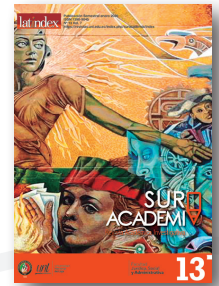


Katherine Paulette Cevallos Cruz. Universidad Técnica de Machala
kpcevallos_est@utmachala.edu.ec.

Carlos Eduardo Córdova Hernández. Universidad Técnica de Machala
cecordovah_est@utmachala.edu.ec

John Alexander Campuzano Vasquez. Universidad Técnica de Machala
jcampuzano@utmachala.edu.ec



Índice de eficiencia del mercado laboral, revisión para Ecuador desde el reporte WEF 2018

RESUMEN

Este trabajo revisa el Índice de Eficiencia del Mercado Laboral del reporte de competitividad global que elabora el Foro Económico Mundial con la finalidad de comparar la eficiencia entre países y de manera puntual con Ecuador. Para la realización del estudio se seleccionaron 60 países como base referencial para determinar si existe relación entre el índice y su desarrollo económico. Los países desarrollados reflejan una eficiencia mucho mayor con respecto a los países que se encuentran en las últimas posiciones y que claramente muestran esquemas laborales rígidos, como los países africanos y algunos de Latinoamérica. Se particularizan 12 criterios que son usados por el Foro en el 2018 para evaluar la eficiencia laboral de cada país, brindando nuevas alternativas de estudios enfocados en aspectos diferentes a la flexibilización del trabajo y considerando evaluaciones respecto a la relación empleador-empleado, políticas laborales, pagos y productividad, y otros. En Ecuador su posición 113 en el ranking de mercado laboral, demuestra su nivel de inflexibilidad, además se toman otros indicadores que guardan relación con la inserción de la mujer y los espacios laborales dados en los últimos años, que aunque ignorados en los medios de comunicación son de vital importancia analizarlos en el tiempo.

Palabras clave: *Competitividad, eficiencia laboral, mercado laboral, trabajo.*

ABSTRACT

This paper reviews the Labor Market Efficiency Index of the global competitiveness report prepared by the World Economic Forum with the precision of comparing efficiency between countries and in a timely manner with Ecuador. To carry out the study, 60 countries will be selected as a reference base to determine if there is a relationship between the index and its economic development. Countries that are much more efficient with respect to countries that are in the last positions and clearly defined rigid labor schemes, such as African countries and some in Latin America. 12 criteria are used that are used by the Forum in 2018 to assess the labor efficiency of each country, providing new alternatives for studies focused on aspects other than work flexibility and evaluations regarding the employer-employee relationship, policies labor, payments and productivity, and others. In Ecuador, its position 113 in the labor market ranking demonstrates its level of inflexibility, in addition other indicators are taken that are related to the insertion of women and the work spaces given in recent years, although ignored in the media Son communication of vital importance when analyzing them in time.

Keywords: Competitiveness, labor efficiency, labor market, labor

INTRODUCCIÓN

El Foro Económico Mundial (WEF en adelante) es una organización privada que realiza estudios económicos a nivel mundial. El Reporte de Competitividad Global es uno de los principales aportes de la organización, el que a su vez permite el desarrollo del estudio denominado Índice de Eficiencia del Mercado Laboral (IEML en adelante). La medición de la eficiencia del mercado laboral es en estos días una obligada fuente de debate entre académicos, empresarios y hacedores de política económica; se compone de 12 indicadores enfocados a los salarios, contratos, relaciones, participación, políticas, derechos, entre otros elementos; el índice permite detectar las ventajas competitivas que han alcanzado los países flexibles con respecto a los que se denominan como inflexibles, entendiendo las diferencias existentes en las facilidades de contratación que regulan los países (Cámara de Industrias de Tungurahua, 2016). La presente investigación pretende analizar en Ecuador el Índice de Eficiencia del Mercado Laboral y su evolución en el tiempo considerando el reporte WEF, se ha seleccionado sesenta países clasificados en flexibles e inflexibles, y las variables más importantes que en él se presentan considerando el octavo pilar, además se emplea en el análisis la desigualdad entre hombres y mujeres, las brechas de género y otros aspectos que son importantes de estudiar al analizar el mercado de trabajo de un país en los actuales momentos. La escasa información sobre el IEML en Ecuador hace que nuevas contribuciones investigativas ayuden a entender cómo los países logran fomentar su crecimiento económico desde el análisis del mercado de trabajo, de ahí la importancia de generar aportes que revisen el estado de la flexibilidad laboral en el país.

MARCO TEÓRICO

El Foro de Davos, comúnmente llamado Foro Económico Mundial es una organización internacional privada conformada por los principales líderes de empresas, políticos, periodistas, entre otros, que se enfocan en el análisis de las diferentes situaciones económicas a nivel mundial, creado en 1971, no posee ánimo de lucro y su sede se encuentra en Suiza. Una de las publicaciones que más impacto genera es el *Global Competitiveness Report*

(Reporte de Competitividad Global) compuesto por doce pilares fundamentales que estudian la competitividad global y que establece un ranking, siendo un pilar el IEML. (World Economic Forum, 2018)

