



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA**  
**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEMA:**

**Revisión sistemática y análisis bibliométrico del contrato laboral por horas.**

**AUTORES:**

**Suárez Mora, Nicolás Alejandro**

**Sánchez Carrera, Juliana Abigail**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TUTORA:**

**Ec. Govea Andrade Flor Karina, Ph.D.**

**Guayaquil, Ecuador**

**17 de febrero de 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA**  
**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Suárez Mora, Nicolás Alejandro y Sánchez Carrera, Juliana Abigail**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciados en Administración de Empresas**.

**TUTORA**

f. \_\_\_\_\_

**Ec. Govea Andrade Flor Karina, Ph.D.**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**Ec. Pico Versoza Lucía, Mgs.**

**Guayaquil, a los 17 días del mes de febrero del año 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA**  
**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Suárez Mora, Nicolás Alejandro**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Revisión Sistemática y Análisis Bibliométrico del Contrato Laboral por Horas** previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 17 días del mes de febrero del año 2025**

**EL AUTOR**

f. \_\_\_\_\_  
**Suárez Mora, Nicolás Alejandro**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA**  
**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Sánchez Carrera, Juliana Abigail**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Revisión Sistemática y Análisis Bibliométrico del Contrato Laboral por Horas** previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 17 días del mes de febrero del año 2025**

**LA AUTORA**

f. \_\_\_\_\_  
**Sánchez Carrera, Juliana Abigail**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA**  
**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, **Suárez Mora, Nicolás Alejandro**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Revisión Sistemática y Análisis Bibliométrico del Contrato Laboral por Horas**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 17 días del mes de febrero del año 2025**

**EL AUTOR:**

f. \_\_\_\_\_  
**Suárez Mora, Nicolás Alejandro**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA**  
**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTORIZACIÓN**

**Yo, Sánchez Carrera, Juliana Abigail**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Revisión Sistemática y Análisis Bibliométrico del Contrato Laboral por Horas**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 17 días del mes de febrero del año 2025**

**LA AUTORA:**

f. \_\_\_\_\_  
**Sánchez Carrera, Juliana Abigail**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA**  
**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**REPORTE COMPILATIO**

**CERTIFICADO DE ANÁLISIS**  
magister

Revisión Sistemática y Análisis  
Bibliométrico del Contrato  
Laboral por Horas

**3%**  
Textos sospechosos

< 1% Similitudes  
< 1% similitudes entre comillas  
< 1% entre las fuentes mencionadas  
3% Idiomas no reconocidos  
13% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: Nicolas.Suarez\_Juliana.Sanchez.docx  
ID del documento: 913368962efbaf99e163b7fbf623ce630e2de2  
Tamaño del documento original: 2,42 MB  
Autores: Nicolás Suárez, Juliana Sánchez

Depositante: Nicolás Suárez  
Fecha de depósito: 31/1/2025  
Tipo de carga: url\_submission  
fecha de fin de análisis: 31/1/2025

Número de palabras: 19.360  
Número de caracteres: 131.605

**TUTORA**

f. \_\_\_\_\_  
**Ec. Govea Andrade Flor Karina, Ph.D.**

**ESTUDIANTES**

f. \_\_\_\_\_  
**Suárez Mora, Nicolás Alejandro**

f. \_\_\_\_\_  
**Sánchez Carrera, Juliana Abigail**

**AGRADECIMIENTO**

En primer lugar y por sobre todas las cosas agradezco a Dios, por su amor, favor y gracia manifestada en cada paso para la culminación de esta carrera, la cual ha sido llena de sacrificio, aprendizaje y crecimiento. Doy gracias a Papá Dios por ser mi guía, abrigo y fortaleza en todos estos años de estudio.

Mi eterna gratitud a mis padres, por su gran amor y respaldo incondicional en cada etapa como estudiante universitario. Honro su esfuerzo, sacrificio y coraje demostrado a diario, siendo mis modelos para seguir y pilares fundamentales en mi formación como persona y profesional. A mis abuelos, mis tíos, mis primos y a toda mi familia, por ser un refugio a donde acudir por ayuda, consejo y cariño. Les agradezco su inmenso amor y aliento, por siempre querer lo mejor para mí y estar en cada meta y logro alcanzado.

Reconozco con gran estima el apoyo de mis amigos y compañeros, con quienes conviví en este periodo de mi vida; juntos, hemos crecido personal y profesionalmente, compartiendo, ayudándonos, superando retos y aprendiendo de ellos. Gracias por las risas, desafíos y momentos inolvidables vividos en estos años, los cuales siempre atesoraré.

Mi profundo agradecimiento a mi tutora de tesis y a todos mis docentes, quienes con empeño, paciencia y dedicación nos enseñaron y encaminaron durante nuestra carrera y fueron imprescindibles para nuestro desarrollo académico.

Este logro es el resultado del esfuerzo conjunto con mi compañera Juliana Sánchez, cuya dedicación y trabajo en equipo han sido esenciales para alcanzar con excelencia y compromiso la realización de este trabajo de titulación.

*Suárez Mora, Nicolás Alejandro*

## **AGRADECIMIENTO**

El camino hacia la culminación de esta carrera ha estado lleno de retos, aprendizajes y momentos de crecimiento. Han sido años de esfuerzo, sacrificios y sueños construidos paso a paso. Sin la guía y la ayuda de Dios, nada de esto habría sido posible. Por eso, mi primer y mayor agradecimiento es para Él, quien me ha dado la vida, la fortaleza y la sabiduría para llegar hasta aquí, a él le debo todo lo que soy y todo lo que tengo.

A mis padres, Arbey Sánchez y Priscila Carrera, quienes han sido mi mayor pilar y ejemplo de vida, a ellos les expreso mi más profundo agradecimiento por su esfuerzo incansable, por desear siempre lo mejor para sus hijas y por apoyarme en cada etapa de este camino. Sus palabras de aliento y su amor incondicional han sido mi mayor inspiración.

A mi hermana, Jaasiel Sánchez, por su dulzura y cariño. A mis abuelos, Aníbal y Nila, ambos me han demostrado que el amor de los abuelos es uno de los regalos más hermosos de la vida y su compañía ha sido muy linda en este proceso.

A mis compañeros, quienes han sido parte esencial de esta etapa, a mi amigo Alex por por estar siempre dispuesto a ayudarme cuando lo necesitaba, y también a mi compañero Nicolás Suárez por su arduo trabajo y compañerismo a lo largo del desarrollo de nuestra tesis. A mis compañeros de curso, gracias por los recuerdos inolvidables, por los momentos de risas y desafíos, estos años que hemos caminado juntos quedarán marcados en mi vida. Nos hemos visto crecer académica y personalmente, hemos superado obstáculos y hoy celebramos el cumplimiento de un sueño construido con esfuerzo y dedicación.

A mi familia, amigos y seres queridos por ser mi pilar inquebrantable. Gracias por confiar en mí incluso cuando dudaba de mis propias capacidades y por recordarme que los sueños se alcanzan con esfuerzo y perseverancia.

A mis docentes quienes han dejado una huella en mi crecimiento profesional y personal. A nuestra tutora y aquellos profesores que, sin ser parte directa de este proyecto, nos brindaron su tiempo y han contribuido significativamente al desarrollo de esta tesis.

*Sánchez Carrera, Juliana Abigail*

## **DEDICATORIA**

A Dios, quien ha sido mi guía y fortaleza en cada paso de este camino, permitiendo que este sueño, lleno de alegría, sacrificio, esfuerzo y aprendizaje, se convierta en una realidad. Junto con Él, a mis padres, Laila Mora y Daniel Suárez, cuyo amor y dedicación han sido mi pilar a lo largo de este recorrido. Desde el inicio de mis estudios, su apoyo incondicional me ha sostenido y motivado. Gracias a ellos y a mi familia, he alcanzado una nueva meta en mi formación profesional, motivándome con sus palabras de aliento a no rendirme y continuar con determinación.

A todos ellos, les dedico este logro con profunda gratitud y aprecio.

*Suárez Mora, Nicolás Suárez*

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por su amor infinito y su sacrificio inquebrantable. Su apoyo ha sido el pilar sobre el cual he construido mis sueños, recuerdo como si fuera ayer el día que inicié mis estudios en medio de una pandemia mundial, y cuando un título universitario se veía muy lejano, pero hoy gracias a Dios y a ustedes, papá y mamá, este sueño se ha hecho realidad. Siempre han estado a mi lado, siendo mi guía, mi apoyo incondicional y demostrándome que con la ayuda de Dios y perseverancia puedo lograr lo que me proponga, sin su apoyo no sería la persona que soy hoy en día.

A mis seres queridos, por estar siempre presentes, por su paciencia y por hacer de esta etapa una experiencia llena de aprendizajes y buenos momentos.

A todos aquellos que, con sus palabras, su compañía o su ejemplo, han dejado una huella en mi vida y me han impulsado a seguir adelante.

¡Este logro es para ustedes!

*Sánchez Carrera, Juliana Abigail*



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**  
**Administración de Empresas**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**Ec. Pico Versoza Lucía, Mgs.**  
DIRECTORA DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**Ec. Coello Cazar, David, Mgs.**  
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**Ing. Bajaña Villagomez Yanina, Ph.D.**  
OPONENTE

## Tabla de Contenidos

Resumen .....	XVII
Abstract.....	XVIII
Capitulo I. Introducción.....	2
Antecedentes.....	2
Formulación del Problema .....	12
Justificación.....	24
Objetivos.....	26
Objetivo General .....	26
Objetivos Específicos .....	26
Preguntas de Investigación .....	26
Capitulo II. Metodología de Investigación.....	27
Capitulo III. Análisis y Resultados.....	33
Análisis Bibliométrico.....	33
Tendencias .....	44
Revisión Sistemática .....	46
Calidad Metodológica .....	47
Síntesis de Contenido .....	47
Primera Tendencia.....	51
Segunda Tendencia.....	52
Tercera Tendencia. ....	54
Respuestas a Preguntas de Investigación .....	56
Conclusiones.....	59
Recomendaciones .....	60
Referencias .....	61
Apéndice.....	68

## Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Empleo bruto y tasa de desempleo en Ecuador, 2022</i> .....	7
Tabla 2 <i>Empleo adecuado e inadecuado en la PEA de Ecuador, junio 2023</i> .....	7
Tabla 3 <i>Distribución de votos por género en la consulta popular 2024</i> .....	11
Tabla 4 <i>Distribución de votos por provincia en la consulta popular 2024</i> .....	12
Tabla 5 <i>Matriz de ecuaciones de búsqueda en las bases de datos</i> .....	28
Tabla 6 <i>Lista de Verificación PRISMA</i> .....	31
Tabla 7 <i>Síntesis de los artículos incluidos en la Revisión Sistemática</i> .....	48

## Índice de Figuras

Figura 1 <i>Tasa de desempleo por ciudades auto representativas, 2024</i> .....	13
Figura 2 <i>Tasa de desempleo por sexo a nivel nacional y área, 2024</i> .....	14
Figura 3 <i>Tasa de subempleo por insuficiencia de horas e ingresos laborales, 2024</i> ...	15
Figura 4 <i>Tasa de subempleo por sexo a nivel nacional y área, 2024</i> .....	16
Figura 5 <i>Tasa de empleo adecuado por ciudades auto representativas, 2024</i> .....	17
Figura 6 <i>Tasa de empleo adecuado por sexo a nivel nacional y por área, 2024</i> .....	18
Figura 7 <i>Tasa de desempleo, empleo adecuado y subempleo de jóvenes, 2022-2023</i> .	19
Figura 8 <i>Tasa de desempleo, empleo adecuado y subempleo de jóvenes, 2024</i> .....	20
Figura 9 <i>Periodo de estudio de universitarios ecuatorianos que trabajan</i> .....	21
Figura 10 <i>Razones de universitarios ecuatorianos para trabajar</i> .....	22
Figura 11 <i>Principales problemas de universitarios ecuatorianos al trabajar</i> .....	23
Figura 12 <i>Autores con más documentos publicados</i> .....	34
Figura 13 <i>Autores con más citas</i> .....	35
Figura 14 <i>Autores con más citas por clusters</i> .....	36
Figura 15 <i>Documentos más citados</i> .....	37
Figura 16 <i>Documentos más citados por clusters</i> .....	37
Figura 17 <i>Coincidencias bibliográficas por documentos</i> .....	38
Figura 18 <i>Coincidencias bibliográficas por países</i> .....	39
Figura 19 <i>Coautoría entre organizaciones</i> .....	40
Figura 20 <i>Revistas con más documentos publicados y sus citas</i> .....	40
Figura 21 <i>Revistas científicas más citadas por clusters</i> .....	41
Figura 22 <i>Revistas con más estudios realizados por año</i> .....	42
Figura 23 <i>Número total de documentos publicados por año</i> .....	43
Figura 24 <i>Tendencias de los estudios a partir de palabras claves del autor</i> .....	44
Figura 25 <i>Diagrama de flujo de estudios incluidos en base de datos</i> .....	46

## **Índice de Apéndice**

Apéndice A <i>Evaluación de la calidad metodológica de la Primera tendencia</i> .....	68
Apéndice B <i>Evaluación de la calidad metodológica de la Segunda tendencia</i> .....	69
Apéndice C <i>Evaluación de la calidad metodológica de la Tercer tendencia</i> .....	70

## **Resumen**

Este estudio presenta una revisión sistemática y un análisis bibliométrico sobre el contrato laboral por horas, con el objetivo de identificar las tendencias en investigaciones acerca de esta modalidad de empleo en diferentes mercados laborales del mundo e identificar cómo futuros trabajos pueden explorar su potencial aporte en el mercado laboral ecuatoriano. A través de una metodología basada en la Declaración PRISMA 2020, se recopilaron y analizaron artículos académicos del periodo 2014 al 2024 en las bases de datos Scopus y Web of Science, utilizando criterios de inclusión y exclusión rigurosos para garantizar la relevancia y calidad de los estudios seleccionados. El análisis bibliométrico permitió identificar tendencias clave, autores influyentes y fuentes académicas con mayor impacto en el tema. La revisión sistemática reveló que, aunque esta modalidad ofrece flexibilidad y oportunidades laborales, también plantea desafíos en términos de estabilidad laboral. En Ecuador, donde el contrato por horas fue rechazado en el referéndum de 2024, el debate sigue vigente respecto a su potencial para mejorar la formalidad laboral sin comprometer la seguridad social de los trabajadores. Los hallazgos de este estudio aportan una base teórica para futuras investigaciones y para la formulación de políticas laborales adaptadas a la realidad del país.

