



LA RED SOCIO EMPLEO COMO MECANISMO PARA REDUCIR LA INFORMALIDAD LABORAL EN ECUADOR*

Evelyn Curiel López**

Universidad Politécnica Estatal del Carchi (Ecuador)

David Díaz Camacás***

Universidad Central de Ecuador

SUMARIO: 1. Introducción. –2. Marco teórico. 2.1. Informalidad Laboral. 2.2. La Red Socio Empleo. –3. Metodología. –4. Resultados. –5. Conclusiones. –6. Bibliografía

RESUMEN

El presente trabajo responde a una investigación de carácter descriptivo y correlacional, con enfoque cuantitativo, mismo que está basado en las características de la oferta y demanda laboral que registra la Red Socio Empleo (RSE) y datos del Instituto de Estadística y Censos (INEC), con el propósito de contestar la siguiente interrogante ¿la RSE ha logrado reducir la informalidad laboral en el año 2016? Los resultados obtenidos permiten conocer que el aporte de esta bolsa de empleo es mínimo, pues los contratos efectuados a través de la plataforma constituyen apenas el 0,6% del total de empleos formales en el Ecuador, algunas causas importantes son el reducido número de empresas registradas en la red, así como también el no cumplimiento de las características de las vacantes tales como: experiencia y área de capacitación.

ABSTRACT

This paper responds to a descriptive and correlational research, with a quantitative approach, based on the characteristics of labor supply and demand registered by the Red Socio Empleo (RSE) and data from the Institute of Statistics and Censuses (INEC), the purpose is answer to

* Recibido el 12 de febrero de 2020, aceptado el 24 de junio de 2020.

** Magister en Economía en la Universidad Complutense de Madrid, Economista por Universidad Central del Ecuador, Abogada de la Universidad Nacional de Loja. Presidente Ejecutiva de ECOPRAL Cia Ltda y Docente titular de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi (Ecuador).

*** Economista de la Universidad Central del Ecuador, con amplia experiencia en el análisis del mercado laboral. Ha trabajado para organismos nacionales e internacionales tales como: Organización Internacional del Trabajo y el Ministerio del Trabajo de Ecuador.

the following question: Has RSE managed to reduce labor informality in 2016? The results obtained show that the contribution of this employment exchange is minimal, since contracts made through the platform constitute only 0.6% of total formal employment in Ecuador. Some important causes are the small number of companies registered in the network, as well as the non-compliance with the characteristics of the vacancies such as experience and area of training.

Palabras clave: Informalidad laboral, demanda laboral, oferta laboral, Red Socio Empleo.

Key words: Labour informality, labour demand, labour supply, Red Socio Empleo.

1. INTRODUCCIÓN

La informalidad laboral se ha convertido en un tema reconocido como problema estructural agudo, pues afecta la recaudación tributaria, el aumento de condiciones precarias de trabajo y es una trampa de pobreza (Baquero *et al.*, 2018), además es considerado como un fenómeno y rasgo particular de las economías menos desarrolladas (Betancour, 2014).

El porcentaje de trabajadores informales en América Latina representa el 50% del total (OIT, s/f), es por ello que el interés público por la informalidad ha crecido en los últimos años, para dar respuesta a la situación económica de cada país (IBD, 2016). En el caso de Ecuador la informalidad es un problema creciente (Olmedo, 2018), que afecta de forma negativa a grupos vulnerables como mujeres, jóvenes y migrantes.

En 2009 como una medida para incrementar la tasa de empleo formal y contrarrestar la informalidad, se crea la Red Socio Empleo como un proyecto del Ministerio de Trabajo, esta red “es una bolsa pública de trabajo, que brinda atención a varios sectores de la ciudadanía tratando de vincular la oferta y la demanda laboral” (2016). Sin embargo, es preciso conocer si el fin de la RSE se ha cumplido, motivo por el cual en este trabajo se caracterizan tanto la oferta, como la demanda laboral a través de los registros existentes en la red tomado como punto de referencia el año 2016.

Para dar cumplimiento al objetivo propuesto, el trabajo de investigación está compuesto por tres apartados: primero se presentan algunas referencias teóricas con respecto a la informalidad laboral y la RSE; en el segundo se exponen los aspectos metodológicos utilizados para cumplir el objetivo de la investigación; y por último se muestra los resultados correspondientes a la oferta y demanda laboral. También se muestran las principales conclusiones en relación con la reducción de la informalidad laboral a través de la RSE.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Informalidad Laboral

El empleo informal se caracteriza por no estar reconocido ni protegido dentro de un marco jurídico y reglamentario, y también por su alto nivel de vulnerabilidad (OIT, 2002), sin embargo representa “una alternativa de fuente de ingresos ante la falta de oportunidades que tienen las personas de obtener un empleo en el sector formal” (Quejada, Yáñez, y Cano, 2014, p. 127).

En América Latina al menos 140 millones de personas trabajan en condiciones de informalidad, y representan alrededor de 50% de los trabajadores (OIT, s/f); la mayoría de los casos son mujeres, jóvenes, migrantes y grupos vulnerables (OIT, 2013, p. 8), quienes consideran el trabajo informal como una oportunidad. Según la ONU (2015), en América Latina el tema del empleo informal es un problema crónico, pues afecta a la mayoría de los trabajadores, “y es más grave en el caso de los jóvenes, pues más de la mitad de ellos pertenecen a ese mundo del trabajo irregular, sin prestaciones y muy frecuentemente mal pagado”.

La informalidad laboral ha adquirido reconocimiento como un fenómeno difícil de medir y conceptualizar (Loría, Aupart, y Salas, 2016), y sus causas “constituyen un tema que no está ni lo estará en mucho tiempo terminado y aceptado como definitivo” (Sandoval, 2014, p. 13), sin embargo, diversos estudios coinciden en mencionar que las causas de la informalidad son: la educación, la edad, el género, el estado civil y el ingreso (Robles y Martínez, 2018, p. 3).

“El trabajador informal no tiene acceso a ninguna protección, a prestaciones sociales en el presente o a pensión en el futuro, ningún amparo laboral, sea de contrato, de horario laboral y condiciones de trabajo, de salario mínimo, etc.” (Tinoco, 2014). En el caso de Ecuador “la mitad de la población empleada se encuentra en condiciones de informalidad, hecho que se convierte en un grave problema que debe afrontar el mercado laboral” (Olmedo, 2018). Al no estar regido por una normativa legal, estos trabajadores están exentos de percibir prestaciones relacionadas con el empleo formal tales como: aportes al IESS, el fondo de reserva, las vacaciones, el décimo tercer sueldo, el décimo cuarto sueldo, entre otros.

