

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**

**FACULTAD DE ECONOMÍA**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
Magíster en economía, mención en políticas públicas**

**Artículo Académico**

***Determinantes de la satisfacción laboral en la población joven de  
Ecuador en el periodo 2019 y 2021***

**Econ. Diana Plaza Godoy  
dplaza@puce.edu.ec**

**Director: Andrés Mideros Mora, PhD  
amideros060@puce.edu.ec**

**Quito, noviembre de 2023**

## **DEDICATORIA**

A mi Dannita, quien motiva mi superación personal y profesional, y con paciencia me ha visto atravesar este camino de esfuerzo y dedicación.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por ser el principal auspiciante de mis sueños, sin su amor y providencia no podría haber culminado este recorrido de aprendizaje.

A mis padres y hermanos, por su constante e incondicional apoyo en los proyectos de mi vida. Gracias por su cálida compañía a pesar de la distancia.

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, particularmente a la coordinación de la profesora Grace Guerrero, por su atento acompañamiento durante todo el programa de estudios. También mi sincero agradecimiento al profesor Andrés Mideros, por aportar con su conocimiento y sus acertados comentarios a la realización de este trabajo.

# DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA POBLACIÓN JOVEN DE ECUADOR EN EL PERIODO 2019 Y 2021

Econ. Diana Plaza Godoy

16 de noviembre de 2023

## Resumen

La población joven en Ecuador atraviesa la transición de la escuela (sea del nivel de bachillerato o superior) al trabajo. Esta transición se torna un estado prolongado de desempleo hasta encontrar su lugar en el mercado laboral y se genera principalmente por la falta de oportunidades laborales, sin embargo, la necesidad de ingresos y de iniciar la vida laboral conduce a los jóvenes a aceptar empleos que son propios del sector informal de la economía, donde las condiciones laborales son de baja calidad haciendo que esto repercuta en la satisfacción laboral de los jóvenes. En este estudio, se exponen las inconformidades de jóvenes trabajadores en un contexto postpandemia y se analizan las características que influyen en su satisfacción laboral mediante la elaboración de un modelo logit ordenado para una variable latente. Esto llevó a concluir que efectivamente la satisfacción laboral es para las personas jóvenes una medición de diferentes atributos monetarios y no monetarios que en conjunto lograrán generarles la mayor satisfacción posible. Los resultados mostraron también que, pese a la importancia de los ingresos en la evaluación de la satisfacción laboral de los trabajadores jóvenes, existen otras características que afectan en mayor medida a la satisfacción laboral.

**Palabras clave:** satisfacción laboral, jóvenes, postpandemia, modelo ologit, ingresos laborales.

## Abstract

The young population in Ecuador goes through the transition from school (whether high school level or higher education) to work. This transition becomes a prolonged state of unemployment until they find their place in the labour market and is generated mainly by the lack of job opportunities. However, the need for income and to start a working life leads young people to accept jobs that are typical on the informal sector of the economy, where working conditions are low quality, which has an impact on the job satisfaction of young people. In this study, the discontents of young workers are exposed in a post-pandemic context and the characteristics that influence their job satisfaction are analysed by developing an ordered logit model for a latent variable. This led to the conclusion that job satisfaction is, for young people, a measurement of different monetary and non-monetary attributes that together will generate the greatest possible satisfaction. The results also showed that, despite the importance of income in evaluating the job satisfaction of young workers, there are other characteristics that affect job satisfaction to a greater extent.

**Key words:** job satisfaction, young people, post-pandemic- ologit model, monetary attributes.

El presente trabajo contó con la dirección de Andrés Mideros Mora, PhD.

# INTRODUCCIÓN

La población joven en Ecuador se encuentra comprendida entre los 18 y 29 años<sup>1</sup>, edades en las que este segmento de la población atraviesa la transición de la escuela (sea del nivel de bachillerato o superior) al trabajo. Esta transición, menciona Fawcett (2022), se torna un estado prolongado de desempleo hasta encontrar su lugar en el mercado laboral, debido a que está compuesto por fases que parten del desempleo, siguen a la preparación académica, luego al empleo no remunerado y empleo no calificado con bajo salario, todo lo cual tiene bajo costo de oportunidad (pág. 2) y que se genera principalmente por la falta de oportunidades laborales.

De acuerdo a información del Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social (REESS) presentado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en diciembre de 2019 se registró un total de 766.647 empleos correspondiente a jóvenes, mientras que al mismo mes de 2021 se redujo a 677.750, lo que representa una disminución de 11,60% de empleos formales entre los jóvenes y que contrasta con la cifra de 10,3% de jóvenes en desempleo en 2021, un indicador que ya venía mostrándose desfavorable, pues en 2019 fue de 9,3%. Estos datos iniciales se traducen en un considerable número de familias que se quedan sin fuente de ingresos y representan una importante reducción de oportunidades para los jóvenes.

En ese sentido, la carencia de empleos formales muestra ser uno de los factores que retrasan la inserción laboral y más aún en contextos de crisis como los experimentados por el covid-19 entre 2020 y 2021, donde el alto nivel de informalidad (que pasó de 41,8% en 2019 a 45,2% en 2021), la necesidad de ingresos así como el iniciar la vida laboral, conduce a los jóvenes a aceptar empleos de bajos ingresos, sin afiliación y en algunos casos sin contrato (Loría & Salas, 2019), aspectos que son propios del sector informal de la economía (Castillo Robayo & García Estevez, 2019).

De esta manera, para quienes logran acceder a un empleo, las condiciones laborales no parecen ser las mejores, en efecto, Weller (2007) menciona que un empleo en condiciones de baja productividad, bajo niveles tecnológicos e irregularidades implica condiciones laborales precarias, además la experiencia adquirida no es mayormente reconocida por el mercado, por lo cual la remuneración por dicha experiencia es baja. También menciona que, el incumplimiento de los contratos así como de las leyes laborales pueden darse en contextos más “formales” y con ello empeoran las condiciones de inserción laboral (Weller, 2007).

Así, según información presentada por el INEC para el año 2021, el empleo adecuado se situó en apenas el 27,8%, mientras que el subempleo se registró en 27,1%, el empleo no remunerado en 12,9% y otro empleo no pleno en 21,6%. Además, los salarios en estos sectores también muestran las malas condiciones laborales en las que están inmersos los jóvenes, ya que trabajan en actividades y sectores de baja remuneración porque no cuentan con amplia experiencia, así pues las estadísticas muestran que los jóvenes ganan menos que los adultos de la PEA, siendo sus ingresos laborales los más bajos entre los grupos etarios, pues en junio de 2021 se encontraban un 30,0% por debajo de los salarios de los adultos entre 30 y 44 años, y un 26,0% por debajo de los adultos entre 45 y 65 años (Ministerio del Trabajo de la República del Ecuador, 2021).

Para entenderlo un poco mejor, el promedio de ingresos laborales de los jóvenes fue de USD 382,3 en 2019 y se redujo a USD 347,4 en 2021, ingresos que no alcanzaban a cubrir el costo total de la canasta básica de aquellos periodos (USD 715,08 a diciembre de 2019 y USD 719,65 a diciembre de 2021), reflejando así la precariedad de los empleos en cuanto a los salarios para esta población. Esos empleos de baja remuneración se encontraron principalmente en sectores donde el COVID-19 causó mayores afectaciones, como por ejemplo en el sector de Comercio al por mayor y menor que concentró el 4,74% de empleos jóvenes sobre el total de empleos registrados en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), también en la Industria Manufacturera que registró 3,73% de empleos jóvenes y en el sector de la Agricultura, ganadería silvicultura y pesca que contó con un 2,25% de jóvenes empleados.

De igual manera, se debe considerar que empleos con características de informalidad, malas condiciones laborales y económicas, bajos ingresos así como mayor desempleo impiden que los jóvenes accedan a la seguridad social. Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), a finales de 2019 el 82,6% de los jóvenes no realizaba aportes a la seguridad social, algo que se torna grave pues los jóvenes que no encuentran condiciones laborales dignas quedan excluidos del sistema de seguridad social. Por lo cual, las dificultades que tiene la población joven para acceder a empleos formales también generan un problema de falta de protección social (Centrángolo, 2020).

Como se observa, las oportunidades de empleo para los jóvenes no presentan las mejores condiciones, y aunque bien podría decirse que a pesar de ellas las oportunidades existen, se percibe que por las características de baja calidad de los empleos los jóvenes no se sienten contentos con ellos y esto se debe al deficiente desempeño del mercado laboral (OIT, 2006) pues al analizar más profundamente esta problemática se observa que se presentan descontentos laborales que en casi un 36% se originaron por bajos ingresos, seguido de un 26% por las pocas posibilidades de progresar y un aproximado de 20% por no tener estabilidad laboral, asimismo, aunque en niveles menores, se presentan las actividades que realizan los jóvenes en sus trabajos (6,6%), muchas horas de trabajo (4,3%) y sobrecarga de trabajo en horarios normales (2,7%) (INEC, 2021). Esta insatisfacción lleva a las personas a tener bajas expectativas sobre su vida y su futuro (Becerra-Sarmiento, Valencia-González, & Revelo-Oña, 2021) que para este caso se tornó más relevante desde el 2020, año en el que se desencadenó la crisis sanitaria por el covid-19, donde las renunciadas por parte de la población joven se acrecentaron, y el principal motivo fue la insatisfacción laboral (Borrás T., 2023).

Esta contextualización, permite poner en consideración la importancia de la satisfacción laboral de la población juvenil, puesto que como menciona Weller (2007), el desempleo juvenil prolongado y una inserción laboral inferior a los niveles de educación adquiridos tiene efectos negativos en términos económicos y sociales como: el mal aprovechamiento del capital humano, débil acumulación de experiencia laboral, precaria inserción laboral, desfases entre las características de la educación y la demanda laboral, entre otros; lo que limita el incremento de ingresos, posterga la continuidad de las familias, se mantiene la pobreza intergeneracional, perpetúa la inequidad de ingresos, desalienta la participación social y se generan problemas de adaptación y marginación social (Weller, 2007).

En el caso de Ecuador, el tema de la satisfacción laboral ha sido poco abordado desde el campo económico, aunque se tiene registro de la investigación realizada por Grijalva et. al. (2017) del INEC, sin embargo, el presente trabajo se enfoca en el estudio de la satisfacción laboral específicamente de los jóvenes y en circunstancias posteriores a la crisis ocasionada por el covid-19 contrastada con el periodo anterior a dicha crisis sanitaria, con la intención de exponer las inconformidades de los jóvenes con sus trabajos y analizar los diferentes aspectos que contribuyen a subsanar esta situación, y así, aportar en la discusión de la problemática que atraviesan los jóvenes en el mercado laboral y buscar soluciones que aporten a mejorar su situación. De este modo, esta investigación se desarrolla en cuatro apartados. En el primero se desarrolla el sustento teórico que valida su estudio, el segundo expone la metodología, datos y modelización. El tercer apartado muestra los resultados encontrados y la discusión de los mismos para finalmente en el cuarto apartado presentar las conclusiones y recomendaciones de esta investigación.

---

<sup>1</sup> El Congreso Nacional del Ecuador, en el año 2001, expide la Ley de La Juventud, que considera joven a la población que se encuentra entre 18 y 29 años de edad (Congreso Nacional del Ecuador, 2001).

# MARCO TEÓRICO

El siguiente apartado desarrolla la revisión de la literatura económica acerca de la satisfacción laboral como aspecto central de la presente investigación y pone en contexto su importancia en el campo económico, además se expone evidencia empírica que detalla las variables que los jóvenes consideran determinantes en la satisfacción con su trabajo.

## **Satisfacción Laboral: Definición e Importancia**

Definir la satisfacción laboral se ha convertido en una tarea que cada investigador realiza de acuerdo con su campo de estudio, por este motivo, encontramos en la literatura una serie de conceptos desde diferentes aristas. Uno de los más citados proviene del campo de las emociones, en la psicología, donde Locke (1969) menciona que la satisfacción y la insatisfacción laboral son una función de la percepción<sup>2</sup> de lo que uno quiere de un empleo y la percepción de lo que se cree implica dicho empleo.

En el mercado laboral del sector salud, en particular de la enfermería, un estudio realizado por Ravari et. al. (2012) en su búsqueda por definir la satisfacción laboral realizaron una revisión literaria del tema y concluyeron que este es un concepto multidimensional que enmarca las habilidades individuales, actitudes, creencias y valor del sistema, pues para alcanzar la satisfacción laboral, es importante que el equipo de trabajo posea características como: sentimientos y actitud positiva, compromiso y responsabilidad, además de, entre otros, pensamiento crítico (Ravari, Mirzaei, Kazemi, & Jamalzadeh, 2012), características que pudieran bien calzar en todo puesto de trabajo.

Mientras tanto, en economía encontrar un concepto definitivo se ve limitado por la apreciación personal que cada individuo le otorga a la satisfacción laboral, haciendo de este un tema subjetivo e impreciso, lo que representa un inconveniente para la ciencia económica, pues esta se sustenta en aspectos medibles para poder realizar análisis más certeros. Sin embargo, economistas buscan hacer de la satisfacción laboral un tema más objetivo al aproximarlos a otros conceptos de la teoría económica, particularmente al de la utilidad (García M. B., 2003). Teniendo en cuenta que, en la actualidad, la utilidad se entiende comúnmente en un sentido ordinal, implicando así que se sustente únicamente en decisiones observables (Gamero, 2005).

Flanagan et. al. (1974) mencionan que la utilidad o satisfacción que un trabajador otorga a su labor está sujeta a los salarios y a las condiciones laborales que le ofrece el empleador. Estos autores adoptan dicho concepto de satisfacción laboral basándose en la observación de los salarios ante distintos tipos de empleos que realiza Adam Smith en su popular escrito *La Riqueza de Las Naciones*, en donde Smith describe cinco principales particularidades que evidencian la compensación entre las ganancias pecuniarias y no pecuniarias de diferentes empleos (Smith A. , 1776), en ese sentido, Flanagan et. al. (1974) toman la primera descripción que señala que los salarios variarán en conformidad con lo *agradable o desagradable del trabajo en sí* (Smith A. , 1776) citado por Flanagan et. al. (1974). Esto los llevó a plantear que,

manteniendo otros aspectos iguales, un posible empleado elegirá un trabajo con atributos no pecuniarios menos agradables sobre un empleo con condiciones más agradables sólo si los salarios en el primero son lo suficientemente mayores que los salarios en el segundo para compensar esas diferencias no pecuniarias<sup>3</sup> (Flanagan, Strauss, & Ulman, 1974, pág. 103).

A partir de estas afirmaciones, se puede calificar a la satisfacción laboral como una variable que dependerá del equilibrio entre el salario y las condiciones de empleo que permitan al individuo tener la mayor utilidad, pero se debe tener en cuenta que dichas condiciones de empleo se justifican en la valoración que le otorgue cada trabajador. Precisamente esta condición hace que Hamermesh (1974) considere a la satisfacción laboral como un concepto relativista, porque el individuo comparará su trabajo con las opciones del mercado y decidirá cual le otorga mayor satisfacción. Al final, cada trabajador rechazará el empleo menos ventajoso (Smith A. , 1776).

---

<sup>2</sup> Locke describía como percepción: (i) tener conciencia de lo existente y (ii) juzgamientos cognitivos.

<sup>3</sup> Los autores consideran los atributos no pecuniarios como "los desafíos y la autonomía provista por el trabajo, las condiciones de trabajo, el ritmo de trabajo, duración de la jornada semanal y el gusto por el trabajo" (pág. 103).

En función de esta situación, el estudio de la satisfacción laboral encuentra su importancia en el análisis comportamental de los trabajadores, pues permite predecir sus juicios en el mercado laboral, así como también al ser un componente del bienestar, la satisfacción laboral permite visualizar desigualdades en la distribución de la renta y descontentos en las características del empleo que inciden en la pobreza (Clark, 1996).

En cuanto al aspecto comportamental, Freeman (1978) aduce que la satisfacción laboral, a pesar de ser una variable subjetiva, contiene información importante para *predecir y entender el comportamiento* de los trabajadores, pese a que es muy dependiente del estado psicológico del individuo. Esta afirmación se basa en su hallazgo sobre que la satisfacción laboral es un determinante de la movilidad laboral y se relaciona particularmente con el sindicalismo (pág. 9) pues los trabajos menos satisfactorios conducen a la creación de sindicatos, aunque si bien los sindicatos no influyen en la satisfacción laboral, sí tienen relación con la probabilidad de renunciar en los niveles más bajos de antigüedad laboral (Borjas, 1979).

Por este motivo, la satisfacción laboral podría tomarse como un indicador de estabilidad laboral, pues cuando los trabajadores no se sienten satisfechos con su trabajo, se producen desequilibrios en el mercado laboral que tratarán de ser compensados con incrementos de salarios, pero si estos incrementos se dan a un ritmo más acelerado que el mejoramiento de las condiciones no pecuniarias, causará que los trabajadores opten por cambiar su situación mediante el absentismo, la renuncia, huelgas o demandas sindicales como exigencia de mejora de sus condiciones laborales, con lo cual se generarán costos para el empleador, costos que tendrá que asumir para mejorar las condiciones de empleo siempre y cuando aquellos costos no superen dichas mejoras (Flanagan, Strauss, & Ulman, 1974).

De manera similar, Hamermesh menciona que en un mercado con perfecta movilidad, si existe desmejora en los aspectos monetarios o no pecuniarios los trabajadores se moverán hacia lo que anteriormente fue su siguiente mejor alternativa (Hamermesh, 1974), por lo tanto, trabajadores que manifiesten tener un nivel de satisfacción más alto presentarán menor probabilidad de abandonar sus empleos y mayor probabilidad de ser productivos (García M. B., 2003). De hecho, Hamermesh (1976) señala que, así como el incremento de las ganancias no genera satisfacción laboral, tampoco lo hace la productividad en el largo plazo, sino más bien es la satisfacción laboral lo que puede incrementar la productividad si se aumentan las ventajas relativas de los trabajadores dentro de las organizaciones.

Respecto a la relación con el bienestar, la satisfacción laboral también se valía en el bienestar social de los individuos y por ende de la población, a causa de su derivación del bienestar económico que, entre otros aspectos, se relaciona con la retribución económica por el trabajo realizado y por los riesgos a los que se exponen las empresas (Duarte & Jiménez, 2001). Por ejemplo, Solow (1990) señala en su estudio sobre el mercado laboral, que los individuos no trabajarían por un valor más bajo que el salario mínimo, pues eso iría en contra de las normas sociales establecidas. Estas normas se basan en la equidad y justicia, principalmente de los salarios, porque son vistos como un signo de estado social y autoestima por lo tanto deben ir acorde a las condiciones en las que los individuos trabajan (Smith R., 1992).

Precisamente en este aspecto, Stiglitz (2002) menciona que, entre otros, el establecimiento de salarios mínimos o requerimientos en las condiciones de trabajo tienen efectos negativos en la eficiencia de los mercados competitivos, es así como los empleadores tendrán que compensar con altos salarios los trabajos que deban realizarse en peores condiciones. De ahí que, el salario parece ser un motivador para los trabajadores, pero un aspecto insatisfactorio para los empleadores (Sánchez & García, pág. 166).

Por tanto que. los jóvenes que no se sienten conformes con su trabajo, como se mencionó previamente, presentan problemas de renuncia o abandono del puesto de trabajo con lo cual pueden pasar a formar parte de la población de jóvenes nini, esto es jóvenes que ni trabajan ni estudian, lo que representaría un problema para la sociedad debido a su poca calificación e improductividad, favoreciendo, de esta manera, a la pobreza y desigualdad (Buitrón, Jami, & Salazar Méndez, 2018).

