



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**Análisis de los efectos de la productividad en los salarios y  
en el empleo en el Ecuador, durante el año 2021.**

Trabajo de integración curricular previo a la obtención del título de:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**Autor:** Apolo González, Drennjy Lisseth

**Directora:** Tituaña Castillo, María del Cisne

ZARUMA

2024



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

2024

## **Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular**

Loja, 27 de marzo de 2024

Doctor. Diego Fernando García Vélez

**Director de la carrera de Administración Pública**

Ciudad.

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: Análisis de los efectos de la productividad en los salarios y en el empleo en el Ecuador, durante el año 2021, realizado por Drennly Lisseth Apolo González, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Director: Mgtr. Maria del Cisne Tituaña Castillo

C.I.: 1103751770

Correo electrónico: [mdtituana@utpl.edu.ec](mailto:mdtituana@utpl.edu.ec)

### **Declaración de autoría y cesión de derechos**

Yo, Drennly Lisseth Apolo González, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: Análisis de los efectos de la productividad en los salarios y en el empleo en el Ecuador, durante el año 2021, de la carrera de Administración Pública, específicamente de los contenidos comprendidos en: (se debe colocar los nombres de los capítulos elaborados en el Trabajo de Integración Curricular), siendo María del Cisne Tituaña Castillo, directora del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

Que la presente obra, producto de mis actividades académicas y de investigación, forma parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja, de conformidad con el artículo 20, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior; y, artículo 91 del Estatuto Orgánico de la UTPL, que establece: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad", en tal virtud, cedo a favor de la Universidad Técnica Particular de Loja la titularidad de los derechos patrimoniales que me corresponden en calidad de autor/a, de forma incondicional, completa, exclusiva y por todo el tiempo de su vigencia.

La Universidad Técnica Particular de Loja queda facultada para ingresar el presente trabajo al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Autor: Drennly Lisseth Apolo González

C.I.: 0706122876

Correo electrónico: [dreennlyapolo@gmail.com](mailto:dreennlyapolo@gmail.com)

### **Dedicatoria**

A mi familia, fuente inagotable de amor, apoyo y aliento a lo largo de esta travesía. Su inquebrantable confianza en mí ha sido mi mayor motivación y fortaleza.

A mis queridos amigos y amigas, quienes han estado a mi lado en cada etapa de este camino académico. Sus palabras de aliento, momentos de distracción y valiosas discusiones han enriquecido mi experiencia y me han recordado la importancia de la amistad.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi tutora, María del Cisne Tituaña Castillo, por su invaluable orientación, dedicación y paciencia a lo largo de todo este proceso de investigación. Sus conocimientos expertos, su constante apoyo y sus valiosos comentarios han sido fundamentales para el éxito de este trabajo.

Deseo agradecer también a mi familia por su amor incondicional y su constante apoyo durante mi trayectoria académica. Su aliento, comprensión y sacrificio han sido pilares indispensables en mi formación. A mis padres, quienes siempre han creído en mí y han hecho todo lo posible por brindarme las mejores oportunidades, les debo un profundo agradecimiento.

Agradezco a mis amigos y amigas por su compañía, su aliento y su motivación en momentos de desafío. Su respaldo emocional y su confianza en mis habilidades han sido un motor para seguir adelante.

## Índice de contenido

<b>Carátula .....</b>	<b>I</b>
<b>Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular.....</b>	<b>II</b>
<b>Declaración de autoría y cesión de derechos.....</b>	<b>III</b>
<b>Dedicatoria .....</b>	<b>V</b>
<b>Agradecimiento.....</b>	<b>VI</b>
<b>Índice de contenido .....</b>	<b>VII</b>
<b>Resumen.....</b>	<b>1</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>2</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>3</b>
<b>Capítulo uno.....</b>	<b>5</b>
<b>Marco teórico y evidencia empírica.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Marco conceptual .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.1. La Productividad .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.2. Productividad laboral .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.3. Salarios .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.4. Salario mínimo.....</b>	<b>6</b>
<b>1.1.5. Empleo productivo .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1.5.1. Recurso humano en el mercado laboral .....</b>	<b>7</b>
<b>1.1.5.2. Marco Regulatorio del empleo y salario en el Ecuador.....</b>	<b>8</b>
<b>1.2. Marco teórico .....</b>	<b>8</b>
<b>1.2.1. Teorías clásicas de productividad .....</b>	<b>8</b>
<b>1.2.2. Teorías Keynesianas acerca de la productividad.....</b>	<b>10</b>
<b>1.2.3. Efectos de la productividad en la demanda de empleo .....</b>	<b>12</b>
<b>1.2.4. Efecto de la productividad en la determinación de salarios.....</b>	<b>12</b>
<b>1.3. Evidencia empírica sobre productividad, empleos y salarios .....</b>	<b>13</b>
<b>Capítulo dos .....</b>	<b>16</b>

<b>Hechos estilizados</b> .....	<b>16</b>
<b>2.1. Productividad</b> .....	<b>16</b>
<b>2.1.1. Producto interno bruto (PIB)</b> .....	<b>16</b>
<b>2.2. Empleo en Ecuador</b> .....	<b>19</b>
<b>2.1.2. Tasa de participación bruta y global</b> .....	<b>19</b>
<b>2.1.3. Desempleo</b> .....	<b>26</b>
<b>2.1.4. Empleo bruto</b> .....	<b>28</b>
<b>2.1.5. Componentes del empleo</b> .....	<b>29</b>
<b>2.1.5.1. Empleo adecuado</b> .....	<b>29</b>
<b>2.1.5.2. Subempleo</b> .....	<b>32</b>
<b>2.1.5.3. Otro empleo no pleno</b> .....	<b>33</b>
<b>2.1.5.4. Empleo no remunerado</b> .....	<b>34</b>
<b>2.1.6. Empleo informal</b> .....	<b>35</b>
<b>2.3. Salarios</b> .....	<b>36</b>
<b>Capítulo tres</b> .....	<b>38</b>
<b>Metodología</b> .....	<b>38</b>
<b>3.1. Presentación</b> .....	<b>38</b>
<b>3.2. Datos</b> .....	<b>38</b>
<b>3.3. Variables</b> .....	<b>39</b>
<b>3.4. Análisis de series temporales</b> .....	<b>39</b>
<b>Capítulo cuatro</b> .....	<b>42</b>
<b>Resultados</b> .....	<b>42</b>
<b>4.1. Evolución de la productividad</b> .....	<b>42</b>
<b>4.2. Evolución de los salarios</b> .....	<b>43</b>
<b>4.3. Evolución del empleo</b> .....	<b>44</b>
<b>Conclusiones</b> .....	<b>47</b>
<b>Recomendaciones</b> .....	<b>49</b>

**Referencias ..... 50**

**Índice de tablas**

<b>Tabla 1 Tasa de participación bruta a nivel nacional, urbana y rural, año 2019-2020-2021 (En porcentaje respecto a la PT).....</b>	<b>20</b>
<b>Tabla 2 Tasa de participación bruta a nivel provincial, año 2019- 2021 (En porcentaje respecto a la PT). ....</b>	<b>22</b>
<b>Tabla 3 Tasa de participación global a nivel nacional, urbano y rural, años 2019-2020-2021 (En porcentaje respecto a la PET).....</b>	<b>24</b>
<b>Tabla 4 Tasa de desempleo a nivel provincial, años 2019 y 2021 (En porcentaje respecto a la PEA). ....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 5 Tasa de empleo adecuado/pleno a nivel provincial, años 2019, 2020 y 2021(En porcentaje respecto a la PEA).....</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 6 Tasa de otro empleo no pleno a nivel provincial, años 2019 y 2021 .....</b>	<b>33</b>
<b>Tabla 7 Presentación base de datos.....</b>	<b>38</b>
<b>Tabla 8 Variables.....</b>	<b>39</b>

## Índice de figuras

<b>Figura 1 Evolución del PIB anual constante .....</b>	<b>16</b>
<b>Figura 2 Evolución del PIB anual nominal .....</b>	<b>17</b>
<b>Figura 3 Evolución del PIB anual per cápita .....</b>	<b>18</b>
<b>Figura 4 Tasa de participación bruta a nivel nacional, año 2019-2020-2021 (En porcentaje respecto a la PT). .....</b>	<b>20</b>
<b>Figura 5 Tasa de participación bruta a nivel provincial, año 2019- 2021 (En porcentaje respecto a la PT). .....</b>	<b>23</b>
<b>Figura 6 Tasa de participación global a nivel nacional, años 2019-2020- 2021 (En porcentaje respecto a la PET). .....</b>	<b>25</b>
<b>Figura 7 Tasa de desempleo a nivel nacional, año 2021 (En porcentaje respecto a la PEA). .....</b>	<b>26</b>
<b>Figura 8 Tasa de empleo bruto a nivel nacional, urbano y rural, año 2021 (En porcentaje respecto a la PET). .....</b>	<b>28</b>
<b>Figura 9 Tasa de subempleo a nivel nacional, urbano y rural, año 2021 (En porcentaje de la PEA). .....</b>	<b>32</b>
<b>Figura 10 Tasa de empleo no remunerado a nivel nacional, urbano y rural, año 2019, 2020, 2021 (En porcentaje respecto a la PEA). .....</b>	<b>34</b>
<b>Figura 11 Evolución de la productividad promedio en Ecuador durante el 2021 .....</b>	<b>42</b>
<b>Figura 12 Evolución de los salarios por categoría de ocupación durante el 2021 .....</b>	<b>43</b>
<b>Figura 13 Relación entre la evolución de los salarios y la evolución de la productividad .....</b>	<b>44</b>
<b>Figura 14 Evolución de la tasa de empleo durante el 2021 en Ecuador.....</b>	<b>45</b>
<b>Figura 15 Relación entre la evolución del empleo y la evolución de la productividad</b>	<b>46</b>

## Resumen

En 2021, en Ecuador, la relación entre productividad, salarios y empleo fue crucial debido a la pandemia de COVID-19. Este estudio emplea metodología hipotético-deductiva y análisis estadístico para examinar cómo la productividad impactó salarios y empleo. Utiliza datos secundarios del Banco Central del Ecuador y el INEC, enfocándose en tres variables: productividad, salarios y empleo, evaluando la relación entre ellas mediante indicadores trimestrales. Los resultados pueden ser fundamentales para la formulación de políticas económicas y laborales. El análisis de la productividad en basado en la relación entre el PIB y la cantidad de empleos, muestra una disminución en la productividad a lo largo del año, aunque esto se compensa con un crecimiento en la cantidad de empleos. La comparación con el PIB anual indica una disminución generalizada. Los salarios, analizados por categoría (independiente, público y privado), muestran una disminución general, especialmente en el sector público. Aunque la tasa de empleo aumentó, sugiriendo un aumento en la cantidad de empleos, la relación indirecta con la productividad señala una posible conexión entre la disminución de la productividad y la reducción de salarios.

*Palabras clave:* productividad, salarios, empleo.

### **Abstract**

In 2021, in Ecuador, the relationship between productivity, wages, and employment was crucial due to the COVID-19 pandemic. This study employs a hypothetical-deductive methodology and statistical analysis to examine how productivity impacted wages and employment. It utilizes secondary data from the Central Bank of Ecuador and INEC, focusing on three variables: productivity, wages, and employment, evaluating their relationship through quarterly indicators. The results could be crucial for the formulation of economic and labor policies. The analysis of productivity is based on the relationship between GDP and the number of jobs, showing a decrease in productivity throughout the year, although offset by an increase in the number of jobs. The comparison with annual GDP indicates a generalized decrease. Wages, analyzed by category (independent, public, and private), exhibit a general decline, especially in the public sector. Although the employment rate increased, suggesting a rise in the number of jobs, the indirect relationship with productivity indicates a possible connection between declining productivity and reduced wages.

*Keywords:* productivity, wages, employment.

## Introducción

La relación entre la productividad, los salarios y el empleo es un tema de gran importancia en el ámbito económico y laboral. En el contexto del Ecuador durante el año 2021, es crucial analizar los efectos de la productividad en los salarios y en el empleo, con el fin de comprender las dinámicas económicas y promover el desarrollo sostenible.

La productividad laboral se define como la cantidad de producción generada por unidad de trabajo en un determinado período de tiempo. Es un indicador clave que refleja la eficiencia y la capacidad de una economía para generar riqueza. Por otro lado, los salarios son uno de los principales componentes del ingreso de los trabajadores y tienen un impacto directo en su bienestar económico. Además, el empleo es un factor fundamental para la inclusión social y el desarrollo económico de un país.

Durante el año 2021, el Ecuador enfrentó diversos desafíos, incluyendo los efectos de la pandemia de COVID-19 y las medidas implementadas para contenerla. Estos factores han tenido un impacto significativo en la productividad, los salarios y el empleo en el país. Por lo tanto, es esencial llevar a cabo un análisis detallado para comprender cómo estos aspectos se relacionan y cómo han sido afectados en este período particular.

El objetivo de esta investigación es examinar los efectos de la productividad en los salarios y en el empleo en el Ecuador durante el año 2021, a través de un enfoque riguroso basado en datos empíricos y análisis cuantitativos. Así también se plantea los siguientes objetivos específicos como son. Analizar la eficiencia productiva del Ecuador considerando cinco variables: número de empresas, capital Humano, masa salarial, gasto en investigación y desarrollo; y producción total. Determinar la situación de la productividad, el empleo y los salarios en el Ecuador. Analizar como incide la productividad sobre el empleo y los salarios en el Ecuador. Se analizarán diversos factores que pueden influir en esta relación, como las políticas laborales, los avances tecnológicos, los cambios en la demanda de trabajo y las características sectoriales de la economía ecuatoriana.

Para llevar a cabo este análisis, se aplica la siguiente metodología como el uso del método hipotético deductivo, la presente investigación tiene un carácter correlacional, pues la estadística va a jugar un papel importante en esta investigación, pues el objetivo es medir el grado de relación que existe entre las variables, productividad, salarios y empleo en Ecuador. Y esto se hará mediante distintos instrumentos de investigación. Así también se utilizarán fuentes de datos confiables, como informes oficiales, encuestas y bases de datos especializadas en economía y trabajo. Además, se emplearán herramientas econométricas y métodos estadísticos para obtener resultados sólidos y confiables.

