

**MEMORANDO 120-DIRG**

**PARA:** DIRECTOR TÉCNICO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL  
DIRECTOR DE PRODUCCIÓN DE ESTADÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

**DE:** DIRECCIÓN GENERAL

**ASUNTO:** Delegación

**FECHA:** Quito, 04 de junio del 2007

Por medio del presente designo a ustedes como delegados de la Institución para realizar el Acta de Entrega-Recepción del Informe "Consultoría Apoyo Estandarización y Homologación de los Datos sobre Empleo", realizado por el Economista Alberto Valle.

  
**Byron Villacís C.**

Quito, 30 de mayo 2007

Sr. Byron Villacís C.  
DIRECTOR DEL INEC  
Presente

DEH.  
Aprobado  
Piter  
2007/06/04

De mi Consideración:

Adjunto a la presente sírvase encontrar para su aprobación y orden de pegado el informe de la consultaría "Apoyo estandarización y homologación de las estadísticas de empleo", desarrollada desde el 1 de de marzo hasta el 30 de mayo del presente año.

Atentamente,

  
Econ. Alberto Valle Velástegui

**INFORME CONSULTORÍA APOYO  
ESTANDARIZACIÓN Y HOMOLOGACIÓN  
DE LOS DATOS SOBRE EMPLEO**

**PERÍODO: 1 de marzo al 30 de mayo del 2007**

**CONSULTOR: ECON. ALBERTO VALLE VELÁSTEGUI**

Quito - Ecuador

INFORME CONSULTORÍA APOYO ESTANDARIZACIÓN Y  
HOMOLOGACIÓN DE LOS DATOS SOBRE EMPLEO

PERÍODO: 1 de marzo al 30 de mayo del 2007

ANTECEDENTES

Con el propósito de institucionalizar y unificar la generación de estadísticas sobre empleo en el país, el BCE financista de la encuesta de coyuntura del mercado laboral ecuatoriano, firma un convenio interinstitucional con el INEC, para que sea esta Institución quien levante información bajo los mismos criterios metodológicos (periodicidad, indicadores, etc.) que hasta ese fecha es levantada por la FLACSO y que con anterioridad fue hecha por Universidad Católica.

A) DIAGNÓSTICO DEL COMPORTAMIENTO DE LOS DATOS EN AL TRANSICIÓN

El traspaso de la encuesta de una institución a otra por lo general trae consigo algunos problemas en los indicadores, un ejemplo de ello sucedió con la tasa de desempleo que del 8% que tenía la U. Católica en el mes de enero del 2003, paso al 12% al febrero 2003 calculado por la FLACSO, la diferencia de 4 punto causo sorpresa, ya que los instrumentos que se consideraban claves para mantener la continuidad de la encuesta (formulario y diseño de muestra) fueron los mismos que utilizaba la U. Católica. Adicionalmente, a esta diferencia, también sufrieron cambios en las series de subempleo esto como consecuencia de las diferencias en las definiciones utilizadas.

Con estas referencias, podríamos decir que las variaciones o ruptura de las series históricas de los datos en una encuesta mensual por cambio de ejecutor de la encuesta pueden estar en varias etapas de su ejecución como: diseño metodológico, capacitación, recolección de datos, crítica y codificación, digitación y procesamiento de datos.

En el traspaso de la encuesta de la FLACSO al INEC, los riesgos que suceda un quiebre en las series es mayor, pues los cambios van desde el diseño de muestra hasta el procesamiento de los datos; cabe recalcar que el único instrumento que tiene similitud es el formulario. Adicionalmente, merece atención el hecho de que el INEC tiene una encuesta de empleo trimestral y que estos datos comparados con los generados por la U. Católica y la FLACSO difieren sustancialmente, en especial en la tasa de desempleo. Ejemplo: para septiembre del 2006, la diferencia fue de 2,6 puntos a nivel del total de Quito, Guayaquil y Cuenca, si analizamos a nivel de ciudad, las diferencias son mayores.

Teóricamente, si utilizamos las mismas definiciones, muestras representativas, la pregunta es nuevamente: Porqué se producen estas diferencias?.

Para poder responder esta interrogante creo necesario una revisión total de todos y cada uno de los procesos de la ejecución de la encuesta; esto no implica decir que los proceso que

Informe aprobado,  
cumple con lo  
requerido en el  
contrato.  
Digno  
Vto  
Bvo  
~~Alto~~

1  
Digno  
Realizar cada  
de entrega recepción  
Digno

aplica en INEC para la ejecución de la Encuesta no sean los adecuados, pero siempre es bueno observar cada uno de ellos para mejorar lo que haya que hacerlo y ratificar los procesos ejecutados eficientemente; siempre es saludable una revisión externa.

### Objetivo

Con los antecedentes expuestos, para lograr la estandarización y continuidad de las mediciones de empleo, se plantea ejecutar acciones de corto, mediano y largo plazo.

Las actividades de corto plazo estarán centradas en cuidar que el cambio de ejecutar de la encuesta de coyuntura no afecten los indicadores y a mediano y largo plazo mantener que las mediciones pierdan calidad y confiabilidad.

### Plan de trabajo

Se propone que las actividades del corto plazo (tres meses) estén centradas en:

- Un diagnóstico de la aplicación de las encuestas trimestral de empleo y subempleo
  - Conceptos y definiciones
  - Instrumentos (formulario y manuales)
  - Requisitos y selección de aspirantes a encuestadores
  - Cursos de capacitación
  - Evaluación y selección de encuestadores
  - Organización del trabajo de campo
  - Sistema de monitoreo y supervisión
  - Ingreso de datos (codificación y digitación)
  - Planes de validación
  - Procesamiento de datos
  - Emisión de reportes
  - Emisión de tabulados
  
- Revisión de la propuesta metodológica para la implementación de la encuesta de coyuntura del mercado laboral ecuatoriano
  - Diseño metodológico
  - Diseño muestral
  - Instrumentos de recolección (formulario y manual)
  - Requisitos y selección de aspirantes a encuestadores
  - Cursos de capacitación
  - Evaluación y selección de encuestadores
  - Organización del trabajo de campo
  - Sistema de monitoreo y supervisión
  - Ingreso de datos (codificación y digitación)
  - Planes de validación
  - Procesamiento de datos
  - Emisión de reportes
  - Emisión de tabulados

- Implementación de recomendaciones en cada una de las áreas de ejecución de la encuesta que permita la estandarización y medición de los datos de empleo.

En el largo plazo delinear acciones que permitan en el tiempo mantener la calidad y confiabilidad de los indicadores; así como, la implementación de nuevos que consienta medir adecuadamente el comportamiento del mercado de trabajo ajustado a la realidad y a las recomendaciones internacionales.

## **B) ACTIVIDADES DENTRO DE LA COMISIÓN DE EMPLEO Y LAS SUBCOMISIONES DE INDICADORES Y TRABAJO DECAMPO**

Con este propósito se conformó una comisión integrada por autoridades del INEC y funcionarios de la Dirección de Sociodemográficas que actualmente están involucrados en la encuesta de empleo, cuyo objetivo primordial es delinear normas, procedimientos y cuidar que estos se cumplan para lograr ejecutar con solvencia la encuesta de empleo y poder ofrecer información confiable y oportuna al Banco Central del Ecuador, a las Instituciones Públicas y Privadas, así como, al público en general, sobre el comportamiento del mercado laboral, observando uno de sus componentes la "Oferta Laboral"

Al interior de esta comisión se constituyeron tres subcomisiones para tratar temas técnicos específicos:

- Subcomisión de indicadores
- Subcomisión de campo
- Subcomisión de diseño de la muestra
- Subcomisión de ingreso y procesamiento de datos

En base a esta estructura, mis actividades durante el tiempo de esta consultoría se desarrollo: participando como miembro de la comisión de empleo y en las subcomisiones de indicadores y de campo, donde se genero los siguientes productos:

### **I) SUBCOMISIÓN DE INDICADORES**

#### **Objetivo:**

Revisar los indicadores básicos generados por el INEC y la FLACSO, en cuanto a su conceptualización y construcción, con el propósito de homologar, estandarizar y ajustar las cifras de empleo a las últimas recomendaciones de la OIT y la CAN, para lo cual se realizaron los ajustes necesarios tanto conceptualmente como operativamente.

#### **Actividades:**

1. Revisión de los indicadores básicos en cuanto a su construcción y aplicación de algoritmos.
2. Ajuste de formularios.
3. Ajuste de definiciones y cálculo de indicadores.

## **1. REVISIÓN DE INDICADORES BÁSICOS SOBRE EMPLEO**

Para tener un conocimiento clara de las diferencias o similitudes en la conceptualización y operacionalización de los indicadores básicos generados en el país, tanto por el INEC como por el BCE-FLACSO, se consideró necesario trabajar con las bases de datos del INEC y FLACSO en varios escenarios y luego comparar los resultados obtenidos con los publicados por las dos Instituciones:

- 1) Comparar los indicadores generados por el Inec y la Flacso con sus propios algoritmos de cálculo para el mes de diciembre 2006.
- 2) Aplicar en la base de datos Inec del mes de diciembre 2006, los algoritmos de cálculo utilizados por la Flacso
- 3) Aplicar en la base Flacso los algoritmos utilizados por el Inec.

### **1.1.- COMPARAR LOS INDICADORES GENERADOS POR EL INEC Y LA FLACSO CON SU PROPIA CONCEPTUALIZACIÓN Y ALGORITMOS DE CÁLCULO**

En este escenario solo se analizó el tema del desempleo, pues es el único indicador básico que su conceptualización es la misma entre las dos instituciones, pero no su forma de cálculo como se vera más adelante. Las tasas de ocupación adecuada y subempleo tienen conceptualizaciones y algoritmos de cálculo diferentes.

Con base a una revisión de las preguntas de los formularios del INEC y FLACSO, se pudo determinar que las dos instituciones utilizan las mismas preguntas para determinar las personas que se encuentran desempleadas.

- 1) No trabajan
- 2) Buscan activa trabajo
- 3) Razones por las que no buscaron trabajo
- 4) Deseos y disponibilidad para trabajar

A pesar de la similitud en el contenido de las preguntas, excepto la relacionada con las razones por las que no busco trabajo y la clasificación de los inactivos, se observa alguna diferencia en el indicador del desempleo y esto se debe para el caso del Agregado, Quito y Guayaquil, por la forma de cálculo utilizada por las dos institución, y, para el caso de Cuenca, adicionalmente a la forma de cálculo, otros aspectos no identificados claramente.