A más de estos indicadores, se puede mencionar otros que forman parte de la eficiencia del mercado laboral y que no son seleccionados por el reporte, el World Economic Forum (2018) indica los siguientes: la redundancia de los costos semanales del salario, prácticas de contratación y despidos, cooperación en relaciones laborales-patronales, flexibilidad en la determinación del salario, políticas laborales activas, derechos de los trabajadores, facilidad de contratación de mano de obra extranjera, movilidad laboral interna, confianza en la gestión profesional, paga y productividad, participación femenina en la fuerza laboral, tasa de impuesto laboral. (p. 31)

Según Imbert y Papp (2015) en las economías en vías de desarrollo, la poca atención hacia el equilibrio del mercado laboral ha generado intervenciones políticas en las tendencias entre salario y empleo, evidenciando las diferencias entre ambos factores económicos. En el caso de América Latina, para Gabini (2016) la eficiencia laboral se origina mediante la flexibilización producto de las necesidades económicas, sociales y de innovación tecnológica, la que se enfoca en los sectores más productivos de la economía sean estos grandes, medianos o pequeños. En este proceso la implementación de políticas nacionales con ideas neoliberales que destinaron para reajustar las economías repercutieron en nuevas plazas laborales de carácter flexible (Gabini, 2016), con lo que se puede entender que el análisis del mercado laboral contiene algunos enfoques ideológicos que traen a debate si las medidas que se toman están a favor de ciertos sectores de alto rendimiento productivo.

Otros autores como Román y Obando (2016) consideran que la flexibilidad laboral surgió en favor de reducir las tasas de desempleo y contribuir al crecimiento económico; para ello se plantean como indicadores a las políticas nacionales que rigen los contratos y despidos de los colaboradores, la regularización del porcentaje de mujeres que laboran, los salarios y productividad, etc. Otros aportes de Araya, Silva y Martínez (2017) sostienen que la eficiencia del mercado laboral se apoya en tres indicadores que son: la cooperación y relación existente entre los trabajadores y los patrones, los costos que representan los despidos y la dependencia de la gestión profesional.

En este sentido, la eficiencia del mercado laboral lleva consigo la flexibilización laboral, que de acuerdo con Arancibia (2011) es la apertura que tienen los trabajadores para desempeñarse en diferentes funciones empresariales con la finalidad de cubrir sus necesidades y permita que el mercado laboral de una economía sea productiva y eficiente, por ello, se debe reconocer el esfuerzo de los empleados como un factor motivacional aplicando la meritocracia laboral.

ANTECEDENTES DEL WEF

El WEF ha logrado obtener un impacto significativo en las economías a nivel mundial debido a que sus informes permiten que las naciones puedan detectar sus desaciertos o aciertos en sus estrategias económicas; los reportes más importantes que ha realizado la organización son: el informe global de riesgos, informe de la reunión anual del WEF, informe global sobre la brecha de género, las 10 mejores tecnologías emergentes, informe de competitividad global, entre otros.

En el reporte del World Economic Forum del 2019, denominado “The top 10 emerging technologies for 2019” se enlista las tecnologías enfocadas a: Bioplásticos para una economía circular, robots sociales, lentes diminutos para dispositivos en miniatura, las proteínas desordenadas como objetivo de drogas, fertilizantes inteligentes que pueden reducir la contaminación ambiental, tele presencia colaborativa, seguimiento avanzado de alimentos y embalaje, reactores nucleares más seguros, almacenamiento de datos de ADN, almacenamiento de energía renovable a gran escala.

Las primeras ideas del estudio se recopilan de los aportes de DiChristina y Meyerson (2017) al describir que varios científicos estadounidenses en coordinación con expertos del foro, seleccionaron economías emergentes para dar respuesta a preguntas como ¿Qué sucedería si el agua potable se lograra extraer sin la necesidad de emplear electricidad de una red? ¿Qué sucedería si un médico realizara una biopsia con resultados inmediatos?, entre otras interrogantes que sirven para la prosperidad de la humanidad.

Para lograr el alcance de los avances científicos mencionados anteriormente, los países del mundo incluyendo a Ecuador, requerirán de talento humano capacitado acorde a las invenciones tecnológicas; es decir, se presentan vínculos entre el reporte de las tecnologías emergentes junto con la eficiencia del mercado laboral que se requiere y las exigencias que se aproximan en las evaluaciones a países en avance científico y especializado.

En esta misma línea, Barany y Siegel (2018) plantean que la polarización del trabajo se debe mayormente a los cambios tecnológicos sesgados, con lo que las creaciones mejoradas en TIC's e informática están sustituyendo a los trabajadores en sus ocupaciones rutinarias generando cambios importantes en el sector industrial. Estados Unidos, entre 1960 al 2010 ha tenido cambios en la productividad sectorial de las ocupaciones, los precios relativos en base a las ocupaciones y los cambios en el PIB por cada trabajador; siendo un modelo de constantes transformaciones según (Barany & Siegel, 2018).

A nivel mundial para Lu (2019) las habilidades tecnológicas que tienen las personas son una métrica nueva para el mercado laboral, porque el acelerado crecimiento de la tecnología ha permitido la automatización del trabajo demostrando que las personas deben adquirir habilidades acordes a la evolución del mercado, dejando de lado los grados académicos que se tornan desactualizados al momento de obtenerlos, este autor propone que las habilidades pueden considerarse como una variable dinámica cuyo análisis llegaría a ser objeto de formulación de políticas públicas tanto en lo educativo, como en lo laboral.