Los hallazgos de esta investigación proporcionarán una visión más clara de cómo la productividad impacta en los salarios y en el empleo en el Ecuador durante el año 2021. Además, se espera que estos resultados contribuyan a la formulación de políticas y estrategias laborales más efectivas, que promuevan un crecimiento económico inclusivo y sostenible, que permitan dar respuesta a las siguientes Hipótesis de Investigación (Hi): Una buena productividad de salarios, es igual a mayor productividad de empleo en el Ecuador en el año 2021. Hipótesis Nula (Ho): Una buena productividad de salarios, no es igual a mayor productividad de empleo en el Ecuador en el año 2021.

En resumen, este análisis de los efectos de la productividad en los salarios y en el empleo en el Ecuador durante el año 2021 nos permitirá comprender mejor las dinámicas económicas y laborales del país en un período crucial. Los resultados obtenidos serán de interés para la comunidad académica, los responsables de la toma de decisiones y todos aquellos interesados en promover el desarrollo socioeconómico del Ecuador.

## Capítulo uno

### Marco teórico y evidencia empírica

#### 1.1 Marco conceptual

##### 1.1.1 *La Productividad*

La productividad “se define como una medida económica que permite calcular cuántos bienes y servicios se produjeron por cada factor utilizado” (Drew, 2023). De ahí que es prioridad para los países aumentar la productividad y asegurarse de que los incrementos de productividad se compartan equitativamente entre los empresarios e inversores y los trabajadores con la finalidad de reducir la pobreza.

##### 1.1.2 *Productividad laboral*

La productividad laboral se refiere a “la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados para obtener dicha producción” (Durán, 2007, p. 22). Es un indicador importante para medir la eficiencia y el rendimiento económico de un país o sector específico.

##### 1.1.3 *Salarios*

Según Rubio et al. (2020), afirma que del intercambio de fuerza de trabajo por bienes y después por monedas nació el concepto de salario. Es la proporción monetaria que debe cancelar periódicamente el patrón al empleado por un tiempo de trabajo determinado. Igualmente, el salario es la totalidad de percepción económica de los empleados, puede ser en dinero o especie el pago puede ser mensual, quincenal, semanal o diario, cuyo fin es pagar el trabajo que desempeña el empleado por su labor.

Los salarios representan la compensación monetaria que los trabajadores reciben a cambio de su trabajo. En el contexto del análisis de los efectos de la productividad en los salarios, se explorarán los diferentes enfoques teóricos para determinar los salarios, como el enfoque de la oferta y la demanda laboral, la teoría del capital humano y la teoría de la negociación colectiva.

#### **1.1.4 Salario mínimo**

De acuerdo con Miñano (2018), este término es decretado y declarado por entidades gubernamentales, en donde se detalla los valores monetarios básicos para la manutención del personal que está en la capacidad de desempeñar sus habilidades en cualquier empresa en un período de tiempo.

#### **1.1.5 Empleo productivo**

Según la Organización Internacional del Trabajo (2012) el empleo productivo puede ser cuantificada y definida como la suma de empleados y trabajadores con un nivel socioeconómico medio- alto, y lograr un nivel de empleo productivo se ha convertido en uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

En la actualidad tenemos un nuevo tipo de economía, en donde la sociedad como tal, cuenta con trabajos de manera auto programables, que va adaptando sus capacidades conforme va cambiando la tecnología y conforme cambia a un nuevo puesto de trabajo. “Se calcula que, en estos momentos, una persona que empiece su vida profesional ahora, a lo largo de su vida cambiará, no de puesto de trabajo, sino de profesión, más o menos cuatro veces” (Castells, 2023). Por tal motivo las personas que logren mantenerse activos frente a estos cambios no se quedarán obsoletas. Todo esto no solo depende de las cualificaciones del talento humano, sino de que cuenten con una capacidad educativa de cultura general, ya no basta con solo aprender una sola cosa, de ahí que los trabajos genéricos pueden eliminarse fácilmente y las empresas pueden optar por emplear a la persona o en su lugar utilizar una máquina. Y el empleo va en crecimiento, a pesar de la pandemia COVID-19, que limitó su desarrollo.

**1.1.5.1 Recurso humano en el mercado laboral.** Para lograr mejorar la productividad de empleos es importante considerar al recurso humanos que según Torrico (2012) menciona que una disciplina de las ciencias administrativas y sociales; la gestión de los recursos humanos, es la que nos permitirá ampliar la visión sobre la manera en que las empresas pagan y contratan trabajadores y como acceden y logran ofertar los trabajadores su fuerza laboral. Cabe destacar que los estudios en el ámbito administrativo muestran que las empresas que aplican técnicas y estrategias de gestión de recursos humanos son las denominadas grandes y medianas, las pequeñas o familiares generalmente carecen en general de estas y en este caso podemos considerarlas como “tomadoras de precios” casi en forma predominante.

También es relevante, que la gestión de recursos humanos en las empresas incluye el concepto de competencias, lo que hace que el trabajo aún de una misma categoría no sea homogéneo ni reemplazable absoluto, es decir que las empresas, como lo prevé la teoría institucionalista del salario, determinarán el salario en función a acuerdos y se resistirán a modificarlo ya que esperan que las competencias logren el trabajo requerido en forma óptima y eficiente. Por el lado de la oferta, el problema del desempleo involuntario es producto en varios casos por insuficiencia de competencias y la baja elasticidad de sustitución de este tipo mano de obra, en otras palabras, para tipos de trabajo especializado el desempleo estará preferentemente determinado por la insuficiencia de capacidades de los trabajadores, mientras los trabajos no especializados el desempleo involuntario estará, en consecuencia, en mayor medida producto de la rigidez del salario.

**1.1.5.2 Marco Regulatorio del empleo y salario en el Ecuador.** En este marco regulatorio, es necesario mencionar las principales leyes, regulaciones y políticas relacionadas con el empleo y los salarios en Ecuador. Estas regulaciones establecen el marco legal y normativo que rige las relaciones laborales y la remuneración de los trabajadores en el país. Comprender el marco regulatorio es fundamental para analizar los efectos de la productividad en los salarios y el empleo, así como para evaluar la protección y los derechos laborales en Ecuador.

Por medio del Art. 66 “La Constitución de la República del Ecuador, enfatiza que todo ciudadano tiene “El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008)

Por medio del Art. 328 “La Constitución de la República del Ecuador, explica que la remuneración será justa y equitativa para todos los trabajadores, con un salario estable que satisfaga por lo menos las necesidades básicas de la persona y de su familia” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

Así también el Código del Trabajo es la principal legislación laboral en Ecuador y regula las relaciones laborales y el empleo en el país. Se abordarán los aspectos clave del código, como las condiciones de trabajo, la jornada laboral, las vacaciones, los derechos y deberes de los trabajadores, los contratos laborales, la terminación del contrato y la protección de los derechos laborales. (Honorable Congreso Nacional del Ecuador, 2012).

## **1.2 Marco Teórico**

### **1.2.1 Teorías clásicas de productividad**

Las teorías clásicas sobre la productividad han sido desarrolladas por varios autores prominentes en el campo de la economía. A continuación, se presentan algunos de los principales autores y sus contribuciones en este ámbito:

Para el autor Smith, citado por Henry (2017) argumentaba que la productividad se deriva del trabajo y la división del trabajo, y que la especialización y la eficiencia laboral son clave para aumentar la producción y la riqueza de una nación. Así también menciona que el salario es una relación contractual y, por ello está establecido en una forma monetaria, los trabajadores tienen un incentivo de aumentar este precio, los empleadores en bajarlo, Smith no logró proponer una teoría definitiva de los salarios, pero anticipó varias teorías que fueron desarrolladas por otros, pensaba que los salarios se determinaban en el mercado mediante la ley de oferta y demanda. Los trabajadores y empleadores naturalmente seguirían sus propios intereses; la mano de obra se vería atraída hacia los trabajos donde más se necesitará y las condiciones de empleo resultantes beneficiarían en última instancia a toda la sociedad.

Además, señaló que los trabajadores tendrían que ser compensados con un aumento de los salarios si tuvieran que asumir el costo de adquirir nuevas habilidades, una suposición que todavía se aplica en la teoría contemporánea del capital humano. Smith también creía que, en el caso de una nación en avance, el nivel salarial tendría que ser más alto que el nivel de subsistencia para estimular el crecimiento de la población, porque se necesitarían más personas para cubrir los puestos de trabajo adicionales creados por la economía en expansión. (Ekelund y Hébert, 2006)

David Ricardo (1817) hizo importantes contribuciones a la teoría clásica de la productividad. Ricardo desarrolla la teoría del valor trabajo y argumenta que los aumentos en la productividad se traducen en disminuciones en el valor de los bienes y servicios, lo que a su vez beneficia a los consumidores. (Mill, 1848)

Alfredo Marshall (1890), economista británico del siglo XIX, desarrolló la teoría neoclásica de la productividad. En su obra "Principios de Economía", Marshall introdujo el concepto de productividad marginal y argumentó que los salarios están determinados por la productividad marginal del trabajo. Marshall también enfatizó la importancia de la inversión en capital humano y tecnología para aumentar la productividad.

Según Neffa et al. (2007), en su versión oficial, los estudios no distinguen el mercado del trabajo de los demás mercados, partiendo de que los niveles de empleo y de salario real se determinan en la intersección de las curvas de oferta y demanda de fuerza de trabajo en un mercado de competencia pura y perfecta, por lo tanto, no habría desocupación porque el salario real debería ajustarse naturalmente a la productividad marginal física del trabajo. Más allá de eso no da explicaciones adecuadas sobre las falencias que existen en el mercado laboral y de la poca determinación de políticas de empleo eficaces, que de alguna forma obliga a revisar sus postulados, el diagnóstico y las recomendaciones de política.

Estos autores clásicos sentaron las bases para el estudio de la productividad y sus efectos en la economía. Sus teorías han influido en el desarrollo de enfoques posteriores y siguen siendo relevantes en el análisis de la productividad en la actualidad.

### **1.2.2 Teorías Keynesianas acerca de la productividad**

Las teorías keynesianas sobre la productividad se han desarrollado en el marco de la economía macroeconómica y se centran en la relación entre la productividad y la demanda agregada. A continuación, se presentan algunos de los autores clave en este campo.

John Maynard Keynes es el principal exponente de la teoría keynesiana y su obra "Teoría general del empleo, el interés y el dinero" (1936) revolucionó la economía moderna. Aunque Keynes no se enfocó directamente en la productividad, sus teorías sobre la demanda agregada y el papel del gasto público y la política monetaria en la estimulación de la actividad económica han influido en el análisis de la relación entre la productividad y el empleo.

Según Keynes (1981) se refiere al hecho de que los economistas ortodoxos trabajaron en el origen y la distribución de la riqueza a través de la remuneración a los diferentes propietarios de los factores de producción, el monto de los recursos disponibles que son escasos y los problemas en su asignación frente a las necesidades ilimitadas, los límites de la riqueza natural y el equipo de producción acumulado, entre otros temas económicos; sin embargo, se estudiaron muy poco los factores que determinan la ocupación real de los recursos disponibles en una economía. Tal vez, afirma Keynes, que este vacío se da porque

la ocupación no fue un problema evidente que concentrara la atención de los economistas de la época anterior a la crisis mundial de 1930, año en el cual el incremento.

La teoría keynesiana del empleo brinda una argumentación mucho más compatible con las características del desempleo en la crisis mundial de los años treinta y tuvo el enorme privilegio de brindar no solamente una explicación a este fenómeno, sino también por supuesto, alternativas de solución que conllevaron a que la Teoría General se convierta en una de las obras de mayor importancia durante la primera mitad del siglo XX, bautizándola con el nombre de revolución keynesiana. No obstante el desempleo es el grave flagelo de las economías a nivel mundial y uno de los fenómenos que más persisten convirtiéndose en la piedra en el zapato del desempeño macroeconómico de todos los países independientemente de su nivel de crecimiento económico, razón por la cual la teoría económica en su conjunto se ha quedado corta a la hora de plantear una explicación lógica para este grave problema acompañada de una solución práctica que conlleve a celebrar el fin de esta enfermedad tan agobiante para los sistemas económicos, fundamentalmente para aquellos con dificultades en su desempeño macroeconómico como es el caso de los países latinoamericanos, lógicamente incluido Colombia. Es precisamente, esta reflexión a la luz de la situación de América Latina en general y de Colombia en particular lo que motivará a futuro mi reflexión contrastando este caso en especial que amerita un estudio interesante, con las posiciones teóricas clásicas y Keynesianas.

Joan Robinson, discípula de Keynes, realizó contribuciones importantes a la teoría keynesiana de la distribución del ingreso y la productividad. En su obra "La acumulación de capital" (1956), Robinson argumentó que la productividad y la distribución del ingreso están interrelacionadas y que los cambios en la productividad pueden afectar la distribución del ingreso y la demanda agregada. (Robinson, 1956)

Estos autores keynesianos han aportado a la comprensión de la productividad en el contexto macroeconómico y su relación con la demanda agregada, la distribución del ingreso y el crecimiento económico. Sus teorías han influido en el desarrollo de políticas económicas

destinadas a estimular la demanda y promover el crecimiento a través de mejoras en la productividad.

### **1.2.3 Efectos de la productividad en la demanda de empleo**

Como se había revisado anteriormente Keynes es uno de los economistas más influyentes del siglo XX y su obra "Teoría general del empleo, el interés y el dinero" (1936) revolucionó la forma en que se entendía el empleo y la demanda agregada. Keynes argumentaba que el empleo dependía de la demanda efectiva en la economía y que los gobiernos podían intervenir para estimular el empleo a través de políticas fiscales y monetarias.