***Palabras clave:*** *Contrato laboral por horas, revisión sistemática, análisis bibliométrico.*

## **Abstract**

This study presents a systematic review and bibliometric analysis of hourly employment contracts, aiming to identify research trends on this type of employment across various labor markets worldwide and explore how future studies can assess its potential impact on the Ecuadorian labor market. Using a methodology based on the PRISMA 2020 Statement, academic articles published between 2014 and 2024 were collected and analyzed from the Scopus and Web of Science databases, applying rigorous inclusion and exclusion criteria to ensure the relevance and quality of the selected studies. The bibliometric analysis enabled the identification of key trends, influential authors, and high-impact academic sources on the topic. The systematic review revealed that, although this employment modality offers flexibility and job opportunities, it also poses challenges in terms of job stability. In Ecuador, where the hourly contract was rejected in the 2024 referendum, the debate remains ongoing regarding its potential to improve labor formalization without compromising workers' social security. The findings of this study provide a theoretical foundation for future research and for the development of labor policies tailored to the country's reality.

**Keywords:** *Hourly employment contract, systematic review, bibliometric analysis.*

## Capítulo I. Introducción

### Antecedentes

En Ecuador, el 13 de marzo del año 2000, mediante la Ley para la Transformación Económica del Ecuador, se reformó el título del artículo 17 del Código del Trabajo, denominado “Contratos eventuales, ocasionales, de temporada y por horas”. En esta reforma, se definió el contrato por horas como:

Art. 85.- Al final del artículo 17, agréguese:

Son contratos por hora aquellos en que las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo. Este contrato podrá celebrarse para cualquier clase de actividad. Cualquiera de las partes podrá libremente dar por terminado el contrato. (Ley para la Transformación Económica del Ecuador (TROLEBUS), 2014, Art. 85)

La Ley TROLEBUS (2014) estableció que,

Art 85.- “El contrato de trabajo por horas no podrá coexistir con otro contrato de trabajo con el mismo empleador, sin perjuicio de lo cual el trabajador sí podrá celebrar con otro u otros empleadores, contratos de trabajo de la misma modalidad” (Ley TROLEBUS, 2014, Art. 85)

Además, en el mismo artículo, se estipuló:

Art. 85.- El valor mínimo a pagarse por cada hora de trabajo durante el año 2000, será el 0.50 dólares de los Estados Unidos de América o su equivalente en moneda de curso legal, se entenderá que, con su pago, quedan cancelados todos los beneficios económicos legales que conforman el ingreso total de los trabajadores en general, incluyendo aquellos que se pagan con periodicidad distinta de la mensual (Ley TROLEBUS, 2014, Art. 85)

Con esto, se estableció el marco legal para un nuevo contrato laboral en Ecuador, el cual se permitió para cualquier clase de actividad en el que se convenga la remuneración a pagar por hora de trabajo. Además, de mencionar aspectos como la libertad de terminación del contrato por cualquiera de las partes, el valor mínimo a pagar por hora de trabajo durante el periodo del año 2000, entre otros más, que se indican en los artículos 86 al 90 de la Ley TROLEBUS (2014). Por otro lado, uno de los cambios más destacados se encuentra en el artículo 89, que modificó el inciso inicial del artículo 82 del Código del Trabajo:

Art. 89.- Sustitúyase el primer inciso del artículo 82, por el siguiente: Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales. En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran

permanentes o se tratasen de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratase de labores estables y continuas (Código del Trabajo, 2024, Art. 89)

Este cambio, que aún se mantiene vigente, continúa siendo tema de debate, como se analizará más adelante (Constitución de la República del Ecuador [CRE], 2021; Corporación Ecuatoriana de Televisión S.A. [Ecuavisa], 2024a; Ecuavisa, 2024b).

En abril de 2001, el entonces presidente de la República, Gustavo Noboa Bejarano, expidió el Reglamento para la Contratación Laboral por Horas, el cual incluyó regulaciones no contempladas previamente en la Ley TROLEBUS (2014). Este reglamento fue publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 305 (Registro Oficial No. 554, 2002). Posteriormente, mediante el Registro Oficial No. 554 (2022), se ampliaron aspectos como el trabajo suplementario para empleados que excedían la jornada de 40 horas semanales y el porcentaje permitido de trabajadores bajo esta modalidad en una empresa.

En 2005, un nuevo reglamento reemplazó al anterior, estableciendo que los contratos por hora debían celebrarse por escrito, que no más del 75 % de los empleados de una empresa podían trabajar bajo esta modalidad, y que debía incluirse en la remuneración pactada todos los beneficios legales, como las decimotercera y decimocuarta remuneraciones, vacaciones y descanso semanal (Registro Oficial No. 547, 2005). Además, el contrato por horas, como se indica en la Ley TROLEBUS (2014), era considerado de naturaleza indeterminada lo que permitía a cualquiera de las partes darlo por terminado sin indemnización. Esto, limitaba la estabilidad laboral de los trabajadores, lo cual era una desventaja inherente a esta modalidad (Código del Trabajo, 2024, Art. 14; Registro Oficial No. 547, 2005).

Finalmente, el 6 de mayo de 2008, esta modalidad de contrato fue derogada mediante el Decreto Legislativo No. 8, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 330 (2008). La Asamblea Constituyente del Ecuador estableció en el artículo 327 de la Constitución que:

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva.

El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley (CRE, 2021, art. 327)

Este artículo define a la modalidad de contrato por horas como una forma de precarización laboral, al ser considerada insegura y poco estable; violando así, los derechos laborales básicos. Sin embargo, en el artículo 82 del Código del Trabajo, se permite la jornada parcial permanente, la cual funciona como alternativa para trabajos no permanentes. Esta modalidad garantiza el pago proporcional al tiempo trabajado y mantiene los beneficios legales aplicables, como se muestra a continuación (Código del Trabajo, 2024, Art. 82).

Art. 82. -Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales. - En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se traten de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales. De igual manera se pagarán los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente (Código del Trabajo, 2024, Art. 82).

El artículo 82, aunque hace referencia al pago remunerado por horas, tal como lo indica el Director del Observatorio de la Política Laboral, Gabriel Recalde, a Ecuavisa (2024a), al tener la prohibición constitucional en el Decreto Legislativo No. 8, esta modalidad no puede contemplarse ni formalizarse totalmente. Como lo menciona Ecuavisa (2024a), indicando lo dicho por el Abogado Miguel Ángel Puente, la diferencia principal entre el contrato por horas y la modalidad presente, es que la primera se paga por tiempo de trabajo (sin necesariamente tener una relación permanente), y la segunda establece tiempos menores a ocho horas diarias laborales, pero con horarios específicos.

Además, el Abogado Puente explica a Ecuavisa (2024a), que el trabajo por horas se aplica irregularmente, manteniendo una relación de pago por facturas mediante prestación de servicios (cuando se cumple una función específica en un determinado periodo), en la cual no hay horarios de trabajo, no se reconoce derechos de afiliación al IESS, el trabajador no está bajo la subordinación de un empleador y no se debe acudir a una oficina necesariamente. Esto, según el Director Recalde en Ecuavisa (2024a), debería ser usado para casos como la prestación de servicios por parte de un abogado a su cliente, pero es utilizado para “camuflar el trabajo por horas”. Por tanto, el Abogado Miguel Ángel Puente y el Director Gabriel Recalde concuerdan, según Ecuavisa (2024a), que se abusa de esta figura de contratación por servicios para empleos

en los que existe relación laboral de dependencia y para aquellos en los que funcionaría mejor el contrato por horas.

Considerando esta informalidad que puede ocurrir en el mercado laboral ecuatoriano, el 21 de abril de 2024, se realizó una consulta popular, en la cual se incluyó una propuesta para permitir nuevamente los contratos por hora, bajo la condición de que no afectaran los derechos adquiridos de los trabajadores. Los ecuatorianos respondieron 11 preguntas del referéndum constitucional y consulta popular propuesta por el presidente, Daniel Noboa, teniendo entre estas a la pregunta E: “¿Está usted de acuerdo con enmendar la Constitución de la República y reformar el Código de Trabajo para el contrato de trabajo a plazo fijo y por horas, cuando se celebre por primera vez entre el mismo empleador y trabajador, sin afectar los derechos adquiridos de los trabajadores, de acuerdo con el Anexo 4?” (Consejo Nacional Electoral [CNE], 2024a; Noboa, 2024).

En el anexo 4 de las preguntas del referéndum final entregado a los votantes, por parte del CNE (2024a), y en el anexo 12, de la propuesta del presidente Noboa (2024), con respecto a esta pregunta, se detalló que, de aprobarse la consulta popular, el Ministerio del Trabajo deberá sustituir el Art. 327 de la CRE antes mencionado por el siguiente:

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El contrato a plazo fijo y por horas, cuando se celebre por primera vez entre el mismo empleador y trabajador, sin afectar los derechos adquiridos de los trabajadores, no constituyen formas de precarización laboral.

El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley (CNE, 2024a; Noboa, 2024).

Con este cambio, el contrato por horas ya no será considerada una forma inestable ni insegura o insuficiente de trabajo, por lo que, según lo indica el anexo 12, se permite generar nuevas modalidades y plazas de trabajo, sin afectar la seguridad jurídica ni los derechos de los trabajadores. En adición, Ecuavisa (2024a), citando a lo dicho por el Director Gabriel Recalde, menciona que es necesaria esta enmienda, porque lo correcto es que la Constitución solamente establezca los principios laborales; mientras que la ley especifique los contratos, sanciones, etc.

Esto, permite que las normativas se modifiquen con mayor facilidad, según la dinámica productiva del mercado en determinado momento.

Además, junto a este cambio, se deberá sustituir el Art. 14 del Código del Trabajo:

Contrato tipo y excepciones. - El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de aprendizaje;
- d) Los demás que determine la ley.

(Código del Trabajo, 2024, art. 14)

Sustituirlo por:

Art. 14.- Contrato tipo y excepciones. - El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos a plazo fijo;
- b) Los contratos por horas;
- c) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- d) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- e) Los de aprendizaje; y,
- f) Los demás que determine la ley.

(CNE, 2024a; Noboa, 2024)

Esto, exceptúa al contrato por horas, junto con el contrato a plazo fijo, de los contratos individuales a tiempo indefinido, obligando al empleador a establecer un plazo de trabajo, con el objetivo de garantizar la estabilidad, seguridad y derechos de los empleados.

## Tabla 1

*Empleo bruto y tasa de desempleo en Ecuador, 2022*

<b>Tipo de empleo</b>	<b>Porcentaje</b>
Empleo bruto	63.1%
Empleo adecuado	34.4%
Subempleo	22.2%
Desempleo	4.4%

*Nota. INEC (2023a, pp. 7, 8, 9).*

En la Tabla 1 se indica que, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2023a), en el año 2022 el empleo bruto a nivel nacional alcanzó un 63.1%, con solo un 34.4% de empleo adecuado y un 22.2% de subempleo. La tasa de desempleo nacional es del 3.8%, destacando a Quito como la ciudad con la mayor tasa de desempleo, que alcanza un 8.3%.

## Tabla 2

*Empleo adecuado e inadecuado en la PEA de Ecuador, junio 2023*

<b>Empleo</b>	<b>Número de personas (millones)</b>	<b>Porcentaje</b>
Empleo adecuado	2.9	34.5%
Empleo inadecuado	5.1	61.4%
Desempleo	324	3.8%

*Nota. CIP (2023).*

Además, como se muestra en la Tabla 2, la propuesta planteada por el presidente electo Daniel Noboa, se fundamentaba en datos proporcionados por la Cámara de Industrias y Producción (CIP, 2023), los cuales indican que, de 8.4 millones de personas que forman parte de la población económicamente activa (PEA) en Ecuador, solo 2.9 millones (34.5%) tienen un empleo adecuado. En contraste, 5.1 millones de personas (61.4%) están empleadas en condiciones no adecuadas. Esto significa que, de cada 100 personas, 35 tienen un empleo adecuado, 61 tienen un empleo inadecuado y 3 están desempleadas.

Por tanto, con el proyecto de consulta popular se pretendía incorporar al mercado laboral una figura contractual que flexibilice mencionado mercado ecuatoriano y amplifique oportunidades de encontrar un trabajo formal y adecuado, teniendo en cuenta que, el artículo

66 de la Constitución indica, el derecho a desarrollar actividades económicas individual o colectivamente, a la libertad de trabajo, a la libertad de contratación, entre otros derechos de libertad (CRE, 2021).

Tal como lo indica la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 1994, p. 83), citando a la Oficina Internacional del Trabajo (1986), la flexibilidad del mercado de trabajo (FMT) se define como “la capacidad de éste de adaptarse a las circunstancias económicas, sociales y tecnológicas”. Además, la CEPAL (1994) señala que la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE, 1986) define la flexibilidad laboral como “un ajuste de todos los costos reales de la mano de obra a las variaciones de las condiciones económicas” (p. 83). Adicionalmente, la OIT (2024) describe la flexibilidad laboral como “la doctrina que preconiza el alivio de las regulaciones del trabajo, las cuales son consideradas como un obstáculo al crecimiento y a la creación de empleos”.

