

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE ECONOMÍA

Trabajo de Integración Curricular
previo a la obtención del título de Economista
Artículo Académico

Precariedad Laboral en Ecuador, año 2023

Anahir Salomé Salazar Santamaría
assalazarsa@puce.edu.ec

Directora: Mgtr. Andrea Elizabeth Bedoya Ramos
aebedoya@puce.edu.ec

Quito, 24 de junio de 2024

Resumen

Este estudio aborda la precariedad laboral en Ecuador durante 2023, utilizando datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). La metodología empleada es cuantitativa y descriptiva, basándose en el Análisis de Componentes Principales (ACP) para construir un Índice de Precariedad Laboral (IPL). Se seleccionaron nueve variables específicas, considerando dimensiones como intensidad laboral, ingresos, protección social, estabilidad laboral y derechos laborales.

Los principales resultados revelan una variabilidad significativa en las condiciones laborales dentro del mercado laboral ecuatoriano. A través del ACP, se determinó que las variables como derechos a vacaciones, afiliación al sistema de seguridad social, décimos, ingresos por salarios y tipo de contrato se destacan como elementos importantes. Finalmente, con el cálculo del IPL se pudo observar que en las zonas rurales hay mayor precariedad que en las urbanas, y que en ambas zonas los hombres tienen niveles de precariedad más altos que las mujeres.

Palabras clave: Análisis de Componentes Principales, Condiciones Laborales, Ecuador, ENEMDU.

Abstract

This study addresses job insecurity in Ecuador during 2023, using data from the National Employment, Unemployment and Underemployment Survey (ENEMDU). The methodology used is quantitative and descriptive, based on Principal Component Analysis (PCA) to construct a Job Precariousness Index (JPI). Nine specific variables were selected, considering dimensions such as work intensity, income, social protection, job stability and labor rights.

The main results reveal a significant variability in working conditions within the Ecuadorian labor market. Through the ACP, it was determined that variables such as vacation rights, affiliation to the social security system, tenths, salary income and type of contract stand out as important elements. Finally, with the calculation of the IPL it was observed that in rural areas there is greater precariousness than in urban areas, and that in both areas men have higher levels of precariousness than women.

Key words: Analysis of Principal Components, Labor Conditions, Ecuador, ENEMDU.

Introducción

El empleo representa uno de los pilares esenciales para alcanzar una mejor condición de vida. En el sistema económico actual, las personas obtienen los medios económicos necesarios para vivir de manera digna a través de su trabajo. Adicionalmente, aproximadamente el 50% del tiempo de vida de las personas se emplea en la actividad laboral, lo que implica que las condiciones en las que se desempeña el trabajo tienen un efecto en el bienestar individual (Gómez y otros, 2018).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue la primera entidad en centrarse en la promoción del empleo de calidad, el cual va más allá de la remuneración y se conoce como "trabajo decente". El concepto de trabajo decente se enfoca en garantizar que todas las personas tengan acceso a empleos productivos que brinden condiciones dignas, equitativas, seguras y libres. (OIT, 2003).

Al mismo tiempo, la calidad del empleo es crucial porque garantiza que el trabajo sea valorado y respetado, lo cual aumenta la motivación y productividad de los trabajadores. Además, fomenta el desarrollo personal y profesional al ofrecer oportunidades de aprendizaje y crecimiento. Un empleo de calidad proporciona una remuneración que cubre las necesidades básicas y ofrece estabilidad financiera, permitiendo a los individuos planificar su futuro. También incluye condiciones de trabajo seguras y saludables, así como un paquete de beneficios integrales que promueven una vida estable y saludable. Estos empleos permiten a las personas ser miembros activos y valorados de sus comunidades, fortaleciendo la cohesión social y el desarrollo económico (The Aspen Institute, 2017).

La precariedad laboral describe una situación en la que los empleados se enfrentan a condiciones de trabajo inestables, inseguras y de calidad inferior. Esto se manifiesta a través de la falta de estabilidad en el empleo, ingresos bajos, carencia de beneficios laborales, horarios de trabajo irregulares y una falta de protección social. Esta situación puede afectar a trabajadores de diversos sectores y niveles de capacitación, y ha pasado a ser un fenómeno generalizado que impacta tanto a trabajadores informales como a los formales (Blanco y Julián, 2019).

Estudiar la precariedad laboral es fundamental para evitar un crecimiento en la desigualdad, la inestabilidad social y la falta de desarrollo sostenible (OIT, 2012). La precariedad no solo perjudica a los trabajadores individualmente, sino que sus efectos se extienden a un nivel más amplio. Las condiciones laborales inseguras, los horarios inestables y los bajos ingresos generan empleos inciertos, impredecibles y riesgosos. Además, la falta de formación adecuada en salud y seguridad incrementa el riesgo de accidentes laborales. Esto repercute negativamente en la economía, ya que los trabajadores con menor seguridad y estabilidad tienden a consumir menos y a invertir menos en su educación y salud, lo que a su vez perjudica el crecimiento económico general (Gómez y Restrepo, 2013).

Este fenómeno conduce a una urbanización rápida y frecuentemente ineficiente, exacerbando problemas urbanos como la insuficiencia de servicios básicos, educación y aumento del desempleo y la delincuencia. También impulsa significativamente la migración interna, principalmente desde áreas rurales hacia urbanas, en busca de mejores oportunidades laborales (Alvarado y otros, 2017).

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Ecuador (INEC), al cierre del año 2023, las cifras nacionales reflejaron la siguiente distribución del empleo: el empleo adecuado representó el 36,3% de la población, el subempleo alcanzó el 19,6%, el empleo no remunerado afectó al 9,9%, y la categoría de "otro empleo no pleno" incluyó al 30,2% de la población. La tasa de desempleo se mantuvo estable en 3,8%. (INEC, 2023).

Sin embargo, a pesar de que existen cifras que detallan los tipos de empleo, existe dificultad para acceder a datos sobre la calidad del empleo. Si bien las estadísticas oficiales abordan la relación entre la oferta y demanda laboral, no brindan información detallada sobre las condiciones laborales que determinan la calidad de vida de los trabajadores.

Debido a cambios metodológicos tanto a nivel internacional como local en las estadísticas laborales, el subempleo, que anteriormente se utilizaba como un indicador aproximado de la calidad del empleo, ya no es un índice adecuado para este propósito, pues ahora solo refleja la relación entre oferta y demanda de trabajo (Carrión y Soria, 2023). Por otra parte, la metodología del indicador de informalidad laboral tiene fines principalmente fiscales y se basa en identificar si los empleados trabajan en empresas que no están registradas oficialmente, lo que se verifica a través de la falta de un Registro Único de Contribuyentes (RUC). Esta falta de registro formal implica que la empresa no realiza contribuciones sociales ni impuestos, lo que categoriza al empleo como informal (INEC, 2015).

En países como Argentina, Colombia, Costa Rica, México y Chile se ha estimado el Índice de Precariedad Laboral (IPL) a través de índices sintéticos como proxy para conocer la calidad del sector laboral. Este enfoque simplifica la información al combinar múltiples dimensiones y variables relacionadas con la precariedad laboral en un solo índice, facilitando así la interpretación de la situación laboral. Además, proporciona comparabilidad a lo largo del tiempo, entre diferentes grupos de trabajadores o países, permitiendo identificar tendencias y disparidades. También ofrece la oportunidad de analizar los determinantes que contribuyen a esta situación (Mora, 2012).