La teoría del empleo sostiene que un aumento en la productividad puede tener efectos mixtos en la demanda de empleo. Por un lado, un incremento en la productividad puede aumentar la eficiencia y la competitividad de las empresas, lo que puede resultar en una mayor demanda de trabajo. Las empresas más productivas pueden expandir su producción y contratar más trabajadores. Sin embargo, por otro lado, una mayor productividad también puede llevar a la sustitución del trabajo por capital, lo que podría resultar en una disminución de la demanda de empleo en ciertos sectores.

### **1.2.4 Efecto de la productividad en la determinación de salarios**

Uno de los principales precursores es el autor Adam Smith (1776), quien argumentaba que los salarios se determinaban por la oferta y demanda de trabajo y que estaban influenciados por factores como la productividad y la competencia en el mercado laboral.

La teoría del salario sugiere que la productividad laboral es un determinante clave en la fijación de salarios. Los empleadores tienen incentivos para pagar salarios que reflejen la contribución de los trabajadores a la producción. Por lo tanto, se espera que los trabajadores más productivos reciban salarios más altos que aquellos con menor productividad. Esta relación entre productividad y salarios se conoce como "salarios según la productividad" y es respaldada por la teoría del capital humano y la teoría de los salarios de eficiencia.

### **1.3 Evidencia empírica sobre productividad, empleos y salarios**

En esta revisión de literatura, examinaremos estudios previos que investigan los efectos de la productividad en los salarios y el empleo a nivel mundial. La relación entre la productividad y los salarios, así como la productividad y el empleo, es un tema ampliamente estudiado en la economía laboral. Comprender estas relaciones a nivel global nos permitirá identificar patrones y factores que influyen en la relación entre la productividad, los salarios y el empleo en diferentes países y regiones.

Entre las primeras investigaciones acerca de la productividad, salarios y empleo se encuentra la que realizó el autor Marx (1867), en cuya obra discutió la relación entre el trabajo, la productividad y los salarios desde una perspectiva marxista. Argumentaba que los salarios se basaban en el valor del trabajo necesario para reproducir la fuerza laboral y que la productividad podía influir en el valor del trabajo y, por lo tanto, en los salarios. A este argumento se suma el autor Clark (1899), el cual menciona que los salarios se determinan por la productividad marginal del trabajo, es decir, la contribución adicional de un trabajador a la producción. Esta teoría estableció una conexión directa entre la productividad y los salarios. Estos estudios representan algunos de los primeros enfoques teóricos y conceptuales sobre la relación entre productividad, salarios y empleo.

A lo largo del tiempo, se han realizado numerosas investigaciones y estudios empíricos que han ampliado el conocimiento en este campo. Así lo ha hecho Riveros (1991), el autor analiza evidencia empírica de países en desarrollo para respaldar su argumento. Se mencionan estudios que encuentran una relación positiva entre los salarios de eficiencia y la productividad en sectores como la agricultura, la industria manufacturera y los servicios. Además, se señala que el enfoque de salarios de eficiencia ha sido utilizado por algunos países en desarrollo como parte de sus estrategias de desarrollo económico, especialmente en sectores intensivos en mano de obra.

Según un informe de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2022) se realizó un análisis de proximidad espacial a nivel estatal en la industria

manufacturera para estudiar esta relación. En este informe se menciona que la productividad laboral se refiere a la cantidad de producción o valor generado por cada unidad de trabajo empleado. Es un indicador que muestra la eficiencia y el rendimiento de los trabajadores en la producción de bienes o servicios. Por otro lado, las remuneraciones son los salarios y beneficios que reciben los trabajadores a cambio de su trabajo. El objetivo de este análisis fue comprender cómo se distribuyen las remuneraciones en relación con la productividad laboral en el sector manufacturero a nivel estatal. Esto permitió identificar posibles brechas o desigualdades salariales entre diferentes áreas geográficas y determinar si existen patrones consistentes.

Por otra parte, para comprender los desafíos y oportunidades en términos de productividad, es necesario revisar lo que mencionan los autores Pons y Vallés (2006), quienes destacan la importancia de abordar los factores que influyen en la productividad y ofrece recomendaciones concretas para mejorar el desempeño económico y la competitividad a nivel internacional, como por ejemplo se hace hincapié en la necesidad de promover la inversión en investigación y desarrollo, fortalecer el sistema educativo y mejorar la eficiencia en los mercados laborales y de bienes y servicios. Los autores también señalan la importancia de políticas públicas que fomenten la competencia y la innovación, así como la colaboración entre el sector público y el privado.

En este mismo contexto, existen estudios recientes de la productividad y su relación directa con los empleos y salarios, así lo menciona el autor González et al. (2022), en donde revela que si hay una relación positiva entre la productividad laboral y las remuneraciones en el sector manufacturero. Estos hallazgos respaldan la importancia de impulsar la productividad como medio para mejorar las condiciones salariales de los trabajadores. Asimismo, la variabilidad espacial encontrada en la relación sugiere la necesidad de considerar las particularidades regionales al diseñar políticas de desarrollo industrial y laboral.

La revisión de literatura sobre los efectos de la productividad en los salarios y el empleo a nivel mundial revela la existencia de una relación positiva entre la productividad y

los salarios, así como entre la productividad y el empleo. Sin embargo, se reconoce que esta relación puede variar según el contexto económico, las políticas laborales y las características específicas de cada país. Además, se destaca la importancia de políticas de fomento de la productividad como una forma de promover la creación de empleo y reducir las desigualdades salariales.

## Capítulo dos

### Hechos estilizados

#### 2.1 Productividad

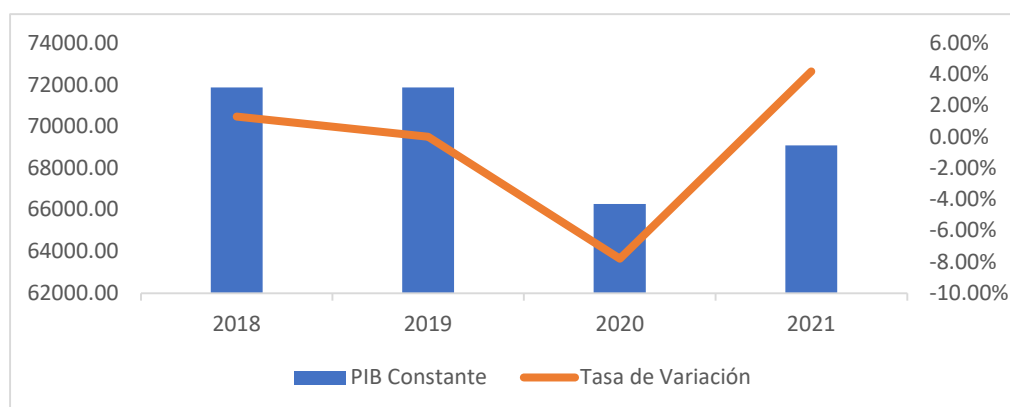
##### 2.1.1 *Producto Interno Bruto (PIB)*

La actividad económica de Ecuador en 2021, medida a través del Producto Interno Bruto (PIB), mostró una recuperación frente a la contracción experimentada en 2020. Los efectos de la pandemia del COVID-19 en la oferta (como el cierre de empresas y reducción de precios del petróleo) y en la demanda (reducción del consumo e incremento del desempleo), así como los shocks negativos de la rotura de los oleoductos del Sistema de Oleoducto Transecuatoriano (SOTE) y del Oleoducto de Crudos Pesados (OCP) provocaron una contracción de la economía ecuatoriana del 7,8% en 2020, mayor a la experimentada por la región latinoamericana y el Caribe del 6,9% (FMI, 2022).

Para el año 2021, los resultados de las Cuentas Nacionales Trimestrales muestran un dinamismo de la actividad económica del 4.2%. Lo anterior se da como respuesta a la paulatina recuperación mundial y la consecuente mejora de la demanda de bienes de exportación. A esto se suma el efectivo proceso de vacunación y la expansión de la demanda agregada por el mejoramiento en los indicadores de empleo. A pesar de este resultado favorable, el PIB no alcanza los niveles obtenidos en los años prepandemia.

**Figura 1**

*Evolución del PIB anual constante*



*Nota.* Banco Central del Ecuador

Estos datos indican la evolución del PIB en términos constantes a lo largo de estos años. Aquí hay algunas observaciones:

Entre 2018 y 2019, hubo un aumento en el PIB constante, pero la tasa de variación fue muy baja (0,00%). Esto puede indicar una estabilidad económica en ese período.

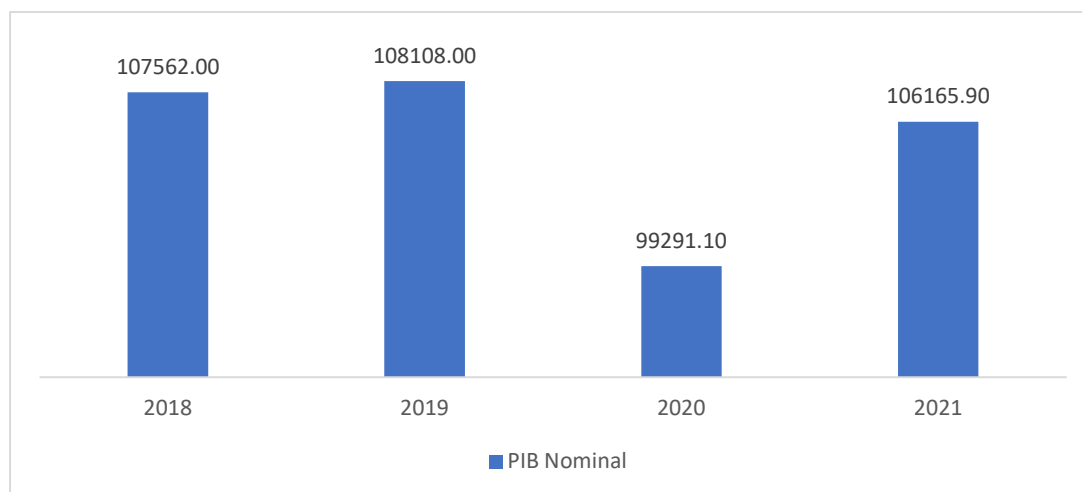
En 2020, hubo una caída significativa del PIB constante (-7,80%) en comparación con el año anterior. Esto podría estar relacionado con factores económicos negativos, como la recesión global debido a la pandemia de COVID-19.

En 2021, el PIB constante se recuperó y aumentó en un 4,20%, lo que sugiere una mejora económica en comparación con el año anterior. La recuperación podría estar relacionada con las medidas de estímulo económico implementadas después de la recesión causada por la pandemia.

En términos nominales, el PIB de 2021 alcanzó los USD 106.165,9 millones, superior al registrado en 2020 (USD 99.291,1 millones), pero inferior a los niveles observados en los años 2018 y 2019.

**Figura 2**

*Evolución del PIB anual nominal*



*Nota.* Banco Central del Ecuador

Estos datos indican la evolución del PIB en términos nominales a lo largo de estos años. Aquí hay algunas observaciones:

Entre 2018 y 2019, hubo un aumento en el PIB nominal, indicando un crecimiento económico en términos de ingresos totales en la economía.

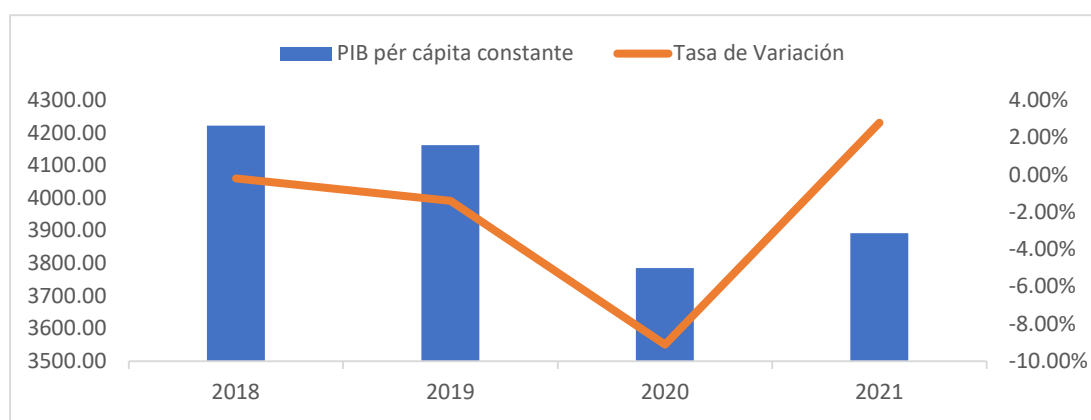
En 2020, hubo una disminución en el PIB nominal en comparación con el año anterior. Esto podría estar relacionado con los impactos económicos negativos de la pandemia de COVID-19, que afectó a muchas economías en todo el mundo.

En 2021, el PIB nominal se recuperó y aumentó en comparación con el año 2020. Esto podría indicar una mejora económica y una recuperación parcial de los efectos de la pandemia.

De igual forma, el PIB per cápita creció en 2,8% respecto al año anterior, con un ingreso promedio real por persona de USD 3.892, superior a los USD 3.785 de 2020, pero inferior al experimentado en 2011 (USD 3,991). Sin embargo, el crecimiento de este indicador revertió la tendencia decreciente experimentada desde 2018.

**Figura 3**

*Evolución del PIB anual per cápita*



*Nota.* Banco Central del Ecuador

Estos datos indican la evolución del PIB per cápita en términos constantes a lo largo de estos años. Aquí hay algunas observaciones:

Entre 2018 y 2019, hubo una disminución en el PIB per cápita constante, indicando que el poder adquisitivo promedio de la población disminuyó en este período.

En 2020, hubo una caída significativa en el PIB per cápita constante, lo que podría estar relacionado con los efectos económicos adversos de la pandemia de COVID-19 en muchas economías.

En 2021, el PIB per cápita constante se recuperó y aumentó en comparación con el año anterior. Esto podría sugerir una mejora en el poder adquisitivo promedio de la población.