Por tanto, la flexibilización laboral puede entenderse como una estrategia para adaptar el empleo a las circunstancias económicas, sociales y tecnológicas de un país. Esto implica ajustar los costos laborales en respuesta a variaciones económicas y modificar regulaciones que puedan obstaculizar la generación de empleo, como ocurrió durante la pandemia de COVID-19, como lo indica la OIT (2023).

El estudio *Working Time and Work-Life Balance Around the World* de la OIT (2023), muestra que la flexibilidad laboral puede beneficiar a economías, empresas y trabajadores, ayudando a equilibrar la vida personal con la profesional, al mismo tiempo que la productividad en las empresas aumenta; esto, analizando diversas formas de organización del tiempo de trabajo en empleados que laboran en trabajos por turnos, a pedido, horarios comprimidos y horas anuales promedio. Según la OIT (2023), cuando se redujo las horas laborales durante la pandemia, se ayudó a prevenir pérdidas de empleo y aumentó la productividad; mientras que, restringir esta flexibilidad estuvo relacionado con mayores costos y mayor rotación de personal. En resumen, la flexibilidad laboral, que permite a los trabajadores decidir cómo, dónde y cuándo trabajan, no solo mejora el equilibrio entre la vida profesional y personal, sino que también favorece a las empresas a incrementar su productividad. En contraste, jornadas más largas tienden a asociarse con una menor productividad.

Por otro lado, es importante comprender qué se entiende por precarización laboral, ya que esto ayuda a determinar si el contrato por horas puede categorizarse dentro de este concepto. Según la Corte Constitucional del Ecuador (2016), en la sentencia No. 037-16-SIN-CC:

“(…) la precarización laboral constituye toda forma de trabajo realizado en condiciones inconstitucionales o ilegales, siendo que, ante estas circunstancias, el trabajador, dentro

de la relación laboral, se encuentra desprotegido a través de la merma en sus garantías básicas y necesarias que configuran el derecho al trabajo, y que se manifiestan a través de salarios por debajo de la ley, inestabilidad laboral, falta de seguridad laboral y social, entre otras. En definitiva, cuando el trabajador se ve afectado en sus derechos y condiciones de trabajo, constitucional y legalmente reconocidos, colocándolo en una situación de desventaja económica, social o jurídica, estamos frente a una suerte de precarización laboral (...)” (p. 21).

Adicionalmente, en la sentencia N.º 035-13-SEP-CC, la Corte Constitucional (2013) enfatiza que el Art. 327 de la Constitución prohíbe toda forma de precarización laboral, señalando “no implica únicamente el trabajo por horas, sino toda forma, y la norma fundamental es clara: toda forma de trabajo precario, diminutivo de la relación laboral que menoscaba y aliena derechos de las personas trabajadoras” (p. 4). Esto indica que la precarización laboral es cualquier trabajo que vulnere los derechos de los empleados, con salarios inferiores a los establecidos por la ley, inestabilidad laboral y otras condiciones que perjudican la seguridad jurídica y social. Como señala Noboa (2024), mientras estas condiciones no sean transgredidas, las medidas de flexibilización laboral no pueden ser consideradas automáticamente como mecanismos de vulneración de derechos.

Para evitar la precarización laboral en cualquier tipo de modalidad contractual, como lo son los contratos por hora, es necesario garantizar los derechos constitucionales de los trabajadores; tanto en el diseño del contrato como en la implementación práctica, donde el Estado y sus organismos competentes desempeñan un papel fundamental.

El Artículo 33 de la Constitución del Ecuador establece:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida (Registro Oficial No. 554, 2002) decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (CRE, 2021, art. 33).

El presente artículo es de gran utilidad debido a que será usado como base para evaluar cualquier reforma de trabajo, ya que debe garantizar derechos como la dignidad, justas remuneraciones y buenas condiciones laborales para los trabajadores

En resumen, dependiendo de las condiciones económicas de un país, puede ser necesario llevar a cabo procesos de flexibilidad laboral, reorganizando las regulaciones de trabajo y modalidades contractuales para enfrentar y adaptarse a las realidades adversas y tener mayores y mejores oportunidades en el mercado laboral; siempre y cuando se precautelen los

derechos de los trabajadores, considerando en Ecuador como marco de análisis, artículos del Código del Trabajo y de la Constitución, como el Art. 33 y Art. 66 de esta última, que garantizan los derechos de los empleados.

Además, en una entrevista en el programa *Contacto Directo* de Ecuavisa, la Ministra de Trabajo Ivonne Núñez (2023) discutió la situación del desempleo en Ecuador y las acciones para reducirlo, destacando entre ellas la flexibilización laboral. En este contexto, la Ministra señaló que, en Ecuador, la flexibilidad laboral es a menudo considerada como precarización laboral. Sin embargo, tal como lo menciona la OIT (2023) en un estudio previamente citado, esta modalidad podría contribuir a mejorar la productividad de las empresas y favorecer un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional de los trabajadores. Durante la entrevista, la ministra también aclaró que la flexibilidad laboral implica la incorporación de modalidades que rigen las relaciones laborales en función de la evolución del mercado, y que el Ministerio de Trabajo asegura que no se permitirá la precarización laboral a través de este tipo de modalidades. Todo contrato laboral debe ser registrado en el Ministerio de Trabajo y debe cumplir con la normativa establecida, garantizando relaciones laborales directas y bilaterales. En relación con el contrato por horas, Núñez (2023) mencionó que, dada la situación que atraviesa la población mundial y en especial los jóvenes, es necesario incorporar este tipo de contratos; resaltando que, en otras sociedades esta modalidad se aplica sin inconvenientes.

La Ministra Ivonne Núñez, 16 de febrero de 2024, también indicó a Ecuavisa (2024b) que, el contrato por horas no entra en precarización laboral cuando se brinda beneficios como la seguridad social y un contrato. Núñez, señala que, para el pago por horas se debe dividir el salario básico (460 USD) para 160 horas, sin incluir beneficios de ley; sin embargo, el monto final aumentaría al incluir la sumatoria de los proporcionales como el décimo tercero, vacaciones, aporte al seguro social, etc. En adición, señaló que, aunque el trabajo por horas existe en el país mediante el contrato de jornada parcial permanente, la nueva propuesta responde a la necesidad de reincorporar el sector informal al formal (González, 2024).

Pese a los esfuerzos del gobierno por implementar el contrato por horas como alternativa que permita formalizar empleos ofreciendo seguridad social, existe una fuerte resistencia por parte de la ciudadanía, reflejada en los resultados de la consulta popular (CNE, 2024b). La pregunta E, acerca de esta modalidad de contrato, fue rechazada por el 69,5% de los votantes, representando un total de 6.638.627 votos; solo el 30,5% de los votantes o 2.912.979 personas, apoyaron la propuesta, según cifras del CNE (2024b, p. 5).

Como se observa en la Tabla 3, de los votantes a favor, 1.490.532 fueron hombres (51,17%) y 1.422.447 mujeres (48,83%); por lo que, 3.146.480 hombres (47,4%) y 3.492.147

mujeres (52,6%) votaron en contra, mostrando una notable diferencia en la respuesta según el género, con una mayor resistencia por parte de las mujeres (CNE, 2024b, p. 7).

**Tabla 3**

*Distribución de votos por género en la consulta popular 2024*

<b>Opción de voto</b>	<b>Hombres (en votos)</b>	<b>Porcentaje de hombres</b>	<b>Mujeres (en votos)</b>	<b>Porcentaje de mujeres</b>
Si	1.490.532	51,17%	1.422.447	48,83%
No	3.146.480	47,4%	3.492.147	52,6%

*Nota. CNE (2024b, p. 7)*

Como lo indica Adriana Noboa (2024) de Diario Primicias, con información del CNE, este rechazo se reflejó en todo el país, mostrando una clara tendencia en contra de la propuesta de contrato por horas, especialmente en provincias con alta densidad poblacional, según el INEC (2024a), en Guayas el NO se posicionó como ganador con el 66.02%, en Pichincha con el 70.54% y en Manabí con 73.44%. A continuación, para poder ejemplificar lo indicado, los resultados de la consulta popular en diversas provincias del Ecuador con más de un millón de habitantes, así como en otras provincias con menores poblaciones.

**Tabla 4***Distribución de votos por provincia en la consulta popular 2024*

<b>Provincia</b>	<b>Porcentaje de votos en contra (No)</b>	<b>Porcentaje de votos a favor (Sí)</b>
<b>Guayas</b>	66,02%	33,98%
<b>Pichincha</b>	70,54%	29,46%
<b>Manabí</b>	73,44%	26,56%
<b>Azuay</b>	69,89%	30,11%
<b>El Oro</b>	67,84%	32,16%
<b>Tungurahua</b>	63,40%	36,60%
<b>Santo Domingo</b>	67,19%	32,81%
<b>Pastaza</b>	63,45%	36,55%
<b>Esmeraldas</b>	64,34%	35,66%

*Nota. CNE (2024b, p. 8)*

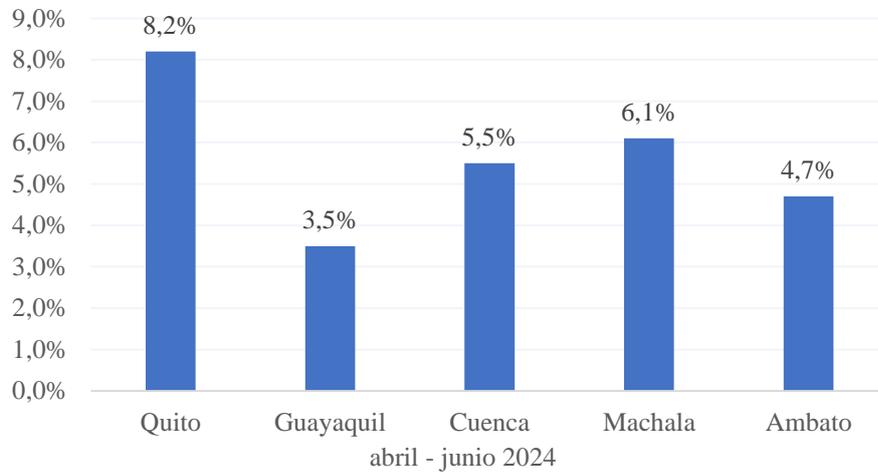
### **Formulación del Problema**

Como se señaló, en todas las ciudades del Ecuador la pregunta E del referéndum fue rechazada; la cual, como lo indica Noboa (2024), buscaba brindar alternativas de trabajo flexibles para un mercado laboral en el cual cada vez hay más desempleo y menores oportunidades de crecimiento profesional, junto con desigualdades sociales y económicas, como se muestra a continuación.

En la Figura 1 se muestra que, en el segundo trimestre del periodo 2024 (abril – junio), según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), la tasa de desempleo a nivel nacional fue de 3.5%. En relación con la tasa de desempleo a nivel de representatividad de cinco ciudades: Quito, Guayaquil, Cuenca, Machala y Ambato, la mayor la tiene Quito con el 8.2%, después Machala con 6.1%, Cuenca con 5.5%, Ambato con 4.7% y Guayaquil con 3.5% (INEC, 2024b).

## Figura 1

*Tasa de desempleo por ciudades auto representativas, 2024*

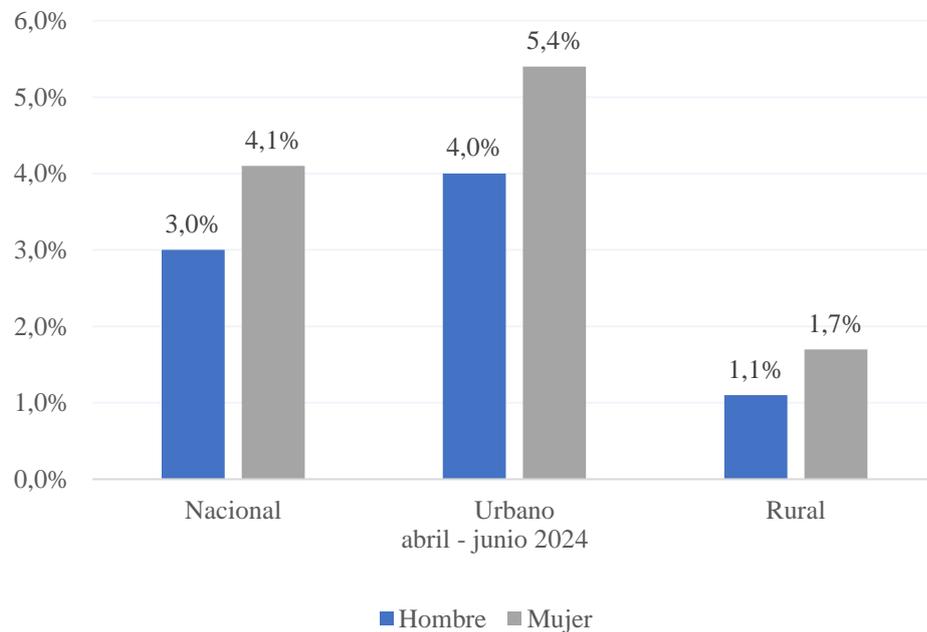


*Nota. Adaptado de “Figura 6. Tasa de desempleo por ciudades auto-representadas. (En porcentaje respecto a la PEA)” (p. 7), por INEC, 2024b, Boletín Técnico N° 13-2024-ENEMDU.*

Con respecto al desempleo por sexo, en la Figura 2 se señala que la tasa de desempleo de las mujeres fue mayor al de los hombres a nivel nacional con 4.1% a diferencia del 3% de los hombres. Esto, se refleja también por área urbana con el 5.4% en las mujeres y el 4% en los hombres y la rural con 1.7% en mujeres y 1.1% en hombres (INEC, 2024b).

