

Panorama de la contratación laboral en Ecuador

Overview of labor recruitment in Ecuador

Steeven Ariel Paredes Enrique

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-1745-9034>

Afiliación: Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador

Autor para la correspondencia: sparedes4@utmachala.edu.ec

Lady Andrea León-Serrano

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5472-140X>

Afiliación: Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador

Autor para la correspondencia: llady@utmachala.edu.ec

Líneas de publicación: Administración, Turismo, Marketing, diseño, tecnología y comunicación.

Fecha de recepción: 30 de enero 2025

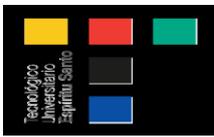
Fecha De aceptación: 31 de marzo 2025

Artículo revisado por doble pares ciego

Resumen

La estabilidad laboral fue imprescindible para la seguridad económica de un trabajador, la motivación para el desarrollo profesional y benefició a las empresas en la retención de talento, favoreciendo su permanencia gracias a la motivación que generaba la seguridad de la permanencia en un puesto de trabajo. El propósito de esta investigación giró en torno al análisis del panorama de la contratación laboral en Ecuador, observándose la prevalencia de contratos temporales sobre el total de la contratación laboral, lo cual estuvo ligado a la estabilidad laboral de los empleados en el país. El tipo de investigación fue descriptivo, con un enfoque cuantitativo, empleándose datos del Ministerio de Trabajo de Ecuador, de diseño transversal, seleccionándose la información estadística laboral y utilizando la técnica de observación para detallar la contratación laboral a partir de los datos recogidos. Los resultados mostraron una dominancia de contratos temporales, especialmente en modalidades como los contratos especiales emergentes y de obra o servicio determinado, reflejando la inestabilidad laboral en el país. Se concluyó que existió una concentración de empleo en áreas urbanas y, por ende, la necesidad de establecer políticas que incentivaran la generación de plazas laborales con contratos que favorecieran la permanencia del trabajador.

Palabras clave: contratación laboral, empleo, estabilidad del trabajo, temporalidad del empleo.



Abstract

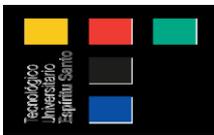
Job stability was essential for the economic security of workers, the motivation for professional development, and it benefited companies in retaining talent, fostering their continuity thanks to the motivation generated by the security of staying in a job position. The purpose of this research focused on analyzing the labor contracting landscape in Ecuador, observing the prevalence of temporary contracts over the total labor contracting, which was linked to the job stability of employees in the country. The type of research was descriptive, with a quantitative approach, using data from Ecuador's Ministry of Labor, with a cross-sectional design, selecting labor statistical information, and applying the observation technique to detail labor contracting based on the collected data. The results showed a dominance of temporary contracts, especially in modalities such as special emergency contracts and fixed-term service contracts, reflecting job instability in the country. It was concluded that there was a concentration of employment in urban areas and, therefore, a need to establish policies that encourage the creation of job opportunities with contracts that promote worker retention.

Key woks: labour recruitment, employment, job stability, temporary employment.

Introducción

El trabajo nace de una necesidad colectiva de satisfacción de necesidades en la cual las personas tienen la libertad de decidir las actividades en las que desee formarse para ofrecer a disposición del mercado sus habilidades, obteniendo así una compensación que sirve como medio de sostén económico para la obtención de bienes y servicios. Torres et al., (2019) sostienen que la empleabilidad aparte de competencias también demanda de principios como la perseverancia, integridad y compromiso, al igual que otras cualidades personales entre las cuales la responsabilidad, disciplina, vocación, determinación, dedicación y puntualidad.

Bajo una retrospectiva, en 1919 se creó la OIT con el propósito de mejorar las condiciones laborales a nivel global, consiguiendo logros de alto impacto para la época, destacando la estandarización de la jornada de trabajo de ocho horas, el salario mínimo, la prohibición del trabajo infantil y la no discriminación en el ámbito laboral. El derecho al trabajo tuvo su reconocimiento formal a nivel internacional con la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948, documento que reconoce



el acceso y la libre elección del empleo a todas las personas, la protección ante el desempleo, remuneraciones justas y la posibilidad de armar sindicatos.

Como afirma Arévalo (2021) el contrato de trabajo se refiere a la institución de mayor relevancia en lo concerniente al derecho individual del empleo en razón de que desde la celebración del mismo, habiendo cumplido las condiciones de la ley, surge el resto de los demás derechos en materia laboral y de protección social. En el ámbito económico cumple la función de instaurar el marco legal que fija las regulaciones laborales, favoreciendo la formalización del empleo, esto implica que se reduzca la explotación, se mejore la recaudación fiscal y se estimule la estabilidad empresarial.

El estudio de la contratación laboral en un país es indispensable dado que, permite entender cómo se configuran las relaciones laborales en el desarrollo económico de una región, por ello su análisis ayuda a identificar problemáticas, como la informalidad, la temporalidad o las desigualdades salariales, que afectan el bienestar de los trabajadores. También proporciona información de valor para la creación de políticas públicas que estén encaminadas en fomentar un mercado laboral eficiente que favorezca tanto a los empleados como a los empleadores.

En el ámbito legal de Ecuador es el artículo 326 de la Constitución (2008) que establece el derecho al empleo, mientras en el numeral 1 reconoce el papel del Estado como impulsor del pleno empleo y la erradicación de situaciones de subempleo y de desempleo. Esta sección le atribuye al Estado el rol de regulador y el deber de trabajar en pro de la reducción de condiciones de trabajo precario y desocupación, por estas razones tiene la tarea de crear políticas laborales y desarrollar condiciones que promuevan la generación de empleos formales.