2.2. La Red Socio Empleo

Una posible solución para contrarrestar el trabajo informal es el diseño e implementación “de una política pública, misma que debe articular e integrar una multiplicidad de programas y acciones vinculadas con los distintos factores que dan origen al trabajo informal” (Novick, 2007, p. 12), dentro de este marco en Ecuador nace el proyecto Red Socio Empleo, impulsado por el Ministerio de Trabajo en el año 2009, mismo que “se ha constituido como facilitador para el empleo que promueve el vínculo efectivo y oportuno entre la oferta y demanda laboral” (2017, p. 2).

La Red Socio Empleo se creó sobre la base de políticas de activación inclusivas, destinadas a lograr una prestación de información sobre empleo y servicios de puesta en relación de la oferta y la demanda más efectivos, acceso a formación y readaptación profesional, apoyo en la adquisición de experiencia laboral, y derivación a servicios sociales relacionados y otras medidas de empleabilidad. (OIT, 2015).

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo, actualmente la Red Socio empleo constituye una “red de 23 puntos de atención y agencias, a nivel nacional que presta servicios de vinculación laboral y gestión de capacitación. Además, brinda soporte informático que facilita procesos de aplicación, reclutamiento y selección de talento humano, mediante la página: www.socioempleo.gob.ec” (2017, p. 3).

En este punto es preciso conocer que la oferta laboral está constituida por los trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración económica (Fontana, 2003, p. 122). En el caso de la RSE permite a los ciudadanos el registro de hoja de vida, vinculación con la oferta laboral, coordinación de entrevistas y la capacitación gratuita en línea, (RSE, s/f), además, permite que el usuario se registre a través de la página web o por medio de atención personalizada en cada una de las agencias a nivel nacional, se debe resaltar que los ciudadanos pueden registrar su hoja de vida independientemente del nivel de instrucción o experiencia que tenga. (Ministerio de Trabajo, 2017).

La demanda laboral “son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos” (Fontana, 2003, p. 122), en esta parte es preciso mencionar que las empresas registradas en la RSE tanto del sector público como privado pueden publicar el requerimiento de personal y preselección de candidatos a través de las hojas de vida y la aplicación de pruebas psicométricas (RSE, s/f).

Una vez conocido el mecanismo de la oferta y demanda laboral en la RSE, se debe analizar si el número de contratos realizados a través de la misma permite reducir la informalidad laboral en el Ecuador y en qué medida aporta esta red al porcentaje total del trabajo formal a nivel nacional.

3. METODOLOGÍA

La investigación responde a un diseño correlacional, que intenta demostrar cuál es la relación entre la RSE y la informalidad laboral en 2016; en ese orden de ideas, es necesario entender que ambas variables están ligadas a la edad, la experiencia laboral, el oficio y las aspiraciones salariales; además del número de postulaciones y las capacitaciones, que caracterizan exclusivamente a la dinámica de la plataforma de RSE. Respecto a la fuente de datos se consideró las ofertas publicadas en la RSE, y la fuente de información para la informalidad laboral fueron datos del Instituto de Estadística y Censos (INEC) 2016.

Para demostrar la existencia del vínculo entre las variables de estudio, fue necesario emplear el modelo logit, el cual permite conseguir estimaciones de la probabilidad de un suceso, e identificar factores que determinan tales probabilidades junto con el peso relativo de cada variable (Arnau, 1996). En este caso, el modelo utiliza variables binarias dentro del cual la variable dependiente es el estatus de vinculado, y se consideraron 13 variables explicativas dicotómicas clasificadas con 1 para quienes cumplan con la característica y 0 para quienes no cumplan (resumidas en la siguiente tabla).

Tabla 1. Variables del modelo de vinculación laboral

| N° | Nombre | Filtros |
|----|-----------------------------------|---|
| 1 | Oficio | Tiene oficio |
| 2 | Capacitación | Tiene capacitación |
| 3 | Rangos edad 15 a 34 años | Edad entre 15 a 34 años |
| 4 | Rangos edad 35 y más | Edad más de 34 años |
| 5 | Instrucción hasta secundaria | Educación; sin instrucción, primaria y secundaria |
| 6 | Instrucción secundaria a egresado | Educación; técnico superior, tecnología, estudiante universitario, egresado |
| 7 | Instrucción tercer nivel y más | educación tercer nivel, cuarto nivel, PHD |
| 8 | Experiencia 0 a 3 años | Experiencia hasta 3 años |
| 9 | Experiencia 4 años y más | Experiencia más de 3 años |
| 10 | Aspiración salarial baja | Aspiración salarial promedio entre 368 y 626 |
| 11 | Aspiración salarial alta | Aspiración salarial promedio entre 876 y 5001 |
| 12 | Hasta 10 postulaciones | Postuló entre 1 y 10 veces en promedio |
| 13 | Más de 10 postulaciones | Postuló más de 10 veces en promedio |

Fuente: Registros administrativos Red Socio Empleo 2016

El modelo propuesto pretende explicar el grado de influencia de cada factor, con respecto a la vinculación laboral de las personas registradas en la RSE (2016) al momento de postular a una vacante, por tanto, las variables dentro del modelo serán:

$$\text{Vinculación laboral} = \beta_0 + \beta_1 \text{oficio} + \beta_2 \text{capacitación} + \beta_3 \text{edad}_{15_34_años} + \beta_4 \text{edad}_{35_más} + \beta_5 \text{instr_hasta_sec} + \beta_6 \text{Instr_secu_a_egre} + \beta_7 \text{inst_tercer_más} + \beta_8 \text{exp}_{3_años} + \beta_9 \text{exp_mas}_{3_años} + \beta_{10} \text{aspir_sal_baja} + \beta_{11} \text{asp_sal_alta} + \beta_{12} \text{hasta}_{10_post} + \beta_{13} \text{más}_{10_post}$$

Para dar consistencia a los resultados del modelo anterior, se utilizó el Test de Wald y la curva de Beveridge (CB) (Álvarez, 2016), con la finalidad de tomar una decisión respecto de la siguiente hipótesis:

Ho: La RSE tiene una relación positiva con la reducción de la informalidad laboral durante el periodo 2016.

4. RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados que darán respuesta a la interrogante ¿la Red Socio Empleo ha logrado disminuir la informalidad laboral?, para ello se describen tanto la oferta como demanda laboral, tomando el año 2016 como punto de referencia.

• Caracterización de la oferta laboral

Al término del año 2016 se contó con alrededor de trescientos mil personas registradas en la RSE, de las cuales un mayor número está representado por las mujeres 53% frente al 47% de los hombres. Sin embargo, este número es reducido con respecto al número total de la población en edad de trabajar (PET), pues apenas representa el 1,4% del total.