En Ecuador, por su parte, las investigaciones sobre el índice de precariedad laboral son escasas y no están actualizadas. Amezquita, Maya y Sánchez (2023) realizaron la última estimación del Índice de Precariedad Laboral con datos del período 2018 a 2022. Los autores construyeron el índice sumando 5 posibilidades de trabajo precario: precario por falta de ingreso; precario por jornada mayor o menor de las 40 horas semanales; precario por no registro en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social-IESS; precario por ingreso menor al salario básico unificado de cada año, jornada inadecuada y no registro en la seguridad social; y finalmente, el Empleo no remunerado.

El informe sobre el Índice de Precariedad Laboral en Ecuador entre 2018 y 2022 reveló un incremento en la precariedad laboral, pasando de 66,7% en 2018 a 70,1% en 2022, y una disminución del trabajo estable, de 27.5% en 2018 a 23.6% en 2022, atribuibles a la pandemia de COVID-19 y las políticas de confinamiento asociadas. Se destacó que las mujeres y las áreas urbanas han sido más afectadas, evidenciando desigualdades. Además, la Ley de Apoyo Humanitario, que buscaba reducir la precariedad mediante la flexibilización contractual, no cumplió su objetivo, resultando en una mayor precariedad en términos de salarios y protección social. Asimismo se observan inequidades significativas relacionadas con la identificación étnica y el nivel educativo, donde las comunidades indígenas y montuvias, junto con individuos de menor educación, enfrentan mayores niveles de precariedad. A nivel provincial, particularmente en Galápagos, Pichincha, Azuay y Guayas, se observaron los retrocesos más pronunciados en la estabilidad laboral, reflejando una compleja interacción de factores socioeconómicos que afectan la dinámica laboral en el país (Amezquita y otros, 2023).

El objetivo de esta investigación es describir las condiciones de precariedad del mercado laboral ecuatoriano para el año 2023 con los últimos datos disponibles de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo-ENEMDU publicados por el INEC.

Revisión de literatura

El trabajo en el pensamiento económico clásico

Adam Smith (1776) consideraba al trabajo humano como el principal motor de la riqueza de una nación, pues añadía valor al transformar recursos naturales en bienes y servicios útiles. Esta interpretación reiteró la relevancia del trabajo, no solo como un mecanismo individual de producción, sino como el pilar de la prosperidad económica compartida. Smith señaló que tanto la especialización como el avance en las habilidades específicas de los trabajadores mejoran sustancialmente la eficiencia y, por ende, aumentan la producción a nivel global. De este modo, el trabajo se consideró como un componente vital para el avance y el desarrollo de cualquier sociedad.

David Ricardo (1817) afirmaba el trabajo desempeñaba un papel crucial en la economía porque determinaba los salarios que eran esenciales para la subsistencia y reproducción de la fuerza laboral. Los salarios, a su vez, regulaban la distribución de la riqueza y la capacidad de consumo de los trabajadores, influyendo así en la demanda general de bienes y servicios de la economía. Además, el trabajo, como factor productivo clave, era fundamental para la generación de riqueza y la acumulación de capital en una sociedad. Por lo tanto, Ricardo afirmaba que la interacción y relación entre el trabajo y el capital impulsaba el crecimiento económico y el desarrollo de una nación.

Por su parte, Karl Marx (1867) sostenía que las condiciones laborales en el sistema capitalista eran injustas y opresivas para los trabajadores, lo que contribuía a la desigualdad y la injusticia social. En su análisis, enfatizó la explotación económica como un fenómeno central, donde los capitalistas se beneficiaban de la plusvalía generada por el trabajo de los obreros, manteniéndolos en condiciones de pobreza y alienación. Estas condiciones se evidenciaban en jornadas laborales extenuantes, entornos de trabajo peligrosos e insalubres, y una constante inseguridad laboral. Además, Marx resaltó la alienación de los trabajadores, quienes se encontraban separados de los productos de su trabajo, carecían de control sobre el proceso productivo y experimentaban una desconexión emocional con su labor.

El neoliberalismo y la precariedad laboral

Según Castillo (2022) al implementarse el neoliberalismo en América Latina, desde mediados del siglo XX, ha marcado la evolución económica y laboral de la región. La adopción de estas políticas resultó en una desregulación económica y una flexibilización del mercado laboral que erosionaron el modelo de Estado de bienestar establecido después de la Segunda Guerra Mundial. Estos cambios fomentaron la privatización y la apertura económica, reduciendo la intervención estatal y exponiendo el mercado laboral a una mayor inestabilidad. Como resultado, los trabajadores enfrentaron condiciones de empleo más precarias, marcadas por contratos temporales y falta de seguridad laboral, lo que incrementó su vulnerabilidad ante las dinámicas de un mercado cada vez más globalizado.

A medida que avanzaba el neoliberalismo, la estructura social y laboral en América Latina experimentó una transformación significativa. El debilitamiento del modelo de sustitución de importaciones y la retracción del Estado benefactor hicieron que el trabajo asalariado perdiera su papel como vehículo de integración y ascenso social. Esto dio paso a un mercado laboral caracterizado por empleos temporales y de medio tiempo, donde predominan la inseguridad y la ausencia de protecciones laborales esenciales. Esta reconfiguración del trabajo no solo profundizó la desigualdad social, sino que también creó una división marcada entre los sectores con altas calificaciones y protecciones y aquellos en situaciones de empleo altamente precarias, evidenciando una fractura social alimentada por las políticas neoliberales.

Informalidad vs precariedad laboral

La informalidad ha sido tradicionalmente considerada como un indicador principal de la precariedad laboral, pero, como señala Ferreira (2014) esta perspectiva puede ser engañosa. Utilizar la informalidad como el único parámetro para evaluar la calidad del empleo no solo es insuficiente, sino que también puede conducir a valoraciones incorrectas, ya sea subestimando o sobrestimando la precariedad laboral. Ferreira sugiere que una aproximación más completa al estudio de la precariedad laboral debe incorporar múltiples dimensiones, ya que la informalidad por sí sola no capta la gama completa de desafíos que enfrentan los trabajadores.

Por su parte, Cano (2004) describe la precariedad laboral como una condición donde el trabajador no alcanza un nivel de ingresos y seguridad en el trabajo que le permita proyectar su futuro y participar de manera plena en la sociedad. Esta definición amplía la comprensión del problema más allá del marco formal/informal, enfatizando que la precariedad puede afectar a trabajadores en empleos formales si estos no proporcionan condiciones adecuadas o estabilidad. De acuerdo con Cano, las políticas y prácticas empresariales, así como las condiciones del mercado laboral, juegan un papel crucial en la creación de entornos laborales precarios, los cuales pueden estar presentes en distintas formas y modalidades de empleo.