Del mismo modo, la satisfacción laboral se relaciona con las condiciones laborales de una manera compleja, así lo indica Poggi (2010) que en primer lugar posiciona a la satisfacción laboral junto con las condiciones de trabajo en una relación directa, es decir, malas condiciones laborales disminuirán la satisfacción con el trabajo,

mientras que las buenas condiciones aumentarán la satisfacción, En segundo lugar argumenta que las condiciones laborales también afectan a la satisfacción en el trabajo de manera indirecta mediante la modificación de las aspiraciones sesgadas<sup>4</sup> de los trabajadores y recomienda que ambos efectos deben ser analizados con la finalidad de diseñar políticas sociales robustas (Poggi, 2010).

Así pues, el bienestar social considera también las aspiraciones de los individuos y su factibilidad de realización (Duarte & Jiménez, 2001), al respecto, Guerra Ramírez (2005), en su investigación sobre los sentidos que los jóvenes atribuyen a su participación en el mercado laboral, afirma que para los jóvenes el trabajo es un aspecto fundamental en la construcción de su identidad, porque proporciona acceso a bienes inmuebles y de consumo y les permite conformar su propia familia; de igual manera, menciona que el trabajo es clave en la obtención de su independencia y autonomía mediante el esfuerzo propio, la educación, las responsabilidades, el sentimiento de 'ser alguien', así como el acceso a una vida con bienestar familiar y personal (Guerra Ramírez, 2005, pág. 446).

## ***Determinantes de la Satisfacción Laboral en Jóvenes***

Pues bien, habiendo conceptualizado dentro de la satisfacción laboral aspectos pecuniarios y no pecuniarios, es preciso analizar cómo estos componentes determinan que un empleo sea satisfactorio para los jóvenes, en ese aspecto, se han realizado varios estudios que ponen a prueba la influencia de variables socioeconómicas y ciertas características del empleo sobre la satisfacción laboral, para establecer qué determina que un trabajador joven se sienta satisfecho con su trabajo.

El salario, al ser el elemento de intercambio por las labores realizadas, es uno de los componentes que al parecer tiene mayor incidencia en las decisiones de los trabajadores sobre aceptar un trabajo o permanecer en él, pero parece también que el salario no puede separarse de las condiciones en que los trabajadores realizan sus actividades laborales, por ejemplo, Hamermesh (1976) en su artículo *Economic Considerations in Job Satisfaction Trends* recoge evidencia empírica de varios autores que demuestran que la retribución monetaria es mayor para trabajadores cuya ocupación es más riesgosa, ruidosa, sucia, peligrosa o con mayores probabilidades de herirse o morir, a pesar de tener las mismas características demográficas, educativas, habilidades, etc. de otros trabajadores (pág. 112).

En un contexto similar, también se considera lo mencionado previamente por Marshall (1948), los salarios deben ir acorde a las actividades realizadas y no pueden ser iguales para todos los trabajadores, debido a que las ocupaciones más inconstantes, más bien donde el empleo es irregular, los salarios deben ser más elevados según la proporción de trabajo (Marshall, 1948).

Marshall alega que ante opciones de empleos con retribuciones muy elevadas, aunque no recurrentes, los jóvenes con espíritu aventurero serán más propensos a optar por estos, debido a que predominará más su atracción por la esperanza de un gran éxito que el temor al fracaso, además la importancia social de una ocupación se valorará más por la dignidad y la posición que pueda obtenerse de ella que el nivel de fortuna que se pudiera alcanzar en dicha posición (Marshall, 1948).

No obstante, una investigación realizada por Borra y Gómez (2012) concluyó que, controlado por las características del empleo, el salario es exógeno a la ecuación de satisfacción laboral, señalando que los individuos valoran más recibir formación continua por parte de la empresa y el equilibrar la relación trabajo-familia que trabajar horas extras sin remuneración y realizar trabajos de alto riesgo (Borra & Gómez, 2012).

En otros estudios se ha argumentado que el empleo y su retribución económica está determinada por el nivel educativo del individuo, así lo expone la teoría de capital humano, que explica que mientras más alto sea el nivel de escolaridad de los individuos mayor será el crecimiento económico y los ingresos provenientes del empleo se incrementarán (Mincer, 1958; Barro R. , 1991). De hecho, las personas con un mayor nivel educativo

---

<sup>4</sup> La autora considera que los trabajadores califican su satisfacción laboral no sólo por razones objetivas respecto a las condiciones laborales, sino también por las comparaciones que realizan con su entorno, en específico con otros trabajadores, y de esta manera se forman sus aspiraciones respecto a las condiciones laborales. Poggi define a las aspiraciones sesgadas como la distancia entre la realidad y las altas y bajas aspiraciones, que mientras más grandes sean estas distancias menos satisfecho (aspiraciones sesgadas negativas) o más satisfecho (aspiraciones sesgadas positivas) se sentirá el trabajador, respectivamente (pág. 937).

tienden a permanecer menos tiempo en desempleo, tanto para conseguir el primer empleo como al pasar de uno a otro (García M. B., 2003).

Por tanto, la educación es un factor importante que permite a los trabajadores acceder a puestos de trabajo con mejor salario, pero la inversión en educación también otorga otras retribuciones en forma de satisfacción, como por ejemplo trabajar en actividades o entornos creativos, con prestigio social o que estén relacionados a un estatus social elevado (García M. B., 2003).

Incluso con una visión más social, Schutlz (1961) indica que la inversión pública en capital humano es *eficaz y eficiente* en la consecución de bienestar y en la reducción de inequidades en la distribución del ingreso de los individuos. Sin embargo, pueden existir desajustes entre el nivel educativo del empleado y el nivel de estudios requeridos para el puesto de trabajo, particularmente se presenta el problema de la sobreeducación, que afecta de manera negativa a la satisfacción laboral (Alba-Ramírez, 1991) y a la productividad, haciendo que las empresas sufran en la obtención de ganancias y en la consecución de otros objetivos (Tsang & Levin, 1985).

En el caso de los jóvenes esto se demuestra en los resultados obtenidos por Favata et. al. (2022) en su estudio sobre los determinantes del empleo joven en Argentina, donde hallaron que mayor escolaridad no significó obtener puestos profesionales, además se observó que los jóvenes acceden a trabajos más precarios, menos calificados e inestables, y se insertan en sectores con remuneraciones más bajas, con lo cual, todo esto los lleva a un *círculo vicioso* donde tendrán que renunciar para encontrarse nuevamente con el desempleo y la inactividad (Favata, Leone, & Lo Cascio, 2022).

Es más, en otro análisis realizado en Ecuador por Vásconez (2006) ya se mencionaba que, la educación, capacitación y experiencia no aseguran la *permanencia adecuada* en el mercado laboral, acotando que los jóvenes son sinónimo de falta de experiencia, por lo cual son excluidos de dicho mercado (pág. 8), por ello, frente a la contratación de jóvenes, las empresas prefieren dar oportunidad a aquellos con experiencia previa antes que a los jóvenes sin experiencia o que apenas se insertan en el mercado laboral, pero se observa también que aquellos jóvenes contratados adquirieron su experiencia en el umbral de la adultez, por lo que, cuando son contratados, dejan de pertenecer al grupo de los jóvenes (Vásconez R., 2006).

En la misma línea, un estudio realizado por Pagés y Madrigal (2008), analiza los datos de tres países de ingresos bajos: Honduras, Guatemala y El Salvador, encontrando que la satisfacción laboral tiene una relación bastante mala con los indicadores de calidad laboral para trabajos buenos y trabajos malos, asumiendo que los trabajos buenos se encuentran en la formalidad y los trabajos malos en la informalidad, especialmente para los trabajadores poco calificados, quienes valoran más el autoempleo que los trabajos donde se debe aportar a la seguridad social (pág. 18).

Estos autores también hallaron diferencias en la capacidad de los trabajadores para acceder a créditos, sugiriendo que los empleados por cuenta propia son relativamente más *felices* que otros trabajadores asalariados en diferentes categorías; y citando el trabajo de Jeong y Townsend (2007)<sup>5</sup> proponen que los desajustes entre el talento y los recursos económicos iniciales harán que los trabajadores con las capacidades de crear sus propios negocios tengan que trabajar como asalariados en otras empresas (Pagés & Madrigal, 2008, pág. 19), limitando así la explotación de su creatividad y la generación de nuevos emprendimientos.

En otra investigación, realizada por Poggi, se observó que la violencia física y la discriminación en el lugar de trabajo, malas condiciones de salud y la exposición a elementos químicos tiene un impacto significativamente negativo en la satisfacción. De igual manera la intensidad del trabajo, bajos salarios y la incertidumbre acerca de la duración del contrato generan efectos negativos en la satisfacción laboral. Por otro lado, características referentes a la realización de las actividades laborales, tales como la autonomía, el contenido del trabajo, flexibilidad de horario y de ritmo de trabajo impactan positivamente en la satisfacción laboral, y hace énfasis en que la satisfacción laboral cambia conforme a la edad y la nacionalidad (Poggi, 2010).

---

<sup>5</sup> El modelo propuesto por estos dos autores indica que en economías con poca colocación de créditos, los empleados con buenas ideas de emprendimiento tendrán que trabajar como asalariados en vista de que no pueden acceder a créditos para desarrollar sus habilidades emprendedoras (Pagés & Madrigal, 2008).

Sintetizando lo expuesto, en el caso de los trabajadores jóvenes la motivación para acceder al mercado laboral parece ser una combinación de necesidades monetarias y aspiraciones personales, pues se conjugan aspectos como incrementar los ingresos totales del hogar, así como generar ahorro para imprevistos, pues a los jóvenes les incentiva la consecución de objetivos particulares referentes a su realización personal, siendo estos motivos los que tienden al lado más social del deseo de obtención de un trabajo (Guerra Ramírez, 2005).

Sin embargo, malas condiciones laborales impiden alcanzar la satisfacción laboral a los trabajadores, especialmente a los jóvenes y a los menos calificados, sobre todo si no se les garantiza seguridad económica a largo plazo, ya que sin esto, se presentaría la insatisfacción en forma de detrimento físico y mental (Vendram & Perent-Thirion, 2003).

## **METODOLOGÍA**

### **Identificación del Modelo**

En este trabajo, la variable independiente (satisfacción laboral) es una variable categórica de tipo no latente por su característica cualitativa, es decir, no es posible observar esta variable de forma directa ni se puede medir de forma específica, por lo cual debe ser inferida a partir de otras variables observables. De esta manera, no es adecuado tratar de asignarle un significado cuantitativo a su incremento o disminución porque no se puede establecer que la diferencia cuantitativa entre cada categoría sea la misma, por lo tanto, no es pertinente asumir que un cambio en una unidad de la variable satisfacción laboral generará un efecto constante sobre otras variables.

Así pues, la variable latente (denominada  $Y^*$ ) estará en función de variables explicativas y su forma lineal es como sigue

$$Y^* = \beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + u_i$$

Donde  $X_{2i}, X_{3i}, \dots, X_{ki}$  son las variables que influyen en la variable latente. De forma vectorial esto se expresa como

$$Y^* = X_i \beta + u_i$$

De esta manera la relación entre lo observado  $Y_i$  y la variable latente  $Y_i^*$  será J si  $c_{j-1} < Y_i^* \leq c_j$  donde los valores de  $c_{j-1}$  hasta  $c_j$  son los puntos de corte de  $Y^*$  que determinan la posición del individuo i en alguna de las categorías, las cuales deberán ser estimadas para conocer en cuál de ellas se encuentra la opción J del individuo.

Luego, asumiendo que el término de error  $u_i$  tiene una distribución logística y que  $F(\cdot)$  es la función de distribución acumulada logística, se optó por un modelo logit ordenado donde se analiza la satisfacción laboral como variable categórica con cuatro opciones de respuesta ordenada. Para este estudio la categoría de análisis será la opción 1, debido a que la encuesta de origen de los datos le asigna esa posición. Por esto, se entenderá que el mayor grado de satisfacción con el trabajo se encuentra en el nivel 1 y su probabilidad se describe como

$$\begin{aligned} P(Y_i = 1|x_i) &= P(Y_i^* < c_1) \\ &= P(x_i \beta + u_i < c_1) \\ &= P(u_i < c_1 - x_i \beta) \\ &= F(c_1 - x_i \beta) \end{aligned}$$

De acuerdo a esto, los coeficientes se estiman por máxima verosimilitud, sin embargo, al no poderse estimar directamente la magnitud de los coeficientes se realizará por medio de efectos marginales que indicarán la influencia de la variable explicativa  $x_i$  sobre la variable latente  $Y_i^*$  cuando cae en una categoría en específico, la cual, para la variable que nos interesa será

$$P_j = 1 - F(c_1 - x_i\beta) = 1 - \frac{1}{1 + \exp(-c_1 + x_i\beta)}$$

Esta expresión se deriva con respecto a una de las variables del vector  $x_i$ , por ejemplo la variable  $x_{ki}$ , con lo cual se obtiene los efectos marginales

$$\frac{\partial P_{ij}}{\partial X_{ki}} = \left[ \frac{\exp(-c_1 + x_i\beta)}{(1 + \exp(-c_1 + x_i\beta))^2} \right] \cdot \beta_k$$

De esta manera, el modelo final de satisfacción laboral a estimar, de forma lineal, se define como

$$Y_{it}^* = \beta_0 + \beta_1 \text{post2020} + \beta_2 \ln(\text{ingrl})_t + \beta_p X'_{pit} + \beta_a X'_{ait} + \beta_l X'_{lit} + \beta_e X'_{eit} + u_{it}$$

Donde:

- $Y_{it}^*$  es la variable latente de satisfacción laboral para el individuo  $i$  en el tiempo  $t$ .
- $\text{post2020}$  representa a la variable dicotómica de control del periodo que es igual a 1 si la observación corresponde al periodo postpandemia, es decir, al año 2021.
- $\ln(\text{ingrl})_t$  corresponde al logaritmo natural de la variable ingreso laboral del individuo  $i$  en el tiempo  $t$ .
- $X'_{pit}$  corresponde al vector de las características personales del individuo  $i$  en el tiempo  $t$ .
- $X'_{ait}$  corresponde al vector de las características académicas del individuo  $i$  en el tiempo  $t$ .
- $X'_{lit}$  corresponde al vector de las características laborales del individuo  $i$  en el tiempo  $t$ .
- $X'_{eit}$  corresponde al vector de las características territoriales o del entorno del individuo  $i$  en el tiempo  $t$ .
- $\beta_1, \beta_2, \beta_p, \beta_a, \beta_l, \beta_e$  son vectores de los parámetros para las variables que acompañan.
- $u_{it}$  es el error de la estimación que se asume sigue una distribución logística.

Por lo expuesto y de acuerdo con la teoría económica revisada previamente, se segmentaron los aspectos no pecuniarios en cuatro grupos categóricos (Ver tabla 1) que, en una primera fase, se examinaron de manera particular con y sin el aspecto monetario; y en una segunda fase, se integraron todas las categorías al modelo para obtener su efecto en conjunto en un modelo general.

Tabla 1. Variables de estudio

VARIABLES INCLUIDAS EN EL MODELO		VARIABLES DE COMPARACIÓN QUE NO SE INCLUYEN EN EL MODELO	CÓD. DE VARIABLE ENEMDU
<b>Variable Independiente</b>	Satisfacción Laboral	-	p59
<b>Pecuniarias</b>	Laborales	Ingreso laboral mensual percibido por el individuo. Se utiliza Ln.	-
<b>No Pecuniarias</b>	Personales	<u>Mujer</u> : Toma el valor de 1 si es mujer y de 0 si es hombre	<u>Hombre</u> : Toma el valor de 1 si es hombre y de 0 si es mujer
		<u>Soltero</u> : Toma el valor de 1 si es soltero/a y de 0 en el caso contrario <u>Divorciado</u> : Toma el valor de 1 si está divorciado/a o separado/a y de 0 en caso contrario. <u>Viudo</u> : Toma el valor de 1 si es viudo/a y de 0 en caso contrario	<u>Casado</u> : Toma el valor de 1 si es casado/a o se encuentra en unión libre y de 0 en caso contrario
		<u>Afro</u> : Toma el valor de 1 si se autoidentifica como afroecuatoriano/a, negro/a o mulato/a y de 0 en caso contrario. <u>Indígena</u> : Toma el valor de 1 si se autoidentifica como indígena y de 0 en caso contrario. <u>Montuvio</u> : Toma el valor de 1 si se autoidentifica como montuvio/a y de 0 en caso contrario.	<u>Mestizos y Blancos</u> : Toma el valor de 1 si se autoidentifica como mestizo/a o blanco/a, y 0 en caso contrario
	Académicas	<u>Asiste a clases</u> : Toma el valor de 1 si asiste a clases y de 0 en caso contrario.	<u>No asiste a clases</u> : Toma el valor de 1 si no asiste a clases y de 0 en caso contrario.

Laborales	<p><u>Bachillerato:</u> Toma el valor de 1 si cursó el nivel de bachillerato, lo haya culminado o no y de 0 en caso contrario.</p> <p><u>Superior:</u> Toma el valor de 1 si estudió una carrera superior no universitaria, universitaria o de postgrado y de 0 en caso contrario.</p>	<p><u>Sin educación, Primaria y Ed. Básica:</u> Toma el valor de 1 si no recibió ningún tipo de educación o si cursó niveles que llegan hasta la educación básica y de 0 en el caso contrario.</p>	p10
	<p><u>Informal:</u> Toma el valor de 1 si trabaja en el sector informal y de cero en caso contrario.</p>	<p><u>Formal:</u> Toma el valor de 1 si trabaja en el sector formal y de 0 en el caso contrario.</p>	secemp
	<p><u>Años en el mismo puesto:</u> Número de años en el mismo puesto de trabajo.</p>	-	p45
	<p><u>Cta. Propia:</u> Toma el valor de 1 si trabaja por cuenta propia y de 0 en caso contrario.</p> <p><u>Emp. Doméstico:</u> Toma el valor de 1 si trabaja como empleado/a doméstico/a y de 0 en caso contrario.</p> <p><u>Jornalero:</u> Toma el valor de 1 si trabaja como jornalero/a y de 0 en caso contrario.</p>	<p><u>Empleado:</u> Toma el valor de 1 si es empleado de público, privado o tercerizado y de 0 en caso contrario.</p>	p42
	<p><u>S.T. Calle:</u> Toma el valor de 1 si trabaja en una obra en construcción, si se desplaza, si trabaja en la calle o en un kiosko en la calle y de 0 en caso contrario.</p> <p><u>S.T. Vivienda:</u> Toma el valor de 1 si trabaja en una vivienda propia o ajena y de 0 en caso contrario.</p> <p><u>S.T. Terreno:</u> Toma el valor de 1 si trabaja en una finca o terreno propio o ajeno y de 0 en caso contrario.</p>	<p>S.T. Local: Toma el valor de 1 si trabaja en un local propio o ajeno y de 0 en caso contrario</p>	p46
	<p><u>Rama de actividad de Alto Riesgo<sup>6</sup>:</u> Toma el valor de 1 para las actividades económicas en Minería, Suministro de Electricidad, Construcción o Transporte y de 0 en caso contrario.</p> <p><u>Rama de actividad de Riesgo medio:</u> Toma el valor de 1 para las actividades económicas en Agricultura, Manufactura, Distribución de Agua, Sector Público, Enseñanza, Salud, Arte y de 0 en caso contrario.</p>	<p><u>Rama de actividad de Riesgo bajo:</u> Toma el valor de 1 para las actividades económicas en Comercio, Alojamiento, Comunicación, Financieras, Inmobiliarias, Profesionales, Administrativos, Otros servicios, Del hogar, ONG y de 0 en caso contrario.</p>	rama1
	<p><u>Grupo de ocupación de Alto Riesgo<sup>7</sup>:</u> Toma el valor de 1 para ocupaciones Militares y de Operadores de Maquinarias y de 0 en caso contrario.</p> <p><u>Grupo de ocupación de Riesgo medio:</u> Toma el valor de 1 para ocupaciones de directores, Profesionales, Técnicos, Agricultores, Operadores y de 0 en caso contrario.</p>	<p><u>Grupo de ocupación de Riesgo bajo:</u> Toma el valor de 1 para ocupaciones de Apoyo administrativo, Vendedores, Trabajos elementales y de 0 en caso contrario.</p>	grupo1
	<p><u>Horas de Trabajo:</u> Número de horas de trabajo a la semana</p>	-	p24
	<p><u>Tamaño del establecimiento:</u> Toma el valor de 1 si trabajan menos de 100 empleados y de 0 en caso contrario.</p>	<p><u>Establecimiento grande:</u> Toma el valor de 1 si trabajan 100 o más empleados y de 0 en caso contrario.</p>	p47

<sup>6</sup> La agrupación de ramas de ocupación según su riesgo se elaboró en base al *Listado de Categorización, Clasificación y Niveles de Riesgo Laboral, en materia de Seguridad y prevención del Riesgo Laboral* publicado por el Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (CISHT) en la Resolución No. 2018-001 del 23 de febrero de 2018, quedando de la siguiente manera, Riesgo Alto, ramas de actividad relacionadas a la minería, suministro de electricidad, construcción y transporte; Riesgo Medio, ramas de actividad referentes agricultura, ganadería, pesca, manufactura, distribución de agua, sector público, enseñanza y artes; Riesgo Bajo, ramas de actividad vinculadas al comercio, alojamiento, comunicación, actividades financieras, inmobiliarias, profesionales, administrativas, otros servicios, del hogar y de ONG's.

