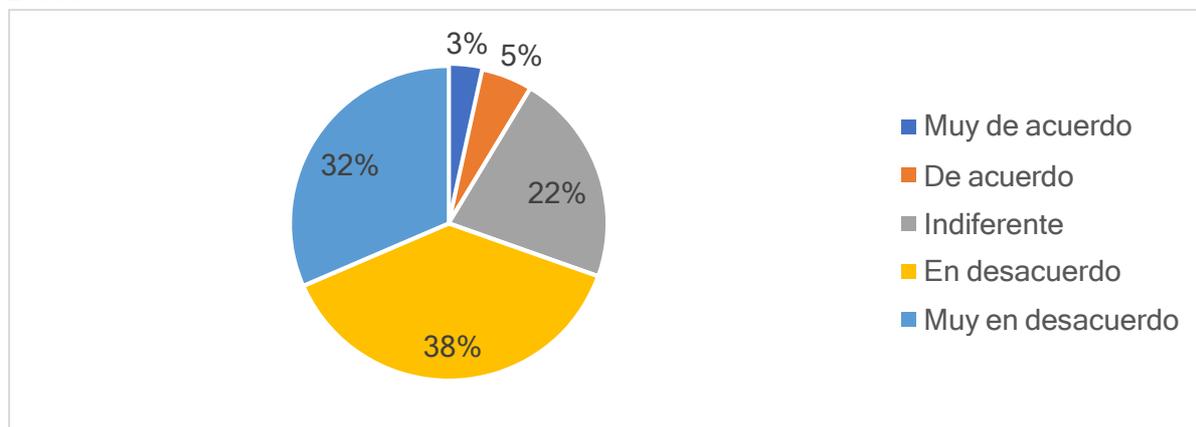
*La inversión privada como el efecto de las medidas de control sanitarias implementadas en el Ecuador*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	13	3%
De acuerdo	20	5%
Indiferente	84	22%
En desacuerdo	146	38%
Muy en desacuerdo	121	32%
Total	384	100%

*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

**Figura 12.**

*La inversión privada como el efecto de las medidas de control sanitarias implementadas en el Ecuador*



*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

### Interpretación:

Con referencia a la inversión privada para la creación de nuevas oportunidades laborales como efecto de las medidas de control sanitarias implementadas en el Ecuador, el 3% está muy de acuerdo, el 5% está de acuerdo, el 22% es indiferente, el 38% está en desacuerdo y el 32% en desacuerdo. En este gráfico nos damos cuenta de que las personas que el sector privado no invierte lo suficiente para generar empleo.

**Pregunta 9.- ¿Considera que las actuales condiciones de contratación le permitirían un desarrollo profesional en su área?**

**Tabla 11.**

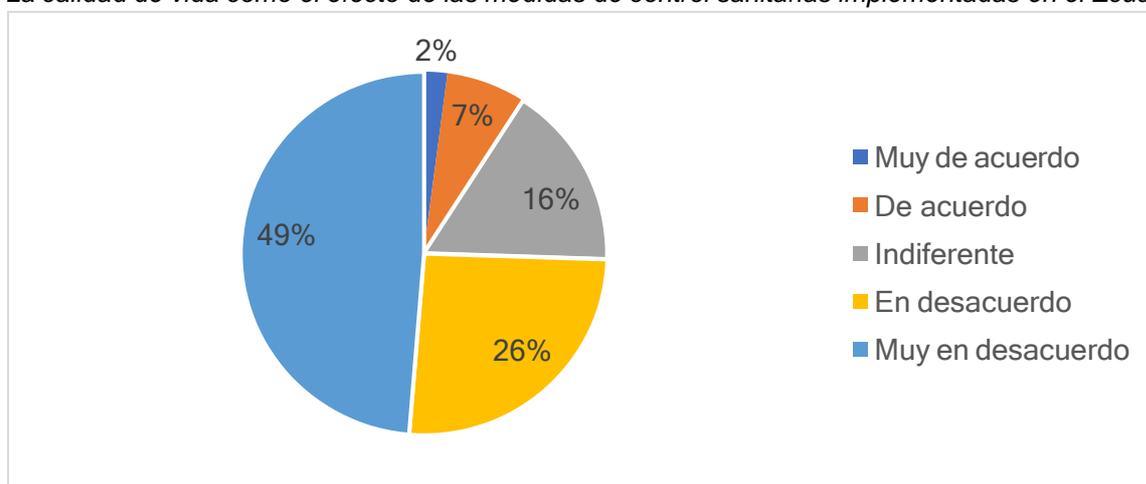
*La calidad de vida como el efecto de las medidas de control sanitarias implementadas en el Ecuador*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	8	2%
De acuerdo	27	7%
Indiferente	63	16%
En desacuerdo	99	26%
Muy en desacuerdo	187	49%
Total	384	100%

*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

**Figura 13.**

*La calidad de vida como el efecto de las medidas de control sanitarias implementadas en el Ecuador*



*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

**Interpretación:**

Con referencia a la calidad de vida en función a las condiciones de contratación como efecto de las medidas de control sanitarias implementadas en el Ecuador, el 2% está muy de acuerdo, el 7% está de acuerdo, el 16% es indiferente, el 26% está en desacuerdo y el 49% en desacuerdo.

## **4.2 Resultado de la Entrevista**

**Dirigida a:** Lcda. Melva Gricelda Romero Rosero, Mgtr

**Cargo:** Trabajadora Social/ Investigadora

**Objetivo:** Analizar la situación de empleo que vivió el área de salud tras pandemia Covid-19

**Fecha de aplicación:** 20/07/2023

**Pregunta 1.- ¿Cómo ha impactado la pandemia de COVID-19 en el empleo dentro del área de salud?**

Fue muy notorio el impacto que tuvo el área de salud ante la situación del virus debido a que se perdieron a muchos doctores en áreas que aún siguen afectadas porque no se han podido suplir. A medida que avanza el tiempo se sigue reduciendo las plazas de trabajo dentro de la institución.

**Pregunta 2.- ¿Cuáles han sido las medidas tomadas por el Ministerio de salud pública para abordar la situación del empleo durante la pandemia?**

De parte del ministerio de salud no se ha recibido ningún tipo de ayuda, de hecho, seguimos mal regulados desde que nos impactó la pandemia, muchas áreas de salud no tienen especialistas, por eso siempre se derivan a los pacientes a prestadores médicos privados que puedan cubrir la necesidad del paciente.

**Pregunta 3.- ¿Dentro del área de salud pública ha visto una recuperación rápida del empleo o hay desafíos persistentes en el horizonte?**

No existe recuperación rápida dentro del área de salud pública, el ministerio de salud vive diciendo que va a mejorar o incluso que ya está mejorando, pero podemos notar en las noticias en pacientes que se viven quejado de la manera que operan los hospitales públicos por la falta de especialistas, recetas médicas incompleta. Se necesitan más empleados, pero no existen contratación de estos.

**Pregunta 4.- ¿Qué iniciativas o políticas se están promoviendo actualmente el ministerio de salud pública frente al desempleo?**

No tienen iniciativas, más bien existe desvinculación, no ha habido contrataciones nuevas, todo esto se da por la situación económica que vive el país.

**4.3 Situación macroeconómica del desempleo en el Ecuador y los factores que influyeron en esta variable.**

Las condiciones laborales en el Ecuador ha sido el tema de debate constante entre el Gobierno Nacional, los representantes de empresas y el gremio de trabajadores, debido a la fijación de un escenario en equilibrio que beneficie a ambas partes y la determinación de políticas laborales que promuevan el desarrollo de los sectores. Sin embargo, con la fijación de salarios básicos mínimos propio de las economías en desarrollo y la aplicación de beneficios económicos que en muchas ocasiones no son compatibles con la realidad financiera del negocio, promueven situaciones donde la calidad de la relación de dependencia no se cumple, limitando las propuestas de plazas de trabajo en el segmento.

Para Keynes, la creación de plazas de trabajo depende de la cantidad de empleos que las empresas están dispuestas a contratar y el precio que las mismas están dispuesta a pagar por nuevos trabajadores, si las mismas no mantienen un nivel de contratación que se iguale al número de personas que están en búsqueda de un empleo, técnicamente se crea una situación de desempleo en la sociedad donde se lo analiza.

