

Índice Sintético para Medir la Calidad del Empleo en las Micro y Pequeñas Empresas del Ecuador

Synthetic Index to Measure the Quality of Employment in Micro and Small Enterprises in Ecuador

José Luis BASANTES-GARCÉS¹ 

1. Universidad UTE, Facultad de Ciencias Administrativas. Quito. Ecuador.

Email: jose.basantes@ute.edu.ec.

Resumen

A nivel mundial el empleo no solo es el motor de la economía de un país, además, es un derecho que tienen todos los ciudadanos y que afecta directamente las condiciones de vida de la población activa. Todo ser humano tiene derecho a una calidad de vida digna para poder cubrir sus necesidades, tanto fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y autorrealización, por lo que se considera importante analizar no solo la generación de empleo, sino también la calidad del empleo existente en las Micro y Pequeñas Empresas en el contexto ecuatoriano. El objetivo de esta investigación es establecer un índice que sea capaz de medir la calidad del empleo de las Micro y Pequeñas Empresas. El mismo estará estructurado por múltiples determinantes, tales como: tipo de contrato, horas de trabajo, seguridad social y nivel de ingresos. La metodología a utilizar está asociada a un índice sintético creado por Stefano Farné que ha servido de base para diferentes estudios en la región. Finalmente, con todas las variables establecidas y con sus pesos respectivos se establecerá un modelo econométrico que medirá la calidad del empleo en las Micro y Pequeñas Empresas del Ecuador.

Palabras Clave

Calidad del empleo; Modelo econométrico; Micro y pequeñas empresas.

Abstract

At a global level, employment is not only the engine of a country's economy, but it is also a right that all citizens have and that directly affects the living conditions of the active population. Every human being has the right to a decent quality of life to be able to cover their needs, both physiological, security, affiliation, recognition and self-realization, for which it is considered important to analyze not only the generation of employment but also the quality of employment. existing in micro and small businesses in the Ecuadorian context.

The objective of this research is to establish an index that is capable of measuring the quality of employment of micro and small companies, it will be structured by multiple determinants, such as: type of contract, working hours, social security and income level. The methodology to be used will be a synthetic index created by Stefano Farné that has served as the basis for different studies in the region. Finally, with all the variables established, with their respective weights, an econometric model will be established that will measure the quality of employment in micro and small companies in Ecuador.

Keywords

Quality of employment; Econometric model; Micro and small businesses

Códigos de Clasificación JEL: C50, J21, J23.



Introducción

La calidad del empleo (CE) está a la vanguardia de las preocupaciones de instituciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Unión Europea. En muchos ámbitos relacionados con el mercado laboral, cuando se habla de calidad del empleo se establece una relación con la mejora de las condiciones de trabajo de cada persona. La realidad de los ecuatorianos comienza al enfrentar el problema laboral de cómo conseguir un empleo a tiempo completo e indefinido, partiendo de que un puesto temporal es calificado como empleo de baja calidad. De este modo, surge un planteamiento bastante simplificador que radica en una conexión directa entre calidad y estabilidad y se identifica la precariedad laboral o baja calidad del empleo con la temporalidad del mismo (Hernández Peinado et al., 2010, 2013).

La conceptualización de la calidad del empleo requiere de múltiples variables que resuman todas las dimensiones claves que tiene este término económico. El trabajo no es solo un factor de producción que impulsa el desarrollo económico. Además, el empleo proporciona identidad, medio clave para la inserción del individuo en la sociedad, generador del ingreso que permite la subsistencia del trabajador

El 'empleo de calidad' es un concepto que abarca varias dimensiones de la vida laboral. Dentro de este término se encuentran características como la intensidad y duración del tiempo de trabajo, la capacidad que tiene el trabajador de desarrollar sus habilidades y crecer a través de sus labores y el entorno físico y social en el que se desenvuelve (FEDESARROLLO, 2019; 2020).

Como lo expresan Iglesias Fernández et al., (2011), los factores determinantes de la calidad del empleo se expresan a través del concepto de la satisfacción laboral, per-

cibida por el trabajador en relación con las características que definen su relación laboral y su puesto de trabajo.

Las micro y medianas empresas son un elemento importante en la dinámica económica de un país, pues se ha constituido en un sector que contribuye el 98.1 % del tejido empresarial, distribuido de la siguiente forma: el 91.35 % son micro empresas, el 6.75 % son pequeñas empresas, el 1.5 % son medianas y el 0.4 % están dentro de las grandes empresas (Rodríguez Mendoza y Avilés Sotomayor, 2020; Manay, 2012).

En Ecuador se avizoran cambios en materia laboral. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Trabajo, en su afán de ampliar el horizonte del pleno empleo establecerá cambios en las diferentes modalidades de contratación. Tales cambios podrían en algún momento precarizar el empleo en el país. Es por ello que esta investigación tiene como finalidad crear un índice que permita medir la calidad del empleo en las Micro y Pequeñas Empresas del Ecuador.