## Figura 2

*Tasa de desempleo por sexo a nivel nacional y área, 2024*

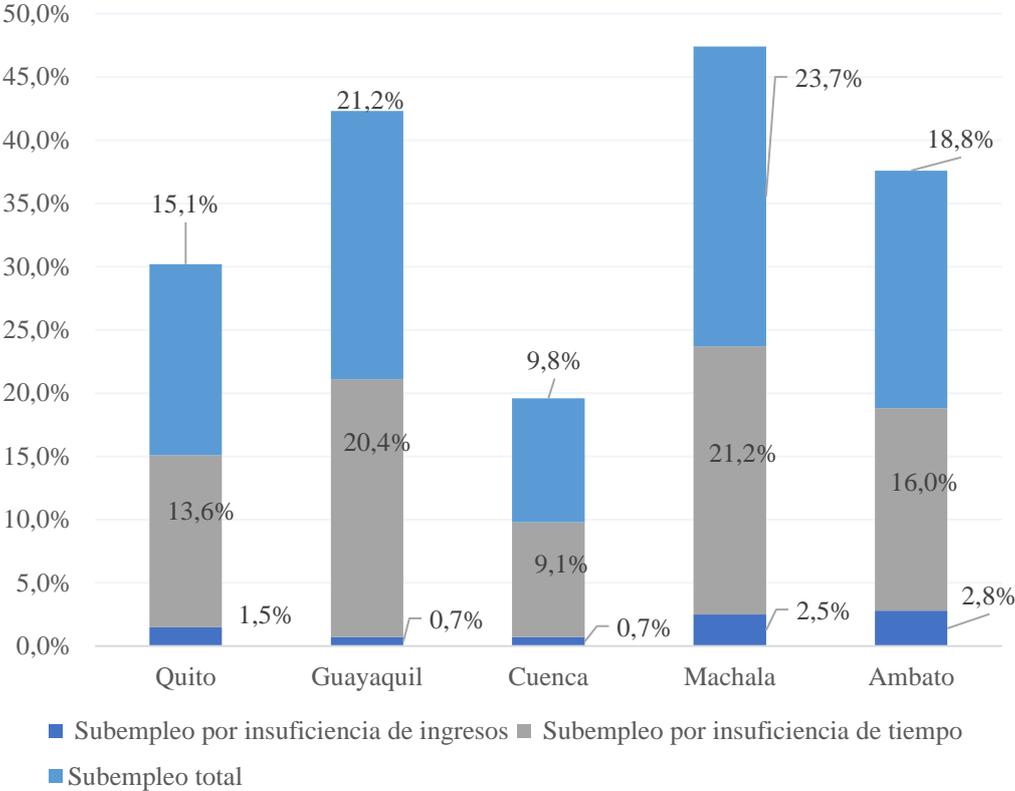


*Nota. Adaptado de “Figura 7. Tasa de desempleo por sexo a nivel nacional” (p. 7), por INEC, 2024b, Boletín Técnico N° 13-2024-ENEMDU.*

En cuanto al subempleo, como lo define el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico [DPEJ] (2024) es el “empleo por tiempo no completo, retribuido por debajo del mínimo o que no aprovecha completamente la capacidad del trabajador”. En la Figura 3 se muestra que, a nivel nacional el subempleo fue del 21%, siendo Machala la ciudad con la mayor tasa de subempleo con 23.7% y teniendo como razón principal, para este tipo de empleo, la insuficiencia de tiempo con el 21.2% y el subempleo por insuficiencia de ingresos con el 2.5% (INEC, 2024b). Esto, también se refleja en la ciudad de Quito con una tasa del 13.6% de subempleo, con el tiempo como razón principal con 13.6%, frente al 1.5% de los ingresos como razón secundaria; o Cuenca, ciudad con la tasa de subempleo más baja con 9.8%, teniendo el tiempo como razón principal (9.1%) y los ingresos como razón secundaria (0.7%).

**Figura 3**

*Tasa de subempleo por insuficiencia de horas e ingresos laborales, 2024*

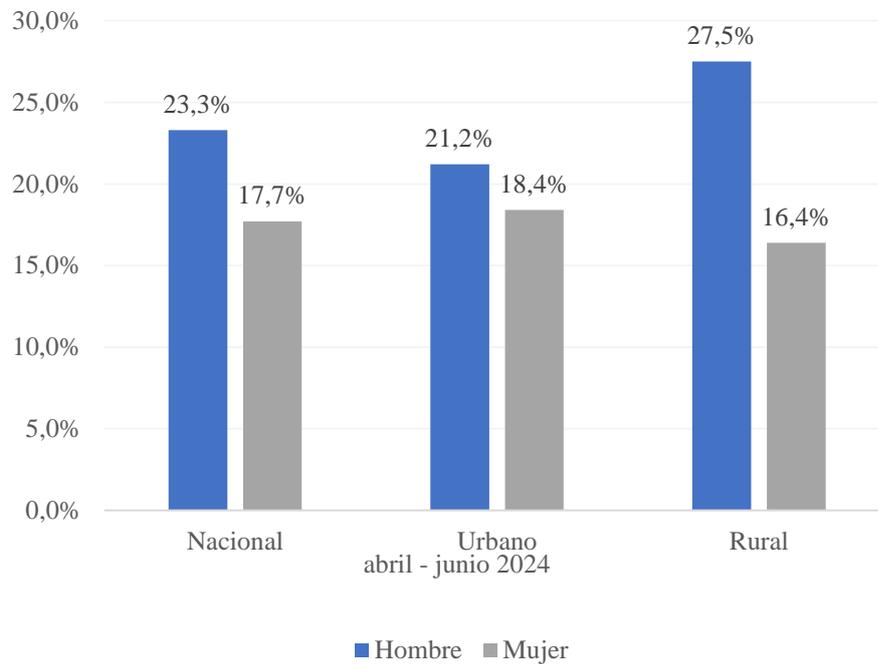


*Nota. Adaptado de “Figura 15. Tasa de subempleo por insuficiencia de horas e ingresos laborales por ciudades auto-representadas. (En porcentaje respecto a la PEA)” (p. 9), por INEC, 2024b, Boletín Técnico N° 13-2024-ENEMDU.*

En la Figura 4, según INEC (2024, b), se evidencian datos considerados desde abril del 2024 a junio del 2024, donde también se indica que la tasa de subempleo por sexo a nivel nacional es un 23.3% para hombres y 17.7% para mujeres; teniendo esta tendencia en el sector urbano con un 21.2% para los hombres y un 18.4% para las mujeres, y en el sector rural con 27.5% para los hombres y 16.4% para las mujeres.

#### Figura 4

*Tasa de subempleo por sexo a nivel nacional y área, 2024*

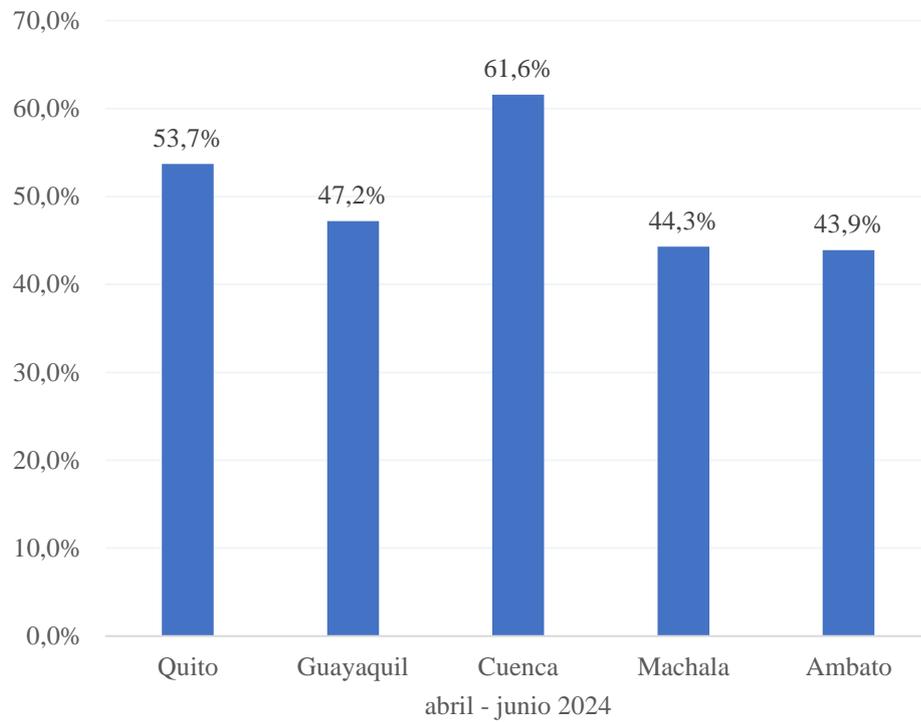


*Nota. Adaptado de “Figura 16. Tasa de subempleo por sexo a nivel nacional y por área. (En porcentaje respecto a la PEA)” (p. 9), por INEC, 2024b, Boletín Técnico N° 13-2024-ENEMDU.*

La Figura 5 refleja los datos del INEC (2024b), mostrando que el empleo adecuado o empleo pleno, durante el periodo mencionado, solo refleja el 35% de la población nacional; siendo Cuenca, la ciudad con la tasa más alta con 61.6%, mientras que Machala tiene la tasa más baja con el 44.3%.

## Figura 5

*Tasa de empleo adecuado por ciudades auto representativas, 2024*

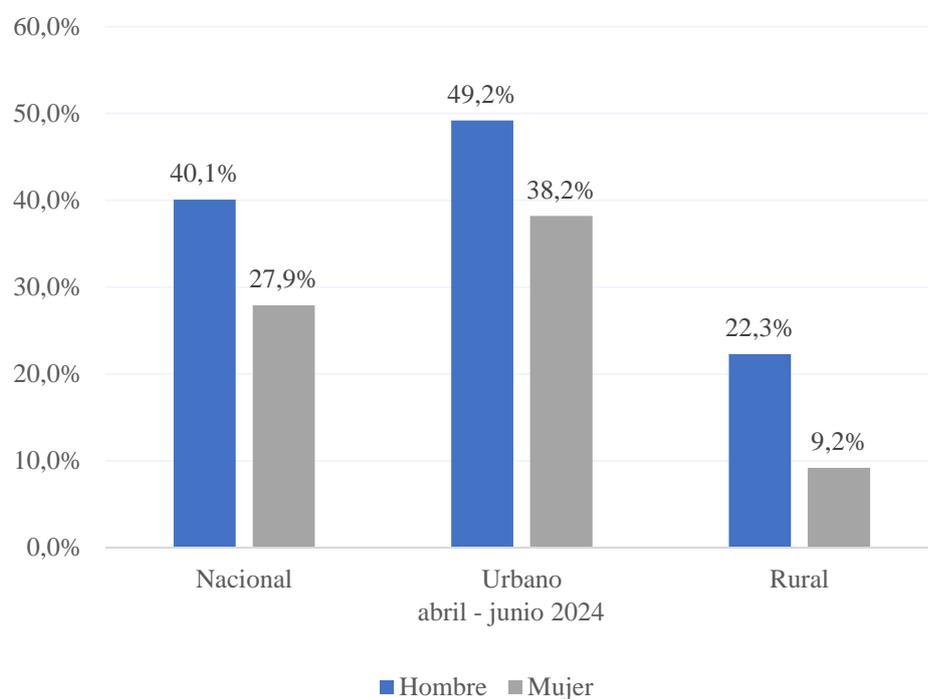


*Nota. Adaptado de “Figura 12. Tasa de empleo adecuado/pleno por ciudades auto-representadas. (En porcentaje respecto a la PEA)” (p. 8), por INEC, 2024b, Boletín Técnico N° 13-2024-ENEMDU.*

Además, la Figura 6 indica que los más beneficiados del empleo pleno a nivel nacional son los hombres con el 40.1%, frente al 27.9% de las mujeres; continuando con esta preferencia en el sector urbano con un 49.2% de los hombres contra un 38.2% de las mujeres, y en el sector rural con 22.3% para los hombres y 9.2% para las mujeres (INEC, 2024b).

## Figura 6

*Tasa de empleo adecuado por sexo a nivel nacional y por área, 2024*



*Nota. Adaptado de “Figura 13. Tasa de empleo adecuado/pleno por sexo a nivel nacional y por área. (En porcentaje respecto a la PEA)” (p. 8), por INEC, 2024b, Boletín Técnico N° 13-2024-ENEMDU.*

Estos datos, reflejan una arista de la inestabilidad social y económica que vive el país. Por esto, se considera imperante aplicar medidas políticas, legales, administrativas y sociales, por parte del Estado y sus organismos competentes, para garantizar el empleo pleno de la población ecuatoriana, en especial para sectores como los estudiantes y las mujeres (CNE 2024b; INEC, 2024b; Núñez, 2023).