La existencia de contratos de trabajo temporales representa una forma de contrarrestar los niveles de informalidad en una economía, haciendo posible la flexibilidad laboral en proyectos de corta duración, incrementos de demanda estacional y causas externas imprevistas. Ortiz & Barrionuevo (2024) consideran que este tipo de contratos laborales ofrecen la posibilidad de los empleados a gozar de sus derechos laborales mientras realiza un trabajo en un periodo reducido que muchas veces se trata de una evaluación mutua antes de realizar un compromiso laboral fijo.



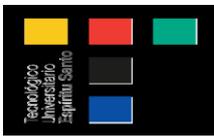
A pesar de lo anterior, el uso de los contratos laborales por lapsos reducidos implica inseguridad laboral, por ello Correa & Mauricio (2024) aluden que ante el uso de este formato de contratación muchas veces se tiende a optar por la informalidad con la meta de conseguir ganancias líquidas y evitar los descuentos por ley manteniendo presente que su permanencia en la compañía sería por un periodo reducido. Teniendo en consideración a Herrera & Roman (2019) los empleados que mantienen un contrato de baja temporalidad optan por percibir su vínculo con la compañía de forma superficial, lo que podría llevarlos a interpretar el incumplimiento de promesas de forma distinta e incluso podrían no considerarlo como tal, por ende, este tipo de afectaciones que tienen los contratos temporales pueden limitar la fortaleza de la una cultura organizacional en las empresas.

De esta manera, la problemática radica la representatividad que tiene la informalidad y la inestabilidad de los contratos laborales en Ecuador, donde la justificación permite estudiar la aportación de los niveles de contratación laboral a la economía del país. La importancia de la investigación conlleva a analizar cuál ha sido el desempeño de la contratación laboral en Ecuador dentro de un contexto más reciente, considerando las diferentes dificultades que tiene el país en materia de leyes para la creación de empleo, los desincentivos a la inversión privada y el ambiente recesivo por el que atraviesa la economía del país.

El propósito principal es analizar la contratación laboral de Ecuador respecto a la estabilidad de los empleados, por lo cual se realiza una recolección de datos de la institución laboral pertinente de las estadísticas de aquel ámbito en el país, a la vez que se recopila las aristas de distintos autores que enriquecen la comprensión del fenómeno en la economía ecuatoriana.

La estructura de esta investigación académica está conformada por una contextualización teórica de la contratación laboral para explayar los resultados concernientes a la clasificación de los contratos, los tipos según la actividad económica, la distribución geográfica, las modalidades existentes y el registro de actas de finiquito, para el análisis de los mismos y establecer una posible repercusión en el mercado laboral de Ecuador.

Marco Teórico

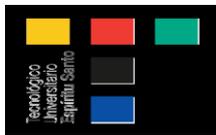


El trabajo es esencial para la realización de una persona porque no solo garantiza el sustento diario, sino también facilita alcanzar una vida digna al ofrecer las condiciones materiales necesarias para satisfacer las necesidades de orden inferior según Maslow (1991): fisiológicas (alimento, agua, ropa, vivienda) y de seguridad (ingresos y empleo estable). Desde la perspectiva de Simon (1960), el trabajo proporciona un sentido de propósito en la vida de las personas al contribuir a su desarrollo personal y a la sociedad, favoreciendo así el bienestar psicológico, la autoestima y el reconocimiento social.

La contratación laboral constituye un proceso a través del cual se llega a un acuerdo entre un empleador y un trabajador, bajo el que se establece de manera formal los compromisos que el empleado desempeñará en sus funciones a cambio de una compensación económica. Tal como mencionan León et al., (2023), en el caso ecuatoriano el contrato individual de trabajo escrito contempla las condiciones donde se acuerda el propósito, las características, el salario y otras condiciones bajo las que se regirá la relación laboral.

La contratación laboral es fundamental para una economía porque establece el vínculo entre empleadores y trabajadores, lo que impulsa la producción de bienes y servicios, siendo a través de los contratos laborales que las empresas pueden contar con la mano de obra necesaria para desarrollar sus actividades, mientras que los trabajadores obtienen una compensación por su tiempo de trabajo, donde un sistema de contratación justo fomenta la estabilidad laboral, lo que genera confianza en el mercado, promueve la inversión y mejora la calidad de vida de los trabajadores, beneficiando al desarrollo socioeconómico de un país.

La fuerza laboral de Ecuador, como se contempla en la Tabla 1, en la década anterior ha venido manifestando periodos irregulares de crecimiento, teniendo un aumento de un millón de personas en empleo durante 10 años, añadiendo que el desempleo se profundiza aún más con los años. Como parte de los eventos que han sacudido la economía mundial, siendo el de más impacto la pandemia en vista que su efecto en el mercado laboral ecuatoriano provocó la mayor caída del empleo y un estrepitoso aumento del desempleo que se haya podido evidenciar entre 2010-2020.

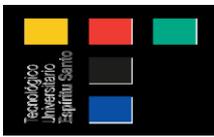
**Tabla 1***Población de empleo y desempleo Ecuador (2010-2020).*

Año	Empleo		Desempleo	
	Miles de personas	Crecimiento (%)	Miles de personas	Crecimiento (%)
2010	6.143,556	-	261,817	-
2011	6.264,301	1,93%	224,377	-16,69%
2012	6.506,281	3,72%	217,51	-3,16%
2013	6.695,018	2,82%	212,947	-2,14%
2014	6.784,36	1,32%	244,591	12,94%
2015	7.151,013	5,13%	268,262	8,82%
2016	7.482,136	4,43%	360,526	25,59%
2017	7.766,294	3,66%	309,819	-16,37%
2018	7.778,909	0,16%	284,612	-8,86%
2019	7.853,175	0,95%	311,235	8,55%
2020	7.063,092	-11,19%	460,091	32,35%

Fuente: Elaboración de autores a partir de datos de la OIT (2024).

