

Dinámica del empleo registrado en la seguridad social en Ecuador: 2006-2015

Autores

María Isabel García
Ana María Grijalva
Roxana Maurizio
Juan Carlos Palacios

Elaboración técnica:

Con el apoyo:

PROPIEDAD INTELECTUAL

Quito, 2016

© INEC

Instituto Nacional de Estadística y Censos

Juan Larrea N15-36 y José Riofrío.

Casilla postal 135 C

Telf: (02) 2544 326 / 2529 858

Los Cuadernos de Trabajo son documentos que presentan análisis de fenómenos sociales, económicos y ambientales con el objetivo de promover la investigación e incentivar el debate.

Las interpretaciones y opiniones expresadas en este documento pertenecen a los autores y no reflejan el punto de vista oficial del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). El INEC no garantiza la exactitud de los datos que figuran en el documento.

El presente documento ha sido realizado en el marco del “Convenio específico de cooperación técnica entre el Instituto Nacional de Estadística y Censos y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe” (IEE 14-002) entre la CEPAL y el Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador.

Los autores agradecen los comentarios de Giovanni Stumpo, Ana Rivadeneira, Andrea Molina, Libertad Trujillo, José Rosero y los asistentes al taller de presentación de resultados llevado a cabo el 16 de septiembre de 2015.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

La publicación de este Cuaderno de Trabajo fue facilitada por el fondo Jobs Umbrella Trust Fund del Banco Mundial, con el apoyo del Departamento para el Desarrollo Internacional del Reino Unido (UK AID) y de los gobiernos de Alemania, Noruega, Austria, la Agencia de Cooperación para el Desarrollo de Austria y la Agencia de Cooperación para el Desarrollo de Suecia (SIDA).

Línea editorial y diseño: graphus® 290 2760

Contenido

Introducción	4
1. Factores asociados a la dinámica laboral y revisión de la literatura empírica internacional	6
2. Evolución reciente de la economía y del mercado de trabajo en Ecuador	10
2.1 Contexto macroeconómico y evolución de las principales variables del mercado de trabajo	10
2.2 Evolución de los asalariados registrados en la seguridad social entre los diferentes grupos ocupacionales	14
3. Cambios en la legislación y en el marco normativo	16
4. Análisis de la movilidad laboral de los asalariados registrados en la seguridad social en Ecuador (2006-2015)	17
4.1 Fuentes de información y metodología	17
4.2 Panorama general	20
4.3 La anatomía del incremento del empleo registrado	23
4.4 Movilidad laboral del empleo registrado según grupos de trabajadores	27
4.5 Antigüedad en el puesto y tasas de salida del mismo	38
5. Conclusiones	40
Bibliografía	42
Anexo estadístico	44



Introducción

El análisis de la dinámica en el mercado de trabajo es relevante no sólo para comprender mejor su funcionamiento sino también para evaluar los cambios en el bienestar de los hogares y para contribuir al correcto diseño de las políticas públicas en materia laboral. La mayor parte de los estudios existentes sobre el mercado de trabajo ecuatoriano se basan en el análisis de información estática, a partir de datos de corte transversal. El objetivo de este estudio es analizar las transiciones laborales de los asalariados registrados en la seguridad social de Ecuador en el período 2006-2015. Para ello se utilizan principalmente las bases de datos de afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y del Directorio de Empresas y Establecimientos (DIEE) del INEC. El análisis se complementa con información proveniente de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

Se evalúa las transiciones laborales y sus características. En particular, se cuantifica los flujos de individuos que entran o salen de un puesto registrado en el sistema de seguridad social, como también aquellos que permanecen en el mismo, sea con un mismo empleador o cambiando de puesto de trabajo. Además del análisis para el conjunto de asalariados, el estudio estima estos flujos para los subgrupos de trabajadores definidos según sexo, edad, nivel educativo, rama de actividad, sector y tamaño de la empresa en la que trabajan.

Entre los principales resultados están: las altas tasas de crecimiento neto del empleo registrado surgen en mayor medida del proceso de afiliación que presentaron los trabajadores asalariados que no contaban con seguridad social. En cuanto a la dinámica laboral se muestra que las mujeres rotan menos en el mercado laboral en relación a los hombres, aunque tienen mayor probabilidad de salida. Asimismo, los asalariados entre los 45 y 65 años tienen mayor estabilidad laboral (i.e. menor rotación y mayor tasa de permanencia) en relación al resto de grupos etarios. Se encuentra además una mayor permanencia en el puesto de trabajo a medida que aumenta el nivel educativo.

Las características del empleador, como tamaño de la empresa y rama de actividad, son igualmente relevantes para explicar la dinámica laboral. En cuanto al tamaño, se encuentra que a mayor tamaño, las probabilidades tanto de salida

como de rotación disminuyen, mientras que las ramas tienen sus particularidades individuales cada una. Asimismo, los trabajadores del sector público tienen una tasa de rotación y salida inferior que los del sector privado, aunque la tasa de permanencia ha decaído en los últimos años.

En adelante, el artículo se divide en 5 secciones. En la primera, se realiza una descripción general del estado del arte sobre la literatura de flujos laborales. La segunda sección contextualiza el entorno general del mercado laboral en el Ecuador, en relación al desempeño económico del país y, sobretodo, con un enfoque hacia los procesos de afiliación a la seguridad social. Debido a que la información a partir del IESS se refiere únicamente a los trabajadores con seguridad social, se revisa sucintamente, en la tercera sección, las políticas implementadas para incentivar la afiliación. En la cuarta sección se describen las fuentes de información y metodología aplicada y se presentan los flujos laborales cuantificados a partir de los registros administrativos del IESS. Finalmente, en la quinta sección se concluye.

1. Factores asociados a la dinámica laboral y revisión de la literatura empírica internacional

Existen diversas razones por las cuales los individuos rotan en el mercado laboral. El análisis de rotación puede abarcarse desde las entradas o desde las salidas. La decisión de entrada al mercado laboral ha sido más analizada y es una decisión comprendida a partir de las necesidades de consumo de las personas y cómo cubrirlas a través de una remuneración.

En ese sentido, es más enriquecedor entender las motivaciones por las que las personas salen de una determinada ocupación. En términos generales, éstas pueden ser clasificadas en dos grandes grupos: aquellas vinculadas a la renuncia por parte del trabajador y aquellas asociadas al despido. La decisión de renunciar, a su vez, puede tener origen en la realización de tareas por debajo de la calificación del ocupado, en los bajos salarios, en el retiro voluntario del sector público o privado, en la obtención de otro empleo de mejores características o del retiro hacia la inactividad, entre las razones más importantes.

El despido, por su parte, puede haber sido ocasionado por el cierre del establecimiento productivo o del puesto, movimientos dentro del mercado de trabajo que, a su vez, pueden ser respuesta al ciclo económico, a reestructuraciones sectoriales o a shocks idiosincráticos de las firmas o de las ramas productivas. Asimismo, puede existir una rotación originada en la finalización del trabajo temporario. Finalmente, no todas las salidas de una ocupación por despido están acompañadas de la destrucción del puesto, dado que la finalización del contrato laboral puede estar asociada a la disconformidad por parte del empleador del desempeño del trabajador, por lo que la vacante será cubierta con otro trabajador.

De la literatura existente a nivel internacional surgen al menos cuatro hechos estilizados importantes en relación a la dinámica ocupacional: (1) existe un elevado porcentaje de relaciones laborales que se extienden por un largo período de tiempo, (2) la mayoría de los nuevos empleos finalizan muy rápido, (3) existe una relación negativa entre la probabilidad de salir de un puesto y la duración acumulada en el mismo, (4) existen fuertes discrepancias en el grado de rotación laboral según las características personales y del puesto de trabajo (Maurizio, 2010).

De (1) y (2) surge la idea de que el mercado de trabajo no es un “mercado spot” donde se ratifica o rectifica a diario el contrato laboral entre los trabajadores y las firmas. Sin embargo, tampoco resulta un mercado estático donde el trabajador comienza y finaliza su carrera laboral en una misma firma. En particular, como se muestra en Farber (1999), las relaciones laborales de largo plazo son muy frecuentes. En 1996, en Estados Unidos, la fracción de empleos con más de 10 años de antigüedad entre individuos de entre 35 y 64 años de edad era de aproximadamente 35%, mientras que alrededor del 21% de trabajadores de entre 45 y 64 años estaba en su puesto hacía más de 20 años. Por otro lado, en ese mismo año, el 19% de los ocupados en la franja etaria de 20-64 hacía menos de un año que estaba en esa ocupación. Hall (1982) ya había evidenciado estos comportamientos en el mercado de trabajo de aquel país, demostrando que mientras un nuevo puesto de trabajo tenía bajas probabilidades de durar un largo período de tiempo, la relación laboral que lograba acumular 5 años tenía una alta probabilidad de alcanzar los 20 años de antigüedad. En toda esta dinámica la demografía de empresas también tiene un rol importante en lo que refiere a los flujos de creación y destrucción de empleo.

La evidencia empírica también sugiere una relación negativa entre la probabilidad de salida de un puesto y la duración acumulada en el mismo (3), esta relación negativa está implicada por el resultado conjunto de (1) y (2): por un lado, el hecho de que la mayoría de los empleos finalice rápido implica una elevada probabilidad de salida de los puestos de baja duración; por otro, los puestos de larga duración sólo pueden surgir si dicha probabilidad disminuye conforme se acumula antigüedad. Existen diferentes argumentos en relación a ello. Desde la teoría del capital humano (Becker, 1975) se plantea que a medida que se acumula antigüedad en el puesto aumenta el capital humano específico, fenómeno que puede ser una explicación de las relaciones laborales largas.

Por otro lado, la rotación laboral (4) sucede ante la probabilidad de que alguno de los dos involucrados (empleado o empleador) decida finalizar la relación laboral, y esto depende de la calidad del “matching”, es decir de que las expectativas laborales de ambas partes se efectivicen. De hecho, Jovanovic (1979b) presenta un modelo en el cual la característica distintiva es que la productividad que surge de una relación particular entre empleado y firma varía y no es observable ex – ante; por el contrario, se revela a medida que se desarrolla la relación laboral y se acumula antigüedad en el puesto y conocimiento específico. A medida que transcurre el tiempo, la revelación de la información se produce y, en ese momento, la probabilidad de salida aumenta en el caso de que alguna de las partes esté disconforme; caso contrario, la relación continúa y los que permanecen tienen bajas probabilidades de separación.

En los países de América Latina los estudios sobre inestabilidad laboral estuvieron relacionados, en gran medida, con el impacto que tuvieron las reformas laborales de la década de los noventa sobre las tasas de salida de una ocupación. Al respecto, Saavedra y Torero (2000) estudian el caso de Perú, Kugler (2000) el de Colombia y Paes de Barros y Leite Corseuil (1999) el de Brasil, entre otros.

En particular, Kugler (2000) demuestra que los asalariados registrados incrementaron sus tasas de salida más que el grupo de control constituido por los ocupados que no fueron afectados directamente por las reformas laborales en Colombia en 1990. Paes de Barros y Leite Corseuil (1999), por su parte, analizan el efecto del incremento de los costos de despidos implementado en Brasil en 1988. Los autores encuentran evidencia consistente con la hipótesis de que un incremento en los costos de despido tiende a reducir las tasas de separaciones y, por ende, aumentar la duración media de los episodios de empleo.

Saavedra y Torero (2000) también concluyen que la flexibilización laboral implementada desde 1992 en Perú tendió a incrementar el grado de rotación. Incluso encontraron efectos en la duración de los puestos de trabajo informal, aunque en menor intensidad que en el mercado formal.

Para el caso de Argentina, Galiani y Hopenhayn (2000) utilizan modelos de duración para estimar la probabilidad condicional de salida tanto del empleo como del desempleo. Observan una mayor inestabilidad de las ocupaciones en la segunda mitad de los noventa (período de cambios en legislación laboral), independientemente de la duración y sin registrarse un patrón claro de mayor aumento en ciertos intervalos respecto de otros. Hopenhayn (2001) lleva a cabo otro estudio donde focaliza directamente sobre el posible impacto de las modificaciones en la legislación laboral sobre la duración del empleo y encuentra un efecto significativo positivo en las tasas de salida de empleo en episodios de hasta tres meses de antigüedad (que coincide con la extensión máxima del período de prueba establecida en 1995). En particular, luego de ese año las tasas de salida de estos grupos aumentaron significativamente, mientras que el régimen especial para firmas pequeñas y para los jóvenes no parecen haber tenido un efecto importante.

Beccaria y Maurizio (2003)¹ analizan los patrones de movilidad a lo largo de la década de los noventa y discuten el efecto de ésta sobre los ingresos familiares. Plantean que durante los años noventa la economía argentina logró alcanzar ciertos equilibrios económicos, entre los que se destaca el control de la inflación.

1 Extendiendo otro trabajo realizado en este sentido (Beccaria, 2001).

No obstante estos avances, aparecieron dificultades ocupacionales que se reflejaron principalmente en el muy elevado desempleo, pero también en el incremento de la importancia de los puestos precarios a tal punto que, como allí se muestra, el efecto del aumento de la inestabilidad laboral en los hogares de menores recursos contrapesó plenamente el efecto benéfico que la disminución de la inflación tuvo sobre las fluctuaciones de las remuneraciones reales. Sin embargo, ambos efectos no operaron con igual intensidad entre diferentes tipos de hogares sino que los de menores recursos se vieron menos favorecidos por la estabilidad de precios y más afectados negativamente por la inestabilidad laboral. Por el contrario, en los hogares de estrato medio y medio-alto se observa un saldo positivo.

Finalmente, utilizando la información que surge de la base de registros administrativos del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones de Argentina, Castillo et al. (2006) analizan la movilidad laboral de los asalariados registrados para el período comprendido entre los años 1996-2004. De allí se concluye que durante este período la tasa de retención promedio en este segmento de trabajadores fue muy baja: sólo el 26% de los ocupados en 1996 continuaba con el mismo empleador ocho años después. Asimismo, encuentran un patrón de movilidad asociada predominantemente a la exclusión, dado que aproximadamente la mitad de los trabajadores registrados en 1996 no estaban en una ocupación de este tipo en 2004. O sea, éstos podían estar desocupados, inactivos u ocupados en puestos no cubiertos en la seguridad social. Por lo tanto, concluyen que este patrón habría limitado la transferencia de conocimientos derivada del tránsito de los trabajadores entre diferentes firmas y sectores productivos.

2. Evolución reciente de la economía y del mercado de trabajo en Ecuador

En esta sección se presenta la evolución de la economía ecuatoriana y su relación con los cambios existentes en el mercado laboral. Para esto se utiliza por un lado, información del crecimiento del PIB proveniente del Banco Central del Ecuador (BCE) y por otro, la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del INEC, específicamente, las encuestas con cobertura nacional de diciembre de 2007 a 2015².

La ENEMDU permite obtener un panorama global del mercado de trabajo del país y específicamente del tamaño del empleo registrado y de sus características principales. Para este estudio se define a los asalariados a partir de la ENEMDU como: empleados públicos, privados, empleados tercerizados, jornaleros y peones; y empleados domésticos. Mientras que se identifica a los asalariados afiliados como aquellos que declaran recibir seguro social por parte de su empleador³.

2.1 Contexto macroeconómico y evolución de las principales variables del mercado de trabajo

En el periodo 2007-2015 Ecuador creció a una tasa anual promedio del 4,0%. Se experimentaron menores niveles de dinamismo en el año 2009 cuando se hicieron sentir los impactos de la crisis internacional. De todas maneras, ese año cerró con una variación positiva en el nivel de actividad (si bien de sólo 0,6%). No obstante, en los años posteriores se retomó el sendero de crecimiento llegando el 7,9% en 2011 (BCE, 2016). En los siguientes años el país creció aunque con menor intensidad, cerrando el 2015 con un nivel de crecimiento del 0,3%, comportamiento observado en gran parte de América Latina.

El crecimiento económico estuvo reflejado también en los indicadores laborales ya que exhibieron cambios importantes en el período estudiado. Tal como se

2 El comienzo del período analizado a partir de la encuesta se debe a los cambios metodológicos que la misma experimentó en 2007 que hace que los indicadores que de allí surgen no sean estrictamente comparables con los anteriores.

3 Se utilizó la pregunta 44 f de la ENEMDU, en la cual se interroga a los trabajadores asalariados si reciben o no seguro social por parte de su patrono o empleador.

observa en la Tabla 1, la tasa de desempleo se redujo 24% entre diciembre de 2007 y 2014 (de 5,0% a 3,8%); sin embargo, en 2015, fruto del menor dinamismo económico, el desempleo subió un punto porcentual, llegando al 4,8%.

Por otro lado, uno de los aspectos laborales más destacables ha sido el muy intenso proceso de afiliación de los trabajadores a la seguridad social que implicó un incremento de 24,5 puntos porcentuales (+72%) en la proporción de asalariados (trabajadores en relación de dependencia) registrados en la seguridad social. El proceso de afiliación se intensifica desde el 2008, alcanzando en 2011 la máxima variación positiva (8,1 p.p.) del período de análisis. Tal como se detalla posteriormente, se implementó en el país un amplio conjunto de políticas tendientes a lograr este resultado.