Revisión de la Literatura

Las características más relevantes en la determinación de la satisfacción de los trabajadores pueden establecerse en torno a las siguientes cuestiones fundamentales, tales como: el total de horas trabajadas y la flexibilidad horaria, el salario y otros tipos de remuneraciones no estrictamente salariales y la seguridad laboral, entendida desde una doble vertiente en relación tanto con la estabilidad en el empleo como con la seguridad laboral o escasez de siniestralidad (Iglesias Fernández et al., 2011).

Con respecto al concepto de calidad del empleo, Anker et al. (2002) indican que un empleo de calidad debería ser productivo, cubrir al menos las necesidades básicas, haber sido elegido en libertad, ofrecer protección contra accidentes, desempleo, vejez y

enfermedades, permitir la participación y la capacitación del trabajador y también incluir los derechos fundamentales en el lugar de trabajo con estándares internacionales (Porrás y Rodríguez López, 2014).

González y Bonofiglio (2002) analizan la calidad del empleo desde el punto de vista del trabajador e indican que, desde esta perspectiva, la calidad de un puesto de trabajo refiere tanto a aspectos monetarios (ingresos) como a no monetarios. Así, incluyen como dimensiones del concepto el nivel de remuneraciones, el tipo de relaciones laborales que se establecen, la estabilidad laboral y de ingresos, el nivel de esfuerzo que se demande, las condiciones de trabajo y las posibilidades de desarrollo personal (Porrás y Rodríguez López, 2014).

Por otro lado, con relación a la calidad del empleo Castro-Escobar y Serna-Gómez (2016) plantean que:

la calidad del empleo debe ser entendida como algo multidimensional, que tiene un carácter macroeconómico y microeconómico, ya que para tener una buena aproximación al tema se debe considerar las perspectivas de los principales agentes del mercado laboral, como los trabajadores, las empresas y el Estado. (p. 207)

La calidad del empleo es un concepto multidimensional porque se refiere a la multitud de diferentes características que tienen los empleos, las cuales tienen un impacto en el bienestar de los trabajadores (Arranz et al., 2016).

Una primera dimensión del empleo de calidad es su grado de formalización, lo que permite el acceso a beneficios laborales contemplados por la legislación peruana y valorados por los trabajadores. En este sentido, se consideró operativamente como empleos de calidad a todos aquellos trabajos con un mínimo de formalidad auto-reportada por los trabajadores, es decir, con acceso a uno o más beneficios laborales obligatorios

por ley (seguro de salud, vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, entre otros (Infante y Vega-Centeno, 2001; Chocoltana y Yamada, 2009).

Determinantes de la calidad del empleo

El investigador Farné (2002) realizó un estudio de la calidad del empleo en 13 ciudades de Colombia, replicando un estudio hecho en Chile por la OIT y tomando en cuenta variables como: el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la Seguridad Social y el horario de trabajo.

Los principales determinantes de la calidad del empleo son el contexto económico y productivo y la institucionalidad laboral (Farné, 2012).

Así mismo, los indicadores que se muestran a continuación, son lo que frecuentemente utilizan los países en el análisis de la situación ocupacional. Tasa bruta de participación, tasa global de participación, tasa de dependencia, tasa específica de actividad, tasa de desocupación, tasa de cesantía, tasa de aspirantes, tasa de desempleo oculto, tasa de desempleo total, tasa de desocupación primaria, tiempo de búsqueda de empleo, tasa de ocupación, tasa de ocupación bruta, tasa de adecuadamente empleados, tasa de subempleo, tasa de subempleo visible, tasa de subempleo invisible, tasa de desempleo equivalente, tasa de desempleo equivalente por subempleo visible, tasa de desempleo equivalente por subempleo invisible, déficit de puesto de trabajo, tasa de subutilización total, porcentaje de ocupados con actividad secundaria, tasa de inactividad y tasa de informalidad. (p. 52)

El ingreso corresponde al ingreso laboral mensual total que incluye la remuneración monetaria y en especie en el (primer) empleo desempeñado por los individuos. Está estratificado según el número de veces que el monto de dicho ingreso contiene el

valor del salario mínimo legal vigente (SML). Hay tres estratos: menos de 1.5 veces el SML, entre 1.5 y 3 SML y más de 3 veces el SML (Farné, 2003).

La modalidad contractual incluye tres alternativas: existencia de un contrato laboral escrito a término indefinido, existencia de un contrato laboral escrito a término fijo y ausencia de contrato escrito. En lo atinente a la seguridad social se consideró la opción de que el trabajador estuviera afiliado a los sistemas de pensión y salud o a uno solo de ellos (Farné, 2002).