Como resultado de las consecuencias producidas por la crisis sanitaria de covid-19 hubo una fuerte reducción en el empleo durante aquel periodo, generando así un incremento en la informalidad, la desocupación y el desmoronamiento de las relaciones laborales, las cuales se volvieron poco sostenibles como resultado del periodo de confinamiento que se interpuso en el desarrollo normal de las actividades económicas, generando así pérdidas en las empresas y haciendo que se vuelva inviable mantener los acuerdos contractuales laborales (Espinoza et al., 2021).

La informalidad laboral presente en una sociedad repercute en la calidad del empleo, por consiguiente, menores ingresos para los ciudadanos que se acogen a estas formas de trabajo y haciendo difícil tener niveles adecuados de estabilidad laboral (Bustos et al., 2022). La segmentación laboral afecta a la formalización en los mercados laborales porque genera una división entre los trabajadores con acceso a empleos formales y aquellos en el sector informal, limitando las oportunidades de ascenso y estabilidad para los trabajadores informales. Desde el punto de vista de Velaña (2019), en Ecuador ha



evidenciado que un gran número de ciudadanos no tienen acceso a un trabajo en crecimiento, sino de corta duración y sin igualdad de oportunidades, realidad que amerita una situación de supervivencia donde la informalidad se convierte en una realidad.

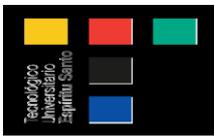
Ante el contexto de crisis originada por la pandemia, en Ecuador durante el año 2020 entra en vigencia el Contrato Especial Emergente a través de la Ley de Apoyo Humanitario (2020) en su artículo 19, el cual estipula que se puede celebrar durante un año y su renovación solo se puede dar 1 vez por el mismo lapso, donde la jornada se vuelve flexible de entre 20-40 h. por semana distribuidas en máximo 6 días, mismo que se puede utilizar hasta el 31 de diciembre de 2024.

Estabilidad laboral

La estabilidad laboral, en palabras de Balestero (2020), se trata de una medida de aseguramiento del derecho al empleo y la correcta protección en cuanto a la finalización de la relación laboral de manera unilateral por parte de la persona contratante. Contemplando a Vega et al. (2023), la estabilidad laboral no solo tiene efectos positivos sobre los trabajadores que se involucran de manera directa, sino también en sus familias, el desarrollo sostenible de la región y en la calidad de vida.

Para los seres humanos la necesidad de tener seguridad en la continuidad laboral repercute en el deseo de poder tener un sustento económico, lo que al mismo tiempo contribuye a la autoestima en razón de que le dan un sentido de realización en su vida en el que sus capacidades son de utilidad por su contribución al entorno laboral. Esta condición de estabilidad ofrece un entorno seguro para que los trabajadores desarrollen sus habilidades en un periodo extenso de tiempo sin la preocupación constante por perder su empleo, lo que deriva en un impulso del crecimiento poblacional al fomentar la confianza, la dedicación y el compromiso.

Romero & López (2019) contemplan que la permanencia laboral es beneficiosa tanto para el empleado como para el empresario, considerando que ayuda a capitalizar la experiencia, mantiene motivados a los trabajadores y favorece la adquisición de conocimientos más profundos de la empresa que posibilite mejorar su desempeño. En este sentido, conservar a los trabajadores en puestos estables contribuye a la creación de relaciones laborales duraderas que desemboquen en una intensa cohesión social, donde



la inversión en el desarrollo profesional de los empleados termina fortaleciendo la competitividad de la compañía y el crecimiento sostenible de la empresa.

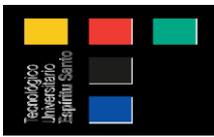
La conservación del personal hace que sea posible la innovación mediante la inserción de ideas nuevas en un lugar de trabajo que ya conocen debido a su trayectoria. Bajo esta premisa, Romero (2022) sustenta que para conservar la estabilidad laboral a lo largo del tiempo se requiere empleados asegurados con las obligaciones y deberes, así como la confianza que los empleadores tengan en cuanto a sus colaboradores podrán cumplir con las actividades en plazos definidos.

Informalidad del empleo

La economía informal está compuesta por actividades de índole económica que no son tomadas en consideración por parte del Estado por razones de evasión ya que se sitúan fuera de los sistemas de registro estadístico y de los controles tributarios (Alava & Valderrama, 2020). Bajo este contexto, la informalidad en el ámbito laboral se da cuando los trabajadores no están registrados formalmente en el sistema de seguridad social no cumplen con las regulaciones laborales establecidas, como salarios mínimos, beneficios o contratos legales.

La precariedad laboral produce condiciones laborales de baja estabilidad, inseguras y de calidad inferior que terminan manifestándose en bajos ingresos, ausencia de beneficios laborales, horarios irregulares y una carencia de protección social (Salazar & Bedoya, 2024). A nivel de una economía de país, esta situación de precariedad tiene consecuencias perjudiciales al verse reducido el poder adquisitivo de las personas, lo que genera una afección en el consumo, y como tal, al crecimiento económico, profundizando la inseguridad y la pobreza.

El trabajo en el sector informal, desde el punto de vista de Arias et al., (2020) es posible de comprender desde 2 ámbitos: 1) la visión legal que relega a la informalidad como un trabajo marginal y 2) la perspectiva económica que admite la falta de capacidad para crear los puestos necesarios de empleos formales. Desde el lado del sector empresarial, la informalidad se llega a manifestar debido al deseo de contratar empleados sin registrarlos formalmente para reducir costos o saltarse regulaciones que no les permite una mayor flexibilidad laboral en la gestión empresarial.