Tabla 1
Evolución de las principales variables macroeconómicas y del mercado de trabajo
Ecuador 2007-2015

Año	Variación PIB real (%)	Salario Básico Unificado (SBU) real USD de 2007 (*)	Salario real promedio USD de 2007 (*)	Tasa de Desempleo (%)	Tasa de Participación Bruta (%) (PEA/PT)	Tasa de Empleo Bruto (%) (Empleo/PET)	Tasa de asalariados registrados en la seguridad social (**)
2007	2,2	170,0	316,3	5,0	46,3	64,7	34,0
2008	6,4	183,3	303,8	6,0	46,0	62,2	36,0
2009	0,6	192,0	307,9	6,5	46,5	61,1	40,0
2010	3,5	204,5	330,6	5,0	45,1	59,4	45,2
2011	7,9	213,1	343,8	4,2	45,5	59,9	53,3
2012	5,6	225,0	348,9	4,1	45,6	59,1	54,7
2013	4,6	239,5	384,5	4,2	43,8	59,5	54,5
2014	3,7	246,80	390,7	3,8	44,6	62,0	58,2
2015	0,3	248,5	397,9	4,8	45,7	62,6	58,5

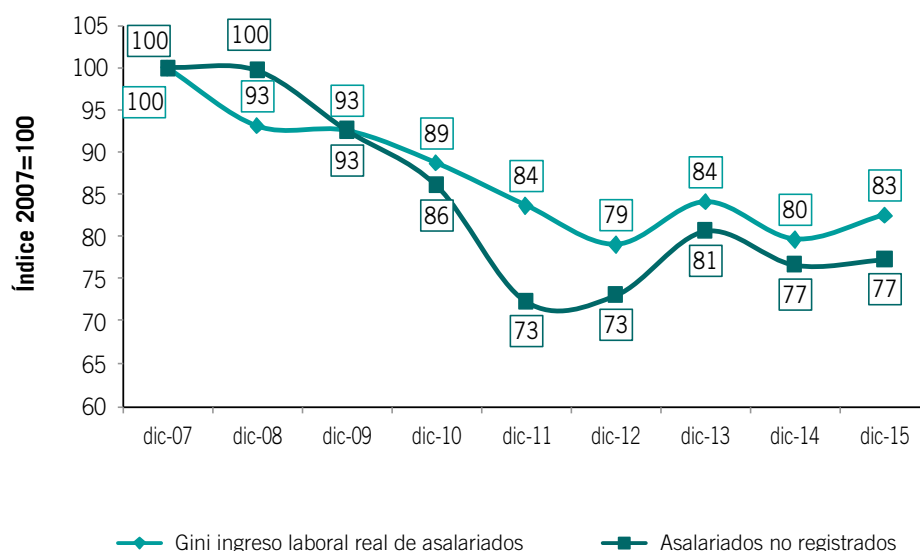
(*) El periodo base para el cálculo del SBU real y del salario real promedio es noviembre de 2007.

(**) Porcentaje de asalariados que reciben seguro social por parte del empleador en el total del empleo asalariado. El empleo asalariado considera: empleados del sector público, sector privado, jornalero o peón, empleado tercerizado y empleado doméstico.

Fuente: BCE. INEC (ENEMDU).

Paralelamente, durante esos años se llevó a cabo en el país una política tendiente a recuperar el valor real del salario mínimo, especialmente desde 2007, con el objetivo de convertirlo en lo que se denominó “salario digno”. Esta política permitió que el salario mínimo real se incrementara sostenidamente durante los últimos años, alrededor del 46,2% entre 2007 y 2015. La dinámica de esta institución laboral, a su vez, puede haber sido uno de los factores que apuntaló la tendencia alcista de los salarios reales medios de los ocupados en relación de dependencia, los cuales crecieron en un 25,8% entre diciembre 2007 y diciembre 2015 (Tabla 1). Ello también estuvo posibilitado por la desaceleración de la inflación especialmente luego del valor máximo registrado en 2008 de 8,4%. En 2015 la inflación anual cerró en 3,4% (INEC, 2016).

Gráfico 1
Evolución de la desigualdad salarial y del número de asalariados no registrados 2007-2015. Índice 2007=100



Fuente: INEC (ENEMDU).

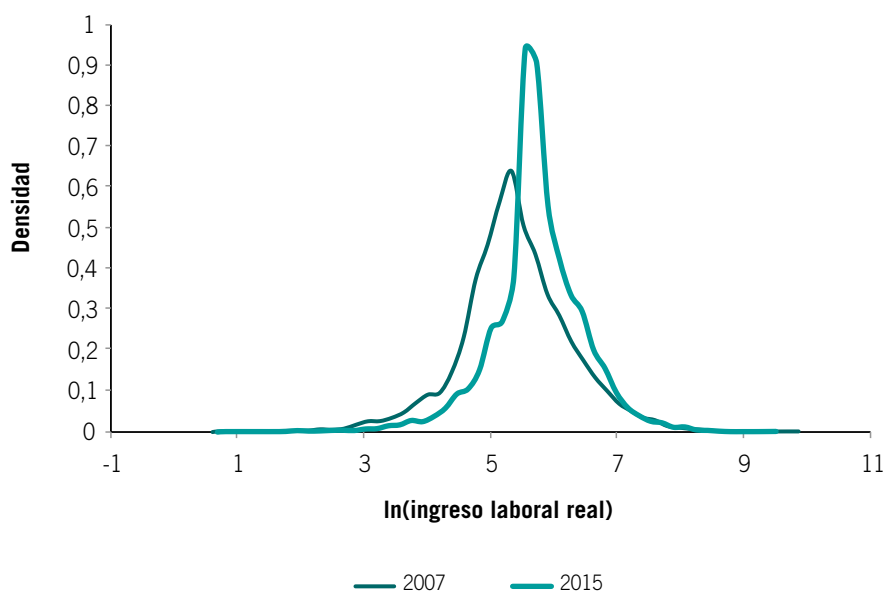
Conjuntamente con las mejoras en las condiciones laborales antes mencionadas, a lo largo del período del estudio, Ecuador experimentó una tendencia decreciente en los niveles de desigualdad salarial. En particular, entre 2007 a 2015 se observa una reducción del índice de Gini de los asalariados del 17,4%.

Ello fue concomitante con el proceso de afiliación recién mencionado, donde la población con empleo asalariado no registrado exhibió un descenso similar, de alrededor del 22,5%, en el mismo periodo (Gráfico 1).

Las funciones de densidad de Kernel del logaritmo del salario real también contribuyen a visualizar el proceso de reducción de la desigualdad salarial ocurrido en el país en el último decenio (Gráfico 2). Allí se observa, por un lado, el movimiento hacia la derecha de la distribución de los ingresos salariales del 2015 en relación a la del 2007 (lo que resulta consistente con el incremento en los salarios reales ya mencionado) y, por otro, la fuerte reducción en la dispersión salarial asociada a la tendencia decreciente en la desigualdad. Ésta parece ser resultado de un movimiento desde la parte baja hacia la parte media de la distribución, por lo que se afirma que es un proceso de cierre de brechas hacia arriba.

Gráfico 2

Curva de densidad de Kernel del logaritmo de los salarios reales 2007-2015



Fuente: INEC (ENEMDU).

2.2 Evolución de los asalariados registrados en la seguridad social entre los diferentes grupos ocupacionales

El proceso de mejora de la distribución salarial vino acompañado de un proceso continuo de reducción de los puestos asalariados no registrados en la seguridad social.

Cuando se analiza en detalle esta evolución entre los diferentes grupos de trabajadores en relación de dependencia, se observa una caída de la no afiliación en todos ellos (Anexo). Esta reducción fue mayor entre las mujeres que entre los hombres, lo que contribuyó, al menos en parte, a que ellas redujeran su participación en la no afiliación en 2,4 p.p., durante el periodo analizado. Llama la atención que las mujeres ya exhibían al inicio del período tasas de no registro inferiores a las de los varones, con lo cual la brecha entre ambos grupos se incrementó a favor de las mujeres (Anexo-Tabla 3).

Los más jóvenes (15 a 24 años) se beneficiaron menos tanto de aquellos en edades centrales (25 y 44 años) como de los adultos mayores (45 a 65 años). La reducción menos intensa en este último grupo explica, al menos parcialmente, el incremento de su participación en el empleo no registrado durante estos años. Asimismo, dado que es entre los más jóvenes donde la incidencia de este fenómeno es más fuerte, la brecha de no registro entre éstos y el siguiente grupo etario aumentó a lo largo del período (Anexo-Tabla 4)

Resulta interesante notar que la intensidad del proceso de afiliación a la seguridad social ha estado positivamente correlacionada con el nivel educativo. Mientras que entre los de menor calificación la incidencia del no registro se redujo en 21,4%, esta cifra fue del 76,2% entre los que poseen educación terciaria completa. En 2015, alrededor del 49% de los puestos asalariados no registrados estaban ocupados por aquellos trabajadores con hasta primaria completa. La incidencia del no registro en estos trabajadores era del 67,5%. A su vez, la brecha de no afiliación entre estos grupos se amplió, dado que el no registro se redujo con mayor intensidad para aquellas personas con educación superior y bachillerato (Anexo-Tabla 5).

El proceso de afiliación observado en este período en el área rural fue menos intenso que en el urbano, amplificándose aquí también las brechas por no registro entre ambos sectores. Ello refleja, al menos en parte, la predominancia de la agricultura en la ruralidad, que ha sido permanentemente una actividad de baja afiliación. Hacia el final de período el no registro en las áreas rurales alcanzaba al 60,6% mientras su incidencia era del 34,6% en las zonas urbanas (Anexo-Tabla 6).

En resumen, el proceso de afiliación en Ecuador se verificó en todos los grupos de trabajadores asalariados independientemente de sus atributos personales, aunque con diferente intensidad. En particular, la reducción del no registro fue más débil en aquellos grupos que exhibían inicialmente una mayor tasa de no afiliación. Por un lado, ello amplifica aún más los diferenciales en las tasas de incidencia de este fenómeno; por otro, tiende a reducir el posible efecto positivo que este proceso puede tener sobre la distribución salarial, ya que son los trabajadores que exhibían un “mejor” conjunto de características los que se vieron particularmente beneficiados por la ola de afiliación.

Por último, a pesar de haber existido una tendencia favorable, en 2015 algo menos del 60% del empleo asalariado estaba constituido por puestos registrados, sugiriendo que la falta de cobertura de seguridad social para los trabajadores continúa siendo una dificultad importante en este mercado de trabajo.

3. Cambios en la legislación y en el marco normativo

Previo a la presentación de los resultados centrales del informe, es fundamental hacer un recuento de las políticas emprendidas para incentivar la afiliación, ya que, como se menciona en OIT (2014) y como lo demuestran varias experiencias nacionales, el aumento de la cobertura de seguridad social requiere de un contexto macroeconómico favorable, pero también, y fundamentalmente, de políticas que propicien la afiliación. Se presenta entonces una descripción de las principales políticas tendientes a aumentar la cobertura de seguridad social:

- **Mandato Constitucional N° 8:** en la Asamblea Nacional Constituyente de 2008 se aprobó la eliminación de la tercerización laboral y de los contratos por horas considerados como mecanismos de precarización laboral. Con esto, las empresas debían incorporar en su nómina a todos los trabajadores que constaban bajo estas modalidades.
- **Penalización de la no afiliación a la seguridad social:** En 2014 entró en vigencia el nuevo Código Integral Penal (COIP) que incluye tres artículos que castigan con reclusión la no afiliación a la seguridad social. Si bien este cuerpo legal se aprobó en 2014, en 2011 hubo un referéndum que aprobó la creación de un marco legal que penalice la no afiliación. En 2011, entonces, se creó una noción de intolerancia a la no afiliación. De hecho, ese es el año de mayor expansión en la afiliación a la seguridad social, al mismo tiempo que coincide con el año de mejor desempeño económico en el período 2007-2014.
- **Fortalecimiento de las inspecciones laborales:** El Ministerio de Trabajo incrementó su capacidad fiscalizadora a partir de su programa de Trabajo Digno alineado con las políticas del objetivo 9 del Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV) especialmente la de reducir progresivamente la informalidad. Entre 2006 y 2011, el número de inspectores de trabajo pasó de 65 a 245.
- **Afiliación del trabajo doméstico:** Otra de las campañas fuertes a nivel nacional ha sido la afiliación de las personas de servicio doméstico.
- **En 2015 se implementó la afiliación voluntaria de amas de casa.**
- **Incentivos a la afiliación:** Finalmente, el IESS flexibilizó y aumentó la cobertura de sus beneficios. Por un lado, redujo los tiempos de carencia, a la vez que aumentó los beneficios del seguro de salud para la familia del afiliado.

Si bien se dieron las políticas antes descritas, Ecuador también tuvo una coyuntura de expansión económica importante durante el periodo 2007-2014. De este modo, es difícil aislar los efectos de las políticas y del contexto macroeconómico en la mejora de la cobertura de seguridad social. No obstante, es indudable que la política pública ha apoyado este proceso

4. Análisis de la movilidad laboral de los asalariados registrados en la seguridad social en Ecuador (2006-2015)

4.1 Fuentes de información y metodología

Esta sección se insume fundamentalmente de la base de afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), para el mes de mayo de cada año en el período 2006-2015. Se tomó la información de mayo dado que es un mes que no sufre de efectos estacionales mayores⁴ y, por lo tanto, es un buen reflejo del estado promedio del mercado laboral ecuatoriano en un año determinado.

Sobre esta información se adiciona, a nivel del individuo, la proveniente de registros de titulación de educación superior de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt); también se incorpora características demográficas en base a la información de población del Registro Civil (RC).

Adicionalmente, se utiliza el Directorio de Empresas y Establecimientos (DIEE), el cual proporciona variables de las empresas, provenientes principalmente del Servicio de Rentas Internas (SRI), en particular ventas y rama de actividad, y posee información disponible para el período 2009-2013.

Por lo tanto, al incorporar esta información para cada empleador en la base del IESS se construyen dos universos: (1) el total de asalariados (2006-2015), y (2) los asalariados de empresas del sector privado con ventas positivas y asalariados del sector público (2009-2014).

El universo del estudio se enfoca sólo en aquellos trabajadores en relación de dependencia. Por lo tanto se excluye del análisis a los trabajadores por cuenta propia y a los patrones. La identificación de estas categorías estuvo basada en los siguientes criterios: los asalariados son aquellos individuos cuya cédula de identidad no coincide con la identificación del patrono (Registro Único de Contribuyentes, RUC); los cuenta propia son aquellos individuos cuya cédula de identidad coincide con el RUC y éste no tiene asociado ningún otro trabajador adicional; finalmente,

4 Se realizó un análisis de desestacionalización de las series de empleo registrado y se encontró que el mes de mayo no tiene efectos estacionales mayores. Estos datos están disponibles si son requeridos.

los patrones son aquellos individuos cuya cédula de identidad coincide con el RUC de la empresa y éste tiene otros trabajadores asociados.

Los trabajadores del servicio doméstico fueron excluidos del estudio debido a que la base disponible en el LDLE no permite identificar a sus patrones. A su vez, sólo se incluyeron los asalariados entre 15 y 65 años de edad. Estos tramos se corresponden con la edad mínima legal para trabajar y aquella usual de jubilación⁵.

Así, a partir de la información de afiliación del IESS, se pueden identificar los siguientes flujos laborales:

- Entradas al sistema: Asalariados que no estaban registrados en el IESS en t y sí lo están en $t+1$.
 - En empresas⁶ nuevas: Asalariados que entran a un puesto registrado en empresas que no consignaban actividad en t .
 - En empresas existentes: Asalariados que entran a un puesto registrado en empresas que sí consignaban actividad en t .
- Salidas del sistema: Asalariados que estaban en un puesto registrado en t y no lo están en $t+1$.
 - Desde empresas que mueren: Asalariados que salen de un puesto registrado en empresas que no consignan actividad en $t+1$.
 - Desde empresas que continúan: Asalariados que salen de un puesto registrado en empresas que siguen consignando actividad en $t+1$.
- Permanencia en el sistema: Asalariados que se encuentran registrados en el IESS en t y en $t+1$.
 - En la misma empresa (manteniendo el RUC): Asalariados que permanecen con el mismo empleador.
 - En otra empresa (cambiando de RUC): Asalariados que cambian de empleador.

5 En la ley de Seguridad Social se distinguen tres edades que para la jubilación (60, 65 y 70 años) dependiendo de las imposiciones realizadas.

6 Se utiliza el término genérico para referirse a una unidad institucional productiva ya que puede tratarse de instituciones públicas.

Estos flujos se pueden expresar como tasas al dividirlos para el stock de asalariados registrados en el momento t , obteniendo los siguientes indicadores:

- Tasa de entrada bruta: Flujo de entradas al sistema.
- Tasa de salida bruta: Flujo de salidas del sistema.
- Tasa de entrada (creación) neta: Diferencia de la tasa de entrada bruta y la tasa de salida bruta.
- Tasa de rotación: Suma de la tasa de entrada bruta y la tasa de salida bruta.
- Tasa de tránsitos dentro del sistema: Flujo de asalariados que cambian de empleador manteniéndose en el sistema.
- Tasa de tránsitos totales: Suma de la tasa de rotación y la tasa de tránsitos dentro del sistema.
- Tasa de permanencia en el sistema: total de asalariados que se mantienen en el sistema (sea con el mismo empleador o cambiando de empleador).
- Tasa de salida del sistema: Tasa de salida bruta estimada.
- Tasa de permanencia en el puesto: Total de asalariados que se mantienen en el mismo puesto.
- Tasa de salida del puesto: Suma de la tasa de salida del sistema y de la tasa de tránsitos dentro del sistema.