**Cuadro # 1  
TASA DE DESEMPLEO TOTAL**

	INEC	FLACSO
Agregado	8,4	9,0
Quito	9,2	10,6
Guayaquil	8,1	8,6
Cuenca	6,6	3,2

Un análisis de los componentes de la tasa de desempleo: desempleo abierto y oculto, explica las diferencias para el Agregado<sup>1</sup>, Quito, Guayaquil.

La diferencia de los valores observados en la tasa de desempleo entre el Inec y la Flacso radica como se dijo anteriormente, en forma de cálculo, tanto del desempleo oculto como desempleo abierto. Cabe señalar que las mayores diferencias se observan entre las tasas de desempleo oculto, ya que las tasas de desempleo abierto no presentan diferencias significativas, a excepción de las de Cuenca (ver cuadros)

**Cuadro # 2**  
**TASA DE DESEMPLEO ABIERTO**

	INEC	FLACSO
Agregado	5,4	4,9
Quito	5,9	6,3
Guayaquil	5,4	4,1
Cuenca	3,8	2,4

**Cuadro # 3**  
**TASA DE DESEMPLEO OCULTO**

	INEC	FLACSO
Agregado	3,0	4,2
Quito	3,3	4,4
Guayaquil	2,7	4,5
Cuenca	2,9	0,8

Un análisis de la forma de cálculo de los indicadores tanto del Inec como de la Flacso, arroja las siguientes conclusiones:

- Las tasas de desempleo abierto Inec son mayores con respecto a las de la Flacso, debido a que el Inec incluye en el cálculo las alternativas de respuesta que corresponden a inactivos temporales (Espera respuesta a una gestión para empresa o negocio propio, Espera respuesta de un empleador u otras gestiones para conseguir empleo y Espera cosecha o temporada de trabajo), variables que no cumplen con las condiciones definidas para catalogar como desempleados abiertos (sin trabajo, búsqueda activa de trabajo y estar disponibles para trabajar).
- Las tasas de desempleo oculto para el Agregado, Quito y Guayaquil calculadas por la Flacso son mayores que las del Inec, debido a que Flacso no incluyó en el cálculo del desempleo oculto la variable "deseos y disponibilidad a trabajar" porque considera que en esas las alternativas de respuesta está intrínseco el deseo de trabajar y la

<sup>1</sup> Agregado de las ciudades de Quito, Guayaquil y Cuenca



disponibilidad; en tanto que, el INEC filtra las opciones del 1 al 4 de la pregunta "por qué razón no buscó trabajo (...)", por la pregunta "¿(...) desea trabajar y está disponible para hacerlo?".

**Pregunta formulario del Inec**

¿Por qué razón no buscó trabajo (...):

Tiene un trabajo esporádico u ocasional? .....	1	}	Des. Ocultos	Deseo/ Disponibilidad
Piensa que no le darán trabajo o se cansó de buscar?.....	2			
No cree poder encontrar? .....	3			
Su cónyuge o su familia no le permiten? .....	4	}	Des. Abiertos	
Espera respuesta a una gestión para empresa o negocio propio .....	5			
Espera respuesta de un empleador u otras gestiones para conseguir empleo? .....	6			
Espera cosecha o temporada de trabajo? .....	7			
+				
No tiene necesidad o deseos de trabajar? .....	8	}	PEI	
No tiene tiempo? .....	9			
Está enfermo/incapacitado? .....	10			
No está en edad de trabajar? .....	11			

**Pregunta formulario del Flacso**

¿Por qué razón no buscó trabajo (...):

Espera respuesta a solicitud de trabajo? .....	1	}	Des. Ocultos
Espera iniciar un nuevo trabajo/negocio? .....	2		
Espera temporada de trabajo o cosecha? .....	3		
Tiene un trabajo esporádico/ocasional? .....	4		
Se cansó de buscar? .....	5		
Piensa que no hay trabajo o que no le darán .....	6		
No sabe dónde, ni como buscar? .....	7		
}			
No tiene dónde dejar a los niños? .....	8	}	+deseos de trabajar=OLA
No tiene quién atienda los quehaceres del hogar? .....	9		
Rentista? .....	10		
Oposición Familiar? .....	11	}	PEI
No tiene necesidad ni deseos de trabajar? .....	12		
Enfermo o incapacitado para trabajar? .....	13		
Sólo estudiando? .....	14		
Sólo pensionado/jubilado? .....	15		
Su edad es avanzada para trabajar? .....	16		
Otra, cuál .....	17		

### Influencia del filtro del deseo en el indicador del desempleo

Si se calcula con la base Inec, el indicador sin cumplir la condición de deseo/disponibilidad, la tasa de desempleo total aumenta, como se observa en el siguiente cuadro.

**Cuadro # 4**  
**COMPARACIÓN TASA DE DESEMPLEO TOTAL (INEC)**

	PEA	Desempleo	Tasa de desempleo	PEA modificado	Desempleo Modificado	Tasa de Desempleo modificado
Agregado	2.029.839	170.146	8.4%	2.038.758	179.065	8.8%
Quito	800.907	73506	9.2%	806832	79431	9.8%
Guayaquil	1.046.530	84584	8.1%	1049226	87280	8.3%
Cuenca	182.402	12056	6.6%	182700	12354	6.8%

Adicionalmente a los indicadores tradicionales Flacso genera un indicador denominado Oferta laboral Adicional – OLA, que es un subgrupo de la población económicamente inactiva que tiene deseos de trabajar y no lo hacen por oposición familiar, no tiene donde dejar a los niños, no tiene quién atienda los quehaceres del hogar o es rentista (alternativas 8, 9,10 de la pregunta 32 formulario Flacso)

#### **1.2.- APLICAR EN LA BASE INEC LA CONCEPTUALIZACIÓN Y LOS ALGORITMOS FLACSO Y COMPARAR CON LOS INDICADORES FLACSO**

Los resultados de este ejercicio, se pueden observar en los cuadros que se anexan y son los siguientes:

1. La tasa global de participación, la tasa de inactividad, la tasa de ocupación global y la tasa de ocupación bruta Flacso<sup>2</sup>, presentan diferencias de hasta 3 puntos porcentuales a nivel agregado<sup>3</sup> y de 5 puntos para la tasa de ocupación en Guayaquil Flacso\_Inec<sup>4</sup>
2. La tasa de inactividad Flacso, presenta su mayor diferencia en Guayaquil (5 puntos), con respecto a la tasa Flacso\_Inec.
3. Las tasas de desempleo total Flacso para Guayaquil, Quito y Agregado son mayores a las tasas Flacso\_Inec (1,2; 2,6; 1,4 puntos de diferencia en datos ponderados) a excepción de Cuenca que tiene una diferencia de – 3,4%.

<sup>2</sup> Indicadores base Flacso

<sup>3</sup> Agregado de las ciudades de Quito, Guayaquil y Cuenca

<sup>4</sup> Indicadores basa Inec algoritmos Flacso

4. La tasa de desempleo oculto Flacso para Guayaquil, Quito y Agregado es mayor a la tasa Flacso\_Inec (1,5; 1,9; 1,4 puntos de diferencia en datos ponderados), a excepción de Cuenca donde la tasa de desempleo total Flacso\_Inec es mayor a la Flacso en 2,4%.
5. La tasa de desempleo abierto Flacso es casi igual a la tasa Flacso\_Inec (-0,4; 0,7; 0,1 puntos de diferencia para Guayaquil, Quito y Agregado, respectivamente), a excepción de Cuenca que tiene una diferencia de -1%.
6. En Guayaquil la tasa de desempleo de los cesantes Flacso y Flacso\_Inec son idénticas, Quito observa una diferencia de 2,6 puntos, en el agregado de 1 punto y para Cuenca la diferencia es de -1,6%
7. La tasa de desempleo de los nuevos mantienen diferencias de alrededor de 1 para Guayaquil y ninguna diferencia para Quito, 0,4% para el Agregado y -1,8% para Cuenca
8. Los indicadores donde se observan los mayores desniveles al compararse los indicadores Flacso con los Flacso\_Inec son: tasa de ocupación adecuada, tasa de subempleo total, tasas de subempleo visibles o tasa de otras formas de subempleo. El indicador que presenta la mayor diferencia es la tasa de subempleo visible, con porcentajes superiores al 100%.

### 1.3.- APLICAR EN LA BASE INEC LA CONCEPTUALIZACIÓN Y LOS ALGORITMOS FLACSO Y COMPARAR CON LOS INDICADORES INEC

1. Los indicadores: tasa global de participación y la tasa de inactividad Inec<sup>5</sup> presentan grandes similitudes a las tasas Flacso\_Inec, al igual que las tasas de ocupación bruta y global.
2. Las tasas de desempleo total Inec a nivel de todos los dominios, excepto Quito (1,12 puntos de diferencia), no presentan grandes diferencias comparadas con las Flacso\_Inec, con la particularidad de que las tasas Flacso\_Inec, son menores que las tasas Inec.
3. A diferencia de lo observado en el ejercicio anterior donde las tasas de desempleo abierto no son muy diferentes; en este ejercicio se observa que la tasa de desempleo abierto Inec es mayor en 0,87% para Guayaquil, 0,29% para Quito, 0,60% para el Agregado de las tres ciudades; contrario de los dominios anteriores, en Cuenca prácticamente no existe diferencia (0,04%) entre las tasas Inec y Flacso\_Inec. Similar comportamiento tienen las tasas de desempleo oculto.

---

<sup>5</sup> Base Inec

#### 1.4.- APLICAR EN LA BASE FLACSO LA CONCEPTUALIZACIÓN Y LOS ALGORITMOS INEC Y COMPARAR CON LOS INDICADORES FLACSO

1. Las tasas de participación bruta y neta Inec\_Flacso<sup>6</sup>, en todos los dominios son prácticamente iguales a las Flacso.
2. La tasa de desempleo Inec\_Flacso para todos los dominios excepto Cuenca, es relativamente mayor que la tasa Flacso (0,55; 0,12; 0,99 puntos porcentuales para el Agregado, Quito y Guayaquil respectivamente)
3. Mayor diferencia se observa para la tasa de desempleo abierta; la tasa Inec\_Flacso es mayores a la tasa Flacso, en alrededor de 2 puntos porcentuales para Quito, Guayaquil y Agregado, y, 0,5 para Cuenca.
4. Contrario a lo que sucede con las tasas de desempleo total y las tasas desempleo abierto, las tasas de desempleo oculto Flacso son mayor a la tasas Inec\_Flacso en todos los dominios (Cuenca= 0,54%; Guayaquil= 1,05%; Quito, 2,2% y Agregado=1,48%)
5. Al igual de lo que sucedió en el ejercicio2, las tasas de subempleo visible Flacso son sustancialmente menores que las tasas Inec\_Flacso.