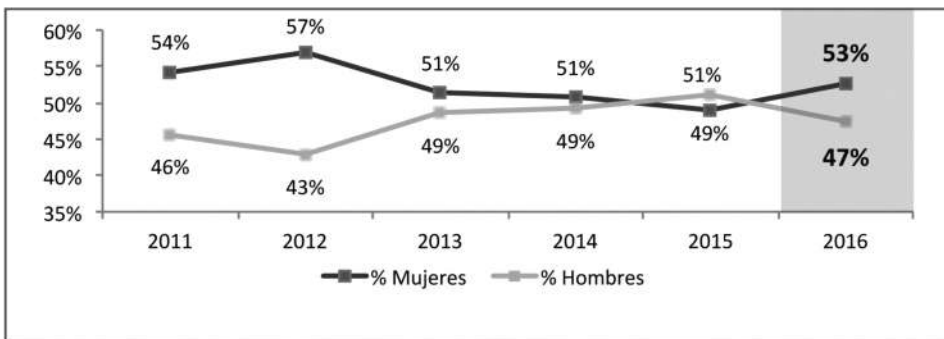


Figura 1. Porcentaje de personas registradas en la RSE por género

Fuente: Registros administrativos Red Socio Empleo 2016

El nivel de instrucción se convierte en un factor crucial, ya que, el empleo formal está relacionado con un nivel educativo elevado, por tanto, cuanto menos formación tiene una persona, la posibilidad de conseguir un empleo informal aumenta (OIT, 2017, p.17). En ese sentido, el 37,03% de los usuarios que utilizan la RSE no tienen ninguna instrucción, hecho que disminuye sus posibilidades para obtener un trabajo formal.

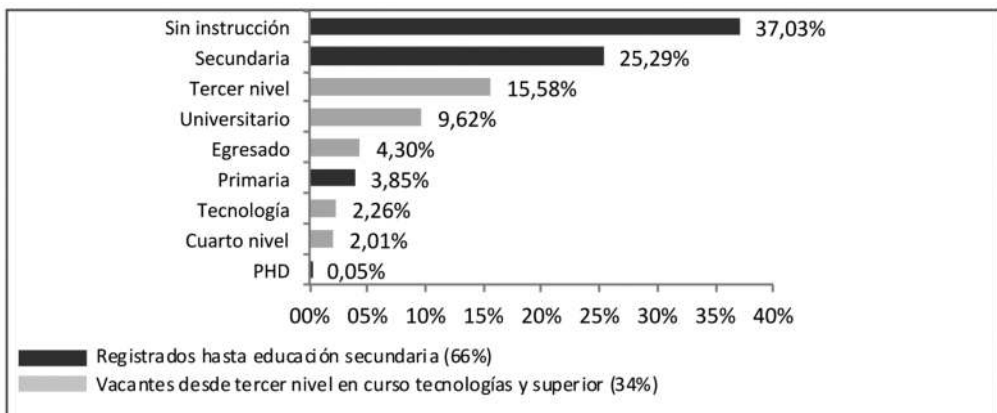


Figura 2. Porcentaje de personas registradas en la RSE por nivel de instrucción (Año 2016)

Fuente: Registros administrativos Red Socio Empleo 2016

La mayor concentración de la RSE está compuesta por personas jóvenes que van desde los 15 hasta los 34 años, acumulando más del 70% del número total de registros, esto concuerda con lo expuesto por la OIT (2013), pues son los jóvenes un grupo vulnerable que buscan una oportunidad laboral.

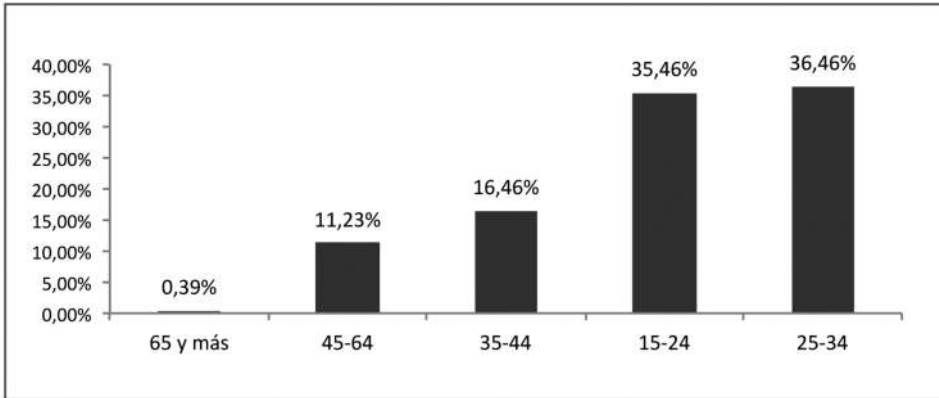


Figura 3. Porcentaje de personas registradas en la RSE por rangos de edad (Año 2016)
Fuente: Registros administrativos Red Socio Empleo 2016

De acuerdo con las proyecciones poblaciones presentadas por el INEC para el año 2016, las provincias con mayor número de habitantes considerando el rango de edad expuesto con anterioridad, son Guayas (13%) y Pichincha (9%), provincias que predominan en el número de registros de la RSE, sin embargo, pese al menor número de habitantes de Pichincha con respecto a Guayas, el número de registros asciende al 26,5% del total.

■ Registrados hasta educación secundaria (66%)
■ Vacantes desde tercer nivel en curso tecnologías y superior (34%)

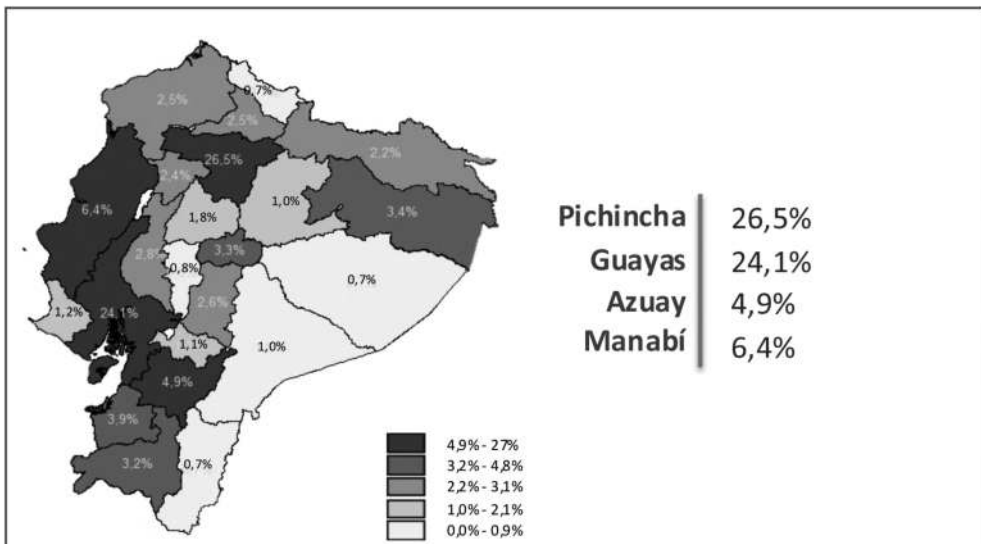


Figura 4. Porcentaje de personas registradas en la RSE por provincia (Año 2016)
Fuente: Registros administrativos Red Socio Empleo 2016

De acuerdo con la OIT (2017), la capacitación es un factor primordial que contribuye en la reducción de la informalidad laboral, en el caso de las personas registradas en la RSE se puede evidenciar la existencia de capacitación en diversas áreas, predominando el sector salud, educación básica y áreas administrativas.