La pandemia afectó tanto la oferta como la demanda, con el cierre de empresas, la reducción de precios del petróleo y la disminución del consumo y el aumento del desempleo. Sin embargo, en 2021, se observó un dinamismo en la actividad económica, con un crecimiento del 4.2% según los resultados de las Cuentas Nacionales Trimestrales. Este crecimiento fue impulsado por la gradual recuperación a nivel mundial, lo que mejoró la demanda de bienes de exportación de Ecuador. Además, el efectivo proceso de vacunación y la expansión de la demanda agregada debido a la mejora en los indicadores de empleo también contribuyeron a este resultado favorable. A pesar de esta recuperación, es importante destacar que el PIB de Ecuador en 2021 aún no ha alcanzado los niveles obtenidos en los años previos a la pandemia. Esto sugiere que, aunque hubo una mejoría significativa, la economía ecuatoriana aún no ha logrado recuperarse por completo y enfrenta desafíos para alcanzar los niveles de actividad económica anteriores a la crisis sanitaria.

## **2.2 Empleo en Ecuador**

Ecuador es una economía diversificada, con sectores clave como el petróleo, la agricultura, la manufactura, el turismo y los servicios. La pandemia y las restricciones asociadas tuvieron un impacto significativo en varios sectores, especialmente en el turismo y la hostelería.

Según el INEC (2021), en su informe de Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) presenta los siguientes resultados:

### **2.1.2 Tasa de participación bruta y global**

“En 2021, la tasa de participación bruta (TPB) a nivel nacional fue de 46,9%, a nivel urbano se ubicó en 45,0%, mientras que a nivel rural llegó al 51,1%” (INEC, 2021).

**Tabla 1**

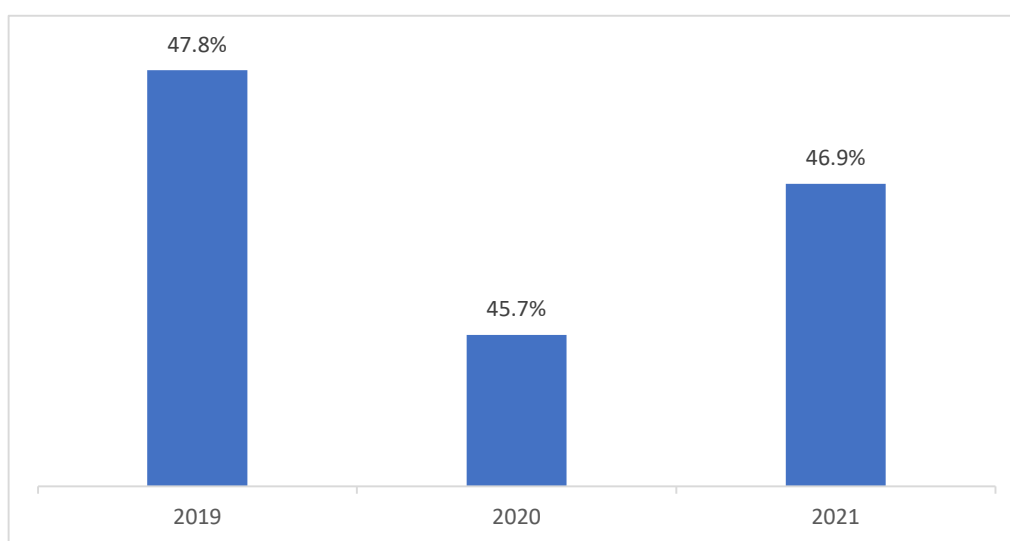
*Tasa de participación bruta a nivel nacional, urbana y rural, año 2019-2020-2021 (En porcentaje respecto a la PT).*

Año	Urbano	Rural	Nacional
2019	46,1%	51,4%	47,8%
2020	44,6%	48,1%	45,7%
2021	45,0%	51,1%	46,9%

*Nota.* ENEMDU anual 2019, 2020, 2021.

**Figura 4**

*Tasa de participación bruta a nivel nacional, año 2019-2020-2021 (En porcentaje respecto a la PT).*



*Nota.* ENEMDU anual 2019, 2020, 2021.

De acuerdo a los datos presentados la tasa de participación bruta (TPB) a nivel nacional, tanto a nivel urbano como a nivel rural, se mantiene en general relativamente baja. En 2021, la TPB a nivel nacional fue del 46,9%, lo que indica que menos de la mitad de la población en edad de trabajar participa en la fuerza laboral.

Esta situación plantea interrogantes sobre las posibles razones detrás de esta baja participación laboral. Puede haber varios factores que contribuyan a ello, como la falta de oportunidades de empleo, la informalidad laboral, la falta de acceso a educación y capacitación adecuadas, y la existencia de barreras socioeconómicas que dificulten la inserción laboral de ciertos grupos de la población.

Es especialmente notable que la TPB a nivel urbano sea ligeramente más baja que a nivel nacional, situándose en un 45,0%. Esto sugiere que las áreas urbanas también enfrentan desafíos en términos de participación laboral. Estos desafíos podrían incluir la competencia por empleos en sectores formales, así como la existencia de trabajos informales y precarios en el sector informal.

Por otro lado, a nivel rural, la TPB es más alta, alcanzando el 51,1%. Esto podría deberse a que las áreas rurales dependen en mayor medida de actividades económicas relacionadas con la agricultura y la producción primaria, lo que lleva a una mayor participación laboral en estos sectores.

En general, la baja TPB a nivel nacional y urbano sugiere la necesidad de políticas y programas que fomenten la creación de empleo, la formalización laboral y el acceso a oportunidades de trabajo digno. Además, se requiere una atención especial en las áreas urbanas para abordar las barreras que dificultan la participación laboral de ciertos grupos de la población.

A nivel provincial, para el año 2021 las provincias que presentan la tasa de participación bruta más alta son Tungurahua, Cotopaxi y Chimborazo con 59,7%, 58,5% y 56,9%, respectivamente. (INEC, 2021)

**Tabla 2**

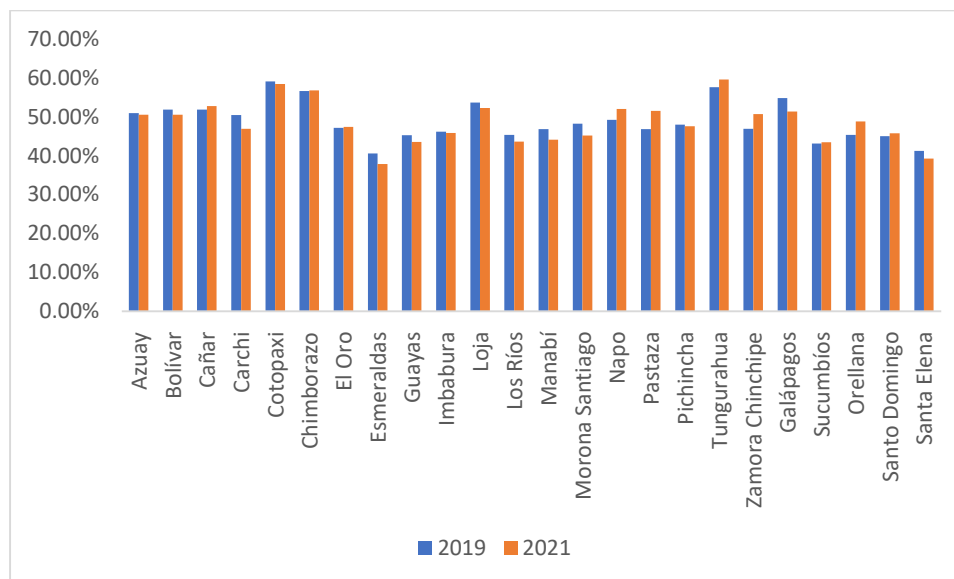
*Tasa de participación bruta a nivel provincial, año 2019- 2021 (En porcentaje respecto a la PT).*

<b>Provincia</b>	<b>2019</b>	<b>2021</b>
Azuay	51,0%	50,6%
Bolívar	51,9%	50,6%
Cañar	51,9%	52,8%
Carchi	50,5%	47,0%
Cotopaxi	59,2%	58,5%
Chimborazo	56,7%	56,9%
El Oro	47,2%	47,5%
Esmeraldas	40,6%	37,9%
Guayas	45,3%	43,6%
Imbabura	46,2%	45,9%
Loja	53,7%	52,3%
Los Ríos	45,4%	43,7%
Manabí	46,9%	44,2%
Morona Santiago	48,3%	45,2%
Napo	49,3%	52,1%
Pastaza	46,9%	51,6%
Pichincha	48,0%	47,6%
Tungurahua	57,7%	59,7%
Zamora Chinchipe	47,0%	50,8%
Galápagos	54,9%	51,4%
Sucumbíos	43,2%	43,5%
Orellana	45,4%	48,9%
Santo Domingo	45,1%	45,8%
Santa Elena	41,3%	39,3%

*Nota.* ENEMDU, 2019, 2021. Tasa de participación bruta es igual a la población económicamente activa

**Figura 5**

*Tasa de participación bruta a nivel provincial, año 2019- 2021 (En porcentaje respecto a la PT).*



*Nota.* ENEMDU, 2019, 2021. Tasa de participación bruta es igual a la población económicamente activa

De acuerdo a estos datos se evidencia que existen variaciones significativas en la tasa de participación bruta a nivel provincial en Ecuador durante el año 2021. Las provincias de Tungurahua, Cotopaxi y Chimborazo se destacan como las que presentan las tasas de participación bruta más altas, con valores de 59,7%, 58,5% y 56,9%, respectivamente.

Esto indica que en estas provincias existe una mayor proporción de la población en edad de trabajar que participa en la fuerza laboral en comparación con otras provincias. Esta situación puede estar relacionada con factores económicos, sociales y geográficos específicos de estas regiones. Por ejemplo, la presencia de industrias o sectores económicos dinámicos y la disponibilidad de empleo pueden influir en una mayor participación laboral.

Por otro lado, hay provincias que muestran tasas de participación bruta más bajas en comparación con la media nacional. Esmeraldas, por ejemplo, tiene una tasa de participación bruta de solo el 37,9% en 2021, lo que indica desafíos en términos de inserción laboral y acceso a empleo en esta provincia.

Estas variaciones a nivel provincial subrayan la importancia de considerar las particularidades de cada región al diseñar políticas y programas de desarrollo económico y laboral. Es necesario abordar las disparidades en la participación laboral y promover la creación de empleo en aquellas provincias con tasas más bajas, fomentando la diversificación económica, el desarrollo de capacidades y el acceso a oportunidades de empleo digno.

Por otro lado, la tasa de participación global (TPG) para el año 2021 a nivel nacional fue de 66,0%, mientras que en el área urbana fue de 62,7% y en el área rural fue de 73,3%. (INEC, 2021)

**Tabla 3**

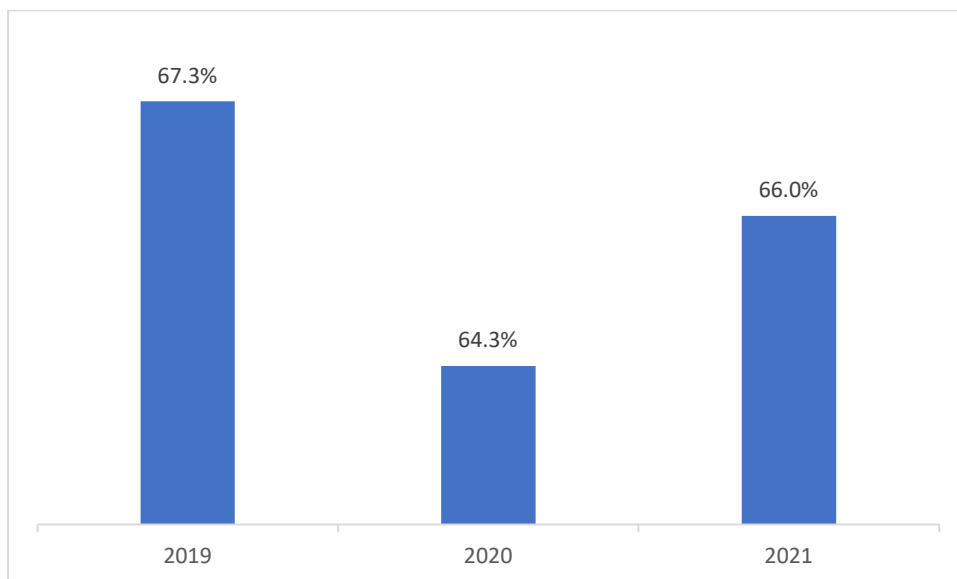
*Tasa de participación global a nivel nacional, urbano y rural, años 2019-2020- 2021 (En porcentaje respecto a la PET).*

Año	Urbano	Rural	Nacional
2019	63,9%	74,9%	67,3%
2020	61,4%	71,1%	64,3%
2021	62,7%	73,3%	66,0%

*Nota.* ENEMDU anual 2019, 2020, 2021.

**Figura 6**

*Tasa de participación global a nivel nacional, años 2019-2020- 2021 (En porcentaje respecto a la PET).*



*Nota.* ENEMDU anual 2019, 2020, 2021.

Hay que mencionar que la tasa de participación global es igual a la población económicamente activa (PEA) sobre la población en edad de trabajar (PET).

Según los datos proporcionados, se muestra la tasa de participación global (TPG) a nivel nacional, urbano y rural para los años 2019, 2020 y 2021. La tasa de participación global representa la proporción de la población económicamente activa (PEA) con respecto a la población en edad de trabajar (PET).

En el año 2019, la TPG a nivel nacional fue del 67,3%. En el área urbana, la tasa fue del 63,9%, mientras que en el área rural fue del 74,9%.

En el año 2020, la TPG a nivel nacional disminuyó ligeramente y fue del 64,3%. En el área urbana, la tasa fue del 61,4%, mientras que en el área rural fue del 71,1%.