Pilares fundamentales de la Competitividad Global

El Foro plantea entre sus pilares la eficiencia del mercado laboral, como un estudio enfocado en recopilar información de las relaciones existentes entre trabajadores y empleadores, así como los pagos y la productividad de los empleados, entre otros criterios que sirven de evaluación del IEML, además en el reporte se lo encuentra como aporte hacia la medición de la competitividad a la que el WEF (2016) plantea como “el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país”.

Cada pilar contribuye según el ámbito de aplicación; la competitividad en este punto necesita el aporte de instituciones públicas y privadas que operen de una manera óptima con una infraestructura desarrollada; una economía estable con una fuerza de trabajo saludable y educada (Álvarez, 2014).

El Foro mide a la competitividad de los países a través de sus pilares agrupados en 3 subíndices, siendo uno de ellos el IEML que es fundamental en esta investigación y que se detalla a continuación:

Tabla 1: Pilares de la competitividad

Ambiente propicio	Capital Humano	Mercados	Ecosistema innovación
Instituciones	Salud	Mercado de productos	Dinamismo empresarial
Infraestructura	Habilidades	Eficiencia del mercado laboral	Capacidad de innovación
Adopción de las Tics		Sistema Financiero	
Estabilidad Macroeconómica		Tamaño del mercado	

Fuente: World Economic Forum (2018)

Elaborado por: Los autores

En la tabla se detallan los pilares seleccionados por el reporte WEF para medir la competitividad global, enfocados en el sector ambiente, capital humano, mercados y ecosistema de innovación. Para el análisis se ha seleccionado el pilar Mercados para medir su eficiencia laboral. Los indicadores que permite medir la eficiencia del mercado laboral se compone a su vez de 12 pilares, detallados de la siguiente manera en una escala del 1 al 7, siendo 7 la más alta:

Tabla 2: Indicadores de la Eficiencia del Mercado Laboral

INDICADORES
Redundancia de costos de semanas de salario
Prácticas de contratación y despido 1-7 (mejor)
Cooperación en las relaciones laborales-patronales 1-7 (mejor)
Flexibilidad de determinación salarial 1-7 (mejor)
Políticas laborales activas
Derechos de los trabajadores 1-7 (mejor)
Facilidad de contratación de mano de obra extranjera 1-7 (mejor)
Movilidad laboral interna 1-7 (mejor)
Confianza en la gestión profesional 1-7 (mejor)
Pago y productividad 1-7 (mejor)
Tasa de participación de la mujer en la fuerza laboral
Tasa de impuesto laboral

Fuente: World Economic Forum (2018)

Elaborado por: Los autores

En el octavo pilar de la competitividad global se encuentran 9 sub-pilares que lo conforman, y es la forma en que el WEF (2016) ha convenido medirlo, por ejemplo, considera como gastos de redundancia a los requerimientos de anticipaciones en las notificaciones y de las indemnizaciones causadas por los despidos que se expresa en las semanas (tiempo) de remuneración, entre otros; las prácticas de contrataciones y los despidos, se generan como una respuesta a las medidas regulatorias para una contratación flexible y/o el despido de los trabajadores, con una escala de medición en la que: “1 significa “nada en absoluto” y 7 “en gran medida”.

Como otro elemento, el World Economic Forum (2016) propone el estudio del cooperativismo en las relaciones que existen entre colaboradores y la alta gerencia, con una escala de medición que oscila entre 1 y 7, donde 1 expresa que las relaciones entre empleador y empleadores es “en general confrontación” y 7 “generalmente cooperativo”. Un elemento de importancia para medir la eficiencia laboral es la flexibilidad de los salarios respecto a los que generalmente se encuentran establecidos asignando respuestas de escalas donde 1 es el “proceso centralizado de negocios” y 7 es la “individualidad de la empresa”.

Medición del IEML

Desde el punto de vista de los autores, se puede considerar como eficiente un mercado laboral cuando se evidencia en este, el cumplimiento de los objetivos organizacionales en estricto apego a la normativa vigente. Concuerdan con esta propuesta Minteguiaga y Ubasart (2015) al mencionar que la fuerza de trabajo en condiciones óptimas conlleva al mercado laboral al éxito, claro que la definición de condiciones óptimas deja a discusión cuáles serían estas, tanto del lado empresarial como desde las organizaciones de los trabajadores.

En este sentido, se puede considerar como condiciones óptimas la asignación de cargos acorde a las habilidades y destrezas que poseen los colaboradores y la protección que brindan los empleadores al momento de desempeñar sus actividades; Herrera y Pérez (2015) indican que los trabajadores alcanzan ventaja competitiva al incorporar habilidades nuevas, así como la acumulación de ideas y actitudes que estén de la mano con las diferentes actividades laborales. Siguiendo en esta línea, el WEF plantea el análisis de las políticas vigentes

respecto al trabajo, con lo que intenta conocer si las medidas adoptadas son idóneas para beneficiar a los desempleados; y se proyecta la observación de los derechos que tienen los trabajadores considerando el Índice Global de Derechos de la Confederación Sindical Internacional (CSI en adelante) como un estudio de los niveles de proteccionismo con los que cuentan los trabajadores.

Impacto en los países y las nuevas sugerencias

A pesar de los indicadores con los que se mide el IEML, Prizing (2016) señala que hay cambios que se dan en los mercados laborales y que deben ser considerados para medir la eficiencia del mercado laboral, entre ellos: demografía, el crecimiento de la elección individual, la evolución de la tecnología y la sofisticación del cliente; y su propuesta se basa en que los sistemas actuales no se han adaptado a las permutas estructurales que están teniendo los países por lo que las tasas de desempleo son altas y la productividad aún mantiene salarios estancados. El pensamiento de Prizing (2016) mantiene que el mercado de trabajo debe adaptarse a cambios, los que liberan nuevas oportunidades de empleo convirtiendo al talento humano en un ente diferenciador para los países y empresas.