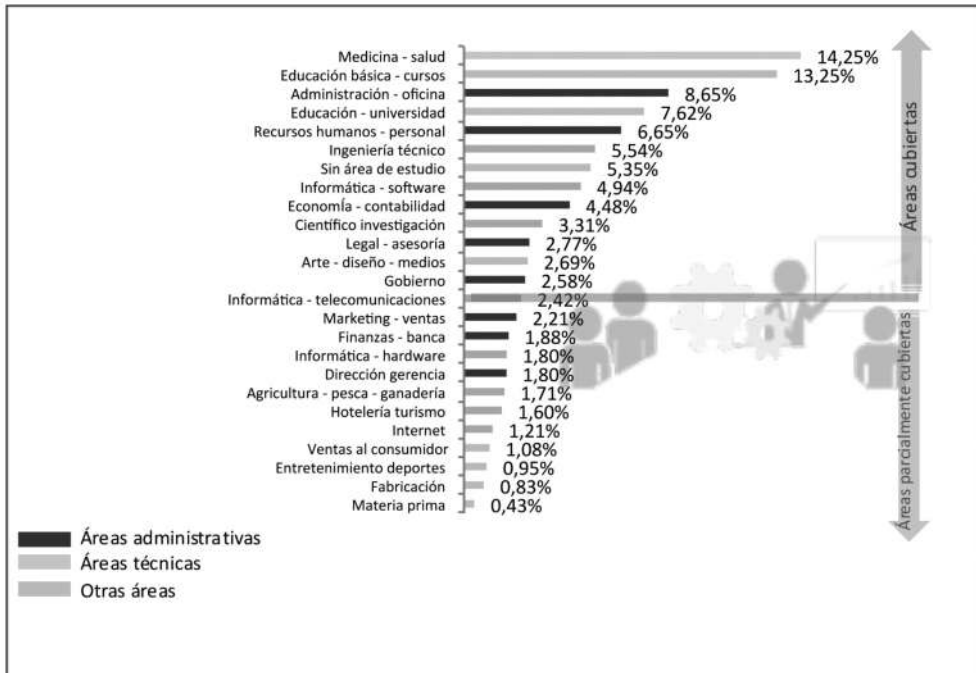


Figura 5. Tipos de capacitación de las personas registradas en la RSE (Año 2016)
Fuente: Registros administrativos Red Socio Empleo 2016

• Caracterización de la demanda laboral

De acuerdo con Carrazán *et al.*, (2012, p. 9), la demanda laboral corresponde al número de trabajadores contratados y debe ser diferenciada del empleo, pues este consiste en la diferencia de trabajadores contratados y reducción del personal.

Para el año 2016 la RSE registró más de tres mil empresas, tanto del sector público como privado, mismas que representan un mínimo de 0,40% del número total de empresas registradas a nivel nacional de acuerdo con la información presentada por el INEC (2016). El número total de vacantes publicadas superaría las cuarenta mil, de las cuales el 53% a sido cubierta por la oferta laboral registrada, dando como resultado un promedio de 7 empujados por cada empresa a través de la RSE.

Con respecto al nivel de instrucción requerido para cubrir las vacantes de las empresas del RSE, se encuentra en primer lugar el nivel secundario, seguido del tercer nivel, sin embargo, las personas con educación primaria o sin instrucción también tienen oportunidades para conseguir empleo a través de esta bolsa de empleo.

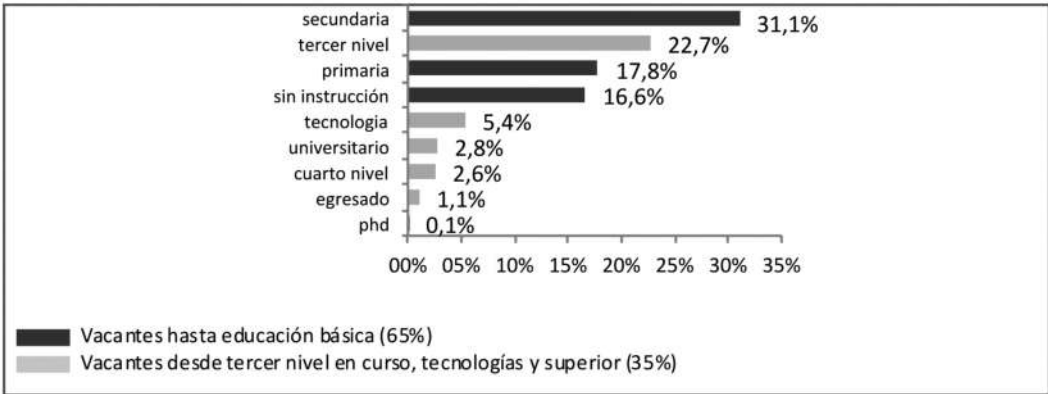


Figura 6. Vacantes totales por nivel de instrucción (Año 2016)
Fuente: Registros administrativos Red Socio Empleo 2016

En la siguiente figura se realiza una comparativa del nivel de instrucción requerido por las empresas versus el registrado por los aspirantes a un puesto de trabajo, aquí se puede observar que no existe una brecha significativa entre lo oferta y la demanda laboral.

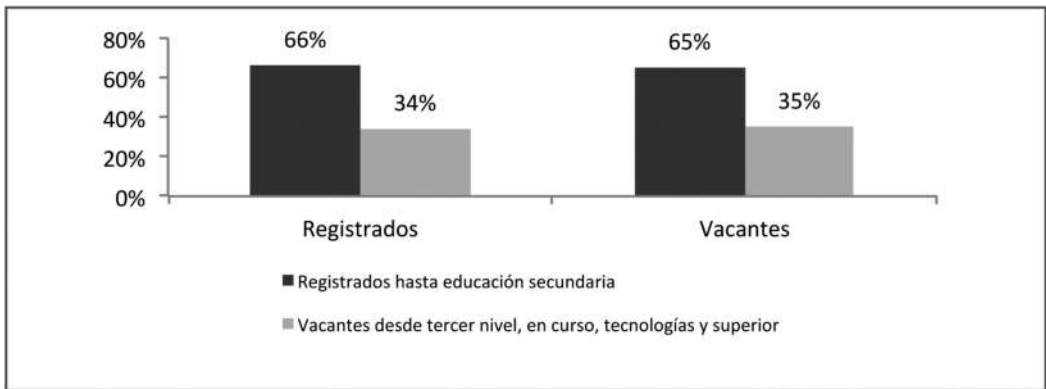


Figura 7. Comparación niveles de instrucción registrados vs requeridos (Grandes grupos 2016)
Fuente: Registros administrativos Red Socio Empleo 2016

La experiencia es un elemento principal que consideran las empresas a la hora de contratar un nuevo empleado, de acuerdo con Cárdenas, Guataquí, y Montaña (2015), los cargos con salarios elevados requieren mayor tiempo de experiencia, además, consideran que las personas con experiencia tienen mayor oportunidad para acceder al trabajo postulado. Con respecto a este elemento, predomina el requerimiento de experiencia desde 1 hasta 3 años, acumulando el 60,1% del número total de vacantes.