Con las medidas de control sanitario propias de la Pandemia COVID 19, se limitó el trabajo presencial, provocando que las empresas bajen su producción y creen nuevos canales de comunicación telemático para seguir comercializando, enfrentándose posteriormente a un nuevo reto que fue la cobertura de los salarios frente a empleados que estaban impedidos de acudir a sus sitios de trabajo. Sin embargo, esta medida no puede ser visible a nivel de estadísticas reales, por lo

tanto, se exponen algunos factores que posiblemente influyeron en el desempleo en el periodo de la pandemia como:

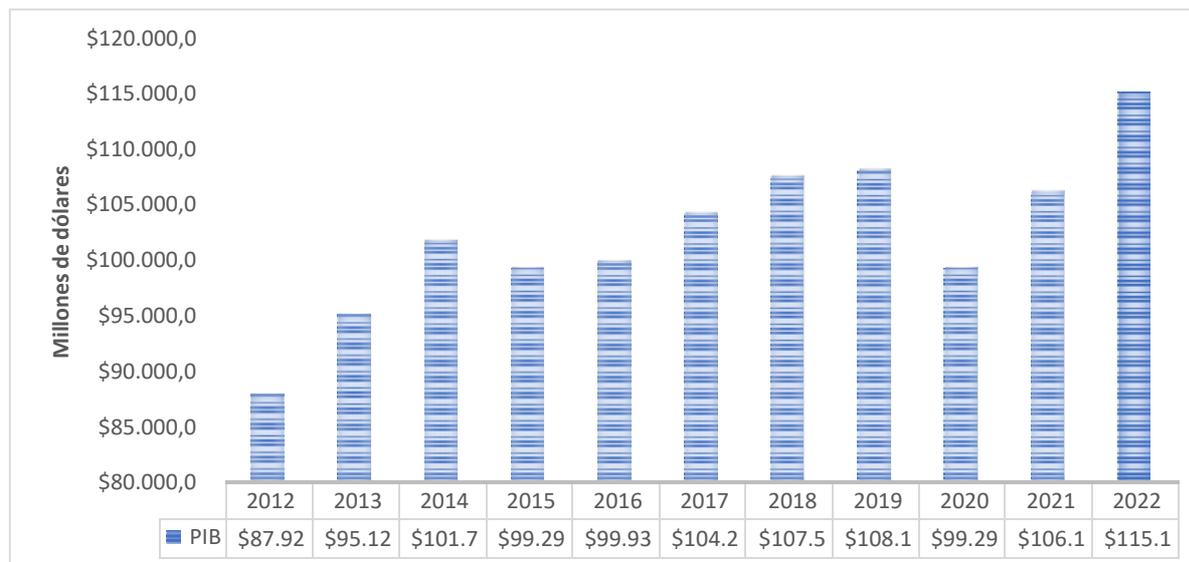
- Crecimiento económico del Ecuador representado por el PIB.
- Tasa de interés representada por el costo del dinero referido en préstamos para alivianar la situación económica de las empresas.
- Número de empresas activas antes y después de la pandemia porque las mismas tienen el poder de contratación.
- Riesgo país, representada por el valor de impago de la deuda externa, que limitaba la aplicación de programas para recuperar el levantamiento de sectores empresariales en el Ecuador.
- Índice inflacionario, que describe la variación de precios en el Ecuador, el cual cambia por la intensidad de compra de los consumidores y su tenencia de recursos financieros obtenidos en su mayoría del empleo en relación de dependencia.

#### **4.4 Factores macroeconómicos del Ecuador**

Como primer factor macroeconómico destacaremos al Producto Interno Bruto, el cual indica el crecimiento de un país en términos de producción. Cabe destacar que el PIB, también puede ser usado para ver el nivel de desarrollo, junto con otras variables. Estos datos presentados son publicados por el Banco Central del Ecuador a través de sus reportes económicos en su página web, estos se los presenta a continuación:

**Figura 14.**

*Comportamiento del Producto Interno Bruto Ecuador años 2012 - 2022*



*Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2023)  
Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

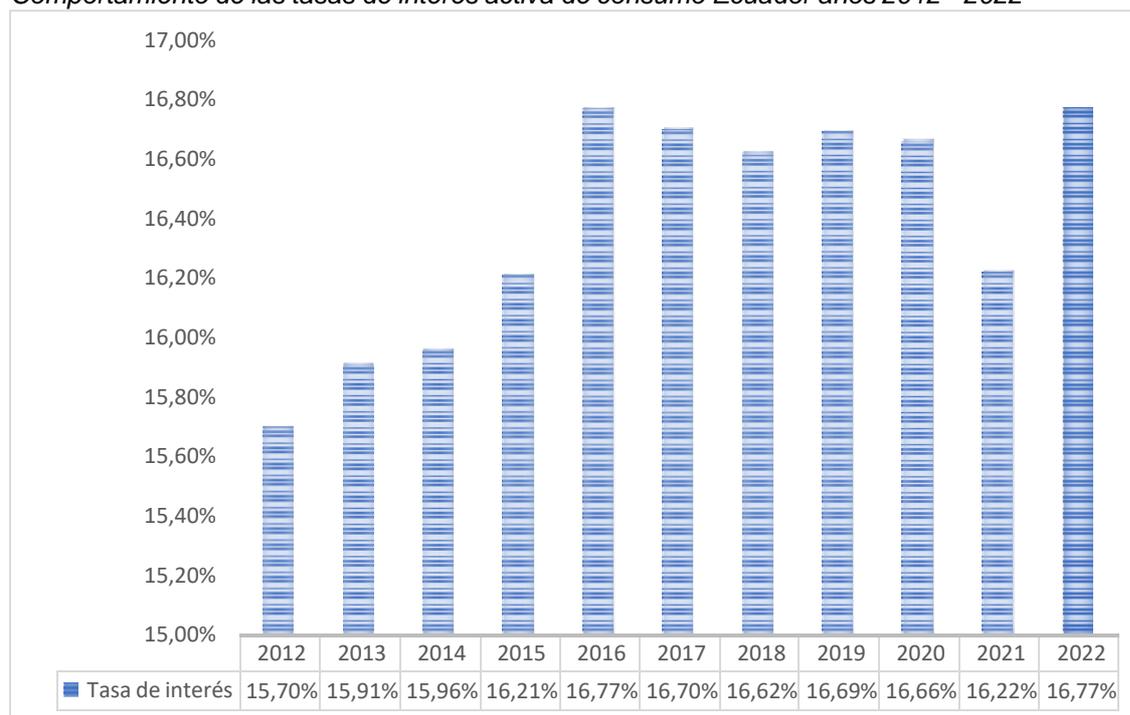
Según los datos observados de la figura 11, el crecimiento del Ecuador a través de la representación del PIB presentaba un comportamiento ascendente desde el año 2015 al 2019. En estos periodos se destacan políticas que eliminaron las restricciones de importación de algunos sectores como lo fueron los vehículos, celulares y servicio de telefonía a los cuales estaba sujeto directamente la compra en el exterior de los productos, de forma adicional se encuentra la firma de tratados de comercio con la Unión Europea que facilitó la entrada de productos como el camarón y la demanda de quinua ecuatoriana para el desarrollo de productos naturistas principalmente en Países Bajos.

Con relación al año 2020, se ve un claro decrecimiento del Producto Interno Bruto con un promedio de 8.15% de descenso en referencia al 2019, esta situación es totalmente negativa debido a la reducción de la actividad productiva, al consumo de los hogares que fue inferior y al poco dinamismo de la económica que no facilitó el circulante para transaccionar entre empresas. Este escenario se considera como un momento donde las empresas tuvieron ingresos por debajo del equilibrio, además

del cierre de oportunidades de negocios afectadas por las barreras de comercio físico por el impedimento de las personas en transitar libremente y la aplicación de toquesde queda en cada una de las ciudades del Ecuador.