El WEF (2019) en su informe “*Strategies for the New Economy Skills as the Currency of the Labour Market*” presenta 10 estrategias para construir un mercado laboral basado en las habilidades, en el que se propone que se construya, adapte y certifique habilidades fundamentales, avanzadas y de fuerza laboral adulta, así como, el aprovechamiento de la tecnología de educación y el aprendizaje personalizado, entre otras, con lo que se puede percibir una tendencia a estudiar nuevas formas de trabajo.

En esta línea, en los países europeos se pueden encontrar legislaciones más flexibles las que encuentran resistencia en las organizaciones sindicales, que para Miguélez y Prieto (2009) es producto del enfoque competitivo que tienen y la gestión laboral ordenada a la que se debe apuntar. Al enfoque competitivo debe sumarse lo que mencionan García y Cruz (2017), los que indican que el salario es el encargado de igualar la demanda y la oferta laboral; es decir, se asume el pleno empleo sin necesidad de recurrir a las políticas gubernamentales, evitando que el desempleo vuelva a sus tasas habituales.

De acuerdo con el Instituto Lituanio de Mercado Libre (2017) la aplicación de una regulación laboral en una nación debe considerar tres principios de flexibilidad que son: las normas de contratación, los salarios mínimos vigentes y las horas de trabajo o despidos; además se debe considerar que las economías flexibles se ajustan mejor a los shocks económicos.

Al revisar elementos que condicionan la inflexibilidad laboral de algunos países, según Muriel y Gutiérrez (2015) debe considerarse los costos del trabajo ocasionados por el sistema de protección derivados de contratos sindicales poderosos y con capacidad de paralizaciones que afectan la gestión productiva de las organizaciones, algo muy común en las principales economías latinoamericanas como Argentina, México y Brasil.

Entre los países con mayor inflexibilidad laboral en los actuales momentos se puede mencionar a la República Bolivariana de Venezuela, que plantea una fuerte presencia sindical derivada de su modelo socialista, que es visibilizada en el reporte WEF 2019.

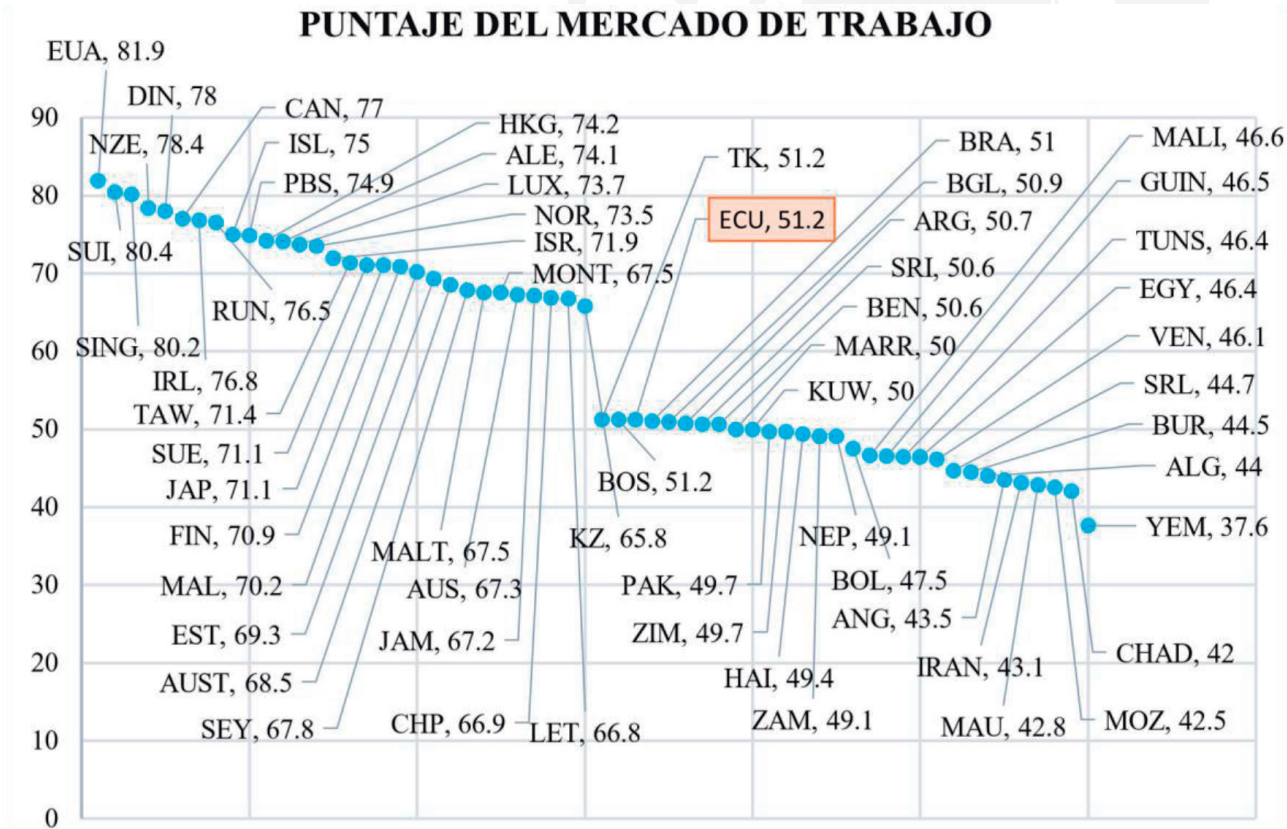
Independientes de Bolivia y Venezuela países altamente inflexibles, existen otros países latinoamericanos que mantienen una notoria inflexibilidad laboral como Ecuador, Colombia y República Dominicana; los que presentan características similares, el caso de Colombia en el 2014 mantenía un promedio de empleo formal bajo, asalariándose a las personas con experiencia de 6 años. Con lo estudiado por Gualavisi y Oliveri (2016) se tiene que el 66% de ocupados en la región mantienen un trabajo asalariado, pero el 24% de ellos lo hacen mediante empleos informales, demostrando inflexibilidad e ineficiencia en el mercado laboral al no centrar políticas laborales adecuadas para disminuir los niveles de empleos informales, así como reducir las tasas de desempleo vigentes.