Resulta importante aquí mencionar que los flujos de ingreso, egreso y rotación de asalariados dentro del sistema de seguridad social no necesariamente se corresponden de manera exacta con los flujos de creación y destrucción de los puestos de trabajo del sistema. Ello es así porque los asalariados podrían, por ejemplo, entrar a una ocupación que anteriormente estaba ocupada por otro asalariado. Ello implica un ingreso al sistema pero no un nuevo puesto de trabajo registrado. Lo mismo podría suceder cuando un trabajador sale de una ocupación (manteniéndose en el sistema o saliendo del mismo) que luego es ocupada por otro trabajador, por lo que la rotación laboral no fue consecuencia de la destrucción, y luego creación, de una nueva plaza. Asimismo, puede existir discrepancias entre el número total de puestos de trabajo y de trabajadores debido a que éstos pueden tener más de un empleo registrado al mismo tiempo.

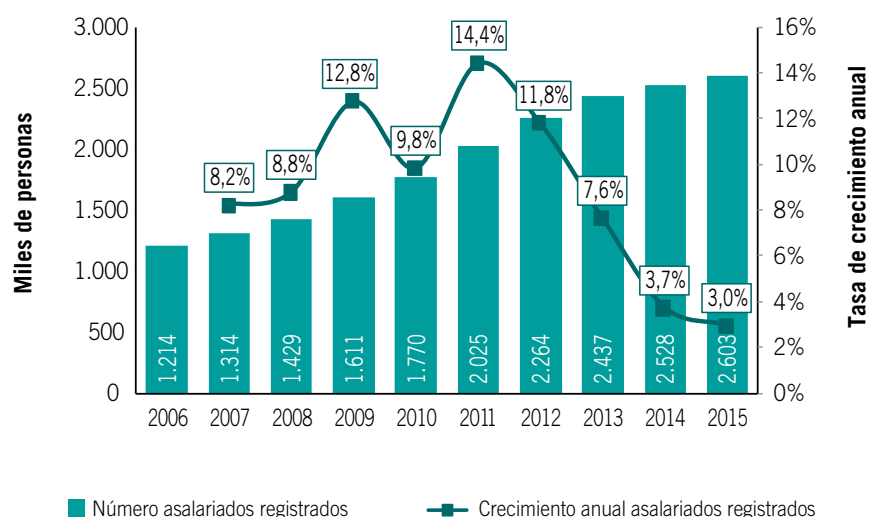
Por lo tanto, el foco de este primer estudio en base a los registros del IESS será la movilidad de los asalariados y no la intensidad de la creación y destrucción de puestos de trabajo en Ecuador. Debido a las dificultades para identificar

correctamente las transiciones laborales de aquellos asalariados con más de un empleo, se decidió en estos casos incluir sólo la ocupación que genera mayores ingresos. De todas maneras, sólo alrededor del 2% de los asalariados tienen multi-empleo por lo que estas exclusiones no modifican sustancialmente los resultados aquí reportados.

4.2 Panorama general

En esta sección se estudiará la dinámica laboral a partir de los registros administrativos del IESS. Como se mencionó, el análisis sólo incluye asalariados, por lo tanto todo independiente está fuera del análisis, así como el empleo doméstico. Es necesario, no obstante, contextualizar que dada la aún elevada tasa de asalariados no registrados en la seguridad social, especialmente para ciertos grupos, el panorama que aquí se presentará no es necesariamente representativo del mercado laboral ecuatoriano en su conjunto. Para ciertos sectores, como la construcción o el agro, el porcentaje de asalariados afiliados es de entre el 20% y 30% a partir de datos de la ENEMDU.

Gráfico 3
Evolución del número de asalariados registrados 2006-2015
(En miles de personas y porcentajes)

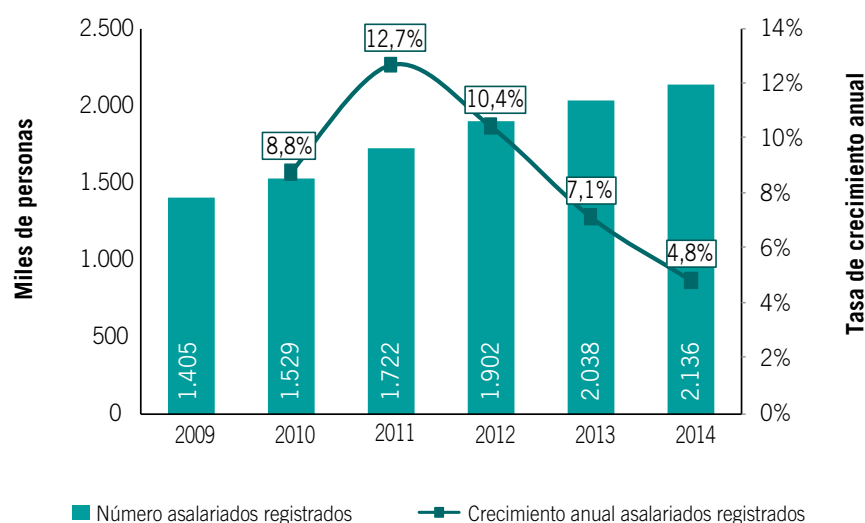


Nota: La información del número de asalariados afiliados se muestra para mayo de cada año.

Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir de la Información del SRI, del Directorio de Empresas del INEC (DIEE) y del IESS.

Como ya fue mencionado, a partir de estos registros es posible obtener dos universos de análisis: el total de asalariados para el periodo 2006-2015 (Gráfico 3), y sólo aquellos que trabajan en empresas privadas con ventas positivas y en el sector público para el periodo 2009-2014 (Gráfico 4). Este último universo tiene el objetivo de identificar las relaciones laborales relacionadas a una actividad económica identificada, tanto por registro del empleo como por actividad económica del empleador.

Gráfico 4
Evolución del número de asalariados registrados que trabajan en empresas con ventas o en el sector público 2009-2014. (En miles de personas y porcentajes)



Nota: La información del número de asalariados afiliados se muestra para mayo de cada año.

Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir de la Información del SRI, del Directorio de Empresas del INEC (DIEE) y del IESS.

Consistentemente con lo antes mencionado, vuelve a confirmarse la evolución altamente positiva que ha experimentado el empleo asalariado registrado en la seguridad social durante los últimos años. Éste pasó de 1,2 millones en 2006 a 2,6 millones de asalariados en 2015, es decir un alza total de 114% que equivale a una tasa anual promedio de 8,8%(Gráfico 3). Cuando se restringe el análisis a las empresas que declaran ventas además del sector público se observan (Gráfico 4), como es esperable, valores absolutos inferiores al otro universo, aunque el ritmo de crecimiento del empleo es similar (8,7%).

En el mismo Gráfico 3 se muestra la tasa de crecimiento interanual de los asalariados registrados. Como allí se observa, estas tasas han sido muy elevadas desde el inicio del período y durante gran parte del mismo, exhibiendo dos picos entre 2008 y 2009 y entre 2010 y 2011. Ambos picos coinciden con el mandato constituyente No. 8 (2008-2009) y con la aprobación por referéndum de la penalización de la no afiliación del trabajo asalariado, respectivamente. Después de 2011, el ritmo de crecimiento de la afiliación se reduce de forma continua.

De manera agregada, la tasa de crecimiento anual promedio del 8,8% resulta muy elevada como para ser una extrapolación de la generalidad del mercado laboral nacional. Esto es especialmente cierto si se compara con la tasa de crecimiento anual del total de asalariados que surge de la ENEMDU, alrededor del 2,3% en el periodo 2007-2015. Por lo tanto, el crecimiento en el registro del IESS sugiere una elevada transformación de asalariados no afiliados a la seguridad social en asalariados registrados, junto con una creación neta de nuevos asalariados. Para corroborar esta hipótesis, se analizaron los flujos de entrada al empleo asalariado registrado a partir de los paneles anuales que permite construir esta encuesta de hogares.

Los resultados se muestran en la Tabla 2. Allí se observa que, en promedio, entre 2007 y 2012 el 57,2% de los trabajadores que transitaban hacia un empleo asalariado registrado eran asalariados no afiliados; esto incluye tanto cambios de puesto desde uno no afiliado a uno asegurado, como procesos de afiliación en el mismo puesto –resulta interesante notar que esta elevada cifra es similar a la observada para un período similar en Argentina (17,2%) y Brasil (16,5%) (Maurizio, *Transitions to Formality and Declining Inequality: Argentina and Brazil in the 2000s*, 2015).

El 19% de trabajadores que ingresaron a una ocupación registrada provenían de puestos no asalariados (independientes y no remunerados); y sólo el 23,7% restante lo hicieron desde el desempleo (11,9%) o la inactividad (11,8%), lo que resulta un proxy de la creación efectiva de nuevos puestos registrados⁷. Vale recordar que, a lo largo del período, el número de asalariados no registrados se redujo y el de no asalariados (con y sin seguridad social) se mantuvo relativamente estable, con lo cual estos últimos no parecen haber sido fuente de creación neta de empleo.

7 Por lo tanto, si se multiplica esta última tasa por 8,8%, que es la tasa de crecimiento anual del número de asalariados registrados en el IESS, da por resultado 2,1% de crecimiento neto de empleo. Este incremento es similar al registrado por el empleo asalariado total de acuerdo a la ENEMDU (2,3%), con lo que se define la consistencia entre ambas fuentes de información.

Tabla 2

**Transiciones hacia un puesto asalariado registrado. Pool de paneles anuales.
Diciembre 2007-Diciembre 2012**

Estado inicial	Stock de individuos no registrados en el estado inicial	Probabilidad de salida del estado inicial	Probabilidad condicional de transitar a un empleo asalariado registrado	Tasa de entrada a un empleo asalariado registrado	Contribución al proceso de afiliación
Inactivos	4.791.410	22,5%	10,1%	2,3%	11,8%
Desempleados	839.608	82,4%	15,9%	13,1%	11,9%
Asalariados no registrados	3.390.724	48,1%	32,3%	15,5%	57,2%
Independientes	4.443.408	33,4%	10,2%	3,4%	16,4%
No remunerados	772.353	63,7%	4,9%	3,1%	2,6%
Total	14.237.502	37,8%	17,1%	6,5%	100%

Notas: (1) La categoría de asalariados incluye: empleados del sector público, sector privado, jornalero o peón, empleado tercerizado y empleado doméstico.

(2) Asalariados afiliados: asalariados que reciben seguro social por parte del empleador.

(3) Se utilizaron los siguientes paneles de la ENEMDU: diciembre 2007 – diciembre 2008, diciembre 2009 – diciembre 2010 y diciembre 2011 – diciembre 2012.

Fuente: INEC (ENEMDU).

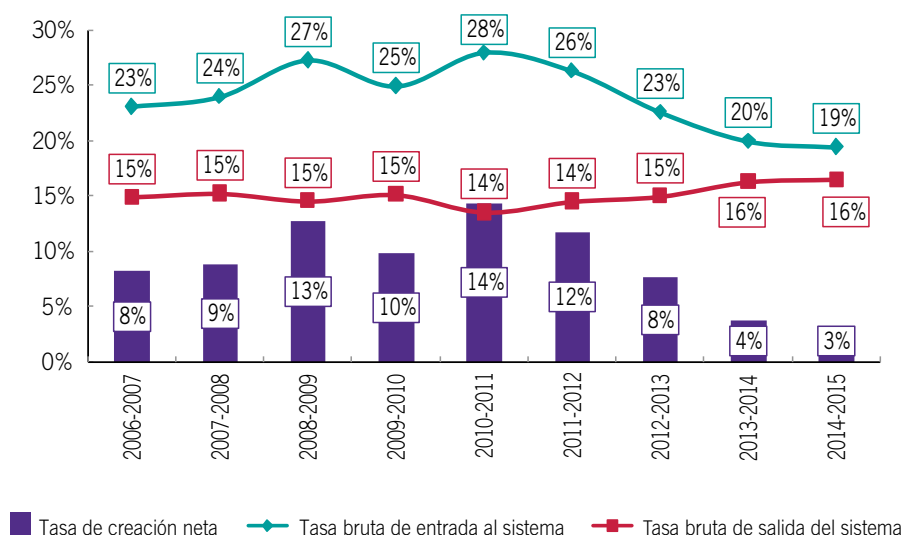
Al final del periodo, entre 2014 y 2015, las tasas de crecimiento interanuales son significativamente inferiores a las del inicio del periodo. Esto puede ser fruto del menor dinamismo económico experimentado en 2015 (0,3%), vinculado además con el incremento de la tasa de desempleo entre 2014 (3,8%) y 2015 (4,8%). Así mismo, la menor tasa de creación de empleo registrado da indicios de que el proceso de afiliación puede empezar a desacelerarse y la creación neta de empleo asalariado registrado se espera refleje cada vez más creación efectiva de empleo asalariado (total).

4.3 La anatomía del incremento del empleo registrado

En el Gráfico 5 se observa las tasas de entradas netas al empleo registrado como resultado de las tasas brutas de entrada y salida. Las primeras oscilan entre el 20% y 30% entre 2006 y 2015, mientras que las segundas fueron de alrededor del 15%. Ello evidencia, por lo tanto, un mercado de trabajo muy dinámico o

inestable. Cuando se consideran adicionalmente los tránsitos dentro del sistema⁸ (entre el 12% y 18%), la tasa de tránsitos totales⁹ sobrepasa el 50% del stock inicial de ocupados, durante el periodo de análisis (Gráfico 6).

Gráfico 5
Flujos de entrada y salida de asalariados de un empleo registrado 2006-2015



Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS.

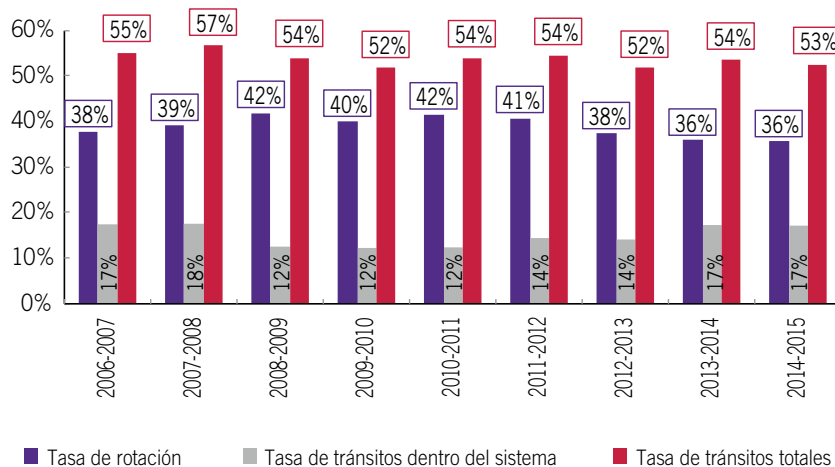
La mayor intensidad en las entradas netas se encuentra entre 2010 y 2011. Durante estos dos años hubo mayor tasa bruta de entradas a un puesto registrado (28%), a la vez que la tasa bruta de salidas, fue la más baja del período (14%). Después del 2011, la dinámica descendente de las entradas netas se explica principalmente por un debilitamiento en el flujo de entrada de asalariados a un puesto registrado, si bien el alza en las tasas de salida también contribuyó en este sentido.

Al comparar estos movimientos con la tasa de crecimiento económico se observa cierto comportamiento pro-cíclico de las entradas al sistema; al contrario, la tasa de salida parece mostrar un comportamiento anti-cíclico (aumentando cuando el crecimiento económico se reduce) como es de esperarse. Por otro lado, resulta

8 Flujo de asalariados que cambian de empleador manteniéndose en el sistema.

9 Suma de la tasa de rotación y la tasa de tránsitos dentro del sistema. La tasa de rotación es la suma de la tasa de entrada bruta y la tasa de salida bruta.

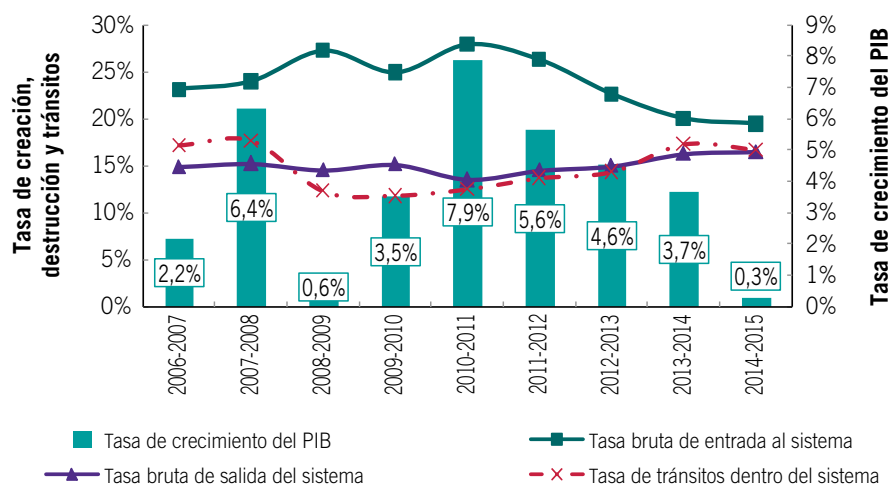
Gráfico 6
Tasa de rotación, tasa de tránsitos dentro del sistema y tasa de tránsitos totales 2006-2015



Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS.

importante señalar que la tasa de tránsitos dentro del sistema también exhibe cierto crecimiento a partir del 2011 (Gráfico 7), a pesar de que el crecimiento económico fue menor en esos años.