**Figura 15.**

*Comportamiento de las tasas de interés activa de consumo Ecuador años 2012 - 2022*



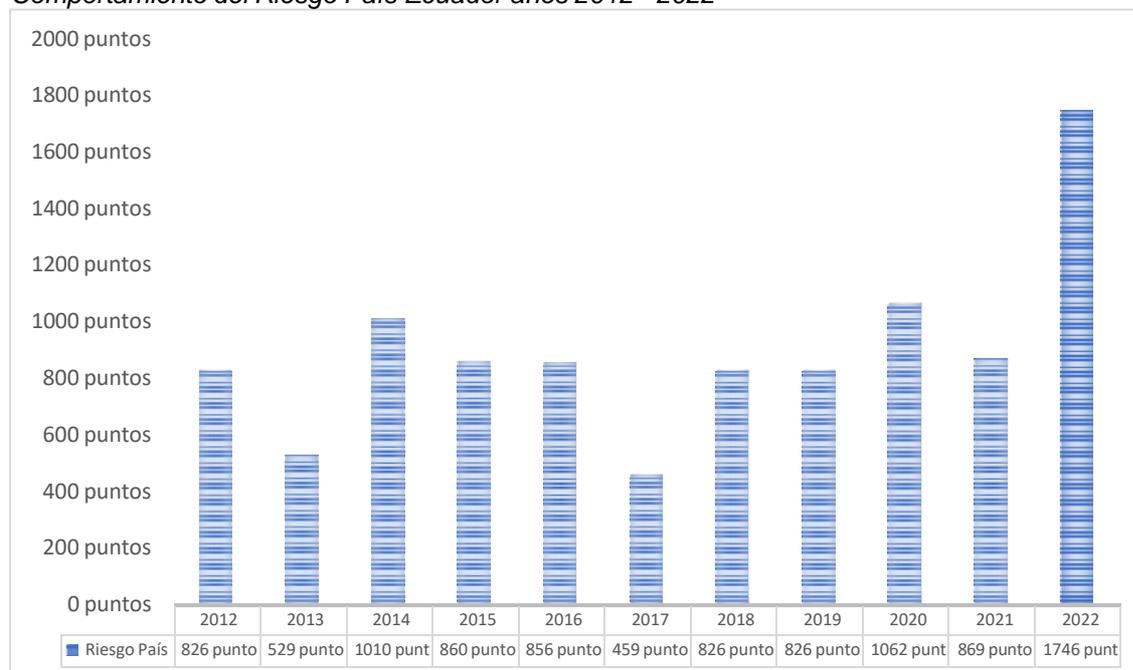
*Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2023)*

*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

En referencia a la tasa de interés la cual representa el costo financiero por el objeto de créditos a consumidores, empresas, emprendedores y otros para sus respectivos proyectos de producción, se puede observar que a partir del 2016 iba mostrando fluctuaciones altas y bajas en centésimas de puntuación, siendo el 2020 un decrecimiento con relación al 2019, sin embargo en el periodo post pandemia la reducción fue notable con un 16.22% para el 2021 esto debido a la necesidad del circulante para que las empresas puedan recuperar su nivel de ventas operativa.

**Figura 16.**

*Comportamiento del Riesgo País Ecuador años 2012 - 2022*



*Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2023)*

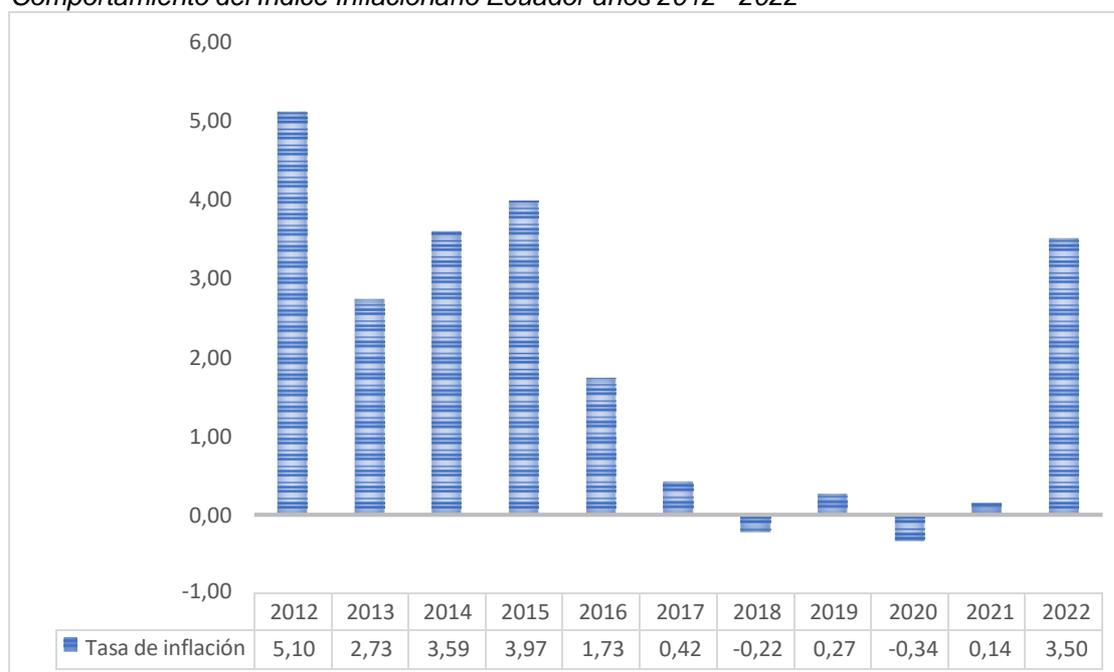
*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

En cuanto al comportamiento del Riesgo País, su análisis se justifica por el riesgo que se mide en la recuperación de la inversión extranjera al colocarla en un negocio en el Ecuador, si este indicador es alto, existe más incertidumbre que el Gobierno Nacional implemente políticas que reduzcan considerablemente la utilidad de las empresas y el nivel de pago de los impuestos es mucho mayor. Con relación a los periodos antes de la pandemia a partir del año 2017 estos han ido incrementándose en el país, ubicándose en el año 2020 en 1062 puntos un 28.57% más que el año 2019, es decir, las percepciones para invertir en el Ecuador son mucho más riesgosa y por ende una menor perspectiva para que se coloquen negocios en el país.

Sin embargo, para el año 2021 y 2022 el riesgo es mucho mayor, es decir, los efectos de la pandemia en el costo de oportunidad de invertir en el Ecuador requieren rendimientos mayores en la pandemia, ocasionando que muchos empresarios eviten formar empresas o inyecten un mayor capital para desarrollar más compañías en los sectores ecuatorianos.

**Figura 17.**

*Comportamiento del Índice Inflacionario Ecuador años 2012 - 2022*



*Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2023)*

*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

En referencia al índice inflacionario que representa el comportamiento de variación del precio de los productos en el Ecuador, se observa como a partir del año 2017, la cifra de inflación no supera la unidad porcentual de cambios, incluso se tornó negativa para el año 2020 con una deflación del 0.34%. Para los periodos fuera de pandemia en el año 2022 la inflación se registró en el 3.50% una razón que afecta al bolsillo de los ecuatorianos porque aumenta el valor de cada producto.