#### Conclusiones:

De lo observado en los datos se puede deducir y concluir lo siguiente:

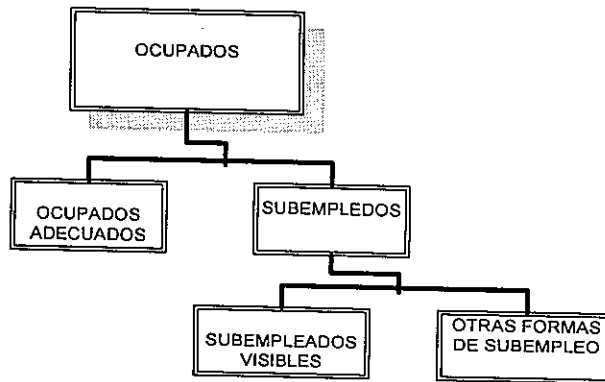
1. Los algoritmos de cálculo de los indicadores básicos utilizados tanto por la Flacso como por el Inec tienen diferencias, especialmente en los indicadores del subempleo y ocupación adecuada.

Mientras la Flacso clasifica a todos los ocupados en ocupados adecuados y subocupados y estos a su vez en visibles e invisibles u otras formas de subempleo, el Inec, por su parte, primero clasifica en moderno e informal y a su vez a los ocupados en el sector moderno, en ocupados adecuado y subempleados visibles e invisibles, los que se sumados a los ocupados del sector informal contribuyen al total de subocupados. Estas diferencias hacen imposible su comparación entre los indicadores Inec y Flacso.

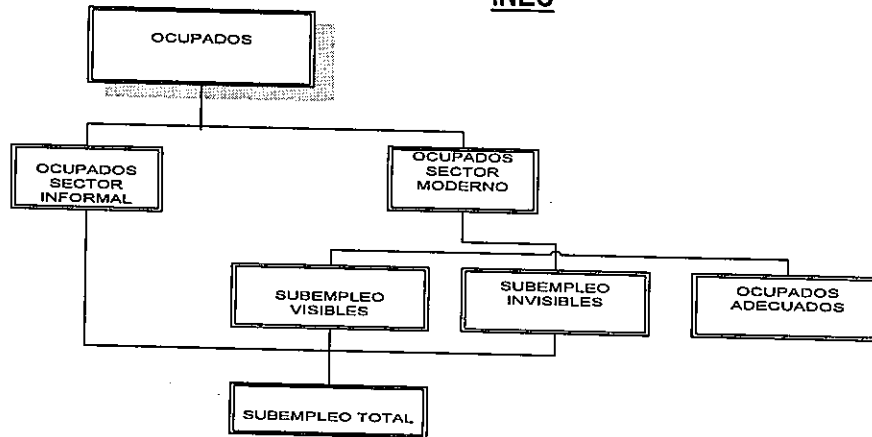
---

<sup>6</sup> Indicadores base Flacso algoritmo Inec

### FLACSO



### INEC



2. Al aplicar los algoritmos Flacso a la base Inec para obtener indicadores sobre ocupados adecuados y subocupados y compararlos con los indicadores Flacso, se observa diferencias significativas especialmente en las tasas de subempleo visibles, la que a su vez influye en la tasas de ocupación adecuada y subempleo total.

Entre las explicaciones posibles a lo ocurrido, se podría destacar la diferente concepción en la medición del número de horas efectivas de trabajo por los encuestadores tanto de la Flacso como del Inec.

La base Inec tiene mayor número de ocupados que trabajan menos horas que las que reporta la base Flacso (24% y 20% respectivamente); en tanto que, en la pregunta sobre deseos de trabajar más horas la base Inec reporta un 40% de los ocupados que respondieron positivamente a esta pregunta, en tanto que solo el 11,2% lo hicieron en la base Flacso.

Esta situación de hecho influye en los indicadores, ya que la construcción de estos, utilizando los algoritmos Flacso, es en cadena. Es decir, primero se identifican los ocupados adecuados bajo al siguiente consideración: "personas que trabajaron más de

40 horas, tienen ingreso iguales o superiores al SM y no desean trabajar y, personas que trabajaron menos de 40 horas, tienen ingresos iguales o superiores al SM y no desean trabajar"; segundo, los subempleados visibles "Personas que trabajaron menos de 40 horas y desean trabajar" y, tercero, otras formas de subempleo, que se obtienen restando de los ocupados, los ocupados adecuados y los subocupados visibles.

Adicionalmente se destaca una importante diferencia en los datos sobre renta primaria, principalmente al comparar la media, como se observa en los siguientes cuadros

**Cuadro # 5  
RENTA PRIMARIA**

	Inec	Flacso
Media	362,7	256,0
Mediana	250,0	200,0
Moda	200,0	200,0

**Cuadro # 6  
RENTA PRIMARIA POR CATEGORÍA DE OCUPACIÓN**

Categoría de ocupación	Base Flacso			Base Inec		
	Mean	Median	Mode	Mean	Median	Mode
Patrono	436	310	300	718	482	500
Cuenta propia	209	150	150	270	180	200
Empleado público	432	385	400	620	465	300
Empleado privado	249	200	200	343	249	200
Empleada(o) doméstica(o)	123	120	120	156	150	160

3. En lo que respecta a las tasas de desempleo, la mayor diferencia se encuentra en las tasa de desempleo oculto, ya que las tasas de desempleo abierto a excepción de Cuenca son similares.

**Recomendaciones:**

1. Homogenizar las definiciones, los algoritmos que permitan en lo posible una continuidad de los indicadores, bajo el paraguas de las recomendaciones de la OIT y la CAN.
2. Revisar los instrumentos de captación de información (Cuestionarios y manuales) y ajustar en base a los requerimientos de información, que permita la construcción de los indicadores.
3. Controlar en el campo que se cumplan con las normas y procedimiento definidos para esta clase de investigación.

4. En el caso particular de los indicadores de desempleo se sugiere definir claramente el período de referencia que puede ser las 4 semanas anteriores, en lugar de las 5 que actualmente está y mejorar el texto y contenido de las preguntas con el propósito de captar mejor a los desempleados abiertos.
5. Retirar del cálculo del desempleo abierto a los inactivos o desempleados temporales y pasarlos al grupo de los desempleados ocultos.
6. Reemplazar en el cálculo del desempleo oculto la disponibilidad a trabajar en lugar de los deseos.
7. Mejorar la captación de información sobre los ingresos de los independientes, para la cual debe reordenar las preguntas e incluir aquellas que permitir calcular la renta primaria de igual manera tanto para los independientes que vendieron toda la mercadería como para aquellos que tomaron o autoconsumieron del negocio. Con la anterior estructura del cuestionario del INEC, se sobrestimaba en un 20% el ingreso de los independientes que autoconsumieron productos o servicios del negocio.

## II) AJUSTE DE FORMULARIO

Con base a las recomendaciones producto de la revisión de los indicadores, se sugieren varios cambios al cuestionario utilizado el al ronda de marzo del 2007, los mismos que tienen como propósito mejorar la captación de información e incorporar las nuevas recomendaciones de la OIT y de la CAN.

### Sección 1: Registro de los miembros del hogar

**Pregunta 1.** Registre el nombre de todas las personas que comen y duermen habitualmente en este hogar

Sugerencia: Convertir el texto por uno que se pueda leer al informante.

**Por favor dígame el nombre y apellido de todas las personas que comen y duermen habitualmente en este hogar, según el siguiente orden:**

1. El/la jefe(a) del hogar
2. La esposa, compañera
3. Los hijos solteros de mayor a menor
4. Los hijos casados de mayor a menor con sus esposas e hijos
5. Los parientes del jefe(a) del hogar (padres, hermanos, tíos, etc.)
6. Los parientes de la esposa o compañera
7. Los no parientes
8. Los empleados domésticos

La Subcomisión decidió mantener el texto antiguo

**Pregunta 5, alternativa 6: Medicina Preventiva.**

Es una categoría de respuesta que no tiene relación con la pregunta.

Sugerencia: Reemplazar por otra o eliminar.

La subcomisión decidió reemplazar por otras: Seguro de salud privado con hospitalización y Seguro de salud privado sin hospitalización, Aumentar la categoría: AUS y Seguros Municipales y de Consejos Provinciales.

**Pregunta 14, alternativas 1 y 2.** Cambiar la palabra nativa por indígena. Sugerencia de un miembro de la Comisión de Empleo

Sección 2: Características Económicas

**Pregunta 20. ¿Qué hizo (....) la semana pasada:**

Sugerencia: Cambiar el texto por: ¿(.....) trabajó durante la semana pasada al menos una hora, sin contar las labores o quehaceres del hogar?.

La Subcomisión decidió mantener el texto antiguo.

**Pregunta 21. ¿Realizó (.....) la semana pasada alguna actividad.....?**

Sugerencia: Reordenar las categorías de respuesta en función del área de investigación. Labores agrícolas o cuidado de animales ubicar como alternativa 10. Crear la categoría: trabajador sin remuneración para que abarque a todos los casos que trabajan para algún familiar independientemente si este es cuenta propia, patrono o asalariado.

La Subcomisión decidió reubicar la alternativa 10 y además crear las categorías: Ayudar en el trabajo de algún familiar y trabajar para otra familia.

**Pregunta 22. ¿Aunque (....) no haya trabajo la semana pasada....?**

Sugerencia: cambiar el texto por: ¿Aunque (....)no haya trabajo la semana pasada tenía algún trabajo a negocio al cual seguro va a volver?.

La Subcomisión acepto el cambio

En esta misma pregunta, la alternativa "Suspensión temporal del trabajo", mide dos dimensiones:

- Una para los patronos y cuenta propia, cuando por motivos como: daño de equipos, falta de materia prima, disminución de la demanda, suspenden temporal o definitivamente sus actividades.



- Otra, para los asalariados, cuya suspensión se produce de igual forma por daño de equipos, falta de materia prima, baja producción en las fábricas o negocios de sus empleadores y son separados o suspendidos de sus trabajos temporal o definitivamente.

En este caso, si al trabajador asalariado durante el período de referencia no se le mantiene el pago o no tiene una fecha cercana definida (un mes) que debe volver a trabajar, se debe considerar como una persona "sin empleo".