Trabajo, empleo y trabajo decente

Según Neffa (1999), el término "trabajo" describe las acciones realizadas por una persona para crear algo que no forma parte inherente de ella, con un fin práctico y dirigido a otros. Esta definición abarca una amplia variedad de actividades, tanto remuneradas como no remuneradas, que incluyen desde labores domésticas hasta obligaciones profesionales, no limitándose a un entorno laboral formal. El trabajo, en su esencia, puede estar vinculado con la autorrealización personal, la expresión de creatividad y una contribución significativa a la sociedad.

Por otra parte, Bilbao (2000) complementa esta visión al detallar que el "empleo" implica una relación laboral formal y específica entre un empleado y un empleador, regida por un contrato que delinea claramente las condiciones de trabajo, derechos y obligaciones, así como la compensación por los servicios prestados. Esta modalidad de trabajo, que se encuentra bajo regulaciones laborales y jurídicas, encapsula la idea de tener un trabajo remunerado dentro de una estructura organizativa definida, diferenciándose del trabajo en su concepto más amplio por su formalidad y el marco institucional en el que se desarrolla.

Finalmente, La OIT (2003) definió el concepto de "trabajo decente" bajo varios aspectos esenciales:

1. Trabajo adecuado: Se refiere a empleos que son productivos y ofrecen una remuneración justa. Un trabajo adecuado también proporciona seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias. Es importante que ofrezca igualdad de oportunidades para todos, permitiendo la libertad de expresión y participación en decisiones que afecten la vida laboral.
2. Remuneraciones justas: Implica salarios que no solo satisfacen las necesidades básicas, sino que también son acordes con la productividad del trabajador y contribuyen a la equidad social. Esto incluye el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, libre de discriminación.
3. Condiciones laborales saludables: Las condiciones de trabajo deben proteger a los empleados de los riesgos y enfermedades profesionales, asegurando un entorno de trabajo seguro y saludable. Esto se logra a través de la implementación de normas de seguridad y la provisión de capacitación adecuada.

4. Respeto a los derechos fundamentales del trabajo: Incluye la eliminación del trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de cualquier forma de discriminación en materia de empleo. También destaca la importancia de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
5. Garantías de seguridad social: La seguridad social debe ofrecer apoyo económico y acceso a servicios esenciales, como atención médica, además de cubrir riesgos relacionados con el desempleo, accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Indicadores laborales en Ecuador

En Ecuador, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) segmenta el mercado laboral en las siguientes categorías. Define el “empleo adecuado o pleno” como aquel en el que las personas, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo y trabajan 40 horas o más por semana, sin considerar su deseo o disponibilidad para trabajar horas adicionales. También incluye a quienes, ganando al menos el salario mínimo, trabajan menos de 40 horas y no desean incrementar sus horas de trabajo.

Se consideran subempleados a aquellos que, a pesar de haber trabajado menos de la jornada legal o percibido ingresos inferiores al salario mínimo durante la semana de referencia, desean y están disponibles para trabajar más horas. Esta categoría abarca tanto el subempleo por insuficiencia de tiempo como por insuficiencia de ingresos. Además, el empleo no remunerado se refiere a las personas que, en la misma semana, no han percibido ingresos por su trabajo. Esta categoría incluye a trabajadores no remunerados del hogar, trabajadores no remunerados en otro hogar y a ayudantes no remunerados de asalariados o jornaleros. El INEC también reconoce como “otro empleo no pleno” aquel en el que las personas, aun trabajando menos de la jornada legal y percibiendo ingresos inferiores al mínimo, no tienen el deseo ni la capacidad de trabajar más horas. Asimismo, identifica como desempleados a las personas de 15 años o más que no tienen empleo, están disponibles para trabajar y han buscado trabajo o intentado establecer un negocio en el último mes.

Finalmente describe como sector informal a todas aquellas actividades económicas realizadas por trabajadores o empresas que operan en condiciones de informalidad, es decir, no están registradas ni reguladas por el Estado y, por lo tanto, escapan a la protección legal y a las regulaciones laborales formales.

Análisis de Componentes Principales para el trabajo

Mora y de Oliveira (2009) realizaron un estudio sobre la degradación del empleo asalariado centrándose en la precariedad laboral y sus implicaciones en la fuerza de trabajo de Costa Rica y México. Los autores elaboraron un índice de precariedad laboral, utilizando la técnica de Análisis de Componentes Principales (ACP), con datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) de Costa Rica y de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de México. Este índice sintético se basó en una serie de indicadores relacionados con la estabilidad en el empleo, la seguridad social y los ingresos percibidos. Además, este enfoque permitió sintetizar múltiples variables en un único indicador que reflejó la situación de precariedad laboral en cada país.

Entre sus principales hallazgos encontraron que variables asociadas con el puesto de trabajo como el tamaño de la empresa, la rama de actividad y el grupo ocupacional tenían mayor poder explicativo en la precariedad laboral que la escolaridad de la mano de obra. Además, se detectó una polarización en la situación laboral de los trabajadores asalariados en ambos países, donde los no precarios constituían el 46,3% y el 32,7% de los asalariados en Costa Rica y México respectivamente, mientras que los trabajadores con precariedad extrema representaban el 30% en México y el 8,6% en Costa Rica.

Por otro lado, Acosta y Pineda (2010) elaboraron el Índice Compuesto de Calidad del Trabajo como una herramienta para evaluar y comparar las condiciones laborales en las diferentes áreas metropolitanas de Colombia. Esta herramienta identificó las áreas que requerían mejoras significativas en las políticas laborales y de desarrollo, y expuso soluciones para mitigar las disparidades en la calidad del trabajo entre diversos grupos ocupacionales y localidades. Utilizando el análisis de componentes principales (ACP) para ponderar las variables que influyen en la calidad del empleo, este índice estableció un marco para el análisis periódico y detallado de los cambios en el mercado laboral, facilitando la formulación de políticas enfocadas en elevar la calidad de vida de los trabajadores.

El índice se compuso de seis dimensiones que abordaron desde las condiciones físicas y temporales del trabajo hasta aspectos subjetivos y económicos. La primera dimensión, “intensidad y condiciones de trabajo”, se concentró en las horas trabajadas, el entorno laboral y la remuneración de las horas extras. La segunda, “ingreso”, evaluó el salario en relación con el mínimo legal, los ingresos según la educación y experiencia, y los subsidios laborales. La tercera dimensión, “protección social”, incluyó indicadores como la cobertura en salud y pensiones, así como seguros contra riesgos profesionales. La cuarta, “estabilidad laboral”, examinó la formalidad de los contratos de empleo. La quinta dimensión exploró las “percepciones personales sobre el trabajo”, y la sexta y última, “subempleo”, consideró la necesidad de un segundo empleo.

Los resultados principales de la investigación destacaron una variabilidad en las condiciones laborales en Colombia, donde grupos como los trabajadores independientes hombres y no calificados, enfrentaron alta precariedad. Estos trabajadores, así como los asalariados no calificados, extendieron frecuentemente sus jornadas para compensar bajos ingresos, una práctica que contribuyó al ensanchamiento de las brechas de género y a un retroceso en la equidad, debido a jornadas laborales remuneradas más cortas para las mujeres. Adicionalmente, una notable cantidad de estos trabajadores independientes y asalariados no calificados laboraron en entornos de baja calidad, incluyendo trabajos en la calle y en construcción, lo que refleja las duras realidades del sector laboral no calificado.