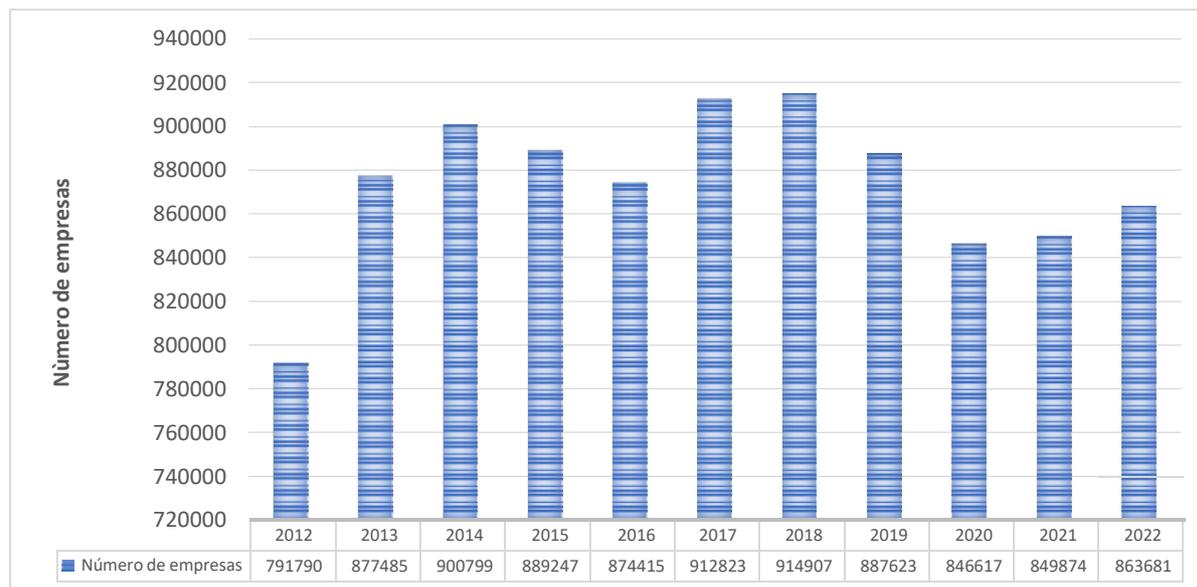
Podemos observar en lo examinado la crítica de Friedman a la Curva de Phillips, concretamente la posibilidad de que exista una compensación entre inflación y desempleo.

La Curva de Phillips en el largo plazo es tan sólo un caso particular. La desaparición de una compensación entre inflación y desempleo en el largo plazo sólo es posible si la perturbación que aleja transitoriamente al mercado de trabajo de su equilibrio no afecta al stock de capital existente en la economía. Si dicha perturbación aumenta o disminuye dicha dotación, el nuevo equilibrio no tiene

porqué producirse ni al nivel salarial real ni al nivel de ocupación inicialmente existente. A efectos de ilustrar nuestro análisis, hemos abalizado el carácter estacionario de las variables que forman parte de nuestro estudio

**Figura 18.**

*Comportamiento del Número de empresas activas en Ecuador años 2012 - 2022*



*Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2023)  
Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

En detalle al comportamiento del número de empresas activas, se puede definir que, a partir del 2017, la tendencia se ha ido para abajo, es decir, cada vez son menos las empresas se han ido disminuyendo, siendo el 2020 el punto de inflexión de decrecimiento. Para el año 2021 y 2022 la tendencia esta al alza y con ello mayores posibilidades de generar plazas de trabajo para los ecuatorianos.

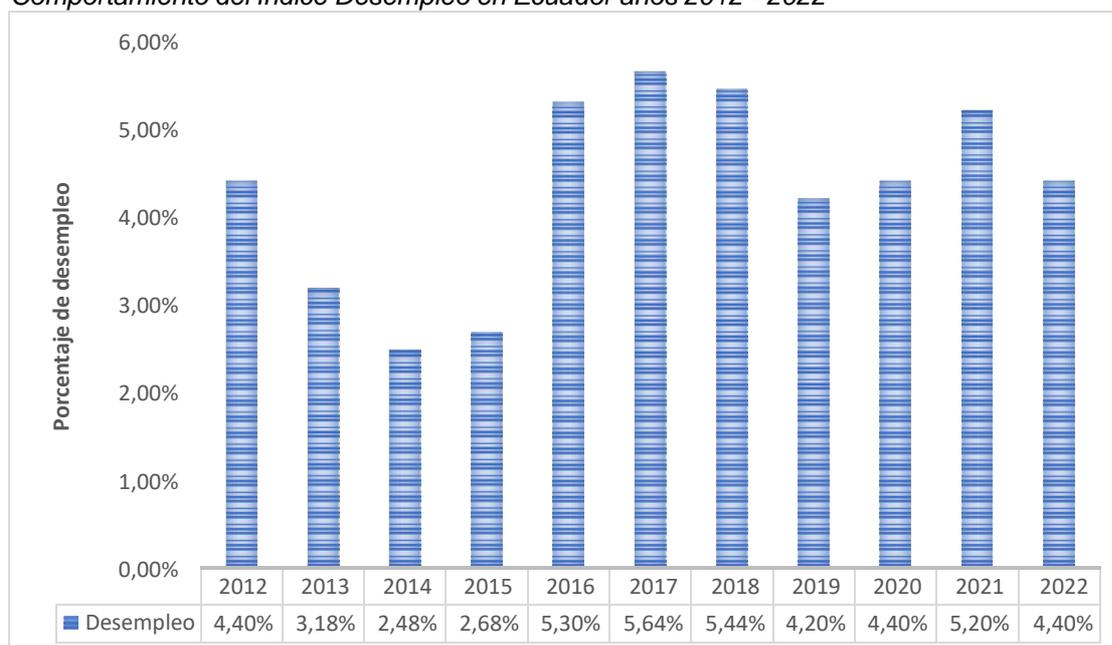
#### **4.5 Situación del desempleo en el Ecuador (Variable dependiente)**

En cuanto a la situación del desempleo en el Ecuador, se toma esta variable como el número de personas, las cuales representan aquellos individuos que no mantienen una actividad económica que le genere una remuneración, es decir no tienen ingresos, pero están en edad para trabajar. De acuerdo con el índice de

desempleo, el comportamiento que ha tenido entre los años 2012 al 2022 es el siguiente:

**Figura 19.**

*Comportamiento del Índice Desempleo en Ecuador años 2012 - 2022*



*Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2023)*

*Elaborado por: Anchico, E y Topon, G (2023)*

Según datos de la figura 16, el nivel de desempleo desde el 2012 ha decrecido entre 4.40% a 2.68% hasta el año 2015, pasando a un crecimiento al 2016 y 2017 del 5.30% y 5.64%, continuando en el 2018 y 2019 con un decrecimiento entre el 5.44% y 4.20%. Para el año de la emergencia sanitaria, el 2020 registró un 4.40% de crecimiento con relación al 2019, continuación en el 2021 con 5.20% y reduciéndose en el 2022 a 4.40%.

Se puede resaltar que en el año 2020 si bien el crecimiento no fue en unidades porcentuales, su repercusión para el 2021 es notoria, quizás porque los negocios reaccionan de manera atrasada y con ello la insostenibilidad de los trabajadores en el año posterior. Cabe resaltar que no todos los negocios soportaron mantener un nivel de ventas por debajo de los costos, ocasionando cierres permanentes o disminución de su personal en el corto plazo.

## CONCLUSIONES

- Se analizaron las fuentes bibliográficas relacionadas al empleo y su incidencia en la economía, donde se puede observar que el desempleo sí se incrementó con la aparición del COVID 19. Esta situación contrajo la demanda agregada por el miedo; de manera incidental, se contrajo la producción, lo que conllevó a un aumento del desempleo.
- Antes de entrar a la pandemia Ecuador venía con un proceso de desempleo del 3.8% entre el 2017 y 2019 cuando empezó la pandemia esta cifra se aceleró abruptamente provocando que muchos negocios suspendan sus actividades dejando así a decenas de personas sin empleo influyendo de forma directa los niveles de pobreza.

Como resultados del análisis se pudo denotar que Ecuador sufrió las consecuencias del Covid-19 a lo largo del año 2020, siendo más negativo del periodo de estudio, donde pudimos notar un aumento de estos 2 indicadores con respecto al año anterior, teniendo cifras del 4,9% para el desempleo, el 33,0% de pobreza y 15,0% de pobreza extrema ambos medidos por niveles de ingresos.

- Como hallazgos de esta investigación se concluyó que el desempleo entre los meses de mayo y junio del 2020 el 39% de la población en edad de trabajar (PET) estaba económicamente inactiva. La tasa de desempleo bruto se ubicó en el 52,8%. Siendo así la tasa de desempleo alcanzó el 13,3% a nivel nacional.

## RECOMENDACIONES

- Al estado, crear incentivos dirigidos a empresas privadas para de esta manera generar nuevas plazas de trabajos. Estos incentivos deberán ser de manera fiscal es decir una reducción al impuesto a la renta para que los empresarios obtengan algún tipo de beneficio
- Así mismo se recomienda al Estado trabajar por medio de su eje rector (Ministerio de Trabajo) junto con las universidades y empresas privadas para analizar cómo generar empleos adecuados según las necesidades del mercado de esta manera no generar una sobre oferta de mano de obra calificada.
- Se recomienda también a la academia hacer investigación sobre las distorsiones que se generan en la oferta de trabajo y ver cómo estas distorsiones afectan a la producción del país. Así mismo analizar los avances tecnológicos y como se han acelerado el proceso de virtualidad y como esto afecta al modo de trabajo tradicional.

