

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas

Caracterizando la insatisfacción laboral en Ecuador: Análisis comparativo
para los períodos 2019 y 2020

PROYECTO INTEGRADOR

Previo la obtención del Título de:

Economista

Presentado por:

Katiuska Ugavi Borja Jordan
Cesar Adrian Quinabanda Garcia

GUAYAQUIL - ECUADOR

Año: 2022

DEDICATORIA

Dedicado a las personas trabajadoras en
todo el territorio ecuatoriano.

Katuska Borja

AGRADECIMIENTOS

Agradezco principalmente a mi familia que ha sido el soporte permanente e incondicional que he necesitado en todo mi desarrollo profesional. Agradezco a los profesores que fueron parte de mi formación en la universidad. Sobre todo, a mi tutora Andrea Molina que supo guiarme en el desarrollo de este trabajo y el compromiso que se vio reflejado en el semestre.

Katiuska Borja

DEDICATORIA

El presente proyecto lo dedico especialmente a mi mamá, a mi papá, a mis hermanos y a mi hermana. Este trabajo es el reflejo de su paciencia, amor y dedicación hacia mi persona en cada una de las etapas de mi vida. Tambien dedico este trabajo a toda mi familia que siempre me brindaron su apoyo y amor.

Cesar Quinabanda

AGRADECIMIENTOS

Eternamente agradecido con mi familia por su inmensurable amor y confianza, muchas gracias por ayudarme a crecer de manera personal y profesional. Agradecido también con mis grandes amigos con los cuales compartimos aulas y muchas anécdotas que siempre recordare. Muchas gracias a aquellos que me vieron crecer a la lejanía y a pesar de todo están junto a mí.

Cesar Quinabanda

DECLARACIÓN EXPRESA

“Los derechos de titularidad y explotación, nos corresponde conforme al reglamento de propiedad intelectual de la institución; Katuska Ugavi Borja Jordan, Cesar Adrian Quinabanda Garcia y damos nuestro consentimiento para que la ESPOL realice la comunicación pública de la obra por cualquier medio con el fin de promover la consulta, difusión y uso público de la producción intelectual”



Katuska Ugavi Borja
Jordan



Cesar Adrian
Quinabanda Garcia

EVALUADORES

**ANDREA ISABEL
MOLINA VERA**
Nombre de reconocimiento C-EC:
O=SECURITY DATA S.A. 2,
O=ENTIDAD DE CERTIFICACION DE
INFORMACION,
SERIALNUMBER=220922110050,
CN=ANDREA ISABEL MOLINA VERA
Razon:
Localizacion:
Fecha: 2022-09-22T14:42:46.079-05:00

**ANDREA ISABEL
MOLINA VERA**
Nombre de reconocimiento C-EC:
O=SECURITY DATA S.A. 2,
O=ENTIDAD DE CERTIFICACION DE
INFORMACION,
SERIALNUMBER=220922110050,
CN=ANDREA ISABEL MOLINA VERA
Razon:
Localizacion:
Fecha: 2022-09-22T14:43:03.144-05:00

Andrea Isabel Molina Vera
PROFESOR DE LA MATERIA

Andrea Isabel Molina Vera
PROFESOR TUTOR

RESUMEN

En la práctica de los recursos humanos, es relevante el tener en cuenta actitudes relacionadas a la satisfacción laboral. La importancia se debe a que puede influir en el desempeño del trabajador, donde menor la satisfacción laboral, menor es el rendimiento en la empresa. Además, los resultados pueden beneficiar a una mejor propuesta de diseño de políticas laborales. Entonces se identifica las características principales que se presentan en el trabajo que dan paso a la insatisfacción de los trabajadores en los períodos de 2019 y 2020. Para llegar a este fin se utiliza la fuente información de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) para los dos períodos. Donde se revela que la razón principal del descontento son los ingresos, así como las características tanto personales como laborales influyen a la satisfacción de las personas, como la ocupación que realiza, la carga de trabajo, el nivel de estudios, si aporta o no al seguro social y el área en el que reside.

Palabras clave: Satisfacción laboral, ENEMDU, Condiciones laborales, INEC, Ecuador

ABSTRACT

In the practice of human resources, it is relevant to consider attitudes related to job satisfaction. The importance is since this can influence the performance of the worker, where the lower the job satisfaction, the lower the performance in the company. In addition, the results can benefit a better proposal for the design of labor policies. Then, the main characteristics that occur at work that give way to worker dissatisfaction in the periods of 2019 and 2020 are identified. To reach this end, the information source of the National Survey of Employment, Unemployment and Underemployment is used (ENEMDU) for the two periods. Where it is revealed that the main reason for discontent is income, as well as both personal and labor characteristics that influence people's satisfaction, such as the occupation they perform, the workload, the level of studies, whether it contributes to the social security and the area in which they reside.

Keywords: Job satisfaction, ENEMDU, Labor conditions, INEC, Ecuador

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	I
ABSTRACT	II
ÍNDICE GENERAL	III
ÍNDICE DE FIGURAS	V
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
CAPÍTULO I.....	1
1. Introducción	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Justificación del problema	4
1.3. Objetivos	5
1.3.1. <i>Objetivo General</i>	5
1.3.2. <i>Objetivos Específicos</i>	5
1.4. Marco teórico.....	6
1.4.1. <i>Revisión de Literatura</i>	6
1.4.2. <i>Insatisfacción Laboral en Ecuador</i>	10
CAPÍTULO II.....	12
2. Metodología	12
CAPÍTULO III.....	15
3. Resultados y Análisis.....	15
3.1. Niveles de satisfacción e insatisfacción laboral	15
3.2. Nivel de satisfacción laboral por grupos de edad.....	16
3.3. Nivel de satisfacción laboral por género	18
3.4. Motivos de la insatisfacción laboral	19
3.5. Relación entre variables cualitativas y la insatisfacción laboral	20
3.5.1. <i>Categoría de Ocupación</i>	20

3.5.2. <i>Horas semanales de trabajo</i>	21
3.5.3. <i>Nivel de Instrucción</i>	22
CAPÍTULO 4.....	24
4. Conclusiones y Recomendaciones.....	24
4.1. Conclusiones.....	24
4.2. Recomendaciones.....	25
BIBLIOGRAFÍA.....	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfica 1: Muestra separada por grupos de edad para 2019 y 2020.....	14
Gráfica 2: Niveles de satisfacción e insatisfacción laboral en el Ecuador para los años 2019 y 2020.....	15
Gráfica 3: Niveles de satisfacción e insatisfacción laboral por grupos de edad para los años 2019 y 2020.....	17
Gráfica 4: Niveles de insatisfacción laboral por género para los años 2019 y 2020.....	18
Gráfica 5: Motivos de insatisfacción laboral para los años 2019 y 2020.....	19
Gráfica 6: Nivel de insatisfacción según la categoría de ocupación para los años 2019 y 2020.....	21
Gráfica 7: Nivel de insatisfacción según la categoría de ocupación para los años 2019 y 2020.....	22

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Detalle de variables	13
Tabla 2: Nivel de insatisfacción según las horas semanales de trabajo para los años 2019 y 2020.....	21

CAPÍTULO 1

1. Introducción

1.1. Descripción del problema

El trabajo representa un elemento clave en la teoría económica. Su interconexión y complejidad con otros componentes dentro de la economía lo convierten en un factor importante en el desarrollo económico de una población.

El entorno empresarial cambia rápidamente, y para eso se necesita a empleados que tenga todas las competencias necesarias para desarrollar la mejor ejecución del trabajo. Varias investigaciones demuestran el entorno competitivo que se desarrolla en la empresa, por eso los trabajadores pueden enfrentarse a situaciones difíciles en el desarrollo de su rol, resultando en desmotivación y falta de compromiso con la organización (Riyanto et al.,2021) (Luthans, 2011) (Robbins et al.,2013).