Asimismo, Favieri (2017) llevó a cabo un estudio multidimensional de la precariedad laboral en el aglomerado Gran San Juan, Argentina. Para ello, con datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), desarrolló un índice de precariedad laboral utilizando el ACP. Favieri seleccionó variables como la antigüedad en el trabajo, los derechos laborales, la forma de contratación, la jornada laboral, el salario, el descuento jubilatorio, la inestabilidad laboral y la intensidad laboral. Luego, las recodificó para reflejar un orden significativo, asignando el valor de 1 para indicar “mayor precariedad” y el valor de 0 para “menor precariedad”. El hallazgo más relevante fue que una considerable cantidad de trabajadores asalariados en el aglomerado Gran San Juan no contaban con descuento jubilatorio, lo que refleja una alta incidencia de empleo precario.

Otras propuestas metodológicas

Rubio (2010) también elaboró un índice para evaluar el grado de precariedad del mercado laboral mexicano durante el período de 1995 a 2010, sin embargo, el investigador propuso una metodología diferente. Rubio construyó un índice de precariedad laboral, con información pública de la ENOE, donde se consideraron como variables la temporalidad, la insuficiencia salarial y la desprotección laboral. Estas variables se ponderaron de manera equitativa, asumiendo que todas tienen la misma importancia para los trabajadores, ya que teóricamente no se pudo argumentar cuál es más relevante para ellos.

Los resultados de la investigación revelaron que durante el periodo analizado la precariedad laboral mostró una tendencia general a la disminución, a pesar de haber enfrentado momentos de aumento durante las crisis económicas de 2009 y 2010. Además, la diferencia en la precariedad laboral entre hombres y mujeres se redujo de manera notable, indicando un avance en la equidad de género en el ámbito laboral. Esta mejora se atribuye

tanto a cambios estructurales en la economía y sociedad como a la capacidad de adaptación ante eventos adversos temporales.

Por otro lado, Aguirre et al. (2023) realizaron un estudio llamado “Índice de precariedad laboral en Colombia: una construcción teórica y analítica a partir de microdatos” con el objetivo de evaluar la evolución de las condiciones laborales y determinar el nivel de precariedad en el mercado laboral colombiano. La investigación se enfocó en identificar las dimensiones clave de la precariedad laboral y proporcionar un análisis detallado de la situación laboral en el país, contribuyendo así al debate y análisis de la estructura del mercado laboral en Colombia.

Entre sus principales aportes, los autores definieron como dimensiones del índice de precariedad laboral a la continuidad laboral, que evalúa la estabilidad en el empleo y el riesgo de desempleo; el control sobre el trabajo, que incluye la influencia del trabajador en aspectos como el salario y la jornada laboral; la afiliación a la seguridad social y el nivel de salarios. Asimismo, identificaron diferencias significativas en los niveles de precariedad laboral entre ciudades, géneros, grupos etarios, niveles educativos, sectores económicos, tipo de ocupación, tamaño de empresa, horas laboradas y estrato socioeconómico.

En Chile, Blanco y Julián (2019) desarrollaron una investigación con el fin de presentar una propuesta de definición y medición de la precariedad laboral, relacionándola con las transformaciones en las fisonomías del trabajo y de las clases sociales. Se analizó la precariedad como un fenómeno multidimensional que afectaba a diversos sectores de la población trabajadora en el país. Los autores combinaron las técnicas del análisis de correspondencias múltiples (ACM) y el clúster de k-medias. El análisis de correspondencias múltiples se empleó para estudiar la relación entre variables y categorías de las variables nominales u ordinales, reduciendo la variabilidad conjunta a factores que las resumen. Por otro lado, el clúster de k-medias permitió encontrar patrones de agrupamiento en los datos, revelando cómo los individuos se aglomeran o diferencian entre sí en función de diversas dimensiones de la precariedad laboral.

Entre sus principales resultados estuvo la identificación de la precariedad laboral como un fenómeno transclasista y multidimensional lo que significó que esta problemática no se limitó a un solo sector o clase social, sino que atravesó diferentes estratos de la población trabajadora en el país. La precariedad laboral afectó tanto a trabajadores de bajos ingresos como a profesionales y empleados de sectores más privilegiados, lo que demuestra que es un fenómeno que trasciende las divisiones tradicionales de clase.

Metodología

La investigación fue cuantitativa y descriptiva. Se utilizó el método de Análisis de Componentes Principales (ACP) para la construcción del Índice de Precariedad Laboral (IPL). La información utilizada provino de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) correspondiente al año 2023.

Dimensiones y variables

El conjunto de datos original incluyó 141 variables, sin embargo, para la construcción de las cinco dimensiones se seleccionaron nueve variables específicas, basadas en la revisión de literatura.

Tabla 1. Descripción de variables

Dimensiones	Variables	Rangos	Valoración
Intensidad laboral	Horas trabajadas en la semana	<ul style="list-style-type: none"> Más de 40 horas 	Mayor precariedad
		<ul style="list-style-type: none"> 40 horas 	Menor precariedad
	Lugar o sitio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Finca o terreno, finca terreno ajeno, finca terreno o establecimiento comunal, obra de construcción, en la calle Se desplaza, kiosco calle, vivienda distinta a la suya local propio o arrendado, local cooperativa o asociación, local patrono, su vivienda 	Se agrupan en 3 niveles, de mayor precariedad a menor precariedad.
Ingresos	Ingreso por salario	<ul style="list-style-type: none"> Menos de 1 salario básico unificado vigente en 2023 (\$450) Entre 1 y menos de 3 salarios básicos unificados vigentes en 2023 Más de 3 salarios básicos unificados vigentes en 2023 	Se agrupan en 3 niveles, de mayor precariedad a menor precariedad.
	Remuneraciones en especie (alimentación, vivienda, transporte, ropa de trabajo y/o guardería)	<ul style="list-style-type: none"> 0 remuneraciones en especies 1 remuneración en especie 2 remuneraciones en especies 3 remuneraciones en especies o más 	Se agrupan en 4 niveles, de mayor precariedad a menor precariedad.

Protección social	Afilación	• No afiliado	Mayor precariedad
		• Afiliado	Menor precariedad
	Seguro médico	• No afiliado	Mayor precariedad
		• Afiliado	Menor precariedad
Estabilidad laboral	Término y tipo del contrato	<ul style="list-style-type: none"> • Por obra, a destajo, por horas o por jornal • Con contrato temporal, ocasional o eventual • Con nombramiento, con contrato permanente o de planta 	Se agrupan en 3 niveles, de mayor precariedad a menor precariedad.
Derechos laborales	Vacaciones	• No tiene vacaciones	Mayor precariedad
		• Si tiene vacaciones	Menor precariedad
	Décimos	• No recibe décimos	Mayor precariedad
		• Recibe décimos	Menor precariedad

Fuente: ENEMDU 2023

Análisis de Componentes Principales

Para determinar estadísticamente si las variables propuestas estaban relacionadas con el mismo fenómeno, es decir, con la precariedad laboral se utilizó el coeficiente de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Este coeficiente demostró que las variables se pueden comparar y, a su vez, que estas explicaron la variabilidad de la muestra; en suma, validó el uso del Análisis de Componentes Principales. Este coeficiente representó una medida de la adecuación del muestreo, que podía variar de 0 a 1. Si era cercano a 0, la varianza se explicaba por la correlación parcial, lo que indicaba que el análisis era inestable, por el contrario si los valores eran cercanos a 1, significaba que la varianza se podía explicar por la correlación total.