## REFERENCIA Y FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, A. (2018). La teoría del capital humano, revalorización de la educación: análisis, evolución y críticas de sus postulados. *Revista Reflexiones y Saberes.*, 9, 2-14.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Registro Oficial Suplemento 229 de 22- jun.-2020. [https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia\\_2020/a2\\_41.pdf](https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf)
- Argoti, A. (2013). Confrontación de las teorías clásicas frente a la keynesiana sobre el mercado de trabajo; El caso de Colombia. *Tendencias*, 29 - 31.
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (5 a ed.). Caracas: Episteme.
- Arias, W., & Cárdenas, K. (2014). Determinantes de la probabilidad de estar desempleado en el Ecuador: Evidencia Micro y Macroeconómica en el periodo 2008-2013. Tesis previo a la obtención del título de economista. Universidad de Cuenca, Cuenca.
- Arrow, K. (1959). *Toward a theory of price adjustment*. Stanford: Stanford University Press.
- BBC. (7 de julio de 2020). Las 14 recesiones de los últimos 150 años (y por qué la del coronavirus sería la cuarta peor). Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-53303499>
- Banco Central del Ecuador (BCE,2020).
- Banco Central del Ecuador - BCE (31 de marzo de 2020). El Banco Central del Ecuador implementa la sexta versión del Manual de Balanza de Pagos en las estadísticas. BCE. <https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1360-el-banco-central-del-ecuador -implementa-la-sexta-version-del-manual-de-balanza-de-pagos-en-las-estadisticas-del-sector>
- Banco Mundial. (2020). ENTERPRISE SURVEYS. Obtenido de INDICADORES DE EMPLEO: <https://espanol.enterprisesurveys.org/es/employmentindicators#:~:text=Se%20incluyen%20cuatro%20indicadores%20que,cambio%20neto%20en%20el%20empleo>

- Bell, D. y D. Blanchflower (2020), "US and UK Labour Markets Before and During the COVID-19 Crash", National Institute Economic Review No. 252, May, pp. R52 - R69.
- Becerra Sarmiento, M., Valencia Gonzalez, E., & Revelo Oña, R. (2021). Análisis del desempleo durante la pandemia covid 19 y el impacto en diferentes sectores económicos del Ecuador. *Revista Digital Publisher*, 6 (3), 451 [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/454/721](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/454/721)
- Betancourt Quintero, D., & Mero Rodriguez, J. (2022). La afectación del Covid 19 en el empleo adecuado femenino en Ecuador. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 4(4) <https://revistas.ug.edu.ec/index.php/fce/article/view/1853/2650>
- Bisquerra, R. (1996). Orígenes y desarrollo de la orientación psicopedagógica. Madrid: Narcea.
- Bourgeault I, Maier C, Dieleman M, Ball J, MacKenzie A, Nancarrow S, et al. The COVID-19 pandemic presents an opportunity to develop more sustainable health workforces. *Human Resources for Health* [Internet]. 2020 [citado 8 Abr 2021]; 18(83): 1-8. Disponible en: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12960-020-00529-0.pdf>. [ [Links](#) ]
- Boluarte A, Sánchez A, Rodríguez A, Merino C. Condiciones laborales e impacto emocional en trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID. *J Healthcare Quality Research* [Internet]. 2020 [citado 27 May 2021]; 35(6): 401-402. Disponible en: <https://www.elsevier.es/en-revista-journal-healthcare-quality-research-257-avance-resumen-working-conditions-emotional-impact-in-S2603647920300919>. [ [Links](#) ]
- Block, R., Berg, P., & Belman, D. (2004). The economic dimension of the employment relationship. Oxford: Oxford University Press.
- Boyer, G., & Smith, R. (2001). The Development of the Neoclassical Tradition in Labor. *Industrial and Labor Relations Review*, 199-223
- Bonifaz, J., Sanunga, D. & Ortiz, R., 2017. "LA POLÍTICA LABORAL Y EL DESEMPLEO JUVENIL EN EL ECUADOR, 2007-2015". PROYECTO DE GRADUACIÓN PREVIO A LA 449 Analysis of unemployment during the COVID-19 pandemic and the impact on different economic sectors of Ecuador

María Becerra-Sarmiento | Edwin Valencia-González | Renato Revelo-Oña | pp.442 451  
OBTENCIÓN DEL, p. 59.

Bustamante, R. Y. S., Ruiz, G. R. S., Suarez, C. A. R., & Santiana, Z. L. T. (2020). El desempleo en el Ecuador: causas y consecuencias. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 5(10), 774-797.

Blández-Ángel, Julia (1996). La investigación-acción: un reto para el profesorado. Guía práctica para grupos de trabajo, seminarios y equipos de investigación. Barcelona: INDE.

Brito, A., Montesdeoca, E., & Lucio, L. (2020). Aplicación de los Primeros Auxilios Psicológicos en situaciones de desempleo por COVID-19 en la ciudad de Villavicencio, Meta. Universidad Cooperativa de Colombia.

Castañeda, G., 2019. Análisis del incremento del desempleo en el Ecuador, período 2014 – 2018. ULVR. Facultad de Ciencias Sociales y Derecho Carrera de Economía, p. 126.

Castillo Añasco, Roberto, y José Rosero Moncayo.s.f.  
[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Estudios%20e%20Investigaciones/Trabajo\\_empleo/3.%20REMEmpleo\\_conduct.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Estudios%20e%20Investigaciones/Trabajo_empleo/3.%20REMEmpleo_conduct.pdf).

Castañeda, C. G., & German, K. G. (2019). Análisis del incremento del desempleo en el Ecuador, período 2014 – 2018. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana.

Carrera, F., Govea, F., Hurtado, G. & Freire, C., 2019. Estudio Correlacional de Factores como Desempleo e Índices de Delincuencia en Ecuador. Scielo

Cedillo, L. & Campuzano, J., 2019. Modelo de probabilidades para el análisis del desempleo en la ciudad de. INNOVA Research Journal, pp. 23-37.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2021a), Panorama Fiscal de América Latina y el Caribe, 2021 (LC/PUB.2021/5-P), Santiago.

CEPAL. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). En América Latina y el Caribe: el nuevo informe de la ONU advierte sobre una recuperación económica frágil e irregular. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.  
<https://www.cepal.org/es/comunicados/america-latina-caribe-nuevo-informe-la-onu-advierte-recuperacion-economica-fragil#:~:text=El%20PIB%20regional%20disminuy%C3%B3%20cerca,la%20ca%20del%20sector%20tur%C3%ADstico>

CEPAL. (10 de febrero de 2021). CEPAL. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral#:~:text=Seg%C3%BAAn%20el%20documento%2C%20la%20tasa,%2C6%25%2C%20respectivamente>).

Chávez, L. (2014). Relación entre estilos de afrontamiento al estrés y las condiciones de salud de los desempleados en la Ciudad de Bogotá. Bogotá: Los Libertadores Fundación Universitaria.

Chen, C. -Y. (1990). Economía laboral contemporánea Teorías y políticas. Caracas: Academia Nacional de Ciencias Económicas.

Colas, S. (2007). Diferentes enfoques del análisis del empleo en la teoría económica.

Contributions a la Economía

Costa, S. d. S., 2020. The pandemic and the labor market in Brazil. Revista de Administração Pública, 54(4).

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2018), Agenda 2030 [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)

Compte, M., y Sánchez, M. (2019). Aprendizaje colaborativo en el sistema de educación superior ecuatoriano. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXV(2), 131-140.

Del Ecuador, A. C. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Tribunal Constitucional del Ecuador. Registro oficial Nro., 449.