Finalmente, en el año 2021, la TPG a nivel nacional fue del 66,0%. En el área urbana, la tasa fue del 62,7%, mientras que en el área rural fue del 73,3%.

Según estos datos, se puede observar que la TPG a nivel nacional ha experimentado variaciones mínimas a lo largo de estos tres años. Sin embargo, hay diferencias significativas entre el área urbana y el área rural. En general, la tasa de participación global en el área rural

es mayor que en el área urbana, lo que indica que una mayor proporción de la población rural está económicamente activa en comparación con la población urbana.

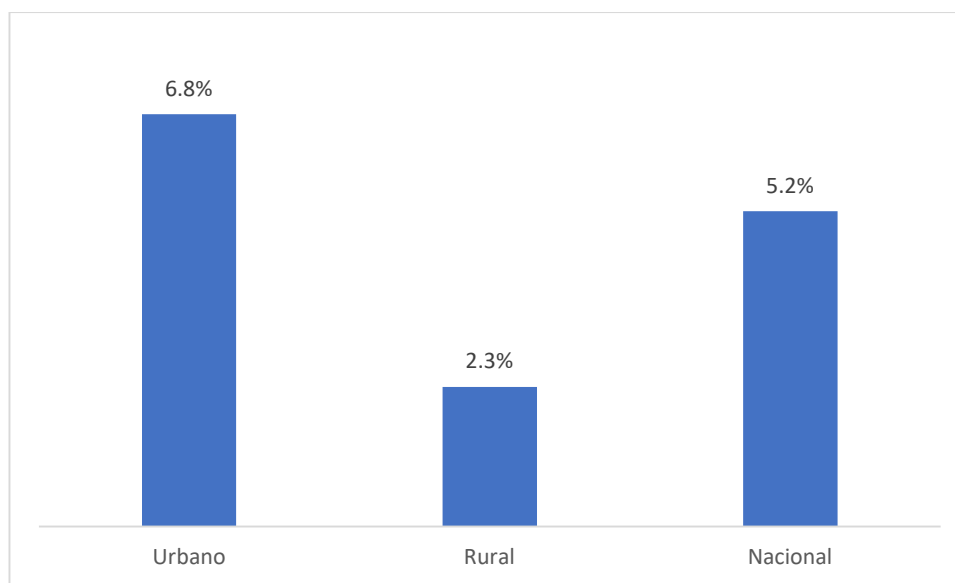
Estas diferencias podrían deberse a una serie de factores, como las oportunidades laborales disponibles en cada área, la estructura económica y las condiciones socioeconómicas. Es importante analizar y comprender estas disparidades para poder tomar medidas y políticas que promuevan la participación económica en todas las áreas de manera equitativa.

### 2.1.3 Desempleo

En el año 2021, la tasa de desempleo a nivel nacional fue de 5,2%, a nivel urbano esta tasa se ubicó en 6,8%, y a nivel rural en 2,3%. (INEC, 2021)

**Figura 7**

*Tasa de desempleo a nivel nacional, año 2021 (En porcentaje respecto a la PEA).*



*Nota.* ENEMDU, 2019, 2020, 2021

A nivel provincial para el año 2021, las provincias de Pichincha y Esmeraldas registran una tasa de desempleo del 10,8% y 10,0%, respectivamente. (INEC, 2021)

**Tabla 4**

*Tasa de desempleo a nivel provincial, años 2019 y 2021 (En porcentaje respecto a la PEA).*

<b>Provincia</b>	<b>2019</b>	<b>2021</b>
Azuay	3,4%	5,1%
Bolívar	1,4%	1,1%
Cañar	3,9%	4,0%
Carchi	4,9%	6,3%
Cotopaxi	1,7%	2,8%
Chimborazo	1,3%	2,3%
El Oro	4,9%	6,9%
Esmeraldas	10,4%	10,0%
Guayas	3,1%	3,9%
Imbabura	6,8%	6,0%
Loja	3,6%	4,1%
Los Ríos	2,8%	2,8%
Manabí	2,3%	2,6%
Morona Santiago	1,3%	1,4%
Napo	2,2%	2,3%
Pastaza	1,9%	2,0%
Pichincha	8,0%	10,8
Tungurahua	2,2%	3,1%
Zamora Chinchipe	3,1%	3,0%
Galápagos	2,1%	9,3%
Sucumbíos	4,7%	5,4%
Orellana	1,8%	2,6%
Santo Domingo	2,8%	3,7%
Santa Elena	2,8%	3,6%

*Nota.* ENEMDU anual 2021

De acuerdo a los datos desglosados de las tasas de desempleo por áreas, se observa que la tasa de desempleo urbano ha sido consistentemente más alta que la tasa de desempleo rural en los años 2019, 2020 y 2021. En el año 2021, la tasa de desempleo urbano fue del 6,8%, mientras que en el área rural fue del 2,3%. Esto sugiere que encontrar empleo en áreas urbanas puede ser más difícil en comparación con las áreas rurales.

Al analizar las tasas de desempleo a nivel provincial en el año 2021, se destaca que las provincias de Pichincha y Esmeraldas presentan tasas de desempleo más altas, con un

10,8% y un 10,0% respectivamente. Estas provincias se destacan por tener desafíos específicos en cuanto a la generación de empleo y el acceso a oportunidades laborales.

Es importante tener en cuenta que la tasa de desempleo es solo un indicador y no proporciona una imagen completa de la situación laboral. Otros aspectos, como la calidad del empleo, la subocupación y los ingresos, también son importantes para evaluar la situación laboral de manera integral. Además, es necesario profundizar en el análisis de los factores socioeconómicos y estructurales que contribuyen a las tasas de desempleo en diferentes áreas y provincias para poder implementar políticas y acciones adecuadas que fomenten la creación de empleo y la reducción del desempleo en el país.

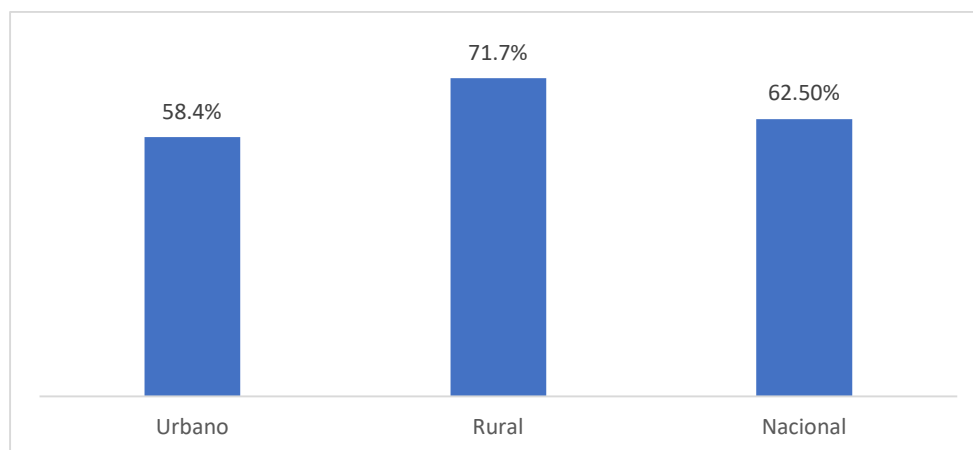
De acuerdo con Lexartza et al. (2019) la agenda de Desarrollo Sostenible del 2030 incorpora un objetivo que respalda el crecimiento inclusivo y empleo, menciona que se debe lograr un pleno empleo, además de garantizar trabajo tanto como para hombres y mujeres, lo que incluye la equidad en cuanto al ingreso al mercado laboral de parte de los jóvenes y personas con discapacidad, los cuales tienen derecho a una remuneración de trabajo de igual valor.

#### **2.1.4 Empleo bruto**

En el año 2021, la tasa de empleo bruto a nivel nacional se ubicó en 62,5%, a nivel urbano fue de 58,4%, mientras que en el área rural fue de 71,7%. (INEC, 2021)

**Figura 8**

*Tasa de empleo bruto a nivel nacional, urbano y rural, año 2021 (En porcentaje respecto a la PET).*



*Nota.* ENEMDU, 2019, 2020, 2021

La Tasa de empleo bruto es igual a la Población con empleo sobre la población en edad de trabajar (PET).

Según los datos proporcionados, se observa lo siguiente, en el año 2021, la tasa de empleo bruto a nivel nacional fue del 62,5%. Esto significa que el 62,5% de la población en edad de trabajar tenía empleo en ese año. A nivel urbano, la tasa de empleo bruto fue del 58,4%, mientras que en el área rural fue del 71,7%. Esto indica que la proporción de personas empleadas es más alta en el área rural en comparación con el área urbana.

## **2.1.5 Componentes del empleo**

### **2.1.5.1 Empleo adecuado**

Para el año 2021, la tasa de empleo adecuado a nivel nacional fue de 32,5%, a nivel urbano de 39,8% y a nivel rural de 18,7%.

A nivel provincial para el año 2021, el empleo adecuado en Pichincha fue de 43,6% y en Guayas del 37,4%.

**Tabla 5**

*Tasa de empleo adecuado/pleno a nivel provincial, años 2019, 2020 y 2021 (En porcentaje respecto a la PEA).*

<b>Provincia</b>	<b>2019</b>	<b>2021</b>
Azuay	44,2%	38,8%
Bolívar	20,9%	17,0%
Cañar	30,9%	26,8%
Carchi	28,7%	24,7%
Cotopaxi	26,2%	25,6%
Chimborazo	19,3%	16,1%
El Oro	47,2%	37,2%
Esmeraldas	24,0%	21,7%
Guayas	45,0%	37,4%
Imbabura	31,6%	30,1%
Loja	26,9%	26,0%
Los Ríos	31,9%	28,6%
Manabí	30,1%	26,9%
Morona Santiago	15,7%	13,9%
Napo	18,9%	14,2%
Pastaza	22,4%	18,9%
Pichincha	53,0%	43,6%
Tungurahua	32,9%	24,5%
Zamora Chinchipe	27,4%	30,8%
Galápagos	65,2%	36,0%
Sucumbíos	27,1%	24,8%
Orellana	20,3%	17,6%
Santo Domingo	37,2%	32,2%
Santa Elena	33,9%	30,3%

*Nota.* ENEMDU, 2019, 2021

El empleo adecuado para los hombres fue mayor al de las mujeres. Así, para el año 2021, a nivel nacional el 37,8% de los hombres en la PEA tuvieron un empleo adecuado, mientras que entre las mujeres el empleo adecuado fue de 25,5%.

En el año 2021, la tasa de empleo adecuado a nivel nacional fue del 32,5%. Esto significa que aproximadamente el 32,5% de la población económicamente activa tenía empleo que cumplía con los criterios de calidad establecidos. A nivel urbano, la tasa de

empleo adecuado fue del 39,8%, mientras que en el área rural fue del 18,7%. Esto indica que la proporción de empleo de calidad es más alta en el área urbana en comparación con el área rural.

Al analizar la evolución de la tasa de empleo adecuado a lo largo de los años, se observa que ha habido variaciones en las distintas provincias. Algunas provincias muestran una disminución en la tasa de empleo adecuado entre 2019 y 2021, mientras que otras provincias han experimentado un aumento.

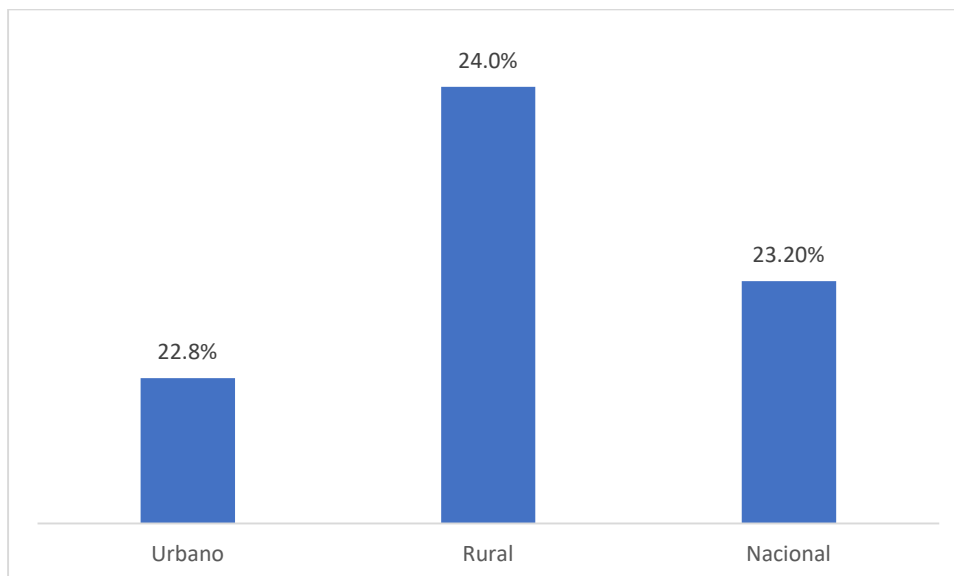
. En el año 2021, a nivel nacional, el 37,8% de los hombres en la PEA tenían un empleo adecuado, mientras que entre las mujeres la cifra fue del 25,5%. Esto pone de manifiesto la existencia de brechas de género en el acceso al empleo de calidad.

Estos datos evidencian la necesidad de promover políticas y acciones que fomenten la generación de empleo adecuado, especialmente en el área rural y para las mujeres. Además, es fundamental abordar las desigualdades de género en el mercado laboral y promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de calidad. Esto puede incluir medidas como la promoción de la formación y capacitación laboral, el fortalecimiento de la protección social y laboral, y la implementación de políticas que fomenten la inclusión y equidad en el empleo.

**2.1.5.2 Subempleo.** Para el año 2021, la tasa de subempleo nacional fue de 23,2%, en el área urbana 22,8% y en el área rural 24,0%.