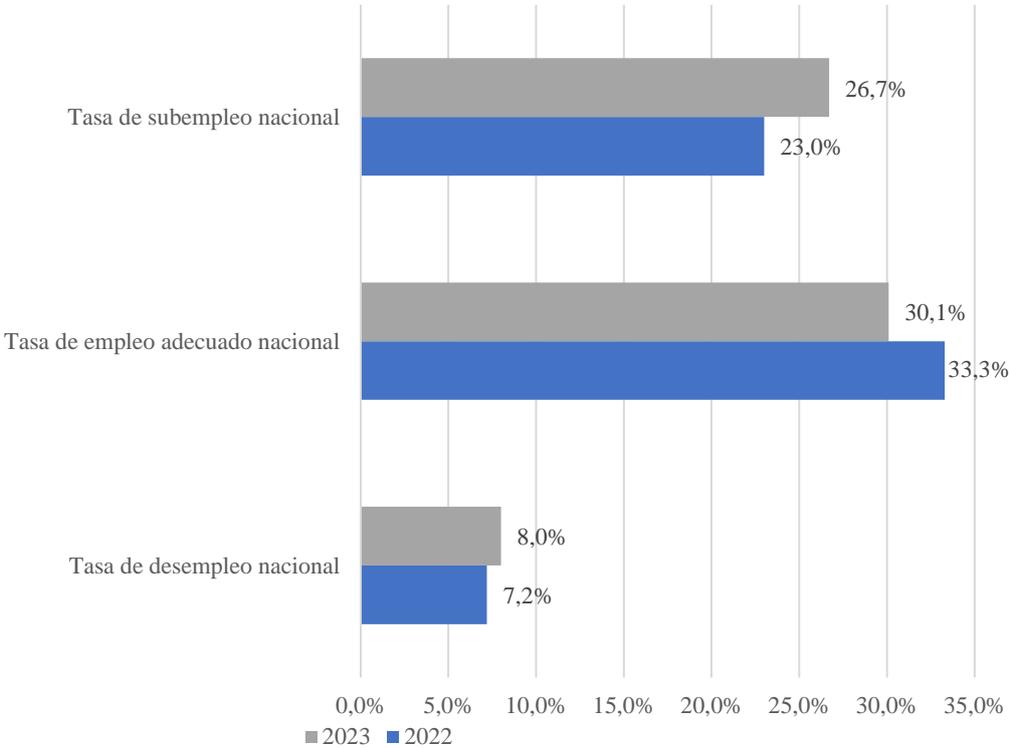
Según, el INEC (2021) los grupos del mercado laboral más afectados por la pandemia por COVID-19, son las mujeres y los jóvenes. En Ecuador, a diciembre de 2020, 53.2% de 4.24 millones de jóvenes de entre 15 y 29 años se encontraba en la PEA (población económicamente activa) o tasa de participación bruta, y el 46.8% restante, ese encontraba en la PEI (población económicamente inactiva).

En la Figura 7, se presentan los resultados del estudio de “Caracterización de grupos de población específica” realizado por el INEC a diciembre de 2022, el cual evidencia que los jóvenes de entre 18 a 29 años contaban con una tasa de desempleo nacional del 7.2%. También,

INEC (2022) señaló que, la tasa de empleo adecuado para este grupo fue del 33.3%, mientras que la tasa de subempleo fue del 23% a nivel nacional; junto a esto, se observó que el ingreso promedio de los jóvenes fue de 376.1 USD. En comparación, INEC (2023b) reveló que la tasa de desempleo de este grupo fue de 8.0% a diciembre de 2023, lo que equivale a 0.8 puntos porcentuales más con respecto al periodo anterior. La tasa de empleo pleno se ubicó en 30.1% (3.2% menos que diciembre de 2022), la tasa de subempleo fue del 26.7% (3.7% mayor que 2023) y el ingreso promedio fue de 361.8 USD (INEC, 2023b).

**Figura 7**

*Tasa de desempleo, empleo adecuado y subempleo de jóvenes, 2022-2023*

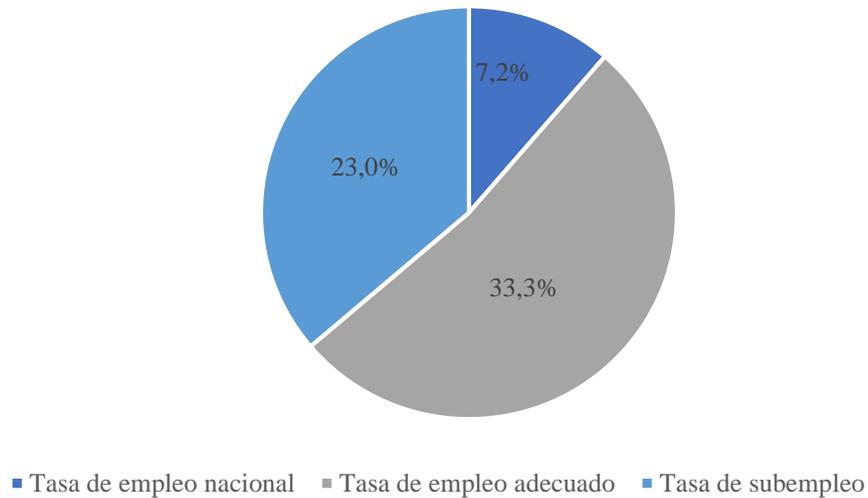


*Nota. Adaptado de INEC (2022) e INEC (2023b).*

En la Figura 8, a septiembre de 2024, el INEC (2024c) mostró que, la tasa de desempleo nacional para los jóvenes de entre 18 a 19 años fue de 8.6% (0.6% más que diciembre de 2023); mientras que la tasa de empleo pleno fue del 31.2% a nivel nacional (1.1% más que en diciembre de 2023). Además, la tasa de subempleo fue 29.4% (2.7% más que diciembre de 2023) y el ingreso laboral promedio fue de 403.8 USD, 56.2 USD menos que el salario básico unificado (SBU) en Ecuador para 2024 (INEC, 2024c; Ministerio del Trabajo [MDT], 2024).

## Figura 8

*Tasa de desempleo, empleo adecuado y subempleo de jóvenes, 2024*



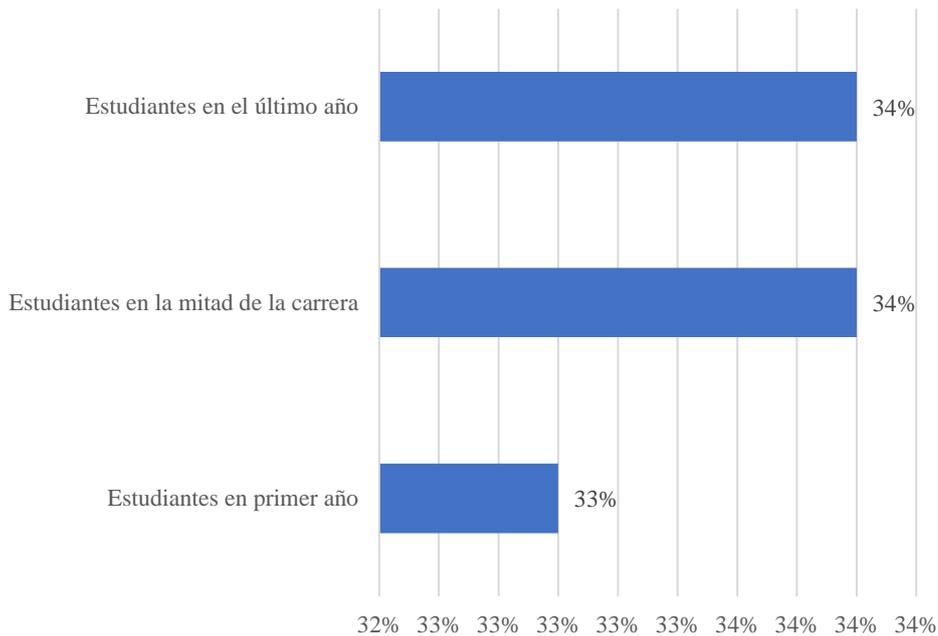
*Nota. Adaptado de INEC (2024c).*

Aunque, la tasa de empleo pleno fue mayor para septiembre de 2024, a comparación de diciembre de 2023; se continúa visualizando una tasa de desempleo y subempleo mayor a los periodos anteriores. Esto, puede significar que existe, cada vez más, mayor precarización laboral dentro del mercado ecuatoriano, tanto para jóvenes subempleados como desempleados.

Por otro lado, en la Figura 9, como se mostró en el estudio “Personas que estudian y trabajan” realizado por la plataforma Multitrabajos, y publicado en Diario Expreso (2022), a 5.456 personas de diferentes regiones del continente americano (entre ellos 1.681 de Ecuador), los estudiantes universitarios ecuatorianos que trabajan están un 33% en el primer año de la carrera, 34% en la mitad de la carrera y otro 34% en el último año. En promedio el 52% de los encuestados ecuatorianos indicó laborar más de 30 horas a la semana, 12% entre 20 a 30 horas, 11% entre 10 y 20 horas y 25% menos de 10 horas (Diario Expreso, 2022).

## Figura 9

*Periodo de estudio de universitarios ecuatorianos que trabajan*



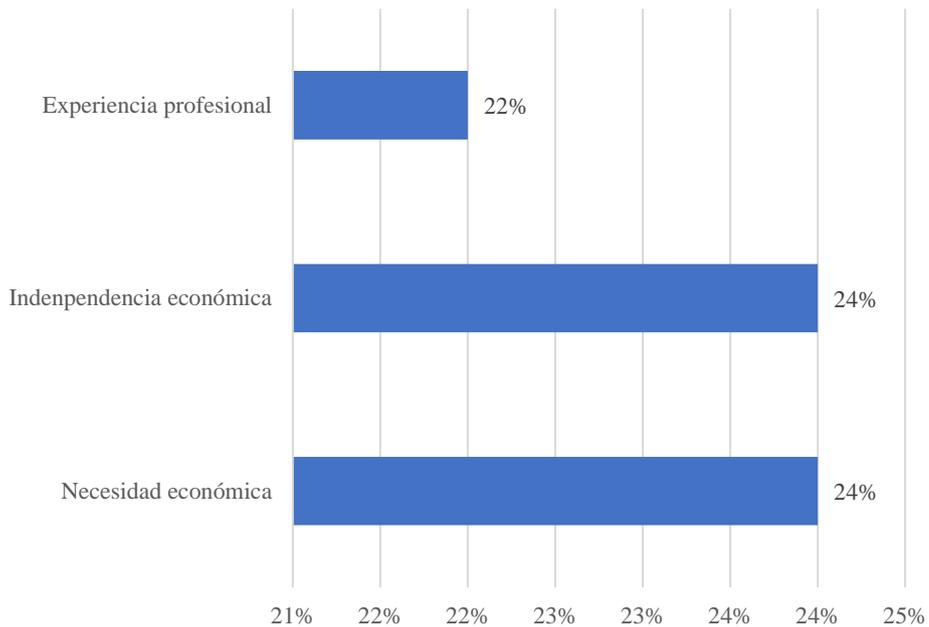
*Nota. Adaptado de Diario Expreso (2022).*

En consecuencia, un 48 % de estudiantes no trabaja más de 30 horas semanales (de este 48 %, un 25 % no labora ni 10 horas semanales), por lo que muchos estudiantes posiblemente no se encuentran laborando en empleos a tiempo completo. Además, no existe mucha distinción del periodo académico que estén cursando para trabajar, ya sea que un estudiante esté comenzando su carrera profesional o terminándola.

Como se observa en la Figura 10, entre las principales razones que indica Diario Expreso (2022), del por qué decidieron trabajar y estudiar a la vez, un 24% del grupo residente en Ecuador mencionó que es por necesidad económica, otro 24% señala que es para tener independencia económica y 22% desea adquirir experiencia profesional para su currículum al terminar la carrera.

## Figura 10

### *Razones de universitarios ecuatorianos para trabajar*

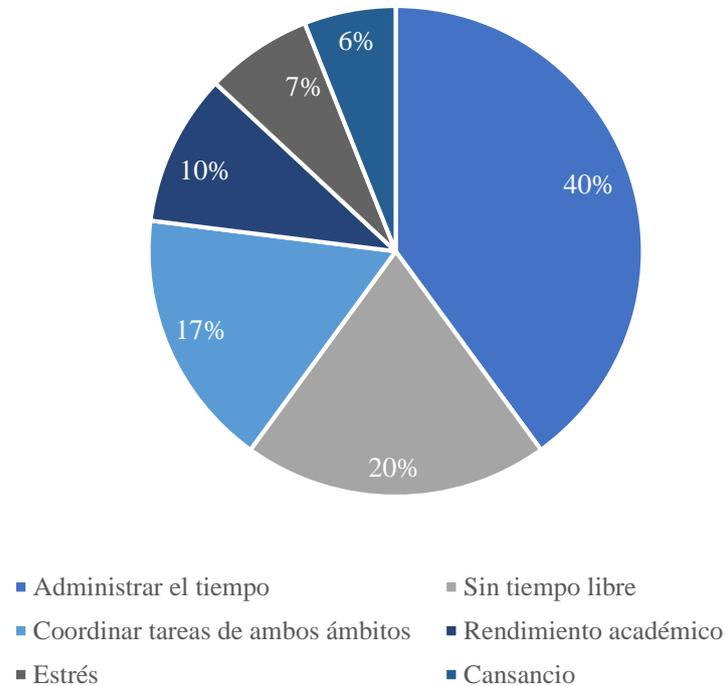


*Nota. Adaptado de Diario Expreso (2022).*

En cuanto a las principales dificultades de trabajar y estudiar simultáneamente, como lo señala la Figura 11, según Diario Expreso (2022), para el 40% de los estudiantes ecuatorianos es el poder administrar el tiempo para realizar sus responsabilidades, 20% dice no tener casi tiempo libre, para un 17% es el tener que coordinar las tareas de ambos ámbitos, un 10% dice que esto afecta su rendimiento como estudiante, un 7% menciona que es el estrés y para el 6% restante el cansancio.

## Figura 11

### *Principales problemas de universitarios ecuatorianos al trabajar*



*Nota. Adaptado de Diario Expreso (2022).*

Todo esto, evidencia las necesidades, ya sea económicas (dinero e independencia económica) o profesionales (experiencia laboral), que tienen los estudiantes universitarios para trabajar y los impedimentos para lograr ambas metas, entre los que destaca el poder administrar el tiempo para sus responsabilidades, tener tiempo libre y coordinar las tareas de ambos ámbitos.