Eichengreen, B., (2020), "The Human-Capital Costs of the Crisis", Project Syndicate 10.4.2020, [en línea] [https://www.project-syndicate.org/commentary/covid19-pandemic-erosion-of-human-capital-by-barryeichengreen-2020-04?utm\\_source=Project+Syndicate+Newsletter&utm\\_campaign=385a7ea978-covid\\_newsletter\\_16\\_04\\_2020&utm\\_medium=email&utm\\_term=0\\_73bad5b7d8-385a7ea978-107070053&mc\\_cid=385a7ea978&mc\\_eid=eeefcc02ec](https://www.project-syndicate.org/commentary/covid19-pandemic-erosion-of-human-capital-by-barryeichengreen-2020-04?utm_source=Project+Syndicate+Newsletter&utm_campaign=385a7ea978-covid_newsletter_16_04_2020&utm_medium=email&utm_term=0_73bad5b7d8-385a7ea978-107070053&mc_cid=385a7ea978&mc_eid=eeefcc02ec).

Echeverri, P. y Espitia, E. (2020). Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia [Monografía]. ¿Recuperada de

- [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/PaolaAndrea\\_EcheverriGomez\\_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/PaolaAndrea_EcheverriGomez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- ENEMDU junio 2019, ENEMDU septiembre 2019, ENEMDU telefónica de mayo- junio 2020 y ENEMDU septiembre 2020. Quito: INEC. Weller,
- Erazo Soria, J. (2022) "El desempleo y la calidad de vida de las familias durante la pandemia COVID -19". (*Tesis de pregrado*). 1 ed, 74 p. Universidad Técnica De Ambato obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34330/1/BJCS-TS-371.pdf>
- Esteves, A (2019). Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador *Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, 7(2), 7 [file:///C:/Users/user/Downloads/4875-Texto%20del%20art%C3%ADculo-21841-1-10-20210506%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/4875-Texto%20del%20art%C3%ADculo-21841-1-10-20210506%20(2).pdf)
- Espinoza Freire, E. E., Granda-Ayabaca, D. M., & Villacres Arias, G. E. (2021). Educación a distancia en tiempos de COVID-19 en la carrera de Enseñanza Básica de la Universidad Técnica de Machala. *Transformación*, 17(2), 224-245
- El Comercio (29 de julio de 2019). Lenín Moreno reitera que la exigencia de visa a ciudadanos de Venezuela es para velar por el bienestar de todos. *El Comercio*. <https://www.elcomercio.com/actualidad/politica/moreno-exigencia-visa-Venezolanos-bienestar.html>
- Farfán Castro, K. (2021). La Repercusión Del Incremento De Desempleo Dadas Por Las Pymes Durante La Pandemia Del Covid 19 En Ecuador. (*Tesis de pregrado*), 1ed, 85 p. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/54607/1/FARFAN%20CASTRO%20KARLA.pdf>
- Fernández-Valera, M., María Soler & Meseguer, M., 2019. Personal psychological resources, resilience and self-efficacy and their relationship with psychological distress in situations of unemployment. *Revista de Psicología Social*, pp. 11-20.
- Florencio, A. (2013). Teoría de la plusvalía en Marx. *Cultura Económica*. (31)86, 43-49.
- Flores Piñan, A. (2022). Análisis de la dinámica laboral en el Ecuador en el contexto de la pandemia por Covid -19. (*Tesis de pregrado*), 1ed, 96 p. Ibarra: Universidad Técnica del Norte, Obtenido de

[http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/12278/2/02%20ECO%20009%20T RABAJO%20GRADO.pdf](http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/12278/2/02%20ECO%20009%20T%20RABAJO%20GRADO.pdf)

Friedman, M. (1977). Nobel Lecture: Inflation and Unemployment. *The Journal of Political Economy*, 3 (85). 451-472

García Álvarez, S., & Almeida Guzmán, P. (01 de 2021). Colegio de Economistas de Pichincha. Obtenido de <https://colegiodeeconomistas.org.ec/perspectivas/>

García, M. (2019). The impact of the output gap on the unemployment rate: evidence from Mexico, 1987q1-2018q4. *Ecos de Economía*, 23(48), 4-15.

García Rubio, M., Silva Ordoñez, C., Salazar Mera, J., & Gaviláñez Paz, F (2021) . Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(3)

Gareca, M., Verdugo, R., Briones, J. L., y Vera, A. (2007). Salud ocupacional y teletrabajo. *Ciencia & Trabajo*, 9(25), 85-88.

González, L. et al., 2018. The role of parental social class, education and unemployment on child cognitive development. *Gaceta Sanitaria*, 34(1), pp. 51-60.

Guayasamin, L. (2022). Análisis comparativo de política laboral entre Ecuador y Colombia durante la pandemia del COVID 19 2019 – 2020. (*Tesis de pregrado*) 1 ed, 69p. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de [http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/20713/Disertacio%cc%81n%20Digital%20Final\\_Liz%20Guayasamin.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/20713/Disertacio%cc%81n%20Digital%20Final_Liz%20Guayasamin.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Huarcaya J. Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Rev. Perú Med Exp Salud Púb* [Internet]. 2020 [citado 25 May 2021]; 37: 327-334. Disponible en: <https://www.scielo.org/article/rpmesp/2020.v37n2/327-334/es/>. [ [Links](#) ]

International Monetary Fund (IMF). (2020). A crisis like no other, an uncertain recovery. IMF Publications, World Economic Outlook, June 2020.

International Labour Office (2020). World Employment and Social Outlook: Trends 2020.

International Labour Office (ILO). (2019). World Employment and Social Outlook: Trends 2019. International Labour Office - Geneva: ILO, 2019.

INEC. (marzo de 2018). INEC. Obtenido de De acuerdo al estudio sobre “El impacto del Covid-19 en el mercado de trabajo de Ecuador”, entre junio de 2019 y

- junio de 2020 la reducción del empleo para las mujeres se situó en 20,9% mientras que para los hombres la caída en el empleo fue de 12,7%
- INEC. (2020). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - Telefónica. Quito: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos - INEC.
- INEC. 2010. «ENCUESTA DE EMPLEO, DESEMPLEO Y SUBEMPLO ENEMDU-MARZO 2010 VIGÉSIMA SÉTIMA RONDA-ÁREA URBANA.» Editado por COMUNICACIÓN SOCIAL Y RELACIONES PÚBLICAS. Marzo de 2010.
- Izquierdo L., y Correa-Quezada, R. (2019). Ecuador Enero-Mayo 2019. Red Econolatin. Centro de Estudios Latinoamericanos. [https://www.cesla.com/archivos/Informe\\_economia\\_Ecuador\\_mayo\\_2019.pdf](https://www.cesla.com/archivos/Informe_economia_Ecuador_mayo_2019.pdf)
- Jürgen (2020). “La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales”. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67). Santiago: CEPAL.
- Larrea, C., 1990. Pobreza, necesidades básicas y desempleo. Area Urbana del Ecuador. Instituto Nacional de Empleo, INEM, p. 87.
- León, B. (2013). El entorno familiar y su influencia en el rendimiento escolar de los niños y niñas de sexto grado de educación general básica del Centro Escolar experimental no. 1 “Eloy Alfaro”, ubicado en la Parroquia San Blas, del Cantón Quito, Provincia de Pichincha. Ambato: Universidad Técnica de Ambato
- Londoño-Upegui, L. & Mejía-Ortega, L., 2019. Desempleo y protección social: el caso colombiano. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, pp. 55-63.
- Lozano Chaguay, L., Lozano Chaguay, S., & Robledo Galeas, R. (2020). DESEMPLEO EN TIEMPOS DE COVID-19: Efectos socioeconómicos en el entorno familiar. *Revista JOURNAL OF SCIENCE AND RESEARCH*, 5(4), 11. [file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-DesempleoEnTiemposDeCovid19-7635978%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-DesempleoEnTiemposDeCovid19-7635978%20(3).pdf)
- Liu, Y. (2012). A Critique of the Neoclassical and a Revision of the Keynesian Theories of Employment (Memoria, tesis de pregrado, University of Denver). Recuperado de: <https://digitalcommons.du.edu/etd/373/>
- Luengo, C. (1 de febrero de 2020). Cuando la tecnología y el empleo están reñidos: el efecto de los robots en los puestos de trabajo. Computer Hoy [Blog]. Recuperado de <https://computerhoy.com/reportajes/industria/cuando-tecnologia-empleoestan-renidos-efecto-robots-puestos-trabajo-569567>