Se suele investigar el tema en dos direcciones; una objetiva que corresponde a las condiciones físicas que presenta el área de trabajo y la parte subjetiva que tiene se puede presentar en la satisfacción laboral, motivación, el compromiso, entre otros. (Vallejo-Martín, 2018)

La parte subjetiva podría definirse frente a diferentes motivos que intervienen sobre todo el cómo se sienten generalmente o su estado de ánimo en el área. De manera específica, que tan satisfechos o insatisfechos se sienten los empleados. La satisfacción laboral se la puede definir como la percepción de que tan buena o positiva es la experiencia realizando el rol en el ambiente laboral, incluyendo la calidad y las características que brinda el empleo (Luthans, 2011) (Vallejo-Martín, 2018). Asimismo, la insatisfacción laboral se puede describir como el sentimiento negativo de un trabajador, resultado de una evaluación de las características del trabajo para la satisfacción de los trabajadores (Robbins et al., 2013).

Las características laborales se asocian con los beneficios del trabajo como vivienda, vacaciones, ropa de trabajo y capacitación, las horas laborales de 35 a 50 y la estabilidad que pueda ofrecer el empleo, donde se encuentra evidencia que interviene en la satisfacción de los individuos. La afiliación al seguro social también influye en la satisfacción laboral (Grijalva et al., 2017).

En la práctica de los recursos humanos es de relevancia el tener en cuenta actitudes relacionadas a la satisfacción laboral. La importancia se debe a que esto puede influir en el desempeño del trabajador, donde menor la satisfacción laboral, menor es el rendimiento (Garcés, 2013). Los empleados satisfechos pueden tener mejores resultados con respecto a estar alineados con las decisiones de las tareas encomendadas, caso contrario con los trabajadores insatisfechos probablemente no acepten realizar los objetivos que define la organización. (Vallejo-Martín, 2018).

La empresa debe alentar la participación de los empleados para poder llegar a un consenso y mejorar la satisfacción laboral, de modo que la motivación hacia el trabajo aumente y el desempeño óptimo (Riyanto et al., 2021), sin embargo, esos no son todas las recomendaciones que explican los expertos.

El tema de salario se ha visto muy relacionado con la satisfacción laboral, este siendo un factor muy influyente en países en vías de desarrollo; sin embargo, una vez que se llega a cierto nivel de salarios o sueldos, el panorama entre la satisfacción y la remuneración se debilita. (Garcés, 2013) (Seniwoliba, 2015)

Es importante mencionar que el trabajo es una variable económica y puede ser generado por entidades privadas, sin embargo, es el gobierno quien diseña el marco de políticas públicas en el cual se llevan a cabo las actividades laborales.

Un mercado laboral pleno permite la eficiente asignación de recursos y genera incentivos para mejorar la productividad (Ayala & Lescano, 2019) (Garcés, 2013) (Grijalva et al., 2017), además mejora los salarios y niveles de informalidad. Una relación con el trabajo inadecuada o un bajo sueldo son algunos de los determinantes que contribuye a la pobreza y el ingreso de los países de desarrollo (Aguar, 2007).

La afirmación se puede contrastar en la tasa de subempleo para 2021 que fue de 21.5% en el área urbana. En el subempleo están las personas que reciben ingresos menores al salario mínimo y trabajan menos de la jornada legal, llegando a ser la suma por insuficiencia de tiempo e ingresos en el trabajo. La pobreza llegó a 21% en el área urbana en el mismo período. La pobreza se define como personas que reciben un ingreso per cápita inferior a la línea de pobreza, siendo el nivel de ingreso mínimo que un individuo necesita (INEC,2021) (Aguilar, 2007).

Lo cual se puede encontrar una relación sobre la calidad del trabajo y el bienestar de los individuos. Si bien es necesario que se ofrezcan un gran número de puestos de trabajo, es importante revisar estos aspectos para evitar carencias de las personas en el ambiente laboral.

Las características de género, nivel de educación, el estar afiliados al seguro social, se relacionaron directamente con la satisfacción laboral, mientras que problemas de salud relacionados con el trabajo, relación de dependencia, la contratación por horas, por obra o no permanente afectaron al promedio de la satisfacción en el período de 2018 (Ayala & Lescano, 2019).

Este trabajo permite contribuir al tema de la satisfacción laboral en el Ecuador y los elementos que involucran a la insatisfacción de los trabajadores, así como también caracterizar los factores y características que influyen en la insatisfacción laboral en la población ocupada en el Ecuador en el periodo de 2019 y 2020.

Las características que debe tener un empleo de calidad, como la actividad que económica que realiza, el nivel de educación, las horas trabajadas, el área en que vive y si tiene un seguro social o no. Se utiliza la fuente de datos la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

1.2. Justificación del problema

El empleo es fuente de autorrealización, y que preserva la dignidad humana. En este sentido, el tema de la satisfacción laboral es de gran importancia a nivel individual, organizacional y social. (Velasategui, 2013) Por las implicaciones que conlleva la insatisfacción en el trabajador, es de importancia analizar y caracterizar los factores que se relacionan en aspectos individuales como en conjunto es decir en la empresa.

En el contexto laboral, la satisfacción posibilita describir diversas situaciones del mercado laboral vinculadas al bienestar de los empleados, específicamente a la satisfacción laboral. Es importante realizar empleo de calidad puesto que se ha encontrado relación con el ingreso, el seguro social laboral, las mejoras de las condiciones laborales, con el incremento del nivel de la satisfacción laboral (Grijalva et al., 2017).

Como la satisfacción está relacionada con el bienestar de las personas, esta afecta directamente a la producción y por lo tanto la competitividad de la organización. En diversas investigaciones se ha encontrado una correlación fuerte entre la satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo. Encuentran que a medida que se comienza a analizar y mejorar en el aspecto individual a la organizacional, resulta en la eficacia y eficiencia en las empresas (Srimindarti et al., 2020) (Luthans, 2011) (Robbins et al.,2013) (Vallejor-Martín, 2018).

El tema indica que la insatisfacción laboral puede influir en la rotación de personal; a pesar de que haya otros aspectos que se toman en cuenta a la hora de renunciar, se ha encontrado fuerte relación entre la insatisfacción y el cambio del personal en el trabajo. También se puede relacionar la insatisfacción laboral con el ausentismo, aunque no haya una clara relación entre la satisfacción y bajo número de faltas, es probable que la insatisfacción influya en que los trabajadores se ausenten del trabajo (Luthans, 2011).

La investigación de este tema y las conclusiones positivas o negativas ayuda a mejorar en el campo del comportamiento empresarial. La insatisfacción laboral

puede influir al rendimiento, la rotación y el ausentismo que son factores de importancia para la empresa; por consiguiente, puede intervenir en la relación de la organización y el empleado.

Los factores de la insatisfacción laboral se deben analizar de manera específica con respecto al territorio como lo es una nación, puesto que no se puede transferir los aspectos por las culturas que se diferencia de territorio en territorio. Investigaciones sugieren que los niveles de satisfacción laborales difieren demasiado en culturas occidentales con las orientales (Robbins et al., 2013).

Además, para garantizar condiciones de empleo socialmente atractivo es preciso conocer todas las variables que se interrelacionan mediante un análisis para poder obtener resultados sobre el sistema económico por medio de diseño de políticas públicas. Donde los objetivos sean incentivar el pleno empleo, mejora de condiciones laborales y una economía social de mercado (Aguiar, 2007). Por lo que es necesario realizar la investigación aplicada al Ecuador, además que los resultados de esto pueden beneficiar a una mejor propuesta de diseño de políticas laborales.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Identificar las características principales que se presentan en el trabajo que dan paso a la insatisfacción de los trabajadores en los períodos de 2019 y 2020 para que los factores identificados sean analizados por los empleadores en cada una de sus organizaciones.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Realizar un análisis descriptivo de las características principales recolectados de la base de datos ENEMDU.
2. Describir los factores influyentes del individuo en la que se desarrolla la insatisfacción.