Más recientemente, la flexibilización, segmentación e individualización de los mercados de trabajo, la aparición de nuevas prácticas de organización del empleo, la revolución tecnológica y la creciente tensión entre cantidad y calidad de trabajo, surgida como resultado de la reciente crisis económica internacional, han impulsado nuevas orientaciones de la investigación sobre el mercado de trabajo en general (Díaz-Chao et al., 2015) y sobre la calidad del empleo en particular (Osterman, 2013; García-Izquierdo y Ramos-Villagrasa, 2009; Salais y Villeneuve, 2004). Por último, conforme a lo establecido por la legislación laboral colombiana, un horario de trabajo habitual de hasta 48 horas semanales se considera lo normal (Farné, 2002).

En Colombia, Mora y Ulloa (2011a) estudian la calidad del empleo en las principales ciudades colombianas. Los datos para este estudio provienen de la encuesta para hogares realizada en el segundo trimestre del 2009 por el DANE. Este estudio aplica el índice sintético de la calidad del empleo de Farné con ciertas modificaciones en la cuantificación de las variables:

- El ingreso: se establecieron tres rangos actualizando los valores a 2010. Los rangos de salarios tienen en cuenta el ingreso necesario para que una familia de cuatro personas no esté en la pobreza, \$ 1 125 536 o 2.3 salarios

mínimos mensuales legales en 2009. Así, un individuo obtiene un puntaje de 0 si devenga menos de un salario mínimo, 50 puntos si gana entre 1 y 2.3 salarios mínimos y 100 puntos si gana más de 2.3 salarios mínimos (Mora y Ulloa, 2011a).

- El tipo de contrato: el contrato de trabajo es un indicador de estabilidad laboral, ya que protege contra el despido sin justa causa y estipula beneficios tales como vacaciones remuneradas, seguros y otros derechos y obligaciones del empleador. El tipo de contrato se divide en tres categorías: la primera incluye trabajadores ocupados sin contrato con un puntaje de 0; la segunda incluye contratos temporales con un puntaje de 50; y la última incluye contratos a término indefinido con 100 puntos (Mora y Ulloa, 2011a).
- La seguridad social: esta se divide en tres categorías. La primera, con un puntaje de 0 si el trabajador no está afiliado a la seguridad social. La segunda, con 50 puntos si el trabajador cotiza a salud o a pensiones. Los trabajadores afiliados a salud y pensiones tienen 100 puntos. Finalmente, los trabajadores pensionados con acceso a salud se consideran cotizantes de salud y pensión. Este indicador introduce implícitamente la informalidad al tener en cuenta la falta de afiliación a la seguridad social (Mora y Ulloa, 2011a).
- Las horas de trabajo semanales: de acuerdo con la legislación laboral colombiana un individuo puede trabajar máximo 48 horas a la semana, por lo que las categorías para este factor son dos: se obtiene un puntaje de 0 si el individuo trabaja más de 48 horas a la semana y de 100 puntos si trabaja menos de 48 horas a la semana (Mora y Ulloa, 2011a).

En trabajos empíricos se han presentado una amplia gama de variables para medir la calidad del empleo. En la Tabla 1 se presentan las variables que se han tomado de estudios que se han realizado en Estados Unidos y países latinoamericanos (Granados Alcantar y Vences Rivera, 2011).

Como se puede observar, la calidad del empleo no se circunscribe a tomar en cuenta solo los beneficios financieros salariales y no ofrecidos por el cargo, sino que también cuenta las múltiples dimensiones relacionadas con el bienestar de los individuos que trabajan (Neffa et al., 2014).

Tabla 1. Diferentes determinantes de la calidad del empleo

Colombia	Chile	Estados Unidos
<ul style="list-style-type: none"> • Ingresos laborales • Modalidad contractual • Afiliación al sistema de pensiones y de salud • Horario de trabajo 48 horas 	<ul style="list-style-type: none"> • Estatus ocupacional: tipo de contrato, nivel de dependencia y sistema provisional • Nivel de ingresos • Duración en el puesto • Acceso a un sistema de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores sin seguro médico • Trabajadores sin pensión • Trabajadores que perciben menos de \$ 6 por hora (En 1995)

Nota: Granados Alcantar y Vences Rivera (2011).

Contextualización del empleo del Ecuador

La evolución del mercado laboral en el último año se encuentra marcada por un deterioro en la calidad del empleo. Esto se refleja en un aumento de la tasa de subempleo, caída de los ingresos laborales, aumento de la informalidad y un incremento del empleo no remunerado e independiente (INEC, 2017).

El empleo es el motor de la economía y un derecho de todos los ciudadanos que afecta directamente las condiciones de vida de la población, por lo que es importante analizar no solo la generación de empleo, sino la calidad del empleo existente. Esta parte aborda la calidad del empleo y los cambios en la situación laboral de los ecuatorianos en el último año (INEC, 2017).

A partir de los efectos del cambio tecnológico y de la globalización sobre el empleo y los salarios se desprende otra explicación para los problemas en estos campos, tanto en los países desarrollados como en vías de desarrollo: la que pone énfasis en las instituciones que regulan el mercado laboral. Según esta argumentación —ante los cambios en el

plano tecnológico y la creciente interrelación entre las economías del mundo— es necesario introducir modificaciones profundas en el marco institucional que regula las relaciones laborales con el fin de otorgar mayor flexibilidad (Fujii y Santos, 2004).