- Llerena Saltos, I., Paravic Klijn, T., Burgos Moreno, M. (2022). Visibilización de condiciones de trabajo del personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia. *Revista Eugenio Espejo*, 16 (2).
- Maldonado Gómez, M., Guamán Moreno, D., Salcedo Muñoz, V., & SotomayorPereira, J. (2021). CRECIMIENTO Y DESEMPLEO EN ECUADOR: ENFOQUE ASIMÉTRICO DE LA LEY DE OKUN (PERÍODO 2004:1-2019:4). (*Tesis de pregrado*), 1ed, 17p. Manabi: Universidad Tecnica de Manabi. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5885/588566096003/588566096003.pdf>
- Mangui Avilez, K.,& Medina Robalino, N. (2021). Impacto generado por la pandemia del COVID-19 en la población económicamente activa de Quito – Ecuador. (*Tesis de pregrado*), 1ed, 101 p. Quito: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26454/1/UCE-FCE-CEST-MANGUI%20KAREN-MEDINA%20NAYLA.pdf>
- Martín, M. & Echavarría, N., 2017. NARRATIVAS SOBRE LA ORGANIZACIÓN FAMILIAR DURANTE EL DESEMPLEO. *Interdisciplinaria*, 34(2), pp. 275-294.
- Martínez, E., 2016. Empleo, desempleo e identidades de los trabajadores despedidos del sistema siderúrgico mexicano. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*.
- Malika, N. (2020). Cyclical output, cyclical unemployment, and augmented Okun's law in MENA zone. MPRA Paper No. 98953, March 2020. Online <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/98953/>
- Mendoza Vera, A., & Plua Macias, A. (2021). Percepción laboral en Guayaquil en tiempos de covid 19. (*Tesis de pregrado*) 1ed, 162p. Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4751/1/T-ULVR-3835.pdf>
- Merlo, G., y Porras, M. (2019). Crecimiento del PIB y desempleo: validez de la ley de Okun para Uruguay. Universidad de la República de Uruguay, Instituto de Economía, Serie Documentos de Trabajo DT 24
- Mesa, M. (2020). Riesgos globales y multilateralismo: el impacto de la COVID-19. Madrid: CEIPAZ.
- Mejía, M. (17 de 04 de 2020). La emergencia por el covid-19 pone en riesgo 508 000 empleos. *El Comercio*, pág. 12.

- Ministerio del Trabajo - MDT (2020a). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076. MDT. [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf? x42051](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051)
- Ministerio de Trabajo – MDT (2020b). Indicadores laborales. MDT. [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/cifras7\\_v1.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/cifras7_v1.pdf)
- Ministerio de Salud Pública. Actualización de casos de coronavirus en Ecuador [Internet]. Quito: MSP; 2021 [citado 2 Sep 2021]. Disponible en: <https://www.salud.gob.ec/actualizacion-de-casos-de-coronavirus-en-ecuador/>. [ Links ]
- Ministerio de Salud Pública. Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 - 2025 [Internet]. Quito: MSP; 2019 [citado 5 Abr 2021]. Disponible en: <https://prevencionar.com/2019/10/21/politica-nacional-de-salud-en-el-trabajo-2019-2025-de-ecuador/>. [ Links ]
- Milner, A., Krnjacki, L., Butterworth, P. & LaMontagne, A., 2016. The role of social support in protecting mental health when employed and unemployed: A longitudinal fixed-effects analysis using 12 annual waves of the HILDA cohort. *Soc Sci Med.* , pp. 153:20-6.
- Mogrovejo Lazo, A & Cabrera Espinoza C., (2022). Marketing digital en el Ecuador tras la crisis sanitaria del Covid 19. *Revista científica Sociedad y Tecnología*, 5(2). <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/209/489>
- Molero, L. (2012). Estimación de la Ley de Okun para la economía venezolana. Período 1999-2009. *Revista de Ciencias Sociales*, 18(2), 311-324.
- Molero, L., Salcedo, V., Campuzano, J., y Bejarano, H. (2019). Análisis econométrico del comportamiento del desempleo en el Ecuador (segundo trimestre 2007 a cuarto trimestre 2017). *Tendencias*, 20(2), 22-48.
- Marroquin, J., & Rios, H. (diciembre de 2012). Inversión en investigación y crecimiento económico. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ineco/v71n282/v71n282a1.pdf>
- Neffa, J. (2007). Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: neoclásicos y nuevos keynesianos. Buenos Aires, Argentina. Editorial Fondo de Cultura Económica
- OCDE. (2020). Impacto social del Covid 19 en Ecuador: Desafíos y respuestas. *Revista Making Development Happen*, 4, 23

- OIT (2018), El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. OIT, Ginebra.
- Okun, A. (1962). Potential GNP: its measurement and significance. Proceedings of the Business and Economic Statistics Section of the American Statistical Association, 98-104.
- Organization for Economic Cooperation and Development. (OCDE). (2020). Worker security and the COVID-19 crisis. OECD Employment Outlook 2020. Paris, France.
- Organización Internacional del Trabajo. COVID-19 y el mundo del trabajo [Internet]. Ginebra: OIT; 2020 [citado 1 Abr 2021]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--es/index.htm>. [ Links ]
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2019). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2019. OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_670569.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670569.pdf)
- Ortiz-Colón, A., Ortega-Tudela, J., y Román, S. (2019). Percepciones del profesorado ante la alfabetización mediática. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXV(1), 11-20.
- Ortiz, P. (2019). El desempleo, la temporalidad y la salud. Universidad de Cantabria
- Pugliese, E. (2020). Qué es desempleo. Política y Sociedad, 59-67. Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/download/POSO0000230059A/24541/>
- Ortiz Z, Antonietti L, Capriati A, Ramos S, Romero M, Mariani J, et al. Preocupaciones y demandas frente a covid-19. Encuesta al personal de salud. MEDICINA (Buenos Aires) [Internet]. 2020 [citado 4 Abr 2021]; 80(III): 16-24. Disponible en: [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/111616/CONICET\\_Digital\\_Nro.bce1d250-846a-433e-93fa-632a2ab82993\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/111616/CONICET_Digital_Nro.bce1d250-846a-433e-93fa-632a2ab82993_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y). [ Links ]
- Ortiz E, Fernández R. Impacto de la COVID -19 en el Ecuador: de los datos inexactos a las muertes en exceso. revecuatneurol [Internet]. 2020 [citado 10 Abr 2021]; 29(2). Disponible

en: [http://revecuatneurol.com/magazine\\_issue\\_article/impacto-covid-19-ecuador-datos-inexactos-muertes-exceso/](http://revecuatneurol.com/magazine_issue_article/impacto-covid-19-ecuador-datos-inexactos-muertes-exceso/). [ Links ]

Organización Mundial de la Salud. Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025 [Internet]. Washington: OPS; 2015 [citado 21 May 2021].

Disponible en:

[http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/33983/CD54\\_10Rev.%201-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/33983/CD54_10Rev.%201-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y). [ Links ]

Orosco O, López M. Programa de Salud Ocupacional. unidades tecnológicas de Santander [Internet]. 2013 [citado 25 May 2021]; 44(5). Disponible en:

<https://www.uts.edu.co/portal/files/PROGRAMA%20SALUD%20OCUPACIONAL>

Pazmiño E, Alvear M, Saltos Pazmiño D. Factores relacionados con efectos adversos psiquiátricos en personal de salud durante la pandemia de COVID- 19 en Ecuador. Rev Colomb Psiquiat [Internet]. 2021 [citado 1 Abr 2021];

50(3): 166-175.

Disponible

en:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0034745021000317>.

[ Links ] [202013\(1\).pdf](#). [ Links ]

Porras, M., y Martín, Á. (2020). Relación entre las características de los mercados de trabajo latinoamericanos y la ley de Okun. Universidad de la República de Uruguay, Instituto de Economía, Serie Documentos de Trabajo DT 10.

Pole, K. (2009). Diseño de metodologías mixtas. Una revisión de las estrategias para combinar metodologías cuantitativas y cualitativas. Renglones (60), 37-42.