Sugerencia: En las próximas investigaciones es necesario considerar lo dicho anteriormente, ya que tan solo el cambio del texto de la pregunta 22, no logra incluir o excluir de los ocupados a las personas con suspensión temporal del trabajo. Es necesario adicionar otro tipo de preguntas como: período de suspensión, remuneración durante la suspensión, compromiso del regresar; la no inclusión de estas preguntas, puede dar pie a subestimar el número de personas con o sin empleo.

**Pregunta 27. Tomando en cuenta el número de horas trabajadas la semana pasada o la última semana que trabajó ¿desearía (.....) trabajar más horas?**

Según las últimas recomendaciones de la OIT, el buscar aumentar en número de horas trabajadas a la semana puede darse por hacerlo en su mismo trabajo, en otro trabajo adicional o cambiarse de trabajo pero con más horas.

Se Sugerencia: Adicionar otra pregunta para captar información sobre los que quieren cambiarse de trabajo.

La subcomisión decide incluir el cambio de trabajo como una alternativa de respuesta de la pregunta 27.

**Pregunta 32: ¿Buscó (.....) trabajo la semana pasada?**

Es posible que como esta redactada la pregunta subestime el número de personas que buscar trabajo por suponer que ciertas acciones no constituyen "búsqueda". Adicionalmente contar con dos períodos de referencia sin tener un objetivo claro, ya que para calcular el desempleo se toma como referencia el período mas largo (últimas 4 semanas anteriores a la semana pasada).

Se Sugerencia: Reagrupar preguntas, cambiar el período, el texto y el contenido de la pregunta por: ¿Durante las últimas cuatro semanas (.....) hizo alguna gestión para buscar trabajo tal como:

- Envío o presentó currículo?
- Se presentó directamente a la empresa?
- Asistió a entrevistas?
- Puso o contestó avisos (diarios, Internet, radio)
- Se presentó en sitios de contratación temporal?
- Puso carteles o propaganda en tiendas o negocios?

- Realizó gestiones para montar su propio negocio?
- Consultó a parientes o amigos?
- Acudió a agencias de empleo?
- Otra forma activa, cuál?
- No hizo nada

La comisión acogió la sugerencia y estructura la pregunta manteniendo las alternativas de respuesta del formulario de marzo 2007 e incluyo de la propuesta las que considero importantes.

**Pregunta 36: ¿Por qué razón no buscó trabajo (...)**

Sugerencia: Cambiar el texto de la pregunta, reordenar las alternativas de respuesta e incluir las que faltan:

¿Cuál fue la razón principal por la que (...) no buscó trabajo durante las últimas 4 semanas?

- Espera respuesta de un empleador o otras gestiones para conseguir empleo?
- Espera respuesta a una gestión para empresa o negocio propio?
- Espera cosecha o temporada de trabajo?
- Tiene un trabajo esporádico u ocasional?
- Piensa que no hay trabajo o que no le darán?
- Se cansó de buscar?
- No cree poder encontrar?
- No sabe como buscar?
- Su cónyuge o su familia no le permite?
- No tiene necesidad o deseos de trabajar?
- No tiene tiempo?
- Esta enfermo/incapacitado?
- No esta en edad de trabajar

La Subcomisión mantuvo el texto y la estructura anterior

**Pregunta 37: ¿(.....) desea trabajar y está disponible para hacerlo?**

Existe una dualidad en la pregunta, hay personas que desean y no están disponibles.

Sugerencia: cambiar el texto por: ¿ Si durante la semana pasada se le hubiera presentado la oportunidad de un trabajo, (.....) estaba disponible para empezar inmediatamente?.

La Subcomisión decidió el siguiente texto: ¿ (...) está disponible para trabajar?

**Pregunta 44: ¿En esta ocupación (...) es o era:**

**En la categoría de respuesta "Patrono o socio", debe eliminarse "socio", ya que socio es la persona que se asocian con otra o otras para realizar una actividad económica, los mismos que pueden ser patrono o cuenta propia, según tengan asalariados o no.**

## Definiciones

**Patrón:** Es la persona que dirige su propia empresa económica o que ejerce una profesión, oficio o comercio y que, con motivo de ello, contrata a uno o más empleados o trabajadores a los que remunera mediante un sueldo, salario, jornal, comisión, etc.

En esta categoría se deben clasificar a los **socios** de empresas, negocios, fábricas, es decir, a las personas que se asocian para realizar con otras una actividad económica y contratan personas por un sueldo, salario o pago a destajo.

**Cuenta Propia:** Es la persona que trabaja sin sujeción a un jefe o patrón, es decir, que explota su propia empresa económica o que ejerce por su propia cuenta una profesión, oficio o comercio sin tener asalariados que dependan de él. Puede trabajar solo, o recibir ayuda de trabajadores del hogar o no del hogar sin pago.

En esta categoría se deben clasificar a los **socios** de empresas o negocios, es decir, a las personas que se asocian para realizar con otras una actividad económica sin contratar personas por un sueldo, salario o pago a destajo.

Además en esta categoría de respuesta se incluyen a las personas que trabajan **por obra o contrato** sin dependencia laboral de otras personas, según el cual, el trabajador recibe una determinada cantidad de dinero y éste se obliga a realizar una determinada cantidad de obra, entendiéndose que él cumple con el trabajo cuando termina la obra o labor. Ejemplo: albañiles contratistas de obras, sastres, modistas, jardineros, lavanderas, etc.

La Subcomisión aceptó la sugerencia

### **Pregunta 45: En este trabajo (...) ¿tiene o tenía:**

Las categorías "Contrato temporal o por obra cierta escrito" y "Contrato temporal o por obra cierta escrito", se aplican a los asalariados; pero según el manual, pag. 81, se incluyen en los cuenta propia a " las personas que trabajan por obra, por contrato o por comisión....",

Sugerencia: Revisar las definiciones tanto de asalariados como de cuenta propia para diferenciar los respectivos grupos que pertenecer a cada categoría.

Si el objetivo de esta pregunta es medir estabilidad en el trabajo, podríamos cambiar las categorías de respuesta por:

- Permanente, Fijo, estable o de planta?
- Plazo fijo
- Temporal, ocasional o eventual?
- Por obra?
- Por horas?

La Subcomisión de indicadores y campo resolvieron mantener las alternativas anteriores.

Preguntas 47 y 49, pasar luego de la 53 para no interrumpir la secuencia de las características ocupacionales de la primera ocupación.

Para la pregunta 47 es necesario incorporar en el manual las diferentes consideraciones que se deben tener en cuenta para identificar multiempleo.

Para identificar la presencia de dos o más empleos o trabajos, tenga en cuenta lo siguiente:

✚ Se deben considerar como **MULTIEMPLEO** a los siguientes casos:

- ☞ Trabajadores a sueldo o salario que se ocupan en dos o más lugares distintos, desempeñando idéntica función para diferentes Patronos o Instituciones. Por ejemplo: es el caso de los profesores que pertenecen al Ministerio de Educación y, además, dan clases en una escuela o colegio privado; trabajador agropecuarios que trabajan en dos o más fincas o terrenos.
- ☞ Trabajadores a sueldo o salario que se ocupan en dos o más lugares para patronos distintos, desempeñando o no la misma función. Por ejemplo: secretarías, maestros, conserjes, recepcionistas, etc., que dividen las horas de su jornada de trabajo entre empresas distintas, una pública y otra privada o dos privadas.
- ☞ Personas que trabajan - al mismo tiempo- como asalariadas en un lugar determinado y como independientes en su propio negocio, taller, casa, consultorio, finca o terreno. Por ejemplo: médicos y enfermeras que trabajan en un Hospital o Clínica y, al mismo tiempo, trabajan en su consultorio particular. También este es el caso de los ingenieros, dibujantes técnicos, contadores públicos, abogados, etc. Además, se incluyen a los trabajadores agropecuarios que trabajan en una finca o terreno, como jornaleros o trabajadores agropecuarios a sueldo o salario y en su finca o terreno, como trabajadores agropecuarios por cuenta propia (independientes), etc.
- ☞ Obreros especializados que trabajan en un turno (matutino, vespertino o nocturno) en una empresa o fábrica y, en el otro turno, se ocupan en su propio taller o hacen trabajos en su casa para clientes como cuenta propia o patronos. Por ejemplo: electricistas, mecánicos, carpinteros, etc.
- ☞ Personas que trabajan una parte del tiempo por un sueldo o salario y, el resto del tiempo, lo hacen sin remuneración para un negocio o empresa familiar.

✚ No se deben considerar como **MULTIEMPLEO** a los siguientes casos:

- ☞ Las personas que desempeñan una misma o distinta ocupación simultáneamente y trabajan en forma independiente, para varios empleadores o clientes. Por ejemplo: costureras, sastres, jardineros, lavanderas y planchadoras que prestan sus servicios a diferentes hogares. También es el caso de las personas que realizan actividades de producción agrícola o pecuaria por obra o contrato para varios empleadores.

- Los profesionales independientes, tales como: abogados, médicos, contadores públicos, arquitectos, etc., que prestan sus servicios a diferentes personas y reciben un pago sólo por los servicios prestados.

**Pregunta 66 y 67**, para obtener el ingreso del trabajo independiente no se puede sumar las dos preguntas porque tienen composiciones diferentes. Ejemplo:

Un negocio compra 100 melones a \$1 dólar, vende todos los melones a \$2 dólares, logrando una utilidad de \$100 dólares.

Otro negocio compra 100 melones a \$1 dólar, vende 80 melones a \$2 dólares y autoconsumieron 20 melones a \$2 dólares.

En los dos casos se calcula en ingreso total de negocio de la siguiente manera:

Primer negocio: Pregunta 66 y 67 = \$100 dólares

Segundo negocio: Pregunta 66: venta=160, gasto= \$80, utilidad=\$80

Pregunta 67: autoconsumo=40\$

Ingreso= \$80+\$40=120 dólares

Incremento no justificado= 20%

Para solucionar se sugiere:

Preguntar de la siguiente manera:

Pregunta 1: ventas brutas

Pregunta 2: autosuministro

Pregunta 3: gastos

Pregunta 4: utilidad

Esto es: (ventas brutas + autosuministro) - gastos= utilidad

La subcomisión decidió pregunta tan solo por las ventas, autoconsumo y gastos.

### III) AJUSTE DEL MARCO CONCEPTUAL

**Población Total:** Para objeto del estudio, está constituida por todos los residentes habituales de las ciudades de Quito, Guayaquil, Cuenca, Mhala y Ambato.