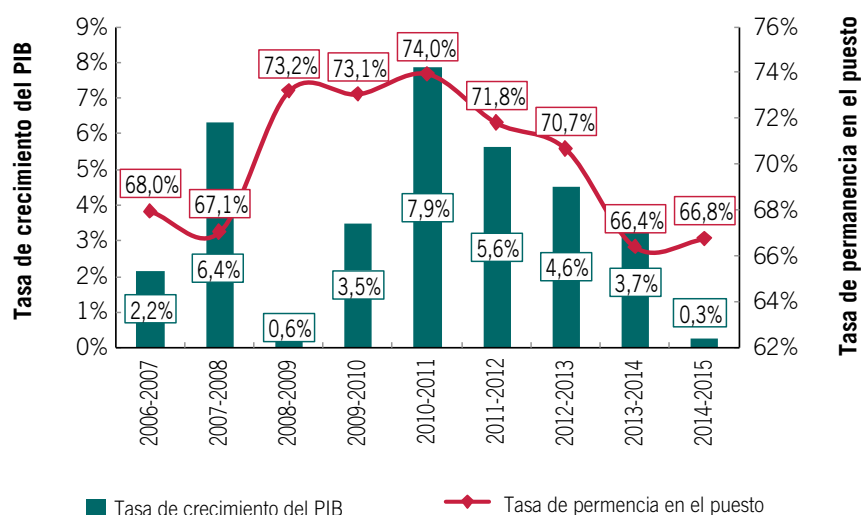
Gráfico 7
Transiciones laborales del empleo registrado y crecimiento del PIB 2006-2015



Fuente: BCE. Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS.

Finalmente, resulta interesante evaluar el nivel y el comportamiento de la tasa de permanencia en el puesto de trabajo¹⁰ (Gráfico 8). Alrededor del 70%, en promedio, de los trabajadores permanece en su puesto dos años consecutivos, por lo que el restante 30% sale del mismo, sea para transitar hacia otra ocupación registrada o para salir del sistema.

Gráfico 8
Tasa de permanencia en el puesto y crecimiento del PIB 2006-2015



Fuente: BCE. Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS.

A su vez, la tasa de permanencia exhibe un comportamiento pro-cíclico, lo cual sugiere que un crecimiento económico débil es un determinante importante de inestabilidad ocupacional (Gráfico 8). No obstante, esta no parece ser la regla: el PIB entre el 2008 y 2009 tuvo el crecimiento más bajo del periodo (0,6%) y, sin embargo, la tasa de permanencia aumentó. Es relevante, de todas formas, recordar que si bien 2009 fue el año de peor desempeño económico, se encontraba en auge el proceso de afiliación impulsado por la política pública, con lo que las tasas de entrada al sistema de seguridad social fueron altas.

La Tabla 7 y la Tabla 8 de los anexos estadísticos presentan estos resultados sobre la dinámica del empleo registrado para el conjunto de los asalariados,

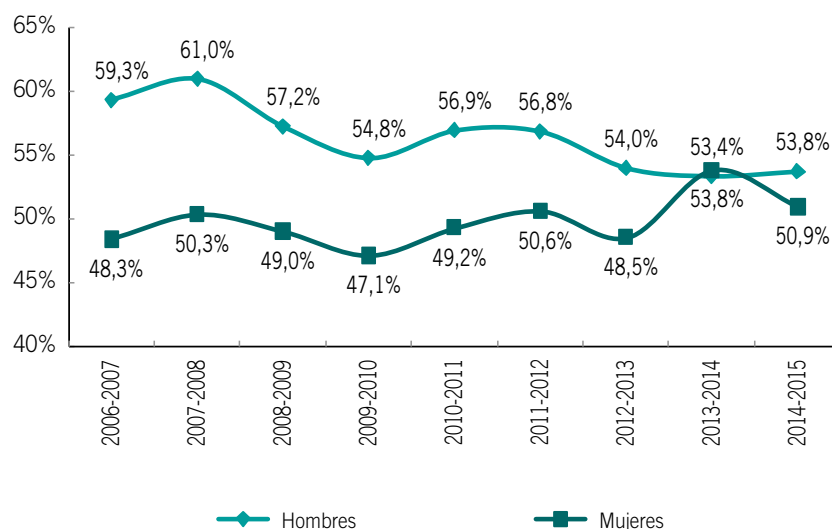
¹⁰ Total de asalariados que se mantienen en el mismo puesto durante dos años consecutivos.

y para el conjunto de asalariados de empresas del sector privado con ventas positivas y del sector público, respectivamente.

4.4 Movilidad laboral del empleo registrado según grupos de trabajadores

La dinámica ocupacional difiere sustantivamente entre grupos de trabajadores. Llama la atención que, contrariamente a lo que se observa a nivel internacional, las mujeres exhiben tasas de tránsito totales inferiores a las de los hombres (Gráfico 9). Ello se debe tanto a la menor tasa de rotación –suma de entradas y salidas brutas del sistema– (Gráfico 10) como a los reducidos tránsitos dentro del sistema (Anexo-Tabla 9).

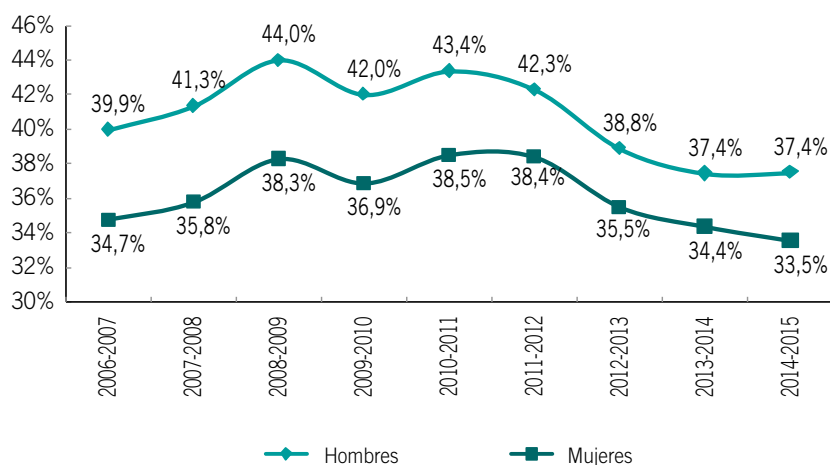
Gráfico 9
Tasas de tránsito totales, según sexo 2006-2015



Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS y Registro Civil.

Para entender tanto la rotación como las salidas es necesario recordar que estos flujos se alimentan tanto de despidos como de renunciaciones. Aunque no se puede, actualmente, distinguir qué tipo de explicación está atrás de una salida, de forma agregada se observa que las mujeres son menos propensas a salir de un puesto de trabajo registrado que los hombres en Ecuador.

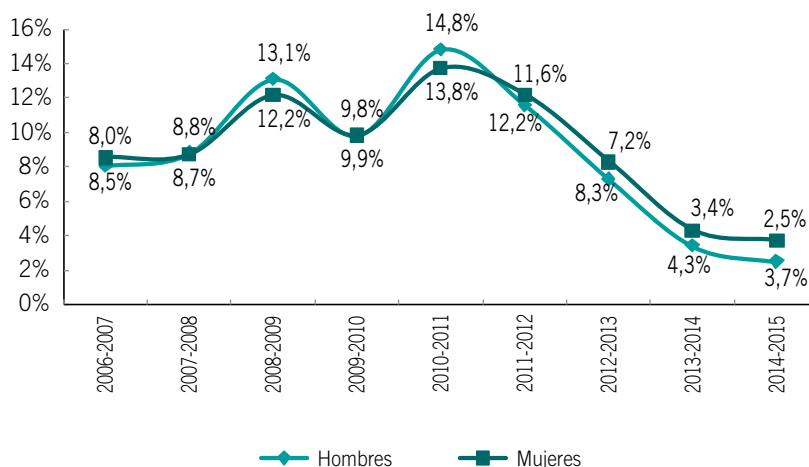
Gráfico 10
Tasa de rotación, según sexo 2006-2015



Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS y Registro Civil.

Es interesante, sin embargo, que no se observen diferencias importantes entre ambos sexos respecto a las tasas de creación netas, aunque sí entre sus componentes. Esto es, los hombres exhiben mayores flujos de entrada y de salida desde un puesto registrado que las mujeres, aunque en términos netos, los comportamientos son similares (Gráfico 11).

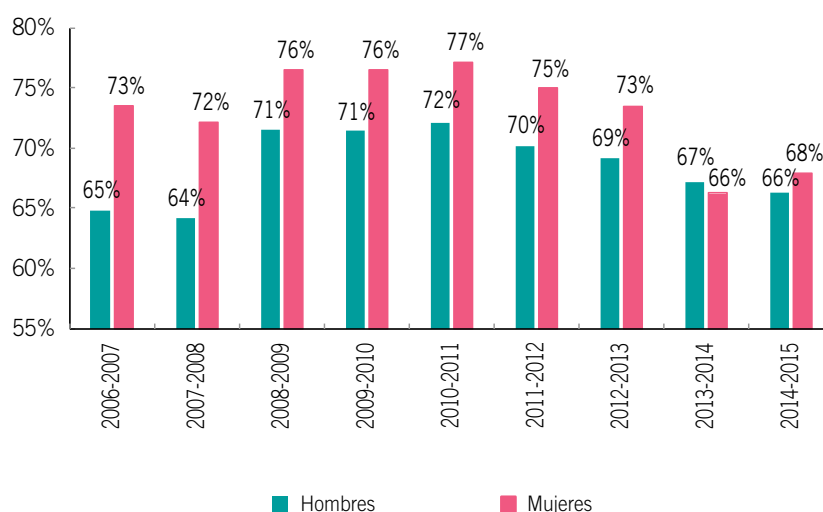
Gráfico 11
Tasa de entrada neta, según sexo 2006-2015



Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS y Registro Civil.

Como resultado de lo anterior, las mujeres registran tasas de permanencia en el puesto más elevadas que las de los hombres. Sin embargo, tal como se observa en el Gráfico 12, las brechas entre ambos sexos se han ido reduciendo a lo largo del tiempo debido al mayor aumento de la inestabilidad laboral entre las mujeres. Mientras al comienzo del período éstas tenían una tasa de permanencia 9 puntos porcentuales más alta que la de los hombres, en el último bienio esta diferencia era de sólo 2 puntos porcentuales, en un proceso de convergencia hacia abajo. Asimismo, ellos parecen haberse beneficiado con mayor intensidad del aumento en la estabilidad laboral de los primeros años aquí considerados.

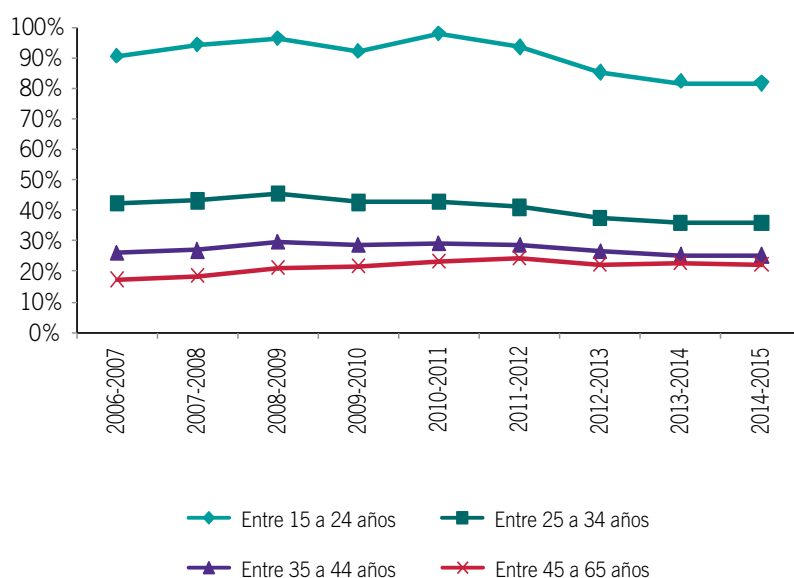
Gráfico 12
Tasa de permanencia en el puesto, según sexo 2006-2015



Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS y Registro Civil.

Respecto de la edad, se observa una correlación negativa entre la permanencia en el puesto de trabajo y la movilidad neta, siendo los jóvenes los que exhiben mayor rotación (Gráfico 13). A su vez, son también ellos los que experimentan las tasas brutas de entradas y salidas más altas del sistema (Tabla 10).

Gráfico 13
Tasa de rotación, según edad 2006-2015



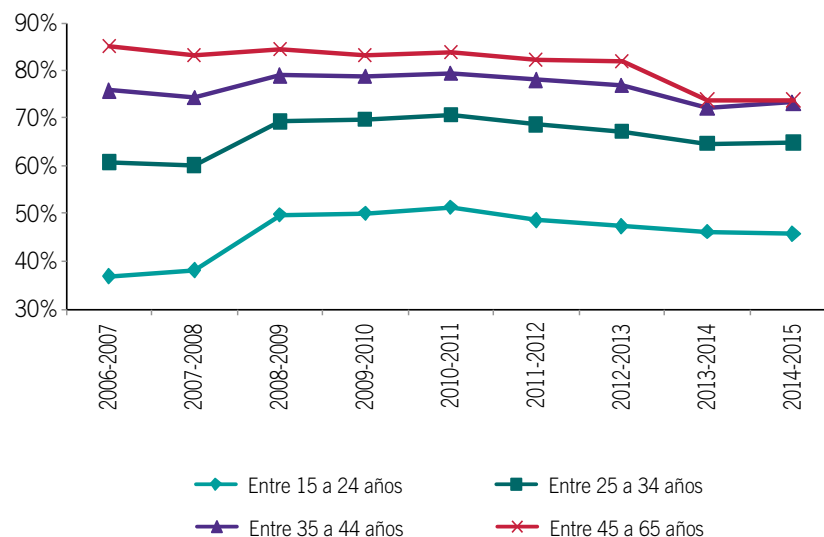
Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir de la Información del IESS y Registro Civil.

La evidencia empírica existente a nivel internacional sugiere que los jóvenes experimentan, en promedio, un grado de rotación laboral superior a los adultos, con fuertes disparidades en su interior según nivel educativo, sexo y raza¹¹. Se evidencia en primer lugar que la tasa de rotación (entradas y salidas brutas del sistema) de los asalariados registrados jóvenes (15 a 24 años) entre 2014 y 2015 es cuatro veces mayor (82%) que la de las personas entre 45 y 65 años de edad (22%). Es necesario notar que esta tasa se ha reducido para el final del periodo porque en otros puntos la diferencia era incluso mayor entre los más jóvenes y los demás grupos (Gráfico 13).

Adicionalmente, se observa que mientras que la tasa de permanencia en el puesto de trabajo es del orden del 74% para los asalariados de 45 años a 65 años entre 2014 y 2015, se reduce a 46% para aquellos con menos de 25 años de edad (Gráfico 14). En otras palabras, el 54% de los jóvenes pierde su puesto de trabajo y la mayoría de ellos sale directamente del sistema (58% de aquellos que salen de su empleo) en el bienio 2014-2015.

11 Light y Ureta (1992), Holzer y LaLonde (1998), Maurizio (2011), Weller (2006).

Gráfico 14
Tasa de permanencia en el puesto, según edad 2006-2015

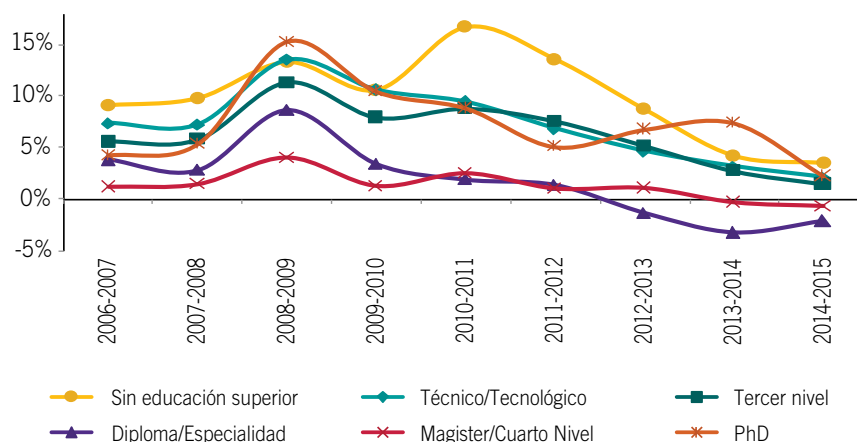


Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir de la Información del IESS y Registro Civil.