Profitt, N. (2003). El uso de métodos cualitativos en la investigación en Trabajo Social:

¿porqué, ¿cómo y en qué condiciones investigar cualitativamente? Apuntes para el curso Seminario de Tesis II. Alajuela: Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente.

Registro Oficial, (2005/12/16) CÓDIGO DEL TRABAJO.

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>

Registro Oficial, (2008/10/20) CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)

Registro Oficial, (2020/6/20) LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO.  
[https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia\\_2020/a2\\_41.pdf](https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf)

Revista Gestión (21 de enero de 2020). ¿Cuáles son las tendencias laborales en 2020? Recuperado de <https://www.revistagestion.ec/estrategia-analisis/cuales-son-lastendencias-laborales-en-2020>

Rivera, G., 2020. Estudio sobre el impacto del desempleo en la economía del Ecuador durante el año 2019. TRABAJO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER, p. 56.

Rodríguez, J. (2019). La revolución tecnológica. ¿El fin del trabajo? Opciones para Uruguay y países emergentes. Montevideo, Uruguay: Ediciones de la Banda Oriental.

Robles, J., 2020. "INFLACION Y DESEMPLEO: UN ANALISIS POLITICO Y ECONOMICO PARA EL ECUADOR DURANTE LOS AÑOS 2000 - 2015". PROYECTO DE INVESTIGACION PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE ECONOMISTA. UIDE, p. 90.

Rosales, L., Báez, M., Badillo, A., & Rangel, H. (2018). Identificación de los factores adversos que influyen en los jóvenes egresados para incorporarse al campo laboral. Pistas Educativas, 39(128), 1158-1173.

Ruiz, H. (2013). Marx y su visión del trabajo. Contribuciones a la economía.

Sánchez Choez, S. (2021). "El desempleo y su incidencia en la economía familiar durante la pandemia del COVID-19 en el Cantón Paján" (*Tesis de pregrado*), 1ed, 83p. Manabí: Universidad Estatal Del Sur De Manabí "UNESUM".  
Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/2970/1/Proyecto%20de%20Titulaci%C3%B3n%20%28Shany%20S%C3%A1nchez%20Ch%C3%B3ez%209.pdf>

Sandoval, J., & Hernández, G. (2018). Crítica a la teoría del Capital humano, educación y desarrollo socio económico. Ensayos Pedagógicos, XIII(2).  
Obtenido de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/11329/14493>

Sampedro Luna, A. (2021). Impacto económico y social de la pandemia Covid - 19 sobre el sector de la construcción en la ciudad de Cuenca en el año 2020.

- (*Tesis de posgrado*), 1ed, 38 p. Cuenca: Universidad Politecnica Salesiana. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20657/1/UPS-CT009217.pdf>
- Schultz, Theodore W. (1960), "Capital formation by Education", *Journal of Political Economy*, 68 (6), The University Chicago Press, Chicago, pp. 571-583. [Links]
- Smith, Adam (1776), *Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*, Alianza, Madrid. [ Links]
- Shodiq, S. F., & Syamsudin. (2019). Teacher identity reconstruction: Socio-anthropological study of javanese society. *Cakrawala Pendidikan*, 38(3), 477-489. <https://doi.org/10.21831/cp.v38i3.26098>
- Suarez Villacis, A., & Bravo Leon, J. (2021). Transformación digital y su impacto en el trabajo colaborativo post pandemia Covid -19 en Ecuador. *Revista Tecnológica ciencia y educación Edwards Deming*, 6(1), 9
- Sumba, R., Saltos, G., Rodriguez, C. & Tumbaco, Z., 2020. El desempleo en el ecuador: causas y consecuencias. *Revista CientíficoAcadémica Multidisciplinaria*, p. 24.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1984). *Introducción a los Métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. España: PAIDOS.
- Torres F, Irigoyen V, Moreno A, Ruilova E, Casares J, Mendoza M, et al. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*. [Internet]. 2021 [citado 28 May 2021]; 8(1). Disponible en: [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2312-38932021000100126&lang=es](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2312-38932021000100126&lang=es). [ Links ]
- Torres, J. & Montero, A., 2020. Unemployment rate and the creation of household in Portugal. *Revista Galega de Economía*, 29(1), p. 6257.
- Troya Bastidas, P. (2020). *Análisis de los cambios estructurales del subempleo, desempleo a nivel urbano y tasa de variación del PIB en el Ecuador (2007-2018)*. (*Tesis de pregado*) 1ed, 80p. Quito: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador. Obtenido de: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/16599/2/TFLACSO-2020PGTB.pdf>

- Urzúa, A., Vera, P., Caqueo, A., & Polanco, R. (2020). La Psicología en la prevención y manejo del COVID-19: Aportes desde la evidencia inicial. *Terapia Psicológica*, 103-118.
- Urbanos-Garrido, R. M. & López-Valcárcel, B. G., 2020. UNEMPLOYMENT AND HEALTH: AN ANALYSIS OF THE IMPACT OF THE ECONOMIC CRISIS ON THE HEALTH OF THE SPANISH POPULATION. *ESTUDIOS DE ECONOMÍA APLICADA*, 31(2), pp. 303- 326.
- Vacacela, J. (2021). Análisis de los segmentos del mercado laboral antes y durante la pandemia del Covid-19 en la ciudad de Guayaquil período 2018- 2021. (*Tesis de pregrado*), 1ed, 84 p. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/17330/1/T-UCSG-PRE-ECO-CECO-338.pdf>
- Vega, F., Sotomayor, J., y Capa, L. (2020). Crecimiento económico: opciones de política económica. En M.A. Muñoz Suárez (Compilador): *Gestión estratégica, crecimiento económico y productividad*. Machala, Ecuador: Ediciones UTMACH.
- Velasco M, Hurtado F. El acceso geográfico desigual a la salud en Ecuador [Internet]. Rio de Janeiro: Cebes; 2020 [citado 1 Sep 2021]. Disponible en: <http://cebes.org.br/2020/08/el-acceso-geografico-desigual-a-la-salud-en-ecuador/>. [ Links ]
- Vinueza A, Aldaz N, Mera C, Pino D, Tapia E, Vinueza M, et al. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. *Rev Asoc Españ Especial en Med del Trabajo*. [Internet]. 2020 [citado 25 de mayo de 2021]; 29(4): 330-339 Disponible en: <https://www.scienceopen.com/document?vid=c12c386d-88be-461b-b519-33716944b71b>. [ Links ]
- Weller, J (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales”, Documentos de Proyectos(LC/TS.2020/67), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020
- Yasenov, V. (2020), “Who Can Work From Home?”, IZA DP No. 13197.
- Zárate Mirón, Viviana Elizabeth. 2009. "Convergencia en el crecimiento de los estados de México a partir del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)" [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lec/zarate\\_m\\_ve/](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lec/zarate_m_ve/).

## ANEXOS

### ANEXO 1



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE  
DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO  
CARRERA DE ECONOMÍA

#### ENTREVISTA ESTRUCTURADA

**Dirigida a:** Lcda. Melva Gricelda Romero Rosero investigadora social

**Objetivo:** Analizar el desempleo antes y en pandemia COVID 19 en Ecuador, periodo 2018-2021.

**Fecha de aplicación:** Guayaquil, jueves 20 de julio del 2023

**Entrevistador:** Erika Liseth Anchico Quiñonez y Ginger Yulissa Topon Villamar

#### Aspectos de la entrevista

1. Presentación y creación del clima favorable para la entrevista a partir de comentar acerca de la investigación que se desarrolla
2. Información del objetivo de la entrevista
3. Tópicos para el intercambio:
  - ¿Cómo ha impactado la pandemia de COVID-19 en el empleo dentro del área de salud?
  - ¿Cuáles han sido las medidas tomadas por el Ministerio de salud pública para abordar la situación del empleo durante la pandemia?
  - ¿Dentro del área de salud ha visto una recuperación rápida del empleo o hay desafíos persistentes en el horizonte?
  - ¿Qué iniciativas o políticas se están promoviendo actualmente el ministerio de salud pública frente al desempleo?
4. Agradecimientos por la colaboración

## ANEXO 2.

Evidencia de la investigación