**Población en edad de trabajar (PET):** Es aquella población de 10 años y más que está apta para ejercer funciones productivas. Se subdivide en Población Económicamente Activa (PEA) y Población Económicamente Inactiva (PEI).

**Población Económicamente Activa o Fuerza de trabajo:** Es el conjunto de personas en edad de trabajar, de uno u otro sexo, que suministran la mano de obra disponible para la

producción de bienes y/o servicios. Es decir, aquellas que en el período de referencia estaban trabajando (ocupados) o buscando activamente un trabajo (desocupados).

**Ocupados:** Abarca a todas las personas en edad de trabajar que dedicaron aunque sólo fuera por una hora, a la producción de bienes y servicios durante un período de referencia, a todas las personas que tienen un puesto de trabajo y que se han ausentado del mismo, pero que trabajan en él de manera habitual. Se trata de un concepto extensivo que engloba a todos los tipos de situación en el empleo, incluidos el trabajo ocasional, el trabajo con jornada reducida y todas las formas de empleo irregular.

Según la definición de empleo, la población ocupada se clasifica en: población con empleo asalariado, empleo independiente y con trabajo no remunerado:

**Población con empleo asalariado:** Personas que tienen un contrato de trabajo explícito o implícito, por el que reciben una remuneración. Algunos o todos los instrumentos, bienes de capital, sistemas de información y/o locales utilizados por los trabajadores no son de su propiedad y trabajan bajo la supervisión directa del empleador, o de acuerdo con directrices estrictas establecidas por el (los) propietario(s) o las personas empleadas por el (los) propietario(s). Las personas con empleo asalariado se remuneran típicamente con sueldos y salarios, pero también pueden remunerarse por medio de comisiones de ventas, pagos a destajo, primas o pagos en especie, tales como comida, habitación o formación. Las personas con empleos asalariados se clasifican en:

- Personas que durante el período de referencia hayan realizado algún trabajo (de al menos una hora), por un sueldo o salario, en dinero o en especie.
- Personas que, habiendo trabajado en su empleo actual, no estaban trabajando temporalmente durante el período de referencia, pero mantenían un vínculo formal con su empleo.

**Población con empleo Independiente:** Personas cuyos ingresos dependen directamente de los beneficios derivados de los bienes y servicios producidos (el consumo propio se considera como beneficio). Los titulares toman decisiones operacionales que afectan a la empresa, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad por el bienestar de la empresa. (Decimosexta conferencia de estadísticos del trabajo, OIT-1988). Las personas con empleos independientes se pueden clasificar en:

- Personas que durante el período de referencia, hayan realizado algún trabajo para obtener un beneficio o ganancia familiar, en dinero o en especie.
- Personas que teniendo una empresa, estaban temporalmente ausentes del trabajo durante el período de referencia, por cualquier razón específica.

Las normas internacionales establecen que "algún trabajo" se debe interpretar como al menos una hora de trabajo en el período de referencia. Este criterio permite obtener una clasificación lo suficientemente amplia y flexible como para abarcar todos los tipos de empleos que existen en los diferentes países.

**Población con trabajo no remunerado:** Personas que habitualmente ayudan a explotar un negocio o actividad económica y prestan sus servicios sin ninguna remuneración.

**Nota:** No se considera como "trabajo", el trabajo hogareño, a pesar de producir bienes y servicios, por no estar destinado al mercado.

**Subempleo por insuficiencia de horas<sup>7</sup> :** El subempleo por insuficiencia de horas existe cuando las horas de trabajo de una persona ocupada son insuficientes en relación con una situación de empleo alternativo que esta persona desea desempeñar y está disponible para hacerlo.

Son personas en subempleo por insuficiencia de horas todas aquellas con un empleo, que reúnan los siguientes criterios:

a) **Desear trabajar más horas**, es decir, tener otro empleo (o empleos) además de su empleo(s) actual(es) a fin de aumentar el total de sus horas de trabajo; reemplazar cualquiera de sus empleos actuales por otro empleo (o empleos) con más horas de trabajo; aumentar las horas de trabajo en cualquiera de sus empleos actuales. Para mostrar cómo el «deseo de trabajar más horas» se expresa en términos de acción, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, aquéllos que han buscado activamente trabajar horas adicionales se deben distinguir de los que no lo hicieron. Buscar activamente trabajar horas adicionales se debe definir en conformidad con los criterios de la definición de búsqueda de empleo utilizados en la medición de la población económicamente activa<sup>8</sup>, teniendo en cuenta las actividades necesarias para aumentar las horas de trabajo en el empleo actual;

b) **estar disponibles para trabajar más horas**, es decir, poder efectivamente hacerlo durante un período posterior, en función de las oportunidades de trabajo adicional que se presenten;

c) **haber trabajado menos de un límite de horas determinado**, es decir, las personas cuyo «número de horas efectivamente trabajadas» en todos los empleos durante el período de referencia, era inferior a 40 horas, límite de horas legalmente establecidas.

---

Sección 1.01 <sup>7</sup> Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Resolución Concerniente a la Medición del Subempleo y las Situaciones de Empleo Inadecuado, Ginebra 1998.

<sup>8</sup> Buscar más trabajo, registro en agencias de empleo públicas o privadas, pedir ayuda a amigos o familiares, etc.

**Otras formas de subempleo:** en esta condición laboral se encuentran las personas que:

- Trabajan 40 horas o más, tienen ingresos superiores o iguales al salario unificado legal<sup>9</sup> y están dispuestos y disponibles a trabajar.
- Personas ocupadas que trabajan 40 horas o más, tienen ingresos menores al salario unificado legal y están dispuestos y disponibles a trabajar.
- Personas ocupadas que trabajan 40 horas o más, tienen ingresos menores al salario unificado legal y no están dispuestos o disponibles a trabajar.
- Personas ocupadas que trabajan menos de 40 horas, tienen ingresos menores al salario unificado legal y no están dispuestos o disponibles a trabajar.

**Ocupados plenos o adecuados:** la población con ocupación plena está constituida por personas ocupadas de 10 años y más que trabajan como mínimo la jornada legal de trabajo (40 horas) y tienen ingresos superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizaron gestiones), o bien que trabajan menos de 40 horas y sus ingresos son superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizaron gestiones).

**Ocupados no clasificados:** son aquellas personas ocupadas que no se pueden clasificar en ocupados plenos, subempleados por insuficiencia de horas u otras formas de subempleo por falta de datos en las horas de trabajo o los ingresos.

**Desempleados:** Es el conjunto de personas que no tienen un empleo, pero que buscan trabajo activamente. También se incluyen dentro de la población desempleada a trabajadores que no buscan trabajo pero que están disponibles para trabajar; esto es, aplicando una definición ampliada del desempleo.

**Población con desempleo abierto<sup>10</sup>:** se encuentran las personas mayores de 10 años y más que en el período de referencia presentan las siguientes características:

- Sin empleo, no ocupado en la semana pasada.
- Buscaron trabajo, hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores.

**Desempleados ocultos:** Personas mayores de 10 años y más que en la semana de referencia estaban son empleo, disponibles para trabajar y no buscaron trabajo por las siguientes razones:

- Tiene un trabajo esporádico u ocasional
- Tiene un trabajo para empezar inmediatamente
- Espera respuesta a una gestión para empresa o negocio propio
- Espera respuesta de un empleador u otras gestiones para conseguir empleo

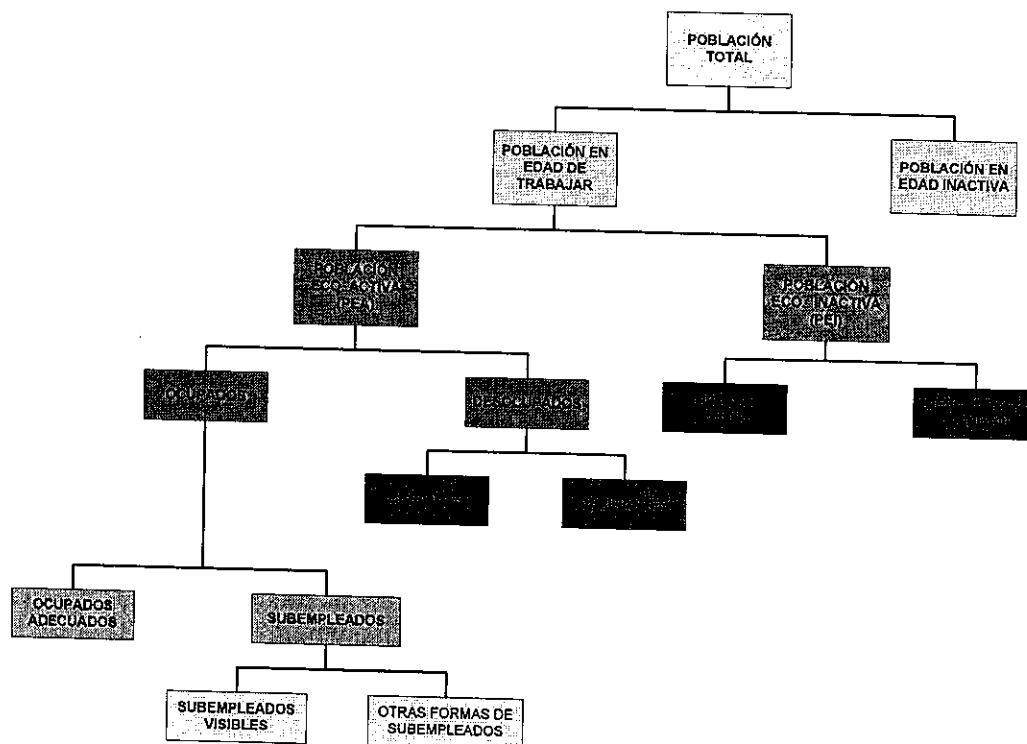
<sup>9</sup> Categoría: Trabajadores en general = \$170, Empleadas Domésticas = \$120, valores que se actualizan cada año por el Consejo Nacional de Salarios en función de lo dispuesto del Código de Trabajo. Para los Empleados Públicos = \$350, de acuerdo a las disposiciones de la SENRES.

<sup>10</sup> Decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo." OIT Ginebra, 1982.



- Espera cosecha o temporada de trabajo
- Piensa que no le darán trabajo o se cansó de buscar
- No cree poder encontrar.

### ESQUEMA SOBRE LA CLASIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD



**Sector informal:** se considera como un grupo de unidades de producción que, según las definiciones y clasificaciones del Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas, forman parte del sector de los hogares como empresas de hogares, es decir, como empresas que pertenecen a los hogares y que no están constituidas en sociedad.