El marco conceptual oficial de la condición de actividad permite hacer un primer acercamiento a la medición de la calidad de empleo, considerando el cumplimiento de los mínimos legales en términos de horas e ingresos (INEC, 2017).

En el último año, el empleo adecuado sufrió una reducción estadísticamente significativa de 5.3 % a nivel nacional. En diciembre 2015 se registró una tasa de 46.5 % (3 487 110 personas), mientras que para diciembre 2016 esta cifra descendió a 41.2 % (3 189 099 personas), mientras tanto, los individuos que salen del empleo adecuado el 78.3 % pasan al empleo inadecuado (31.9 % al subempleo), el 12.1 % pasan a la PEI y el 8.8 %, al desempleo (INEC, 2017).

Existen otros determinantes de la calidad de empleo, además del cumplimiento de mínimos legales, en términos de horas de trabajo y salarios analizado hasta aquí. Uno

de estos es la categoría de ocupación que divide a los ocupados en: asalariados, independientes y no remunerados. En general, los trabajadores independientes presentan situaciones de inestabilidad e ingresos laborales inferiores, por lo que se considera que este tipo de empleo tiene menor calidad que el empleo asalariado (INEC, 2017).

El contar con una red de protección social como beneficio del empleado es otro determinante de la calidad de su empleo. En efecto, el estar afiliado a la seguridad social aumenta la probabilidad de que los trabajadores se sientan más satisfechos con su trabajo en un 7 % frente a quienes no están afiliados. En el Ecuador la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es obligatoria para todos los empleados, sin embargo, aún existe una parte importante de la población ocupada que no cuenta con este beneficio (INEC, 2017).

Para marzo de 2019 a nivel nacional, la tasa de desempleo fue de 4.6 %; la tasa de empleo adecuado fue de 37.9 %; el subempleo se ubicó en 18.7 %; la tasa de otro empleo no pleno fue de 27.2 % y el empleo no remunerado en 11.0 %. En marzo de 2019 a nivel nacional, el 29.2 % del empleo estuvo afiliado o cubierto por el seguro general del IESS, el 12.2 % por seguros distintos al IESS general (seguro voluntario, seguro campesino, ISSFA, ISSPOL y otros tipos) y el 58.6 % no tenía afiliación o cobertura a la seguridad social (INEC, 2019).

Materiales y Métodos

La perspectiva que permite realizar comparaciones internacionales de calidad de empleo es la usada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual fundamenta el cálculo de dicho índice en cuatro dimensiones: el ingreso, el tiempo de trabajo, el tipo de contratación y la seguridad social (Quiñones Domínguez, 2011).

A continuación, se resume la metodología aplicada por Farné (2002) basada en la OIT para el cálculo del índice sintético que se fundamenta en cuatro variables básicas: el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo (Quiñones Domínguez, 2011). Las variables que forman parte del índice de la calidad del empleo para las micro y pequeñas empresas se conceptualizan bajo la normativa del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC, 2016).

Para este estudio se tomarán en cuenta a los trabajadores asalariados. Se considera como tal a las personas que trabajan en relación de dependencia, sea en el sector público o privado y que reciben un pago por su trabajo, sea sueldo, salario o jornal (INEC, 2016).

Análisis y Resultados

Como parte de la construcción del modelo se definirán las variables independientes, dependientes y de control.

Variables independientes

Como variables independientes se incluirán: los ingresos corrientes, el tipo de contrato, la seguridad social y las horas de trabajo.

Ingresos corrientes

Son las percepciones monetarias o en especie que recibe la persona en forma habitual y que son percibidas a intervalos regulares de tiempo (diario, semanal, quincenal o mensual) (INEC, 2016). El ingreso corriente se clasifica de acuerdo a su origen en las siguientes categorías:

- a. Ingresos del trabajo dependiente (asalariado)
 - Monetario
 - No monetario (salario en especie)

- b. Ingresos provenientes del trabajo independiente (cuenta propia o como patrono)
- Monetario
 - No monetario (autoconsumo y auto suministro)

Para el presente trabajo el ingreso que percibe un trabajador debe permitirle, al menos, poder adquirir la canasta familiar vital, su valor monetario es de \$ 716.00, mientras que el salario básico unificado para el 2021 es de \$ 425.00. Para este estudio, la variable ingreso se establece en tres parámetros: 100 puntos si el ingreso es mayor o igual a \$ 425.00 o 1.79 veces el salario mínimo vital al 2021, 50 puntos si el ingreso de un individuo está entre el salario mínimo vital y 1.79 veces SMV y 0 puntos si es menor al salario mínimo vital.