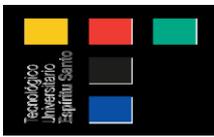


Latinoamérica afronta la realidad de enfrentar altos niveles de informalidad, como lo demuestran los datos del BID (2024), aproximadamente el 55% de los empleados de LATAM y el Caribe poseen un trabajo informal que no tiene cobertura de protección social y 3 de cada 10 no logran llegar a los ingresos mínimos para superar el umbral de pobreza. A escala nacional, según cifras publicadas por el INEC (2024) en el país predomina el desempleo informal (67,97%), seguido del empleo formal (29,11%), mientras en menor medida el desempleo abierto (2,78%) y el de menor proporción es el desempleo oculto (0,14%).

Desde el punto de vista de Fajardo (2020) en sociedades como la ecuatoriana no se encuentran en plena ocupación, están desempleadas o supuestamente lo hacen, pero de forma inadecuada, siendo por motivo de que trabajan menor tiempo de lo que requiere una jornada semanal o porque a pesar de hacerlo durante ese periodo no son compensados adecuadamente. Los niveles de representatividad del subempleo están motivados en ciertas ocasiones porque las personas, ante la necesidad, se ven inducidas a trabajar en jornadas reducidas con salarios bajos que no son suficientes para cubrir sus necesidades básicas.

La legalización laboral se plantea como un reto porque requiere que los empresarios cumplan al cabal con las regulaciones y los costos que aquello supone, pudiendo generar una resistencia en aquellas empresas que vean esto como una carga financiera. Así mismo, Figueroa et al., (2023) destacan que la carencia de información en cuanto a las leyes, las protecciones gubernamentales y la negligencia de los encargados de formular políticas públicas permite que los empleados informales no tengan en cuenta los beneficios y derecho que tuviesen si optaran por la legalización.

En base a Langle (p. 106, 2022), la precarización laboral se caracteriza por ser multidimensional, contemplando una gama de formas de empleo que son inferiores a los estándares legales en por lo menos uno de los cuatro aspectos: temporal, la organización, la económica y/o la social de la relación de empleabilidad. Las condiciones laborales inestables generan un mayor costo social debido al inaccess a la seguridad social, donde en el caso ecuatoriano se limitaría la accesibilidad a la gama de servicios que el IEES ofrece a los asegurados.



Materiales y Métodos

Diseño

El tipo de investigación utilizado en este trabajo fue el descriptivo, en razón de que se buscó detallar la contratación laboral de Ecuador en un contexto dado, especificando propiedades y cualidades fundamentales del fenómeno analizado (Hernández et al., 2014). Se empleó la metodología de enfoque cuantitativo que, según Roque (2010), se enfocó en la recolección y el posterior análisis de datos de carácter numérico para medir relaciones entre las variables con el fin de obtener resultados que pudieran ser generalizados a una población más amplia.

El diseño investigativo fue transversal, mismo que, en palabras de Rodríguez & Mendivelso (2018), utilizó datos de un solo período de tiempo, sin considerar su evolución a lo largo del tiempo. Esto permitió obtener una instantánea de una situación dentro de un contexto determinado y facilitó la comparación de características en ese único punto temporal. La técnica utilizada fue la observación, que se empleó para recoger datos mediante la observación directa de un fenómeno sin intervenir en él, posibilitando detallar cómo ocurrían ciertos eventos o interacciones en el mundo real (Fabbri, 1998).

Entorno

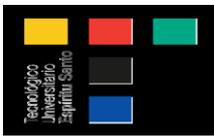
En el caso de esta investigación, se contó con los datos obtenidos del Ministerio de Trabajo del Ecuador, siendo esta la entidad del Estado ecuatoriano rectora en el ámbito del empleo, que actuó como fuente oficial de información sobre el mercado laboral del país.

Población

Para este estudio, la población seleccionada correspondió al comportamiento de los principales indicadores que sirvieron para analizar la situación de la contratación laboral en el Ecuador en torno al año 2022.

Intervenciones

Para visualizar con claridad los indicadores, mediante el uso de tablas y diagramas de barras, se llevó a cabo el procesamiento de los datos por medio del software de hojas de cálculo Excel. Como asevera Rodríguez (2022), esta herramienta robusta permitió diseñar soluciones para problemas de índole



matemática y estadística, partiendo de la combinación de cálculos normales, programas de gráficos bidimensionales y bases de datos.

Análisis estadístico

El método estadístico implementado en esta producción investigativa consistió en el uso de la estadística descriptiva. Según sostiene Aguilar (2021), su utilidad se centró en la recopilación, organización, presentación, comparación y análisis de datos cuantitativos a través de tablas y gráficos, facilitando así la evaluación de la información numérica obtenida mediante cálculos o la estimación de parámetros estadísticos representativos.

Resultados

En 2022, el registro de contratos de género masculino fue de 324.816, mientras que los contratos laborales de féminas fueron un total de 165.382, lo que reflejaba una disparidad por género en cuanto al acceso al empleo en Ecuador que según Espinoza & Gallegos (2018), subsistía una brecha de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, con desafíos persistentes en cuestión de igualdad salarial, el acceso a cargos que implicaban liderazgo y la inclusión en sectores laborales donde tradicionalmente había existido ausencia femenina.

Las principales nacionalidades extranjeras con contratos registrados en Ecuador fueron las de venezolanos (1.260), colombianos (694), macedonios (560), chinos (370) y peruanos (226), lo que, en la visión de Piñas et al., (2020), reflejaba la creciente migración laboral hacia el país en busca de oportunidades. Este fenómeno subrayaba la importancia de Ecuador como destino para trabajadores extranjeros, especialmente en el contexto de la crisis económica y política en algunos países de la región. Herrera & Pérez (2015) plantearon el desafío de promover una integración efectiva, garantizar condiciones laborales justas para todos los trabajadores y fomentar el respeto a la diversidad cultural en los espacios laborales, donde, a largo plazo, una adecuada integración de los trabajadores extranjeros podría haber enriquecido el mercado laboral ecuatoriano, impulsando la innovación y el crecimiento económico.