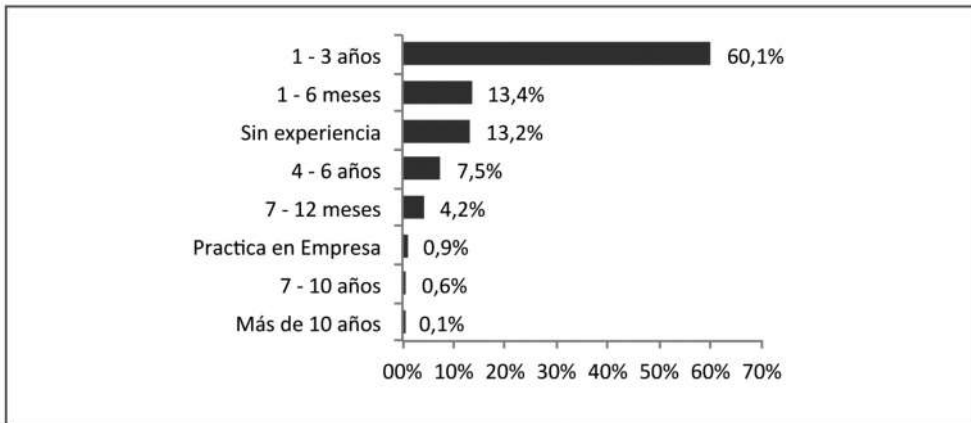


Figura 8. Vacantes por años de experiencia (Año 2016)

Fuente: Registros administrativos Red Socio Empleo 2016

Con respecto a la remuneración salarial, el 33% de las vacantes ofrecen un pago mensual de 366 hasta 370 dólares, este valor está relacionado con el salario básico unificado del año 2016, que según el Ministerio de Trabajo fue de 366 dólares. Con lo expuesto se puede decir, que la mayor parte de las vacantes encontradas en la RSE están apegadas a un salario mínimo y por ende se relacionan directamente con el nivel de instrucción solicitado.

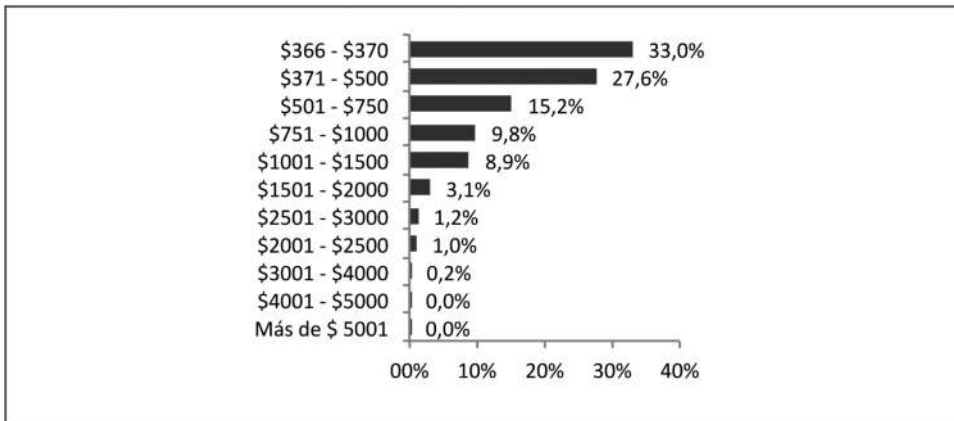


Figura 9. Vacantes por rango salarial (Año 2016)

Fuente: Registros administrativos Red Socio Empleo 2016

Pichincha es la provincia que encabeza el mayor número de vacantes, seguido de Guayas, hecho que se relaciona directamente con el número de empresas existentes en cada una, pues de acuerdo con el INEC para el año 2016 el 37% de empresas estaba concentrado en Pichincha y el 32,2% en Guayas.

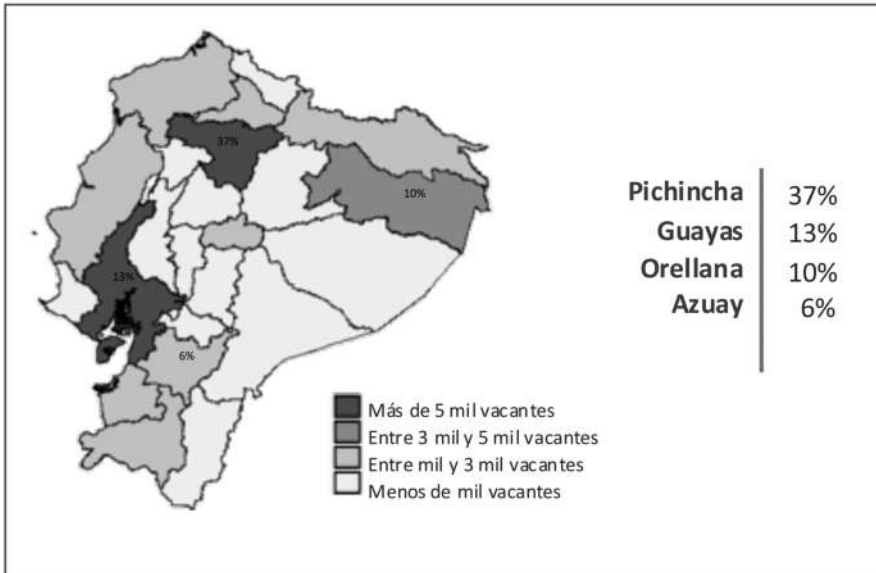


Figura 10. Vacantes por provincia (Año 2016)
Fuente: Registros administrativos Red Socio Empleo 2016

Los sectores económicos en el Ecuador están divididos en tres grandes grupos, primario, secundario y terciario, cada uno con diferentes actividades económicas que aportan a mejorar la matriz productiva, para ello se debe aprovechar el conocimiento y el talento humano, (Gómez, 2016, p. 268). Con respecto a las vacantes de la RSE, existen tres sectores que imperan: sector público (25,5%), construcción (22,2%) y actividades tipo servicios (20,2%).



Figura 11. Vacantes por sectores (Año 2016)
Fuente: Registros administrativos Red Socio Empleo 2016

A continuación, se presenta una clasificación más precisa de las vacantes registradas en la RSE, tomando como referencia la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones-08 (CIUO-08) propuesta por la OIT (2008), cuyo fin es “organizar los empleos en una serie de grupos definidos claramente en función de las tareas que comparte cada empleo”. En la siguiente figura se puede apreciar que las vacantes requeridas forman tres grupos de cargos, en primer lugar, están las ocupaciones elementales que constituyen los cargos más demandados con el 23,5%, en este grupo se encuentran cargos como; asistentes de limpieza, peones y ayudantes de cocina, donde el más requerido son los peones de la construcción de edificios.