Otra variable altamente relevante en el estudio de las trayectorias laborales es el nivel educativo de los asalariados (Anexo-Tabla 11). Recordemos que en esta base de datos sólo es posible identificar quienes tienen algún título de educación superior y cuál es éste.

Resulta interesante notar que no existe una relación monótona entre la creación neta de empleo registrado y el nivel de instrucción. Por ejemplo, entre 2008 y 2009 los asalariados con título de doctorado se beneficiaron de una generación intensa de nuevos puestos de trabajo. Sin embargo, en el bienio 2010-2011 fueron aquellos sin educación superior quienes recibieron el beneficio de esa creación de empleo. Aquellos que cuentan con un diploma o especialidad experimentaron tasas netas de entrada al sistema negativas durante los últimos años (Gráfico 15).

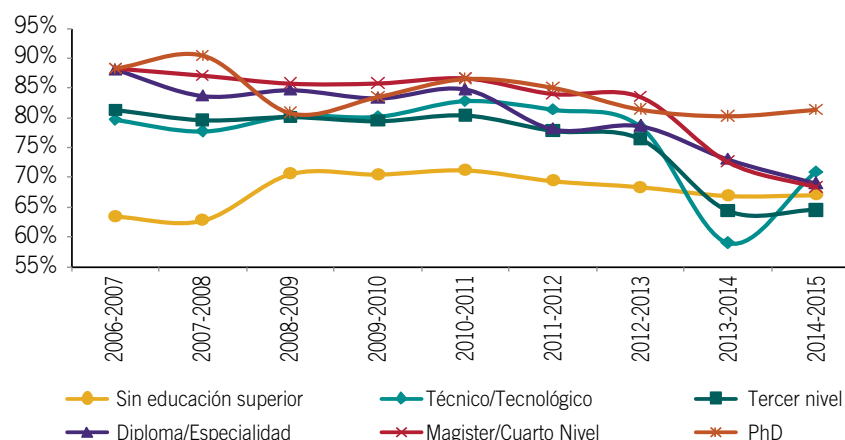
Gráfico 15
Tasa de entrada neta, según nivel educativo 2006-2015



Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS y SENESCYT.

Sin embargo, sí es notoria la mayor permanencia en el puesto a medida que aumenta el nivel educativo, especialmente en los primeros años del período. Por ejemplo, en 2006, sólo el 63% de los asalariados sin título universitario permanecieron en el puesto hasta el año siguiente; dicho porcentaje fue del 88% en el caso de los que poseían título de doctor (Gráfico 16).

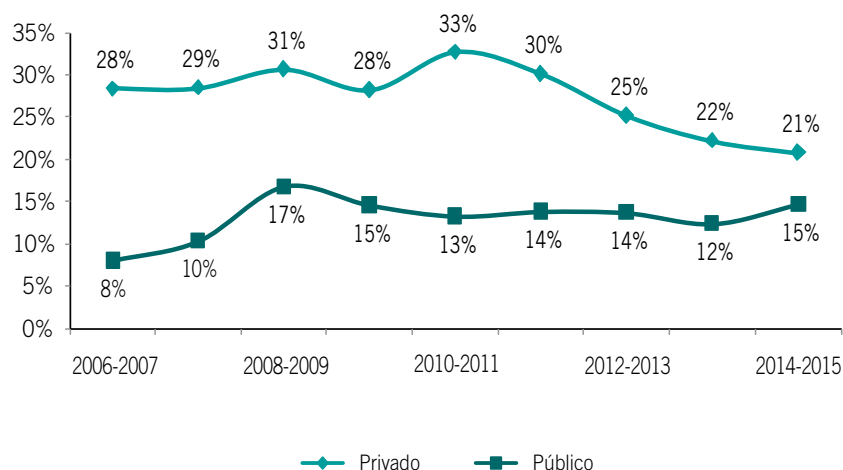
Gráfico 16
Tasa de permanencia en el puesto de trabajo, según nivel educativo 2006-2015



Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS y SENESCYT.

Uno de los argumentos que puede explicar esta relación entre educación y estabilidad en la ocupación es el capital humano específico. Para ello debe tenerse en cuenta, por un lado, que el nivel educativo se encuentra estrechamente asociado a la calificación del puesto y, por otro lado, que el capital humano específico y el general suelen ser complementarios. Por tanto, los trabajadores más educados reciben mayor capacitación específica con lo cual los empleadores tratan de retenerlos, y cada vez más a medida que adquieren más experiencia en el puesto. Asimismo, la escolaridad aumenta, per se, la probabilidad de alcanzar mejores puestos cuando se exigen credenciales superiores a las que serían necesarias para el desempeño del puesto.

Gráfico 17
Tasa de entrada bruta, según sector 2006-2015

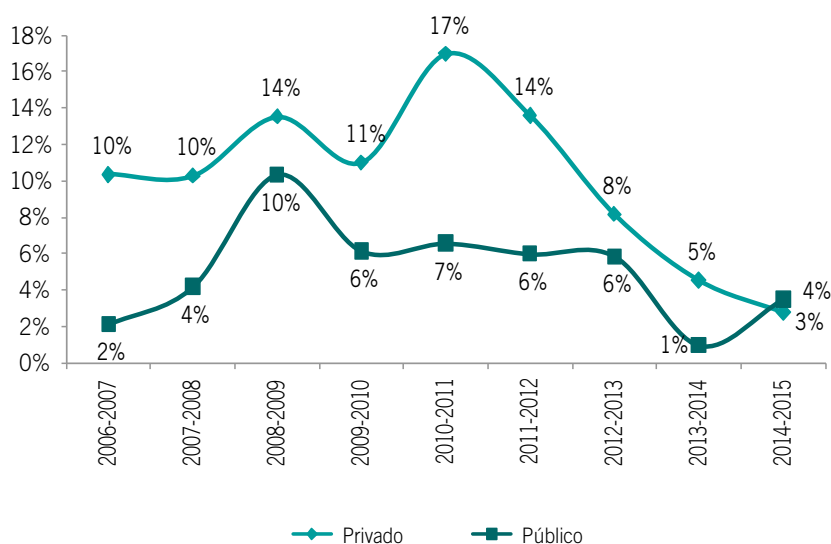


Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS.

Adicionalmente a las características de los trabajadores, los atributos del puesto también tienen una influencia significativa sobre la dinámica ocupacional en Ecuador. Una dimensión interesante en este sentido es si la empresa es pública o privada. La intensidad de los flujos de entrada y salida es significativamente más elevada en el segundo caso: mientras que la tasa de entrada bruta en el sector privado ha sido del orden del 21/33%, en el sector público ha sido del 8/17%. Por su parte, entre 2006-2015, las tasas de salida fueron en promedio del 17% en el sector privado y del 8% en el público (Gráfico 17).

Asimismo, resulta importante notar que la tendencia inicialmente creciente y luego descendiente de los flujos de entrada neta se verifica con mayor intensidad en el sector privado (Gráfico 18). En este caso, dicha tasa fue del 17% entre 2010 y 2011 y descendió bruscamente al 3% en el último bienio. A su vez, ello estuvo más asociado a la menor tasa de ingresos brutos que a un aumento significativo de las tasas de salida del sistema. En el caso del sector público el comportamiento es menos claro y, de hecho, entre 2014 y 2015 los ingresos netos fueron algo superiores a los del bienio anterior, si bien más reducidos que los de los años 2008-2009, cuando este indicador alcanzó el máximo valor del periodo analizado (10%).

Gráfico 18
Tasa de entrada neta, según sector 2006-2015



Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS.

En cuanto a la tasa de permanencia en el puesto, para aquellos asalariados inicialmente ocupados en el sector privado ésta se ha incrementado del 60%, en el bienio 2006-2007, al 67% en el último periodo de análisis. Mientras, en el sector público la tasa de permanencia se redujo del 91% al 65% en el mismo periodo (Gráfico 19). Esta caída estuvo fuertemente asociada con la mayor rotación dentro del sistema, más que con salidas del mismo.

Gráfico 19
Tasa de permanencia en el puesto, según sector 2006-2015



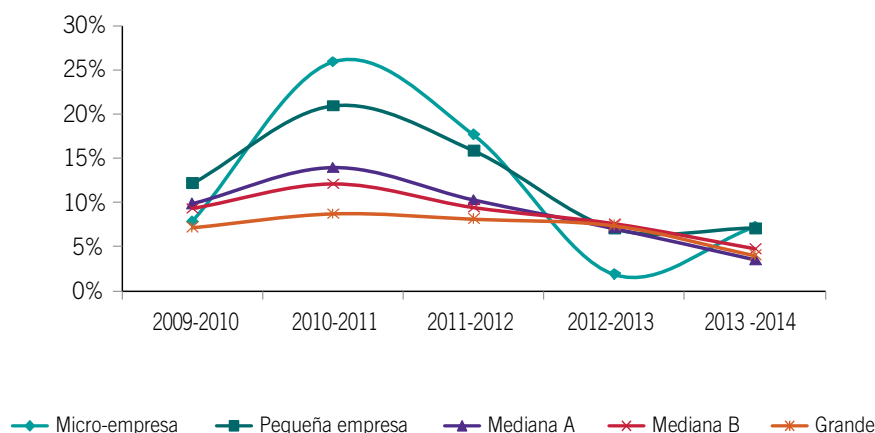
Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS.

El tamaño de la empresa¹², sin controlar por otras características, no resulta particularmente relevante para entender la evolución del volumen de asalariados en el país, salvo en el caso de las microempresas que después de exhibir una elevada tasa de ingresos de trabajadores entre el 2010-2011 registraron una reducción significativa hacia el final del período (Gráfico 20)¹³.

12 La clasificación del tamaño de empresa se realiza por el volumen de ventas: micro-empresa ventas menores a 100.000 dólares; pequeña empresa ventas entre 100.001 a 1.000.000 dólares; mediana empresa A ventas entre 1.000.001 a 2.000.000 dólares; mediana empresa B ventas entre 2.000.001 a 5.000.000 dólares; y Grande volumen de ventas mayor a 5.000.001 dólares.

13 Tanto en el caso del tamaño de la empresa a partir de las ventas como de la rama de actividad, el análisis sólo se realiza para el período 2009-2014 dado que esta información proviene del DICE.

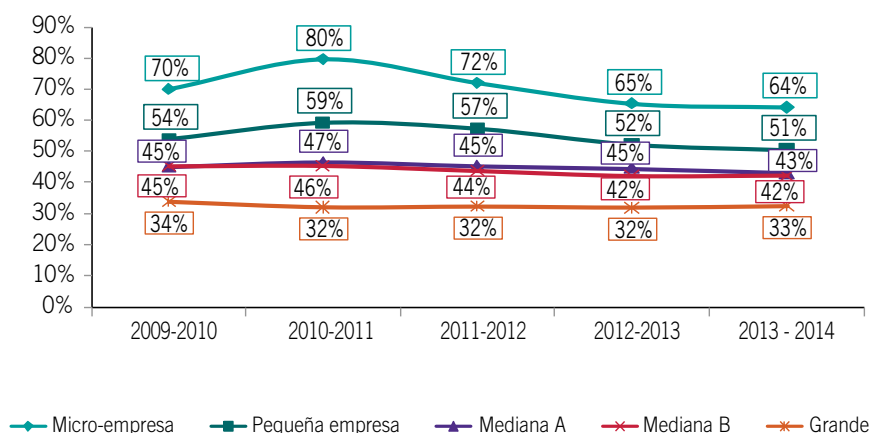
Gráfico 20
Tasa de entrada neta, según tamaño de empresa 2009-2014



Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS y DIEE.

Lo que sí resulta evidente es que a mayor tamaño, menor es la rotación laboral (Gráfico 21). O sea, son las micro y pequeñas empresas las que exhiben una mayor inestabilidad del empleo, explicado, al menos en parte, por su propia demografía empresarial. Ello mismo tiene su correlato en la estabilidad del

Gráfico 21
Tasa de rotación, según tamaño de empresa 2009-2014

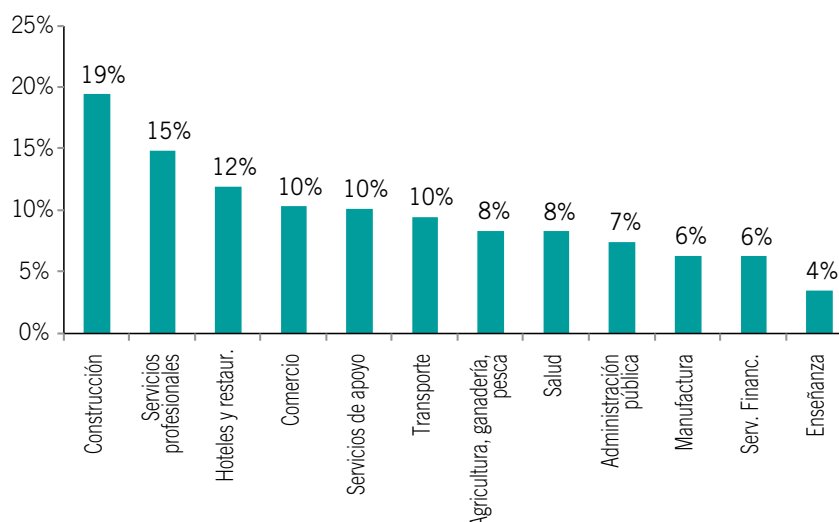


Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS y DIEE.

trabajador en este tipo de firmas. Mientras sólo el 60% de los asalariados de microempresas permanecen en el mismo puesto entre dos años consecutivos, la tasa de retención se incrementa alrededor de 77% en las grandes empresas. Esta regularidad ha sido también evidenciada en otros países (Anexo-Tabla 13).

Por último, la dinámica ocupacional es muy dispar dependiendo de la rama de actividad económica. A continuación se analizan las más relevantes según el volumen de empleo que concentran¹⁴. En relación a la movilidad neta, en el extremo inferior se ubican las actividades de educación y en el otro, la construcción, seguida esta última, por servicios profesionales y hoteles y restaurantes (Gráfico 22). Estas ramas son las que registran las tasas de entrada y salida brutas del sistema más elevadas (Anexo-Tabla 14).

Gráfico 22
Tasa de entrada neta, según rama de actividad. Promedio 2009-2014



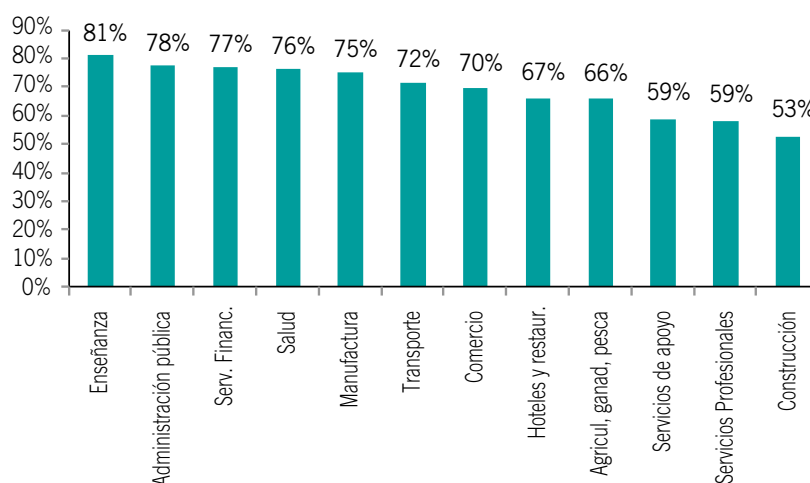
Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS y DIEE.

En relación a la tasa de permanencia en el puesto, los niveles promedio más elevados se observan en educación y en la administración pública, con unas tasas mayores al 78%, seguidas por los servicios financieros, la salud, la

14 Se consideran únicamente las tasas de permanencia de las ramas productivas con más de 50.000 asalariados.

manufactura, el transporte y el comercio, con tasas de permanencia entre 70% y 77%. Finalmente en servicios profesionales y de apoyo, y construcción, las tasas de permanencia son inferiores al 60% (Gráfico 23).

Gráfico 23
Tasa de permanencia en el puesto, según rama de actividad. Promedio 2009-2014



Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS y DIEE.

4.5 Antigüedad en el puesto y tasas de salida del mismo

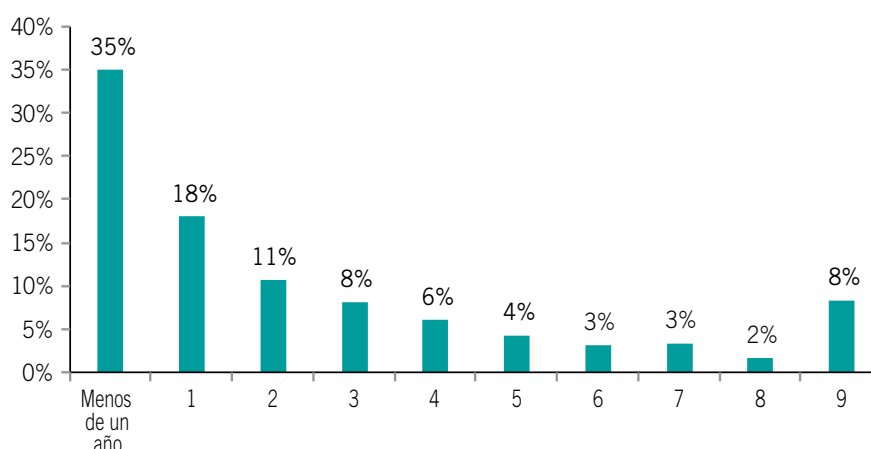
En esta última sección se analiza la distribución de los trabajadores según la antigüedad acumulada en el puesto. Es importante puntualizar que la información presentada en el Gráfico 24 está censurada a la derecha. Esto es, dado que la información existe únicamente desde 2006, la mayor antigüedad que se puede encontrar es de 9 años en el mismo puesto, por lo que agrupa a todos los que tienen 9 años de antigüedad o más.