Como se ha indicado, actualmente el mercado laboral ecuatoriano atraviesa varios problemas, como los altos índices de desempleo, dificultades para grupos como los estudiantes universitarios, quienes tienen que equilibrar su vida laboral con sus expectativas profesionales (estudios académicos), mujeres, entre otros. Por consiguiente, es de importancia saber si la propuesta presentada por el presidente Noboa (2024), con respecto al contrato laboral por horas, podría ser un medio para suplir algunas de estas necesidades del mercado laboral, como las que ya se han presentado.

En consecuencia, se realizará una revisión sistemática para buscar cómo este contrato aporta, positiva o negativamente, al mercado laboral de diferentes países y en diversos periodos durante los años 2014 a 2024. Además, se elaborará un análisis bibliométrico para conocer las

tendencias de los artículos publicados, durante el periodo mencionado, acerca de temáticas relacionadas con el contrato laboral por horas y saber qué investigaciones se pueden realizar en un futuro, que permitan determinar el aporte del trabajo por horas en el contexto ecuatoriano.

### **Justificación**

En el marco del referéndum llevado a cabo el 21 de abril de 2024, el presidente de la república del Ecuador del periodo en mención, Daniel Noboa, planteó la implementación del contrato por horas como una de las reformas clave para atender las necesidades del mercado laboral. Esta propuesta se da en un contexto de desafíos estructurales de gran escala, como lo es el empleo informal en Ecuador, el cual representa a más de la mitad de la población activa, alcanzando el 52,5% en 2024, generando altos índices de precarización e informalidad lo cual a su vez limita las oportunidades de acceso a trabajos estables y con derechos protegidos (PRIMICIAS, 2024)

El contrato por horas promueve la formalización de empleos y permite la flexibilidad tanto de empleados como de empleadores, convirtiéndose en una eficiente herramienta para dinamizar el mercado laboral (La Hora, 2024; OIT, 2023; Chen et al., 2017; Noboa et al., 2024). A partir de una visión gubernamental, este tipo de modalidad es clave para ajustar las necesidades de personal según la demanda que exista, logrando la inclusión laboral de sectores comúnmente excluidos como jóvenes, estudiantes, personas con responsabilidades familiares o que poseen múltiples empleos (SAS ECUADOR, 2024). De igual manera, posee un gran potencial para ser una solución en sectores tales como la construcción o el turismo, ya que este rubro de negocios posee picos de actividad donde se requiere una alta flexibilidad y constante rotación en la contratación (SAS ECUADOR, 2024).

Muchos expertos y actores sociales han expresado su evidente preocupación por la latente posibilidad de que los contratos por horas reemplacen los empleos tradicionales de tiempo completo, lo que podría ocasionar desestabilidad laboral para los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) refleja que existen modalidades como trabajo a pedido, que, si no se encuentran reguladas de manera adecuada, generarían incertidumbre e inseguridad económica y limitar los beneficios sociales básicos (OIT, 2024). Por otro lado, se teme que esta modalidad fomente prácticas empresariales menos éticas, como lo han evidenciado estudios en Colombia, donde se ha señalado que la implementación inadecuada de contratos por horas puede debilitar las protecciones laborales y aumentar la precariedad (Cuso International, 2023).

La Ministra de Trabajo de Ecuador, Ivonne Núñez, expresó estar convencida de que esta modalidad alienta a la flexibilización de los contratos de empleo, favoreciendo a jóvenes, que es el principal grupo afectado por la carestía laboral e incita ver a países en los cuales se encuentra vigente esta modalidad sin perder la seguridad laboral (La República, 2024)

En el campo académico existen escasos y limitados estudios en el escenario ecuatoriano sobre el contrato por horas y se centran, principalmente, en analizarlo desde la óptica jurídica (Mendieta, 2023; Noboa et al., 2024; Pazmiño, 2024; Salazar y Zamora, 2013; Salvador, 2007). En varios países se han realizado investigaciones sobre la forma en la que incide esta modalidad en aspectos como la productividad. Por ejemplo, en Países Bajos, el estudio “Working Hours and Productivity” de la Universidad de Maastricht estudia el efecto de las horas de trabajo sobre la productividad midiendo el desempeño de los trabajadores de un lugar específico (Collewet y Sauermann, 2017). Sin embargo, aunque en otros países existen investigaciones y avances en estas áreas, no se han hallado estudios que consoliden estos descubrimientos especialmente en el contexto ecuatoriano, lo cuál sería de gran utilidad para valorar dichos beneficios en el mercado laboral del Ecuador.

La impericia de pruebas científicas dificulta el desarrollo de decisiones fundamentales relacionadas al diseño e implementación de esta política de trabajo. Frente a esta carencia, una revisión sistemática es fundamental para consolidar los conocimientos existentes sobre la influencia del contrato por horas en el mercado laboral. Este trabajo permitirá conocer si esta modalidad puede contribuir a la resolución de problemas estructurales en el mercado de trabajo, así también como generar condiciones que fomenten un crecimiento sostenible e inclusivo. Además, un análisis bibliométrico el cuál dará lugar a identificar las tendencias en los artículos científicos existentes, que se pueden abordar en investigaciones futuras para conocer el aporte del contrato por horas en Ecuador.

## **Objetivos**

En el presente apartado, se expondrá el objetivo general de la investigación, junto con los objetivos específicos para alcanzarlo, lo cual se realizará mediante la revisión sistemática y análisis bibliométrico de los estudios existentes durante los últimos 10 años, en relación con el contrato laboral por horas. Dentro de este capítulo se presentarán también las preguntas de investigación elaboradas a partir de la estructura PICo, la cual permite organizar las preguntas en distintos contextos, las mismas que han sido planteadas con la finalidad de cumplir el propósito y objetivo del estudio (The University of Sydney, 2024).

### ***Objetivo General***

Identificar las tendencias de las investigaciones sobre el contrato laboral por horas, mediante una revisión sistemática y un análisis bibliométrico para analizar su potencial aporte en el mercado laboral ecuatoriano.

### ***Objetivos Específicos***

- Revisar los antecedentes sobre el contrato laboral por horas, incluyendo sus principales características, para contextualizar la discusión en el mercado laboral actual.
- Realizar un análisis bibliométrico para determinar las tendencias en investigaciones relacionadas con el contrato laboral por horas durante el periodo 2014 al 2024.
- Identificar qué tendencias existentes en las investigaciones seleccionadas son más relevantes para el contexto ecuatoriano.

### **Preguntas de Investigación**

- ¿Cuáles son las tendencias en investigaciones realizadas durante los años 2014 a 2024 sobre el aporte del contrato laboral por horas en diferentes mercados laborales del mundo?
- ¿Qué dirección pueden tomar futuras investigaciones para explorar el aporte del contrato laboral por horas en el mercado laboral ecuatoriano, a partir de las tendencias en los trabajos seleccionados en la revisión sistemática?

## Capítulo II. Metodología de Investigación

En el presente estudio se ha desarrollado una revisión sistemática y análisis bibliométrico con la finalidad de analizar las tendencias encontradas en trabajos de investigación sobre el contrato laboral por horas en diferentes países del mundo y su posible aplicación al contexto del mercado laboral ecuatoriano actual. En este sentido, para lograr la consolidación de la revisión sistemática se ha tomado como base de referencia el marco metodológico de la Declaración PRISMA 2020, garantizando un proceso estructurado y transparente en todas las etapas del trabajo. Esta declaración, guía la estructura de revisiones sistemáticas de estudios que evalúan los efectos de las intervenciones sanitarias; sin embargo, como lo indica Page et al. (2021), los ítems de la lista de verificación son aplicables a publicaciones de revisiones sistemáticas no relacionadas con la salud con objetivos distintos a la evaluación de intervenciones.

Este estudio adopta un enfoque mixto, debido a la combinación del análisis cuantitativo del estudio bibliométrico con el análisis cualitativo de la revisión sistemática. En adición, posee un corte transversal, dado que los datos fueron recolectados en un único punto temporal el 16 de diciembre de 2024. Además, su alcance es de carácter documental y descriptivo, ya que se fundamenta en el análisis de fuentes secundarias y busca describir patrones y tendencias en las publicaciones científicas sobre el contrato laboral por horas.

La presente investigación se llevó a cabo en dos bases de datos académicas de alto impacto, Scopus y Web of Science (WOS). Estas fuentes, fueron escogidas debido a su amplio reconocimiento en la comunidad científica y para asegurar la calidad de la información y evitar sesgo en los resultados presentados; por lo que se hizo uso de la accesibilidad que dispone la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de mencionadas bases, por medio de la biblioteca virtual. En adición, las investigaciones incluidas se consideraron independientemente de su enfoque metodológico, ya sean estudios cualitativos, cuantitativos o mixtos, y sin discriminar su alcance exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo, con el fin de enriquecer la comprensión integral del fenómeno estudiado. En adición se utilizó la herramienta Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT) para poder medir la calidad de los resultados presentados (Hong et al., 2018).

En la Tabla 5 se presenta las ecuaciones utilizadas en las bases WOS y Scopus, en la fecha antes mencionada, para realizar la estrategia de búsqueda de la revisión sistemática en un rango de 10 años, entre los periodos 2014 a 2024. Este periodo fue elegido con el propósito de

capturar la evolución del impacto del contrato por horas en diversos contextos y también por los escasos estudios realizados en años recientes. Esta ecuación, se basó en el uso de palabras claves, tales como: “contrato por horas” (*hourly contract*), “pago por horas” (*hourly pay*) y “salario por horas” (*hourly wage*). Estas palabras clave se combinaron en el buscador usando operadores *boolaneos* (AND, OR) para maximizar la precisión y la amplitud de resultados que aparezcan en el título, resumen o palabras clave de las investigaciones.

**Tabla 5**

*Matriz de ecuaciones de búsqueda en las bases de datos*

<b>Base de Datos</b>	<b>Ecuación</b>
<b>Scopus</b>	TITLE-ABS-KEY ( hourly AND contract* OR hourly AND pay* OR hourly AND wage* ) AND PUBYEAR > 2013 AND PUBYEAR < 2025 AND ( LIMIT-TO ( DOCTYPE , "re" ) OR LIMIT-TO ( DOCTYPE , "ar" ) ) AND ( LIMIT-TO ( SUBJAREA , "ECON" ) OR LIMIT-TO ( SUBJAREA , "BUSI" ) ) AND ( LIMIT-TO ( LANGUAGE , "English" ) OR LIMIT-TO ( LANGUAGE , "Spanish" ) ) AND ( LIMIT-TO ( OA , "all" ) )
<b>Web of Science</b>	hourly AND contract* OR hourly AND pay* OR hourly AND wage* (Title) or hourly AND contract* OR hourly AND pay* OR hourly AND wage* (Abstract) or hourly AND contract* OR hourly AND pay* OR hourly AND wage* (Keyword Plus ®) and Article (Document Types) and English or Spanish (Languages) and All Open Access (Open Access) and Article (Document Types) and Economics or Management or Business Finance or Business (Web of Science Categories)

Como se muestra en la Tabla 5, solo se consideraron los trabajos que sean artículos de investigación para el caso de WOS y artículos y revisiones de investigación para Scopus, excluyendo así los demás tipos de documentos que no son objeto de interés del estudio como, los documentos de procedimiento (proceeding paper) y capítulos de libro (book chapters). También, se incluyó únicamente trabajos que sean del idioma inglés o español, ya que son los únicos dos idiomas que comprenden los investigadores. Además, se seleccionaron los artículos de “Open Access”, considerando que son artículos de libre acceso para los estudiantes de la

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, y que estén dentro de las categorías Ciencias Económicas (Economics), de Gestión (Management), Negocios (Business) y Finanzas (Business Finance) para WOS y dentro de las categorías Ciencia Económicas, Econometría y Finanzas (Economics, Econometrics and Finanzas) junto con Negocios, Gestión y Contabilidad (Business, Management and Accounting) para Scopus, por ser clasificaciones acorde con los conocimientos de los tesis de la carrera Administración de Empresas.

Los resultados obtenidos mediante el uso de las ecuaciones de búsqueda fueron ingresados en el aplicativo Rayyan (Ouzzani et al., 2016) el cual permite eliminar documentos duplicados, gestionar, compartir, filtrar y clasificar los estudios de interés. Por lo tanto, para la etapa de identificación de la revisión sistemática, con ayuda de mencionada herramienta, se eliminaron los artículos duplicados para continuar con el proceso de cribado o selección de registros. Además, es importante señalar que, estos artículos sin duplicidad fueron los utilizados para el análisis bibliométrico en el software VOSviewer (2024) y el utilitario de Office Microsoft Excel realizado más adelante.

Para evitar posibles sesgos en la etapa de cribado, los dos autores de este estudio llevaron a cabo la evaluación de los archivos de manera autónoma e independiente, donde cada uno revisó y clasificó los estudios identificados según los criterios de elegibilidad definidos a continuación:

#### **Criterios de inclusión**

- Trabajos de investigación que tengan como tema principal al contrato laboral por horas o modalidades laborales relacionadas y cómo estas aportan al mercado laboral de un determinado lugar, ya sea este un país o un sector.
- Trabajos de investigación que pertenezcan a las categorías mencionadas en las ecuaciones de la Tabla 5.
- Trabajos en inglés o español.
- Trabajos de investigación citados dos o más veces en diferentes trabajos.
- Trabajos de investigación dentro de los últimos 10 años, de 2014 a 2024.
- Trabajos de investigación que sean de libre acceso.

#### **Criterios de exclusión**

- Trabajos de investigación que no tengan como tema principal al contrato laboral por horas o modalidades laborales relacionadas y cómo estas aportan al mercado laboral de un determinado lugar, ya sea este un país o un sector.