3. Identificar el área en el que vive, ocupación a la que se dedica el empleado, si el aportar o no aportar al seguro social, el nivel de instrucción de un trabajador es influyente para condicionar su insatisfacción laboral.

1.4. Marco teórico

1.4.1. Revisión de Literatura

Contar con un empleo es una de las características que más te segmenta dentro de una sociedad, ya que, al ser un empleado o empleador pasas la mayor parte de tu tiempo ocupado cumpliendo dicha ocupación (Gamero, 2003). Por lo que mantener un clima laboral dentro del entorno del trabajo, es un reto para todas las organizaciones. Esto debido a los diferentes cambios a los que están propensas a sufrir las empresas, cambios como: la reestructuración, la reducción de personal o de costos, la innovación, etc.

Son cambios que repercuten de manera significativa dentro del clima laboral y a su vez en el comportamiento de los trabajadores (Granda, 2006). Se puede evidenciar entonces la gran repercusión que tienen los temas organizacionales sobre el capital humano, derivándose estos en lo que llamamos la satisfacción laboral. De acuerdo con (Robbins, 1996), la satisfacción laboral se conoce como la actitud general de un individuo hacia su empleo.

Actualmente la insatisfacción laboral ha sido un campo de estudio muy comentado en diferentes investigaciones sobre el comportamiento organizacional, ya que se puede encontrar una relación con diferentes puntos de vista como lo son el psicológico, el económico, el administrativo, entre otros.

“El análisis empírico de los determinantes del bienestar individual ha sido un tema prácticamente ignorado por la literatura económica hasta mediada la década de los noventa” (García & García, 2006)

Varios estudios concluyeron que existen varias características sociodemográficas que son el punto de partida para el análisis de la insatisfacción laboral, entre las más nombradas están: el género, la etnia, la edad y el nivel de instrucción.

En cuestión de diferencias de género, se estima que las mujeres alcancen una mayor satisfacción laboral con respecto a los hombres en diferentes ámbitos como lo es la seguridad, autonomía y autorrealización (Wahba, 1975). Esto va de la mano con lo que Clark (1997) indico en su estudio, las expectativas laborales de las mujeres serian menores en relación con las de los hombres, lo cual significa una ventaja al momento de conseguir trabajo.

Con respecto a la etnia, Bartel (1981) llego a la conclusión de que las personas que no se autoidentifican como blancos son los que están más propensos a sufrir de insatisfacción laboral, debido a la diferencia salarial y otros factores. Sin embargo, varios estudios mencionaron que la variable etnia no es estadísticamente significativa con respecto a la insatisfacción laboral.

La edad mantiene una relación positiva y negativa con respecto a la insatisfacción laboral, ya que se los más jóvenes son los que tienen una menor probabilidad de estar insatisfechos. Esto se lo atribuye a la falta de experiencia laboral y un alto nivel de conformismo con el simple de hecho de contar con un empleo, sin importar las condiciones. Sin embargo, esto cambia en las personas mayores a 30 años ya que ellos tienden a estar más insatisfechos. Porque a media que el tiempo avanza aumentan sus expectativas y su experiencia en el mercado laboral, siendo más exigentes al momento de aceptar un trabajo (Granda, 2006).

Con respecto al tema de la educación, se espera que exista una relación positiva entre el nivel de instrucción y la satisfacción laboral. Es decir, a mayor nivel de instrucción mayor nivel de satisfacción (Fetai, Abdulli, & Qirici, 2015). Sin embargo, varios estudios indican que sucede

completamente lo contrario. Bartolucci y otros (2015) indican que esto sucede porque varios empleados, en especial los jóvenes, están ejerciendo un empleo que no está nada relacionado con la formación académica del empleado, por consiguiente, el salario no compensaría al tiempo y dinero invertido durante los años de estudio.

Los trabajadores son los actores principales dentro del tema de la satisfacción laboral, debido a que están relacionados directamente a su empleo y a las diferentes características que este conlleva (Aldaz, 1990). Como lo son el trato con sus superiores y con sus compañeros, el sueldo, la estabilidad, condiciones de trabajo, etc.; son todas estas características las cuales también definen la satisfacción o insatisfacción del trabajador.

De todas las características mencionadas, el sueldo es la que más preocupa a los trabajadores y la que representa el mayor interés para los investigadores. Se espera que la relación entre la satisfacción y el salario sea positiva, es decir, que a mayor salario mayor satisfacción laboral. Sin embargo, los resultados que se hallaron no confirman del todo dicha hipótesis ya que son variados. Herzberg (1966) indica en su teoría bifactorial de la satisfacción que, dentro de las condiciones laborales, el salario no produce satisfacción al trabajador, por otra parte, indica que el tema del salario solo sirve para prevenir la insatisfacción.

Esta insatisfacción se puede presentar dentro del ambiente laboral en varias formas. Robbins (2003) las separa en cuatro respuestas u opciones, de las cuales los trabajadores se ven obligados a tomar una de ellas según su nivel de insatisfacción.

Estas cuatro opciones son: salida, la cual se refiere al abandono del trabajo y posterior salida definitiva de la organización; vocear, el cual es un comportamiento en el que el trabajador trata de mejorar sus condiciones laborales mediante la negociación activa y constructiva; lealtad, la cual se refiere a esperar de una manera pasiva que las condiciones laborales mejoren dentro de la organización; y negligencia, que se refiere a que los

propios trabajadores no realizan ninguna acción para que las condiciones mejores y más bien las dejan empeorar.

Un trabajador insatisfecho puede afectar el rendimiento y la productividad de la empresa y a su vez con la falta de interés o la desmotivación por el trabajo, el trabajador no cumplirá correctamente con sus funciones habituales (Hannoun, 2011).

Además, la salud física y mental de los trabajadores y el incremento del estrés son factores que se pueden ser afectados por la insatisfacción laboral (Judge & Watanabe, 1993).

El incremento del interés por el estudio de la insatisfacción laboral también se debe a los diferentes beneficios que han estado recibiendo los empleados para mejorar el clima laboral a lo largo del tiempo, además, esto permite a las organizaciones tener una base sobre los efectos negativos que ocasionan las diferentes políticas, normas o procedimientos laborales aplicados en la empresa (Ardouin, Bustos, Gayó, & Jarpa, 2000). Por consiguiente, podrían mejorar el clima laboral sabiendo a que ámbito o parte de la empresa mejorar.

Sin embargo, aunque las empresas tengan la voluntad de mejorar las condiciones laborales de sus empleados, les resulta difícil el poder cumplir con dicho propósito. Ya que se también se ven afectadas por la economía del país en el que realizan sus funciones; si la economía del país no mantiene un crecimiento estable a lo largo del tiempo las empresas tampoco alcanzarían a tener la capacidad para mejorar las condiciones de sus empleados. Es decir, no tendrían la suficiente ganancia para cumplir con todos los beneficios de los trabajadores a los que están obligadas a cumplir de una manera estricta. A su vez, se verían obligadas a hacer diferentes recortes para alcanzar su ganancia esperada y uno de esos recortes es el despido masivo para contratar nuevo personal con un salario menor. Aprovechándose de las facilidades que otorga el gobierno para las organizaciones con respecto al tema de los contratos.

Tomando en cuenta todos los estudios revisados, la mayoría llega a la conclusión que los factores determinantes de la insatisfacción o satisfacción de los empleados son los de ámbito socio cultural, por lo que los mismos varían entre de las diferentes culturas organizacionales que llevan cada una de la empresa y cada uno de los países. Por lo que dichos factores y sus consecuencias pueden cambiar de una empresa a otra y de un país a otro (Garcés, 2013).