El cargo con mayor demanda del segundo grupo son los médicos especialistas, y está compuesto por los profesionales científicos e intelectuales con el 16,99%, aquí se encuentran profesionales de las ciencias, ingeniería, salud, enseñanza, y tecnología, entre otros. En tercer lugar, se encuentran los oficiales, operarios y artesanos con el 16,70%, siendo el cargo más requerido los albañiles, se debe resaltar que los cargos de este grupo son: oficiales y operarios de construcción, metalurgia, artes, electricidad y de procesamiento de alimentos, siendo el cargo más requerido los albañiles.

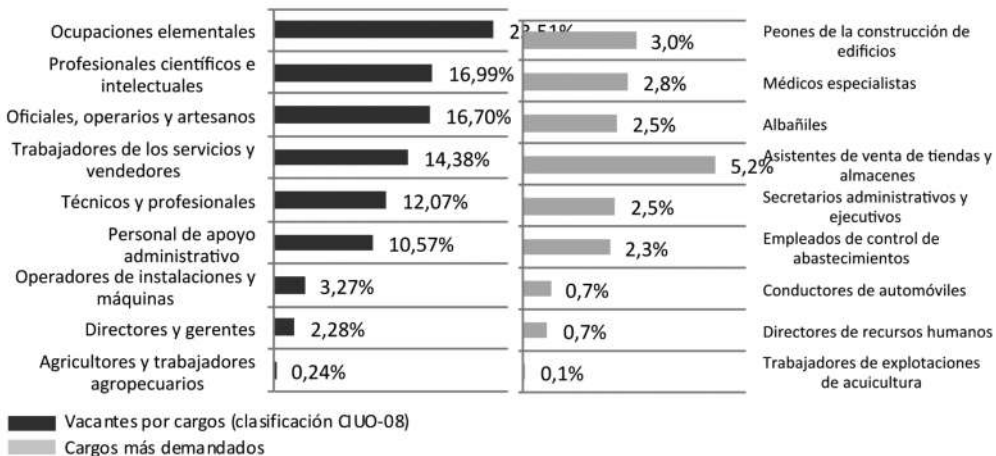


Figura 12. Vacantes por cargos clasificación CIUO - 08 (Año 2016)
Fuente: Registros administrativos Red Socio Empleo 2016

Para finalizar con este apartado se presentan las principales causas que afectan la vinculación laboral a través de la RSE, mismas que corresponden tanto a inconvenientes administrativos, como también a características intrínsecas de las personas registradas que constituyen la oferta laboral.

Tabla 2. Causas que afectan a la vinculación laboral (2015)

| Inconvenientes administrativos | Inconvenientes entre la oferta y demanda laboral |
|---|--|
| Promociones internas y colocaciones a referidos | Inconformidad con la remuneración |
| Ausencia de presupuesto para la partida | Inconformidad con las condiciones de trabajo |
| Mal uso de la plataforma | Ofertas sin candidatos potenciales respecto de: |
| Decisión institucional | |
| Ofertas no atendidas | • Niveles de instrucción |
| Ofertas duplicadas | • Áreas de capacitación |
| | • Experiencia |
| | • Aspiración salarial |

Fuente: Ministerio del Trabajo. Informe de Fin de Gestión Red Socio Empleo. Quito 2015.

•Análisis de los factores que inciden en la vinculación laboral

En este apartado es preciso determinar la relación existente entre la oferta laboral y la tasa de desempleo, para lo cual se grafica la curva de Beveridge (CB) (Álvarez, 2016), esta metodología es utilizada con el fin de obtener una visión general de la RSE, en relación con las vacantes existentes y la tasa de desempleo a nivel nacional.

La siguiente figura muestra la CB, misma que se caracteriza en un primer momento por su pendiente negativa la cual obedece a los procesos de búsqueda y selección imperantes en el sistema laboral, es decir que al existir una mayor cantidad de vacantes requeridas en la Red Socio Empleo la posibilidad de vinculación laboral del trabajador aumenta.

Además, se puede notar, que el número de vacantes que se ofrecen en una economía responden en parte a las variaciones del ciclo económico. Por tanto, se considera que en etapas de expansión el número de vacantes requeridas incrementa, por el contrario, en etapas de contracción económica como la acontecida en el país (2014 al 2016) por la caída de los precios del petróleo y la apreciación del dólar muestran un movimiento en la curva (2 y 3), donde se reduce la tasa de vacancia e incrementa la tasa de desempleo.

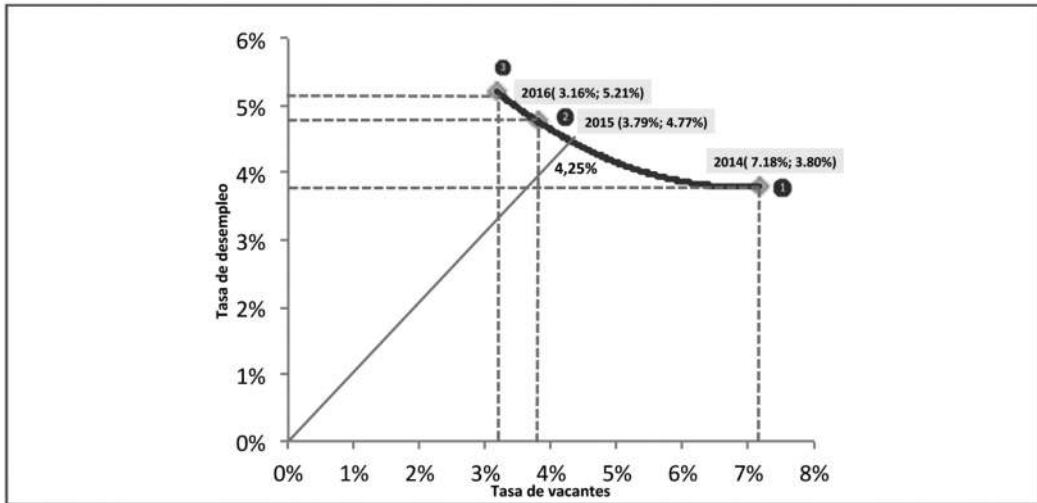


Figura 13. Curva de Beveridge (Vacantes de la Red Socio Empleo Año 2014 - 2016)
Fuente: Registros administrativos Red Socio Empleo 2016. INEC

Como se puede apreciar la tasa natural de desempleo tiene su punto de corte en 4,2%, es decir, donde la tasa de vacantes es igual a la tasa de desempleo. Se debe considerar que siempre existirá un nivel de desempleo, que obedece a condiciones de trabajo tales como: inconvenientes para vincular oferta y demanda laboral, debido a falencias en el nivel de instrucción o las necesidades de capacitación requeridas por parte de las empresas, las cuales se identificaron anteriormente.