Figura 1



Contratos registrados por clasificación Ecuador 2022.

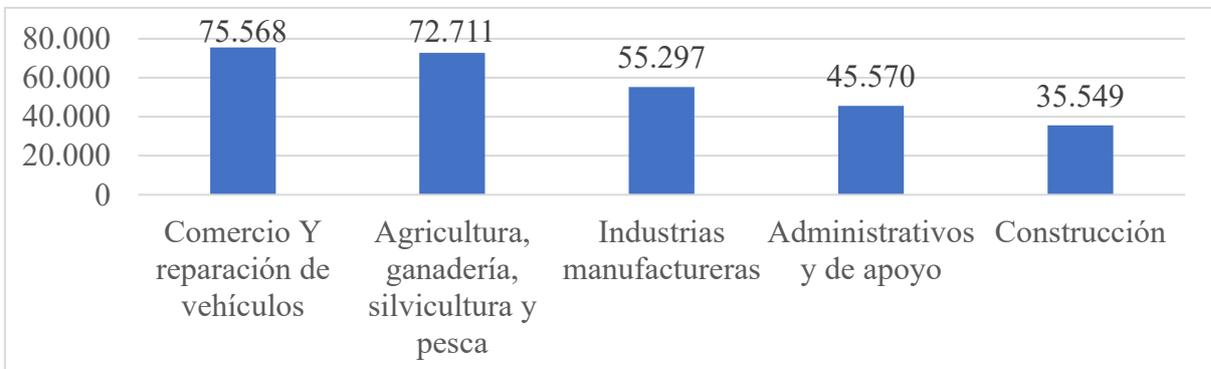


Fuente: Elaboración de autores a partir de datos del Ministerio de Trabajo (2024).

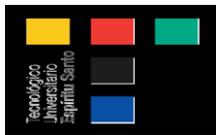
Con una población cercana a los 18 millones de habitantes, en Ecuador tan solo el 1,5% de los ciudadanos contaba con un contrato indefinido, tal como se observa en la Figura 1, mientras los contratos especiales emergentes y de obra, juntos llegaban cerca de 140 mil contratos, lo cual evidenció que en el país existe una predominancia de los contratos por temporalidades que no cumplían una jornada completa y que tampoco garantizaban estabilidad para los trabajadores. Paguay & Morales (2023) destacaron que la estabilidad laboral total no aplicaba para los nombramientos provisionales, ya que, según la Constitución, solo se obtenía a través de un concurso de méritos y oposición, y a pesar de ello, los nombramientos provisionales cuentan con ciertas protecciones legales, como el derecho al trabajo y la garantía de que fueran temporales.

Figura 2

Contratos según actividad económica Ecuador 2022.



Fuente: Elaboración de autores a partir de datos del Ministerio de Trabajo (2024).



Según lo que se visualizaba en la Figura 2, la actividad económica que generaba mayor número de contratos en la de comercio y reparación de autos, que reflejaba una alta demanda de mano de obra, tanto en el sector de ventas como en el mantenimiento y reparación de vehículos, lo que se relacionaba con el crecimiento de la industria automotriz, así como con la necesidad constante de servicios relacionados con los autos (Versoza & Yagual, 2017). Además, dada la cualidad del país de ser primario-exportador, el sector de actividades relacionadas al agro tenía la segunda mayor representatividad de los contratos en el país, siendo un área clave en la generación de empleo especialmente en zonas rurales, donde la producción agrícola era la principal fuente de ingresos de los habitantes de localidades aledañas a los cultivos (Freire et al., 2018).

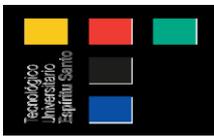
Tabla 2

Registro de contratos Ecuador por región y provincias 2022.

	Litoral	Interandina	Amazonía	Insular			
Guayas	142.551	Pichincha	144.216	Orellana	7.309	Islas Galápagos	2.665
Manabí	24.374	Azuay	25.945	Sucumbios	5.741		
El Oro	19.442	Tungurahua	12.135	Napo	2.481		
Los Ríos	11.421	Cotopaxi	9.520	Morona Santiago	1.776		
Santo Domingo	9.967	Imbabura	9.299	Zamora Chinchipe	1.776		
Esmeraldas	6.665	Loja	8.831	Pastaza	1.341		
Santa Elena	5.383	Chimborazo	7.152				
		Cañar	3.840				
		Carchi	2.311				
		Bolívar	1.991				
Total	219.803	Total	225.240	Total	20.424	Total	2.665

Fuente: Elaboración de autores a partir de datos del Ministerio de Trabajo (2024).

Autores como Masache & López (2017) reconocieron la existencia de zonas geográficas de dentro de los países, las cuales concentraban la actividad económica en unas cuantas urbes, mientras las localidades lejanas se encontraban marginadas de desarrollo económico y crecimiento de las



actividades productivas. Esta premisa se llegó a evidenciar con absoluta claridad en la Tabla 1, misma que reflejó la postura descrita sobre la existencia de una concentración de la actividad laboral en ciertas regiones y provincias, siendo el caso de Guayas y de Pichincha que llegó cerca del 7% de los contratos en sus respectivas regiones, mientras que las demás poseían una representatividad inferior.

Tabla 3

Modalidades de contratos Ecuador 2022.