1.4.2. *Insatisfacción Laboral en Ecuador*

Si bien el tema de la insatisfacción laboral puede analizarse bajo varios campos de estudio y con diferentes condiciones, el fin de este informe es relacionar este tema con el mercado laboral ecuatoriano para determinar el nivel de satisfacción que existe en el país y las diferentes características que se presentan.

Aunque el tema de la insatisfacción laboral no ha sido ampliamente abordado en el Ecuador, se han vivido varios cambios favorables desde que se volvió a la democracia en 1979 (Garcés, 2013). Tal que así, que desde 1980 empezó a regir una nueva ley de jubilación para las mujeres a partir de los 25 años de trabajo y también empezó a regir la ley con respecto a las horas de trabajo, la cual estableció que debía ser de 40 horas semanales.

Se vinieron dando diferentes reformas laborales para ir mejorando la satisfacción laboral de los ecuatorianos, por ejemplo en el gobierno de Rodrigo Borja se implementó la llamada Ley 90 que establecía una nueva forma de contratación para las organizaciones. La contratación laboral a tiempo parcial, esta ley tuvo buena acogida debido a las ventajas que esta representaba para los empleadores y a su vez para los trabajadores. Ya que permitía establecer relaciones laborales de una menor duración y que podía ser renovadas sin necesidad de llegar a los contratos definitivos.

Los cambios as significantes se dieron con la llegada de la nueva constitución del Ecuador en 2008, donde tambien expidieron varios mandatos con respecto al mercado laboral. El mandato numero 8 nació gracias a las condiciones de trabajo precarias que vivían varios empleados debido al abuso de la tercerización de las grandes organizaciones (Larrea, 2008). Por lo que este mandato trataba de combatir esta injusticia laboral y mejorar las condiciones laborales, derogando así el empleo tercerizado.

A pesar de lo mencionado y de muchas otras condiciones que se mejoraron por parte del gobierno para poder combatir la insatisfacción laboral, esta ha aumentado debido a la crisis económica que ha vivido el país incluso después de la dolarización. Esta crisis conlleva a las empresas aprovecharse de las ventajas que ha implementado el gobierno para aumentar la tasa de empleados, lo que nos dirige hacia los empleos mal remunerados y sin las condiciones laborales que por ley se merecen.

El contexto laboral ecuatoriano siempre ha estado caracterizado por las diferencias sociales y étnicas, y aunque se han implementado distintos programas para mejorar las condiciones de trabajo para que estas características no sean motivo de insatisfacción, la desigualdad y el desempleo permanece (Larrea, 2008). Sin embargo, el tema más mencionado en diferentes estudios son los salarios bajos que la mayoría de los ecuatorianos percibe solo el salario básico o hasta menos que eso. Según el INEC en 2019 el 23,9% de la población sobrevive con ingresos inferiores a \$100 mensuales, las cuales son consideradas dentro de la población pobre del Ecuador (El Universo, 2019).

CAPÍTULO 2

2. Metodología

En el Ecuador se realiza una encuesta trimestral llamada “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – ENEMDU”, esta encuesta es uno de los instrumentos estadísticos más importantes para medir la situación del empleo en el país (INEC, 2020). Se la realiza mediante visitas cara a cara a distintos hogares ecuatorianos pertenecientes, los cuales son escogidos de una manera aleatoria teniendo una cobertura a nivel nacional.

La ENEMDU está diseñada para recolectar información sobre los cambios o tendencias en el tiempo de la Población Económicamente Activa (PEA) y para recolectar información sobre el empleo, desempleo y subempleo. Donde una de las secciones de la encuesta está dedicada a la satisfacción laboral de los ecuatorianos. Para el objetivo de la investigación realizada en este documento, se tomaron las bases de datos de los resultados recogidos por la encuesta en el mes de diciembre del año 2019 y también del año 2020. Estos datos son proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Una vez obtenidas las bases de datos, se realizó un estudio estadístico descriptivo de las variables encontradas dentro haciendo uso del software estadístico llamado Stata. Donde se pudo revisar de una manera más detallada los resultados de la encuesta e identificar los distintos niveles, tendencias y cambios dentro del periodo de identificado. Por lo cual se procedió a identificar las variables que tengan como tema principal la insatisfacción laboral y a su vez, identificar las variables más representativas dentro del tema de insatisfacción. Las cuales detallaremos a continuación en la siguiente tabla.

Tabla 1: Detalle de variables

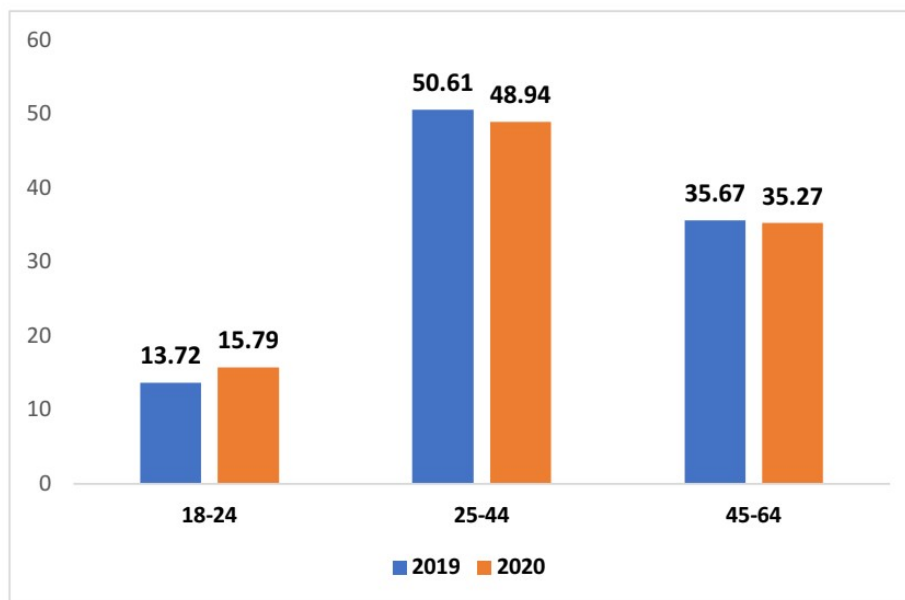
Variable	Descripción
Área	Variable identificadora que nos detalla si el encuestado reside en el sector rural o en el sector urbano
Nivel de Satisfacción	Variable estadística cualitativa donde se detallan los niveles de satisfacción e insatisfacción de los encuestados
Edad	Variable estadística cuantitativa que detalla la información de la edad de los encuestados
Género	Variable estadística cualitativa donde se encuentra detallado el género del encuestado
Motivos de Insatisfacción	Variable estadística cualitativa que contiene los diferentes motivos de insatisfacción presentados en la encuesta
Educación	Variable estadística cualitativa que detalla el nivel de instrucción más alto de los encuestados
Aporta o no Aporta	Variable estadística cualitativa que contiene la información de si el encuestado aporta o no aporta a algún tipo de seguro social
Ocupación	Variable estadística cualitativa que detalla la categoría de ocupación de los encuestados
Horas Semanales	Variable estadística cuantitativa que detalla el total de horas que trabajo el encuestado a la semana

Una vez que se identificadas estas variables, se aplicaron filtros a los datos para poder separar la PEA y obtener resultados más reales sobre la satisfacción de los empleados en el Ecuador. La PEA a la cual nos referimos en este informe, son todas las personas que cuentan con un empleo en el Ecuador y que mantengan una edad

mayor a 18 años y menor a 65 años. Esto para no sesgar los resultados con temas como el trabajo infantil.

Para facilitar el estudio de la variable 'Edad', separamos los datos en 3 grupos de edad. Siendo el primer grupo las personas de 18 a 24 años, este para poder evidenciar la insatisfacción de los trabajadores más jóvenes. El segundo grupo lo conforman las personas de 25 a 44 años, para poder analizar el nivel de insatisfacción de los trabajadores en plena adultez. Por último tenemos al tercer grupo que lo conforman las personas de 45 a 64 años, con este grupo se analizara como se relaciona la insatisfacción laboral con los trabajadores que están entrando a la vejez. En la siguiente grafica se representa como quedaron repartidos los datos dentro de los tres grupos antes mencionados.