El surgimiento de la flexibilidad laboral nace a partir de 1980 en los países industrializados (Alemania, Suiza, Estados Unidos, entre otros) como un proceso de cambio para atender el déficit económico, ante el estancamiento de la economía y el aumento prolongado de los índices de inflación y sobretodo desempleo, y según Porras (2013) la inserción de normas enfocadas a la flexibilización del mercado laboral disminuyeron las relaciones precarias en el trabajo y generaron mayores beneficios acrecentando las economías locales.

Según Sánchez y Olivarría (2016) se efectuaron cambios en el mercado de labores por parte de las organizaciones y se dio paso al término polisémico para eliminar y/o disminuir la protección clásica del empleo apostando por la inversión, empleo flexible interno y externo para fomentar la competitividad empresarial.

Loría y Ramírez (2015) consideran que los seguros de desempleo y los elevados costos laborales causaron ineficiencias en las economías europeas, por lo que se mantiene una ideología social, en la que para retomar y disminuir los costos se debía ajustar los salarios y el empleo. La flexibilidad en los países industrializados es una muestra de que una economía laboral más ordenada y debidamente organizada, permite generar bienestar en las personas y aplicar sus habilidades para que las empresas y las naciones sean más competitivas y atractivas en los mercados internacionales.

Ilustración 1. Ranking de países según el IEML



Fuente: Reporte de Competitividad Global, 2018
Elaborado por: Los autores

En esta ilustración se muestra a Estados Unidos, país que se posiciona en el primer lugar con un puntaje de 81.90 como uno de los más competitivos a nivel global y más eficiente en el mercado laboral, catalogado como

un país con flexibilidad al ser capaz de solventar costos de contrataciones y liquidar sus obligaciones cuando ocurren los despidos intempestivos. En los países inflexibles se encuentra una desigualdad que puede ser motivo de preocupación a nivel mundial, como por ejemplo: Mozambique al posicionarse en el puesto 138, es un país de África donde la mujer tiene una mínima participación laboral que, de acuerdo a sus estadísticas internas representan el 0.83%, así como, se evidencia una desigualdad en Chad con 0.08% y se corrobora mediante el aporte que hace Ospina (2016) el que indica que las mujeres especialmente niñas en edad escolar de África Subsahariana no terminan la primaria por lo que su participación es reducida en el mercado laboral, por sus ineficientes sistemas educativos, violencia de género y los conflictos armados; convierten a la región en la menos competitiva de la lista. De acuerdo con Morasso (2016) existe una brecha negativa entre hombres y mujeres afectando en su mayoría a la población femenina que alcanza un 45%.

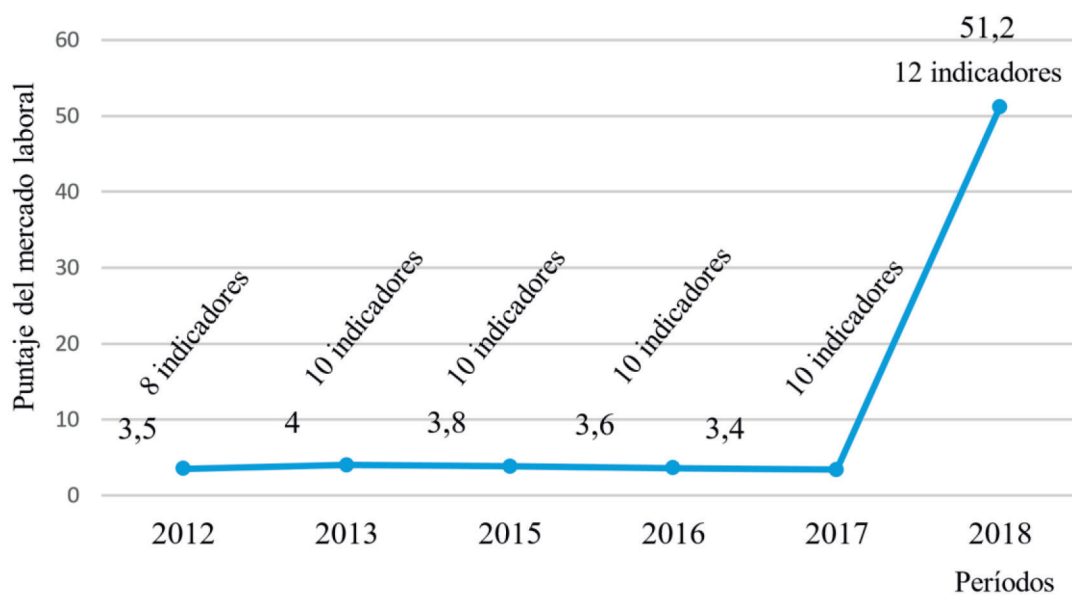
En los países de la región africana, la tasa de desempleo se encuentra alrededor del 25% debido a diferentes causas y según la Organización Internacional del Trabajo (2019) una de ellas es la crisis financiera por la que atraviesa esta región, sin olvidar los fenómenos naturales relacionados con el cambio climático, que repercuten en el desarrollo local.