<sup>7</sup> Las ocupaciones también fueron agrupadas en categorías de riesgo según su relación con las ramas de actividad económica, puesto que Ecuador no cuenta con una clasificación de riesgo específica para ocupaciones. De esta manera la clasificación de riesgo según ocupación se compone de Riesgo Alto: Militares y Operadores de maquinarias; Riesgo medio: Directores, Profesionales, Técnicos, Agricultores, Operadores; Riesgo Bajo: Apoyo administrativo, Vendedores, Trabajadores elementales.

		<u>Beneficios de Ley:</u> Toma el valor de 1 si recibe beneficios de ley por parte de la empresa, estos son: 13° y 14° sueldo, vacaciones y afiliación al seguro social y de 0 en caso contrario. <u>Capacitación:</u> Toma el valor de 1 si recibe capacitación por parte de la empresa y de 0 en caso contrario.	<u>Otros beneficios:</u> Toma el valor de 1 si recibe alimentación, vivienda, transporte, ropa de trabajo, seguro médico y guardería por parte de la empresa, y de 0 en caso contrario.	p4
	Territoriales	<u>Área:</u> Toma el valor de 1 si corresponde a urbano y de 0 en caso contrario	<u>Rural:</u> Toma el valor de 1 si es el área rural y de 0 en caso contrario.	área
		<u>Costa:</u> Toma el valor de 1 para la región Costa y de 0 en caso contrario. <u>Amazonía:</u> Toma el valor de 1 para la región Amazonía u Oriente y de 0 en caso contrario. <u>Insular:</u> Toma el valor de 1 para la región Insular o Galápagos y de 0 en caso contrario.	<u>Sierra:</u> Toma el valor de 1 para la región Sierra y de 0 en caso contrario	Regiones naturales
		IPM: Índice de Pobreza Multidimensional <sup>8</sup> que va desde 0 (ningún hogar es pobre multidimensionalmente) hasta 1 (todos los hogares son pobres Multidimensionalmente).	-	Varios <sup>9</sup>
<b>De control</b>	Periodo	<u>Post2020:</u> Toma el valor de 1 para el año 2021 y de 0 en caso contrario.	<u>Pre2020:</u> Toma el valor de 1 para año 2019 y de 0 en caso contrario.	periodo

Fuente: ENEMDU 2019 y 2021

Elaboración: Autora

## Datos y descripción de variables

Para la realización de este trabajo se tomaron los datos anuales de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de los años 2019 y 2021 producida por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Se optó por las encuestas de estos años con la intención de identificar los posibles cambios en la satisfacción laboral de los jóvenes en los periodos prepandemia y postpandemia, teniendo en cuenta que en el año 2020 se produjo con gran intensidad la emergencia sanitaria por el covid-19, lo que impidió la realización normal de las actividades en todos los sectores económicos a nivel nacional y mundial. La ENEMDU tiene un alcance nacional y para este estudio se seleccionaron datos referentes a las características personales, académicas, laborales y territoriales de la población joven de entre 18 y 29 años.

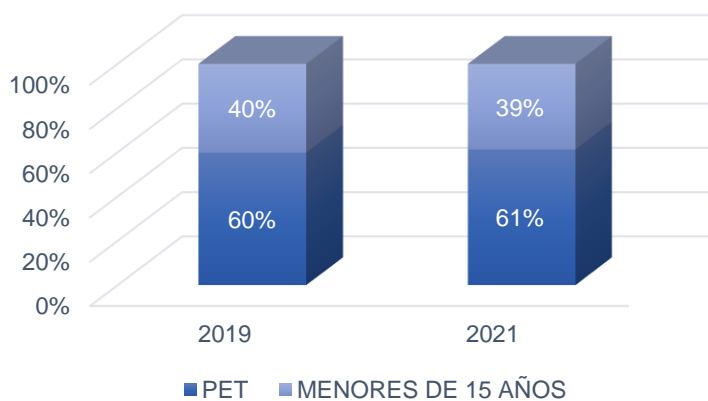
Como se determinó previamente en la metodología, este trabajo, pretende hallar las características determinantes de la satisfacción laboral en los jóvenes, para lo cual analiza diferentes características que pudieran influir en la percepción de satisfacción de este grupo escogido, así, es preciso analizar el contexto del mercado laboral para los jóvenes en el periodo de estudio.

Al considerar la composición poblacional se observa que la población en edad de trabajar incrementó un 1% entre de 2019 y 2021 (Ver Gráfico 1), es decir, la población mayor de 15 años, edad mínima en la que en Ecuador se considera apta para insertarse en el mercado laboral, pasó de 60% al 61% reflejando que, aproximadamente dos tercios de la población ecuatoriana se encontraba en edad de trabajar. De aquel segmento de la población, la económicamente activa se encontraba constituida en un 24% por la población joven en 2019, mientras que para 2021 incrementó a 26%.

<sup>8</sup> Identifica el conjunto de privaciones de derechos a nivel de los hogares en 4 dimensiones: Educación; Trabajo y Seguridad Social; Salud, Agua y Alimentación Social; y Hábitat, Vivienda y Ambiente Sano, y de acuerdo con ello se calcula la proporción de personas pobres multidimensionales y el porcentaje promedio de privaciones que cada persona sufre de manera simultánea. El índice está acotado entre 0 y 1, donde 0 indica que ningún hogar es pobre multidimensional y 1 todos los hogares son pobres multidimensionales (INEC, 2022).

<sup>9</sup> Revisar metodología del INEC *Medición de la Pobreza Multidimensional en Ecuador*, elaborado por Castillo Añazco & Jácome Pérez.

Gráfico 1: Composición de la población, periodo 2019 y 2021

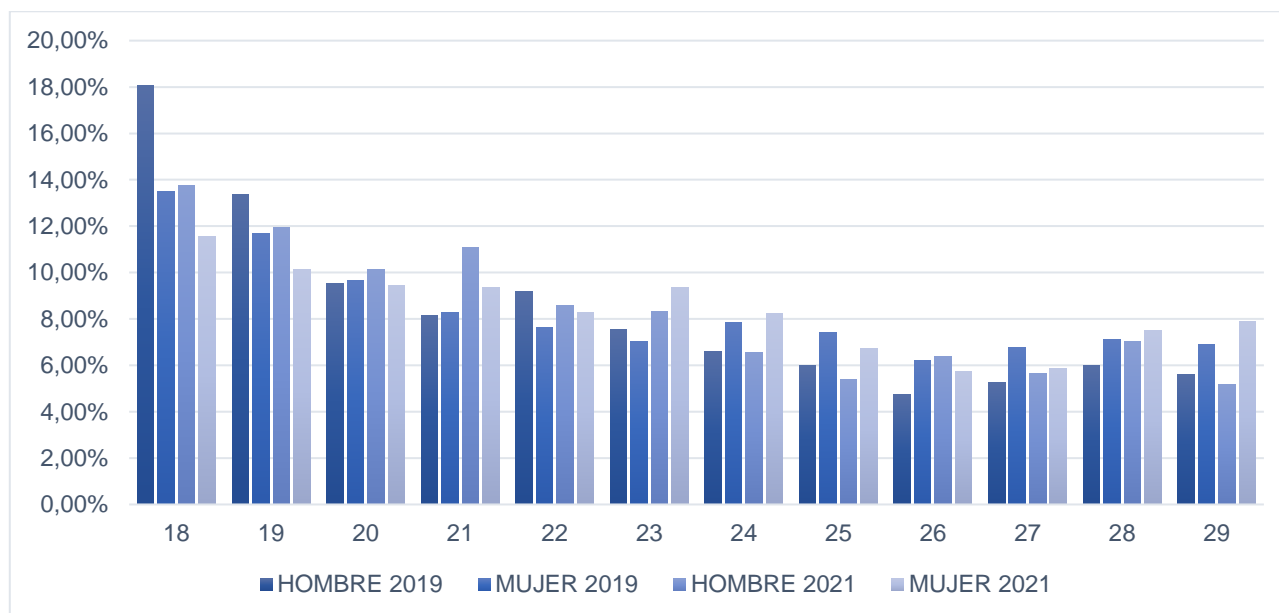


Fuente: ENEMDU 2019 y 2021

Elaboración: Autora

Los datos indican que para el periodo de análisis los jóvenes registraron mayor presencia en el área urbana (cercano al 75%) y en la región Sierra (aproximadamente el 50%) pero también con una presencia importante en la región Costa (cercano al 40%). En promedio, la población joven tuvo una concentración mayoritariamente en los 18 años tanto en el periodo de 2019 como en el de 2021 (Ver gráfico 2), y en contraste con los datos de la PEA juvenil, se percibe un crecimiento de este segmento de la población, particularmente de las mujeres, que muestran superar en habitantes a los hombres en todos los niveles de este grupo etario. En tanto que, al considerarse la autoidentificación étnica, tanto hombres como mujeres, en más del 80%, señalan ser mestizos, en tanto que un aproximado del 8% de jóvenes señalan ser parte de la cultura indígena y entre un 3% y 4% se autoidentifican como montuvios, mientras que muy pocos jóvenes (menos del 2%) declaran ser de otro grupo étnico.

Gráfico 2: Distribución de la población joven por edad, periodo 2019 y 2021



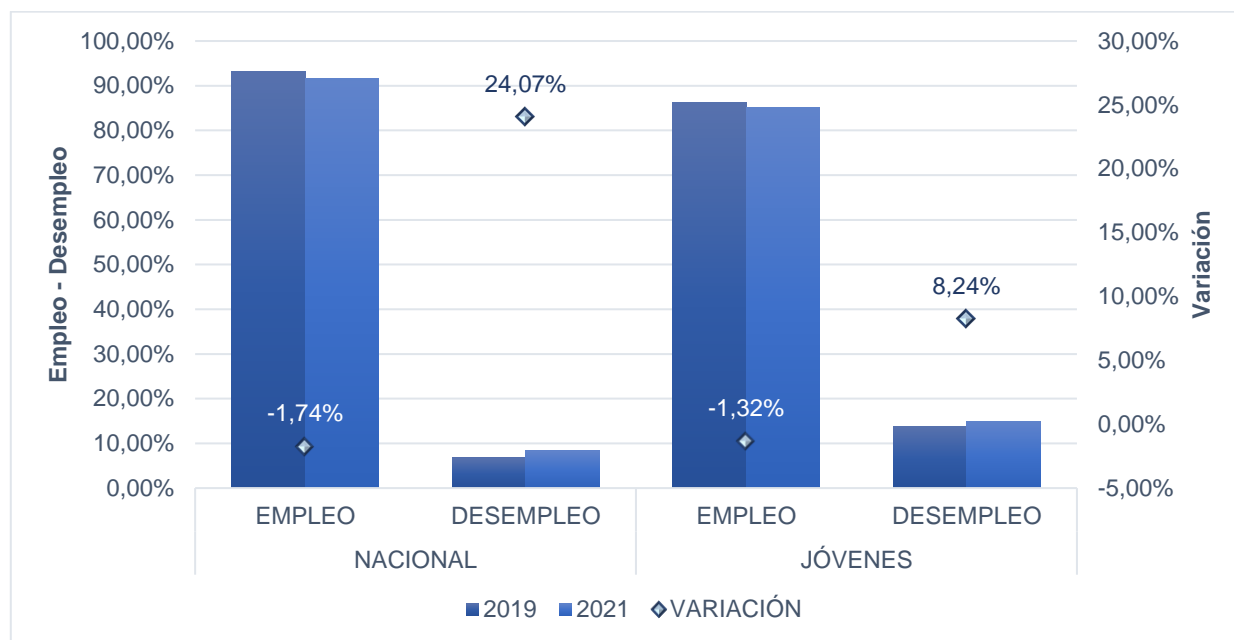
Fuente: ENEMDU 2019 y 2021

Elaboración: Autora

En cuanto al empleo (Ver gráfico 3), los datos indican que hubo una reducción del nivel de empleo en términos porcentuales, pues pasó de 93,26% en 2019 a 91,63% en 2021, reflejando una variación negativa de 1,74% entre el periodo prepandemia y postpandemia, sin embargo es de mayor interés los datos correspondientes a desempleo que indican un incremento considerable en los periodos de análisis, siendo que pasó de 6,74% a 8,37% lo que representa una variación de 24,07% y muestra el deterioro de la empleabilidad, que se agrava si

se observa a la población joven puesto que el desempleo en la población joven pasó de ser el 3,34% al 3,82% del total nacional en los años señalados, sin embargo, al analizar el desempleo dentro de la población juvenil, llama la atención que este indicador llegó al 13,84% en 2019 y se incrementó al 14,98% en 2021, revelando el alto nivel de jóvenes en desocupación.

Gráfico 3: Empleo y Desempleo nacional y jóvenes, periodo 2019 y 2021



Fuente: ENEMDU 2019 y 2021

Elaboración: Autora

De acuerdo con la condición de empleo, la PEA entre los jóvenes alcanzó el 64% entre 2019 y 2021, con una participación del 77,62% del total de hombres y un 55,18% del total de mujeres en 2019, lo que indica que entre estos dos grupos, más hombres se encontraban trabajando o estaban disponibles para trabajar (Ver tabla 2), en tanto que, casi la mitad de las mujeres jóvenes no se encontraban trabajando en 2019 (42,82%) y al año siguiente de la pandemia por el covid-19 la cifra aumentó, es decir más mujeres estuvieron en inactividad económica (cerca del 53% del total).

Tabla 2. Condición de actividad de los Jóvenes

CONDICIÓN DE ACTIVIDAD	2019		2021	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
PEA	77,67%	55,18%	77,81%	47,11%
PEI	22,33%	44,82%	22,20%	52,89%
PET	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: ENEMDU 2019 y 2021

Elaboración: Autora

Analizando de forma desagregada la PEA, en 2019 los hombres jóvenes, en su mayoría, indicaron encontrarse subempleados por tiempo (Ver tabla 3), esto quiere decir que dichos jóvenes trabajaban menos de 40 horas efectivas semanales y que independientemente del salario que recibían deseaban y estaban disponibles para trabajar más tiempo. De manera similar, el trabajo no remunerado es una de las condiciones en que los jóvenes estuvieron más inmersos, esta actividad se relaciona con asistir a asalariados o jornaleros. Posteriormente se encontró otro empleo no pleno con un porcentaje importante, indicando que indistintamente del nivel salarial y de trabajar por debajo de las horas legales los jóvenes no requieren y no tienen disponibilidad de trabajar más, en contraste, los jóvenes trabajadores en subempleo por ingresos fueron la tercera parte de quienes

permanecían en otro empleo no pleno, pero superaron con creces a los jóvenes con empleo adecuado que apenas llegaron a representar el 0,89%.

Referente al desempleo, los jóvenes se mantuvieron en una búsqueda activa de empleo. Para 2021, si bien el subempleo por ingresos y el empleo no remunerado tuvieron una importante disminución y otras como otro empleo no pleno, desempleo abierto y oculto decrecieron levemente, llama la atención que el empleo adecuado también decrece y el subempleo por tiempo incrementó en al menos 7 puntos porcentuales.

Mientras tanto, aproximadamente un cuarto de la población joven femenina se encontró inmersa en el empleo no remunerado en 2019, y en una proporción media a esta indicaron estar en el subempleo por tiempo; le sigue otro empleo no pleno y en menor medida las otras condiciones de empleo. En el caso del desempleo, el desempleo abierto es muy superior al oculto y se encontraba por debajo del mismo índice de los hombres, entre tanto, el empleo adecuado apenas llegó al 0,21% quedando como la condición de actividad en la que menos participan las mujeres jóvenes.

En 2021 el empleo no remunerado permaneció siendo la principal condición de actividad de las mujeres jóvenes, pero tuvo una importante reducción de 10 puntos porcentuales, quedando incluso por debajo de la tasa de los hombres jóvenes, y en general las demás condiciones tuvieron incrementos leves a excepción de empleo no clasificado y el empleo adecuado, que a pesar de que este último ya se encontraba muy bajo, disminuyó aún más. El desempleo oculto también disminuyó, pero incrementó el desempleo abierto en más de 1 punto porcentual.