La construcción del Índice de Precariedad Laboral (IPL) enfrentó un desafío significativo debido a la falta de información estadística que permitiera comprender cómo distintos grupos poblacionales valoraban los aspectos de la precariedad laboral. Para superar este obstáculo, se utilizó el Análisis de Componentes Principales (ACP), una técnica de análisis multivariado, que transformó un conjunto de variables originales en nuevas variables no correlacionadas, ordenadas según la cantidad de variabilidad que capturaban de la muestra.

El Análisis de Componentes Principales se utilizó con el objetivo principal de estructurar los datos reduciendo el número de variables. Esto se logró mediante combinaciones lineales que capturaban la mayor parte de la variabilidad observada en el conjunto de datos inicial. Específicamente, en el contexto del Índice de Precariedad Laboral, el ACP fue empleado para ponderar las distintas dimensiones de precariedad, basándose en la variabilidad que cada una representaba. Este enfoque permitió resolver de manera eficaz el problema de cómo asignar pesos a las dimensiones y variables dentro del IPL.

En términos de procedimiento, el desarrollo del ACP fue equivalente a realizar una regresión lineal del componente principal sobre las variables originales. Esto determinó que el primer componente principal era el que resumía la

mayor cantidad de variabilidad del conjunto. Los resultados de este componente se utilizaron para crear ponderaciones que maximizaban la proporción de varianza explicada respecto a la varianza total. Para la generación de estos componentes principales, se emplearon tanto la matriz de varianzas y covarianzas como la matriz de correlación, trabajando siempre sobre variables estandarizadas con media cero y varianza uno.

Dado que el ACP estaba diseñado para variables cuantitativas, se requirió transformar las variables cualitativas de tipo ordinal que se incluyeron en el IPL. Esto se realizó a través de una técnica estadística llamada escalonamiento óptimo o "*optimal scaling*" propuesta por Young (1981).

Escalamiento óptimo

El escalonamiento óptimo, como herramienta complementaria en el Análisis de Componentes Principales (ACP), se utilizó para integrar las variables cualitativas en la construcción del Índice de Precariedad Laboral (IPL). Este método permitió transformar variables ordinales en valores cuantitativos, facilitando su inclusión en el análisis estadístico multivariante que requiere de datos numéricos.

Procedimiento del Escalonamiento Óptimo

1. Asignación de valores numéricos: Las categorías de cada variable cualitativa fueron asignadas a valores numéricos aleatorios.
2. Maximización de la varianza: La asignación numérica se realizó de manera que se maximice la varianza explicada por los componentes principales del ACP. Esto implicó ajustar los valores numéricos hasta que la correlación entre las variables transformadas y los componentes principales fuera óptima.
3. Preservación de propiedades esenciales: Aunque el proceso implicó una transformación de los datos, se cuidó que la naturaleza original de las categorías y sus relaciones jerárquicas o semánticas se mantengan lo más intactas posible dentro del nuevo contexto numérico.

Estimación del Índice de Precariedad Laboral

Según lo propuesto por Mora-Salas y de Oliveira (2009), el Índice de Precariedad Laboral se definió de la siguiente manera:

$$I_{kj} = \sum_{i=1}^n P_{ki} z_{ij}$$

Donde:

- I_{kj} fue el índice de precariedad deducido de la k-ésima componente.
- P_{ki} fue el ponderador de la variable i correspondiente a la k-ésima componente.
- z_{ij} fue el indicador estandarizado total.
- n fue el número de indicadores o variables considerados en el índice.

El valor del IPL estará entre 0 y 1, donde 0 es "precariedad nula" y 1 es "precariedad absoluta".

Resultados y discusión

Coeficiente KMO

El coeficiente obtenido, valor cercano a 1, demuestra que existe una buena adecuación muestral, es decir, que la varianza se explica por la correlación total, por lo que se concluye que el análisis es estable y que se puede continuar con el ACP. La Tabla 2 muestra el resultado del coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin.

Tabla 2. Resultado KMO

Resultado KMO
0,88

Análisis de Componentes Principales

Se examina los valores propios para determinar el número de componentes principales a considerar. Los valores propios indican cuánta variación captura cada componente principal. Estos valores son mayores para las primeras componentes y menores para las posteriores, lo que significa que en los primeros componentes se encuentra la mayor variación en los datos.

Elección de Componentes Principales

Para escoger el número de componentes con los que se va a trabajar se consideran dos criterios:

1. De acuerdo con Kaiser (1961) un valor propio mayor que 1 sugiere que los componentes principales capturan más variabilidad que lo que una variable original posee en un conjunto de datos estandarizados.
2. Otro método sugerido por Jolliffe (2002), y Peres-Neto y otros (2005) para escoger el número de componentes principales es observar el gráfico de valores propios ordenados de mayor a menor e identificar el punto donde los valores comienzan a nivelarse; esto a menudo se denomina "codo". La idea es que los componentes anteriores a este punto capturan una mayor variación, mientras que los posteriores al punto capturan solo cantidades pequeñas.

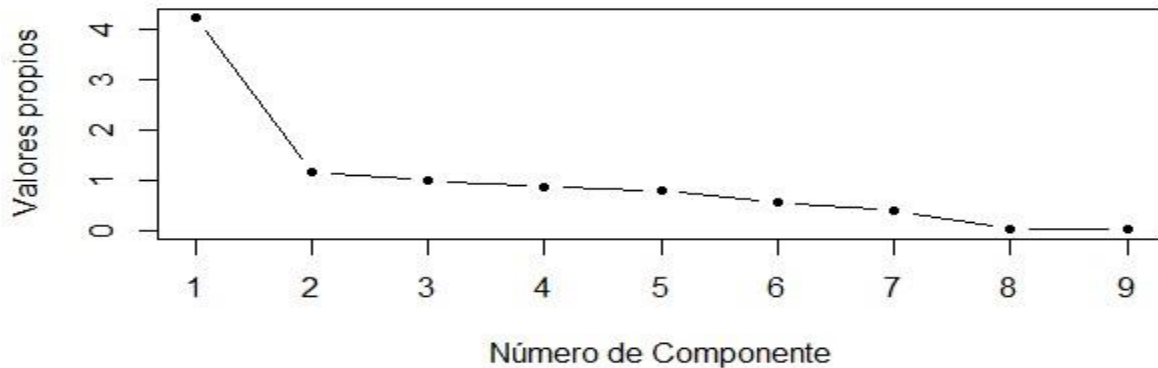
La Tabla 3 expone los valores propios y la varianza explicada.