Gráfica 1: Muestra separada por grupos de edad para 2019 y 2020



Fuente: INEC (2019, 2020) [Elaboración propia]

CAPÍTULO 3

3. Resultados y Análisis

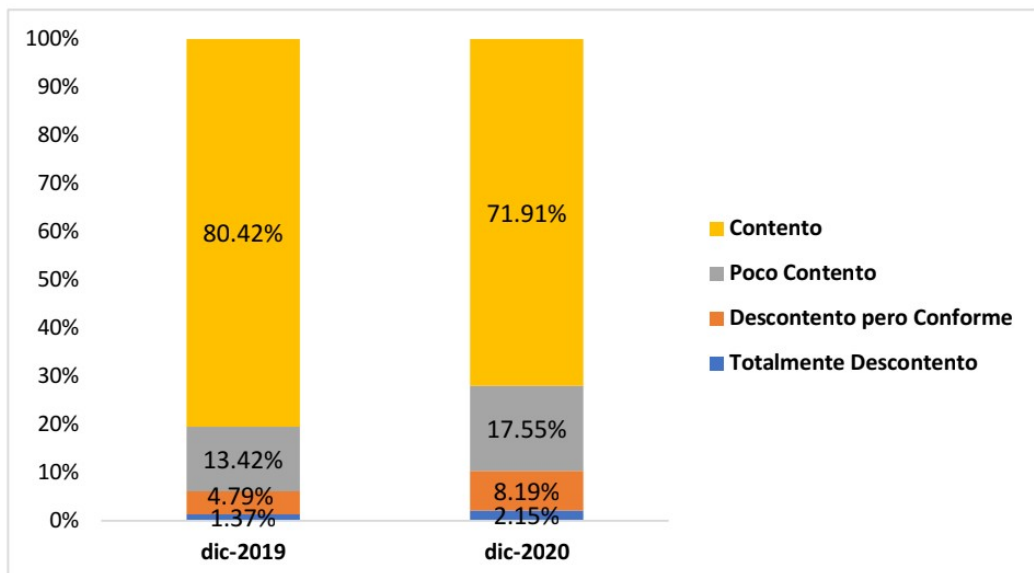
3.1. Niveles de satisfacción e insatisfacción laboral

Como primer indicio en el apartado de “Resultados”, se presentan los gráficos realizados en base a los datos obtenidos por la encuesta ENEMDU. Donde se detallarán las variables de interés para esta investigación, dentro de los periodos analizados (diciembre 2019 – diciembre 2020).

La variable que trata el tema de la insatisfacción laboral dentro del ENEMDU se llama Nivel de Satisfacción y contiene 5 opciones con las cuales el trabajador puede identificarse. Estos son: ‘Contento’, ‘Poco contento’, ‘Descontento pero conforme’, ‘Totalmente descontento’ y ‘No sabe, no responde’; el último no ser tomado en cuenta dentro de la investigación ya que no responde a ninguno de las otras 5 alternativas de satisfacción.

La primera aproximación al estudio de la insatisfacción laboral, se detallan los niveles alcanzados por cada una de las opciones antes mencionadas dentro de los periodos de análisis. Las estadísticas de los niveles de insatisfacción para los años 2019 y 2020 se presentan en el siguiente gráfico.

Gráfica 2: Niveles de satisfacción e insatisfacción laboral en el Ecuador para los años 2019 y 2020



Fuente: INEC (2019, 2020) [Elaboración propia]

De manera gráfica se puede evidenciar que en el Ecuador existe un mayor porcentaje de personas satisfechas dentro de su respectivo trabajo que el porcentaje de las personas que se encuentran insatisfechas con su trabajo, que es sumamente menor. Siendo que para 2019 a nivel nacional, se encuentra que el 80,42% de los trabajadores se manifiestan 'Contentos' en sus respectivos trabajos; sin embargo, para 2020 este porcentaje desciende aproximadamente 8 punto porcentuales, llegando a un 71.91% de personas contentas con su trabajo.

Con respecto a los niveles de insatisfacción, existe una pequeña proporción de trabajadores que se encuentran 'Totalmente Descontentos' dentro de sus trabajos. Siendo que para 2019 a nivel nacional solo un 1,37% de trabajadores se identifican con estar 'Totalmente Descontentos' con su trabajo; pero para 2020 este porcentaje sufrió un ligero aumento, llegando hasta 2,15% de trabajadores 'Totalmente Descontentos' con su trabajo.

Para los demás niveles de insatisfacción, también sufrieron aumentos de aproximadamente 4 cambios porcentuales de un periodo a otro. Siendo que para 2020 a nivel nacional el porcentaje de trabajadores 'Poco Contentos' con su trabajo aumento hasta 17,55%, mientras que en 2019 solo se llegó a una cifra de 13,42% de trabajadores 'Poco Contentos'. También, para 2020 a nivel nacional el porcentaje de trabajadores 'Descontentos pero Conformes' aumento hasta 8,19%, mientras que en 2019 este porcentaje solo llego hasta 4,79%.

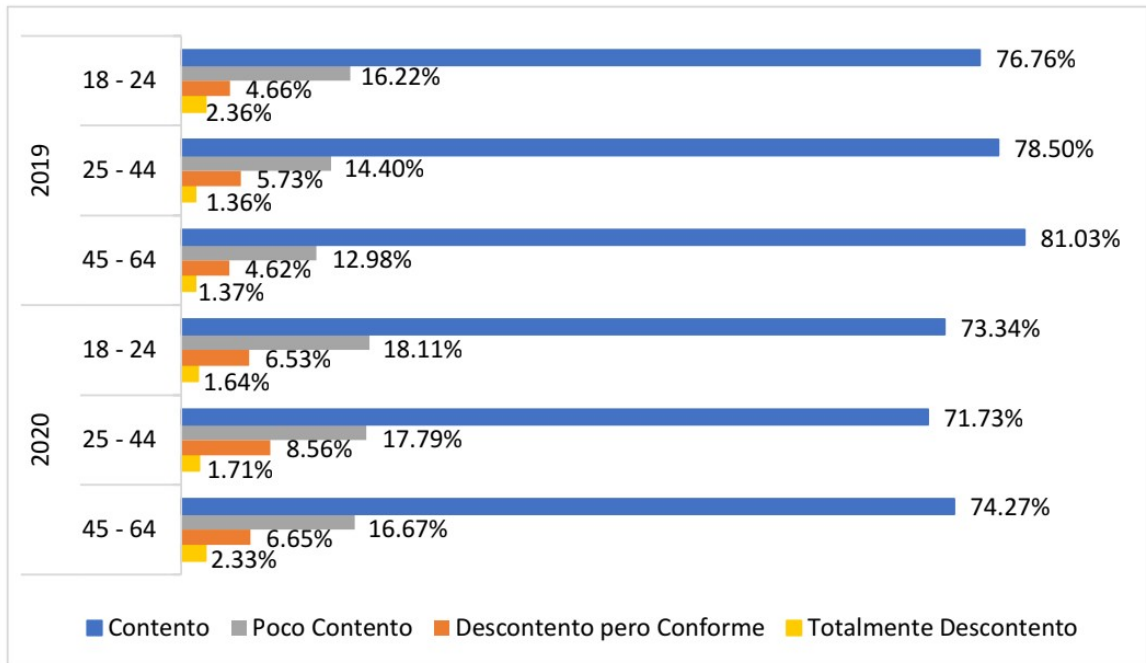
A Partir de ahora se unirán las alternativas 'Poco contento', 'Descontento pero conforme' y 'Totalmente descontento' en una sola, para rescatar el total de personas que se encuentra insatisfecha con su trabajo.