Después de identificar las capacidades profesionales que registran las personas de la RSE versus las que demandan las empresas, e identificada la variación de las vacantes laborales, se realiza un análisis que permita evidenciar el nivel de incidencia que tiene la capacitación de las personas registradas para vincularse al área laboral, utilizando para ello los registros administrativos de la RSE correspondientes al año 2016 y el siguiente modelo:

$$\text{Vinculación laboral} = \beta_0 + \beta_1 \text{oficio} + \beta_2 \text{capacitación} + \beta_3 \text{edad}_{15_34 \text{ años}} + \beta_4 \text{edad}_{35 \text{ más}} + \beta_5 \text{instr}_{\text{hasta_sec}} + \beta_6 \text{Instr}_{\text{secu_a_egre}} + \beta_7 \text{inst}_{\text{tercer_más}} + \beta_8 \text{exp}_{3 \text{ años}} + \beta_9 \text{exp}_{\text{mas } 3 \text{ años}} + \beta_{10} \text{aspir}_{\text{sal_baja}} + \beta_{11} \text{asp}_{\text{sal_alta}} + \beta_{12} \text{hasta}_{10 \text{ post}} + \beta_{13} \text{más}_{10 \text{ post}}$$

A continuación, se muestran los resultados del modelo aplicado con las 13 variables de estudio, aquí se puede observar una predicción correcta del 92,13% de todos los casos, es decir cuenta con un alto poder explicativo.

Tabla 3. Resultados del modelo de vinculación laboral

| Variable | Probabilidad de observar la vinculación laboral (Odd Ratios) ¹ | P value (P>z) |
|---|--|----------------|
| Oficio | 0,87 | 0,000 |
| Capacitación | 0,74 | 0,000 |
| Rangos edad 15 a 34 años ² | 1,59 | 0,052 |
| Rangos edad 35 y más | 2,12 | 0,002 |
| Instrucción hasta secundaria | 2,91 | 0,000 |
| Instrucción técnica a egresado | 0,86 | 0,000 |
| Experiencia 0 a 3 años | 0,37 | 0,000 |
| Experiencia 4 años y más | 0,34 | 0,000 |
| Instrucción tercer nivel y más | 0,44 | 0,000 |
| Aspiración salarial baja | 1,69 | 0,000 |
| Aspiración salarial alta | 0,59 | 0,000 |
| Hasta 10 postulaciones | 1,15 | 0,000 |
| Más de 10 postulaciones | 0,87 | 0,000 |
| Test de Wald para la prueba de significancia global de los coeficientes Chi² = 9358,26 Prob > chi²=0,0000 | | |
| <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="width: 15px; height: 10px; background-color: #cccccc; border: 1px solid black;"></div> Variables que presentan mayor probabilidad de vinculación laboral </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="width: 15px; height: 10px; background-color: #e0e0e0; border: 1px solid black;"></div> Variables que presentan menor probabilidad de vinculación laboral </div> | | |

Fuente: Registros administrativos Red Socio Empleo 2016

Para una mejor comprensión acerca del grado de influencia de cada variable, es preciso realizar una interpretación por dos grupos de variables, primero aquellas que tienen mayor influencia, y segundo, aquellas que presentan menor impacto al momento de la vinculación laboral:

• Variables con mayor probabilidad de vinculación laboral

Los coeficientes de regresión de estas variables son positivos, por tanto, incrementan la probabilidad de que la persona sea vinculada laboralmente. La edad pertenece a este grupo de variables, siendo los 35 años en adelante la que prevalece con una posibilidad de 2.12 sobre las personas menores a este rango, este dato puede estar relacionado directamente con la experiencia, pues a mayor edad, mayor es el grado de experiencia adquirida.

Las personas con un grado de instrucción secundaria tienen mayor probabilidad de vinculación laboral, siendo esta la variable con mayor peso de las 13 utilizadas en el modelo con un coeficiente de 2,91, este resultado se ven influenciado por las características de la demanda laboral, es decir, que responde a la necesidad del sistema laboral que demanda más del 65% de vacantes con instrucción básica frente al 35% de personas con instrucción superior.

Las últimas variables de este grupo son: con un coeficiente de 1,69 la aspiración salarial baja, es decir que va desde los 368 USD hasta 626 USD, y el número de veces que una persona postula (hasta 10 veces), aunque esta última no influye significativamente.

¹ Los Odd ratios indican la relación entre las posibilidades de éxito de las variables explicativas en relación con la probabilidad de ocurrencia de la variable dependiente.

² A excepción de los rangos de edad entre 15 a 34 años todas las variables son significativas, es decir su p-valor es menor a 0,05, sin embargo, se conserva la variable para fines explicativos.

• Variables con menor probabilidad de vinculación laboral

Dentro de las variables con menor probabilidad y con menor grado de influencia sobre la vinculación laboral se encuentran: el oficio, la capacitación, niveles de instrucción técnica, superior, años de experiencia, aspiraciones salariales altas y postulaciones superiores al promedio.

Cabe resaltar que estos resultados están ligados a las características de las ofertas laborales, mismas que requieren un número elevado de vacantes poco calificadas, también interviene la ausencia de registro de la información en la plataforma.

Para finalizar se muestra el porcentaje que aporta la RSE al trabajo formal a nivel nacional, con ayuda de la siguiente figura se puede apreciar que el número de contratos efectuados a través de la red socio empleo es mínima con respecto al número total de empleos formales, esto debido a causas como la falta de capacitación o los años de experiencia, así mismo el número reducido de empresas que buscan candidatos es otro determinante importante.

5. CONCLUSIONES

En Ecuador la tasa de trabajo formal para el año 2016 asciende al 56,5%, de la cual apenas el 0,6% es obtenido a través de la Red Socio empleo, si bien el aporte es bajo, esta bolsa de empleo tanto con sus servicios de selección como de capacitación y asesoría permiten mejorar la información disponible respecto las vacantes y buscadores de empleo y reducir en parte las asimetrías de información gracias a los procesos de vinculación de la oferta y demanda laboral gratuitos.

Otro dato que considerar es el número de personas que han logrado ser contratadas satisfactoriamente alcanzado el 53% del total, dato que no resulta representativo con respecto al número de vacantes sin cubrir, aquí se debe considerar que, pese al número de usuarios registrados, estos no logran cumplir con las necesidades de las empresas.

Por otra parte, se debe mencionar que las principales características de los trabajadores que han sido contratados a través de la RSE son: la edad que va desde 35 en adelante, este rango de edad debe estar relacionado con la experiencia, ya que las necesidades publicadas requieren de 1 a 3 años de experiencia; y la aspiración salarial baja que para el año de análisis corresponde a un salario básico de 366 USD.