**Figura 9**

*Tasa de subempleo a nivel nacional, urbano y rural, año 2021 (En porcentaje de la PEA).*



*Nota.* ENEMDU, 2019, 2021

En el año 2021, la tasa de subempleo a nivel nacional fue del 23,2%. Esto indica que aproximadamente el 23,2% de la población económicamente activa se encontraba en situaciones de subempleo, es decir, no estaban empleados en trabajos que utilizaban plenamente sus habilidades y capacidades, o trabajaban menos horas de las que desearían.

A nivel urbano, la tasa de subempleo fue del 22,8%, mientras que en el área rural fue del 24,0%. Estos datos sugieren que el subempleo es ligeramente más alto en el área rural en comparación con el área urbana.

Estas cifras indican que el subempleo sigue siendo un desafío importante en el país, ya que una proporción significativa de la población económicamente activa no logra acceder a empleos plenos y de calidad.

**2.1.5.3 Otro empleo no pleno.** La tasa de otro empleo no pleno para el año 2021, a nivel nacional fue del 27,1%, a nivel urbano del 24,0% y a nivel rural fue del 33,1%.

**Tabla 6**

*Tasa de otro empleo no pleno a nivel provincial, años 2019 y 2021*

<b>Provincia</b>	<b>2019</b>	<b>2021</b>
Azuay	28,5%	25,7%
Bolívar	33,8%	34,4%
Cañar	30,8%	29,4%
Carchi	34,3%	33,3%
Cotopaxi	32,5%	27,5%
Chimborazo	32,9%	30,2%
El Oro	25,8%	23,7%
Esmeraldas	34,2%	33,3%
Guayas	23,7%	27,7%
Imbabura	33,9%	31,0%
Loja	30,8%	30,2%
Los Ríos	30,7%	33,6%
Manabí	31,6%	32,3%
Morona Santiago	29,0%	31,0%
Napo	26,4%	24,3%
Pastaza	28,0%	25,2%
Pichincha	21,0%	17,9%
Tungurahua	30,2%	28,0%
Zamora Chinchipe	29,9%	27,7%
Galápagos	17,6%	23,6%
Sucumbíos	33,4%	33,5%
Orellana	29,7%	26,0%
Santo Domingo	28,8%	30,6%
Santa Elena	31,3%	32,7%

*Nota.* ENEMDU, 2019, 2021

En el año 2021, la tasa de otro empleo no pleno a nivel nacional fue del 27,1%. Esto indica que aproximadamente el 27,1% de la población económicamente activa se encontraba en empleos que no cumplían plenamente con los estándares de trabajo decente, lo que implica condiciones laborales precarias.

A nivel urbano, la tasa de otro empleo no pleno fue del 24,0%, mientras que en el área rural fue del 33,1%. Estos datos indican que el otro empleo no pleno es más pronunciado en el área rural en comparación con el área urbana, lo cual puede estar relacionado con la disponibilidad de empleos formales y oportunidades laborales en cada región.

Al analizar los datos a nivel provincial para los años 2019 y 2021, se observa que la tasa de otro empleo no pleno ha experimentado variaciones en diferentes provincias. Algunas provincias han logrado reducir esta tasa, como Pichincha que disminuyó del 21,0% en 2019 al 17,9% en 2021. Sin embargo, otras provincias han experimentado aumentos en la tasa de otro empleo no pleno, como Los Ríos que aumentó del 30,7% en 2019 al 33,6% en 2021.

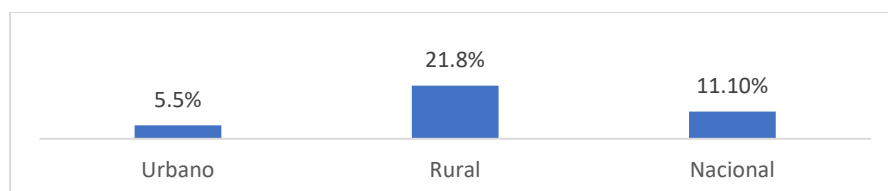
Estos datos revelan la existencia de una considerable proporción de la población en empleos que no cumplen con los estándares mínimos de calidad y seguridad laboral. Es importante que las políticas públicas y las estrategias de desarrollo económico se centren en mejorar las condiciones laborales, promover empleos plenos y reducir la precariedad en el empleo, especialmente en áreas rurales y provincias con altas tasas de otro empleo no pleno.

Además, es necesario considerar otros factores, como el acceso a la educación y la capacitación, la igualdad de género y la protección social, para abordar de manera integral los desafíos relacionados con el otro empleo no pleno y promover un trabajo digno y sostenible para todos los trabajadores.

**2.1.5.4 Empleo no remunerado.** La tasa de empleo no remunerado a nivel nacional fue de 11,1%, en el área urbano y rural registró el 5,5% y 21,8% respectivamente.

#### Figura 10

*Tasa de empleo no remunerado a nivel nacional, urbano y rural, año 2019, 2020, 2021 (En porcentaje respecto a la PEA).*



*Nota.* ENEMDU, 2019, 2020, 2021

En el año 2021, la tasa de empleo no remunerado a nivel nacional fue del 11,1%. Esto indica que aproximadamente el 11,1% de la población económicamente activa se encontraba involucrada en actividades laborales no remuneradas.

A nivel urbano, la tasa de empleo no remunerado fue del 5,5%, mientras que en el área rural fue del 21,8%. Estos datos revelan una brecha significativa entre el área urbana y rural en términos de empleo no remunerado, siendo más prevalente en el área rural.

El empleo no remunerado, especialmente en el ámbito del trabajo doméstico y de cuidado, suele recaer de manera desproporcionada en las mujeres. Esto puede tener implicaciones en términos de equidad de género, ya que el trabajo no remunerado puede limitar las oportunidades de las mujeres para participar plenamente en la fuerza laboral remunerada y acceder a oportunidades económicas y de desarrollo.

Para promover la equidad de género y el desarrollo sostenible, es necesario valorar y reconocer el trabajo no remunerado, así como promover políticas y medidas que faciliten una distribución más equitativa de las responsabilidades del trabajo doméstico y de cuidado, incluyendo el apoyo a servicios de cuidado asequibles y de calidad.

### **2.1.6 Empleo Informal**

En concordancia con directrices internacionales, el empleo en el sector informal se define operativamente como el conjunto de personas que trabajan en unidades productivas de menos de 100 trabajadores que no tienen Registro Único de Contribuyentes (RUC). Por su parte, el empleo en el sector formal se define como las personas que trabajan en establecimientos que tienen RUC. (Molina et. al, 2015)

En el año 2021 el 49,5% corresponde a la población en el sector informal. Sin embargo, a este empleo informal se encuentran personas que trabajan por cuenta propia, al igual que un empleado que labora en su propia empresa teniendo escenarios dificultosos, también existe la presencia del empleador que labora con el objetivo de elaborar sus productos para el uso único de sus familias (Arias et. al, 2020).

Según la definición operativa proporcionada, el empleo en el sector informal se refiere a las personas que trabajan en unidades productivas de menos de 100 trabajadores y que no tienen Registro Único de Contribuyentes (RUC). Por otro lado, el empleo en el sector formal se refiere a las personas que trabajan en establecimientos que cuentan con RUC.

Para el año 2021, se indica que el 49,5% de la población se encuentra en el sector informal. Esto significa que casi la mitad de la fuerza laboral trabaja en unidades productivas de menor tamaño y no cuenta con el registro tributario correspondiente.

Es importante destacar que el empleo informal puede abarcar diferentes formas de trabajo, como trabajadores por cuenta propia y empleadores que trabajan para el consumo exclusivo de sus familias. Estas diferentes categorías dentro del empleo informal reflejan la diversidad de situaciones y condiciones en las que las personas pueden encontrarse al trabajar en el sector informal.

Es fundamental reconocer los desafíos asociados al empleo informal, como la falta de protección social, la inestabilidad laboral, la baja remuneración y la ausencia de beneficios laborales. Estas condiciones precarias pueden tener impactos negativos en el bienestar económico y social de las personas que trabajan en el sector informal.

### **2.3 Salarios**

En el caso de los salarios o remuneraciones se cuenta con el anexo salarios mínimos sectoriales 2021, en el cual se observa la remuneración básica y mínima que debe percibir un ciudadano por ejercer una actividad de empleo. Mediante Acuerdo Ministerial. Nro. MDT-2020-249 de lunes, 30 de noviembre de 2020, se oficializó el valor del Salario Básico Unificado (SBU) para el 2021, que se estimó en \$400.

Este salario se calculó, en función del Código del Trabajo, el cual en su artículo 118 se obliga a calcular el SBU con la inflación proyectada para el año 2021, por lo que dado que está prevista una inflación del -1,01 %, legalmente no es posible incrementar el SBU. Por este motivo, se mantuvo en USD 400 para el año 2021.

Es importante destacar que el salario mínimo o remuneración básica establecida por las autoridades es un referente para garantizar un ingreso mínimo necesario para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores. Sin embargo, es fundamental considerar que los salarios pueden variar en función de diferentes factores, como el sector de actividad, el nivel de calificación, la ubicación geográfica y las negociaciones colectivas entre empleadores y trabajadores.

Es importante que los salarios sean justos y equitativos, de manera que reflejen el valor del trabajo realizado y permitan un nivel de vida digno para los trabajadores y sus familias. Asimismo, es necesario promover mecanismos que fomenten la actualización periódica de los salarios, teniendo en cuenta la evolución de los precios y el costo de vida, así como la productividad y el desarrollo económico del país.

En conclusión, el establecimiento de los salarios, incluyendo el salario mínimo, es un tema relevante para garantizar condiciones laborales justas y adecuadas. Es importante que los salarios sean revisados y actualizados periódicamente para asegurar que reflejen las necesidades y realidades económicas de los trabajadores, contribuyendo así a la promoción de la justicia social y el bienestar económico en el país.

## Capítulo tres

### Metodología

#### 3.1 Presentación

El presente estudio se enfoca en un análisis exhaustivo de los efectos que la productividad ejerce sobre los niveles salariales y la situación del empleo en Ecuador durante el año 2021. El propósito principal es adquirir una comprensión más profunda de cómo la productividad laboral incide en las retribuciones salariales y la generación de empleo en el país.

Para llevar a cabo esta investigación, se adopta una metodología fundamentada en un enfoque científico. Se utilizan métodos de investigación cuantitativa, incluyendo el análisis histórico de las variables.

La aplicación de esta metodología tiene como objetivo obtener resultados empíricos que evidencien el impacto de la productividad en los salarios y el empleo en Ecuador. Estos resultados pueden contribuir significativamente a la comprensión de los elementos que influyen en la dinámica laboral y podrían servir como base para la formulación de políticas económicas y laborales que fomenten el progreso y el bienestar de la población.

#### 3.2 Datos

La presente investigación utiliza las siguientes fuentes de información secundaria:

**Tabla 7**

*Presentación base de datos*

Base de datos			Años	Fuente
Cifras Económicas del Ecuador			2021-2022	Banco Central del Ecuador (BCE)
Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU)			2021	Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

### 3.3 Variables

Este estudio, se centra en tres variables de interés: la productividad, los salarios y el empleo. La productividad se medirá a través de dividir el Producto Interno Bruto para la cantidad de empleos por trimestre, tal como se sugiere en Miranda y Toirac (2010).

Para evaluar los salarios, se considerará el ingreso promedio percibido por salario en el sector público, sector independiente y el sector privado durante el año 2021. Para ello se analizan estos valores de forma trimestral sumando el ingreso de todos los sectores. Estos indicadores permitirán analizar la relación entre la productividad y los niveles de remuneración de los trabajadores.

En cuanto al empleo, se analiza como indicador clave, la tasa de empleo, que resume el porcentaje de la población económicamente activa que se encuentra empleada. Con este indicador se puede entender mejor la relación de la productividad con otros fenómenos.

**Tabla 8**  
*Variables*

<b>Variables</b>	<b>Operatividad</b>	<b>Descripción</b>
Salario	Remuneraciones totales a nivel nacional (Salario real)	Representa el nivel de remuneración recibido por los trabajadores en Ecuador durante el año 2021.
Empleo	Tasa de empleo bruto % de la PET (Datos originales)	Representa la cantidad de personas empleadas en Ecuador durante el año 2021.
Productividad	Producto Interno Bruto (PIB)	Mide la eficiencia y rendimiento en la producción de bienes y servicios en Ecuador durante el año 2021.

### 3.4 Análisis de series temporales

El método utilizado es una aproximación analítica que busca comprender y explicar la evolución del comportamiento de una variable a través del estudio sistemático y detallado de datos. En este caso, se desea entender cómo ha sido la relación de la productividad con los

salarios y los empleos en el año 2021, para ello, se realiza un análisis de serie temporal de la siguiente manera:

**Recopilación de Datos:**

Reúne datos relevantes sobre empleo, productividad y salario en Ecuador durante el año 2021. Se puede obtener estos datos de fuentes oficiales como el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, el Banco Central del Ecuador y el Ministerio de Trabajo.

**Organización de Datos:**

Organiza los datos recopilados en tablas o bases de datos. Crea un registro sistemático de los valores de empleo, productividad y salario para cada período relevante dentro del año 2021. Esto te permitirá tener una visión clara de la evolución de estas variables a lo largo del tiempo.

**Comparaciones Temporales:**

Compara los valores de empleo, productividad y salario en diferentes momentos dentro del año 2021. Identifica posibles patrones de cambio a lo largo del tiempo. ¿Hubo aumentos o disminuciones significativas en ciertos períodos? ¿Existen estacionalidades en estas variables? Examina las tendencias generales en los datos. Se utiliza gráficos de líneas o barras para visualizar cómo se comportaron las variables a lo largo del año. Esto ayudará a identificar tendencias ascendentes, descendentes o estables en empleo, productividad y salario.

**Interpretación de Resultados:**

Interpreta los resultados obtenidos a partir de tu análisis. En donde se presentará los factores que podrían haber influido en las variaciones observadas en empleo, productividad y salario durante el año 2021.

**Elaboración de Conclusiones:**

En base al análisis y la interpretación de los datos, se elabora conclusiones sólidas sobre cómo se relacionan el empleo, la productividad y el salario en el Ecuador durante el

año 2021. Se considera tanto los aspectos económicos como los contextos sociales y políticos que podrían haber influido en estos resultados.