Tabla 3: Condición de empleo en Jóvenes

CONDICIÓN DE EMPLEO	2019		2021	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
<b>Empleo Adecuado</b>	0,89%	0,21%	0,38%	0,13%
<b>Subempleo por tiempo</b>	24,18%	12,70%	31,49%	13,20%
<b>Subempleo por ingresos</b>	5,06%	0,78%	3,96%	0,80%
<b>Otro empleo no pleno</b>	15,62%	8,55%	15,04%	9,23%
<b>Empleo No remunerado</b>	21,05%	24,13%	16,71%	14,25%
<b>Empleo No clasificado</b>	0,74%	0,66%	0,80%	0,63%
<b>Desempleo Abierto</b>	9,09%	6,88%	8,53%	7,91%
<b>Desempleo Oculto</b>	1,04%	1,27%	0,90%	0,96%

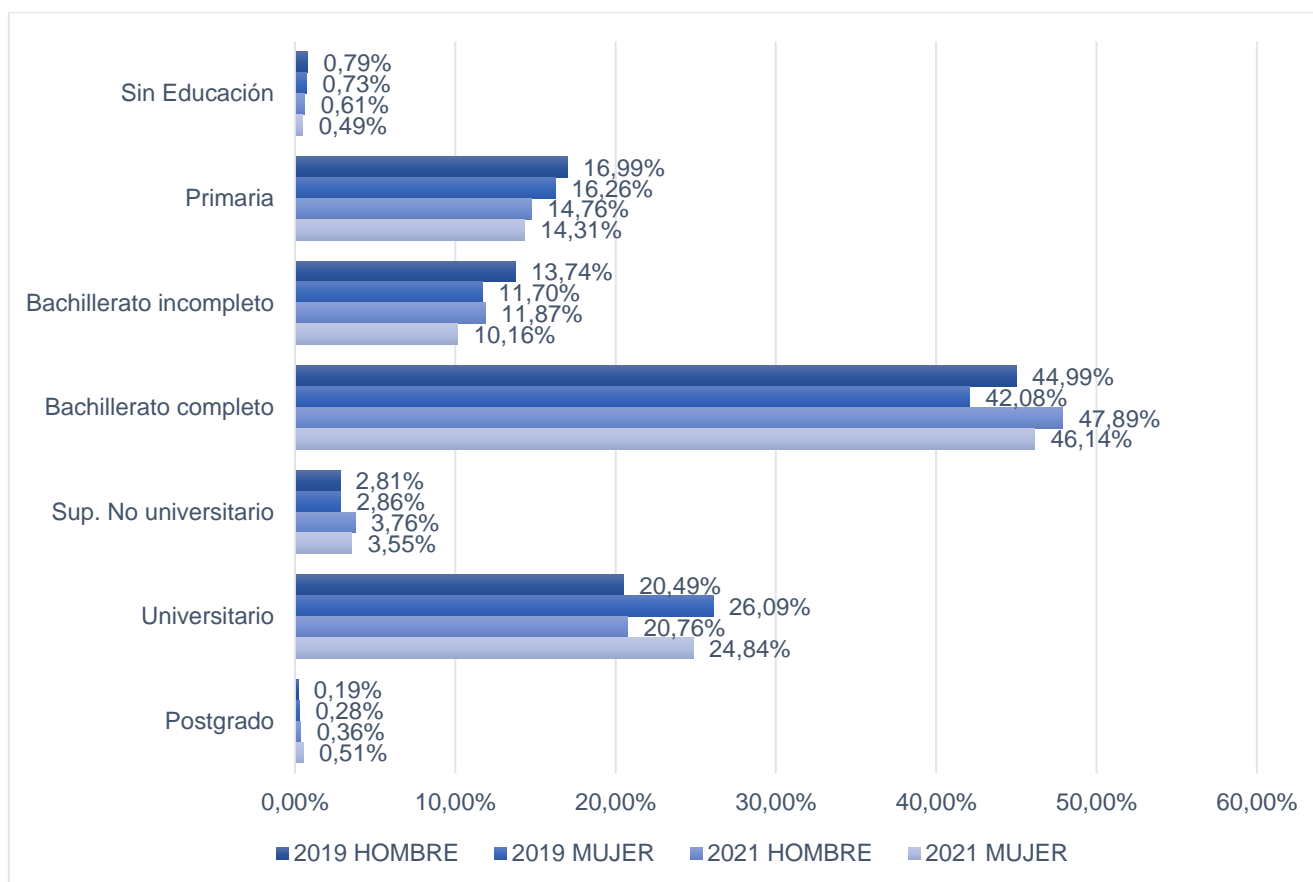
Fuente: ENEMDU 2019 y 2021

Elaboración: Autora

Referente a la escolaridad, los datos muestran que de 2019 a 2021 la participación de los jóvenes en los niveles más bajos de escolaridad (sin educación, primaria, bachillerato incompleto) se redujeron (Ver gráfico 4) y en contraste la participación en los niveles de bachillerato completo, educación superior universitaria y no universitaria, así como postgrado se incrementaron, lo que puede percibirse como un aumento en la continuidad de los estudios. Sin embargo, puede llamar la atención que los datos muestren que la mayor concentración, tanto para hombres como para mujeres, se encuentre en el bachillerato completo (45% en promedio) pero esto podría relacionarse al hecho de que, dentro de la clasificación de jóvenes, la mayor concentración se encuentra en los 18 años. En segundo lugar, los jóvenes registran un nivel de instrucción universitario (23% en promedio), en tercer lugar educación primaria o educación básica (15% en promedio) y muy seguido a este nivel se encuentran los jóvenes con bachillerato incompleto (11% en promedio).

Un aspecto interesante es que en 2019 se observa una mayor participación de mujeres en los niveles de educación superior universitario (56,28%) y de postgrado (60,03%), pero a pesar de que en 2021 los valores disminuyeron (54,88% y 58,74% respectivamente) y que puede deberse al incremento del número de hombres jóvenes que optaron por estudiar carreras de tercer y cuarto nivel, se destaca que fueron mucho más las mujeres quienes cursaron el nivel universitario y de postgrado en relación a los hombres.

Gráfico 4: Nivel de Instrucción en Jóvenes



Fuente: ENEMDU 2019 y 2021

Elaboración: Autora

Concerniente a la asistencia a clases (Ver Tabla 2), se observa que en promedio en los años de estudio 7 de cada 10 hombres jóvenes no asistían a clases, incluso los datos muestran que la tendencia iba en aumento. En el caso de las mujeres, la tendencia fue contraria, en 2019 las mujeres jóvenes que no asistían a clases representaban el 79% y en 2021 se redujo en más de 1 punto porcentual. Estos datos contrastan con el porcentaje de PEI joven y los niveles de subempleo presentados previamente, indicando que en su mayoría, la población joven realizaba más otras actividades antes que estudiar.

Tabla 4: Asistencia de jóvenes a clases

ASISTENCIA A CLASES	2019		2021	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
<b>Asiste a clases</b>	25,12%	21,00%	23,77%	22,26%
<b>No asiste a clases</b>	74,88%	79,00%	76,23%	77,74%

Fuente: ENEMDU 2019 y 2021

Elaboración: Autora

Profundizando este aspecto, conviene analizar los motivos por los cuales más del 70% de la población joven no asistía a clases en los años 2019 y 2021, en ese sentido se observan tres principales causas (Ver Tabla 3): en primer lugar se encontró la falta de recursos económicos, que con proporciones superiores al 40% de la población joven, deja entrever una de las problemáticas sociales que esta población atraviesa; como segunda causa, los jóvenes no asistían a clases por encontrarse trabajando; y la tercera causa estuvo relacionada con el desinterés de los jóvenes por estudiar, lo que también es un motivo a tomar en cuenta debido a que sólo el 2,5% en 2019 y el 3,44% en 2021 indicaron haber culminado sus estudios. Por otro lado, el fracaso escolar representó menos del 1% en ambos periodos y la falta de establecimientos educativos, así como la falta de cupo fueron menos del 5%, por lo cual la provisión de educación parece tener poca influencia sobre la

inasistencia a clases. Mientras tanto, ayudar en los quehaceres del hogar y el cuidado de los hijos no asciende al 1%, de manera que las labores del hogar no muestran ser un obstáculo para que los hombres jóvenes asistan a clases, así como tampoco lo es el impedimento de la familia.

En el caso de las mujeres jóvenes los motivos son un poco más dispersos, pero se encontró como principal, al igual que entre los hombres jóvenes, la falta de recursos económicos, que si bien tuvo un incremento en 2021 se encuentra en menor proporción que entre los hombres, pero esto no necesariamente indica que las mujeres tienen más recursos económicos que los hombres, simplemente podría deberse a que otros motivos, no relacionados con los recursos económicos, resultaron ser mayor impedimento para que las mujeres jóvenes asistieran a clases. El cuidado de los hijos es otra de las causas por las que las mujeres no asistieron a clases y notoriamente existe una gran diferencia en relación con los hombres y, a pesar de que su evolución es muy pequeña, indica que fueron las mujeres jóvenes quienes tomaron a cargo esta responsabilidad familiar a diferencia de los hombres jóvenes.

La tercera causa en 2019 fue *por encontrarse trabajando*, sin embargo, en 2021 esta causa no estuvo entre las tres primeras, y en relación con los hombres también existe una amplia diferencia, lo que contrasta con los indicado previamente: pareciera que las mujeres atienden el hogar mientras que los hombres trabajan. Precisamente, el realizar los quehaceres del hogar fue uno de los motivos trascendentales para que las mujeres no estudien, una razón poco considerada entre los hombres que apenas llegó al 0,07% en 2021. El poco o nulo interés por estudiar es otro de los factores que inciden en la inasistencia de las jóvenes a clases, y aunque no tuvo el rápido incremento como entre los hombres, siguió la misma tendencia.

En otro aspecto, muy similar a la línea masculina, las jóvenes no alcanzaron el 4% en cuanto a la finalización de sus estudios y el fracaso escolar fue menor al indicado por los hombres (Ver Tabla 3), mientras tanto, la falta de cupos en los establecimientos de estudio registró un aumento, su valoración superó ligeramente el 3% en 2021, por lo que nuevamente la oferta académica se percibe como un aspecto a controlar, en contraste, el considerar que no hubo establecimientos de educación, que ya era un porcentaje bajo, se redujo aún más. En otro aspecto y a diferencia de los hombres, las mujeres sí tuvieron impedimento de estudiar por parte de su familia y aun cuando fue una porción mínima y disminuyó para 2021, es un problema al que hay que prestar atención. Finalmente, a diferencia de los hombres, 1,5% de las mujeres no asistieron a clases por encontrarse en embarazo y a pesar de que se redujo 1 punto porcentual para 2021 es otra de las realidades de las mujeres jóvenes en Ecuador.

Tabla 5: Motivos por los que los jóvenes no asisten a clases

MOTIVOS POR LOS QUE EL JOVEN NO ESTUDIA	2019		2021	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Edad	0,18%	0,41%	0,06%	0,03%
Terminó sus estudios	2,50%	2,94%	3,44%	3,74%
Falta de recursos económicos	41,28%	37,83%	44,13%	40,28%
Por fracaso escolar	0,64%	0,39%	0,41%	0,08%
Por trabajo	32,97%	9,52%	24,88%	5,17%
Por asistir a nivelación SENESCYT	1,23%	0,89%	0,37%	0,67%
Por enfermedad o discapacidad	3,82%	2,97%	3,29%	2,77%
Por ayudar en quehaceres del hogar	0,05%	8,46%	0,07%	8,95%
La familia no le permite estudiar	0,00%	0,22%	0,00%	0,09%
No hay establecimientos de educación	0,74%	0,68%	0,16%	0,12%
No está interesado en estudiar	10,44%	8,29%	14,96%	9,33%
Por embarazo	0,00%	1,53%	0,00%	0,51%
Por falta de cupo	3,33%	2,48%	4,01%	3,08%
Por temor a los compañeros	*	*	0,03%	0,04%
Por cuidado de los hijos	0,17%	20,55%	0,05%	20,73%
Por falta de recursos tecnológicos (internet, computadora, celular)	*	*	0,48%	0,45%

Otro	2,65%	2,83%	3,67%	3,97%
------	-------	-------	-------	-------

\*En 2019 no constaban como opciones de respuesta

Fuente: ENEMDU 2019 y 2021

Elaboración: Autora

En cuanto a la ocupación, el 43,12% de los jóvenes se encontraron trabajando como empleados privados en el año previo a la pandemia de covid-19, otro 18,39% trabajó en el hogar pero sin remuneración, un 17,48% trabajó por cuenta propia, y un 12,82% se ocupó como jornalero, mientras que apenas un 5,01% de los jóvenes fueron empleados de gobierno. Para el año 2021, los empleados privados y de gobierno se redujeron y esa reducción parece reflejarse en el incremento de participación en las demás ocupaciones, principalmente en la de cuenta propia y de jornalero, y es que cabe recordar que en el año 2020 se produjeron varios despidos motivados por la emergencia sanitaria, por lo que muchas personas pasaron a la desocupación pero encontraron una salida en el emprendimiento, algo que no fue la excepción entre los jóvenes. En ese mismo sentido se observan grandes diferencias en otras ocupaciones, como en el trabajo no remunerado del hogar, que fue realizado por el 24,40% de las mujeres jóvenes frente al 14,75% de los hombres jóvenes, así también el trabajo de cuenta propia que se realizó por el 21,71% de las mujeres frente a un 16,16% de los hombres y el trabajo de jornalero o peón que en este caso se llevó a cabo por un 20,70% de los jóvenes frente a un 2,81% de las jóvenes, sin embargo se observa también que tanto hombres como mujeres se emplearon como trabajadores privados en más del 40% del total.

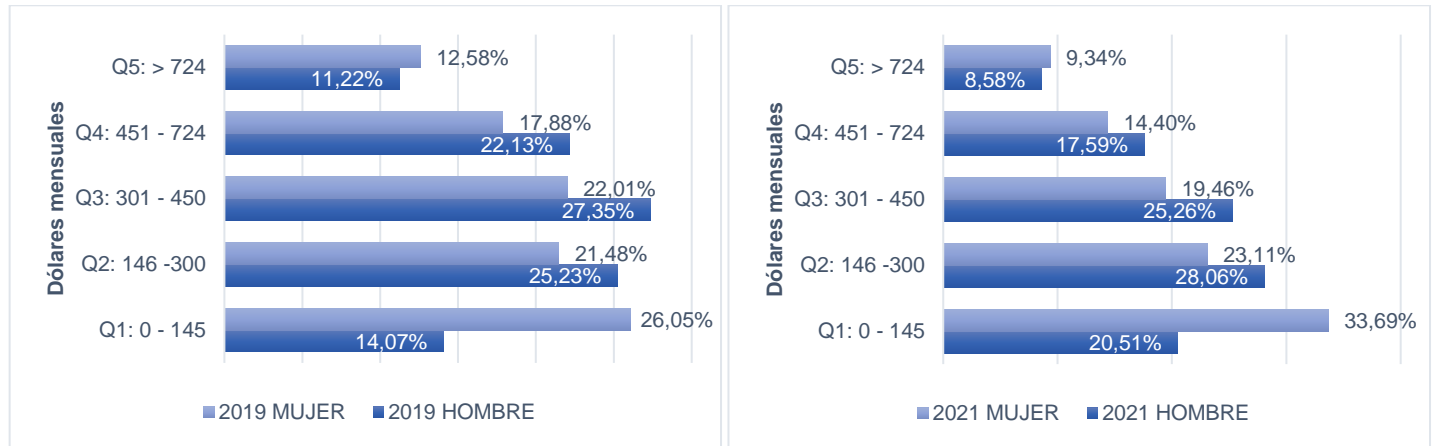
Siguiendo esta misma línea, los datos de 2019 indican que los profesionales científicos e intelectuales, los técnicos y profesionales de nivel medio estuvieron laborando en empresas relacionadas con actividades de la rama de la construcción, los jóvenes en ocupaciones como personal de apoyo administrativo trabajaron en instituciones relacionadas a la enseñanza, por otro lado, agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros en industrias manufactureras, al igual que los operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores. Otras ocupaciones elementales se relacionaron con actividades profesionales, científicas y técnicas. Mientras que jóvenes en ocupaciones de directores y gerentes fueron parte de empresas de la rama del comercio, reparación de vehículos automotores.

La dinámica de las ocupaciones cambió en 2021, pues los profesionales en ocupaciones científicas e intelectuales, así como ocupaciones militares se encontraron inmersos principalmente en establecimientos de la rama de la administración pública y defensa. Los profesionales técnicos de nivel medio y otras ocupaciones elementales en actividades relacionadas a información y comunicación. El personal de apoyo administrativo, trabajadores de servicios y vendedores fueron parte de empresas de la rama del transporte y almacenamiento. En tanto que, jóvenes que laboraron en actividades agrícolas, forestales y de pesca fueron en su mayoría parte de industrias manufactureras. Puestos de gerencia y dirección se mantuvieron en establecimientos relacionadas al comercio y reparación de vehículos automotores.

Al analizar el sector de la economía en que se desempeñaron los jóvenes, se observó que más varones jóvenes (53,70%) pasaron al sector informal en 2021 en comparación a las mujeres (51,92%), a pesar de que en el año 2019 el 46,30% de los hombres pertenecían a la informalidad frente al 48,08% de las mujeres. En contraste, la estratificación por ingreso laboral, que segmenta a la población joven por quintiles, ubica en el quintil 1 (el más bajo) a los jóvenes que perciben los ingresos laborales mensuales más bajos y el quintil 5 (el más alto) a los que perciben los salarios más altos, de esta manera se observan grandes diferencias entre hombres y mujeres jóvenes (Ver gráfico 5), ubicando a gran parte de los primeros en el quintil 3 en 2019 y en el quintil 2 en 2021, por otro lado, las mujeres se concentraron en el quintil inferior en ambos periodos pero con un incremento importante en el segundo año (un tercio del total de mujeres jóvenes), esto indica que, en proporción a los hombres, hay más mujeres jóvenes ganando salarios muy bajos (33,69% de mujeres frente a 20,51% de los hombres). Pero se observó algo interesante, y es que en el quintil superior, las mujeres registraron mayor participación, pues a pesar de que las diferencias de las medias de ingresos entre hombres y mujeres jóvenes no son exorbitantes en este estrato (menos del 1% en 2021), los datos indican que una mayor cantidad de mujeres jóvenes (9,34%) percibieron los ingresos laborales más altos en relación a la cantidad de hombres (8,58%) en el mismo estrato (quintil 1), sin embargo, los datos también indican que los hombres jóvenes del

quintil superior recibieron ingresos laborales mucho mayores que las mujeres jóvenes, pues la media de ingresos laborales en el quintil 5 es de USD 1.200 para los hombres y de USD 1.071 para las mujeres, con un ingreso máximo de USD 70.000 para los primeros y un máximo de USD 18.200 para las segundas. Eso se resume en que, a pesar de que hubo más mujeres jóvenes ganando salarios altos en proporción a los hombres jóvenes, los ingresos laborales de los hombres jóvenes son aún más altos que los que perciben las mujeres jóvenes.

Gráfico 5. Estratificación por ingresos por periodo



Fuente: ENEMDU 2019 y 2021

Elaboración: Autora

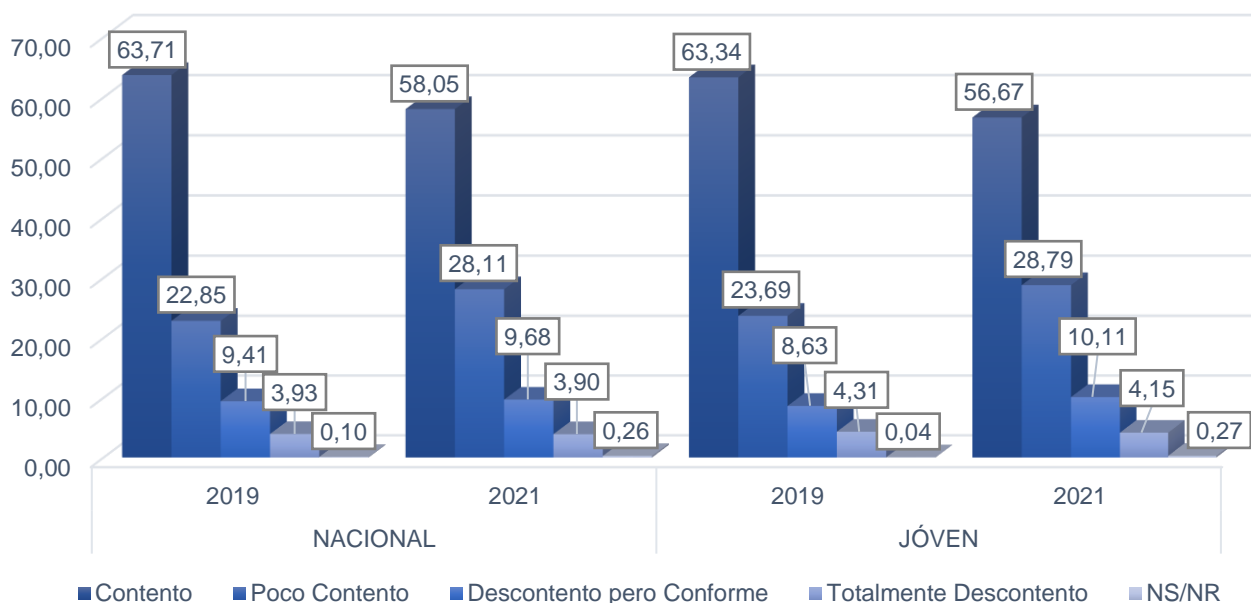
Referente a los beneficios laborales, de manera general, un 14,62% los jóvenes recibieron los beneficios de ley (13° y 14° sueldo, vacaciones y seguro social), un 2,71% recibió capacitación y un 18,10% recibió otros beneficios como alimentación, vivienda, transporte, ropa de trabajo, seguro médico y guardería.