Para finalizar se acepta la hipótesis planteada en el apartado metodológico, y se concluye que el bajo aporte de la RSE para reducir la informalidad laboral responde a diferentes causas, mismas que corresponden tanto a la oferta (mal uso de la red, número de registros, años de experiencia y área de capacitación); como a la demanda laboral, pues el número de empresas registradas es reducido y por tanto el número de vacantes es mínimo. Por tanto, se deben considerar acciones que puedan disminuir tales causas y así lograr un punto de equilibrio entre la oferta y demanda.

6. BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ, Á. (2016). “La curva de Beveridge en Colombia (1976 - 2014): Cambios Cíclicos y Estructurales”. *Borradores de Economía* (962), 1-55. doi:https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/be_962.pdf
- ARNAU, J. (1996). *Métodos y técnicas avanzadas de análisis de datos en ciencias del comportamiento*. Barcelona: Ediciones de la Universitat de Barcelona. Obtenido de https://books.google.com.co/books?id=VXlz3-Sxuh4C&dq=modelo+logit&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- BAQUERO, J., LONDOÑO, D., ORTEGA, J., SALAZAR, M., OSPINA, V., RODRÍGUEZ, P., . . . GUATAQUÍ, J. (2018). *Perfil Actual de la Informalidad Laboral en Colombia: Estructura y Retos*. Bogotá: Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario LaboUR. Obtenido de: <https://www.urosario.edu.co/Periodico-NovaEtVetera/Documentos/Reporte-LaboUR-Informalidad-Mayo-2018-PERFIL-ACTUA.pdf>

- BETANCOUR, G. S. (2014). "La informalidad laboral: causas generales". *Equidad & Desarrollo* (22), 9-45. Obtenido de: [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-LaInformalidadLaboral-5166528%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-LaInformalidadLaboral-5166528%20(3).pdf)
- CÁRDENAS, J., GUATAQUÍ, J., & MONTAÑA, J. (2015). "Metodología para el análisis de demanda laboral mediante datos de Internet: el caso colombiano". *Revista de Economía del Rosario*, 18(1), 93-126. Obtenido de: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/economia/article/view/4583/3299>
- CARRAZÁN, G., ROMERO, F., LIENDRO, N., & ARÉVALO., C. (2012). *Indicador de Demanda Laboral, IDL Salta*. Santa Fe: SIMEL Sistema de Información del Mercado Laboral, Santa Fe. Obtenido de: <https://www.aacademica.org/carla.arevalo/3.pdf>
- FONTANA, M. (2003). *Formación y orientación laboral*. Akal. Obtenido de: https://books.google.com.co/books?id=RCRm_8WBVgEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- GÓMEZ, M. (2016). "Sector de la economía ecuatoriana desde una perspectiva empresarial: aplicación de la Matriz Boston Consulting Group (BCG)". *Revista Publicando*, 3(8), 266-294. Obtenido de: <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-SectoresDeLaEconomiaEcuatorianaDesdeUnaPerspectiva-5833437.pdf>
- IBD. (2016). "Decisiones legislativas y políticas públicas para la reducción de la informalidad". En S. RUESGA, Panel 3. *Tendencias y políticas recientes en el ámbito internacional en materia de informalidad* (págs. 9-11). Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República. Obtenido de: http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/3508/1%20aportes_05_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- INEC. (2016). *Directorio de Empresas 2016*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística y Censos: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directorio-de-empresas-2016/>
- INEC. (2016). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo: Indicadores Laborales*. Instituto Nacional de Estadística y Censos. Obtenido de: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Marzo-2016/Pre-sentacion%20Empleo_0316.pdf
- INEC. (s/f). *Proyecciones Poblacionales*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística y Censos: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/proyecciones-poblacionales/>
- LORÍA, E., AUPART, M., & SALAS, E. (2016). "Informalidad, productividad y crecimiento en México, 2000.Q2- 2014.Q4". *Ensayos Revista de Economía*, 35(2), 151-174. Obtenido de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ere/v35n2/2448-8402-ere-35-02-00151.pdf>
- MINISTERIO DE TRABAJO. (2017). *Rendición de Cuentas 2017*. Quito: Ministerio de Trabajo. Obtenido de: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/03/INFORME-RED-SOCIO-EMPLEO-2.pdf>
- MINISTERIO DEL TRABAJO. (2016). *Informe de Gestión de la Unidad de Red Socio Empleo: Período Enero-Diciembre 2016*. Quito: Ministerio de Trabajo.
- MINISTERIO DEL TRABAJO. (2016). *USD 366 será el salario básico que regirá en el 2016*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/usd-366-sera-el-salario-basico-que-regira-en-el-2016/>
- NOVICK, M. (2007). *Recuperando políticas públicas para enfrentar la informalidad laboral: el caso argentino 2003 – 2007*. Argentina: Dirección de Asuntos Internacionales. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_policy/documents/meetingdocument/wcms_125983.pdf
- OIT. (2002). *El Trabajo Decente y la Economía Informal*. Ginebra. Obtenido de: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>
- OIT. (30 de Enero de 2008). *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/>

- OIT. (2013). *La medición de la informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal*. Ginebra. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_222986.pdf
- OIT. (2015). *Servicios Públicos de Empleo en América Latina y El Caribe*. Ecuador: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_429096.pdf
- OIT. (2016). *El Recurso Humano y la Productividad*. Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- OIT. (2017). *El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe: desafíos y lineamientos para su fortalecimiento*. Montevideo: OIT/CINTERFOR. Obtenido de: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/futuro_FP_ALC_OR_Cinterfor_web.pdf
- OIT. (s/f). *Economía informal en América Latina y el Caribe*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/americas/temas/econom%C3%ADa-informal/lang--es/index.htm>
- OLMEDO, P. (2018). *El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador. Obtenido de: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>
- ONU. (24 de Abril de 2015). *En América Latina, la informalidad laboral es un problema crónico*. Obtenido de Noticias ONU: <https://news.un.org/es/audio/2015/04/1408961>
- QUEJADA, R., YÁNEZ, M., & CANO, K. (2014). "Determinantes de la Informalidad Labora: Un Análisis para Colombia". *Investigación y Desarrollo*, 22(1), 126-145. Obtenido de: <http://dx.doi.org/10.14482/indes.22.1.3078>
- ROBLES, D., & MARTÍNEZ, M. (2018). "Determinantes principales de la informalidad: un análisis regional para México". *Región y Sociedad* (71), 1-24. Obtenido de: http://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v30n71/1870-3925-regsoc-30-71-rys_2018_71_a575.pdf
- RSE. (s/f). *Red Socio Empleo*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <http://www.socioempleo.gob.ec/socioEmpleo-war/paginas/quienesSomos.jsf>
- SANDOVAL, G. (2014). "La informalidad laboral: causas generales". *Equidad y Desarrollo* (22), 9-45.
- TINOCO, E. (29 de Mayo de 2014). "¿Cómo terminar con el trabajo informal en América Latina?" (M. JUSTO, Entrevistador) Obtenido de: https://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/05/140527_economia_trabajo_informal_wbm