3.2. Nivel de satisfacción laboral por grupos de edad

Resulta interesante el análisis que relaciona a la edad con la insatisfacción laboral, ya que esta nos puede dar indicios de cuál sería el grupo de edad que

cuenta con más probabilidad de estar insatisfecho con su trabajo. En el siguiente grafico se presentan los grupos de edad antes detallados según los niveles de satisfacción.

Gráfica 3: Niveles de satisfacción e insatisfacción laboral por grupos de edad para los años 2019 y 2020



Fuente: INEC (2019, 2020) [Elaboración propia]

A primera instancia se nota que a nivel nacional el grupo que se encuentra mayormente satisfechos con su trabajo, son los trabajadores que tengan de 45 a 64 años. Además, a nivel nacional el grupo que se encuentra con mayores niveles de insatisfacción en su trabajo son los trabajadores que tengan de 18 a 24 años.

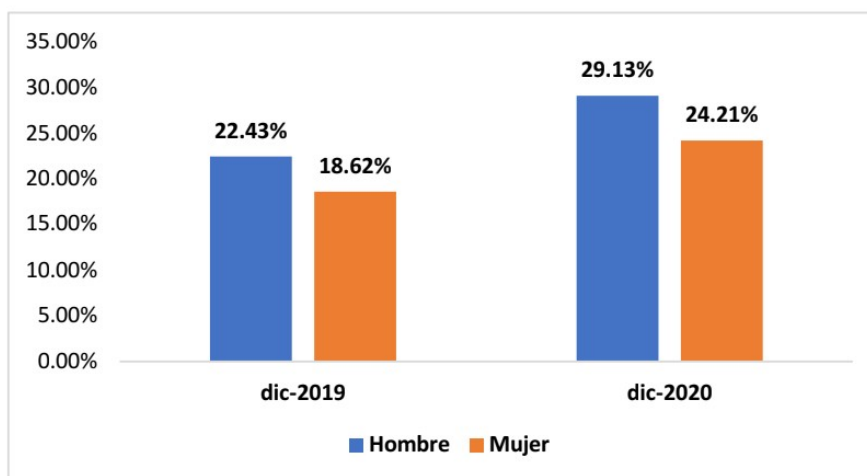
Podemos notar también que para 2019 existe una relación positiva entre la edad y la satisfacción laboral, es decir, que a mayor edad aumenta la satisfacción laboral de los trabajadores. Sin embargo, para 2020 se nota como bajo el nivel de satisfacción en todos los grupos de edades, lo que también conlleva a un aumento de la insatisfacción laboral para el año mencionado. Tal que los trabajadores de 45 a 64 años son los que sufrieron el cambio

porcentual más grande, aumentando de un periodo a otro del 19% al 26% de trabajadores insatisfechos.

3.3. Nivel de satisfacción laboral por género

Como fue mencionado anteriormente, la relación entre el género y la insatisfacción laboral resulta un tema muy interesante de investigar. Así poder analizar las diferencias y similitudes que pueden existir entre hombres y mujeres dentro del tema de la insatisfacción laboral. En el siguiente grafico se presenta los niveles de insatisfacción alcanzados tanto para hombres como para mujeres, dentro del periodo de estudio.

Gráfica 4: Niveles de insatisfacción laboral por género para los años 2019 y 2020



Fuente: INEC (2019, 2020) [Elaboración propia]

Se puede apreciar que en el Ecuador el nivel de insatisfacción es mayor para los hombres con respecto al nivel de insatisfacción de las mujeres y esto se evidencia en los dos años de estudio. Tal que para 2019 el nivel de hombres satisfechos con su trabajo llegó a un 22,43% y para el 2020 esta proporción aumentó aproximadamente 7 puntos porcentuales, llegando hasta el 29,13%.

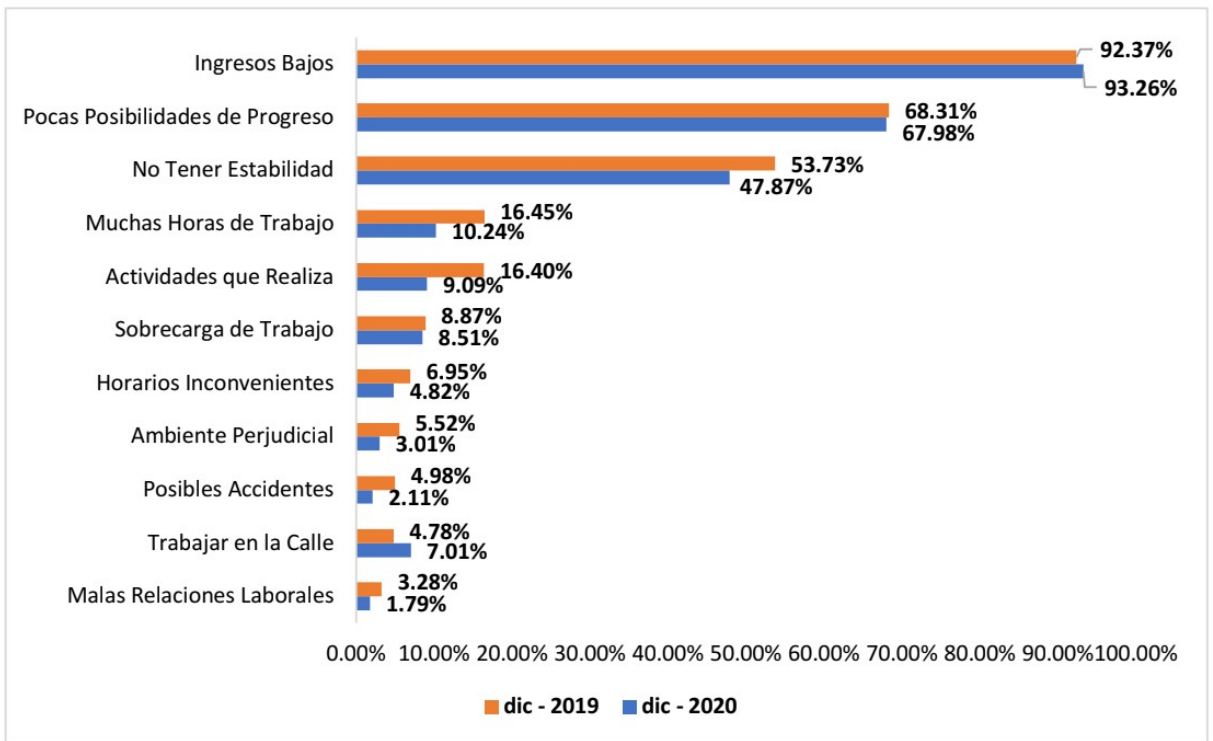
Por otro lado, las mujeres insatisfechas con su trabajo aumentaron aproximadamente 5 puntos porcentuales desde 2019 a 2020 llegando hasta el 24,21%. También se puede evidenciar que la brecha de insatisfacción entre hombres y mujeres para 2019 se aproxima solo a 3 puntos porcentuales,

mientras que, en 2020 esta brecha se expande hasta los 5 puntos porcentuales.

3.4. Motivos de la insatisfacción laboral

Dentro de la encuesta ENEMDU, también varios motivos puntuales a los cuales las personas que se encuentran insatisfechas pueden identificarse con cualquiera de ellos. Los motivos son presentados en el siguiente gráfico con respecto a los periodos de estudio.

Gráfica 5: Motivos de insatisfacción laboral para los años 2019 y 2020



Fuente: INEC (2019, 2020) [Elaboración propia]

Podemos evidenciar en este gráfico que de todos los motivos presentados hacia los trabajadores insatisfechos, hay uno en el que más del 90% coincide que es uno de los motivos con el cual se siente más identificado. Y es que el ingreso laboral es uno de los factores más importante dentro del ámbito laboral.