Se evidencia que alrededor del 35% de los puestos de trabajo han sido ocupados por personas que recién empiezan a trabajar ese año en ese puesto. En una comparación internacional esto resulta particularmente elevado (Dunne & Roberts, 1991)¹⁵.

¹⁵ Para el sector manufacturero de Estados Unidos aproximadamente el 9,4% de las oportunidades de empleo se estima que duren menos de 5 años.

En el otro extremo, un 8% de los puestos de trabajo son ocupados por la misma persona hace 9 años o más. Se observa, por lo tanto, una proporción decreciente de asalariados con mayor antigüedad, aunque la tasa de decrecimiento también se reduce.

Gráfico 24
Tasa de antigüedad acumulada en el puesto



Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS.

Es interesante, no obstante, notar que la tasa de antigüedad decae exponencialmente, en concordancia con la teoría que espera una menor probabilidad de salida ante mayor antigüedad. Entonces, por ejemplo, la probabilidad de encontrar un asalariado en el mismo puesto de trabajo por seis años es muy similar a la probabilidad de que esté siete años. Esto da un indicio de que la probabilidad incondicional de salida a los seis años es bastante baja y, por lo tanto, la misma proporción de trabajadores es esperable que cumplan siete años. Por el contrario, al inicio de la distribución los cambios en la probabilidad son más bruscos, es decir, existe una mayor probabilidad de salida del puesto en los primeros años de trabajo. Esto se debe a la acumulación de capital humano específico en la empresa que hace que la probabilidad de salida de la misma sea menor mientras más tiempo lleva una persona en una empresa o institución.

5. Conclusiones

Los resultados de este estudio son los primeros en emplear fuentes administrativas (IESS, SRI, DICE) para obtener estadísticas laborales y productivas. El estudio presenta la dinámica laboral ecuatoriana, durante el periodo 2006-2015. Los indicadores laborales son calculados bianualmente y miden estabilidad, permanencia y rotación laboral. Igualmente, se calcula indicadores de entrada y salida de asalariados registrados. La literatura explica las salidas del mercado por dos razones sea por despido o decisión de renuncia; el último caso puede obedecer a una búsqueda de ascenso profesional pero este no es posible de distinguir con la información disponible.

Por otro lado, la tasa de crecimiento económico se relaciona de manera procíclica con las entradas al sistema; al contrario, la tasa de salida muestra un comportamiento anti-cíclico. De hecho, el crecimiento sostenido del empleo, ha respondido por una parte, a la favorable coyuntura macroeconómica, pero también a las políticas activas para ampliar la cobertura de la seguridad social. La implementación de políticas pro-afiliación fue acompañada de una política activa de mejoramiento permanente del salario básico unificado. De hecho, éste se duplicó entre 2007 y 2015, y en términos reales creció en 46,2%.

El país ha evidenciado un proceso de crecimiento sostenido e importante del empleo que se explica, en parte, por la afiliación a la seguridad social de personas que previamente carecían de este derecho. De hecho, el total de asalariados registrados se duplica entre 2007 y 2015, mientras que los asalariados sin seguridad social se contraen en un 23% en el mismo periodo. La combinación de estas políticas redujo tanto la no afiliación, como la desigualdad en las remuneraciones, medida a través del coeficiente de Gini.

Con la información de la seguridad social, se evidencia que el crecimiento del empleo registrado tuvo una expansión importante entre 2007 y 2015, con una tasa promedio de 8,8% anual. Esta expansión tuvo su pico entre el 2009 y 2011, lo cual coincide con la eliminación de la tercerización a través del mandato N° 8 de la Asamblea Constituyente, y la penalización por falta de afiliación a la Seguridad Social aprobada en el referéndum del 2011.

A su vez, posterior al 2014 se nota una desaceleración en la creación de empleo registrado como un signo inicial de un posible agotamiento del proceso de afiliación. Si bien las políticas de afiliación se ejecutaron a partir de 2008, este proceso se evidencia desde el año 2007. En Ecuador el empleo registrado en

la seguridad social se caracteriza por ser altamente dinámico, alcanzando tasas de entrada y salida bruta del sistema entre 20% y 30%, y una tasa de tránsitos totales superior al 50%.

Al analizar las diferencias de los flujos laborales según las características del empleado y del empleador, resaltan las siguientes características. En primera instancia, los hombres tienen una mayor probabilidad de rotación que las mujeres, y estas últimas tienen mayor permanencia que los hombres en sus puestos de trabajo. De todos modos, estas diferencias laborales entre sexos se han atenuado en los últimos años.

Asimismo, la edad es una variable relevante en cuanto a la caracterización de la rotación laboral, ya que se identifica que los jóvenes tienden tanto a rotar y salir del sistema más que la gente de mayor edad. De hecho, la tasa de rotación bianual entre 2014 y 2015 es tres veces mayor para los asalariados entre 15 y 24 años que para los asalariados entre 45 y 65 años. La tasa de permanencia para los asalariados entre 45 y 65 años está alrededor del 81%, lo cual se explica por una relación inversa entre el tiempo de trabajo y la probabilidad de salida.

El nivel educativo también incide en la dinámica laboral, a medida que aumenta el nivel educativo la permanencia en el puesto es mayor. De hecho, la tasa de permanencia para los doctores es en promedio 16 p.p. más alta que para aquellos asalariados sin título universitario.

Los atributos del puesto de trabajo también inciden en la dinámica laboral. En este sentido el sector privado posee tasas más elevadas de entradas y salidas brutas. Un fenómeno a analizar con mayor detenimiento es la mayor estabilidad laboral en el sector privado comparado con el sector público a finales del periodo de estudio, la tasa de permanencia fue de 67% para en el sector privado y del 65% en el sector público.

El tamaño de la empresa no resulta particularmente relevante para entender la evolución del volumen de asalariados en el país, salvo en el caso de las microempresas que después de exhibir una elevada tasa de ingresos de trabajadores entre el 2010-2011 registraron una variación negativa al final del período.

Por último, la dinámica ocupacional es muy dispar dependiendo de la rama de actividad económica. En relación a la movilidad neta en el extremo inferior se ubican las actividades de educación y, en el otro, como es esperable, la construcción, seguida por el agro, hoteles y restaurantes, ello se explica por su naturaleza estacional.

Bibliografía

- BCE. (2016). *Cuentas Nacionales Trimestrales del Ecuador No. 94*.
- Beccaria, L. y Maurizio, R. (2003). *Movilidad ocupacional en Argentina*. Buenos Aires: Serie Informes de Investigación UNGS.
- Becker, G. (1975). *Human Capital*. Chicago: University Press.
- Castillo, V., Novick, M., Rojo, S. y Yoguel, G. (2006). *La movilidad en Argentina desde mediados del decenio de 1990: el difícil camino de regreso de desempleo en Argentina*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Davis, S., Haltinwanger, J. y Schuh, S. (1997). *Job Creation and Destruction*. England, London: MIT Press Cambridge.
- Dunne, T., & Roberts, M. J. (1991). The Duration of Employment Opportunities in U.S. Manufacturing. *The Review of Economics and Statistics*, 216-227.
- Farber, H. (1999). Mobility and stability: the dynamics of job change in labor markets. *Card Handbook of Labor Economics*, Amsterdam:Elsevier.
- Galiani, S. y Hopenhayn, H. (2000). Duración y riesgo de desempleo en Argentina. *Documento de trabajo N°18*, Buenos Aires.
- Hall, R. (1982). The importance of life time jobs in the US economy. *American Economics Review* 72, 716-724.
- Hopenhayn, H. (2001). Labor Market Policies and Employment Duration: Effects of Labor Market. *Centros de Investigación BID N°407*.
- INEC. (Marzo de 2016). *Índice de Precios al Consumidor (IPC)*.
- Kugler, A. (2000). The Incidence of Job Security Regulations on Labor Market Flexibility and Compliance in Colombia: Evidence from 1990 reform. *Centros de Investigación BID N° 393*.

- Maurizio, R. (2010). *Inestabilidad en el mercado de trabajo: un análisis dinámico para Argentina*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata.
- Maurizio, R. (2015). Transitions to Formality and Declining Inequality: Argentina and Brazil in the 2000s. *Development and Change*, 46-5.
- Mortensen, D., & Pissarides, C. (Julio de 1994). Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment. *The Review of Economic Studies*, 61(3), 397-415.
- Paes de Barros, R. y Leite Corseuil, C. (1999). Labor Market Regulations and the Duration of Employment in Brazil. *IPEA Working Paper 676*.
- Saavedra, J. y Torero, M. (2000). Labor Market Reforms and their Impact on Formal Labor Demand and Job Market Turnover: the Case of Peru. *Documentos de la Red de Centros de Investigación BID*, NR.74.

Anexo estadístico

Tabla 3
Tasa de asalariados no registrados y participación según sexo 2007-2015. (En porcentajes)

Año	Tasa de asalariados no registrados		Participación en el total de asalariados no registrados	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
dic-07	69,3	59,5	69,5	30,5
dic-08	66,9	58,3	68,8	31,2
dic-09	63,5	53,6	69,3	30,7
dic-10	59,5	45,7	71,2	28,8
dic-11	51,3	37,7	72,5	27,5
dic-12	50,3	36,1	72,1	27,9
dic-13	50,5	36,0	73,1	26,9
dic-14	45,9	33,9	72,5	27,5
dic-15	45,7	33,6	72,0	28,0

Fuente: INEC (ENEMDU).

Tabla 4
Tasa de asalariados no registrados y participación según grupo de edad 2007-2015. (En porcentajes)

Año	Tasa de asalariados no registrados				Participación en el total de asalariados no registrados			
	Entre 15 y 24 años	Entre 25 y 44 años	Entre 45 y 65 años	65 años y más	Entre 15 y 24 años	Entre 25 y 44 años	Entre 45 y 65 años	65 años y más
dic-07	83,8	62,6	54,6	73,0	30,2	47,1	20,0	2,6
dic-08	82,2	60,9	52,2	71,9	30,4	46,3	20,5	2,7
dic-09	77,5	56,1	50,4	66,7	31,2	44,3	21,8	2,7
dic-10	74,1	50,3	45,8	64,0	30,4	44,6	22,2	2,8
dic-11	64,8	41,4	41,2	64,2	28,6	43,6	24,5	3,2
dic-12	63,9	39,6	41,0	61,2	27,4	43,3	25,5	3,7
dic-13	62,3	41,1	40,6	64,0	26,4	47,5	23,2	2,9
dic-14	58,9	36,4	38,2	69,1	27,8	47,5	21,8	2,9
dic-15	59,5	36,5	37,7	69,0	26,4	49,2	21,9	2,5

Fuente: INEC (ENEMDU).

Tabla 5

Tasa de asalariados no registrados y participación según nivel educativo 2007-2015.
(En porcentajes)

Año	Tasa de asalariados no registrados				
	Hasta primario completo	Secundario incompleto	Secundario completo	Terciario incompleto	Terciario completo
dic-07	86,0	79,2	58,1	37,8	25,2
dic-08	84,9	76,3	55,9	37,2	23,3
dic-09	83,0	75,6	51,4	32,5	18,6
dic-10	79,8	70,4	46,9	27,5	14,0
dic-11	73,6	61,2	37,3	21,0	12,9
dic-12	73,0	61,2	37,9	19,7	10,7
dic-13	71,9	60,9	39,0	16,2	8,7
dic-14	65,3	56,4	35,2	15,6	5,7
dic-15	67,5	59,0	35,0	14,1	6,0

Año	Participación en el total de asalariados no registrados				
	Hasta primario completo	Secundario incompleto	Secundario completo	Terciario incompleto	Terciario completo
dic-07	50,8	20,3	16,7	7,7	4,4
dic-08	50,1	20,3	17,4	8,0	4,2
dic-09	50,4	20,5	17,3	8,0	3,8
dic-10	50,0	20,7	18,1	8,0	3,2
dic-11	50,4	19,7	19,2	6,9	3,8
dic-12	51,3	18,0	20,4	6,9	3,4
dic-13	52,0	19,2	21,1	4,9	2,7
dic-14	50,3	21,3	21,6	5,0	1,8
dic-15	49,0	21,2	23,2	4,5	2,1

Fuente: INEC (ENEMDU).

Tabla 6
Tasa de asalariados no registrados y participación según área geográfica 2007-2015.
(En porcentajes)

Año	Tasa de asalariados no registrados		Participación en el total de asalariados no registrados	
	Urbano	Rural	Urbano	Rural
dic-07	58,5	85,6	64,4	35,6
dic-08	56,3	84,0	63,5	36,5
dic-09	52,0	82,8	63,8	36,2
dic-10	45,7	79,6	61,2	38,8
dic-11	37,8	72,0	59,9	40,1
dic-12	35,4	72,5	57,1	42,9
dic-13	37,2	68,2	59,7	40,3
dic-14	35,7	57,7	61,3	38,7
dic-15	34,6	60,6	61,3	38,7

Fuente: INEC (ENEMDU).

Tabla 7
Flujos de empleo registrado total 2006-2015

Tasas	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Tasa bruta de entrada al sistema	23%	24%	27%	25%	28%	26%	23%	20%	19%
Tasa bruta de salida del sistema	15%	15%	15%	15%	14%	14%	15%	16%	16%
Tasa de entrada/creación neta	8%	9%	13%	10%	14%	12%	8%	4%	3%
Tasa de rotación	38%	39%	42%	40%	42%	41%	38%	36%	36%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	17%	18%	12%	12%	12%	14%	14%	17%	17%
Tasa de tránsitos totales	55%	57%	54%	52%	54%	54%	52%	54%	53%
Tasa de permanencia en el sistema	85%	85%	85%	85%	86%	86%	85%	84%	84%
En la misma empresa	68%	67%	73%	73%	74%	72%	71%	66%	67%
En otra empresa	17%	18%	12%	12%	12%	14%	14%	17%	17%
Tasa de salida del sistema	15%	15%	15%	15%	14%	14%	15%	16%	16%
Tasa de permanencia en el puesto	68%	67%	73%	73%	74%	72%	71%	66%	67%
Tasa de salida del puesto	32%	33%	27%	27%	26%	28%	29%	34%	33%

Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS.

Tabla 8
Flujos de empleo registrado en empresas con ventas o en instituciones públicas
2009-2014

Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	25%	27%	26%	24%	22%
Tasa bruta de salida del sistema	17%	15%	16%	16%	17%
Tasa de entrada/creación neta	9%	13%	10%	7%	5%
Tasa de rotación	42%	42%	42%	40%	39%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	10%	11%	12%	13%	16%
Tasa de tránsitos totales	52%	53%	54%	53%	56%
Tasa de permanencia en el sistema	83%	85%	84%	84%	83%
En la misma empresa	73%	74%	72%	71%	66%
En otra empresa	10%	11%	12%	13%	16%
Tasa de salida del sistema	17%	15%	16%	16%	17%
Tasa de permanencia en el puesto	73%	74%	72%	71%	66%
Tasa de salida del puesto	27%	26%	28%	29%	34%

Nota: En esta tabla se presenta los asalariados registrados que trabajan en empresas del sector privado con ventas positivas y asalariados del sector público (2009- 2014). Es por esto que los resultados difieren de la tabla No.7.

Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS.