Tipo de contrato

Indicador de estabilidad laboral. Para este factor se consideraron los diferentes tipos de contratación vigentes que se encuentran enunciados en la ENEMDU (2019):

1. Nombramiento
2. Contrato permanente/ indefinido/ estable o de planta
3. Contrato temporal, ocasional o eventual
4. Por obra, a destajo
5. Por horas
6. Por jornal

Se establece la siguiente puntuación: 100 puntos para los individuos que tienen nombramiento o contrato indefinido; 50 puntos a los individuos que mantienen contratos laborales temporales, ocasionales o eventuales; y 0 puntos a aquellas personas que estén bajo la modalidad de contrato por obra o destajo, por horas o por jornal.

Seguridad social

Este factor se calificó utilizando las diferentes formas de seguridad social que se listan en la base de la ENEMDU (2019):

1. IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social), seguro general
2. IESS, seguro general voluntario
3. IESS, seguro campesino
4. ISSFA (Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas) o ISSPOL (Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional)
5. Seguro privado con hospitalización
6. Seguro privado sin hospitalización
7. AUS (Aseguramiento Universal de Salud)
8. Seguros municipales
9. Seguro MSP (Ministerio Salud Pública).

El parámetro de medición para este factor es el siguiente: 100 puntos para aquellos individuos que tengan al mismo tiempo seguridad general y privada con hospitalización, 50 puntos si tienen uno de los dos (seguro general o seguro privado con hospitalización) y 0 puntos si no poseen ninguna.

Horas de trabajo

Horas trabajadas habitualmente. Es el número de horas que normalmente trabaja la persona o, dicho de otra forma, es el número promedio de horas trabajadas durante una semana típica. Para la medición de esta variable se utiliza el total horas. 100 puntos si el total de horas trabajadas son de cuarenta a la semana (según la legislación ecuatoriana) y 0 si el total es menor a las cuarenta horas semanales.

Variable dependiente

Como variable dependiente se tiene en cuenta el: Índice de la calidad del empleo en las MIPes (índice).

La construcción del índice está en función de las determinantes de la calidad del empleo sugeridos por la OIT. Siguiendo la metodología Farné se asignan los pesos correspondientes a cada variable: (Tabla 2)

- Ingresos: 40 %
- Contrato: 25 %
- Seguridad social: 25 %
- Horas de trabajo: 10 %

Tabla 2. Resumen de las variables y ponderaciones del ICE

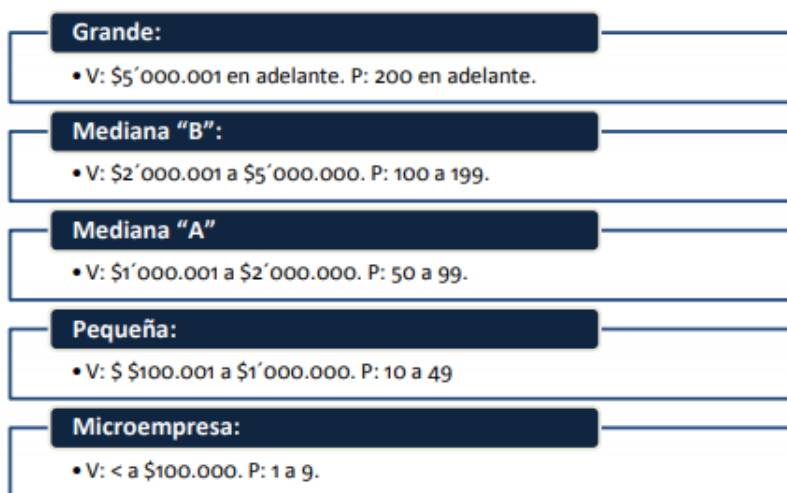
Índice	Puntaje	Porcentaje
Ingresos	100 ingreso > 1.79 smv 50 ingreso > smv y < 1.79 mv 0 ingreso < smv	40 %
Contrato	100 si tiene nombramiento o contrato indefinido 50 si tiene contrato temporal, ocasional 0 si es por obra, horas o jornal	25 %
Seguridad social	100 si tiene seguro general y privado con hospitalización 50 si tiene seguro general o seguro privado con hospitalización 0 si no tiene	25 %
Horas de trabajo	100 si trabaja 40 horas semanales 0 si trabaja más de 40 horas o menos de 40 horas semanales	10 %
MIPE	Establecimientos con más de 1 hasta 49 empleados	

Nota: elaboración propia.

Este parámetro se construye utilizando la variable número de personas que trabajan en el establecimiento (p47b) (Base ENEMDU). La variable "mipe" se elabora aten-

diendo al concepto establecido en el cuadro, se tomará el establecimiento que tenga entre 1 y hasta 49 personas bajo su dependencia (Figura 1).

Figura 1. Micro y Pequeñas empresas (MIPE)



Nota: INEC (2014).

Variables de control

Las variables de control incluidas serán: la rama de actividad económica, los grupos de ocupación y las categorías de ocupación.

Rama de actividad económica

Es la actividad económica que permite clasificar al establecimiento en el que trabaja o

trabajó la persona dentro de un sector de la economía, según la clase de bienes y servicios que produce. Básicamente, se trata de una característica de los establecimientos definida por las actividades de la empresa o el negocio. La rama de actividad se clasifica de acuerdo a la revisión 3.1 de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) (INEC, 2013) (Tabla 3).