Tabla 3. Valores propios y varianza explicada

Dimensiones	Valores propios	Porcentaje de varianza explicada	Porcentaje de varianza explicada acumulada
1	4,2408	47,12	47,12
2	1,1515	12,79	59,91
3	0,9921	11,02	70,93
4	0,8557	9,51	80,44
5	0,7777	8,64	89,08
6	0,5595	6,21	95,29
7	0,3916	4,36	99,65
8	0,0159	0,18	99,83
9	0,0153	0,17	100

La figura 1 muestra el punto “codo”.

Figura 1. Punto “codo”



Después de aplicar los dos criterios se opta por analizar solamente las dos primeras dimensiones.

Contribución de las variables a las dimensiones

Una vez escogidas las dimensiones se procede con el análisis de las variables. Los gráficos 2 y 3 presentan el porcentaje que cada variable contribuye a la dimensión. La línea roja entrecortada indica la contribución promedio esperada. Si la contribución de las variables fuera uniforme, la expectativa sería:

$$\frac{1}{\text{Número de variables}} = \frac{1}{9} = 11,11\%$$

Una variable con una contribución mayor que este límite podría considerarse importante en el componente.

Figura 2. Contribución de las variables al Primer Componente Principal

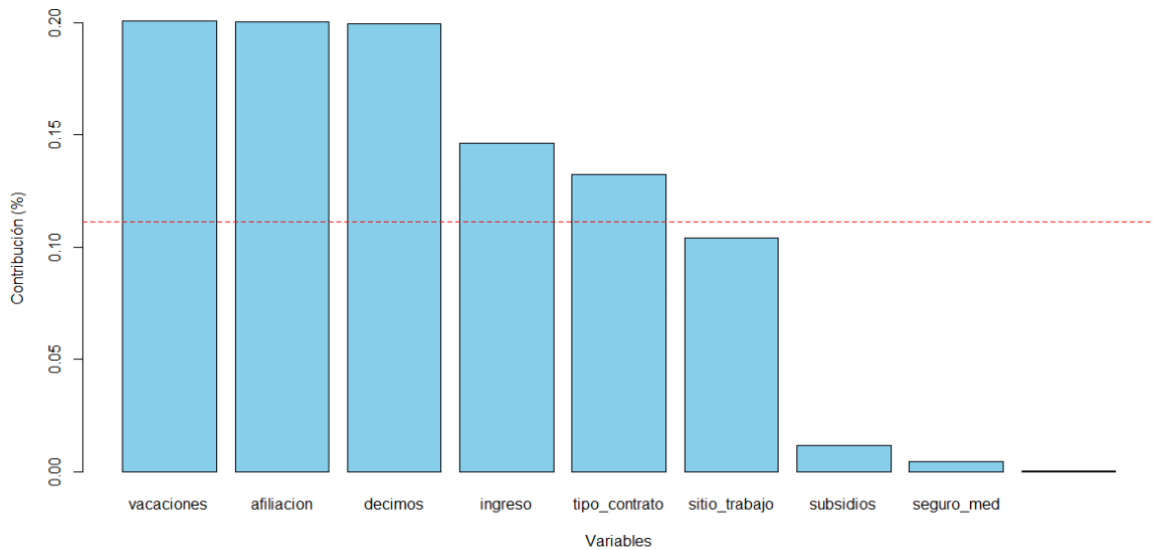
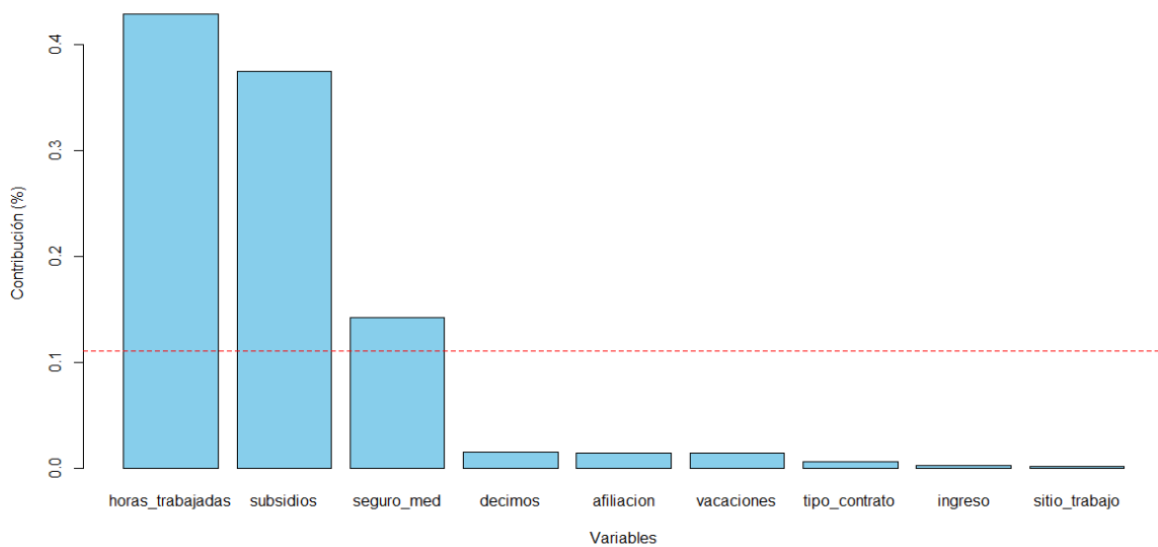


Figura 3. Contribución de las variables al Segundo Componente Principal



Discusión de los componentes

1. Primer Componente

Este componente aporta 47,12% de la varianza explicada, es decir, tiene el mayor peso en la precariedad laboral. Las variables que aportan significativamente son:

- Vacaciones: 20,06%
- Afiliación: 20,02%
- Décimos: 19,95%
- Ingreso por salario: 14,65%
- Tipo de contrato: 13,24%

2. Segundo Componente

Este componente aporta 12,79% de la varianza explicada por lo que se considera que tiene un peso significativo en la explicación de la precariedad laboral. Las variables que aportan significativamente son:

- Horas trabajadas: 42,88%
- Remuneraciones en especie (subsídios): 37,53%
- Seguro médico: 14,22%

Bajo esta perspectiva, se analizan las variables por dimensiones:

Intensidad laboral: Horas trabajadas y Lugar o sitio de trabajo

En Ecuador, a pesar de que la jornada laboral estándar es de 40 horas semanales, la Organización Internacional del Trabajo (2024) afirma que alrededor del 23% de los empleados en el país trabajan más de 49 horas a la semana. Esto resulta en una cantidad semanal de horas laboradas que supera la norma, impactando negativamente en la calidad de vida de los trabajadores. Estos resultados concuerdan con los de Acosta y Pineda (2010) en Colombia, y Blanco y Julián (2019) en Chile, quienes en sus investigaciones evidencian como la extensión de jornada laboral es un fenómeno generalizado.