En el caso de Haití por parte de América Latina, Rangel, para García y Cevallos (2017) hacen notoria la precariedad de esta nación, sus alta tasa de insalubridad, y la falta de infraestructura han hecho que sea una de las más pobres a nivel mundial, se corrobora con la ilustración dos, observando a esta nación en el puesto 123 con una puntuación del 49,4, y según datos internos, la tasa de desempleo es de 14% mientras que otros organismos internacionales mencionan que los niveles de paro alcanzan cerca del 80% de la población económicamente activa.

IEML para Ecuador

Ecuador aparece en el reporte de competitividad global ubicándose en el lugar 112 en el año 2015, mientras que en 2016 se posicionó en el puesto 91, ocupó el sitial 97 en 2017 y avanzó al puesto 86 en el 2018, demostrando una evolución competitiva en los diferentes pilares que propone el WEF.

Ilustración 2. Evolución del IEML en Ecuador



Fuente: World Economic Forum (2018)

Los criterios propuestos por el WEF para la medición del IEML en Ecuador, no han variado significativamente en sus puntuaciones anuales desde el 2012 hasta el 2017; el rango de evaluación oscilaba entre 1 y 7; sin embargo, para el periodo 2018 la puntuación se efectúa entre 0 y 100.

Para el 2012, se encuentran 8 indicadores con los que Ecuador obtiene un puntaje de 3,5 sobre 7 en eficiencia laboral; en 2013 el país sube de puntuación en los criterios de evaluación obteniendo como resultado 4 puntos, es decir, 0,5 puntos adicionales con respecto al año anterior. En el año 2014, a pesar de que el reporte WEF evaluó a 144 economías, no evalúa a Ecuador por falta de datos, excluyendo también a países como Bosnia y Liberia.

En Ecuador se han establecido reformas laborales y nuevos rubros de aportación al Estado, por lo que Alaimo, Bosch, Gualavisí y Villa (2017) manifiestan que existe contribución por parte del trabajador hacia su afiliación social que es de manera obligatoria, aunque representa una proporción inferior al 50% de los costos totales.

Según Alaimo et al. (2017) el 17.6% de los costos totales son destinados en Ecuador como provisiones para los despidos, ya que las indemnizaciones por despidos representan aproximadamente el 15.5% del total de costos de labores, porque el aviso de despido hacia el empleado no es obligatorio; también manifiestan que en la región latinoamericana el 3% del salario del trabajador es destinado para la salud mientras que para el mismo fin el empleador aporta con un 7%.

Las reformas implementadas en las economías han tenido el objeto de flexibilizar el mercado laboral siendo importante la reducción de la jornada laboral con la que se busca disminuir las tasas de desempleo y subempleo, reduciendo de 8 a 6 horas laborales diarias lo que permitiría el aumento de empleos y con ello la productividad, reduciendo al mismo tiempo el gasto corriente que tiene el gobierno e incrementado el número de aportaciones al Seguro Social. (Mantilla, 2017)

En el estudio de Villacís y Reis (2015) se encuentran los objetivos fundamentales para disminuir los niveles de pobreza, estos cuatro son: creación de nuevas plazas de trabajo, darle cumplimiento a los derechos de empleados, fomentar los diálogos sociales y brindar protección social. Años más tarde varios cambios se han efectuado en Ecuador especialmente en su Constitución del 2008, en la que según Gaussens (2016) las políticas fortalecían los niveles de remuneración y se abre paso a la creación de las actividades complementarias en el trabajo y las jornadas parciales de empleo.

El proyecto de ley para la optimización de la jornada laboral y seguro de desempleo propuesto en el 2016 planteó alternativas como la reducción de la jornada laboral en el que se entiende el pago del trabajo por horas, así como la contratación de jóvenes cuyas edades oscilen entre 18 y 24 años; pudiendo regir contratos a plazo fijo tanto para el sector de la construcción como para el agropecuario (Vallejo y Ayala, 2018).

Según Alcañiz (2016) en la sociedad existe precariedad en el ámbito laboral al segmentar sólo a las mujeres porque a ellas se les atribuye un rol adicional que es el doméstico, por lo que se pueden introducir en el ámbito laboral, pero llevan consigo una carga de género adicional, tornando difícil e inequitativa su entrada y permanencia en el mercado.

Olmedo (2018) manifiesta que, en el 2017, 4,5 millones de hombres se encontraban plenamente ocupados, mientras que 3,2 millones de mujeres se encontraban en las mismas condiciones. En este caso, un aspecto importante en el que se enfoca la ley es el permiso por maternidad concedido a las madres por periodo no inferior a 3 meses y que puede llegar a ser de 1 año (Vallejo y Ayala, 2018).