Dentro del sector de hogares, el sector informal comprende: i) las "empresas informales de personas que trabajan por cuenta propia", ii) un componente adicional, constituido por las "empresas de empleadores informales".

El sector informal queda definido con independencia de la índole del lugar de trabajo donde se lleva a cabo la actividad productiva, del grado de utilización de activos de capital fijo, la duración de la actividad de la empresa (indefinida, estacional u ocasional)<sup>11</sup>.

**Empresas informales de trabajadores por cuenta propia:** son empresas de hogares pertenecientes a, y administradas por, trabajadores por cuenta propia, ya sea individualmente

<sup>11</sup> Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal, 1993, pág. 4.

o asociados con otros miembros de su propio hogar o de otros hogares, que pueden emplear trabajadores familiares auxiliares de manera ocasional, pero no emplean empleados asalariados de manera continua y que no están registradas conforme a la legislación nacional ( inscripción prevista en la reglamentación industrial o comercial, las leyes fiscales o de seguridad social, la reglamentación de los grupos profesionales o por leyes, reglamentos o textos similares establecidos por la legislación nacional).

Para la presente investigación la subcomisión considera que el no llevar contabilidad completa y no tener RUC, significa no estar registrada conforme a la legislación nacional..

**Empresas de empleadores informales:** son empresas de hogares pertenecientes a, y administradas por, empleadores ya sea individualmente o asociados con miembros de su propio hogar o de otros hogares, que emplean uno o varios empleados de manera continua, tienen contabilidad completa, RUC y su tamaño es inferior a 10 empleados.

## VI) INDICADORES E ÍNDICES BÁSICOS

**Tasa global de participación (TGP):** Describe el comportamiento de la oferta laboral y mide la proporción de la población en edad de trabajar que desea participar activamente en el mercado de trabajo. Se calcula como el cociente entre la población económicamente activa  $PEA$  y la población en edad de trabajar  $PET$ .

$$TGP = \left( \frac{PEA}{PET} \right) \cdot 100$$

**Tasa bruta de participación (TBP):** Es el cociente entre la población económicamente activa y la población total  $PT$ .

$$TBP = \left( \frac{PEA}{PT} \right) \cdot 100$$

**Tasa de desocupación total (TDT):** Muestra la proporción de aquella población que, aunque desea trabajar, no logra emplearse. En principio, es un indicador del comportamiento de la demanda de trabajo. Es el cociente entre la población desocupada total y la población económicamente activa.

$$TD = \left( \frac{D}{PEA} \right) \cdot 100$$

**Tasa de desocupación abierta (TDA):** Es el cociente entre la población desocupada abierta ( $DA$ ) (personas de 10 años y más de edad, que durante el período de referencia no tenían empleo, estaban disponibles para cualquier ocupación y habían realizado una búsqueda activa de trabajo en las últimas 4 semanas) y la población económicamente activa  $PEA$ .

$$TDA = \left( \frac{DA}{PEA} \right) \cdot 100$$

**Tasa de desocupación oculta:** Es el cociente entre el número de desocupados ocultos ( $DO$ )

(Personas de 10 años de edad o más, que no tienen empleo y están dispuestas para desempeñar cualquier ocupación, pero durante el período de referencia no buscaron trabajo debido a que no creen poder encontrar, esperan respuesta a una solicitud laboral o esperan establecer su propio negocio, etc.) y la población económicamente activa *PEA*

$$TDD = \left( \frac{DO}{PEA} \right) \cdot 100$$

**Tasa de cesantía (TC):** Es el cociente entre la población desocupada cesante (*C*) y la Población económicamente activa *PEA*.

$$TC = \left( \frac{C}{PEA} \right) \cdot 100$$

**Tasa de oferta de trabajadores nuevos (TOTN):** Es el cociente entre la población desocupada nueva, que trata de incorporarse por primera vez al mercado laboral (*DN*) y la población económicamente activa *PEA*.

$$TOL = \left( \frac{DN}{PEA} \right) \cdot 100$$

**Tasa de ocupación global (TOG):** Es el cociente entre la población ocupada (*O*) y la población económicamente activa (*PEA*).

$$TOG = \left( \frac{O}{PEA} \right) \cdot 100$$

**Tasa de ocupación bruta (TOB):** Es el cociente entre la población ocupada (*O*) y la población en edad de trabajar *PET*.

$$TOB = \left( \frac{O}{PT} \right) \cdot 100$$

**Tasa de ocupación plena o adecuada (TOA):** Es el cociente entre la población ocupada adecuadamente (*OA*) (personas que trabajan como mínimo la jornada legal de 40 horas semanales y tienen ingresos superiores al salario unificado legal; o bien que trabajando menos horas y no desean trabajar más horas y sus ingresos son superiores al salario unificado legal) y la población económicamente activa

$$TOA = \left( \frac{OA}{PEA} \right) \cdot 100$$

**Tasa de subempleo por insuficiencia de horas (TSIH):** Es el cociente entre la población

ocupada (O) que involuntariamente trabajó menos de 40 horas a la semana (IH) y la población económicamente activa (PEA)

$$TSIH = \left( \frac{IH}{PEA} \right) \cdot 100$$

**Tasa de otras formas de subempleo (TOFS):** Es el cociente entre la población con otras formas de subempleo (POFS) y la población económicamente activa (PEA).

$$TOFS = \left( \frac{POFS}{PEA} \right) \cdot 100$$

**Tasa de subempleo total (TST):** Es el cociente entre la suma de población subocupada insuficiencia de horas y la población subocupada en otras formas, para la población económicamente activa (PEA).

$$TST = \left( \frac{IH + POFS}{PEA} \right) \cdot 100$$

## B) SUBCOMISIÓN TRABAJO DE CAMPO

La operación de campo de un proceso de investigación, enfrenta dos grandes desafíos: recoger datos con alta calidad y poner la información rápidamente a disposición de los usuarios. Estos objetivos se lograrán con base en una buena organización del trabajo de campo.

El principio fundamental de una buena recolección de datos se enmarca en los parámetros de eficiencia en la selección y capacitación de personal, asignación de cargas de trabajo, logística apropiada, aplicación de la encuesta y supervisión en el campo.

Desde el inicio de la aplicación de la encuesta, las tareas de campo deben ser constantes y continuamente evaluadas. Una de las metas propuestas es proporcionar información que cumpla con los preceptos de validez, confiabilidad y oportunidad.

Los continuos procesos de evaluación de tareas y procedimientos permitirán detectar a tiempo problemas que deben ser solucionados con la urgencia que estos requerían. A lo largo de la aplicación de la encuesta deben efectuarse evaluaciones teóricas y de campo al personal involucrado en la encuesta; adicionalmente, se deben realizar ajustes al programa de ingreso de datos, con el objetivo de mejorar el control y validación de los datos ingresados. Luego de cada toma mensual, es necesario efectuar reuniones de evaluación y retroalimentación para el personal que trabaja en la encuesta.

Las experiencias vividas permitirán, mantener los procesos que dieron buenos resultados e implementar nuevos que permitan un mejor desempeño en el trabajo.

### **Selección del personal**

El éxito de una encuesta depende del personal que la ejecuta; la óptima selección del equipo de encuestadores, supervisores, codificadores, digitadores y coordinadores redundará en la confiabilidad y validez de la información producida.

Junto con la subcomisión de campo y la Comisión de Empleo se definieron los parámetros que regirán para la selección de persona que trabajará en la ronda de junio:

- Convocatoria pública, con el propósito refrescar el banco de datos sobre personal de campo que cuenta las regionales
- Seleccionar para el curso de capacitación 50% de antiguos y 50% de nuevos
- Separar la preselección de los candidatos de la selección, es decir, para la calificación final no cuenta la obtenida en la preselección, son dos instancias independientes.
- Se reformulará la ponderación y se dará igual ponderación en la preselección a la experiencia y al nivel de instrucción.

El Coordinador de la encuesta en las regionales, será un funcionario del Inec que actualmente tiene a su cargo la ejecución de la encuesta de empleo y desempleo o una persona que cumpla con los requisitos de conocimiento y destreza en el manejo de este tipo de investigaciones.

### **Capacitación de personal de campo**

El proceso de capacitación al personal de campo, asegura la uniformidad de criterios sobre los procedimientos y normas a implementarse en la investigación, sobre todo si se trata de la aplicación de un cuestionario reformulado.

El proceso de capacitación al personal de campo (encuestadores, codificadores, digitadores, supervisores) se efectuó en cada regional, bajo el concepto de capacitar y adiestrar en el manejo de los instrumentos de recolección de información a todo el personal seleccionado sea nuevo o antiguo.

La capacitación fue tanto teórica como práctica y se dividió en dos partes. La primera, a todo el personal involucrado en la recolección de información (supervisores, encuestadores, codificadores y digitadores), cuyos temas se centraron en la aplicación de normas y procedimientos para llenar el cuestionario de la encuesta y, la segunda, una capacitación específica a los supervisores, codificadores y digitadores, cuyas funciones difieren de los encuestadores.

La capacitación para la ejecución de la ronda de junio tuvo una duración de 4 días; tres dedicados a la teoría y 1 para la práctica y prueba.

Según mi opinión el tiempo de duración del curso fue el adecuado pero hubo deficiencias en cuanto a la distribución de la agenda. La parte teórica tuvo mayor peso que la práctica, eso trajo como consecuencia un desnivel en el aprendizaje y manejo del cuestionario entre nuevos y antiguos, actitud que se vio reflejada en la práctica y prueba de campo. Se sugiere que los temas de cartografía y teóricos sean más concretos y se topen los temas estrictamente necesarios y se profundice en temas prácticos.

Adicionalmente estimo necesario que se busque una adecuada organización y sistematización de los cursos de capacitación, en cuanto a la metodología y organización del curso. Es decir, se necesita estructurar una guía de capacitación que utilice el instrumental informático necesario y las técnicas adecuadas para lograr presentaciones claras y didácticas; además, estimo necesario que los instructores recibieran algún curso de capacitación en técnicas y aspectos didácticos. Prácticas como, hacer leer en voz alta el manual a los participantes, creo que no son prácticas didácticas muy adecuadas.

### **Manual del encuestador**

La base de este manual es el utilizado en las rondas anteriores, al mismo que se incorporaron las instrucciones para diligenciar las nuevas preguntas. Este contiene los objetivos, conceptos y definiciones básicas y así como la descripción de procedimientos de campo que aseguren un manejo de criterios uniformes en las secciones del cuestionario que no se explican por sí mismo.