En lo que concierne a la satisfacción laboral, la ENEMDU contempla cuatro opciones de respuesta y una quinta opción para quienes no tienen respuesta a la pregunta ¿Cómo se siente (...) en su trabajo?, donde la opción 1 corresponde a Contento, la opción 2 a Poco Contento, mientras que la opción 3 Descontento pero Conforme y la opción 4 Totalmente descontento.

En base a los datos obtenidos, se observa en el Gráfico 6 que, en promedio, el 63,71% de los trabajadores a nivel nacional respondieron sentirse contentos con su trabajo, el 22,85% poco contentos, mientras que el 9,41% se sintió descontento pero conforme y finalmente el 3,93% respondió sentirse totalmente descontento, denotando que, en términos generales, en 2019 la mayor parte de la población empleada se sintió satisfecha con su trabajo. Por otro lado, en 2021, la satisfacción de los trabajadores que señalaron sentirse contentos disminuyó al 58,05% mientras que el sentirse poco contentos con su trabajo incrementó a 28,11%, Las demás categorías tuvieron variaciones de menos del 1%. Esto indica que los trabajadores a nivel nacional pasaron de sentirse contentos a poco contentos al año siguiente de declarada la pandemia por covid-19.

En el caso de los jóvenes, los niveles de satisfacción con su trabajo en el año 2019 bordearon los mismos que a nivel nacional, sin embargo, para el año 2021 la satisfacción laboral en los jóvenes se redujo en cerca del 7%, pero incrementándose el porcentaje de jóvenes poco contentos en 5 puntos porcentuales, mientras que los descontentos pero conformes aumentaron en 1 punto porcentual. Indicando de esta manera que a pesar de que más de la mitad de los jóvenes con empleo informaron sentirse contentos con su trabajo, las inconformidades laborales para este segmento de la PEA se acrecentaron.

Gráfico 6. Satisfacción con el trabajo, nacional y joven

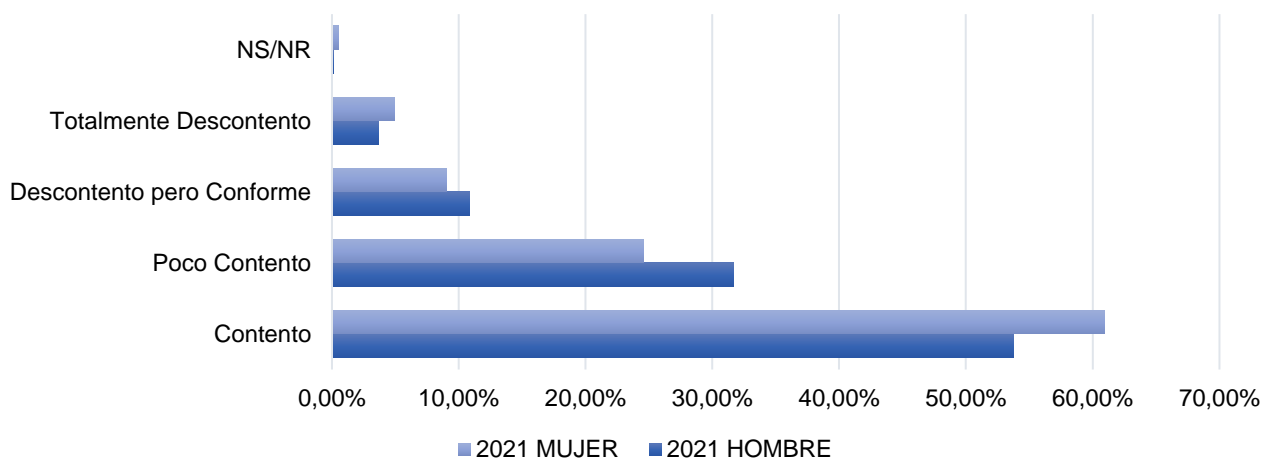


Fuente: ENEMDU 2019 y 2021

Elaboración: Autora

Mientras tanto, dentro de la población juvenil, las mujeres indicaron sentirse más contentas con sus trabajos en relación con los hombres en 2021 (Ver gráfico 7). La satisfacción con el trabajo en las mujeres jóvenes fue superior al 60% mientras que los hombres se quedaron 7 puntos porcentuales, aproximadamente, por debajo de las mujeres.

Gráfico 7 Satisfacción de los jóvenes con el trabajo según sexo 2021



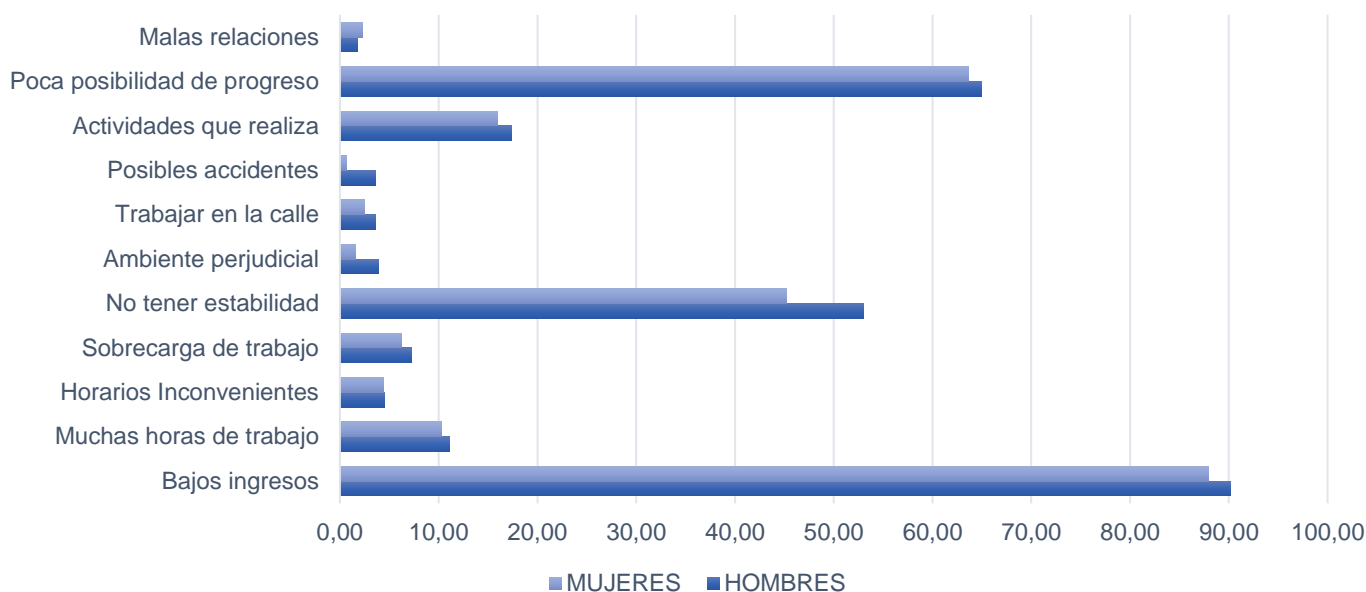
Fuente: ENEMDU 2019 y 2021

Elaboración: Autora

Sin embargo, como se examinó previamente, el descontento entre los jóvenes es notorio al pasar del año prepandemia al postpandemia y para entender un poco mejor este escenario, dentro de la misma encuesta ENEMDU encontramos los datos que lo explican. Al preguntarle a los jóvenes sobre sus descontentos laborales, tanto hombres como mujeres coinciden en tres respuestas como los principales motivos (Ver Gráfico 8). Uno de ellos es el descontento por no tener estabilidad laboral, el 53,06% de los hombres mencionaron esta opción, en el caso de las mujeres fue el 45,24%. Un segundo motivo fue el descontento por pocas posibilidades de progreso, en este caso el 64,93% de los hombres identificó este malestar con su trabajo y entre las mujeres fue un porcentaje muy similar (63,64%), sin embargo, la mayor insatisfacción está relacionada con los ingresos,

puesto que un 90,21% de los hombres mencionó estar descontento por bajos ingresos y en el caso de las mujeres el 87,89% también identificó esta inconformidad. Estos datos revelan que los jóvenes son mal pagados y sugiere que no son tomados en cuenta para procesos de aprendizaje y promoción en los establecimientos donde laboran o que dichos establecimientos son limitados en sus recursos y capacidades y no pueden garantizar una continuidad laboral a los jóvenes que emplean.

Gráfico 8. Motivos de Insatisfacción laboral en jóvenes, 2021



Fuente: ENEMDU 2021

Elaboración: Autora

Entre otros motivos de descontento para los jóvenes también se presentan el descontento por las actividades que realiza (17,34% en hombres y 15,91% en mujeres), descontento por muchas horas de trabajo (11,10% en hombres y 10,24% en mujeres), descontento por sobrecarga de trabajo (7,25% hombre y 6,20% mujeres) y otras categorías como descontento por horarios inconvenientes, por ambiente perjudicial, por trabajar en la calle, por posibles accidentes y por malas relaciones laborales no alcanzaron el 5% de respuesta entre los jóvenes. Es preciso mencionar también que en todas las condiciones de insatisfacción, los hombres se sienten más descontentos que las mujeres, a excepción del estar descontento por malas relaciones laborales, que les afecta más a las mujeres.

## RESULTADOS

Luego de haber expuesto la formulación del modelo econométrico a desarrollar, se tomó como referencia la modelización realizada por García M. B. (2003) que establece un modelo por cada uno de los grupos de características a investigar, además de un modelo global donde se observan los resultados de todas las características en conjunto. Aunque para esta investigación se decidió realizar primero un modelo por cada grupo de características no monetarias para después contrastarlo con los ingresos y así observar cómo la satisfacción laboral cambia según se toman en cuenta los aspectos monetarios y no monetarios. Finalmente, se realizó un modelo general donde se integran todas las características cualitativas junto con la característica cuantitativa relevante para ver los efectos de todas las variables en conjunto. Es preciso tener en cuenta que, como se señaló en la metodología, los modelos aquí contemplados consideran la opción de respuesta número 1 como el nivel más alto de satisfacción, por lo tanto los resultados aquí presentados hacen referencia únicamente al sentirse contento con el trabajo.

## Efectos de los ingresos

Al testear únicamente los ingresos laborales sobre la satisfacción laboral de los jóvenes se observa que cada incremento de 1% en dicho ingreso se relaciona con un aumento de 12,87 puntos porcentuales (p.p.) en la probabilidad de que un joven se sienta satisfecho con su trabajo en el periodo postpandemia (Ver Tabla 6). Este resultado apunta a lo afirmado por Marshall (1948), quien indica que los ingresos son determinantes en la percepción de satisfacción laboral de los jóvenes, sin embargo este modelo claramente puede presentar sesgo por variables omitidas, puesto que se sustenta en una única variable para mostrar su efecto sobre la variable dependiente, a pesar de ello, este modelo introduce a la observación de la influencia que tienen los aspectos monetarios sobre el sentirse satisfecho con el trabajo en un ciclo económico de recuperación. También se observa que en el año postpandemia, la satisfacción laboral disminuyó 3,14 p.p. en comparación al año prepandemia. Esta breve modelización de la satisfacción laboral muestra que el periodo siguiente a la crisis económica por la emergencia sanitaria del covid-19, en general, presenta una relación negativa con la satisfacción laboral a diferencia del año previo a la crisis, pues los jóvenes se sintieron menos contentos con sus trabajos en 2021, no obstante un incremento de ingresos hace que cambie esta percepción.

Tabla 6. Estimación del modelo logit ordenado del ingreso sobre la satisfacción laboral en jóvenes

VARIABLES	MODELO A
Post 2020	-0,0314*** (0,0005)
Ingresos Laborales (ln)	0,1287*** (0,0003)
Log Likelihood	-1887759,7
Pseudo R2	0,0546

Errores estándar en paréntesis

\*Significativo al 90%

\*\*Significativo al 95%

\*\*\*Significativo al 99%

## Efectos de las características personales

Los resultados del modelo A, muestran que las características personales en el periodo postpandemia se relacionan con una reducción de la probabilidad de satisfacción laboral en 5,06 p.p. en comparación al periodo prepandemia (Ver tabla 7). Los hallazgos también muestran que ser mujer joven se relaciona con una mayor probabilidad de satisfacción laboral (5,13 p.p.) a diferencia de ser hombre joven. En cuanto al estado civil, los resultados muestran que ser un joven soltero se relaciona con un incremento de la satisfacción laboral en 0,67 p.p. en comparación a los jóvenes casados o en unión libre, mientras que para los jóvenes divorciados o separados y para los jóvenes viudos sucede en forma contraria, pues se los asocia con una reducción de 8,64 p.p. y 9,67 p.p., respectivamente, de la satisfacción laboral. Por su parte al observar qué sucede con la etnia, ser un joven perteneciente los grupos afros, (que incluye a afroecuatorianos, negros y mulatos), indígenas o montuvios se relaciona con una reducción de la satisfacción laboral en 5,54 p.p., 2,06 p.p. y 6,78 p.p., respectivamente, en comparación a los jóvenes mestizos y blancos.

Al incluir los ingresos en la ecuación (Modelo B), se pretende observar cómo actúan los aspectos personales con el aspecto monetario relevante e inicialmente se observa que, la variable Post 2020 se relaciona con una reducción de 2,72 p.p. en la satisfacción laboral en comparación con el año prepandemia. De esta manera, en un periodo de recuperación económica, tener en consideración a los ingresos laborales se asocia con una mayor probabilidad en la percepción de que los jóvenes se sientan contentos con su trabajo. También en este modelo, los resultados indican que cada incremento de 1% en los ingresos laborales de los jóvenes se asocia con un incremento de 13,66 p.p. en la probabilidad de sentirse contentos con el trabajo, en tanto que, para las mujeres, se relaciona con un 10,01 p.p. en la probabilidad de satisfacción laboral comparado con los hombres,

esto es aproximadamente el doble versus al modelo sin ingresos y puede deberse a la independencia económica que representa para las mujeres el pertenecer al mercado laboral.

En cuanto al estado civil y comparando con el modelo sin ingresos, la inclusión de la retribución laboral presentó cambios interesantes, , pues se observó que ser soltero se relaciona con un incremento de la probabilidad de satisfacción laboral en un 1,68 p.p. en comparación a los casados o en unión libre, un valor más alto que en el modelo sin ingresos, sin embargo, ser divorciado o separado se relaciona con una reducción de 7,78 p.p. en la satisfacción en comparación al mismo grupo de casados o en unión libre, y ser joven viudo se asocia con una reducción de 3,42 p.p. en la satisfacción laboral comparado con el mismo grupo, esto representa una importante reducción, lo que indica que los ingresos son muy valorados para este segmento de jóvenes. Por otro lado, en cuanto a la autoidentificación étnica, incluir los salarios en la ecuación reflejó cambios en sus probabilidades, pues con el salario incluido, ser joven de grupos afros se relaciona con una reducción de la satisfacción en 3,94 p.p. con relación a los mestizos y blancos, para los indígenas se relaciona con un aumento de 0,88 p.p. y para los montuvios con una reducción de 3,44 p.p. en comparación a los mestizos y blancos. Este modelo permite observar que los jóvenes afroecuatorianos, negros y mulatos presentan menor satisfacción con sus trabajos, le siguen los montuvios y finalmente los indígenas, todos comparados con los jóvenes mestizos y blancos.

Tabla 7. Estimación del modelo logit ordenado de las características personales de los jóvenes sobre la satisfacción laboral.

VARIABLES	MODELO A	MODELO B
Post 2020	- 0,0506*** (0,0005)	- 0,0272*** (0,0005)
Ingresos Laborales (ln)		0,1366*** (0,0003)
Mujer	0,0513*** (0,0005)	0,1001*** (0,0006)
Soltero	0,0067*** (0,0005)	0,0168*** (0,0006)
Divorciado	-0,864*** (0,0010)	-0,0778*** (0,0010)
Viudo	-0,0967*** (0,0049)	-0,0342*** (0,0060)
Afro	- 0,0554*** (0,0013)	- 0,0394*** (0,0014)
Indígena	-0,0206*** (0,0008)	0,0088*** (0,0010)
Montuvio	- 0,0678*** (0,0011)	- 0,034*** (0,0011)
Log Likelihood	-2580753,1	-1870112,3
Pseudo R2	0,0065	0,0635

Errores estándar en paréntesis

\*Significativo al 90%

\*\*Significativo al 95%

\*\*\*Significativo al 99%

## ***Efectos de las características académicas***

La teoría económica sustenta que la preparación académica es una base importante para la obtención de mejores puestos de trabajo (Barro R. , 1991; Mincer, 1958) por lo cual su relevancia de estudio. En este caso, al analizar a los jóvenes es de interés conocer si el asistir a clases afecta su percepción de satisfacción, pues se podría pensar que el asistir a clases y trabajar reducirían la satisfacción laboral por la necesidad de distribuir el tiempo entre cada actividad, sin embargo, en la estimación cualitativa se encontró que el asistir a clases se asocia con un incremento de 9,06 p.p. en la probabilidad de estar contento con el trabajo y llama más la atención

que al incluir los ingresos al modelo, la relación asistir a clases y satisfacción laboral en los jóvenes incrementa en 10,29 puntos porcentuales, contradiciendo así el efecto esperado.

En cuanto al nivel educativo, contar con educación de bachillerato, sea completo o no, así como con educación superior se relaciona con un incremento de la satisfacción laboral en comparación a los jóvenes sin ningún tipo de instrucción educativa o que hayan cursado estudios hasta la educación básica. Esta relación positiva se observa principalmente con el nivel superior (incluye educación superior no universitaria, universitaria y de posgrado) puesto que la relación positiva y significativa es de 12,84 p.p. Mientras tanto, hallazgos interesantes se obtienen al incluir los ingresos en la ecuación, puesto que los ingresos se relacionan con un aumento de 12,50 p.p. en la probabilidad de satisfacción laboral, de ahí que asistir a clases ve incrementada su relación con la satisfacción en 10,29 p.p. comparándolo con los jóvenes que no asisten a clases, esto es una valoración mayor al modelo sin ingresos. Por su parte, los estudios de bachillerato se vinculan con la relación de satisfacción en un 2,37 p.p. y la educación superior en un 7,68 p.p., ambas en comparación a la educación primaria y básica y jóvenes sin instrucción. Estos valores, si bien son positivos y de gran magnitud, son menores a la valoración de satisfacción laboral cuando no se incluyen los ingresos, por lo cual podría inferirse que, para los jóvenes, al tomar en cuenta los ingresos se presentan inconformidades que reducen su satisfacción con el trabajo.

Tabla 8. Estimación del modelo logit ordenado de las características académicas de los jóvenes sobre la satisfacción laboral.