En el caso del seguro de desempleo creado en marzo de 2016, este ha beneficiado hasta el 2019 a 80.273 personas afiliadas al Seguro Social, con pagos mensuales que de manera global representan USD 88.5 millones de dólares; en un periodo comprendido entre marzo del 2018 y marzo del 2019, un total de 261.000 ecuatorianos ya no cuentan con un empleo formal; es decir, han sido despedidos ya que la ley no se aplica para quienes han renunciado a sus puestos de trabajo (El Comercio, 2019).

Un último enfoque se lo tiene por parte de las personas con discapacidades al no encontrar un campo ocupacional disponible para desempeñar sus habilidades, Solís (2017) asegura que una de cada diez personas con discapacidad cognitiva o mental se encuentran ocupadas, y que en algunas economías las personas que presentan discapacidad física o intelectual tienen bajas probabilidades de contar con beneficios sociales, laborales y legales; los ingresos que perciben pueden ser mucho menores a los recibidos por otras personas económicamente activas; sin embargo, en la actualidad se tienen marcos legales y jurídicos proteccionistas que dan vigencia a la igualdad de derechos.

En el caso de Ecuador, se ejecutó un proyecto de apoyo y protección a los derechos de los trabajadores con capacidades especiales, denominado “Ecuador sin barreras” que tuvo vigencia entre el 2007 y 2013, en el que se dividen otros planes sociales incluyendo el de inserción laboral, cuyo objetivo radicó en la inclusión y la debida capacitación en el trabajo dando cumplimiento al 4% de empleados con discapacidades que exige la ley. (Valencia y Bernal, 2016)

Con la finalidad de promover la no discriminación e igualdad de derechos en el trabajo, la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP en adelante) detalla en su artículo número 3 que las instituciones que cuenten con más de 25 empleados deben incorporar un 4% de trabajadores con capacidades especiales o aquellos pacientes con enfermedades catastróficas, brindando oportunidades de integración laboral más equitativas, así como, la implementación de herramientas adecuadas para el cumplimiento de sus labores. (Ministerio del Trabajo, 2019)

CONCLUSIONES

En esta investigación se ha podido destacar que los países inflexibles son aquellos que poseen problemas no solo de carácter económico sino también sociales, de infraestructura y políticos, resultando con mayores afectaciones los países africanos, en donde los conflictos armados repercuten en el bienestar de la sociedad, evitando mejoras en sectores como la educación y la salud. Los casos más notorios en América Latina son Venezuela y Haití, en la que fenómenos exógenos y endógenos han provocado altas tasas de desempleo, disminuyendo los niveles de apertura en el mercado laboral interno.

En países inflexibles también es notoria la desigualdad laboral a causa de la inequidad de género, ya que las mujeres tienen menos oportunidades de encontrar plazas laborales disponibles y sus obligaciones dentro de sus núcleos familiares se han convertido en una carga adicional, sin olvidar de que los salarios destinados a las mujeres en algunas naciones son inferiores al de los hombres, generando inconsistencias en el mercado de laboral.

En el caso de Ecuador, las políticas implementadas no han sido suficientes para que el mercado laboral sea más eficiente, debido a que se considera a la flexibilidad laboral del empleado como un único criterio para incrementar los niveles de empleo y disminuir el desempleo y la informalidad laboral; olvidando que aquellas leyes desvirtúan las funciones administrativas de las empresas, limitan su crecimiento y competitividad, al reducirse sus posibilidades de contratación y búsqueda de excelencia en su personal de trabajo.

Finalmente, si se efectúan estudios profundizados en otros aspectos como las relaciones de cooperación entre empleados y empleadores, así como la movilidad laboral interna y las tasas de impuestos laborales siguiendo ejemplos de los países industrializados que son los que mayor flexibilidad presentan al ser más competitivos se podrán instaurar políticas que beneficien a las personas en la obtención plazas laborales acorde a sus necesidades y disponibilidad de tiempo, pero sin olvidar los requerimientos y objetivos de las empresas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alaimo, V., Bosch, M., Gualavisi, M., y Villa, J. (2017). *Medición del costos de trabajo asalariado en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Alcañiz, M. (2016). Trabajo precario con trabajo de cuidados. La desigualdad laboral de las mujeres en España. *Organizações e Trabalho*, 1-23.
- Álvarez, O. (2014). La competitividad en las actuales condiciones de la economía internacional. *Economía y Desarrollo*, 56-70.
- Arancibia, F. (2011). Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales*, 39-55.
- Araya, G., Silva, G., & Martínez, R. (2017). Factores de innovación que impactan en la competitividad global de la infraestructura en latinoamérica. *Rostros y Rastros*, 35-47. Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito.
- Barany, Z., & Siegel, C. (26 de Julio de 2018). *World Economic Forum*. Obtenido de World Economic Forum: <https://www.weforum.org/agenda/2018/07/understanding-the-bias-in-technological-change-and-its-impact-on-the-labour-market>
- Cámara de Industrias de Tungurahua. (2016). *Índice de competitividad global*. Cámara de Industrias de Tungurahua.
- DiChristina, M., & Meyerson, B. (2017). Top 10 emerging technologies of 2017. (Cover story). *Scientific American*, 317(6), 28-39.
- Echaves, A., & Echaves, C. (2017). Jóvenes aún más precarios: crisis económica y desigualdad laboral en España. *Cuadernos de Investigación en Juventud*, 1-19.
- El Comercio. (4 de Mayo de 2019). USD 88 millones pagados en tres años por el seguro de desempleo. El Comercio.
- Gabini, S. (2016). Trabajo flexible: conceptualización y estado del arte del constructo. *Investigación Administrativa*, 1-26.
- García, L., & Cruz, M. (2017). Desempleo en América Latina: ¿flexibilidad laboral o acumulación de capital? *Revista Problemas del Desarrollo*, 33-56.
- Gaussens, P. (2016). ¿El fin del trabajo o el trabajo como fin? proceso constituyente y reformas laborales en el Ecuador de la “Revolución Ciudadana” (2007-2013). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 31-55.
- Gualavisi, M., & Oliveri, M. (2016). *Antigüedad en el Empleo y Rotación Laboral en América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Herrera, G., & Pérez, L. (2015). ¿Tiempos de crisis, tiempos de retorno? Trayectorias migratorias, laborales y sociales de migrantes retornados en Ecuador. *Estudios Políticos*, 221-241.
- Imbert, C., & Papp, J. (2015). Labor market effects of social programs : evidence from India’s employment guarantee. *American Economic Journal: Applied Economic*, 233-263.
- Lithuanian Free Market Institute. (2017). *Employment flexibility index 2018 EU and OECD countries*. Lithuanian: Lithuanian Free Market Institute.
- Loría, E., & Ramírez, E. (2015). La Ley de Okun y la flexibilidad laboral en México: un análisis de cointegración, 1997Q3-2014Q1. *Contaduría y Administración*, 631-650.