- Trabajos de investigación que tengan como tema principal a la jornada de trabajo a tiempo parcial.
- Trabajos de investigación que no pertenezcan a las categorías mencionadas en las ecuaciones de la Tabla 5.
- Trabajos en un idioma diferente al inglés o español.
- Trabajos de investigación citados menos de dos veces en diferentes trabajos.
- Trabajos de investigación antes de los últimos 10 años, 2013 o antes.
- Trabajos de investigación que no sean de libre acceso.

Entre los criterios de inclusión se menciona la importancia de que los trabajos tengan como tema principal al contrato laboral por horas o modalidades relacionadas, debido a que este contrato puede variar según el país de estudio. El objetivo principal de la investigación es conocer cómo este tipo de contratos por hora contribuye en el mercado laboral de diferentes países y, a partir de esto, determinar el aporte de los resultados en el contexto laboral ecuatoriano. También, estos deben pertenecer a las categorías de búsqueda presentadas en la Tabla 5, que sean en inglés o español y que, por confiabilidad en los resultados de los documentos revisados, estén citados al menos dos veces.

Además, se excluyen los trabajos que no cumplan con los criterios de inclusión mencionados y que tengan como temática principal a la jornada a tiempo parcial, ya que, aunque tiene similitudes con el contrato por hora, no es el objeto de estudio existiendo en el país la jornada parcial permanente.

Posterior a la evaluación de los archivos de manera autónoma, los resultados de ambas revisiones fueron comparados para determinar su congruencia, lo que permitió garantizar la objetividad y confiabilidad en la selección de los estudios incluidos en la síntesis final. Este proceso de cribaje se realizó mediante el aplicativo Rayyan y se complementó con una clasificación de los resultados finales en Microsoft Excel, para la etapa de elegibilidad y la etapa de inclusión que concluyeron el 29 de diciembre de 2024. Finalmente, se realizó el análisis bibliométrico con los trabajos mencionados previamente.

**Tabla 6***Lista de Verificación PRISMA*

<b>Sección/Tema</b>	<b>Ítem N°</b>	<b>Ítem de la lista de Verificación</b>
<b>Título</b>	1	Revisión Sistemática y Análisis Bibliométrico del Contrato Laboral por Horas
<b>Antecedentes</b>		
<b>Objetivos</b>	2	Analizar las tendencias de las investigaciones realizadas durante los años 2014 al 2024 sobre el contrato laboral por horas, mediante una revisión sistemática y un análisis bibliométrico, con la finalidad de identificar cómo futuras investigaciones pueden explorar su potencial aporte en el mercado laboral ecuatoriano.
<b>Métodos</b>		
		<b>Criterios de inclusión</b>
<b>Criterios de Elegibilidad</b>	3	Trabajos de investigación que tengan como tema principal al contrato laboral por horas o modalidades laborales relacionadas, que se encuentren en las categorías: Ciencias Económicas, Negocios, Finanzas, Econometría, Gestión y Contabilidad en idioma inglés y español, citados mínimo dos veces, estudios realizadas entre los periodos de 2014 a 2024 y que sean de libre acceso.
		<b>Criterios de exclusión</b>
		Trabajos de investigación que no tengan como tema principal al contrato laboral por horas o modalidades laborales relacionadas y que no pertenezcan a las categorías mencionadas en los criterios de inclusión. Trabajos en un idioma diferente al inglés o español, que han sido citados menos de dos veces en diferentes trabajos y que se encuentren fuera de los periodos del 2014 al 2024.
<b>Fuentes de información</b>	4	Las fuentes de información incluyeron las bases de datos Scopus y Web of Science (WOS), utilizando palabras clave como “hourly contract”, “hourly pay” y “hourly wage”. Se aplicaron operadores booleanos (AND, OR) para refinar los resultados.

<b>Sección/Tema</b>	<b>Ítem N°</b>	<b>Ítem de la lista de Verificación</b>
<b>Riesgo de sesgo de los estudios individuales</b>	5	Se minimizó el sesgo utilizando bases de datos reconocidas y aplicando herramientas de cribado como Rayyan. Además, la evaluación se realizó de manera independiente por los dos autores del presente estudio para así garantizar la congruencia en la clasificación de los estudios.
<b>Síntesis de los resultados</b>	6	Para evaluar la calidad metodológica de los tres estudios selectos, se hizo uso de la versión 2008 de la Herramienta de Evaluación de Métodos Mixtos o “Mixed Methods Appraisal Tool”, la cual permite concluir que los estudios seleccionados finalmente presentaron un nivel alto de calidad metodológica.
<hr/> <b>Resultados</b> <hr/>		
<b>Estudios incluidos</b>	7	Se incluyeron 3 artículos, los cuales fueron los únicos alineados con los criterios de inclusión y el objetivo de estudio.
<b>Síntesis de los resultados</b>	8	Los estudios analizan distintos efectos de la flexibilidad laboral. Farina et al. (2021) señalan que, aunque no hay evidencia concluyente sobre una penalización salarial en contratos de cero horas, la incertidumbre laboral sigue siendo un desafío. Whillans (2014) destaca que concebir el tiempo como un recurso monetario puede limitar la participación en actividades sociales. Por su parte, Chen et al. (2017) enfatizan los beneficios económicos de la flexibilidad, pero advierten sobre la falta de protección para los trabajadores. En conjunto, estos estudios resaltan la importancia de encontrar un equilibrio entre flexibilidad y seguridad laboral.

## **Capítulo III. Análisis y Resultados**

### **Análisis Bibliométrico**

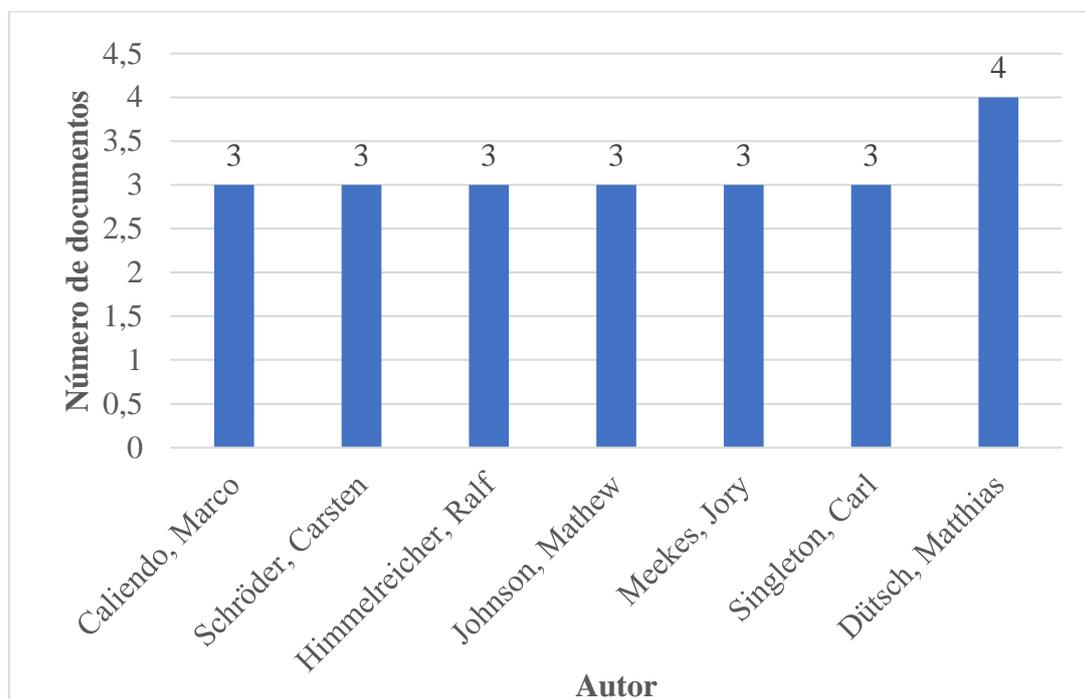
La bibliometría fue descrita por primera vez por Pritchard (1969), como una nueva disciplina en la cual se emplean métodos cuantitativos para definir los procesos de la comunicación escrita y el desarrollo y características de las disciplinas científicas, mediante el análisis y recuento de diferentes aspectos de esta comunicación. Por tanto, se puede derivar que la bibliometría examina publicaciones a lo largo del tiempo, permitiendo identificar temáticas emergentes o áreas de investigación poco exploradas, analizar el número de citas de artículos científicos o autores con mayor influencia, clasificar los trabajos de investigación, o estudiar colaboraciones entre investigaciones o instituciones.

A partir de las ecuaciones aplicadas en los repositorios seleccionados, las cuáles han sido mencionadas en el capítulo anterior, se realizó la revisión sistemática identificando inicialmente 390 resultados, 195 en Scopus y 195 en Web of Sciences. Posteriormente, por medio del aplicativo Ryyan, se eliminaron 144 trabajos duplicados dejando un total de 246 registros, 195 de Scopus y 51 de WOS.

Con esta base depurada, se realizó el análisis bibliométrico para poder saber cuáles son las tendencias en investigaciones científicas en los últimos años acerca del aporte del contrato laboral por horas en diferentes mercados del mundo. No obstante, para hacer el análisis en el software VOSviewer se requiere ingresar un solo archivo; para el efecto, se evidenció que los 51 artículos de WOS, también se encontraban en la base Scopus, permitiendo realizar un solo documento con los 246 registros. Si bien, este análisis se realizó posterior a la revisión sistemática, se presenta en primer lugar con el propósito de contextualizar y facilitar la comprensión de los resultados obtenidos, siguiendo la estructura presentada en los objetivos específicos.

**Figura 12**

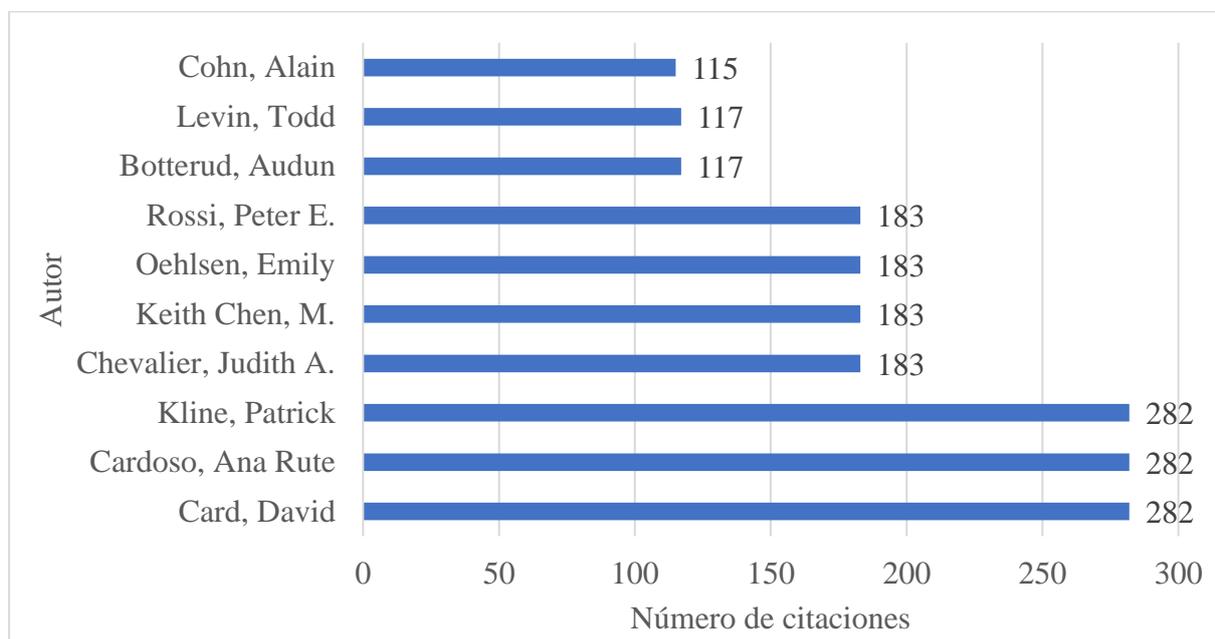
*Autores con más documentos publicados*



De la Figura 12, se analiza que el autor con más trabajos publicados durante el periodo 2014 a 2024 es Dütsch, Matthias con cuatro investigaciones. En adición, se suman, Caliendo, Marco; Schröder, Carsten; Himmelreicher, Ralf; Johnson, Mathew; Meekes, Jory y Singleton, Carl con tres documentos publicados cada uno. Por tanto, para investigaciones relacionadas con el contrato laboral por horas, se debe considerar revisar los trabajos de estos autores.

### Figura 13

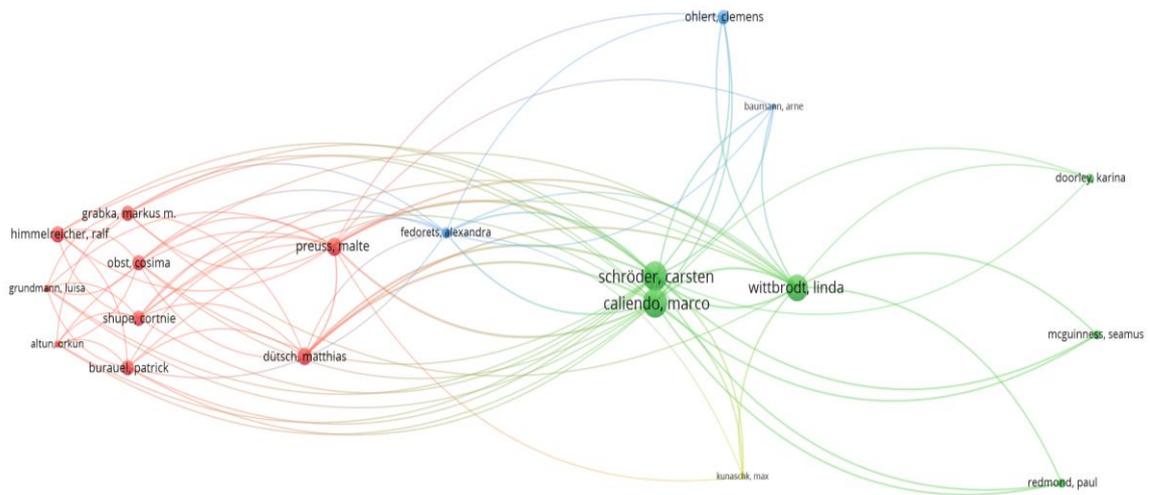
#### *Autores con más citaciones*



En la Figura 13, se observan los 10 autores más citados, siendo Card, David; Cardoso, Ana Rute y Kline, Patrick los autores más referenciados con 282 citaciones. Después, siguen Chevalier, Judith A.; Keith Chen, M.; Oehlsen, Emily y Rossi, Peter E. con 183 citaciones, luego Botterud, Audun junto con Levin, Todd con 177 citaciones y, por último, Cohn, Alain con 115 citaciones. Es importante revisar los artículos relacionados con estos autores, para saber conocer cómo aporta el contrato laboral por horas a diferentes economías.