Tabla 3. Ramas de la actividad económica

No.	Actividad económica	Código
Rama1	Agricultura, ganadería caza y silvicultura	1
Rama1	Pesca	2
Rama1	Explotación de minas y canteras	3
Rama1	Industrias manufactureras	4
Rama1	Suministros de electricidad, gas y agua	5
Rama1	Construcción	6
Rama1	Comercio, reparación, vehículos y efectos personales	7
Rama1	Hoteles y restaurantes	8
Rama1	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	9
Rama1	Intermediación financiera	10
Rama1	Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler	11
Rama1	Administración pública y defensa; seguridad social	12
Rama1	Enseñanza	13
Rama1	Actividad de servicios sociales y de salud	14
Rama1	Otras actividades comunitarias sociales y personales	15
Rama1	Hogares privados con servicio doméstico	16
Rama1	Organizaciones y órganos extraterritoriales	17
Rama1	No especificado	18

Nota: INEC (2013).

Las ramas de la actividad serán clasificadas en los diferentes sectores de la economía atendiendo las siguientes definiciones: (Tabla 4)

- Sectores económicos: las actividades productivas de una economía se divi-

den en tres grupos: Primario, Secundario y Terciario (Quiroa, 2020).

- Sector Primario: el sector primario de la economía refiere a la actividad en la cual el ser humano se dedica a la extracción de recursos naturales para que sirvan posteriormente como ma-

tería prima para producir otros bienes o los consume directamente como alimentos.

- Sector secundario: es el sector en el cual se realiza la transformación de los recursos naturales o las materias primas para convertirlos en productos

que serán usados para cubrir necesidades de consumo.

- Sector Terciario: se caracteriza por producir productos conocidos como servicios que, aunque no son específicamente bienes tangibles, igualmente ayudan a cubrir necesidades de las personas (Quiroa, 2020).

Tabla 4. Clasificación de las ramas de las actividades por sectores

Rama o actividad económica	Código	Sector
Agricultura, ganadería caza y silvicultura	1	Primario
Pesca	2	
Explotación de minas y canteras	3	
Industrias manufactureras	4	Secundario
Suministros de electricidad, gas y agua	5	
Construcción	6	
Comercio, reparación, vehículos y efectos personales	7	Terciario
Hoteles y restaurantes	8	
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	9	
Intermediación financiera	10	
Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler	11	
Enseñanza	13	
Actividad de servicios sociales y de salud	14	

Nota: elaboración propia.

Grupos de ocupación (dgrupo)

Es la tarea o actividad específica que desarrolla o desarrolló el trabajador dentro del establecimiento. Se trata de una característica del puesto de trabajo.

1. Fuerzas armadas
2. Personal directivo/ administración pública y empresas
3. Profesionales científicos e intelectuales
4. Técnicos y profesionales de nivel medio
5. Empleados de oficina

6. Trabajadores de los servicios y comerciantes
7. Trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros
8. Oficiales operarios y artesanos
9. Operadores de instalaciones, de máquinas y montadores
10. Trabajadores no calificados.

Para este estudio no se toma en cuenta a la población incluida dentro del grupo de las fuerzas armadas. Al tratarse de una Dummy la variable de comparación será el grupo 1.

Categoría de ocupación

Es la relación de dependencia en la que una persona ejerce su trabajo.

1. Empleado de gobierno
2. Empleado privado
3. Empleado tercerizado
4. Jornalero o peón
5. Patrono
6. Cuenta propia
7. Trabajadores del hogar no remunerado
8. Trabajadores no del hogar no remunerado
9. Ayudante no remunerado de asalariado/ jornalero
10. Empleado doméstico.

Para este grupo se han omitido a las categorías 7, 8, 9 y 10 por no ser parte del estudio, además las categorías Patrono y Cuenta propia se excluyen del modelo.

Propuesta de modelo

Por último, el modelo que se aplicará constituye un modelo econométrico (Mora y Ulloa, 2011b):

Ecuación 1

$$Y_i = \alpha m_i + X_i \beta + e_i$$

Donde:

Ecuación 2

$$Y_i = I(Y^*i > 0)$$

Donde:

Y_i , es la calidad del empleo, baja, media y buena
 α , es el coeficiente de interés

m_i , es una Dummy (1 Micro y 2 Pequeña empresa)
 $X_i \beta$, son variables de control o explicativas.

e_i , es el término de error aleatorio (Mora y Ulloa, 2011b).

El modelo se basa en una regresión lineal múltiple. A continuación, se plantea el modelo en la Tabla 5.