VARIABLES	MODELO A	MODELO B
Post 2020	-0,0547*** (0,0005)	-0,0332*** (0,0005)
Ingresos Laborales (ln)		0,1250*** (0,0003)
Asiste	0,0906*** (0,0008)	0,1029*** (0,0009)
Bachillerato	0,0322***** (0,0006)	0,0237*** (0,0007)
Superior	0,12844*** (0,0008)	0,0768*** (0,0009)
Log Likelihood	-2563170,1	-1873327,7
Pseudo R2	0,0133	0,0619

Errores estándar en paréntesis

\*Significativo al 90%

\*\*Significativo al 95%

\*\*\*Significativo al 99%

## **Efectos de las características laborales**

El modelo de características laborales permite identificar los aspectos del mercado laboral que inciden en la percepción de satisfacción laboral de los jóvenes, de esta manera se incluyó entre los aspectos laborales el trabajar en el sector informal, que al evaluarlo en el modelo muestra una reducción de la probabilidad de satisfacción en 4,19 p.p. en comparación a trabajar en el sector formal. Para los trabajadores jóvenes que son cuentapropistas la relación con la satisfacción laboral incrementa en 5,64 p.p. en comparación a los empleados privados, pero es aún más interesante el resultado encontrado para los empleados domésticos ya que comparado con aquellos empleados privados/públicos/tercerizados, la relación se incrementa en 17,5 p.p., mientras tanto, para los jóvenes jornaleros se observa una relación positiva con la satisfacción laboral de apenas 0,82 p.p. en comparación a los empleados privados/públicos/tercerizados. Los resultados en cuanto al sitio de trabajo muestran que trabajar en la calle, en una construcción, en un kiosko en la calle o desplazándose se asocia con una reducción de la probabilidad de satisfacción en 11,28 p.p. comparado con quienes trabajan en un local propio o ajeno, por su parte, en la misma comparación, trabajar en viviendas se asocia con una reducción de 5,32 p.p. en la satisfacción laboral y trabajar en terrenos con una disminución de 4,79 p.p.

Referente a la actividad económica y a la ocupación, se procedió a agrupar las ramas de actividad según su riesgo y se obtuvo que los trabajos de las ramas más riesgosas y de riesgo medio se asocian con un incremento de la satisfacción laboral en 3,37 p.p. y 1,10 p.p. respectivamente en comparación a trabajar en las ramas de actividad con riesgo bajo. Y en cuanto a las ocupaciones, las más riesgosas como militares y operadores de maquinarias se relacionan con una disminución de 4,14 p.p. en la satisfacción laboral, así como, ocupaciones de riesgo medio como directores, profesionales, técnicos, agricultores y operadores se asocian positivamente (1,44 p.p.) a la satisfacción en el trabajo en comparación a ocupaciones de riesgo bajo como apoyo administrativo, vendedores y trabajos elementales.

Las características propias del empleo como el tamaño del establecimiento indican que trabajar en un establecimiento con menos de 100 empleados se relaciona con una reducción de la probabilidad de sentirse satisfecho en 2,98 p.p. en comparación a establecimientos de al menos 100 empleados. Mientras tanto la antigüedad laboral indica que más años trabajando en el mismo puesto, se relaciona con un aumento de apenas 0,14 p.p. en la probabilidad de sentirse satisfecho, por lo cual su aporte a la satisfacción no es relevante. Lo mismo ocurre con las horas de trabajo, cada hora adicional de trabajo a la semana, se relaciona con un incremento de 0,31 p.p. En tanto que recibir los beneficios de ley se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en los jóvenes, los datos indican un incremento de 19,38 p.p. en comparación a recibir otro tipo de beneficios como alimentación, vivienda, transporte, ropa de trabajo, seguro médico y guardería, en tanto que recibir capacitación incrementa la relación en 3,00 p.p. en comparación a los otros beneficios mencionados, con este modelo se observa que para los jóvenes tiene más relevancia recibir los beneficios de ley, que recibir capacitación en comparación a otros beneficios.

Al incluir los ingresos en la ecuación se observa que en el periodo postpandemia se asocia con una reducción de satisfacción laboral en los jóvenes en 2,38 p.p. versus el periodo prepandemia. En tanto que los ingresos en este modelo indican un incremento de 6,86 p.p. por cada 1% de aumento en el salario mensual de los jóvenes, esto es aproximadamente la mitad del incremento en los atributos personales. Referente al sector informal, este se asocia a una reducción de 1,87 p.p. en relación con quienes trabajan en el sector formal.

De acuerdo con la categoría de ocupación, cuando se introducen los salarios, trabajar por cuenta propia y empleado doméstico se asocia con un incremento en 5,56 p.p. y 7,30 p.p. respectivamente, en la probabilidad de satisfacción, mientras que, trabajar de jornalero se asocia con una disminución de 0,63 p.p., todos ellos en comparación con los empleados privados. Y en este sentido, incluir los atributos monetarios implica también una relación negativa con la satisfacción de los jóvenes que trabajan en la calle, en viviendas y en terrenos en comparación con aquellos que trabajan en locales (9,98 p.p., 1,23 p.p. y 4,21 p.p. respectivamente).

En cuanto a la actividad laboral, al tomar en cuenta los ingresos las ramas de trabajo con riesgo alto y medio presentan probabilidades positivas de menos de 2 p.p. sobre el sentirse contentos con el trabajo en relación con las ramas con bajo riesgo, en este caso, el incluir los ingresos disminuye la magnitud de la relación riesgo laboral-satisfacción laboral. Por otro lado, las ocupaciones más riesgosas presentan una relación negativa en contraposición a las menos riesgosas en tanto que las de riesgo medio muestran una relación positiva.

Otras variables como el tamaño del establecimiento, años de experiencia y horas de trabajo muestran una reducida relación con la categoría más alta de satisfacción. Mientras que recibir los beneficios de la empresa se relaciona positivamente con la satisfacción laboral aunque en menor medida que en el modelo sin ingresos.

Tabla 9. Estimación del modelo logit ordenado de las características laborales de los jóvenes sobre la satisfacción laboral.

VARIABLES	MODELO A	MODELO B
Post 2020	-0,0307*** (0,0005)	-0,0238*** (0,0005)
Ingresos Laborales (ln)		0,0686*** (0,0003)
Informal	-0,0419***	-0,0187***

	(0,0006)	(0,0007)
Años en el mismo puesto	0,0014*** (0,0001)	0,0027*** (0,0000)
Cuenta Propia	0,0564*** (0,0009)	0,0555*** (0,0010)
Empleado doméstico	0,1754*** (0,0010)	0,0730*** (0,0019)
Jornalero	0,0082*** (0,0010)	-0,0064*** (0,0011)
Calle	-0,1129*** (0,0011)	-0,0998 (0,0012)
Vivienda	-0,0533*** (0,0010)	-0,0124*** (0,0012)
Terreno	-0,0479*** (0,0010)	-0,0421*** (0,0013)
Ramas de alto riesgo	0,0337*** (0,0010)	0,0195*** (0,0011)
Ramas de riesgo medio	0,0110*** (0,0007)	0,0092*** (0,0008)
Ocupaciones de alto riesgo	-0,0414*** (0,0006)	-0,0473*** (0,0007)
Ocupaciones de riesgo medio	0,0144*** (0,0007)	-0,0098*** (0,0008)
Horas de trabajo a la semana	0,0031*** (0,0000)	0,0022*** (0,0000)
Tamaño del establecimiento	-0,0298*** (0,0011)	-0,0181*** (0,0011)
Beneficios de ley	0,1939*** (0,0010)	0,1566*** (0,0010)
Capacitación	0,0300*** (0,0018)	0,0174*** (0,0017)
Log Likelihood	-2438738,6	-1828462,4
Pseudo R2	0,0612	0,0843

Errores estándar en paréntesis

\*Significativo al 90%

\*\*Significativo al 95%

\*\*\*Significativo al 99%

## ***Características Territoriales***

El modelo de características territoriales permitirá observar los resultados de la satisfacción laboral en base a la estratificación geográfica, lo que puede ser útil para inferir posibles cambios geográficos en busca de mejores empleos, de esta manera, en el presente modelo se obtuvo que el periodo postpandemia se relaciona con una caída de 5,11 p.p. en la probabilidad de satisfacción laboral en los jóvenes, que se reduce a 3,11 p.p. cuando se incluyen los salarios. En otro aspecto, trabajar en el área urbana se relaciona con el aumento de la probabilidad de satisfacción en 2,37 p.p. pero esta dirección cambia al tener en cuenta a los ingresos, ya que la relación se muestra negativa en comparación al sector rural. Mientras tanto, en relación con la Sierra, trabajar en la Costa se asocia con una reducción en su satisfacción tanto en el modelo sin ingresos como en el modelo que lo incluye, lo contrario ocurre con la región Amazónica y la región Insular, pues trabajar en estas regiones se vincula con un incremento en la satisfacción laboral de los jóvenes.

Por su parte, al considerar la pobreza multidimensional por provincia y sin incluir la variable ingreso laboral, se observa que existe una relación negativa y significativa entre la pobreza multidimensional por provincia y la satisfacción laboral, es decir, provincias con mayores niveles de pobreza multidimensional se relacionan con

una significativa disminución de la satisfacción laboral de los jóvenes en 14,12 p.p., pero esto parece ser compensado cuando se agregan los ingresos a la ecuación, puesto que la relación negativa se reduce a 3,95 p.p. y son los ingresos los que presentan una relación mayor con la satisfacción laboral (más de 12 p.p.).

Tabla 10. Estimación del modelo logit ordenado de las características territoriales de los jóvenes sobre la satisfacción laboral.

VARIABLES	MODELO A	MODELO B
Post 2020	-0,0511*** (0,0005)	-0,0311*** (0,0005)
Ingresos Laborales (ln)		0,1274*** (0,0003)
Área	0,0237*** (0,0006)	-0,0036*** (0,0006)
Costa	-0,0447*** (0,0005)	-0,0347*** (0,0006)
Amazonía	0,0231*** (0,0012)	0,0213*** (0,0016)
Insular	0,0942*** (0,0070)	0,0578*** (0,0078)
IPM	-0,1388*** (0,0028)	-0,0395*** (0,0032)
Log Likelihood	-2585065,1	-1884982,8
Pseudo R2	0,0049	0,0560

Errores estándar en paréntesis

\*Significativo al 90%

\*\*Significativo al 95%

\*\*\*Significativo al 99%

## Modelo General

El modelo general pone a prueba las diferentes características personales, académicas, laborales así como características territoriales de los jóvenes en conjunto con los ingresos laborales, para observar cuáles son los factores que determinan que los jóvenes se sientan satisfechos con su trabajo. Los resultados que se presentan a continuación son significativos al 99% a menos que se indique lo contrario.

Tal como se muestra en la tabla 11, las variables en el modelo general presentan en su mayoría la misma dirección que en los modelos segmentados, sin embargo, en unas pocas variables se registra un cambio de dirección y en una de ellas se modifica la significancia.

Se observa inicialmente que el año postpandemia se relaciona de forma negativa con la satisfacción laboral en 2,13 p.p. un valor un tanto parecido al modelo de características laborales con ingresos. Por su parte los ingresos laborales muestran una relación positiva que supera los 7 p.p. y que también muestra cercanía al modelo de características laborales. En cuanto a las características personales las magnitudes de las variables mujer, divorciado o separado, afro y montuvio se reducen en el modelo general, principalmente la primera que muestra una reducción a casi la mitad de su valor en contraposición al modelo de características personales. Además la variable indígena se muestra significativa pero se relaciona negativamente con la satisfacción laboral en comparación a los jóvenes casados o en unión libre. Por su parte, las características académicas también mantienen el mismo sentido positivo en la variable asiste y negativo en las dos variables de escolaridad, las cuales reducen significativamente sus magnitudes en comparación al modelo B de características académicas, aduciendo el bachillerato y nivel superior se relacionan con una leve reducción de la satisfacción con el trabajo.

En cuanto a los aspectos laborales, en el modelo general el pertenecer al sector informal se vincula con una reducción de 1,38 p.p. en la probabilidad de satisfacción de los trabajadores jóvenes en relación con los jóvenes del sector formal. Entre las categorías de ocupación, ser un joven cuentapropista y empleado doméstico se

relaciona positivamente con estar contento con el trabajo en comparación a los empleados públicos/privados/tercerizados, mientras que con los jornaleros la relación es negativa en la misma comparación, estos resultados indican que la categoría de ocupación tiene una importante influencia sobre la satisfacción laboral de los jóvenes.

Respecto al sitio de trabajo, en el modelo general, trabajar en la calle, en una vivienda o en un terreno se relaciona de manera negativa con la satisfacción laboral al compararlo con trabajar en un local, esta relación es más amplia para los trabajos que se realizan en la calle, en kioscos en la calle, desplazándose en las calles o trabajando en una construcción pues los datos muestran que se asocian con una reducción de 8,73 p.p. en la satisfacción laboral en comparación a trabajar en un local, probabilidades muy similares al modelo B de estas características y mostrando que los jóvenes se sienten mejor al trabajar en lugares cerrados con características de local, que pueden ser más cómodos y seguros, antes que trabajar al aire libre donde el clima puede hacer complicado el desempeño de sus labores.

En cuanto al riesgo en el trabajo, las actividades económicas de riesgo alto y medio se relacionan con un aumento de la satisfacción en 2,66 p.p. 1,15 p.p. respectivamente, en comparación a las actividades de bajo riesgo, Por el contrario, las ocupaciones de alto riesgo, así como las de riesgo medio se asocian con una reducción de la satisfacción en 3,87 p.p. y 0,65 p.p. respectivamente en comparación a las ocupaciones de menor riesgo.

El trabajar en un establecimiento de menos de 100 empleados se vincula con una reducción de 2,10 p.p. de la probabilidad de sentirse satisfecho con el trabajo en comparación a trabajar en un establecimiento de al menos 100 empleados, mientras que cada año de trabajo en la misma posición laboral se relaciona con un incremento en la satisfacción laboral pero sólo en 0,33 p.p. y aunque es significativo, su aporte no es relevante. Lo mismo sucede con las horas de trabajo pues cada hora adicional de trabajo a la semana se relaciona con un incremento de 0,26 p.p. en la satisfacción laboral. Finalmente, dentro de los aspectos laborales, los beneficios de ley son los que más aportan a la satisfacción laboral pues se asocian con un incremento de 15,14 p.p. en la probabilidad de satisfacción en comparación a otros beneficios, por su parte, la capacitación recibida por parte de la empresa aporta a la satisfacción con 1,32 p.p. en la misma comparación.

Los aspectos territoriales muestran que trabajar en áreas urbanas se relaciona con una disminución de la satisfacción laboral en 3,06 p.p. al contrario de trabajar en áreas rurales. En tanto que en el aspecto regional, el mayor incremento se presenta en la región Insular la cual se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en 8,82 p.p. Por su parte, los resultados de trabajar en la Costa y en la Amazonía fueron no significativos. Sin embargo al profundizar más en los aspectos territoriales sorprende que la medida de pobreza multidimensional en conjunto con su intensidad aporta positiva y significativamente al modelo, es decir, el índice de pobreza multidimensional del entorno provincial se asocia con un incremento de la satisfacción laboral en 2,08 p.p. pero esto sólo ocurre cuando se agregan los ingresos a la ecuación.

Tabla 11. Estimación del modelo logit ordenado de las características monetarias y no monetarias de los jóvenes sobre la satisfacción laboral.

VARIABLES	MODELO C. PERSONALES	MODELO C. ACADÉMICAS	MODELO C. LABORALES	MODELO C. TERRITORIALES	MODELO GENERAL
Post 2020	- 0,0272*** (0,0005)	-0,0332*** (0,0005)	-0,0238*** (0,0005)	-0,0312*** (0,0005)	-0,0214*** (0,0005)
Ingresos Laborales (ln)	0,1366*** (0,0003)	0,1250*** (0,0003)	0,0686*** (0,0003)	0,1274*** (0,0003)	0,0746*** (0,0004)
Mujer	0,1001*** (0,0006)				0,0566*** (0,0007)
Soltero	0,0168*** (0,0006)				0,0170*** (0,0006)
Divorciado	-0,0778*** (0,0010)				-0,0594*** (0,0010)

Viudo	-0,0342*** (0,0060)		-0,0383*** (0,0059)
Afro	- 0,0394*** (0,0014)		-0,0326*** (0,0013)
Indígena	0,0088*** (0,0010)		-0,0056*** (0,0011)
Montuvio	- 0,0339*** (0,0012)		-0,0183*** (0,0012)
Asiste		0,10,29*** (0,0009)	0,1158*** (0,0009)
Bachillerato		0,0237*** (0,0007)	-0,0019*** (0,0007)
Superior		0,0768*** (0,0009)	-0,0036*** (0,0010)
Informal		-0,0187*** (0,0007)	-0,0138*** (0,0007)
Cuenta Propia		0,0556*** (0,0010)	0,0539*** (0,0011)
Empleado doméstico		0,0730*** (0,0019)	0,0486*** (0,0019)
Jornalero		-0,0064*** (0,0011)	-0,0033*** (0,0011)
Calle		-0,0998 (0,0012)	-0,0873*** (0,0012)
Vivienda		-0,0124*** (0,0012)	-0,0133*** (0,0012)
Terreno		-0,0421*** (0,0013)	-0,0434*** (0,0013)
Ramas de alto riesgo		0,0195*** (0,0011)	0,0266*** (0,0011)
Ramas de riesgo medio		0,0092*** (0,0008)	0,0115*** (0,0008)
Ocupaciones de alto riesgo		-0,0473*** (0,0007)	-0,0387*** (0,0007)
Ocupaciones de riesgo medio		-0,0098*** (0,0008)	-0,0065*** (0,0008)
Tamaño del establecimiento		-0,0181*** (0,0011)	-0,0210*** (0,0011)
Años en el mismo puesto		0,0024*** (0,0000)	0,0032*** (0,0000)
Horas de trabajo a la semana		0,0022*** (0,0000)	0,0026*** (0,0000)
Beneficios de ley		0,1566*** (0,0010)	0,1514*** (0,0010)
Capacitación		0,0174*** (0,0017)	0,0132*** (0,0017)
Área			-0,0036*** -0,0306***

				(0,0006)	(0,0007)
Costa				-0,0347*** (0,0006)	0,0010 (0,0006)
Amazonía				0,0213*** (0,0016)	0,0002 (0,0016)
Insular				0,0578*** (0,0077)	0,0882*** (0,0074)
IPM				-0,0395*** (0,0032)	0,0208*** (0,0032)
Log Likelihood	-1870112,3	-1873327,7	-1828462,4	-1884982,8	-1810887,3
Pseudo R2	0,0635	0,0619	0,0843	0,0560	0,0931

Errores estándar en paréntesis

\*Significativo al 90%

\*\*Significativo al 95%

\*\*\*Significativo al 99%

## DISCUSIÓN

Este artículo pretende exponer la relevancia del estudio de la satisfacción laboral en la población joven del país, por su aplicación en el análisis comportamental de los trabajadores mediante la observación de diferentes características monetarias y no monetarias que pueden aportar a la estimación de la satisfacción con el trabajo. En ese sentido, la intención de esta investigación pretende contribuir a determinar cuáles son los elementos que los jóvenes toman en cuenta al momento de calificar la satisfacción con su trabajo.