En donde para 2019 a nivel nacional, del total de trabajadores insatisfechos laboralmente el 92,37% coincide que los ingresos bajos es uno de los motivos

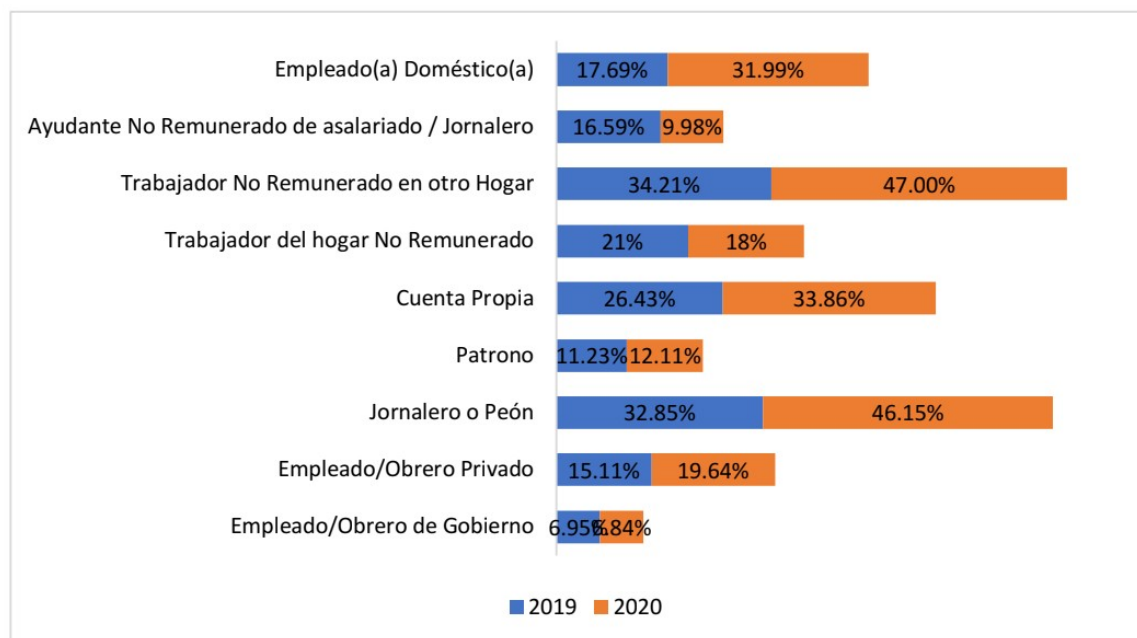
que más inciden en la insatisfacción. Seguido del motivo de las 'Pocas posibilidades de Progreso' y de 'No Tener Estabilidad', que alcanzaron proporciones de 68,31% y 53,73% respectivamente. Para el año 2020 el motivo de 'Ingresos Bajos' aumento ligeramente 1 punto porcentual; el motivo de 'Pocas posibilidades de Progreso' tuvo un aumento porcentual de un 1 punto porcentual aproximadamente de un periodo a otro.

3.5. Relación entre variables cualitativas y la insatisfacción laboral

3.5.1. Categoría de Ocupación

La ocupación es una característica importante a la hora establecer la insatisfacción laboral. En la figura a continuación se muestra cada ocupación laboral según el período en relación con la insatisfacción. Donde el trabajador no remunerado en otro hogar es el más insatisfecho del grupo, con una variación de 13 puntos porcentuales de un año a otro. También se encontró que el jornalero, la persona que está a cuenta propia y la empleada doméstica demuestran también una mayor insatisfacción y aumenta porcentualmente entre 2019 y 2020. Los empleados de gobierno se muestran más satisfechos con sus trabajos y se mantiene constante para los dos períodos.

Gráfica 6: Nivel de insatisfacción según la categoría de ocupación para los años 2019 y 2020



Fuente: INEC (2019, 2020) [Elaboración propia]

3.5.2. Horas semanales de trabajo

La característica de las horas trabajadas es relevante también para la satisfacción. En los resultados muestran que los más insatisfechos son los que tienen un horario de 0 a 20 horas semanas, aumentando 11 puntos porcentuales entre 2019 y 2020. Esto podría explicarse con la baja remuneración que podría recibir este grupo, sin embargo, el grupo que trabaja 61 a 120 horas semanales tiene un incremento significativo de 7 puntos porcentuales entre un año a otro. Como consecuencia de una sobrecarga de trabajo podría afectar, así mismo, en la insatisfacción laboral.

Tabla 2: Nivel de insatisfacción según las horas semanales de trabajo para los años 2019 y 2020

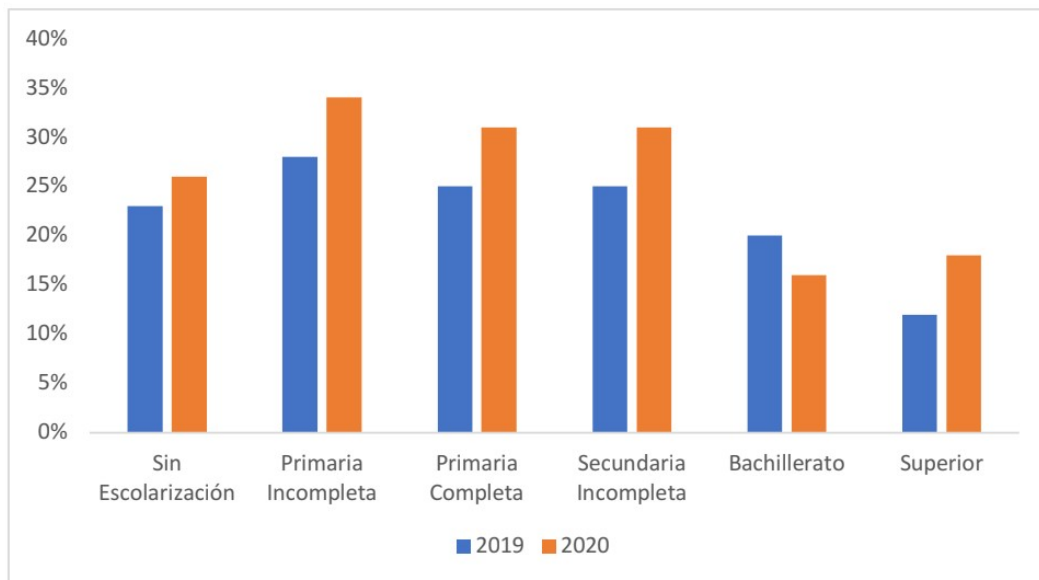
Horas de trabajo	2019	2020
0-20 horas semanales	33.44%	44.91%
21-40 horas semanales	17.27%	22.71%
41-60 horas semanales	21.18%	20.18%
61-120 horas semanales	19.65%	26.92%

Fuente: INEC (2019, 2020) [Elaboración propia]

3.5.3. Nivel de Instrucción

También se denota como importante para la satisfacción del empleado, el nivel de estudio. Mediante la comparación con la satisfacción laboral, se encuentra que las personas que tienen los niveles de sin escolarización, primaria incompleta y primaria completa son los más descontentos laboralmente. Siendo los que tienen primaria incompleta los que lideran en la insatisfacción laboral para los dos períodos. Aumentando 6 puntos porcentuales para el año 2020. Para los niveles de bachillerato y superior, denota una relación inversa, en donde la insatisfacción laboral es menor para esos grupos.

Gráfica 7: Nivel de insatisfacción según la categoría de ocupación para los años 2019 y 2020



Fuente: INEC (2019, 2020) [Elaboración propia]

Otra característica que es importante son los beneficios sociales, de manera específica el aporte al seguro social. La aportación al seguro social se la manejó de manera que se agrupara entre las personas que aportan y las que no aportan, sin tomar en cuenta si los trabajadores están en relación en dependencia o el tipo de seguro al que pertenezcan.