De igual forma, el lugar o sitio de trabajo también es un determinante clave en el cálculo de precariedad laboral. Según Rahman y Tahseen (2023) un entorno laboral seguro es esencial para prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Este ambiente también impacta positivamente en su motivación y productividad. En estudios paralelos como el de Acosta y Pineda (2010) se demuestra que los trabajadores independientes no calificados tienen mayor presencia en lugares de trabajo con condiciones menos favorables como la calle, el trabajo puerta a puerta o en vehículos. Asimismo, los trabajadores asalariados no calificados también tienen una participación significativa en estos lugares, probablemente debido a su gran participación en la construcción y otras actividades similares, donde la alta tasa de accidentes reduce la calidad del empleo; conclusiones aplicables también en Ecuador.

Ingresos: Ingreso por salario y remuneraciones en especie

Dentro de la dimensión de Ingresos, en Ecuador el ingreso por salario también es un indicador que influye en la precariedad laboral. Acosta y Pineda (2010) discuten cómo los ingresos están estrechamente vinculados a otros aspectos del empleo, como la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo, lo que refuerza su importancia. Además, los ingresos adecuados no solo reflejan la compensación por el trabajo realizado sino que también impactan directamente en la vida del trabajador. Blanco y Julián (2019) también concluyeron que los grupos que en promedio reciben ingresos más bajos suelen estar asociados a una precariedad más alta.

Por otro lado, las remuneraciones en especie, beneficios adicionales al salario que obtienen los empleados, también son un factor relativamente menos importante en la estimación de la precariedad laboral. Según Acosta y Pineda (2010), estos beneficios son apreciados positivamente en términos de calidad laboral, ya que no solo aumentan el ingreso total del trabajador, sino que también pueden elevar significativamente su nivel de vida. Además, sugieren un mayor compromiso de los empleadores con el bienestar de sus trabajadores, lo que podría ser indicativo de un mejor ambiente laboral.

Protección social: Seguro médico y Afiliación

El acceso a seguro médico es esencial para garantizar que los empleados reciban atención médica necesaria, lo que puede reducir el absentismo y mejorar la satisfacción laboral general. Por otro lado, la afiliación a la seguridad social es crucial para la protección del trabajador frente a enfermedades, accidentes y jubilación. De acuerdo con Acosta y Pineda (2010) y Blanco y Julián (2019) este aspecto se considera un indicador de empleo formal y menos precario.

Estabilidad laboral: Término y tipo del contrato

La estabilidad laboral, medida por el tipo de contrato, afecta la seguridad laboral del trabajador. Contratos indefinidos o a largo plazo proporcionan mayor seguridad en comparación con los temporales o por proyecto. El empleo permanente en una variedad de sectores se ha convertido en empleo precario debido a la subcontratación, el uso de agencias de contratación y la clasificación errónea de los trabajadores como "contratistas independientes o a corto plazo". En este sentido, Blanco y Julián (2019) concluyeron en su investigación que los contratos de plazo fijo o los trabajos no permanente, debido a su relación con situaciones de inestabilidad laboral, ausencia de protección social y bajos ingresos, contribuyen a la generación de condiciones laborales precarias.

Derechos laborales: Vacaciones y Décimos

Las vacaciones, además de ser un derecho de todos los trabajadores, son fundamentales para el descanso y recuperación del trabajador. Asimismo, los décimos (décimo tercer y décimo cuarto sueldo) son pagos adicionales que reciben los trabajadores en Ecuador y son indicadores de los derechos laborales que benefician al trabajador. Según Favieri (2017) variables como el aguinaldo (décimos) y las vacaciones suelen ser indicadores confiables para determinar de manera general si existe una relación laboral precaria.

Índice de Precariedad Laboral

Finalmente, se incluyen las variables "Sexo" y "Área" para el cálculo del IPL. La inclusión de estas variables se respalda por la literatura revisada, por ejemplo Mora-Salas y de Oliveira (2009) incluyen estas dos variables ya que afirman que son algunos de los factores que explica en mayor o menor parte la precariedad de los empleos; pero también para realizar un análisis más detallado. El IPL está estimado en un rango de 0 a 1, donde 0 es "precariedad nula" y 1 es "precariedad absoluta". La tabla 4 muestra los resultados.

Tabla 4. Índice de precariedad laboral según el sexo y el área.

Área	Sexo	IPL
Urbana	Hombre	0,48
Urbana	Mujer	0,42
Rural	Hombre	0,72
Rural	Mujer	0,59

Conclusiones

- La investigación propone una visión multidimensional de la precariedad laboral, donde variables como vacaciones, participación en el sistema de seguridad social, décimos, ingreso por salarios y tipo de contrato son factores claves en la calidad del empleo ecuatoriano.
 - En Ecuador, el derecho a vacaciones remuneradas está fijado en la legislación laboral, pero su aplicación varía según el tipo de empleo y la forma del contrato. No tomar suficientes descansos puede provocar agotamiento y disminución de la productividad, lo que puede tener un impacto negativo tanto en el empleado como en la empresa.
 - Por otro lado, una proporción de trabajadores, especialmente en el sector informal, no están conectados al sistema de seguridad social, lo que aumenta su vulnerabilidad. La falta de pertenencia también limita el acceso a beneficios básicos como atención médica y pensiones, lo que aumenta la precariedad laboral.
 - Los décimos son remuneraciones adicionales que reciben los trabajadores ecuatorianos cada año. Estos beneficios son importantes para cubrir costos adicionales y mejorar la calidad de vida. Sin embargo, la falta de pago de estas prestaciones, especialmente en el caso del empleo informal o temporal, contribuye a la inseguridad económica entre los trabajadores, aumentando la precariedad laboral.
 - Asimismo, existen trabajadores que ganan por debajo del salario básico unificado, especialmente en el sector informal. Esta condición no sólo afecta su capacidad para satisfacer las necesidades básicas, sino que también tiene implicaciones más amplias para su bienestar y estabilidad financiera.
 - Finalmente, en Ecuador hay un grupo de personas que están empleadas con contratos temporales o informales, lo que aumenta la inseguridad laboral y la exposición a condiciones laborales precarias. La estabilidad laboral es esencial para la planificación a largo plazo y una buena calidad de vida.

Estos elementos deben ser priorizados en las políticas y programas orientados a promover el trabajo decente.

- El IPL desarrollado en este estudio proporciona una herramienta para monitorear y comparar la evolución de la precariedad laboral en Ecuador a lo largo del tiempo y entre diferentes grupos o sectores de población.
- Abordar la precariedad laboral no sólo afecta el bienestar personal de los trabajadores sino que también tiene implicaciones más amplias para el desarrollo económico, la cohesión social y la estabilidad a largo plazo de un país.
- Por otro lado, los resultados revelan disparidades significativas en los niveles de precariedad laboral entre diferentes grupos demográficos y áreas geográficas.
 - Los trabajadores rurales tienen niveles de precariedad laboral más altos que los trabajadores urbanos. Esto indica una creciente inseguridad laboral en las zonas rurales, posiblemente debido a menos oportunidades de empleo y condiciones laborales menos reguladas.
 - Tanto en las zonas urbanas como en las rurales, los hombres tienen un IPL más alto que las mujeres. Esto puede significar que los hombres están realizando actividades más peligrosas, con menos protección.

- Los altos niveles de precariedad laboral observados en las áreas rurales indican la necesidad de desarrollar políticas y programas específicos para mejorar las condiciones laborales de estas áreas. Esto puede incluir fomentar la formalización del empleo, la formación profesional y la inversión en infraestructura y servicios públicos.