### **3.5 Presentación de Resultados:**

Siguiendo la metodología descrita, se utilizará tablas y gráficos que muestren los análisis estadísticos realizados. Aquí se muestra una guía como se presentarán los resultados.

**Gráficos:** Se crea gráficos para visualizar las tendencias y patrones en los datos. Se puede utilizar gráficos de líneas o barras para representar la evolución de la productividad, el empleo y los salarios durante el año 2021.

## Capítulo cuatro

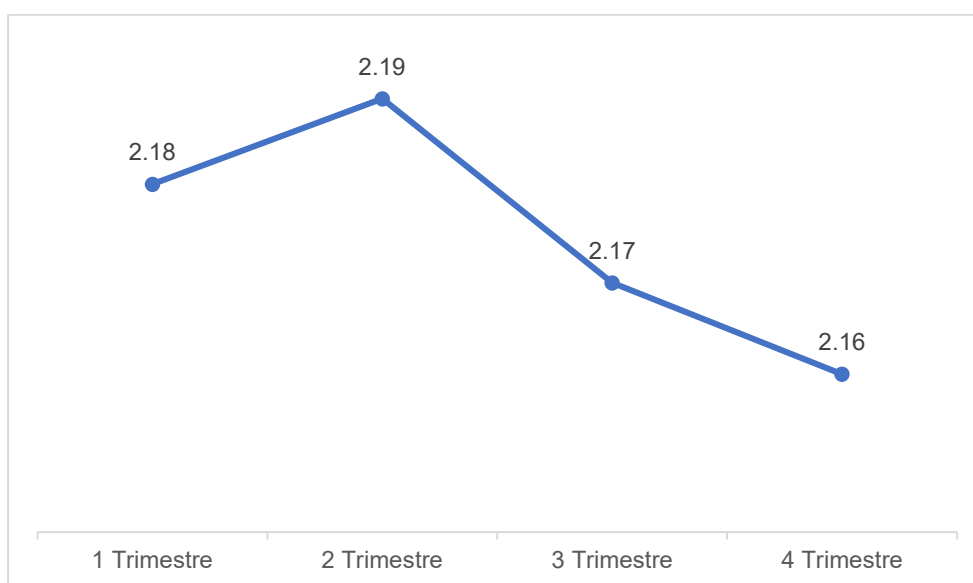
### Resultados

#### 4.1 Evolución de la productividad

Para analizar la productividad en Ecuador durante el año 2021, se seguirá la fórmula descrita en la metodología que resulta de dividir el PIB del país para la cantidad de empleos existentes en cada trimestre (Anexo 1). De esta forma, se puede obtener el nivel de productividad y compararlo con los salarios y los empleos.

**Figura 11**

*Evolución de la productividad promedio en Ecuador durante el 2021*



*Nota.* Información tomada del Banco Central del Ecuador (2022) y del INEC (2023)

En la figura 11 se puede observar que la productividad en Ecuador fue decreciendo, sin embargo, esto no es señal de alarma puesto que indica que la cantidad de empleos fue creciendo. Evidentemente, al comparar con el PIB representa una cifra anual generalizada, es natural que el resultado termine decreciendo.

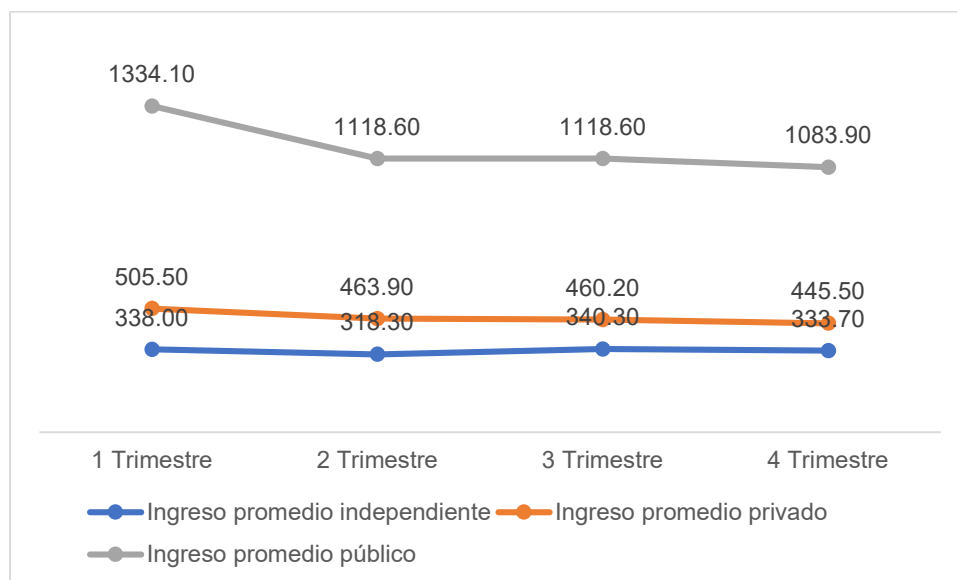
En ese sentido, se puede apreciar que, al iniciar el año, cada empleo generó \$2,18 del PIB anual y al finalizar el año, cada empleo generó \$2,16 del PIB anual. De esta manera, los datos presentados dan el punto de partida para analizar su relación en cuanto a salarios y en cuanto a empleos, para así determinar cómo se comportaron estos tres fenómenos y si existe alguna relación entre ellos.

## 4.2 Evolución de los salarios

La información disponible en Ecuador ofrece el promedio de ingresos que se han obtenido durante el 2021 según el sector: independiente, público y privado.

**Figura 12**

*Evolución de los salarios por categoría de ocupación durante el 2021*



*Nota.* Datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del INEC.

Como se puede ver en la figura 12, los salarios de todas las categorías de ocupación experimentaron una disminución al terminar el año, aunque la variación más pronunciada ocurre entre el primer y el segundo trimestre en el sector público. Estos datos por su parte, permiten construir una variable de salario promedio de todos los sectores por cada trimestre.

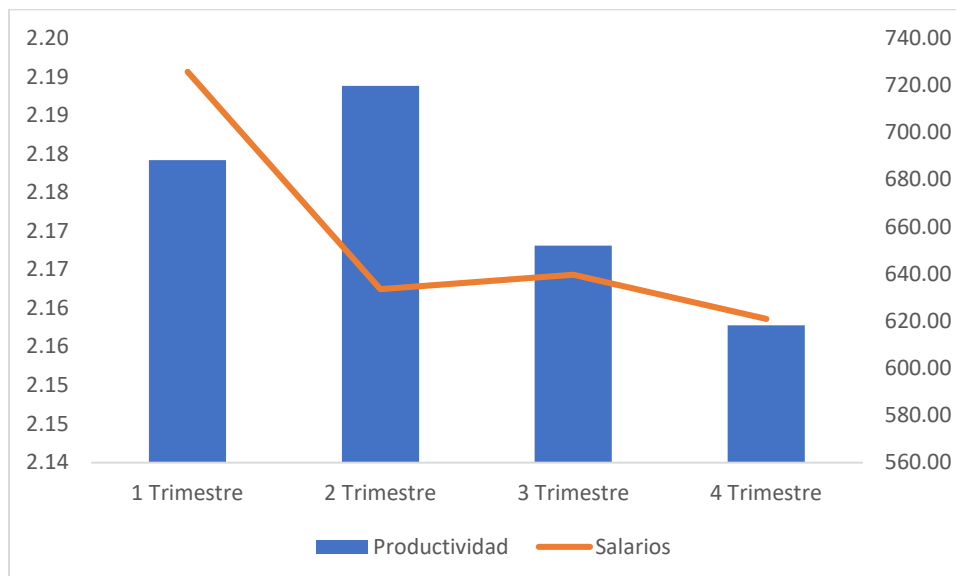
En 2021, el Salario Básico Unificado (SBU) se estableció en \$400 dólares, constituyendo un indicador relevante para la evaluación comparativa de los ingresos percibidos en el ámbito salarial, tanto en el sector público como en el privado.

El salario promedio de las personas empleadas durante el 2021 se fue reduciendo con el paso de los meses. Se puede observar que, durante el primer trimestre, el salario fue de \$725,87, y para el último trimestre, el salario promedio fue de \$621,03. A diferencia de la productividad, el total por concepto de salarios no se construye en base a un indicador de valor constante como el PBI, por lo que si bien, la baja del promedio en salarios pudiera

explicarse por el aumento de empleos, es importante tomar en cuenta que también puede deberse a otros factores del contexto.

**Figura 13**

*Relación entre la evolución de los salarios y la evolución de la productividad*

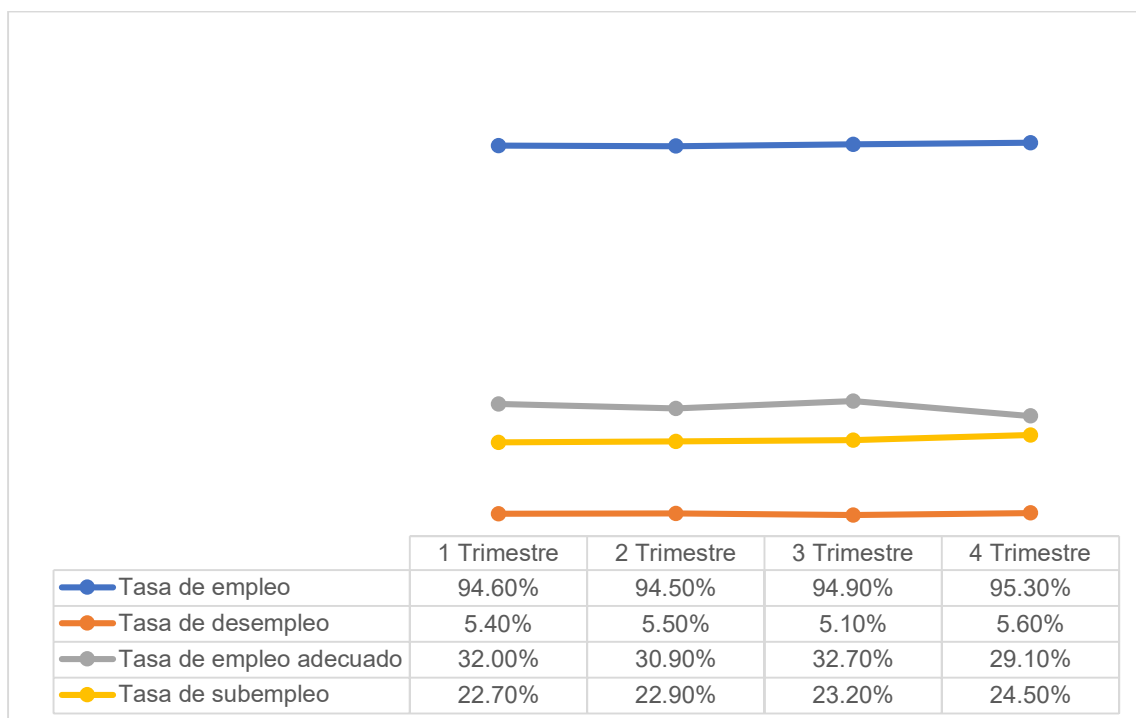


*Nota.* Elaboración propia con puntos de productividad tomados de la figura 11 y promedio de salarios tomado de la figura 12

En la figura 13 se puede observar que existe una relación directa entre la baja de la productividad y la reducción de los salarios. Salvo el segundo trimestre donde el pico de la productividad está más alejado del promedio de salarios, lo que puede explicarse precisamente por la marcada diferencia de la productividad entre el segundo y el tercer trimestre, la tendencia de los salarios a la baja está estrechamente vinculado con la baja en la productividad.

### 4.3 Evolución del empleo

Para obtener un panorama de la evolución del empleo, la tasa de empleo juega como un indicador clave, representando el porcentaje de la población económicamente activa que se encuentra empleada, siendo esencial para evaluar la dinámica del mercado laboral.

**Figura 14***Evolución de la tasa de empleo durante el 2021 en Ecuador*

*Nota.* Datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del INEC.

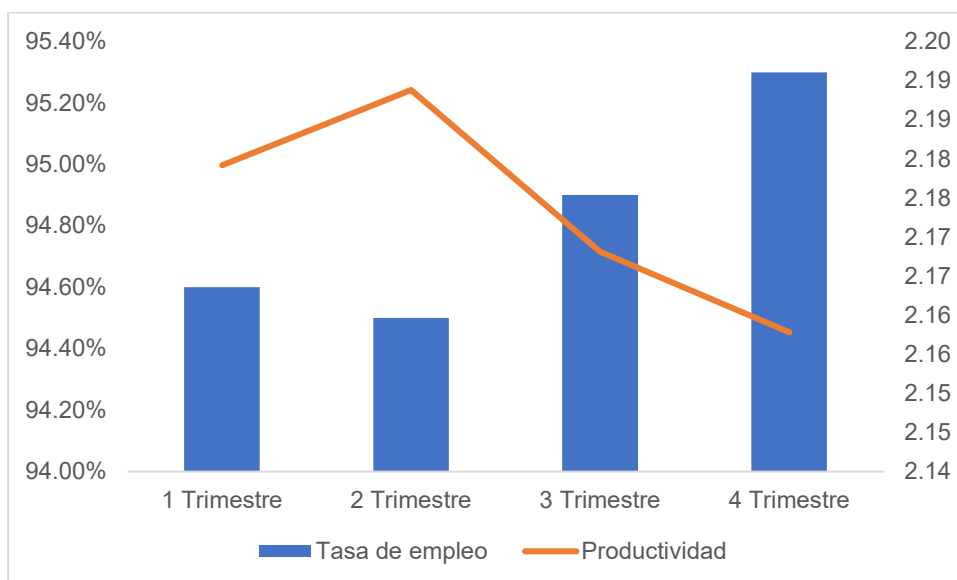
En la figura 14 se puede apreciar la tasa de empleo en Ecuador durante el 2021, evidenciando que existió de hecho un alza no solo en la cantidad de empleos, sino también en la tasa de empleo. Este dato es importante para descartar posibles otras explicaciones al aumento de empleos como el aumento de población económicamente activa. En este sentido, la tasa de empleo demuestra que la cantidad de empleos está explicada directamente por la amplitud en la oferta de plazas laborales en ese año más que por otros factores.