- Lu, J. (5 de Julio de 2019). *World Economic Forum*. Obtenido de World Economic Forum: <https://www.weforum.org/agenda/2019/07/skills-not-job-titles-are-the-new-metric-for-the-labour-market/>
- Mantilla, S. (26 de Julio de 2017). Reducción de la jornada laboral. *El Comercio*, pág. 1.
- Miguélez, F., & Prieto, C. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y Sociedad*, 275-287.
- Ministerio del Trabajo. (13 de Agosto de 2019). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: http://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/?fbclid=IwAR0ZBJqQvpTPAh-CIXwln1hmyOPa3IlaZHHWwEMU_t yexuJ3n5-5qNFo0lNs
- Minteguía, A., & Ubasart, G. (2015). Regímenes de Bienestar y gobiernos “progresistas” en América Latina: los casos de Venezuela, Ecuador y Bolivia. *Política y Sociedad*, 691718.
- Morasso, C. (2016). Nigeria y Mozambique desafíos emergentes. *Plan Fénix*, 106-113.
- Muriel, B., & Gutiérrez, M. (2015). Un juego experimental sobre emprendedurismo y políticas de protección laboral. *Institute for Advanced Development Studies (INESAD)*, 1-24.
- Olmedo, P. (2018). *El empleo en el Ecuador-Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. Quito: Friedrich Ebert Stiftung-Ecuador. ILDIS.
- Organización Internacional del Trabajo. (2 de Julio de 2019). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/emppolicy/countries/mozambique/lang--es/index.htm>
- Ospina, J. (2016). El derecho a la educación en situaciones de conflicto armado: de las manifestaciones e impactos de la violencia a la construcción de la paz. *Revista Universitas*, 209-242.
- Porras, A. (2013). La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo código de trabajo. *Derecho*, 15-41.
- Prizing, J. (19 de Enero de 2016). *World Economic Forum*. Obtenido de World Economic Forum: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/four-changes-shaping-the-labourmarket/>
- Rangel, J., García, M., & Cevallos, D. (2017). Club de la Miseria: África, Bolivia y Haití. *Revista científica de investigación actualización del mundo de las ciencias*, 705-728.
- Román, Y., & Obando, W. (2016). Flexibilidad laboral de la población ocupada: un análisis espacial en México, 2005 y 2014. *Revista Sociedad y Economía*, 193-213.
- Sánchez, V., & Olivarría, C. (2016). Desafíos y derroteros de los estudios laborales en turismo México: el tema de la flexibilidad laboral. *Revista Latinoamericana de Turismología*, 49-58.
- Solís, P. (2017). *Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad*. Ciudad de México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación .
- Valencia, C., & Bernal, M. (2016). *Institucionalidad y marco legislativo de la discapacidad en el Ecuador*. Santiago: Naciones Unidas.
- Vallejo, M., & Ayala, M. (2018). Análisis de la aplicación de la Flexibilización Laboral en el Ecuador como estrategia para incrementar el empleo. *Revista Killkana Sociales*, 57-62.
- Villacís, A., & Reis, M. (2015). Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente. El caso de Ecuador 2008-2011. *Revista de Economía del Rosario*, 157185.
- World Economic Forum. (12 de Octubre de 2016). *World Economic Forum* . Obtenido de World Economic Forum : <https://es.weforum.org/agenda/2016/10/que-es-lacompetitividad/>
- World Economic Forum (2018). *The Global Competitiveness Report* . Switzerland: World Economic Forum.
- World Economic Forum. (2019). *Top 10 Emerging Technologies 2019*. Ginebra: World Economic Forum.
- World Economic Forum. (2 de Julio de 2019). *World Economic Forum*. Obtenido de World Economic Forum: <https://es.weforum.org/reports/top-10-emerging-technologies-2019>
- World Economic Forum. (2019). *Global Risks Report 2019*. Ginebra: World Economic Forum.
- World Economic Forum. (2019). *Strategies for the New Economy Skills as the Currency of the Labour Market*. Ginebra: World Economic Forum.