El manual incluye secciones generales sobre los objetivos y metodología de la encuesta, las actitudes y conducta esperadas del encuestador, la estructura del cuestionario y las convenciones utilizadas en el diseño del mismo.

Previo a la utilización en los cursos de capacitación, se revisó el manual en cuanto a la redacción, definiciones utilizadas, normas y procedimientos para captar información. Estimo que aun hay más que mejorar, partiendo desde su estructura, priorizar conceptos, definiciones e instrucciones, actividad que no se pudo realizar debido a falta de tiempo.

### **Sistema de supervisión y monitoreo**

Considerando que uno de los elementos claves en el control de calidad es la supervisión y monitoreo del trabajo de campo, actividad que estará bajo la responsabilidad de los supervisores, coordinador regional, supervisión nacional y equipo técnico de planta central.

Para un buen desempeño del personal involucrado es importante que el seguimiento y monitoreo sea en escala y cada instancia cumpla con las funciones asignada.

**El supervisor** verificará la calidad de la información que se recolecta los encuestadores mediante tres tareas básicas: (1) evaluación del encuestador, (2) verificación del cuestionario, (3) entrevistas de control; estas acciones estarán respaldadas por formularios que definen estas tareas formalmente, para evitar que se transformen en responsabilidades vagamente entregadas a la discreción personal del supervisor y, además, permitan la supervisión y monitoreo por parte de los instancias superiores.

- **Evaluación del Encuestador:** El propósito es realizar un seguimiento del desempeño y actitudes de los encuestadores. Al inicio de cada toma mensual, el supervisor debe asistir a una entrevista realizada por cada encuestador, a fin de observar que esté aplicando el cuestionario bajo las normas y procedimientos establecidos en la capacitación y en el manual. El supervisor asistirá a la entrevista estrictamente como observador, en silencio, sin hablar con el encuestador ni con el entrevistado. El encuestador debe estar conciente de que no puede pedir consejos durante la entrevista y debe actuar como si el supervisor no estuviera presente. El supervisor debe tomar apuntes sobre cualquier pregunta, concepto o definición que el encuestador tenga dificultad en plantear o comprender. La evaluación del encuestador también ofrece la posibilidad de detectar debilidades en el cuestionario y sugerir mejoras para versiones futuras.
- **Verificación del Cuestionario:** El propósito de esta tarea es asegurarse de que el cuestionario esté completamente lleno; es decir, que todas las personas que debían entrevistarse respondieron y que todas las secciones estén completas. La verificación se hará inmediatamente después de recibidos los cuestionarios. De encontrarse problemas de diligenciamiento, se devolverá al entrevistador con instrucciones de corregirlos inmediatamente en el terreno. Se diseñará un formulario para la verificación, que permitirá sistematizar los errores que cometan los encuestadores en el llenado del cuestionario, con el fin de dar los correctivos del caso y hasta una reinstrucción si el caso lo amerita.
- **Entrevistas de Control:** El propósito de la entrevista de control es confirmar que el encuestador efectivamente esté entrevistando completa y correctamente. Las entrevistas de control comunican al encuestador la importancia de la exactitud y de las respuestas completas y correctas. El instrumento para cumplir con esta actividad, debe ser un formulario con preguntas claves que permita evaluar el trabajo del encuestador y no cause molestias al informante.
- **Control de reemplazos:** Mediante visita al hogar debe verificar las causas del reemplazo.
- **Control del sistema temporal de la muestra y del panel:** al igual que el caso anterior, el supervisor debe visitar las viviendas para constatar que se cumpla el sistema de distribución temporal de la muestra y el de rotación en base al panel.

**El Coordinador regional** es el encargado de vigilar y cuidar que la información generada en su regional tenga validez y confiabilidad, para lo cual debe realizar las siguientes acciones:

- Organizar y distribuir las cargas de trabajo, cuidando que se cumplan los preceptos de distribución geográfica, estrato socioeconómico, accesibilidad y distribución temporal de la muestra. Adicionalmente, organizar un sistema temporal de rotación de cargas de trabajo entre encuestadores.

- Controlar el avance, la cobertura y la calidad del trabajo de recolección de información mediante visitas al campo para verificar cobertura, calidad del dato y utilización de técnicas de entrevista. Para el efecto, preparará una agenda de visitas a cada encuestador, las que se harán independientemente de las realizadas por el supervisor. Estas visitas deben realizarse por lo menos una vez al mes por cada encuestador.
- Registrar periódicamente el avance del trabajo, cumplimiento de cargas de trabajo y control de reemplazos.
- Controlar el trabajo del supervisor mediante un análisis del 10% de los cuestionarios, revisados por el supervisor, tomados aleatoriamente para luego registrar los errores encontrados si fuera el caso.
- Mantener reuniones periódicas con el supervisor para analizar individualmente el trabajo de los encuestadores y dar los correctivos del caso, así como reunirse con los encuestadores para socializar los problemas encontrados en la recolección de datos y las soluciones dadas.
- Supervisar la fase de crítica y digitación, con el propósito de controlar el flujo de información, el cumplimiento de cargas de trabajo y la calidad en la codificación de las preguntas abiertas.
- Mantener una constante coordinación y comunicación con supervisión nacional y en equipo técnico encargado de la ejecución de la encuesta para informar el avance del trabajo y receptar las sugerencias y recomendaciones que provengan de éste, para transmitir las adecuadamente al personal de campo.

**Supervisión nacional:** Se encargará de monitorear todas las actividades de la encuesta con el propósito de articular y unificar el trabajo en todas las regionales, así como preservar, en el terreno, los aspectos metodológicos. La supervisión y monitoreo serán continuos; se realizarán todos los meses y en todas las regionales. Las actividades serán:

- Resolver todas las preguntas e inquietudes que surjan en su visita a las ciudades investigadas, preparar informes técnicos sobre los problemas detectados y soluciones dadas.
- Revisar los informes y registros generados por los supervisores y coordinadores regionales, procesar esta información, para analizar los problemas surgidos y estandarizar las soluciones dadas, previo acuerdo con el equipo técnico de planta central.
- Evaluar el desempeño de los encuestadores, supervisores y coordinadores, mediante vistas aleatorias a sectores seleccionados.
- Revisar la codificación y el ingreso de datos.



- Verificar los reemplazos.
- Constatar en el campo la aplicación del sistema de distribución y rotación de la muestra.
- Dar solución a cualquier aspecto técnico que surja en la etapa de recolección y procesamiento de información.

**Equipo técnico de planta central:** Se encargará de analizar todas las actividades de la encuesta con el propósito de garantizar que las disposiciones y conceptos técnicos sean fielmente ejecutados en el trabajo de campo y otros subprocesos. La supervisión y monitoreo serán continuos; se realizarán todos los meses y para todas las regionales

Las actividades del comité serán:

- Generar documentos que puedan utilizarse en los subprocesos operativos, en los cuales se explique detalladamente cada uno de los aspectos metodológicos y su forma de implantarlos.
- Revisar los informes generada por supervisión, coordinación regional y supervisión nacional, para poder modificar o producir nuevos documentos que permitan, eventualmente, corregir errores y estandarizar las soluciones dadas.
- Verificar los reemplazos.
- Constatar en el campo la aplicación adecuada de la metodología estadística establecida.
- Dar solución a cualquier aspecto técnico que surja en la etapa de recolección de información.
- Verificar la consistencia de los resultados y emitir las recomendaciones operativas para mejorar los procesos de ser el caso.

## **ANEXOS**

**INDICADORES BÁSICO  
ALGORITMOS FLACSO BASE INEC - DATOS FLACSO**

	Cuenca			
	Flacso_Inec(1)		Flacso(2)	
	Muestrales	Ponderados	Muestrales	Ponderados
Tasa global de participación (TGP):	63,0%	62,9%	60,5%	60,4%
Tasa de inactividad (PEI):	37,1%	37,2%	38,8%	39,6%
Tasa de desempleo (TD):	6,5%	6,6%	3,1%	3,2%
Tasa de desempleo abierta (TDA):	3,3%	3,3%	2,3%	2,4%
Tasa de desempleo oculto (TDO):	3,1%	3,2%	0,8%	0,8%
Tasa de cesantía (TC):	4,1%	4,2%	2,5%	2,6%
Tasa de oferta de trabajadores nuevos (TOTN):	2,4%	2,4%	0,6%	0,6%
Tasa de oferta laboral adicional (TOLA):	0,4%	0,3%	1,8%	1,8%
Tasa de ocupación bruta (TOB):	59,0%	58,7%	58,6%	58,5%
Tasa de ocupación global (TOG):	93,5%	93,4%	96,9%	96,8%
Tasa de ocupación adecuada (TOA):	38,2%	38,5%	58,6%	58,6%
Tasas de subempleo visible (TSV):	12,9%	12,9%	4,3%	4,3%
Otras formas de subempleo (OFS):	42,4%	42,0%	34,0%	33,9%
Tasa de subempleo total (TST):	55,3%	55,0%	38,3%	38,1%

(1) Datos calculados con los algoritmos Flacso en la base Inec

(2) Datos de Flacso

	Guayaquil			
	Flacso_Inec(1)		Flacso(2)	
	Muestrales	Ponderados	Muestrales	Ponderados
Tasa global de participación (TGP):	59,1%	59,0%	54,5%	54,6%
Tasa de inactividad (PEI):	41,1%	41,2%	45,5%	45,4%
Tasa de desempleo (TD):	7,3%	7,5%	8,7%	8,6%
Tasa de desempleo abierta (TDA):	4,4%	4,5%	4,1%	4,1%
Tasa de desempleo oculto (TDO):	3,0%	3,0%	4,6%	4,5%
Tasa de cesantía (TC):	5,3%	5,4%	5,5%	5,4%
Tasa de oferta de trabajadores nuevos (TOTN):	2,0%	2,1%	3,3%	3,2%
Tasa de oferta laboral adicional (TOLA):	1,2%	1,3%	5,1%	5,1%
Tasa de ocupación bruta (TOB):	54,7%	54,6%	49,7%	49,9%
Tasa de ocupación global (TOG):	92,7%	92,5%	91,3%	91,4%
Tasa de ocupación adecuada (TOA):	36,7%	36,9%	44,1%	44,1%
Tasas de subempleo visible (TSV):	15,5%	15,4%	4,5%	4,5%
Otras formas de subempleo (OFS):	40,4%	40,1%	42,7%	42,8%
Tasa de subempleo total (TST):	56,0%	55,6%	47,2%	47,2%