Se pudo constatar que las personas que no aportan son las más insatisfechas laboralmente, pasando de 27% para el 2019 a 33% para el 2020, con un aumento porcentual de 6 puntos entre un período a otro.

Por último, el área en que vive el empleado también puede influir en el descontento de las personas, resultando con que los trabajadores que residen en el área urbana son los más insatisfechos para el 2019 con un 23%. Para el siguiente período cambia el escenario puesto que los que viven en la zona urbana lideran en la insatisfacción con un cambio porcentual de 8 puntos más, resultando en un 28%.

CAPÍTULO 4

4. Conclusiones y Recomendaciones

4.1. Conclusiones

En conclusión, es evidente que existe un aumento significativo en la insatisfacción laboral. Donde se presentan muchas características que afectan el entorno personal y laboral de los encuestados. También se pudieron identificar las principales características que dan paso a la insatisfacción laboral, donde se concluyó que la ocupación que realiza, la carga de trabajo, el nivel de estudios, si aporta o no al seguro social y el área en el que reside; pueden influir en el sentirse contento o descontento de las personas. Esto se vio reflejado en los períodos analizados de la encuesta ENEMDU. Principalmente se puede agrupar los factores en características personales y características laborales.

La característica de la ocupación tiene gran influencia en la insatisfacción del empleado, donde las personas que se dedican a ser jornaleros, cuenta propia y empleadas domésticas son los más descontentos en sus trabajos. Además, que los trabajadores no remunerados en otros hogares se encuentran liderando en el grupo, podría explicarse por la falta de ingresos que adolecen en la ocupación.

En el nivel de estudio, evidencia que es mejor tener niveles altos de educación para poder gozar de una satisfacción laboral, caso contrario se muestra el descontento con el que se encuentran los ecuatorianos en el 2019 y 2020. En el que al tener un título de un grado mayor se asegura tener mejores posibilidades de ingreso, lo que constata a que el ingreso es un factor que motiva a las personas en el trabajo.

En el área que residen se concluye que los más insatisfechos laboralmente viven en la zona rural en el 2019 pero cambió a zona rural para 2020. La carga de trabajo en forma de horario semanal se relaciona con el nivel de insatisfacción de las personas. Puesto que, a menor horas a la semana, aumenta el descontento y esto también se puede contrastar con la posible disminución de

ingresos; por lo que termina respondiendo a la razón de insatisfacción en la que resulta la encuesta. Lo óptimo sería que los trabajadores gocen de una carga regular de 40 horas semanas o más.

Se evidencia la relación a la aportación del seguro social y la insatisfacción laboral. Donde se mantiene en aumento entre un período a otro, los que no aportan ya sea de manera voluntaria o en relación de dependencia a la seguridad social. Lo cual nos puede dar indicio que los que poseen seguro social tienen más posibilidades de estar contentos en el trabajo.

Los resultados varían de un período a otro, donde se evidencia un aumento en la insatisfacción de las características analizadas. Esto puede predominar con los cambios de los indicadores económicos que se efectuaron del 2019 al 2020.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda los empleadores tomar en cuenta las características analizadas para el correcto desarrollo del desempeño del trabajo para así poder tener una eficiencia en la producción de las organizaciones.

Para investigaciones futuras se recomienda considerar otras variables como la raza, rama de actividad, tamaño de empresa, si tiene más de otra ocupación donde podría incidir también en la satisfacción de los trabajos; la información que puede recabarse de la misma encuesta. De esta manera se puede profundizar temas como discriminaciones que suele verse reflejado en la realidad social del país. También se espera que el INEC retome las preguntas con respecto a la insatisfacción laboral en las encuestas de períodos actuales para que se siga indagando en el tema de manera constante por la relevancia que tiene el tema en las implicaciones de la economía de un país por medio del trabajo y quienes forman parte de él.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguiar, V. (2007). *El Mercado Laboral Ecuatoriano: Propuesta de una reforma* (Eumed). www.eumed.net/libros/2007a/240/
- Ayala, A., & Lescano, J. (2019). *Determinantes de la Satisfacción Laboral en el Ecuador*. Escuela Politécnica Nacional.
- Aldaz, J. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra*. Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid.
- Ardouin, J., Bustos, C., Gayó, R., & Jarpa, M. (2000). *Motivación y satisfacción laboral*. Revista virtual Apsique.
- Bartel, A. (1981). Race differences in job satisfaction: a reappraisal. *The journal of human resources*.
- Bartolucci, F., Bashina, A., Bruno, G., Demidova, O., & Signorelli, M. (2015). Determinantes de la satisfacción laboral de los jóvenes trabajadores rusos. *Discussions Papers*.
- El Universo. (2019). Pobreza por bajos ingresos afecta al 24 % de la población de Ecuador. Ecuador.
- Fetai, B., Abdulli, S., & Qirici, S. (2015). Un modelo probit ordenado de satisfacción laboral en la Antigua República Yugoslava de Macedonia. *Procedia Economics and Finance*.
- Gamero, C. (2003). *Análisis económico de la satisfacción laboral*. Disertación Doctoral, Universidad de Málaga.
- Garcés, M. (2013). *Determinantes de la insatisfacción laboral en el Ecuador desde una perspectiva de género: estudio comparativo entre los años 2007 y 2011*. Facultad latinoamericana de ciencias sociales.
- García, E., & García, J. R. (2006). Determinantes socioeconómicos de la satisfacción laboral en Cataluña. *Nota d'Economia, del Departament d'Economia i Finances, Generalitat de Catalunya*.

- Granda, E. (2006). *LA INSATISFACCIÓN LABORAL COMO FACTOR DEL BAJO RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR*. Quipukamayoc.
- Grijalva, AnaM., Palacios, J. C., Patiño, C. E., & Tamayo, D. A. (2017). *Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. 13(1).
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Universidad Nacional de Cuyo.
- Hezberg, F. (1966). *El trabajo y la naturaleza del hombre*. Nueva York: *The world Publishing Company*.
- Judge, T., & Watanabe, S. (1993). Otra mirada a la satisfacción laboral - Relación de satisfacción con la vida. *Journal of Applied Psychology*.
- Larrea, T. (2008). *Informe de Investigación Cualitativa: Tercerización en Quito*. SENPLADES, Subsecretaría de Seguimiento y Evaluación.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* (12.^a ed.). McGraw-Hill Irwin. https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior--an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill_irwin-2010.pdf
- Riyanto, Setyo & Endri, Endri & Herlissha, Novita. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*. 19. 162-174. 10.21511/ppm.19(3).2021.14.
- Robbins, S. (2003). *Comportamiento organizacional*. México: *Pearson Educación*.
- Robbins, S. P. (1996). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall, México.
- Robbins, S. P. & Timothy A. J Judge. (2013). *Organizational Behavior* (13.^a ed.). Pearson.
- Sloane, P., & Williams, H. (2000). Satisfacción laboral, comparación de ingresos y género. *Labor*.
- Seniwoliba, J. A. (2015). Equitable Pay as an Antecedent of Work Performance and Job Satisfaction: Experience from University for Development Studies. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ADVANCED SCIENTIFIC RESEARCH & DEVELOPMENT (IJASRD)*, 02 (4), 57-83.

Srimindarti, C., Oktaviani, R. M., Hardiningsih, P., & Udin, U. (2020). Determinants of Job Satisfaction and Performance of Auditors: A Case Study of Indonesia.

Calitatea, 21(178), 84-89.

Vallejo-Martín, M. (2018). CALIDAD DEL EMPLEO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EMIGRANTES ESPAÑOLES EN PAÍSES EUROPEOS. *Papeles del Psicólogo*, 39(1), 81.

<https://www.redalyc.org/journal/778/77854690008/77854690008.pdf>

Wahba, S. P. (1975). Satisfacción laboral de los bibliotecarios: una comparación entre hombres y mujeres. *College and Research Libraries*.