Para ello, se procedió a estimar modelos ologit para cada uno de los grupos de características y luego un modelo general de manera conjunta, con la intención de observar las diferencias en la percepción de satisfacción laboral y los diferentes grados de relación entre las variables tanto dentro de su grupo característico como en combinación con los demás grupos. En las estimaciones se obtuvo un pseudo R<sup>2</sup> muy bajo, siendo el valor más pequeño 0,004 en el modelo de características territoriales sin ingresos, pero se observó también que al incluir los ingresos en los modelos, el pseudo R<sup>2</sup> incrementó su valor aunque no en gran medida, no obstante al permanecer en valores cercanos presenta estabilidad en el modelo, lo que puede traducirse como robustez de los resultados. En cualquier caso, la bondad de ajuste suele ser menos importante que intentar obtener estimaciones significativas y convincentes en las variables explicativas en condiciones *ceteris paribus* (Wooldridge, 2009).

Los valores de pseudo R<sup>2</sup> obtenidos en los modelos indican que la varianza del modelo es muy amplia, es decir, estos resultados señalan que existe una gran dispersión de los datos, pero a pesar de esto los resultados encontrados son estadísticamente significativos, revelando que las variables explicativas proporcionan información sobre la respuesta, es decir, la existencia de alta aleatoriedad puede deberse a los factores subjetivos que no capturan las variables, principalmente porque los modelos desarrollados en este estudio se basan en variables subjetivas, o como menciona Freeman (1978), variables que miden lo que la “gente dice” y no lo que la “gente hace”. Este autor desarrolla en su investigación *Job Satisfaction as an Economic Variable* los argumentos que validan el estudio de la satisfacción laboral como determinante de la movilidad laboral, indicando su importancia a pesar de ser una variable subjetiva, porque contiene información importante respecto al comportamiento de los trabajadores, pues aunque el grado de satisfacción con el trabajo no deja de ser un sentimiento condicionado por las experiencias de los individuos, eso no le quita objetividad (García M. B., 2003).

Para los modelos aquí presentados, se encontró que el periodo posterior a la crisis sanitaria, que también provocó una de las mayores crisis económicas a nivel mundial, se vincula con una reducción de la satisfacción laboral de los jóvenes en comparación al año prepandemia, poniendo de manifiesto el deterioro de las condiciones laborales que no fueron rápidamente mejoradas ni contenidas para al menos mantener los niveles

de satisfacción previos, pues en el año 2021 aún persistían ciertas restricciones que impidieron el normal desempeño de las actividades laborales y esto generó afectaciones a los trabajadores por la modificación a las condiciones de trabajo, reducción de horas laborales, reducción de sus ingresos y otros beneficios como vacaciones (Monesterolo, 2020), en el mismo sentido, autores como Galić & Plećaš (2012) concluyen que en periodos de recesión la calidad de vida laboral disminuye, sin embargo, Gutiérrez Banegas et. al. (2022) mencionan que las crisis económicas no influyen de forma general en la satisfacción laboral, por lo cual es importante analizar otros aspectos que en conjunto provocan cambios en esta percepción de satisfacción, que es, precisamente, lo que se realiza en esta investigación.

Los ingresos, por su parte, aportan de manera significativa y relevante sobre la satisfacción laboral, tanto de manera global como de manera parcial con cada grupo de características. Este resultado apunta a lo afirmado por Marshall (1948), quien indica que los ingresos son determinantes en la percepción de satisfacción laboral, a pesar de que en este estudio, con ciertos atributos (como los laborales), su contribución es menor, permitiendo inferir que en cuanto a los aspectos laborales el salario no es la característica intrínsecamente determinante, sino que también lo son las condiciones de empleo, pues se ha precisado que los salarios incrementan la satisfacción laboral cuando están en concordancia con la productividad marginal de los trabajadores (Borra & Gómez, 2012) o como lo señalan Sánchez y García (2017) cuando los salarios no están acorde a los logros laborales, se convierten en un aspecto insatisfactorio para buenos trabajadores. Sin embargo, puede que con las características laborales los salarios presenten una influencia compartida y esto se observa en los resultados obtenidos en los modelos que incluyen dichas características, pues es ahí donde la variable ingresos laborales presenta una reducción considerable de al menos 5 p.p. evidenciando así que los ingresos por sí solos no constituyen un aspecto determinante en la satisfacción laboral de los jóvenes y que las buenas condiciones laborales también son importantes al momento de dicha satisfacción. Esto contrasta con lo revisado anteriormente, el detrimento de las condiciones laborales en 2021 supuso una disminución de la satisfacción laboral de los jóvenes, pese a que los resultados también muestran que el ingreso es una variable crucial frente a los otros grupos de características examinados incluso porque pueden determinar la movilidad de los trabajadores jóvenes hacia otros puestos de trabajo que ofrezcan mejores condiciones en balance con el salario (Borjas, 1979).

Otro hallazgo significativo se da en los atributos personales, pues se observó una relación significativamente positiva entre ser mujer joven y la satisfacción con el trabajo en todas las categorías de satisfacción en comparación a los hombres jóvenes. Este resultado se ha presentado en estudios previos (Grijalva, Palacios, Patiño, & Tamayo, 2017; García M. B., 2003) sugiere que para las mujeres jóvenes es valioso el hecho de tener un empleo. Efectivamente, comentan Vendram y Perent-Thirion (2003) que las mujeres jóvenes están buscando introducirse de lleno en la vida laboral para no ser percibidas como proveedoras de salarios complementarios, lo cual tiene sentido ya que generacionalmente a las mujeres se les ha asignado el rol de cuidadora del hogar (Favata, Leone, & Lo Cascio, 2022), limitando así sus capacidades intelectuales, físicas, creativas, entre otras, que reducen sus oportunidades laborales, por ello la mujer se siente feliz de participar en el mercado laboral y espera de él menos en comparación al hombre (García M. B., 2003).

En otro aspecto, para jóvenes solteros se muestra una relación positiva con la probabilidad de satisfacción laboral en contraposición a los jóvenes casados o en unión libre, y esta relación se incrementa al incluir los ingresos tanto en el modelo de características personales como en el modelo general, en tanto que para jóvenes divorciados o separados y para los jóvenes viudos, la relación es contraria, pues dichos estados civiles se muestran negativos en todos los modelos y en comparación a los casados o en unión libre, pero a pesar de que las condiciones laborales se mantuvieron iguales para los trabajadores independientemente de su estado civil, se presume que estos resultados están ligados al destino de los ingresos laborales de los jóvenes, particularmente si los jóvenes tienen dependientes a cargo, pues no representará un mismo nivel de satisfacción laboral para los jóvenes sin responsabilidades económicas dentro de la familia que para jóvenes que sí las tienen. En suma, en este estudio se observa una significativa y positiva relación entre ser joven soltero y la satisfacción laboral frente a otros estados civiles.

Al examinar los atributos raciales se encontró en el modelo general que ser un joven indígena se relaciona con una disminución de la probabilidad de satisfacción con el trabajo en comparación a ser un joven mestizo o blanco, incluso se encontró en la misma comparación, que para los jóvenes indígenas la magnitud de la relación con la satisfacción laboral es mucho más pequeña a diferencia de los jóvenes de grupos afros y montuvios, sobre todo en el modelo general, pues en el modelo de características personales, se observa que la relación indígena-satisfacción laboral pasa a ser positiva al incluir los ingresos, lo que da a entender que los jóvenes indígenas, quienes son considerados grupo vulnerable o excluido, se sentirán más contentos con sus trabajos al recibir las retribuciones económicas por sus labores, a pesar de que las condiciones laborales y otros aspectos no les sean favorables del todo.

En cuanto a los jóvenes montuvios en comparación a los jóvenes mestizos y blancos, se observa que con los ingresos la relación negativa se reduce en más de 3 p.p. aunque no deja de ser negativa, sin embargo, esto indica que para este grupo étnico los ingresos alivianan su insatisfacción, mientras que las condiciones laborales, académicas y del entorno no son suficientes para calificar sus trabajos como satisfactorios. Esto permite inferir que los ingresos laborales tienen una fuerte influencia sobre la determinación de satisfacción laboral en los jóvenes montuvios. Un hallazgo más notable es el encontrado en los grupos afro, pues con el ingreso o sin ellos, pertenecer a uno de estos grupos se relaciona significativamente con una reducción de la satisfacción laboral en comparación a los jóvenes mestizos y blancos, y aunque se incluyan los ingresos en la medición de satisfacción, la relación negativa no se reduce en gran magnitud, por lo tanto, para los jóvenes afroecuatorianos, negros y mulatos el perfeccionamiento de otro tipo de atributos no monetarios puede incurrir en el mejoramiento de su percepción de satisfacción laboral.

En lo académico, un interesante hallazgo tiene que ver con el asistir a clases, pues esta variable se relaciona con un incremento de más de 11 p.p. en la probabilidad de satisfacción y esto, como se mencionó anteriormente, puede tener relación con los beneficios del aprendizaje tanto en las aulas como en el establecimiento donde se labora, permitiendo a los jóvenes acumular conocimientos y experiencia para su futuro. Aunque bien mencionan Busso & Pérez (2023) que existen efectos positivos y negativos de trabajar y estudiar la educación superior, ya que trabajar supone afectar el rendimiento educativo (efecto negativo), mientras que la experiencia del primer empleo agrega valor a la trayectoria laboral (efecto positivo), asimismo, concluyen que trabajar y estudiar es más bien un privilegio de los jóvenes de sectores de ingresos altos. En el caso de Ecuador, esta situación debe ser analizada con mayor detenimiento para evaluar lo que mencionan los autores.

De igual manera se torna sorpresivo el analizar los niveles de escolaridad con relación a la satisfacción laboral, pues se encontró que para los niveles de escolaridad bachillerato y superior existe una relación negativa con la satisfacción laboral en contraposición con aquellos sin educación alguna, educación primaria o educación básica. Aunque si bien la magnitud de reducción no llega a 1 p.p. se observa un deterioro de la relación escolaridad-satisfacción al pasar del modelo sin ingresos al modelo con ingresos, lo que puede explicarse en los hallazgos de varios autores que señalan que puede existir sobreeducación en los trabajadores jóvenes académicamente preparados y que este problema afecta a la satisfacción laboral así como a la productividad (Alba-Ramírez, 1991; Tsang & Levin, 1985; García & Malo, 1996; Favata, Leone, & Lo Cascio, 2022) pues al tomar en cuenta los ingresos y las condiciones laborales no sentirán que son bien retribuidos al compararse con compañeros de trabajo de nivel educativo menor.

Esto genera descontentos en la población joven, puesto que se desestiman los esfuerzos de la educación y capacitación (Weller, 2007), sin embargo, García M. B. (2003) justifica que la educación influye directamente sobre las variables explicativas e indirectamente sobre la satisfacción global con el trabajo. De todas maneras, menciona Alba-Ramírez (1991) que la existencia de jóvenes sobreeducados indica que la educación formal no es suficiente para llevar a cabo los trabajos que los jóvenes piensan está acorde a sus estudios (pág. 277). Por su parte, Ross y Van Willigen (1997, en García M. B. (2003)) argumentan que las expectativas de los trabajadores también juegan un papel importante porque aquellos jóvenes educados con buenos trabajos esperan más, mientras que los menos educados no espera más de sus trabajos incluso si no tienen buenos empleos, y si a esto se le añade que los presentes resultados se obtienen de un contexto de crisis económica y laboral se puede entender que las retribuciones de la educación no se verán reflejadas en la satisfacción

laboral de los jóvenes, por lo que cabe estudiar este mismo aspecto pero en un mejor periodo económico y observar qué ocurre con la escolaridad.

En otro aspecto, la relación negativa entre informalidad y satisfacción laboral puede suponer una situación de vulnerabilidad para los jóvenes porque no cuentan con el resguardo de la seguridad social (Centrángolo, 2020), también, como detalla Favata et. al. (2022) la vulnerabilidad laboral de los jóvenes se observa en la inserción en puestos de trabajo precarios, de menor calificación y en actividades de menor estabilidad (pág. 505), así también lo afirma Esteves (2020) al detallar que la inserción laboral de los jóvenes en actividades con condiciones precarias se encuentran en la informalidad, a pesar de ello, es curioso encontrar que la relación negativa entre informalidad y satisfacción laboral reduce su magnitud negativa al incluirse los ingresos en el modelo laboral y aún más en el modelo general, de esta manera, se entiende que percibir ingresos de alguna manera compensan las malas condiciones de trabajo de la informalidad.

En cuanto a la categoría de ocupación entre los jóvenes, trabajadores por cuenta propia, así como empleados domésticos, se relacionan significativamente con un incremento de su satisfacción laboral a diferencia de los trabajadores públicos/privados/tercerizados, por su parte, para los jóvenes jornaleros la relación es negativa. Esto podría sugerir que las primeras dos ocupaciones no pertenecen específicamente al sector informal y que los jóvenes valoran más trabajar por su cuenta como también lo percibe Pagés & Madrigal (2008), sin embargo, en el contexto de reapertura de actividades económicas, el trabajar por cuenta propia, tener trabajo no remunerado y ser jornalero sólo refleja la urgencia de los hogares más pobres de velar por su subsistencia (Esteves, 2020) mas no la preferencia por este tipo de ocupaciones en base a la satisfacción que proveen. Así se explica los resultados que indican que la magnitud de incremento de satisfacción para los trabajadores jóvenes por cuenta propia y empleados domésticos es más pequeña cuando se incluyen los aspectos monetarios, dado que los ingresos para estas categorías son menores que los que perciben los empleados privados.

Conjuntamente con la categoría de ocupación, el evaluar el sitio de trabajo reveló que existe una relación negativa entre trabajar en viviendas, en terrenos, en la calle, en kioscos en la calle, en construcción o desplazándose con la satisfacción laboral de los jóvenes al compáralo con trabajar en locales, sean propios o del patrono. Estos resultados van acorde a los de categoría de ocupación y de informalidad ya que el trabajar en la calle se vincula con los trabajos por cuenta propia e informalidad y todas estas variables se relacionan con una menor satisfacción laboral, lo mismo puede deducirse de los empleados domésticos y el trabajar en viviendas.

Adicionalmente, se verifica lo expresado por Hamermesh (1976) las ramas de actividad con riesgo alto y medio se asocian positivamente con una mayor satisfacción laboral en el modelo general en comparación a las de bajo riesgo sobre todo al incluir los ingresos, mientras que las ocupaciones presentaron una relación contraria a lo mencionado y se acerca más a los resultados de Borra y Gómez (2012) quienes estimaron una valoración muy negativa a realizar trabajos que presentan riesgos laborales relevantes. De manera más específica, en este trabajo se obtuvo que, jóvenes que se desempeñan en actividades de minería, suministro de electricidad, construcción y transporte (riesgo alto), así como en agricultura, manufactura, sector público, enseñanza, arte (riesgo medio) se relacionan con una mayor probabilidad de sentirse más contentos con su trabajo en comparación a quienes trabajan en actividades de alojamiento, comercio, comunicación, actividades profesionales, administrativas, del hogar, entre otras de bajo riesgo, que precisamente son estas últimas las de menor remuneración. Ahora bien, como se observó en la descripción de los datos, las ocupaciones de los jóvenes no necesariamente están relacionadas con las ramas a las que pertenecen. Por su parte, en los atributos laborales, trabajar en establecimientos pequeños y más años de trabajo en la misma posición así como el incremento de horas de trabajo a la semana no presentan importantes aportes a la satisfacción laboral.

Sin embargo, uno de los resultados más interesantes fue el obtenido de los beneficios laborales contemplados en la ley, indicando que los jóvenes relacionarán positivamente el recibir el décimo tercer y décimo cuarto sueldo, así como afiliación al seguro social y vacaciones con la satisfacción laboral en comparación a otros beneficios como alimentación, vivienda, transporte, ropa de trabajo, seguro médico y guardería. Y es que en un contexto de emergencia sanitaria aún no resuelto, como fue en 2021, las prestaciones y beneficios para los

afiliados de la seguridad social se volvieron más importantes para resguardarse ante posibles afectaciones laborales o de salud para ellos como trabajadores y para sus dependientes. Las coberturas de seguro que obtenían los trabajadores jóvenes se otorgaban por invalidez, vejez y muerte, riesgos del trabajo, cesantía y desempleo, coberturas que en un momento de incertidumbre laboral y sanitaria no podían dejar de percibirse a pesar de los salarios, por ello recibir beneficios de ley se torna determinante en la satisfacción laboral de los jóvenes. Y aunque la capacitación se relaciona positivamente con la satisfacción laboral, lo hace en menor proporción a los beneficios de ley.

Al examinar las características del entorno, los atributos territoriales mostraron que trabajar en la zona urbana se asocia con una reducción en la satisfacción en comparación al área rural, lo que puede asociarse más bien a las condiciones laborales propias del momento más que a los beneficios que se reciben del trabajo de la urbanidad en el periodo de estudio, pues es preciso recordar que el periodo de 2021 a pesar de empezar a reactivarse ciertos sectores de la economía, existían ciertas restricciones que para la ruralidad no eran aplicables o estrictamente regulados como por ejemplo la limitación de movilidad, además las modalidades de trabajo en la zona urbana fueron modificadas (Esteves, 2020).

En cuanto a las regiones naturales, la región Insular se asocia con un importante incremento de satisfacción en comparación a la región Sierra, mientras que la región Costa y la región Amazónica presentan una magnitud positiva muy pequeña pero no significativa. Este resultado también invita a pensar que al mejorar o desmejorar las condiciones laborales en un territorio la población podría migrar hacia aquellos lugares donde les sea más favorable trabajar y más aún con la flexibilización de la modalidad de trabajo que trajo consigo el covid-19, el teletrabajo se adoptó como una nueva modalidad que tuvo que ser inmediatamente legalizada y normada, Si bien, Ecuador no es un país donde se adopten medidas laborales por territorio, sino que se aplican a nivel nacional, la movilidad de trabajadores entre regiones se da más por el incremento o disminución de las plazas de empleo en los territorios. Por otro lado, es debido a las características de las regiones naturales en las que vive una persona, que la concentración de la demanda de trabajos en la formalidad o informalidad, afectarán su decisión de trabajar en uno u otro sector, debido a que esas decisiones están condicionadas a las actividades económicas que se realizan en el territorio (Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2022), de esta manera, regiones con mayor concentración de trabajos informales llevarán a los jóvenes trabajadores a acceder más fácilmente al mercado laboral informal y por lo tanto los conducirá a la insatisfacción con sus trabajos.

En el mismo aspecto, la pobreza multidimensional por provincia evalúa la pobreza de los hogares en diferentes niveles y los resultados indican que a mayor índice de pobreza multidimensional en las provincias la satisfacción laboral se incrementa en más de 1 p.p. sin embargo esto sucede sólo en el modelo general, donde se incluyen también los ingresos laborales así como las características del mercado de trabajo, académicas y personales, lo que señala que en entornos más pobres multidimensionalmente, es muy valorada la recepción de un ingreso precisamente por las condiciones de privaciones en los niveles educativos, de trabajo y seguridad social, de salud, agua y alimentación, así como de hábitat, vivienda y ambiente sano, lo que permite de alguna manera sobrellevar la condición de pobreza del ambiente en donde se habita y se alienta a una consecución de bienestar para la familia. De acuerdo a estos resultados, en las provincias de Galápagos y Pichincha los incrementos relacionados a la satisfacción son menores, puesto que tienen los índices de pobreza multidimensional más cercanos a cero (0,04 y 0,08 respectivamente en 2021), mientras que en las provincias de Orellana, Napo y Morona Santiago su IPM se relaciona con un mayor incremento de la satisfacción laboral al tomar en cuenta los salarios porque se acercan más a 1 (0,56; 0,48 y 0,47 respectivamente en 2021).