Tabla 9
Flujos de empleo registrado según sexo 2006-2015

Hombre									
Tasas	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Tasa bruta de entrada al sistema	24%	25%	29%	26%	29%	27%	23%	20%	20%
Tasa bruta de salida del sistema	16%	16%	15%	16%	14%	15%	16%	17%	17%
Tasa de entrada/creación neta	8%	9%	13%	10%	15%	12%	7%	3%	2%
Tasa de rotación	40%	41%	44%	42%	43%	42%	39%	37%	37%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	19%	20%	13%	13%	14%	15%	15%	16%	16%
Tasa de tránsitos totales	59%	61%	57%	55%	57%	57%	54%	53%	54%
Tasa de permanencia en el sistema	84%	84%	85%	84%	86%	85%	84%	83%	83%
En la misma empresa	65%	64%	71%	71%	72%	70%	69%	67%	66%
En otra empresa	19%	20%	13%	13%	14%	15%	15%	16%	16%
Tasa de salida del sistema	16%	16%	15%	16%	14%	15%	16%	17%	17%
Tasa de permanencia en el puesto	65%	64%	71%	71%	72%	70%	69%	67%	66%
Tasa de salida del puesto	35%	36%	29%	29%	28%	30%	31%	33%	34%

Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS y Registro Civil

Mujer									
Tasas	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Tasa bruta de entrada al sistema	22%	22%	25%	23%	26%	25%	22%	19%	19%
Tasa bruta de salida del sistema	13%	14%	13%	14%	12%	13%	14%	15%	15%
Tasa de entrada/creación neta	9%	9%	12%	10%	14%	12%	8%	4%	4%
Tasa de rotación	35%	36%	38%	37%	39%	38%	35%	34%	34%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	14%	15%	11%	10%	11%	12%	13%	19%	17%
Tasa de tránsitos totales	48%	50%	49%	47%	49%	51%	48%	54%	51%
Tasa de permanencia en el sistema	87%	86%	87%	86%	88%	87%	86%	85%	85%
En la misma empresa	73%	72%	76%	76%	77%	75%	73%	66%	68%
En otra empresa	14%	15%	11%	10%	11%	12%	13%	19%	17%
Tasa de salida del sistema	13%	14%	13%	14%	12%	13%	14%	15%	15%
Tasa de permanencia en el puesto	73%	72%	76%	76%	77%	75%	73%	66%	68%
Tasa de salida del puesto	27%	28%	24%	24%	23%	25%	27%	34%	32%

Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A Partir del IESS y Registro Civil

Tabla 10
Flujos de empleo registrado según grupo de edad 2006-2015

Entre 15 a 24 años									
Tasas	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Tasa bruta de entrada al sistema	59%	63%	65%	61%	70%	64%	55%	51%	50%
Tasa bruta de salida del sistema	32%	32%	31%	31%	28%	29%	30%	31%	32%
Tasa de entrada/creación neta	27%	31%	34%	30%	41%	35%	25%	20%	18%
Tasa de rotación	90%	94%	96%	92%	98%	93%	85%	82%	82%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	31%	30%	19%	19%	20%	22%	23%	23%	23%
Tasa de tránsitos totales	122%	124%	115%	111%	118%	115%	108%	105%	104%
Tasa de permanencia en el sistema	68%	68%	69%	69%	72%	71%	70%	69%	68%
En la misma empresa	37%	38%	50%	50%	51%	49%	47%	46%	46%
En otra empresa	31%	30%	19%	19%	20%	22%	23%	23%	23%
Tasa de salida del sistema	32%	32%	31%	31%	28%	29%	30%	31%	32%
Tasa de permanencia en el puesto	37%	38%	50%	50%	51%	49%	47%	46%	46%
Tasa de salida del puesto	63%	62%	50%	50%	49%	51%	53%	54%	54%

Entre 25 a 34 años									
Tasas	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Tasa bruta de entrada al sistema	26%	26%	30%	27%	29%	26%	23%	20%	20%
Tasa bruta de salida del sistema	17%	17%	16%	16%	14%	15%	15%	16%	16%
Tasa de entrada/creación neta	9%	9%	14%	11%	15%	12%	7%	4%	3%
Tasa de rotación	42%	43%	46%	43%	43%	41%	38%	36%	36%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	22%	23%	15%	14%	15%	17%	18%	19%	19%
Tasa de tránsitos totales	65%	66%	61%	57%	58%	58%	55%	55%	55%
Tasa de permanencia en el sistema	83%	83%	84%	84%	86%	85%	85%	84%	84%
En la misma empresa	61%	60%	69%	70%	71%	69%	67%	65%	65%
En otra empresa	22%	23%	15%	14%	15%	17%	18%	19%	19%
Tasa de salida del sistema	17%	17%	16%	16%	14%	15%	15%	16%	16%
Tasa de permanencia en el puesto	61%	60%	69%	70%	71%	69%	67%	65%	65%
Tasa de salida del puesto	39%	40%	31%	30%	29%	31%	33%	35%	35%

Entre 35 a 44 años									
Tasas	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Tasa bruta de entrada al sistema	15%	16%	20%	18%	20%	18%	16%	13%	13%
Tasa bruta de salida del sistema	11%	11%	10%	11%	10%	10%	11%	12%	12%
Tasa de entrada/creación neta	5%	5%	10%	7%	10%	8%	5%	2%	1%
Tasa de rotación	26%	27%	30%	29%	29%	29%	26%	25%	26%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	14%	15%	11%	10%	11%	12%	12%	16%	15%
Tasa de tránsitos totales	39%	42%	41%	39%	40%	40%	39%	41%	40%
Tasa de permanencia en el sistema	89%	89%	90%	89%	90%	90%	89%	88%	88%
En la misma empresa	76%	74%	79%	79%	80%	78%	77%	72%	73%
En otra empresa	14%	15%	11%	10%	11%	12%	12%	16%	15%
Tasa de salida del sistema	11%	11%	10%	11%	10%	10%	11%	12%	12%
Tasa de permanencia en el puesto	76%	74%	79%	79%	80%	78%	77%	72%	73%
Tasa de salida del puesto	24%	26%	21%	21%	20%	22%	23%	28%	27%

Entre 45 a 65 años									
Tasas	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Tasa bruta de entrada al sistema	9%	10%	13%	12%	14%	14%	12%	10%	9%
Tasa bruta de salida del sistema	8%	9%	9%	10%	9%	11%	11%	13%	13%
Tasa de entrada/creación neta	2%	1%	4%	1%	5%	3%	1%	-3%	-4%
Tasa de rotación	17%	19%	21%	22%	23%	24%	22%	23%	22%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	7%	8%	7%	7%	7%	7%	8%	13%	13%
Tasa de tránsitos totales	24%	27%	28%	28%	30%	32%	30%	36%	35%
Tasa de permanencia en el sistema	92%	91%	91%	90%	91%	89%	89%	87%	87%
En la misma empresa	85%	83%	84%	83%	84%	82%	82%	74%	74%
En otra empresa	7%	8%	7%	7%	7%	7%	8%	13%	13%
Tasa de salida del sistema	8%	9%	9%	10%	9%	11%	11%	13%	13%
Tasa de permanencia en el puesto	85%	83%	84%	83%	84%	82%	82%	74%	74%
Tasa de salida del puesto	15%	17%	16%	17%	16%	18%	18%	26%	26%

Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS y Registro Civil.

Tabla 11
Flujos de empleo registrado según nivel educativo 2006-2015

Técnico/Tecnológico									
Tasas	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Tasa bruta de entrada al sistema	15%	16%	21%	18%	17%	15%	13%	13%	12%
Tasa bruta de salida del sistema	8%	8%	8%	8%	7%	8%	8%	9%	9%
Tasa de entrada/creación neta	7%	7%	14%	11%	9%	7%	5%	3%	2%
Tasa de rotación	23%	24%	29%	26%	24%	22%	22%	22%	21%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	13%	14%	12%	12%	10%	11%	13%	32%	20%
Tasa de tránsitos totales	35%	38%	41%	38%	34%	33%	35%	53%	41%
Tasa de permanencia en el sistema	92%	92%	92%	92%	93%	92%	92%	91%	91%
En la misma empresa	80%	78%	80%	80%	83%	81%	79%	59%	71%
En otra empresa	13%	14%	12%	12%	10%	11%	13%	32%	20%
Tasa de salida del sistema	8%	8%	8%	8%	7%	8%	8%	9%	9%
Tasa de permanencia en el puesto	80%	78%	80%	80%	83%	81%	79%	59%	71%
Tasa de salida del puesto	20%	22%	20%	20%	17%	19%	21%	41%	29%

Tercer nivel									
Tasas	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Tasa bruta de entrada al sistema	13%	14%	19%	16%	16%	15%	13%	12%	11%
Tasa bruta de salida del sistema	8%	8%	7%	8%	7%	7%	7%	9%	9%
Tasa de entrada/creación neta	6%	6%	11%	8%	9%	8%	5%	3%	2%
Tasa de rotación	21%	22%	26%	23%	23%	22%	20%	21%	20%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	11%	12%	12%	13%	13%	15%	16%	26%	26%
Tasa de tránsitos totales	32%	34%	39%	36%	35%	37%	36%	48%	46%
Tasa de permanencia en el sistema	92%	92%	93%	92%	93%	93%	93%	91%	91%
En la misma empresa	81%	80%	80%	79%	80%	78%	76%	64%	65%
En otra empresa	11%	12%	12%	13%	13%	15%	16%	26%	26%
Tasa de salida del sistema	8%	8%	7%	8%	7%	7%	7%	9%	9%
Tasa de permanencia en el puesto	81%	80%	80%	79%	80%	78%	76%	64%	65%
Tasa de salida del puesto	19%	20%	20%	21%	20%	22%	24%	36%	35%

Diploma/Especialidad									
Tasas	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Tasa bruta de entrada al sistema	8%	9%	14%	8%	6%	7%	5%	4%	4%
Tasa bruta de salida del sistema	5%	6%	5%	5%	5%	5%	6%	7%	6%
Tasa de entrada/creación neta	4%	3%	9%	3%	2%	1%	-1%	-3%	-2%
Tasa de rotación	13%	15%	19%	13%	11%	12%	10%	12%	11%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	7%	10%	10%	12%	11%	16%	15%	19%	24%
Tasa de tránsitos totales	20%	25%	29%	25%	22%	29%	26%	31%	35%
Tasa de permanencia en el sistema	95%	94%	95%	95%	95%	95%	94%	93%	94%
En la misma empresa	88%	84%	85%	83%	85%	78%	79%	73%	69%
En otra empresa	7%	10%	10%	12%	11%	16%	15%	19%	24%
Tasa de salida del sistema	5%	6%	5%	5%	5%	5%	6%	7%	6%
Tasa de permanencia en el puesto	88%	84%	85%	83%	85%	78%	79%	73%	69%
Tasa de salida del puesto	12%	16%	15%	17%	15%	22%	21%	27%	31%

Magister/Cuarto Nivel									
Tasas	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Tasa bruta de entrada al sistema	5%	5%	8%	5%	6%	6%	6%	6%	5%
Tasa bruta de salida del sistema	4%	4%	4%	4%	3%	5%	5%	6%	6%
Tasa de entrada/creación neta	1%	2%	4%	1%	3%	1%	1%	0%	-1%
Tasa de rotación	9%	9%	12%	9%	9%	10%	10%	13%	11%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	8%	9%	10%	10%	10%	11%	12%	21%	26%
Tasa de tránsitos totales	17%	18%	22%	20%	19%	22%	22%	34%	37%
Tasa de permanencia en el sistema	96%	96%	96%	96%	97%	95%	95%	94%	94%
En la misma empresa	88%	87%	86%	86%	87%	84%	84%	73%	68%
En otra empresa	8%	9%	10%	10%	10%	11%	12%	21%	26%
Tasa de salida del sistema	4%	4%	4%	4%	3%	5%	5%	6%	6%
Tasa de permanencia en el puesto	88%	87%	86%	86%	87%	84%	84%	73%	68%
Tasa de salida del puesto	12%	13%	14%	14%	13%	16%	16%	27%	32%

PhD									
Tasas	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Tasa bruta de entrada al sistema	10%	10%	20%	16%	12%	10%	11%	14%	9%
Tasa bruta de salida del sistema	6%	5%	5%	5%	3%	4%	5%	6%	6%
Tasa de entrada/creación neta	4%	5%	15%	10%	9%	5%	7%	7%	2%
Tasa de rotación	16%	14%	25%	21%	16%	14%	16%	20%	15%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	6%	5%	14%	11%	10%	10%	14%	13%	12%
Tasa de tránsitos totales	22%	19%	39%	32%	26%	24%	30%	33%	27%
Tasa de permanencia en el sistema	94%	95%	95%	95%	97%	96%	95%	94%	94%
En la misma empresa	88%	90%	81%	84%	87%	85%	81%	80%	81%
En otra empresa	6%	5%	14%	11%	10%	10%	14%	13%	12%
Tasa de salida del sistema	6%	5%	5%	5%	3%	4%	5%	6%	6%
Tasa de permanencia en el puesto	88%	90%	81%	84%	87%	85%	81%	80%	81%
Tasa de salida del puesto	12%	10%	19%	16%	13%	15%	19%	20%	19%

Sin educación superior									
Tasas	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Tasa bruta de entrada al sistema	27%	28%	30%	28%	33%	31%	26%	23%	23%
Tasa bruta de salida del sistema	17%	18%	17%	18%	16%	17%	18%	19%	19%
Tasa de entrada/creación neta	9%	10%	13%	11%	17%	14%	9%	4%	4%
Tasa de rotación	44%	45%	48%	46%	49%	48%	44%	42%	42%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	19%	19%	12%	12%	13%	14%	14%	14%	14%
Tasa de tránsitos totales	63%	65%	60%	58%	62%	61%	58%	56%	56%
Tasa de permanencia en el sistema	83%	82%	83%	82%	84%	83%	82%	81%	81%
En la misma empresa	63%	63%	71%	71%	71%	69%	68%	67%	67%
En otra empresa	19%	19%	12%	12%	13%	14%	14%	14%	14%
Tasa de salida del sistema	17%	18%	17%	18%	16%	17%	18%	19%	19%
Tasa de permanencia en el puesto	63%	63%	71%	71%	71%	69%	68%	67%	67%
Tasa de salida del puesto	37%	37%	29%	29%	29%	31%	32%	33%	33%

Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS, Registro Civil, SENESCYT

Tabla 12
Flujos de empleo registrado según sector 2006-2015

Privado									
Tasas	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Tasa bruta de entrada al sistema	28%	29%	31%	28%	33%	30%	25%	22%	21%
Tasa bruta de salida del sistema	18%	18%	17%	17%	16%	17%	17%	18%	18%
Tasa de entrada/creación neta	10%	10%	14%	11%	17%	14%	8%	5%	3%
Tasa de rotación	46%	47%	48%	46%	49%	47%	42%	40%	39%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	22%	22%	14%	13%	14%	15%	16%	15%	15%
Tasa de tránsitos totales	69%	69%	62%	59%	63%	62%	58%	55%	53%
Tasa de permanencia en el sistema	82%	82%	83%	83%	84%	83%	83%	82%	82%
En la misma empresa	60%	60%	68%	69%	70%	69%	67%	67%	67%
En otra empresa	22%	22%	14%	13%	14%	15%	16%	15%	15%
Tasa de salida del sistema	18%	18%	17%	17%	16%	17%	17%	18%	18%
Tasa de permanencia en el puesto	60%	60%	68%	69%	70%	69%	67%	67%	67%
Tasa de salida del puesto	40%	40%	32%	31%	30%	31%	33%	33%	33%

Tasas	Público								
	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Tasa bruta de entrada al sistema	8%	10%	17%	15%	13%	14%	14%	12%	15%
Tasa bruta de salida del sistema	6%	6%	6%	8%	7%	8%	8%	11%	11%
Tasa de entrada/creación neta	2%	4%	10%	6%	7%	6%	6%	1%	4%
Tasa de rotación	14%	17%	23%	23%	20%	22%	22%	24%	26%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	3%	5%	6%	7%	7%	10%	10%	25%	24%
Tasa de tránsitos totales	17%	22%	29%	30%	27%	32%	32%	49%	50%
Tasa de permanencia en el sistema	94%	94%	94%	92%	93%	92%	92%	89%	89%
En la misma empresa	91%	89%	88%	84%	86%	82%	82%	63%	65%
En otra empresa	3%	5%	6%	7%	7%	10%	10%	25%	24%
Tasa de salida del sistema	6%	6%	6%	8%	7%	8%	8%	11%	11%
Tasa de permanencia en el puesto	91%	89%	88%	84%	86%	82%	82%	63%	65%
Tasa de salida del puesto	9%	11%	12%	16%	14%	18%	18%	37%	35%

Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS.