Tabla 5. Modelo de la calidad del empleo y sus especificaciones

Especificación	Regresión
**Especificación1	reg indice mipe [pweight=fexp], robust
**Especificación2	reg indice mipe escola dsexo [pweight=fexp], robust
**Especificación3	reg indice mipe escola dsexo sector2 sector3[pweight=fexp], robust
**Especificación4	reg indice mipe escola dsexo sector2 sector3 docupa2 docupa3 docupa4 [pweight=fexp], robust
**Especificación5	reg indice mipe escola dsexo sector2 sector3 docupa2 docupa3 docupa4 dgrupo2 dgrupo3 dgrupo4 dgrupo5 dgrupo6 dgrupo7 dgrupo8 dgrupo9[pweight=fexp], robust

Nota: elaboración propia.

En cada especificación se aumentan las variables de control, dejando fuera siempre una para su comparación. En la Tabla 5 se describen cinco regresiones lineales con diferentes especificaciones que van a permitir evaluar la calidad del empleo en las micro y pequeñas empresas:

- Especificación 1: Contiene tan sola una variable las micro y pequeñas empresas (mipe), que medirá la incidencia directa del índice de la calidad del empleo con relación a la variable mipe.
- Especificación 2: Se introducen las variables Dummy "sexo y escolaridad"; a

través de estas variables de control se observará la incidencia del índice de la calidad del empleo referente a la variable mipe, las variables de control van influir sobre el resultado disminuyendo o aumentando el índice sintético de la calidad del empleo.

- Especificación 3: Agrupa a las diferentes ramas de la actividad ubicadas en los sectores de la economía: primario, secundario y terciario. Esto permite medir la incidencia del índice de la calidad del empleo sobre la variable mipe.
- Especificación 4: Introduce las categorías de ocupación.
- Especificación 5: Agrega los grupos de ocupación.

Este modelo de regresión múltiple permitirá medir la calidad del empleo en las micro y pequeñas empresas, a partir de lo cual se podrán establecer comparaciones en el tiempo, y entender cómo se ha venido precarizando al empleo. Es capaz de medir, además, el impacto que puedan tener acciones que tiendan a la flexibilización laboral, comparando el antes y después, a través de las variaciones que el modelo determine, utilizando la Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo (ENE-MDU). En último lugar, el modelo de regresión es robusto (Comando Robust) y está diseñado para eludir ciertas limitaciones, tales como los valores atípicos que puedan comprometer la validez de los resultados.

Conclusiones

La calidad del empleo es una variable multidimensional, por lo que es fundamental llevar a cabo su medición, evaluación y análisis. Pues, ante las diferentes políticas públicas que se avizoran y con una posible flexibilización laboral se podría precarizar aún más el empleo. La precarización del empleo puede ser un factor preponderante en la dismi-

nución de la productividad empresarial que en suma daría como resultado la pérdida de competitividad empresarial.

Las políticas públicas deben estar alineadas a la mejora de la productividad empresarial, y este modelo puede ayudar a visibilizar la precarización del empleo en un sector tan sensible como es el de las micro y pequeñas empresas, de tal forma que se puedan generar desde el estado incentivos para aquellas organizaciones que muestren incrementos en sus índices de la calidad del empleo.

Este índice permitirá establecer comparaciones en diferentes épocas que permitirán hacer aportes importantes a esta variable, dinamizando así el entorno económico empresarial a través de una mejora en la producción y generando más y mejores condiciones de trabajo que den como resultado condiciones dignas para los trabajadores.

Referencias

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. y Ritter, J. (2002). *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*. Policy Integration Department, OIT. <https://bit.ly/3rJMT9X>
- Arranz, J., Serrano, C. y Hernanz, V. (2016). *Indice de calidad del empleo*. Lumodesigns.
- Castro-Escobar, E. y Serna-Gómez, H. (2016). Calidad del empleo en organizaciones de servicios de contact-center en Manizales, Colombia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(1), pp. 205-219. <https://bit.ly/3K86hUi>
- Chocoltana, G. y Yamada, G. (2009). *Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú*. Working Papers.
- Díaz-Chao, Á., Ficapal-Cusí, P. y Torrent-Sellens, J. (2015). Determinantes multidimensionales en la calidad percibida del empleo. Evidencia empírica para España. *Revista Internacional de Sociología*, 73(1), e004. <https://doi.org/10.3989/ris.2013.03.25>
- Farné, S. (2002). *La calidad del empleo en Colombia* [Cuaderno de Trabajo, Universi-