Limitaciones y sugerencias

- Si bien la reducción del número de variables puede simplificar el análisis, también podría omitir aspectos relevantes de la precariedad laboral no capturados por las variables seleccionadas.
- Cuando se transforman variables cualitativas de tipo ordinal en valores cuantitativos mediante el escalonamiento óptimo, aunque se busque preservar la jerarquía original, existe el riesgo de que estas transformaciones no reflejen con precisión las relaciones y significados reales de las categorías originales. Además, este método puede ser susceptible a sesgos si no se realiza un ajuste adecuado a la naturaleza de las variables, dado que depende de la asignación de valores numéricos para maximizar la varianza explicada.
- Se sugiere realizar otro estudio con las mismas variables, pero con el método de Análisis de Correspondencias Múltiples, que es exclusivo para datos categóricos, con el fin de comparar las ponderaciones de las dimensiones y comprobar si difieren significativamente.

Referencias bibliográficas

- Acosta, C., y Pineda, J. (2011). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre Política Económica*, 29(35), 60-105.
- Aguirre, E., Artorquiza, B., y Bravo, K. (2023). Índice de precariedad laboral en Colombia: una construcción teórica y analítica a partir de microdatos. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 18(1), 1-26.
- Alvarado, J., Correa, R., y Tituaña, M. (2017). Migración interna y urbanización sin eficiencia en países en desarrollo: evidencia para Ecuador. *Papeles de Población*(94), 99-123.
- Amezquita, A., Maya, N., y Sánchez, P. (2023). Trabajar en Ecuador: una reflexión desde el índice de precariedad laboral. *Observatorio del trabajo y el pensamiento crítico*.
- Bilbao, A. (2000). Trabajo, empleo y puesto de trabajo. *Política y Sociedad* , 69-81.
- Blanco, O., y Julián, D. (2019). Una tipología de precariedad laboral para Chile: la precariedad como fenómeno transclasista. *Revista de la CEPAL*(129), 99-137.
- Cano, E. (2004). Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad. *Mientras tanto*(93), 67-81.
- Carrión, D., y Soria, M. (2023). Estructura laboral ecuatoriana: trimestre abril-junio de 2022. *Revista Economía*, 81-89.
- Castillo, D. (2022). Modelo de desarrollo, precariedad laboral y nuevas desigualdades sociales en América Latina. *Revista de la CEPAL*(136), 47-64.
- Favieri, F. (2017). Precariedad laboral: concepto, variables y propuesta de análisis. *De Prácticas y Discursos*(7), 1-20.
- Ferreira, M. (2014). Las nociones de trabajo informal y trabajo precario en el análisis de la calidad del empleo en Colombia. *Revista Lebrez*, 29-58.
- Global Labor Justice- International Labor Rights Forum . (s.f.). *Precarious work*.
<https://laborrights.org/issues/precarius-work>
- Gómez , F., Gómez-Álvarez, R., y Cabrera , A. (2018). Tipología de indicadores de calidad del empleo objetivos y subjetivos. *Pobreza en la ocupación e instrumentos de reacción*, 15-42.
- Gómez, M., y Restrepo, D. (2013). El trabajo precario, una realidad distante del trabajo decente. *Khatarsis*(15), 173-194.
- INEC. (2015). Actualización metodológica: el empleo en el sector informal. *Revista de Estadísticas y Metodologías*, 1, 55-62.
- INEC. (2017). *Instituto Nacional de Estadística y Censos: Indicadores laborales*. Ecuador en Cifras:
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2017/Junio/062017_Presentacion_M.Laboral.pdf
- INEC. (2023). *Boletín Técnico: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) anual 2023*. Ecuador en Cifras: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/anual/Boletin_tecnico_anual_enero-diciembre_2023.pdf
- Jolliffe, I. (2002). *Principal Component Analysis*. Springer.
- Kaiser, H. (1961). A note on Guttman's lower bound for the number of common factor. *The British Journal of Statistical Psychology* , 14. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8317.1961.tb00061.x>
- Marx, K. (1867). *El Capital: el proceso de producción del capital*. Feedbooks.

- Mora, M. (2012). La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos y alternativas de solución. *Revista Trabajo*, 87-122.
- Mora-Salas, M., y de Oliveira, O. (2009). La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México. *Papeles de Población*, 15(61), 195-231.
- Neffa, J. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y Sociedad*, 1.
- OIT. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 125-160.
- OIT. (2012). DEL TRABAJO PRECARIO AL TRABAJO DECENTE . *Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas reglamentación para luchar contra el empleo precario*. Ginebra.
- OIT. (enero de 2024). *ILOSTAT*. Statics on working time: <https://ilostat.ilo.org/topics/working-time/>
- OIT. (Enero de 2024). *Statistics on working time*. ILOSTAT: <https://ilostat.ilo.org/topics/working-time/>
- Peres-Neto, P., Jackson, D., y Somers, K. (2005). How many principal components? stopping rules for determining the number of non-trivial axes revisited. *Computational Statistics & Data Analysis*, 974-997. <https://doi.org/10.1016/j.csda.2004.06.015>
- Rahman, I. u., y Tahseen, M. (2023). Analyzing Employee Well-being in Corporate Sectors: Data Insights and Statistical Findings . *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, 7, 1-10.
- Ricardo, D. (1817). *On the Principles of Political Economy and Taxation*. Batoche Books.
- Rubio, J. (2010). Precariedad laboral en México: Una propuesta de medición integral. *Revista Enfoques*, VIII(13), 77-87.
- Smith, A. (1776). *La riqueza de las naciones*. Alianza Editorial.
- The Aspen Institute. (2017). *Employment and Jobs*. Job Quality: A Statement of Purpose: <https://www.aspeninstitute.org/blog-posts/job-quality-statement-of-purpose/>
- Young, F. (1981). Quantitative Analysis of Qualitative Data. *Psychometrika*, 46(4), 357-388.

Anexos

Elección de variables

En la siguiente tabla se presentan las variables seleccionadas para evaluar la precariedad laboral, destacando los autores que las han empleado en sus estudios. Esta elección de variables se fundamenta en una revisión de la literatura, donde se identificaron los factores según investigadores en el campo.

Tabla 5. Factores que influyen en la precariedad laboral

Dimensiones	Acosta y Pineda 2010	Favieri 2017	Blanco y Julián 2019
Intensidad laboral	Horas trabajadas	Sobreocupación	Horas de trabajo empleo principal
	Lugar o sitio de trabajo	-	Lugar en donde realiza la actividad o se ubica el negocio
Ingresos	Ingreso con relación al salario mínimo	Monto de ingreso de la ocupación principal percibido en el mes de referencia (Salario) menos el Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM)	Ingreso del trabajo
	Subsidios	-	-
Protección social	Afiliación	Descuento jubilatorio	Afiliado al sistema al sistema previsional
	Seguro médico	-	Sistema previsional (salud)
Estabilidad laboral	Tipo y término del contrato	Duración del contrato y tipo de trabajo	Tipo de contrato
Derechos laborales	-	Vacaciones	-
	-	Aguinaldo (décimos)	-