(1) Datos calculados con los algoritmos Flacso en la base Inec

(2) Datos de Flacso

	Quito			
	Flacso_Inec(1)		Flacso(2)	
	Muestrales	Ponderados	Muestrales	Ponderados
Tasa global de participación (TGP):	60,9%	61,1%	59,3%	59,2%
Tasa de inactividad (PEI):	39,5%	39,3%	40,7%	40,8%
Tasa de desempleo (TD):	8,0%	8,1%	10,6%	10,6%
Tasa de desempleo abierta (TDA):	5,6%	5,6%	6,2%	6,3%
Tasa de desempleo oculto (TDO):	2,4%	2,5%	4,4%	4,4%
Tasa de cesantía (TC):	4,9%	5,0%	7,5%	7,6%
Tasa de oferta de trabajadores nuevos (TOTN):	3,1%	3,1%	3,1%	3,0%
Tasa de oferta laboral adicional (TOLA):	2,7%	3,1%	3,9%	3,9%
Tasa de ocupación bruta (TOB):	56,1%	56,2%	53,0%	52,9%
Tasa de ocupación global (TOG):	92,0%	91,9%	89,4%	89,4%
Tasa de ocupación adecuada (TOA):	44,3%	44,2%	45,6%	45,7%
Tasas de subempleo visible (TSV):	10,3%	10,3%	5,0%	5,0%
Otras formas de subempleo (OFS):	37,4%	37,5%	38,8%	38,7%
Tasa de subempleo total (TST):	47,6%	47,8%	43,8%	43,7%

(1) Datos calculados con los algoritmos Flacso en la base Inec

(2) Datos de Flacso

	Total			
	Flacso_Inec(1)		Flacso(2)	
	Muestrales	Ponderados	Muestrales	Ponderados
Tasa global de participación (TGP):	60,5%	60,1%	57,5%	56,9%
Tasa de inactividad (PEI):	39,8%	40,1%	42,5%	43,1%
Tasa de desempleo (TD):	7,4%	7,6%	8,2%	9,0%
Tasa de desempleo abierta (TDA):	4,6%	4,8%	4,5%	4,9%
Tasa de desempleo oculto (TDO):	2,8%	2,8%	3,7%	4,2%
Tasa de cesantía (TC):	4,9%	5,1%	5,6%	6,1%
Tasa de oferta de trabajadores nuevos (TOTN):	2,4%	2,5%	2,6%	2,9%
Tasa de oferta laboral adicional (TOLA):	1,6%	1,9%	4,0%	4,4%
Tasa de ocupación bruta (TOB):	56,0%	55,6%	52,8%	51,7%
Tasa de ocupación global (TOG):	92,6%	92,4%	91,8%	91,0%
Tasa de ocupación adecuada (TOA):	39,6%	39,9%	47,8%	45,9%
Tasas de subempleo visible (TSV):	13,2%	13,2%	4,7%	4,6%
Otras formas de subempleo (OFS):	39,8%	39,3%	39,3%	40,4%
Tasa de subempleo total (TST):	53,0%	52,5%	43,9%	45,0%

(1) Datos calculados con los algoritmos Flacso en la base Inec

(2) Datos de Flacso

**INDICADORES BÁSICO**  
**ALGORITMOS FLACSO BASE INEC - DATOS INEC**

	Cuenca	
	flacso_inec (1)	Inec(2)
Tasa global de participación (TGP):	62,9	62,9
Tasa de inactividad (PEI):	37,2	37,1
Tasa de desempleo (TD):	6,6	6,6
Tasa de desempleo abierta (TDA):	3,3	3,8
Tasa de desempleo oculto (TDO):	3,2	2,9
Tasa de cesantía (TC):	4,2	4,3
Tasa de oferta de trabajadores nuevos (TOTN):	2,4	2,3
Tasa de oferta laboral adicional (TOLA):		
Tasa de ocupación bruta (TOB):	58,7	58,7
Tasa de ocupación global (TOG):	93,4	93,4
Tasa de ocupación adecuada (TOA):	38,2	38,5
Tasas de subempleo visible (TSV):		
Otras formas de subempleo (OFS):		
Tasa de subempleo total (TST):	55,2	57,0

(1) Datos calculados con los algoritmos Flacso en la base Inec

(2) Datos de Inec

	Guayaquil	
	flacso_inec (1)	Inec(2)
Tasa global de participación (TGP):	59,0	59,4
Tasa de inactividad (PEI):	41,2	40,6
Tasa de desempleo (TD):	7,5	8,1
Tasa de desempleo abierta (TDA):	4,5	5,4
Tasa de desempleo oculto (TDO):	3,0	2,7
Tasa de cesantía (TC):	5,4	5,7
Tasa de oferta de trabajadores nuevos (TOTN):	2,1	2,4
Tasa de oferta laboral adicional (TOLA):		
Tasa de ocupación bruta (TOB):	54,6	54,6
Tasa de ocupación global (TOG):	92,5	91,9
Tasa de ocupación adecuada (TOA):	36,7	42,6
Tasas de subempleo visible (TSV):		
Otras formas de subempleo (OFS):		
Tasa de subempleo total (TST):	55,9	52,7

(1) Datos calculados con los algoritmos Flacso en la base Inec

(2) Datos de Inec

	Quito	
	flacso_inec (1)	Inec(2)
Tasa global de participación (TGP):	61,1	61,9
Tasa de inactividad (PEI):	39,3	38,1
Tasa de desempleo (TD):	8,1	9,2
Tasa de desempleo abierta (TDA):	5,6	5,9
Tasa de desempleo oculto (TDO):	2,5	3,3
Tasa de cesantía (TC):	5,0	5,9
Tasa de oferta de trabajadores nuevos (TOTN):	3,1	3,3
Tasa de oferta laboral adicional (TOLA):		
Tasa de ocupación bruta (TOB):	56,2	56,2
Tasa de ocupación global (TOG):	91,9	90,8
Tasa de ocupación adecuada (TOA):	44,3	0,5
Tasas de subempleo visible (TSV):		
Otras formas de subempleo (OFS):		
Tasa de subempleo total (TST):	47,6	42,9

(1) Datos calculados con los algoritmos Flacso en la base Inec

(2) Datos de Inec

	TOTAL	
	flacso_inec (1)	Inec(2)
Tasa global de participación (TGP):	60,1	60,6
Tasa de inactividad (PEI):	40,1	39,4
Tasa de desempleo (TD):	7,6	8,4
Tasa de desempleo abierta (TDA):	4,8	5,4
Tasa de desempleo oculto (TDO):	2,8	3,0
Tasa de cesantía (TC):	5,1	5,6
Tasa de oferta de trabajadores nuevos (TOTN):	2,5	2,8
Tasa de oferta laboral adicional (TOLA):		
Tasa de ocupación bruta (TOB):	55,6	55,6
Tasa de ocupación global (TOG):	92,4	91,6
Tasa de ocupación adecuada (TOA):	39,6	46,2
Tasas de subempleo visible (TSV):		
Otras formas de subempleo (OFS):		
Tasa de subempleo total (TST):	52,9	49,3

(1) Datos calculados con los algoritmos Flacso en la base Inec

(2) Datos de Inec

**INDICADORES BÁSICO**  
**ALGORITMOS INEC BASE FLACSO - DATOS FLACSO**

**Cuenca**

	INEC-FLACSO(1)		FLACSO(2)	
	Muestrales	Ponderados	Muestrales	Ponderados
Tasa de desempleo	3,14	3,21	3,14	3,21
Tasa de desempleo Abierto	2,82	2,92	2,30	2,38
Tasa de desempleo Oculto	0,31	0,29	0,84	0,83
Tasa de participación bruta	58,57	58,45	58,57	58,45
Tasa de participación global	96,86	96,79	96,86	96,79
Tasa de ocupados plenos	59,10	59,12	58,58	58,64
Tasa de subempleo visible	19,35	19,29	4,29	4,28
Tasa de subempleo invisible	14,54	14,50	34,00	33,86

(1) Datos calculados con los algoritmos del Inec en la base flacso

(2) Datos de la Flacso

**Guayaquil**

	INEC-FLACSO		FLACSO	
	Muestrales	Ponderados	Muestrales	Ponderados
Tasa de desempleo	9,65	9,54	8,63	8,55
Tasa de desempleo Abierto	6,13	6,12	4,09	4,07
Tasa de desempleo Oculto	3,52	3,42	4,54	4,48
Tasa de participación bruta	49,73	49,87	49,73	49,87
Tasa de participación neta	90,35	90,46	90,35	90,46
Tasa de ocupados plenos	47,19	47,22	43,61	43,68
Tasa de subempleo visible	10,62	10,59	4,49	4,41
Tasa de subempleo invisible	29,36	29,43	42,25	42,37

(1) Datos calculados con los algoritmos del Inec en la base flacso

(2) Datos de la Flacso

**Quito**

	INEC-FLACSO		FLACSO	
	Muestrales	Ponderados	Muestrales	Ponderados
Tasa de desempleo	10,69	10,74	10,58	10,62
Tasa de desempleo Abierto	8,52	8,58	6,23	6,26
Tasa de desempleo Oculto	2,17	2,16	4,35	4,36
Tasa de participación bruta	53,00	52,91	53,00	52,91
Tasa de participación neta	89,31	89,26	89,31	89,26
Tasa de ocupados plenos	60,75	60,86	45,59	45,64
Tasa de subempleo visible	11,57	11,45	4,99	4,95
Tasa de subempleo invisible	12,87	12,88	38,72	38,67

(1) Datos calculados con los algoritmos del Inec en la base flacso

(2) Datos de la Flacso

**Quito,Guayaquil,Cuenca**

	INEC-FLACSO		FLACSO	
	Muestrales	Ponderados	Muestrales	Ponderados
Tasa de desempleo	8,64	9,53	8,19	8,98
Tasa de desempleo Abierto	6,34	6,88	4,53	4,84
Tasa de desempleo Oculto	2,31	2,65	3,67	4,14
Tasa de participación bruta	52,79	51,73	52,79	51,73
Tasa de participación neta	91,36	90,47	91,36	90,47
Tasa de ocupados plenos	54,99	53,78	47,61	45,68
Tasa de subempleo visible	12,88	11,64	4,64	4,62
Tasa de subempleo invisible	19,80	21,43	39,10	40,17

(1) Datos calculados con los algoritmos del Inec en la base flacso

(2) Datos de la Flacso