- dad Externado de Colombia]. <https://bit.ly/3k4au0p>
- Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad de empleo en Colombia* [Archivo PDF]. Oficina Internacional de Trabajo. <https://bit.ly/3Mp82hk>
- Farné, S. (2012). *La calidad del empleo en América Latina a principios del Siglo XXI*. Universidad Externado de Colombia.
- Centro de Investigación Económico y Social - FEDESARROLLO. (2019). *Informe Mensual del Mercado Laboral: La calidad del empleo* [Archivo PDF]. ACRIP – FEDESARROLLO. <https://bit.ly/3L956VW>
- Centro de Investigación Económico y Social - FEDESARROLLO. (2020). *Informe Mensual del Mercado Laboral: El mercado laboral en 2019 y perspectivas para 2020* [Archivo PDF]. ACRIP – FEDESARROLLO <https://bit.ly/386n2lz>
- Fujii, G. y Santos, M. (2004). *El trabajo en un mundo globalizado*. Pirámide.
- García-Izquierdo, A. y Ramos-Villagrasa, P.J. (2009). Calidad de vida laboral: una perspectiva psicosocial. En Guillén, A.M., Gutiérrez, R. y González, S. (Eds.). *Calidad del trabajo en la Unión Europea. Conceptos, tensiones, dimensiones* (pp.189-211). Aranzadi-Thomson Civitas.
- González, M. y Bonofiglio, N. (2002). *Evidencias sobre el deterioro de la calidad del empleo en la Argentina*. Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad de Buenos Aires.
- Granados Alcantar, J. A. y Vences Rivera, J. (2011). *Construyendo un Indicador para medir la calidad del empleo en el tiempo en las ciudades de México*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. <https://bit.ly/3xKTKUh>
- Hernández Peinado, M., Ramírez Hurtado, A., Montero González, B. (17-19 noviembre de 2010). *Factores determinantes de la calidad de vida en el trabajo y su influencia en la renta del trabajador: un análisis comparativo nacional y regional*. XXXVI Reunión de Estudios Regionales – AEER. Badajoz, España. <https://bit.ly/36zFrqr>
- Hernández Peinado, M., Ramírez Hurtado, A., Montero González, B. (2013). Factores determinantes de la calidad de vida en el trabajo: la situación de Andalucía y su comparativa nacional. En Camacho Ballesta, J.A. y Jiménez Olivencia, Y. (Eds.). *Desarrollo regional sostenible en tiempos de crisis*. (Vol. 2, cap. 33, pp. 613-628). Universidad de Granada. <https://bit.ly/3rJh2WU>
- Iglesias Fernández, C., Llorente Heras, R., y Dueñas Fernández, D. (2011). Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid. *Investigaciones Regionales*, (19), 25-49. <https://bit.ly/3xKVofr>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos - INEC. (2013). *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo*. ANDA-INEC. <https://bit.ly/3k1546E>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos - INEC. (2014). Directorio de empresas y establecimientos. *Directorio de empresas y establecimientos*. INEC - Ecuador.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos - INEC. (2016). *Metodología para la medición del empleo en el Ecuador* [Archivo PDF]. INEC. <https://bit.ly/3EE6tK8>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos - INEC. (2017). *Panorama laboral y empresarial del Ecuador* [Archivo PDF]. INEC. <https://bit.ly/3rHe6tM>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos - INEC. (2019). *Encuesta nacional de empleo y subempleo (ENEMDU), marzo 2019. Mercado laboral* [Archivo PDF]. INEC. <https://bit.ly/39ae4UX>
- Infante, R. y Vega-Centeno, M. (2001). La calidad del empleo: lecciones y tareas. *Economía*, 24(48), 179-236. <https://bit.ly/3v5zV8k>
- Manay, G.M. (2012). *Las Mirco, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) y su participación en el desarrollo social y crecimiento económico de América Latina* [Archivo PDF]. Centro de Estudios Latinoamericanos. <https://bit.ly/3jYeAaH>
- Mora, J.J. y Ulloa, M.P. (2011a). El efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia. *Borradores de Economía y Finanzas*, 26, 1-20. <https://bit.ly/3EzahvS>

- Mora, J.J. y Ulloa, M.P. (2011b). Calidad del empleo en las principales ciudades colombianas y endogeneidad de la educación. *Revista de Economía Institucional*, 13(25), 163-177. <https://bit.ly/37C4NV5>
- Neffa, J.C., Panigo, D.T., Pérez, P.E. y Persia, J. (2014). *Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y definiciones*. (4ta. Ed.). CEIL-CONICET. <https://bit.ly/3xLVAo8>
- Osterman, P. (2013). Introduction to the Special Issue on Job Quality: What Does it Mean and How Much We Think About It? *Industrial and Labor Relations Review*, 66, 739-752.
- Porras, S. y Rodríguez López, S. (2014). *La calidad del empleo en tiempos de crecimiento económico. Serie documentos de trabajo*. IECON - Universidad de la República. <https://bit.ly/3MmKlkx>
- Quiñones Domínguez, M. (2011). El índice de calidad del empleo. Una propuesta alternativa aplicada a Colombia. *CLACSO*, 1-15.
- Quiroa, M. (5 de abril de 2020). *Sector Primario, Secundario y Terciario*. Economipedia. <https://bit.ly/3MpOY2S>
- Rodríguez Mendoza, R.L. y Avilés Sotomayor, V.M. (11 de agosto de 2020). Las Pymes en Ecuador: un análisis necesario. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5-1), 191-200. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.337>
- Salais, R. y Villeneuve, R. (2004). *Europe and the Politics of Capabilities*. Cambridge University Press.