Tabla 13**Flujos de empleo registrado según tamaño de empresa 2009-2014**

Micro-empresa					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	39%	53%	45%	34%	36%
Tasa bruta de salida del sistema	31%	27%	27%	32%	28%
Tasa de entrada/creación neta	8%	26%	18%	2%	7%
Tasa de rotación	70%	80%	72%	65%	64%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	11%	13%	13%	12%	11%
Tasa de tránsitos totales	81%	93%	85%	78%	76%
Tasa de permanencia en el sistema	69%	73%	73%	68%	72%
En la misma empresa	58%	60%	60%	56%	60%
En otra empresa	11%	13%	13%	12%	11%
Tasa de salida del sistema	31%	27%	27%	32%	28%
Tasa de permanencia en el puesto	58%	60%	60%	56%	60%
Tasa de salida del puesto	42%	40%	40%	44%	40%

Pequeña empresa					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	33%	40%	37%	30%	29%
Tasa bruta de salida del sistema	21%	19%	21%	23%	22%
Tasa de entrada/creación neta	12%	21%	16%	7%	7%
Tasa de rotación	54%	59%	57%	52%	51%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	12%	13%	13%	13%	13%
Tasa de tránsitos totales	66%	72%	71%	66%	64%
Tasa de permanencia en el sistema	79%	81%	79%	77%	78%
En la misma empresa	67%	68%	66%	64%	65%
En otra empresa	12%	13%	13%	13%	13%
Tasa de salida del sistema	21%	19%	21%	23%	22%
Tasa de permanencia en el puesto	67%	68%	66%	64%	65%
Tasa de salida del puesto	33%	32%	34%	36%	35%

Mediana A					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	28%	30%	28%	26%	23%
Tasa bruta de salida del sistema	18%	16%	18%	19%	20%
Tasa de entrada/creación neta	10%	14%	10%	7%	4%
Tasa de rotación	45%	47%	45%	45%	43%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	11%	12%	13%	14%	15%
Tasa de tránsitos totales	57%	59%	59%	58%	58%
Tasa de permanencia en el sistema	82%	84%	82%	81%	80%
En la misma empresa	71%	72%	69%	68%	65%
En otra empresa	11%	12%	13%	14%	15%
Tasa de salida del sistema	18%	16%	18%	19%	20%
Tasa de permanencia en el puesto	71%	72%	69%	68%	65%
Tasa de salida del puesto	29%	28%	31%	32%	35%

Mediana B					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	27%	29%	27%	25%	24%
Tasa bruta de salida del sistema	18%	17%	17%	17%	19%
Tasa de entrada/creación neta	9%	12%	9%	8%	5%
Tasa de rotación	45%	46%	44%	42%	42%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	12%	13%	14%	14%	14%
Tasa de tránsitos totales	57%	58%	58%	56%	57%
Tasa de permanencia en el sistema	82%	83%	83%	83%	81%
En la misma empresa	70%	71%	69%	69%	67%
En otra empresa	12%	13%	14%	14%	14%
Tasa de salida del sistema	18%	17%	17%	17%	19%
Tasa de permanencia en el puesto	70%	71%	69%	69%	67%
Tasa de salida del puesto	30%	29%	31%	31%	33%

Grande					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	21%	20%	20%	20%	18%
Tasa bruta de salida del sistema	13%	12%	12%	12%	14%
Tasa de entrada/creación neta	7%	9%	8%	7%	4%
Tasa de rotación	34%	32%	32%	32%	33%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	9%	9%	11%	12%	19%
Tasa de tránsitos totales	43%	41%	43%	44%	51%
Tasa de permanencia en el sistema	87%	88%	88%	88%	86%
En la misma empresa	78%	79%	77%	76%	67%
En otra empresa	9%	9%	11%	12%	19%
Tasa de salida del sistema	13%	12%	12%	12%	14%
Tasa de permanencia en el puesto	78%	79%	77%	76%	67%
Tasa de salida del puesto	22%	21%	23%	24%	33%

Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS y DIEE.

Tabla 14
Flujos de empleo registrado según tamaño de empresa 2009-2014

Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	34%	35%	32%	23%	25%
Tasa bruta de salida del sistema	24%	21%	21%	21%	20%
Tasa de entrada/creación neta	10%	14%	11%	2%	5%
Tasa de rotación	58%	56%	53%	45%	45%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	12%	12%	13%	12%	13%
Tasa de tránsitos totales	70%	68%	65%	57%	59%
Tasa de permanencia en el sistema	76%	79%	79%	79%	80%
En la misma empresa	64%	67%	67%	66%	66%
En otra empresa	12%	12%	13%	12%	13%
Tasa de salida del sistema	24%	21%	21%	21%	20%
Tasa de permanencia en el puesto	64%	67%	67%	66%	66%
Tasa de salida del puesto	36%	33%	33%	34%	34%

Minas y canteras					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	48%	43%	35%	42%	23%
Tasa bruta de salida del sistema	18%	25%	19%	19%	22%
Tasa de entrada/creación neta	30%	18%	16%	23%	2%
Tasa de rotación	67%	69%	54%	61%	45%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	14%	16%	12%	16%	11%
Tasa de tránsitos totales	81%	84%	66%	77%	56%
Tasa de permanencia en el sistema	82%	75%	81%	81%	78%
En la misma empresa	68%	59%	69%	65%	67%
En otra empresa	14%	16%	12%	16%	11%
Tasa de salida del sistema	18%	25%	19%	19%	22%
Tasa de permanencia en el puesto	68%	59%	69%	65%	67%
Tasa de salida del puesto	32%	41%	31%	35%	33%

Industrias manufactureras					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	26%	24%	22%	19%	17%
Tasa bruta de salida del sistema	16%	14%	15%	16%	15%
Tasa de entrada/creación neta	10%	9%	7%	3%	2%
Tasa de rotación	41%	38%	36%	34%	32%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	8%	9%	9%	12%	10%
Tasa de tránsitos totales	49%	47%	46%	46%	42%
Tasa de permanencia en el sistema	84%	86%	85%	84%	85%
En la misma empresa	77%	77%	76%	73%	75%
En otra empresa	8%	9%	9%	12%	10%
Tasa de salida del sistema	16%	14%	15%	16%	15%
Tasa de permanencia en el puesto	77%	77%	76%	73%	75%
Tasa de salida del puesto	23%	23%	24%	27%	25%

Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS y DICE.

Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	14%	17%	14%	19%	38%
Tasa bruta de salida del sistema	13%	18%	12%	14%	8%
Tasa de entrada/creación neta	1%	-1%	2%	5%	29%
Tasa de rotación	27%	35%	26%	33%	46%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	24%	4%	17%	28%	5%
Tasa de tránsitos totales	51%	39%	43%	61%	51%
Tasa de permanencia en el sistema	87%	82%	88%	86%	92%
En la misma empresa	63%	78%	71%	58%	86%
En otra empresa	24%	4%	17%	28%	5%
Tasa de salida del sistema	13%	18%	12%	14%	8%
Tasa de permanencia en el puesto	63%	78%	71%	58%	86%
Tasa de salida del puesto	37%	22%	29%	42%	14%

Distribución de agua, alcantarillado					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	15%	54%	17%	14%	13%
Tasa bruta de salida del sistema	12%	15%	10%	10%	11%
Tasa de entrada/creación neta	3%	39%	7%	4%	2%
Tasa de rotación	28%	68%	27%	24%	23%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	14%	42%	12%	8%	5%
Tasa de tránsitos totales	42%	110%	39%	32%	28%
Tasa de permanencia en el sistema	88%	85%	90%	90%	89%
En la misma empresa	74%	44%	78%	82%	85%
En otra empresa	14%	42%	12%	8%	5%
Tasa de salida del sistema	12%	15%	10%	10%	11%
Tasa de permanencia en el puesto	74%	44%	78%	82%	85%
Tasa de salida del puesto	26%	56%	22%	18%	15%

Construcción					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	41%	63%	58%	54%	37%
Tasa bruta de salida del sistema	31%	28%	31%	32%	34%
Tasa de entrada/creación neta	10%	34%	27%	22%	3%
Tasa de rotación	72%	91%	89%	86%	72%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	12%	18%	16%	18%	16%
Tasa de tránsitos totales	85%	109%	106%	104%	88%
Tasa de permanencia en el sistema	69%	72%	69%	68%	66%
En la misma empresa	57%	54%	53%	50%	50%
En otra empresa	12%	18%	16%	18%	16%
Tasa de salida del sistema	31%	28%	31%	32%	34%
Tasa de permanencia en el puesto	57%	54%	53%	50%	50%
Tasa de salida del puesto	43%	46%	47%	50%	50%

Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS y DIEE.

Comercio					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	29%	33%	29%	24%	25%
Tasa bruta de salida del sistema	19%	17%	17%	18%	18%
Tasa de entrada/creación neta	10%	16%	12%	6%	8%
Tasa de rotación	48%	49%	46%	42%	43%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	11%	12%	13%	13%	12%
Tasa de tránsitos totales	59%	62%	59%	55%	55%
Tasa de permanencia en el sistema	81%	83%	83%	82%	82%
En la misma empresa	70%	71%	70%	69%	70%
En otra empresa	11%	12%	13%	13%	12%
Tasa de salida del sistema	19%	17%	17%	18%	18%
Tasa de permanencia en el puesto	70%	71%	70%	69%	70%
Tasa de salida del puesto	30%	29%	30%	31%	30%

Transporte y almacenamiento					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	24%	30%	26%	25%	23%
Tasa bruta de salida del sistema	17%	16%	16%	16%	16%
Tasa de entrada/creación neta	7%	14%	11%	9%	7%
Tasa de rotación	41%	46%	42%	40%	39%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	11%	13%	15%	12%	11%
Tasa de tránsitos totales	52%	59%	57%	53%	50%
Tasa de permanencia en el sistema	83%	84%	84%	84%	84%
En la misma empresa	72%	71%	69%	72%	73%
En otra empresa	11%	13%	15%	12%	11%
Tasa de salida del sistema	17%	16%	16%	16%	16%
Tasa de permanencia en el puesto	72%	71%	69%	72%	73%
Tasa de salida del puesto	28%	29%	31%	28%	27%

Alojamiento y servicio de comida					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	32%	36%	35%	33%	29%
Tasa bruta de salida del sistema	20%	20%	21%	22%	22%
Tasa de entrada/creación neta	12%	16%	15%	11%	7%
Tasa de rotación	53%	56%	56%	55%	51%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	10%	11%	14%	13%	14%
Tasa de tránsitos totales	62%	67%	70%	68%	65%
Tasa de permanencia en el sistema	80%	80%	79%	78%	78%
En la misma empresa	70%	69%	66%	65%	64%
En otra empresa	10%	11%	14%	13%	14%
Tasa de salida del sistema	20%	20%	21%	22%	22%
Tasa de permanencia en el puesto	70%	69%	66%	65%	64%
Tasa de salida del puesto	30%	31%	34%	35%	36%

Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS y DICE.

Información y comunicación					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	25%	22%	23%	22%	19%
Tasa bruta de salida del sistema	15%	12%	13%	13%	13%
Tasa de entrada/creación neta	9%	10%	10%	8%	6%
Tasa de rotación	40%	34%	36%	35%	32%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	27%	12%	11%	12%	13%
Tasa de tránsitos totales	66%	46%	47%	47%	45%
Tasa de permanencia en el sistema	85%	88%	87%	87%	87%
En la misma empresa	58%	76%	76%	75%	74%
En otra empresa	27%	12%	11%	12%	13%
Tasa de salida del sistema	15%	12%	13%	13%	13%
Tasa de permanencia en el puesto	58%	76%	76%	75%	74%
Tasa de salida del puesto	42%	24%	24%	25%	26%

Actividades financieras y de seguros					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	17%	19%	19%	16%	14%
Tasa bruta de salida del sistema	12%	9%	9%	11%	12%
Tasa de entrada/creación neta	5%	10%	10%	5%	1%
Tasa de rotación	28%	28%	28%	27%	26%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	10%	11%	14%	13%	13%
Tasa de tránsitos totales	38%	39%	42%	40%	39%
Tasa de permanencia en el sistema	88%	91%	91%	89%	88%
En la misma empresa	79%	80%	77%	76%	74%
En otra empresa	10%	11%	14%	13%	13%
Tasa de salida del sistema	12%	9%	9%	11%	12%
Tasa de permanencia en el puesto	79%	80%	77%	76%	74%
Tasa de salida del puesto	21%	20%	23%	24%	26%

Actividades inmobiliarias					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	39%	41%	36%	30%	34%
Tasa bruta de salida del sistema	22%	22%	22%	23%	22%
Tasa de entrada/creación neta	17%	18%	14%	7%	13%
Tasa de rotación	61%	63%	58%	53%	56%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	15%	14%	14%	14%	13%
Tasa de tránsitos totales	75%	77%	72%	67%	69%
Tasa de permanencia en el sistema	78%	78%	78%	77%	78%
En la misma empresa	64%	64%	64%	63%	65%
En otra empresa	15%	14%	14%	14%	13%
Tasa de salida del sistema	22%	22%	22%	23%	22%
Tasa de permanencia en el puesto	64%	64%	64%	63%	65%
Tasa de salida del puesto	36%	36%	36%	37%	35%

Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS y DICE.

Actividades profesionales, científicas y técnicas					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	35%	44%	43%	39%	34%
Tasa bruta de salida del sistema	25%	22%	23%	25%	26%
Tasa de entrada/creación neta	10%	23%	20%	13%	8%
Tasa de rotación	61%	66%	66%	64%	59%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	16%	17%	19%	18%	17%
Tasa de tránsitos totales	76%	83%	85%	82%	76%
Tasa de permanencia en el sistema	75%	78%	77%	75%	74%
En la misma empresa	59%	61%	58%	56%	58%
En otra empresa	16%	17%	19%	18%	17%
Tasa de salida del sistema	25%	22%	23%	25%	26%
Tasa de permanencia en el puesto	59%	61%	58%	56%	58%
Tasa de salida del puesto	41%	39%	42%	44%	42%

Servicios administrativos y de apoyo					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	30%	35%	31%	29%	27%
Tasa bruta de salida del sistema	23%	19%	20%	20%	20%
Tasa de entrada/creación neta	7%	16%	11%	10%	7%
Tasa de rotación	53%	53%	51%	49%	47%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	19%	20%	21%	20%	22%
Tasa de tránsitos totales	72%	73%	73%	69%	69%
Tasa de permanencia en el sistema	77%	81%	80%	80%	80%
En la misma empresa	58%	62%	59%	60%	58%
En otra empresa	19%	20%	21%	20%	22%
Tasa de salida del sistema	23%	19%	20%	20%	20%
Tasa de permanencia en el puesto	58%	62%	59%	60%	58%
Tasa de salida del puesto	42%	38%	41%	40%	42%

Administración pública y defensa					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	19%	17%	17%	17%	16%
Tasa bruta de salida del sistema	11%	7%	9%	10%	13%
Tasa de entrada/creación neta	8%	10%	8%	8%	4%
Tasa de rotación	29%	25%	26%	27%	29%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	6%	5%	9%	9%	34%
Tasa de tránsitos totales	35%	29%	35%	36%	63%
Tasa de permanencia en el sistema	89%	93%	91%	90%	87%
En la misma empresa	84%	88%	82%	82%	53%
En otra empresa	6%	5%	9%	9%	34%
Tasa de salida del sistema	11%	7%	9%	10%	13%
Tasa de permanencia en el puesto	84%	88%	82%	82%	53%
Tasa de salida del puesto	16%	12%	18%	18%	47%

Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS y DIEE.

Enseñanza					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	15%	14%	13%	13%	14%
Tasa bruta de salida del sistema	10%	9%	10%	10%	12%
Tasa de entrada/creación neta	5%	5%	3%	3%	2%
Tasa de rotación	24%	23%	24%	24%	26%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	7%	7%	7%	7%	14%
Tasa de tránsitos totales	31%	30%	31%	31%	39%
Tasa de permanencia en el sistema	90%	91%	90%	90%	88%
En la misma empresa	84%	84%	83%	82%	75%
En otra empresa	7%	7%	7%	7%	14%
Tasa de salida del sistema	10%	9%	10%	10%	12%
Tasa de permanencia en el puesto	84%	84%	83%	82%	75%
Tasa de salida del puesto	16%	16%	17%	18%	25%

Salud humana y asistencia social					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	17%	18%	27%	21%	17%
Tasa bruta de salida del sistema	11%	11%	12%	11%	14%
Tasa de entrada/creación neta	6%	7%	15%	10%	2%
Tasa de rotación	28%	29%	39%	32%	31%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	9%	9%	11%	17%	13%
Tasa de tránsitos totales	37%	39%	49%	49%	44%
Tasa de permanencia en el sistema	89%	89%	88%	89%	86%
En la misma empresa	81%	80%	78%	72%	73%
En otra empresa	9%	9%	11%	17%	13%
Tasa de salida del sistema	11%	11%	12%	11%	14%
Tasa de permanencia en el puesto	81%	80%	78%	72%	73%
Tasa de salida del puesto	19%	20%	22%	28%	27%

Artes, entretenimiento y recreación					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	24%	26%	28%	28%	26%
Tasa bruta de salida del sistema	20%	24%	24%	21%	20%
Tasa de entrada/creación neta	5%	1%	5%	7%	6%
Tasa de rotación	44%	50%	52%	48%	46%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	7%	8%	13%	17%	10%
Tasa de tránsitos totales	51%	58%	65%	65%	56%
Tasa de permanencia en el sistema	80%	76%	76%	79%	80%
En la misma empresa	73%	68%	63%	63%	70%
En otra empresa	7%	8%	13%	17%	10%
Tasa de salida del sistema	20%	24%	24%	21%	20%
Tasa de permanencia en el puesto	73%	68%	63%	63%	70%
Tasa de salida del puesto	27%	32%	37%	37%	30%

Otros servicios					
Tasas	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Tasa bruta de entrada al sistema	29%	34%	33%	32%	30%
Tasa bruta de salida del sistema	25%	20%	20%	23%	21%
Tasa de entrada/creación neta	5%	14%	13%	10%	9%
Tasa de rotación	54%	53%	53%	55%	51%
Tasa de tránsitos dentro del sistema	8%	10%	9%	9%	10%
Tasa de tránsitos totales	61%	63%	62%	64%	61%
Tasa de permanencia en el sistema	75%	80%	80%	77%	79%
En la misma empresa	68%	71%	71%	68%	69%
En otra empresa	8%	10%	9%	9%	10%
Tasa de salida del sistema	25%	20%	20%	23%	21%
Tasa de permanencia en el puesto	68%	71%	71%	68%	69%
Tasa de salida del puesto	32%	29%	29%	32%	31%

Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial, INEC. A partir del IESS y DIEE.



www.ecuadorencifras.gob.ec

Administración Central (Quito)
Juan Larrea N15-36 y José Riofrío,
Teléfonos: (02) 2544 326 - 2544 561 Fax: (02) 2509 836
Código postal: 170410
correo-e: inec@inec.gob.ec