Modalidad contractual	# registros
Especial Emergente	58.553
por Obra o Servicio Determinado	41.406
Jornada Parcial Permanente	20.423
Sector Productivo	14.861
Extranjeros	3.121
Discapacidad	2.851
Juvenil	2.527
Sector Turístico	1.063
Joven	935
Emprendimiento	211
Aprendizaje	98

Fuente: Elaboración de autores a partir de datos del Ministerio de Trabajo (2024).

A través de la Tabla 2 se observó que la principal modalidad de contratación que predomina en Ecuador es la de Especial emergente, que había sido aprovechada por los empresarios en vista que les convenía este tipo de contrato debido a los costes en los salarios, que terminaban siendo menores a los de jornadas permanentes. Tal como mencionan (Brito & López, 2022) este modelo de contratación tenía fallas y vulneraba los derechos laborales porque esta norma iba en contra del principio de estabilidad en el trabajo, mismo que estaba enfocado en asegurar la permanencia del empleado durante un periodo largo en relación contractual con el empresario, y a pesar de aquello, en estos últimos años se había aprovechado para el desmedro de los colaboradores, donde hay claramente una ventaja de parte de los empleadores sobre los trabajadores en términos de celebrar un contrato.

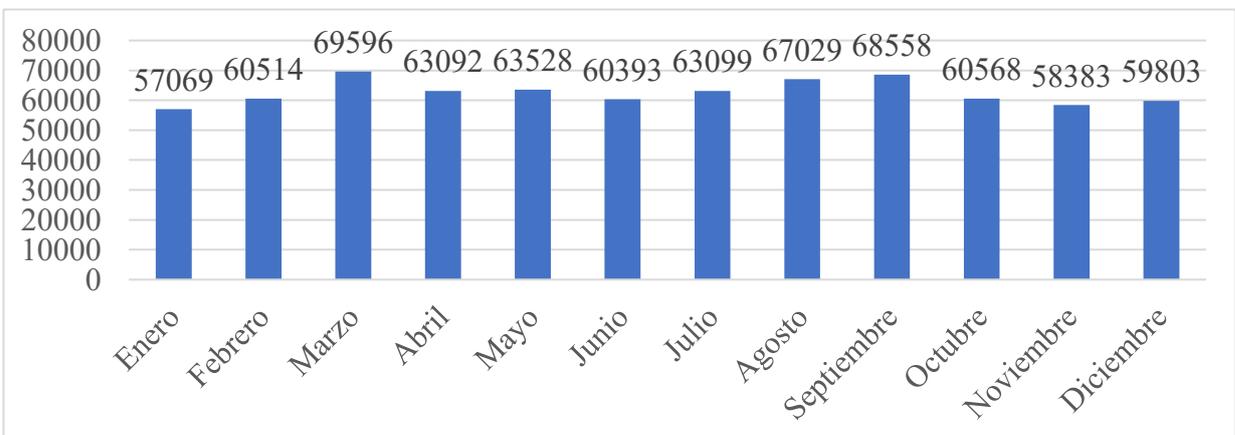


La contratación por obra o servicio determinó ser la segunda de mayor registro en 2022, lo cual según Andrade & Loor (2021) evidenció una problemática a nivel jurídico en el país dentro de lo que respecta a materia laboral porque este tipo de contratos que se suelen extender en el tiempo implicaban una transgresión de los derechos laborales que poseen los empleados, puesto que el contrato por obra no ofrece estabilidad laboral porque cuando se terminó la ejecución del mismo, el trabajador quedó separado de su puesto. Mientras, la jornada parcial permanente es la tercer con mayor número de contratos, denotando que los contratos que anteriormente se llamaban “por horas” siguen predominando en el país, solamente con ligeras modificaciones en temporalidades, siendo esto poco alentador para el escenario laboral del país, en el que los trabajadores no se veían beneficiados de la estabilidad laboral (Salazar & Zamora, 2013).

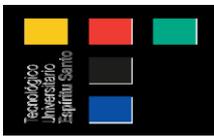
Tal como se puede visualizar en la Figura 3, Ecuador mantuvo elevados los niveles de liquidaciones de personal, presentando así, que durante el 2022 en promedio se emitieron 62636 actas de finiquito mensualmente, develando la dificultad que Ecuador tiene para mantener un ecosistema laboral estable, en vista que la constante finalización de contratos provocó inseguridad en el empleo, repercutiendo negativamente a los empleados porque dejan de recibir la aportación a la seguridad social por parte del empleador, así como dejó de sumar contribuciones para su pensión y se ve limitado a los derechos de atención médica al momento del cese.

Figura 3

Registro de actas de finiquito Ecuador 2022.



Fuente: Elaboración de autores a partir de datos del Ministerio de Trabajo (2024).



El desempleo, visto desde el ámbito de la generación de actas de finiquito, fue desfavorable para la economía ecuatoriana porque reflejaba una alta rotación laboral que deriva en un mercado de trabajo inestable, evidenciando que existe una disminución de la productividad como efecto de una mayor terminación de los contratos, lo que generaba incertidumbre en los trabajadores, aumentando el paro, las solicitudes de seguro de desempleo y proliferaban niveles de pobreza más acentuados.

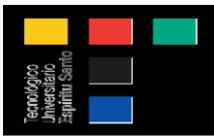
Discusión

Los resultados evidencian que la contratación laboral en Ecuador se caracteriza por una alta temporalidad, lo que genera incertidumbre en los trabajadores y limita la estabilidad del empleo. En este sentido, Ortiz & Barrionuevo (2024) argumentan que los contratos temporales, aunque ofrecen flexibilidad a los empleadores, pueden impactar negativamente en la calidad del empleo, afectando el desempeño laboral y la productividad a largo plazo. Este hallazgo se alinea con los datos del Ministerio del Trabajo (2024), que reflejan un predominio de contratos especiales emergentes y por obra o servicio determinado, modalidades que no garantizan seguridad laboral.