Por último, se tiene claro también que en esta investigación se encuentran excluidas variables que en otros trabajos se han estudiado y han sido determinantes en la construcción de la medida de satisfacción laboral y que para este trabajo también podrían ser de gran importancia. Así se encuentran aspectos como bienestar en el lugar de trabajo, violencia psicológica en el ambiente de trabajo, percepción de discriminación, intensidad del trabajo, autonomía en la realización de tareas (Poggi, 2010), emprendimiento y su financiamiento (Pagés & Madrigal, 2008), estado de salud física y mental, así como los costes por trabajar (García M. B., 2003) desajuste educativo laboral (Alba-Ramírez, 1991) (García & Malo, 1996) clasificación de sector productivo (Favata, Leone, & Lo Cascio, 2022) y otras no tan estudiadas como las condiciones laborales específicas de cada grupo étnico,

las responsabilidades familiares según estado civil, la distancia desde la vivienda hacia los sitios de trabajos, la brecha salarial entre jerarquías laborales dentro de la empresa, entre otras, que por no contar con la información no pudieron ser añadidas en los modelos desarrollados en este artículo. Así también, no se pudo realizar un análisis más exhaustivo en el tiempo, que permitiera observar tendencias, antes, durante y después del periodo de crisis porque el INEC tuvo inconvenientes con el levantamiento de datos, precisamente por la crisis sanitaria de covid-19, y porque además discontinuó la toma de información sobre satisfacción laboral después del año 2021.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

En este estudio se consiguió realizar estimaciones de diferentes modelos econométricos para calcular los aportes de variables cualitativas en conjunto con la variable ingreso sobre una variable latente de naturaleza subjetiva, y se obtuvo la robustez y significancia necesaria para explicar los efectos encontrados, sobre la variable de estudio. De esta manera se genera un aporte a la evidencia empírica de la modelización de variables subjetivas como la satisfacción laboral, que permitirá mantener la discusión sobre las formas de medir aspectos cualitativos y su importancia en el campo económico.

Estos resultados manifiestan las características que, en los periodos comparativos prepandemia y postpandemia, los jóvenes consideran relevantes en su percepción de satisfacción laboral, no obstante, representan probabilidades de ocurrencia y no causalidades. De todas maneras, se encuentran en el presente estudio los hallazgos de una problemática en el mercado laboral: la falta de oportunidades de empleo de calidad para los jóvenes, que como se ha mostrado, no se resuelven fácilmente con un incremento de salarios, pues hay atributos cualitativos que los jóvenes consideran importantes y en los cuales los ingresos no influyen. Por tanto, esta investigación permite concluir que efectivamente la satisfacción laboral es para los jóvenes una medición de diferentes atributos monetarios y no monetarios que en conjunto lograrán generarles la mayor satisfacción posible.

Los resultados permiten concluir que, pese a la importancia de los ingresos en la evaluación de la satisfacción laboral de los trabajadores jóvenes, existen otras características que afectan en mayor medida a la satisfacción laboral. Es el caso de características no monetarias como el ser mujer, asistir a clases y recibir beneficios de ley, puesto que aportan significativamente a la satisfacción laboral por su propio influjo, es decir que incluso sin ingresos su relación con la satisfacción laboral será positiva y de gran magnitud. En tanto que, el pertenecer a un grupo étnico afroecuatoriano, negro o mulato, trabajar en la informalidad, trabajar en la calle o en construcción, ser jornalero, trabajar en un terreno, así como tener ocupaciones de alto riesgo como militares y operadores de maquinarias reducen considerablemente la satisfacción laboral de los jóvenes y no se compensan con la ganancia de salarios.

Pese a ello, los ingresos muestran ser imperantes únicamente sobre ciertas características no monetarias que no son propias del mercado laboral o de las condiciones de empleo, esto es, sobre periodos de crisis, sobre grupos desfavorecidos como montuvios y sobre la pobreza multidimensional, pues se observa que al tomar en cuenta los ingresos estas variables mejoran considerablemente su relación con la satisfacción laboral, o dicho de otra manera, para jóvenes trabajadores en periodos de crisis, de origen montuvio y en entornos de pobreza multidimensional su satisfacción laboral mejorará notablemente con la percepción de ingresos laborales.

De igual manera se concluye para la escolaridad, pues este estudio reveló que para los niveles educativos de bachillerato y superior existe una significativa pero negativa relación con la satisfacción laboral en comparación a los jóvenes que no tienen escolaridad alguna, que cursaron primaria o llegaron hasta la educación básica, particularmente, si se consideran los ingresos, lo que indica la poca diferencia entre los salarios de jóvenes con educación y jóvenes sin educación, mostrando así que no se perciben las retribuciones de la inversión educativa y por ello la insatisfacción, aunque bien se sugiere realizar un análisis más completo de esta situación y compararlo con resultados en un contexto económico más favorable, pues lo aquí evaluado considera un periodo de crisis donde el mercado laboral se ajustó a medidas emergentes que, como se observa, no favorecieron a los jóvenes con mayores niveles educativos.

Pues bien, ante los desafíos que atraviesan los jóvenes en la búsqueda de empleo y el descontento que sienten cuando encuentran uno, la teoría económica evoca la intervención del Estado, al menos en el ámbito educativo como antesala al mercado laboral, ya que el Estado también tiene competencia e intereses en este sector de la economía, pues se desempeña como un prominente empleador y además realiza importantes inversiones en educación por lo que debería interesarle obtener los retornos de dichas inversiones (Tsang & Levin, 1985).

De manera particular, el Estado puede intervenir ante el desajuste educativo-laboral, especialmente en la sobreeducación, mediante la demanda de trabajadores educados para incentivar también la demanda de trabajadores calificados en el sector privado, así como también generando cambios en la oferta educativa a través de los contenidos académicos (García & Malo, 1996), por tanto, la intervención del Estado en el mercado laboral se sustenta tanto en la corrección de fallas de este mercado, que no sólo es incapaz de crear empleo pleno por sí mismo, sino que tampoco puede proveer condiciones de trabajo adecuadas (Stiglitz, 2002).

Se insta también a la creación de políticas públicas de carácter académico donde las universidades y las empresas se alineen en determinar las características que los jóvenes necesitan para insertarse de manera más acertada y pronta al mercado laboral, esto puede realizarse mediante cursos, seminarios o talleres para los jóvenes en el último nivel de carrera. Asimismo, se requiere del esmero de las instituciones educativas por promover y dar a conocer a sus graduados en el mercado laboral, puesto que la alta empleabilidad que obtengan las universidades de sus graduados también tiene retribuciones positivas para estas instituciones, porque los jóvenes verán en ellas una oportunidad para obtener todas las capacidades necesarias para su progreso profesional.

En el mercado laboral, se sugiere que el Estado intervenga en la creación de asociaciones público-privadas en la creación de programas de empleo para graduados de bachillerato y de nivel superior, con la finalidad de que los jóvenes aprendan a realizar las funciones específicas de un área o puesto laboral pero a la vez adquieran las habilidades necesarias para desenvolverse en entornos laborales. Estos programas deberán enfocarse en generar mayor progresión a futuro en las carreras de los jóvenes, sin la presión de tener que haber adquirido previamente todos los conocimientos y experiencia necesarios para el puesto. Proyectos así son aplicados por varias empresas en la Unión Europea, Estados Unidos, y aún más en Reino Unido, donde anualmente se ejecutan este tipo de programas de entrenamiento para jóvenes en transición del nivel educativo al mercado laboral (Minocha, Hristov, & Reynolds, 2017).

En otro aspecto, se sugiere que las medidas de ayuda económica, académica y laboral para los grupos menos favorecidos deben ser aplicadas de manera equitativa puesto que si se favorece o ayuda más a un grupo vulnerable que a otro no se logran alcanzar de manera eficiente todos los objetivos planteados de aquella ayuda. Se recomienda un análisis de desigualdad dentro de los grupos desfavorecidos que incluso se puede realizar de forma territorial, para observar y determinar cuál de ellos presenta mayor exclusión de servicios y beneficios, o lo que es lo mismo, visualizar a que grupo desfavorecido le llega en menor proporción la ayuda estatal y verificar si esta ayuda está siendo efectiva en su ejecución y si proporciona los resultados esperados, de esta manera se podrá poner mayor énfasis en los grupos que más apoyo necesiten.

En el aspecto territorial se sugiere generar espacios físicos que concentren actividades económicas que generalmente se realizan en las calles, para garantizar seguridad a los trabajadores y contribuir al mejoramiento de la calidad de sus trabajos, de igual manera promover la educación financiera y el otorgamiento de facilidades de créditos y de normativa para emprendedores para que de a poco puedan pasar a la formalidad con sus negocios e incluso ser generadores de empleo Y finalmente, es necesario que el Estado se ocupe con mayor énfasis en mejorar los servicios de salud, de educación y de estilo de vida para con ello reducir la pobreza multidimensional y así los jóvenes trabajadores de entornos pobres consideren además de los salarios otros aspectos que pueden mejorar aún más su situación social y de desarrollo profesional. De esta manera, se anticipa para el Estado un arduo trabajo en el mejoramiento de características educativas, laborales y territoriales que inciden en la percepción de satisfacción laboral de los jóvenes y que les permitirá conseguir progreso y bienestar.

# BIBLIOGRAFÍA

- Alba-Ramírez, A. (1991). Mismatch in the spanish labor market: Overeducation? *Departamento de Economía. Universidad Carlos III de Madrid. Working Paper 91-17*, 1-29.
- Barro, R. (1991). Economic Growth in a Cross Section of Countries. *The Quarterly Journal of Economics*, 407-444.
- Barro, R. J., Grilli, V., & Febrero, R. (1997). *Macroeconomía: Teoría y Política*. Madrid: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA S.A.
- Becerra-Sarmiento, M. F., Valencia-González, E., & Revelo-Oña, R. (2021). Análisis del desempleo durante la pandemia COVID-19 y el impacto en diferentes sectores económicos del Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT. Vol. 6. No. 3*, 442-251.
- Borjas, G. J. (1979). Job Satisfaction, Wages, and Unions. *The Journal of Human Resources*, XIV (1), 21-40.
- Borra, C., & Gómez, F. (2012). Satisfacción Laboral y Salario: ¿Compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo? *Revista de Economía Aplicada No. 60 (vol. XX)*, 25-51.
- Borrás T., C. (2023). La Gran Renuncia: Análisis Americano Post-Pandemia. Comparativa entre Estados Unidos y Europa. Impacto en los Recursos Humanos. *Universitat Jaume I*, 1-53.
- Buitrón, K., Jami, V., & Salazar Méndez, Y. (2018). Los jóvenes ninis en el Ecuador. *Revista de Economía del Rosario, Vol. 21. No.1* , 39-80.
- Busso, M., & Pérez, P. E. (2023). Combinar trabajo y estudios superiores ¿Un privilegio de jóvenes de sectores de altos ingresos? *Población & Sociedad. Vol. 22. No. 1* , 5-29.
- Castellanos, R. (2012). El bienestar subjetivo como enfoque e instrumento de la política pública: Una revisión analítica de la literatura. *Revista Chilena de Administración Pública*, 133-168.
- Castillo Añazco, R., & Jácome Pérez, F. (n.d.). Medición de la Pobreza Multidimensional en Ecuador. *Metodología INEC*, 1-28.
- Castillo Robayo, C. D., & García Estevez, J. (2019). Desempleo Juvenil en Colombia: ¿la educación importa? *Revista Finanzas y Política Económica. Vol. 11. No. 1*, 101-127.
- Centrángolo, O. (2020). *ECUADOR: Jóvenes, empleo y protección social. Insumo para la discusión*. Quito: Oficina de la OIT para los Países Andinos.
- Clark, A. E. (1996). Is Utility Relative? Evidence from Household Data.
- Congreso Nacional del Ecuador. (2001). *Ley de La Juventud*.
- Duarte, T., & Jiménez, R. E. (2001). Aproximación a la Teoría del Bienestar. *Scientia el Technica. Año XIII. No. 37*, 305-310.
- Esteves, A. (2020). El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador. *Mundos Plurales, Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública. Vol. 7. No. 2*, 35-41.
- Favata, F., Leone, J., & Lo Cascio, J. (2022). Determinantes del empleo joven en Argentina 2004-2018. *Cuadernos de Economía, 41(87)*, 481-508.
- Fawcett, C. (2022). Los jóvenes latinoamericanos en transición: Un análisis sobre el desempleo juvenil en América Latina y el Caribe. *Departamento de Desarrollo Sostenible del BID*, 1-59.
- Figueroa, A. (1993). La Naturaleza del Mercado Laboral. *Departamento de Economía Pontificia Universidad Católica del Perú*, 1-33.
- Flanagan, R. J., Strauss, G., & Ulman, L. (1974). Worker Discontent and Work Place Behavior. *Industrial Relations, Vol. 13*, 101-123.

- Freeman, R. B. (1978). Job Satisfaction as an Economic Variable. *The American Economic Review*, vol. 68, 135-151.
- Galić, Z., & Plećaš, M. (2012). Quality of Working Life during the Recession: Te Case of Croatia. *CroEconSur. No.1. Vol. 14*, 5-41.
- Gamero, C. (2005). *Análisis Microeconómico de la Satisfacción Laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social del Reino de España, colección Estudios, EST-171.
- García, C., & Malo, M. A. (1996). Desajuste Educativo y Movilidad Laboral en España. *Revista de Economía Aplicada. No. 11 (vol. IV)*, 105-131.
- García, M. B. (2003). Efectos de la Educación sobre los Determinantes de la Satisfacción Laboral en España. Un análisis de los Beneficios Monetarios y No Monetarios en el mercado de trabajo mediante Modelos Logit Ordenados. *Departamento de Economía Aplicada Universidad de Valencia*.
- Grijalva, A. M., Palacios, J. C., Patiño, C. E., & Tamayo, D. A. (2017). Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. *Revista de Análisis Estadístico*, 7-45.
- Guerra Ramírez, M. I. (2005). Los jóvenes del Siglo XXI, ¿para qué trabajan?. Los sentidos del trabajo en la vida de los jóvenes de sectores urbano-populares de la ciudad de México. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 419-449.
- Gutiérrez Banegas, A., Olivera Pérez, E., Bastida Escamilla, E., & Castillo Soto, M. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Revista Científica "Visión de Futuro". Vol. 26. No. 2*, 1-15.
- Hamermesh, D. S. (1974). The Economics of Job Satisfaction. *Office of Evaluation, Office of the Assistant Secretary for Policy, Evaluation and Research. Department of Labor. Technical Analysis Paper No. 22*, 1-78.
- Hamermesh, D. S. (1976). Considerations in Job Satisfaction Trends. *Industrial Relations*, 15(1), 111-114.
- INEC. (2015). *Condiciones de Vida según nivel de preparación académica*. Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- INEC. (2015). *Condiciones de Vida según nivel de preparación académica*.
- INEC. (2019). *Diccionario de Datos Persona Anual ENEMDU 2019*. Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- INEC. (2019). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- INEC. (2019). *GEPH – ENEMDU – DICIEMBRE – 2019*. Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- INEC. (2020). *Directorio de Empresas y Establecimientos 2019*. Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- INEC. (2021). *Diccionario de Datos Persona Anual ENEMDU 2021*. Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- INEC. (2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- INEC. (2021). *GEPH-ENEMDU-12-2021*. Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- INEC. (2021). *Guía de Uso de Base de Datos ENEMDU Acumulada*. Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- INEC. (2022). *Boletín Técnico N° 05-2022-ENEMDU*. (C. T. Estadística, Ed.) Quito: Dirección de Estadísticas Sociodemográficas.

- INEC. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- INEC. (2022). *GEPH-ENEMDU-01-2022*. Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- Keynes, J. M. (1943). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. México: Fondo de Cultura Económica (traducción al español 1943).
- Layard, R. (2006). Happiness and public policy: a challenge to the profession. *The Economic Journal*, 1-15.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance* 4, 309-336.
- Loría, E. D., & Salas, E. G. (2019). ¿El desempleo juvenil en México es voluntario? *Estudios de Economía Aplicada, Vol. 37-2*, 1-14.
- Marshall, A. (1948). *Principios de Economía. Un tratado de Introducción*. Madrid: Fundación ICO.
- Martínez D., J. A. (2006). La rotación, movilidad y trayectoria de la fuerza de trabajo de los jóvenes. In C. E. (CEPAL), & FLACSO, *Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador* (pp. 39-61). Quito.
- Martínez V., L. (2006). Los Jóvenes: una mercancía "buena, bonita y barata" en el mercado de trabajo. *Jóvenes y el mercado de trabajo en el Ecuador*, 63-102.
- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 281-302.
- Ministerio del Trabajo de la República del Ecuador. (2021). *Resumen Ejecutivo del Estudio de empleabilidad juvenil*.
- Minocha, S., Hristov, D., & Reynolds, M. (2017). From graduate employability to employment: policy and practice in UK higher education. *International Journal of Training and Development. Vol. 21. No. 3*, 235-248.
- Monesterolo, G. (2020). Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia, vol. 1, núm. Esp.8.*, 79-118.
- Oficina de la OIT para los Países Andinos. (2022). *Análisis de la afectación de la pandemia de la COVID-19 en el riesgo de informalidad laboral y pobreza en el Ecuador*. Quito: Oficina de la OIT para los Países Andinos.
- O'Higgins, N. (2001). *Desempleo Juvenil y Política de Empleo, una perspectiva global*. España: Organización Internacional del Trabajo; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España.
- OIT. (2006). *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica: 2006-2015*. Brasilia: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016, Noviembre 11). *Organización Internacional del Trabajo*. Retrieved from Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible : <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Panorama Laboral 2021*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Pagés, C., & Madrigal, L. (2008). Is Informality a good measure of job quality?: evidence from job satisfaction data. *Inter-American Development Bank. Research Department. Working Paper No. 654*, 1-30.
- Poggi, A. (2010). Job satisfaction, working conditions and aspirations. *Journal of Economic Psychology. No. 31*, 936-949.
- Ravari, A., Mirzaei, T., Kazemi, M., & Jamalizadeh, A. (2012). Job satisfaction as a multidimensional concept: A systematic review study. *Journal Occupational Health and Epidemiology*, 95-102.
- Sánchez, M. G., & García, M. D. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica, vol. 22 (2)*, 161-166.

- Sapsford, D. (2013). *Labour Market Economics (Routledge Revivals)*. Routledge.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 1-17.
- Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación SENESCYT. (2020). *Boletín Anual Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación*. Quito.
- Smith R. (1992). Reviewed Work(s): The Labor Market as a Social Institution by Robert M. Solow. 204-206.
- Smith, A. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. University Of Chicago Press; Facsimile of 1904 ed edición (16 Mayo 2012).
- Smith, R. (1992). Reviewed Work(s): The Labor Market as a Social Institution by Robert M. Solow. 204-206.
- Solow, R. (1990). The Labor Market as a Social Institution.
- Stiglitz, J. E. (2002). Employment, social justice and societal well-being. *International Labour Review*, Vol. 141, 11-29.
- Tsang, M. C., & Levin, H. M. (1985). The Economics of Overeducation. *Economics of Education Review*, Vol. 4. No. 2, 93-104.
- Vásconez R., A. (2006). Jóvenes y trabajo: entre la supervivencia y el mercado. In C. E. CEPAL, FLACSO, FLACSO, & CEPAL (Eds.), *Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador* (pp. 17-37). Quito, Ecuador: FLACSO; CEPAL.
- Vendram, P., & Perent-Thirion, A. (2003). Redefining Working Conditions in Europe. In *The ILO @ 100*. 275-294.
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL* 92, 61-82.
- Wooldridge, J. M. (2009). *Introducción a la econometría. Un enfoque moderno 4ta Ed.* México, D.F.: South-Western Cengage Learning.