Sin embargo, se debe tomar en cuenta que la tasa de empleo no indica implícitamente que dichos empleos sean dignos y adecuados. Por ello es importante sumar estadísticas importantes como la tasa de desempleo, subempleo y empleo adecuado. En este sentido, la tasa de empleo adecuado frente a la tasa de desempleo

es más optimista, pero si se le compara con la tasa de subempleo, se observa que a lo largo del 2021, la diferencia se va haciendo más pequeña.

**Figura 15**

*Relación entre la evolución del empleo y la evolución de la productividad*



*Nota.* Elaboración propia con datos tomados de la figura 11 y la figura 15

En la figura 15, se puede observar que efectivamente hay una relación indirecta entre la tasa de empleo y la productividad, lo que indica que tanto la baja en la productividad como posiblemente, la reducción en los salarios, se expliquen al aumento en la cantidad de empleos, puesto que los valores resultantes de dividir el PBI como el salario promedio, vayan bajando debido a su constancia frente a un aumento en la tasa de empleo.

Todo esto da como resultado final que una reducción en la productividad es señal de un aumento en la tasa de empleo, lo que es un resultado alentador, sin embargo, también indica una baja en los salarios, lo que en términos generales quiere decir que a pesar del aumento en las plazas de empleo, esto no garantiza necesariamente que se viva bajo un régimen de empleo digno y adecuado.

## Conclusiones

El análisis de la productividad en Ecuador durante el año 2021 se basa en la fórmula que divide el PIB del país entre la cantidad de empleos existentes en cada mes. A pesar de la disminución observada en la productividad a lo largo del año, este descenso no genera alarma, ya que coincide con un crecimiento en la cantidad de empleos. La comparación con el PIB anual indica una cifra generalizada que naturalmente puede disminuir. Inicialmente, cada empleo generó \$2,18 del PIB anual, disminuyendo a \$2,16 al final del año. Estos datos proporcionan un punto de partida para analizar la relación entre productividad, salarios y empleos.

La evolución de los salarios, segmentados por categoría de ocupación (independiente, público y privado), revela una disminución general al final del año, siendo más pronunciada en el sector público entre el primer y segundo trimestre. El Salario Básico Unificado (SBU) en 2021 fue de \$400 dólares, sirviendo como indicador para evaluar los ingresos salariales. A lo largo del año, el salario promedio disminuyó, pasando de \$725,87 en el primer trimestre a \$621,03 en el último trimestre. A diferencia de la productividad, la baja de salarios no se basa en un indicador de valor constante, como el PBI, y puede deberse a diversos factores contextuales. Se observa una relación directa entre la disminución de la productividad y la reducción de salarios, sugiriendo que la tendencia a la baja en salarios está vinculada estrechamente con la baja en la productividad.

En cuanto a la evolución del empleo, la tasa de empleo se presenta como un indicador clave, representando el porcentaje de la población económicamente activa empleada. Se aprecia un aumento en la tasa de empleo durante 2021. Esto descarta explicaciones alternativas al aumento de empleos, como un aumento en la población económicamente activa. La relación indirecta entre la tasa de empleo y la

productividad sugiere que la disminución en la productividad, y posiblemente la reducción de salarios, se explican por el aumento en la cantidad de empleos. A pesar de la señal alentadora de un aumento en la tasa de empleos, esto no garantiza un régimen de empleo digno y adecuado, ya que se observa una disminución en los salarios en términos generales.

## **Recomendaciones**

Dada la tendencia positiva en la productividad empresarial, se recomienda que las empresas continúen implementando estrategias de mejora continua. Esto puede incluir la adopción de tecnologías avanzadas, capacitación del personal y optimización de procesos para mantener y mejorar los niveles de eficiencia

Dado el impacto del Producto Interno Bruto (PIB) en los salarios, se aconseja un monitoreo continuo de los indicadores macroeconómicos. Esto proporcionará a las empresas y al gobierno información valiosa para anticipar cambios en la dinámica económica y ajustar estrategias según sea necesario.

Los resultados en cuanto a la productividad fueron en general alentadores, aunque como se mencionó, esto no garantiza que los resultados en productividad y empleo estén basados en un contexto de empleo adecuado. Por lo tanto, se recomienda que además de la mejora continua en productividad, existan sistemas o mecanismos que fortalezcan escenarios más dignos en cuanto al empleo en todos los sectores: trabajadores independientes, públicos y privados.

## Referencias

- Arias, K., Carrillo, P., & Torres, J. (2020). *Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador*. CEPAL. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45866/4/S2000398\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45866/4/S2000398_es.pdf)
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008, 13 de julio). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito. Obtenido de <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-06/CONSTITUCION%202008.pdf>
- Ashqui, S., & Toro, S. (2021). *Análisis de la afectación de los salarios del sector privado en Ecuador post confinamiento*. Guayaquil: Escuela Superior Politécnica del Litoral.
- Barrionuevo Nuñez, J. L. (2021). El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020. . *Sociedad & Tecnología*, 4(2), 223-234. Obtenido de <https://doi.org/10.51247/st.v4i2.106>
- Banco Central del Ecuador (2023). *Cifras Económicas del Ecuador* [Informe]. <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/CifrasEconomicas/Indicecie.htm>
- Castells, M. (s.f.). Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa. Obtenido de [https://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/G%20Y%20S%20castells\\_globaliza\\_tec\\_trab\\_emp.pdf](https://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/G%20Y%20S%20castells_globaliza_tec_trab_emp.pdf)
- CEPAL. (2022). Estudio Económico de América Latina y el Caribe ▪ 2022.
- CEPAL. (2022). *Relación entre productividad laboral y remuneraciones: un análisis de proximidad espacial a nivel estatal en la industria manufacturera en México 2004, 2009, 2014 y 2019*. Ciudad de México. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47894/1/S2200376\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47894/1/S2200376_es.pdf)
- Clark, J. B. (1899). *The Marginal Productivity Theory of Distribution*.
- Drew. (s.f.). <https://marketing.wearedrew.co/>. Obtenido de ¿Qué es la productividad?: <https://marketing.wearedrew.co/que-es-la-productividad>

- Durán, F. (2007). INGENIERÍA DE MÉTODOS. Globalización: Técnicas para el Manejo Eficiente de Recursos en Organizaciones Fabriles, de Servicios y Hospitalarias. Obtenido de [https://www.academia.edu/5972348/T%C3%A9cnicas\\_para\\_el\\_Manejo\\_Eficiente\\_de\\_Recursos\\_en\\_Organizaciones\\_Fabriles\\_de\\_Servicios\\_y\\_Hospitalarias](https://www.academia.edu/5972348/T%C3%A9cnicas_para_el_Manejo_Eficiente_de_Recursos_en_Organizaciones_Fabriles_de_Servicios_y_Hospitalarias)
- Ekelund, R., & Hébert, R. (2006). *Historia de la teoría económica y su método*. Mc Graw Hill.
- INEC (2023). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*.
- González, E., López, J., & René, C. (2022). *Relación entre productividad laboral y remuneraciones. Un Análisis de proximidad espacial a nivel estatal en la industria manufacturera en Mexico, 2004, 2009, 2014 y 2019*. Santiago: Naciones Unidas. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47894/1/S2200376\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47894/1/S2200376_es.pdf)
- Henry, J. (21 de marzo de 2017). Economía Política Clásica: el salario de subsistencia y preocupaciones sobre el empleo garantizado. *Ola Financiero*, 33-63. Obtenido de [http://www.olafinanciera.unam.mx/new\\_web/23/pdfs/HenryOlaFinanciera23.pdf](http://www.olafinanciera.unam.mx/new_web/23/pdfs/HenryOlaFinanciera23.pdf)
- Honorable Congreso Nacional del Ecuador. (2012, 26 de septiembre). *Código del Trabajo*. Quito: Ministerio de Trabajo. Obtenido de <https://trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- INEC. (2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Quito: Dirección de estadísticas sociodemográficas.
- Keynes, J. M. (1981). *La teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. Mexico: Fondo.
- Lexartza, L., Chaves, M. J., Carcedo, A., & Sánchez, A. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial*. Lima: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de [https://www.academia.edu/40246025/La\\_brecha\\_salarial\\_entre\\_hombres\\_y\\_mujeres\\_en\\_Am%C3%A9rica\\_Latina\\_En\\_el\\_camino\\_hacia\\_la\\_igualdad\\_salarial](https://www.academia.edu/40246025/La_brecha_salarial_entre_hombres_y_mujeres_en_Am%C3%A9rica_Latina_En_el_camino_hacia_la_igualdad_salarial)

- Marshall, A. (s.f.). *Principios de economía*. España. Obtenido de [http://clementeruizduran.mx/regional/resources/Lecturas/Marshall-\(1957\)---Principios-de-economia.pdf](http://clementeruizduran.mx/regional/resources/Lecturas/Marshall-(1957)---Principios-de-economia.pdf)
- Marx, K. (1867). *El Capital*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/CAPTOM1.pdf>
- Mill, J. S. (1848). *Principios de economía política*. Fondo de Cultura Económica. Obtenido de <https://www.sintesis.com/data/indices/9788497565431.pdf>
- Miñano, M. (2018). *El Salario mínimo vital y su incidencia en el nivel de desempleo en el Perú, durante el período: 1992-2016*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11570/mi%c3%b1anocampos\\_milagros.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11570/mi%c3%b1anocampos_milagros.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Miranda, J. y Toirac, L. (2010). Indicadores de productividad para la industria dominicana. *Ciencia y Sociedad* 2(35), pp. 235-290.
- Molina, A., Rivadeneria, A., & Rosero, J. (14 de julio de 2015). *Actualización metodológica: El empleo en el sector informal*. Obtenido de [ecuadorencifras.gob.ec](http://ecuadorencifras.gob.ec): [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estudios%20e%20Investigaciones/Trabajo\\_empleo/4.%20REM-Actualizacion\\_metodologica\\_empleo\\_informal.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estudios%20e%20Investigaciones/Trabajo_empleo/4.%20REM-Actualizacion_metodologica_empleo_informal.pdf)
- Neffa, J. C., J Albano, J., López, R., Pérez, P., Salas, J., & Toledo, F. (2007). *Teorías económicas sobre el mercado del trabajo II. Neoclásicos y nuevos keynesianos*. Fondo de Cultura Económica/CEIL-PIETTE/Trabajo y Sociedad. Obtenido de <https://fce.com.ar/wp-content/uploads/2020/11/Neffall.pdf>
- Observatorio Empresarial UTPL (2023). *Indicadores de Productividad del Ecuador*. <https://vinculacion.utpl.edu.ec/observatorios/obsemp>
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Políticas y Regulaciones para Luchar Contra el Empleo Precario*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_164288.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164288.pdf)

- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Análisis diagnóstico del empleo. Una guía metodológica*. Ginebra: OIT.
- Pons, A., & Válles, J. (2006). La productividad de la economía española: una perspectiva internacional. *ICE: Revista de economía*(829), 7-25. Obtenido de <http://www.revistasice.com/index.php/ICE/article/view/921/921>
- Quijia, A. (2021). *Análisis de la eficiencia productiva del Ecuador por actividades económicas y por provincias mediante análisis envolvente de datos (DEA)*. Sevilla. Obtenido de <https://biblus.us.es/bibing/proyectos/abreproy/72102/fichero/TFM-2102+QUIJIA+ANAGUANO%2C+ANDR%C3%89S+ALEJANDRO.pdf>
- Raza, D. (2018). Política económica en Ecuador y su capacidad de impacto en el desarrollo. *Revista Internacional de Administración*. Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/1010/989>
- Ricardo, David. (1817). *Teseopress*. Obtenido de Tópicos de economía política: <https://www.teseopress.com/topicos/chapter/david-ricardo-la-economia-politica-clasica-y-la/>
- Riveros, L. (1991). El enfoque de salarios de eficiencia y el ajuste económico en países en desarrollo. . *Desarrollo Económico*, 31(122), 189-208. doi:<https://doi.org/10.2307/3466831>
- Robinson, J. (1956). *La Acumulación del Capital*. Obtenido de <http://digamo.free.fr/jraccu56.pdf>
- Rubio, S., Aranda, C., González, R., & Gómez, R. (2020). El concepto de salario emocional. *Retos de la Ciencia*, 4(8), 15-24. doi:<https://doi.org/10.53877/rc.4.8.20200101.02>
- Sánchez, P., Uriguen, P., & Vega, F. (Junio de 2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48-55.
- Smith, A. (1776). *Investigacion de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. Obtenido de [https://www.marxists.org/espanol/smith\\_adam/1776/riqueza/smith-tomo1.pdf](https://www.marxists.org/espanol/smith_adam/1776/riqueza/smith-tomo1.pdf)

Torrice, S. (2012). Consideraciones del mercado de trabajo, gestión de recursos humanos, salario y empleo. *http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n29/n29a06.pdf*, 129-141. Obtenido de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n29/n29a06.pdf>

UNICEF. (18 de mayo de 2018). Situación del trabajo infantil en Ecuador. *Unicef para cada infancia*. Obtenido de <https://www.unicef.org/ecuador/comunicados-prensa/situacion-del-trabajo-infantil-en-ecuador>

**Anexos****Anexo 1**

Cálculo de la productividad

	<b>PIB</b>	<b>Empleos</b>	<b>Productividad</b>
1 Trimestre	108.108.000	7.768.616	13,92
2 Trimestre	108.108.000	7.903.180	13,68
3 Trimestre	108.108.000	8.010.353	13,50
4 Trimestre	108.108.000	8.107.035	13,34

*Nota.* Información del PIB extraída del Banco Central e información de empleos extraída del ENEMDU