Asimismo, la segmentación del empleo por género y ubicación geográfica resalta la desigualdad en el acceso a oportunidades laborales. Espinoza & Gallegos (2018) destacan que en Ecuador persisten brechas de género en términos de contratación y remuneración, lo que requiere políticas específicas para fomentar la equidad en el mercado laboral. Por otra parte, la informalidad sigue siendo un desafío estructural, para Figueroa et. al. (2023) indican que la precarización laboral y la falta de acceso a seguridad social limitan el desarrollo económico sostenible, afectando tanto a los trabajadores como a la recaudación fiscal del Estado.

Conclusiones

La investigación permitió identificar que en Ecuador predominan los contratos temporales, como los especiales emergentes y los de obra o servicio determinado. Aunque estos modelos ofrecen flexibilidad a las empresas, no garantizan estabilidad para los trabajadores, lo que contribuye a un mercado laboral caracterizado por la inestabilidad. En este panorama, muchos empleados carecen de seguridad a largo plazo, constituyendo un desafío estructural para la economía del país.



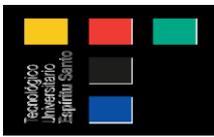
Desde una perspectiva teórica, el análisis de la contratación laboral no solo generó resultados empíricos relevantes, sino que también aportó al desarrollo de generalizaciones que enriquecen el marco conceptual sobre la estabilidad y precariedad laboral. Las dinámicas del empleo se repiten en contextos similares, permitiendo establecer contextos analíticos aplicables en otros escenarios nacionales o regionales. Estas generalizaciones teóricas fortalecieron la comprensión sistémica del mercado laboral y al diseño de políticas públicas más ajustadas a las realidades sociales y económicas.

Además, el análisis de la contratación laboral revela una significativa brecha de género, con una mayor proporción de contratos registrados a favor de los hombres. Este escenario pone en evidencia los retos persistentes en términos de igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral. Por otro lado, la creciente presencia de trabajadores extranjeros, especialmente provenientes de Venezuela y Colombia, destaca el impacto de la migración laboral en el país. Esta diversidad subraya la necesidad de adoptar políticas inclusivas que promuevan la integración y garanticen derechos laborales equitativos, sin importar el origen de los trabajadores.

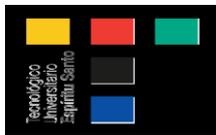
Geográficamente, los contratos laborales se concentran en las principales provincias, como Guayas y Pichincha, mientras que las regiones rurales y más alejadas presentan menores niveles de empleo formal. Esta disparidad evidencia una desventaja significativa para estas zonas, que requieren estrategias específicas para impulsar el desarrollo económico y generar empleo. Sectores clave como la agricultura y el comercio representan oportunidades esenciales para fomentar la actividad económica y promover un crecimiento más equitativo en todo el territorio nacional.

Referencias Bibliográficas

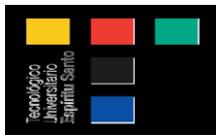
- Alava, A. & Valderrama, G. (2020). La informalidad y su relación con la recaudación tributaria. Estudios en el contexto de Ecuador. *Dissertare Revista De Investigación En Ciencias Sociales*, 5(2), 1-14. <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/2793>
- Aguilar, J. (2021). *Estadística descriptiva, regresión y probabilidad con aplicaciones*. Ediciones de la U, 1-252. <https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=AgEyEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=estadística+descriptiva&ots=jK-IcGkuYf&sig=EvQYr2A9uhileuvFImTJKmn21kA>
- Andrade, O. & Loor, A. *Análisis del contrato por obra dentro del giro del negocio y el principio de progresividad* (Bachelor's thesis). <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14261>



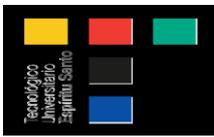
- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de derecho procesal del trabajo*, 3(3), 13-55. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Arias, K., Carrillo, P. & Torres, J. (2020). *Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador*. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/8859df94-8582-41c3-8bf3-d519c88cea9d>
- Balestero, M. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica? *Revista Derecho*, (21), 118-148. <https://doi.org/10.22235/rd.vi21.2100>
- BID. (2024). *En América Latina y el Caribe hay empleo, pero es urgente aumentar su calidad*. <https://www.iadb.org/es/noticias/en-america-latina-y-el-caribe-hay-empleo-pero-es-urgente-aumentar-su-calidad>
- Brito, D. & López, Y. (2022). *El contrato de trabajo especial emergente en Ecuador, ventajas y desventajas*. <https://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/4347>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito, Ecuador: CEP. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador>
- Bustos, G., Pardo, F. & León, L. (2022). Machala: influencia de economía popular y solidaria en niveles de trabajo informal período 2020-2021. *Espíritu Emprendedor*, 6(3), 47-66. <http://dx.doi.org/10.33970/eetes.v6.n3.2022.312>
- Correa, K. & Mauricio, E. (2024). *Influencia de la inseguridad laboral sobre el desempeño laboral en personal administrativo de Lima Metropolitana*. [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/15119>
- Espinoza, A., Méndez, A., Rivera, M. & Calderón, J. (2021). *Bienestar laboral en época de pandemia*. *Enseñanza e Investigación en Psicología Nueva Época*, 3(2), 239-248. <https://revistacneipne.org/index.php/cneip/article/view/124>
- Espinoza, M. & Gallegos, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Universidad Agraria del Ecuador*, 39(23), 15. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>
- Fabbri, M. (1998). *Las técnicas de investigación: la observación*. https://www.academia.edu/36157300/Las_t%C3%A9cnicas_de_investigaci%C3%B3n_la_observaci%C3%B3n
- Fajardo. (2020). Condiciones del empleo formal e informal en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 6(2), 279-294. <http://orcid.org/0000-0002-6834-186X>
- Figuroa, D., Ávila, P. & Mendoza, C. (2023). Vulnerabilidad e informalidad: ¿Los trabajadores vulnerables son más propensos a la informalidad? Evidencia empírica de Ecuador. *Desarrollo y Sociedad*, (97), 33-58. <https://doi.org/10.13043/DYS.97.2>



- Freire, C., Govea, K. & Arguello, J. (2018). Importancia de la agricultura en una economía dolarizada. *Revista Espacios*, 39(16), 1-11. <http://es.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p01.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014), *Metodología de la investigación*. 6ta. ed. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Herrera, G. & Pérez Martínez, L. (2015). *¿Tiempos de crisis, tiempos de retorno? Trayectorias migratorias, laborales y sociales de migrantes retornados en Ecuador*. *Estudios políticos*, (47), 221-241. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-51672015000200013&script=sci_arttext
- Herrera, J. & Roman, A. (2019). Compromiso organizacional en entornos laborales con factores motivacionales extrínsecos. *Revista Espacios*, 40(28). <http://www.l.revistaespacios.com/a19v40n28/19402827.html>
- León, J., Guevara, M. & Rojas, H. (2023). Sustanciales del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 9(2), 541-570. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3298>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU Octubre – 2024*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-anual/>
- Langle, M. (2022). *Desarrollo regional y capital humano*. Ciudad de México. Editorial Analéctica. <https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=ZvNcEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Desarrollo+regional+y+capital+humano&ots=UfPFzwiXWi&sig=dyfRP0i0sDG2gbMiBBZpY7LgZ2M>
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (2020). *Asamblea Nacional del Ecuador*. Quito. https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- Masache, K. & López, R. (2017). Concentración espacial de capital humano calificado y desigualdad regional de ingresos en Ecuador. *Paradig. Económico*, 9, 5-26. https://www.researchgate.net/profile/Rafael-Alvarado-5/publication/318381242_Concentracion_espacial_de_capital_humano_calificado_y_desigualdad_regional_de_ingresos_en_Ecuador/links/661e797b39e7641c0bd20fbb/Concentracion-espacial-de-capital-humano-calificado-y-desigualdad-regional-de-ingresos-en-Ecuador.pdf
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos. https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=8wPdJ2Jzqg0C&oi=fnd&pg=PR13&dq=motivacion+y+personalidad+maslow&ots=F1d_sRkkn&sig=iUAFfBjkUh2iTKGSwM8c041y_xg
- Ministerio del Trabajo. (2024). *Contratos registrados en el Sistema Único de Trabajo*. <https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiContratos.xhtml>
- OIT (2024). *Estadísticas sobre la población y la mano de obra*. <https://ilostat.ilo.org/es/topics/population-and-labour-force/>



- Ortiz, M. & Barrionuevo, J. (2024). *Contratos laborales temporales frente a la estabilidad del trabajador: Análisis comparado con la legislación chilena*. Código Científico Revista de Investigación, 5, 892-915. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/nE3/350>
- Paguay, M. & Morales, M. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 346-354. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202023000200346&script=sci_arttext&tlng=pt
- Piñas, L., Naranjo, C. & Moina, M. (2020). El derecho a la movilidad de los extranjeros en Ecuador. *Uniandes Episteme*, 7, 999-1010. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2276>
- Rodríguez, M. & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-147. <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/RMS/article/view/368>
- Rodríguez, Y. (2022). *Entorno Gráfico de Microsoft Excel 2013*. (Tesis de grado, Universidad Peruana de los Andes). https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPLA_e5a6b50e4ac45101f47b60789e0fce93
- Romero, D. (2022). *Consecuencias jurídicas de la ruptura unilateral del contrato del futbolista profesional mediante despido intempestivo*. [Tesis doctoral]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.puce.edu.ec/items/e329b546-afa5-48d0-ba05-e2f47d9f0765>
- Romero, M. & López, G. (2019). *La importancia de la estabilidad laboral. Emprendedores al servicio de la pequeña y mediana empresa*. 180, 6-9. https://emprendedores.unam.mx/articulo.php?id_articulo=641
- Roque, A. (2010). La metodología cuantitativa y su uso en América Latina. *Cinta de moebio*, (37), 1-14. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2010000100001>
- Salazar, A. & Bedoya, A. (2024). *Precariedad laboral en Ecuador, año 2024. [Trabajo de integración curricular, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]*. <https://repositorio.puce.edu.ec/items/356f3048-c11e-44ec-9b94-f4761f7be735>
- Salazar, J. & Zamora, J. (2013). *Jornada parcial de trabajo como respuesta a la eliminación de la contratación laboral por horas en el Ecuador* (Bachelor's thesis, Universidad del Azuay). <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/1364>
- Simon, H. (1960). *The new science of management decision*. <https://www.jstor.org/stable/2391966>
- Torres, T., Acosta, M. & Parra, L. (2019). *Dimensiones culturales del empleo y desempleo de jóvenes universitarios de Cali, Colombia*. *Psicogente*, 22(41), 159-181. <https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3306>
- Velaña, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Bolentín de Coyuntura*, (22), 20-23. <http://dx.doi.org/10.31164/bcoyu.22.2019.720>



Vega, E., Garzón., W. & Morales, Y. (2023). Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de las florícolas del cantón Cayambe. *Dominio de las Ciencias*, 9(3), 1481-1497. <https://doi.org/10.23857/dc.v9i3.3509>

Versoza, L. & Yagual, R. (2017). Análisis de la restricción a las importaciones del sector automotriz en el Ecuador periodo 2010–2015 y su impacto en la economía. *INNOVA Research Journal*, 2(2), 128-142. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920565>