## Figura 14

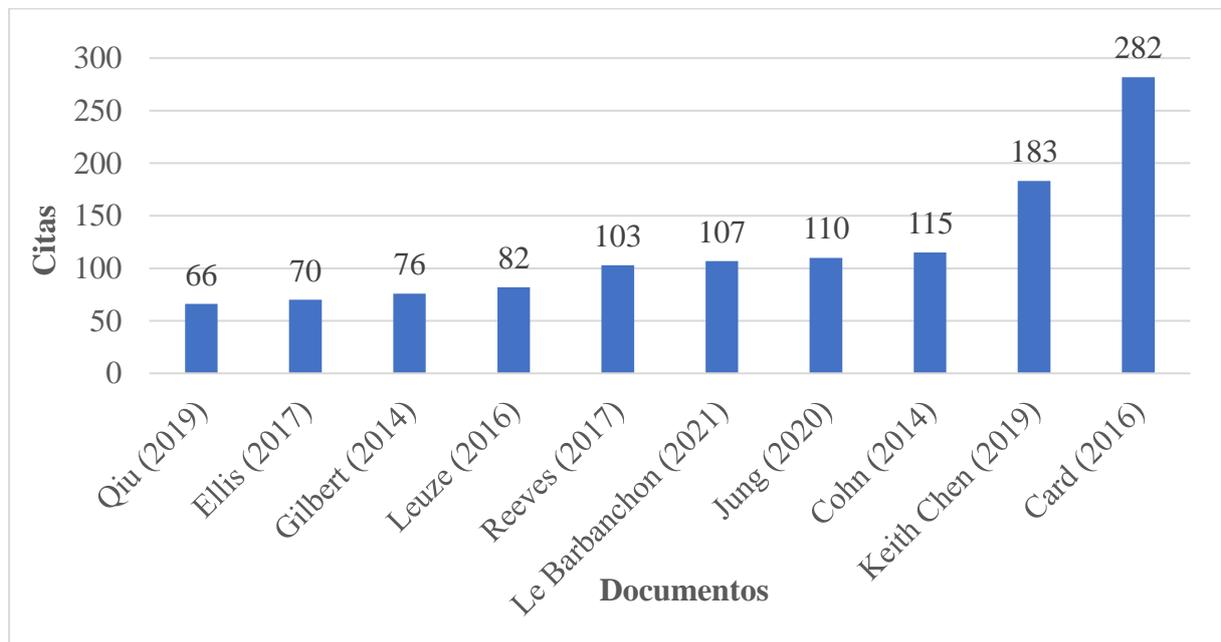
### *Autores con más citaciones por clusters*



En la Figura 14, se exponen los 19 autores con más citaciones, pero que se agrupan en cuatro *clusters* o grupos por las colaboraciones y las citaciones realizadas entre sí para la elaboración de sus artículos. El primer cluster de color rojo, presenta a Preuss, Malte y Dütsch, Matthias como los autores con mayor número de citaciones, con 24 y 20 respectivamente, y que están más relacionados por la cercanía de sus nodos al citarse conjuntamente; a estos, se unen Himmelreicher, Ralf con 19 citas; Burauel, Patrick y Shupe, Cortine, con 16 citas, entre otros. En el segundo cluster de color verde destaca Caliendo, Marco y Schröder, Carsten, ambos con 71 citaciones, y Wittbrodt, Linda con 55 citaciones. Mientras que, en el tercer cluster de color azul Ohlert, Clemens y Fedorets, Alexandra, sobresalen con 13 y ocho citaciones. Por último, en el cluster de color amarillo está Kunashk, Max con cero citaciones, pero que se encuentra en la gráfica, porque cita trabajos de Caliendo, Schröder, Wittbrodt, Preuss y Fedorets para su investigación, entrelazándolo con el resto de los autores.

**Figura 15**

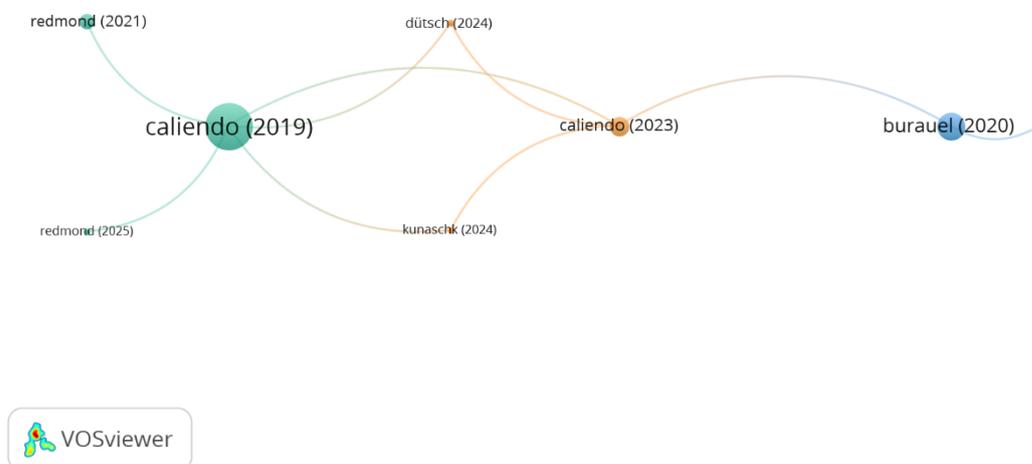
*Documentos más citados*



En la Figura 15 se presentan las 10 investigaciones más citadas, siendo Card (2016) el trabajo más citado, seguido de Keith Chen (2019) y de Cohn (2014). Por el contrario, Qiu (2019), Ellis (2017) y Gilbert (2014) son los artículos menos citados de esta lista. En consecuencia, es valioso revisar estos trabajos para conocer si tienen relación con el contrato laboral por horas.

**Figura 16**

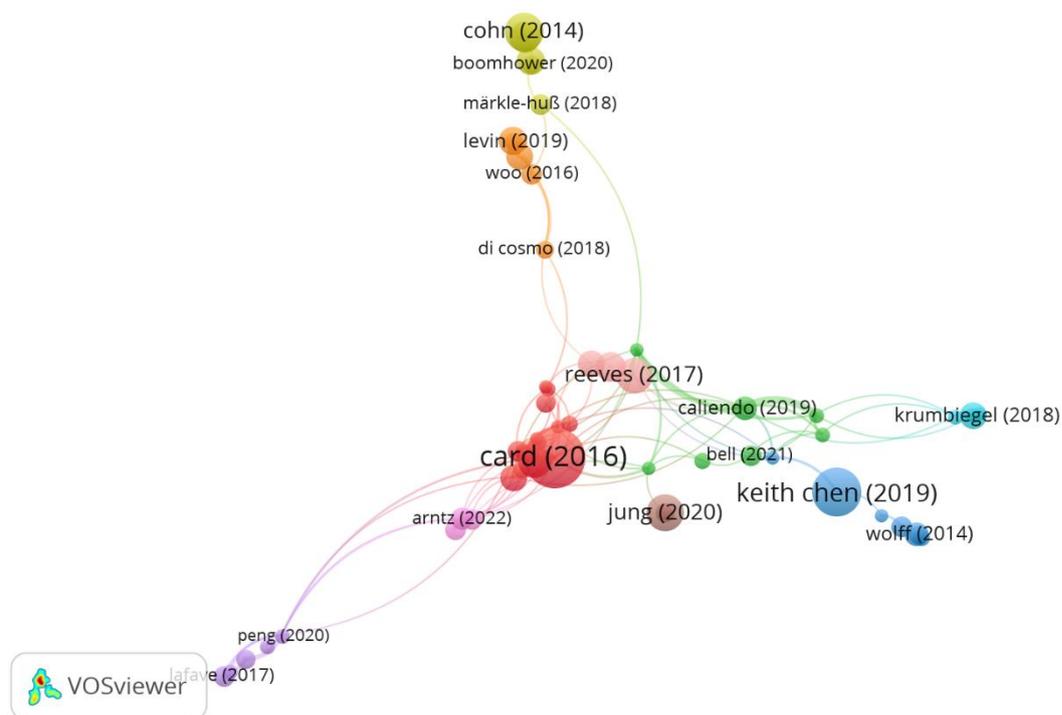
*Documentos más citados por clusters*



La figura 16 refleja como los artículos están interconectados con citas, siendo el documento más conectado Caliendo (2019), que tiene 47 citas. El documento ha proporcionado un apoyo significativo hacia el desarrollo de otros trabajos de investigación como Redmond (2021) y Caliendo (2023). A lo largo de los años, muchos estudios, como Redmond (2025) y Dütsch (2024), se han construido sobre esto. Buraurel (2020) tiene menos influencia, pero es, no obstante, muy importante en la conexión de trabajos más contemporáneos, lo que denota su importancia en estos estudios con 16 citas, otorgándole así la posición del segundo nodo más grande en el gráfico.

## Figura 17

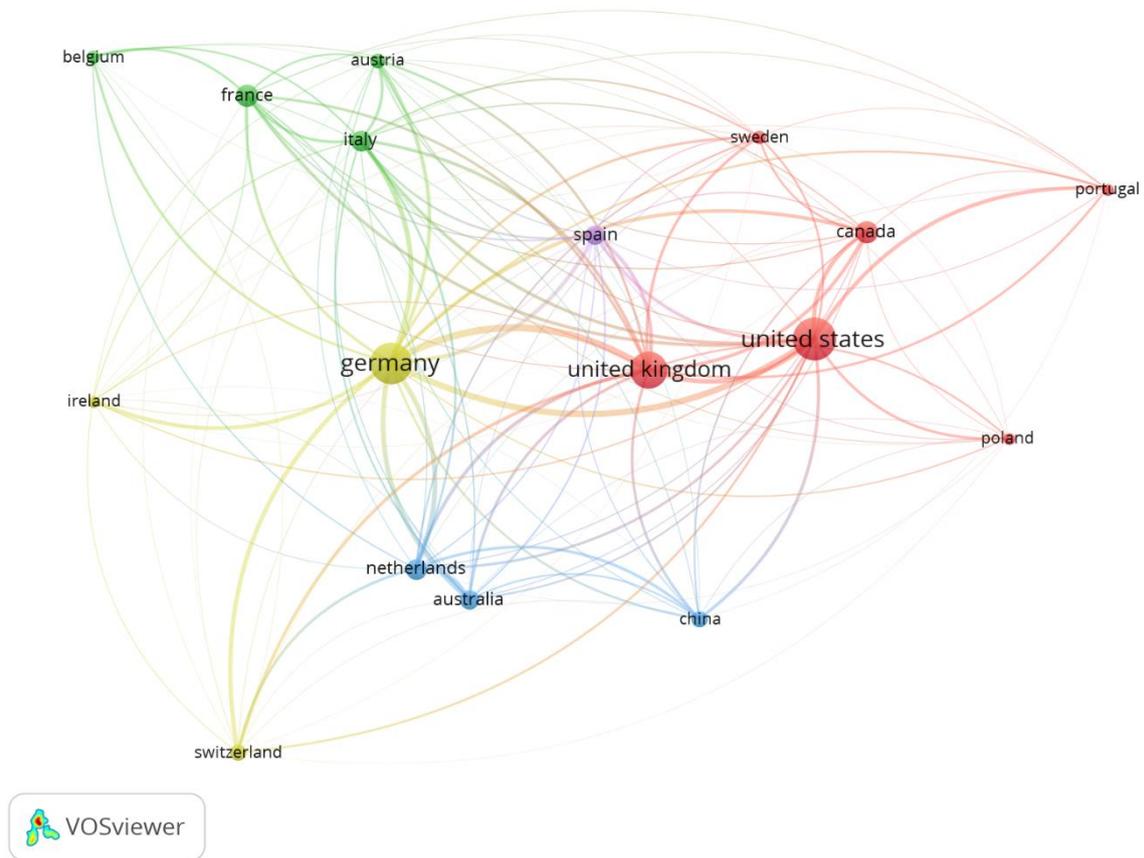
### *Coincidencias bibliográficas por documentos*



La Figura 17 ilustra la conexión entre investigaciones que contienen al menos 15 referencias, resaltando a Card (2016) como la investigación más relevante, dado que se vincula con la mayoría de los estudios. El clúster rojo, en el que también se incluye Reeves (2017), reúne investigaciones estrechamente vinculadas, mientras que el clúster verde, que incluye documentos como Keith Chen (2019) y Caliendo (2019), trata otra línea de investigación en el estudio. Se encuentran, además, agrupaciones como la amarilla, encabezada por Cohn (2014), y la azul, bajo la dirección de Krumbiegel (2018), ilustran la variedad de campos temáticos existentes en la red, evidenciando cómo estas investigaciones se complementan mutuamente.

## Figura 18

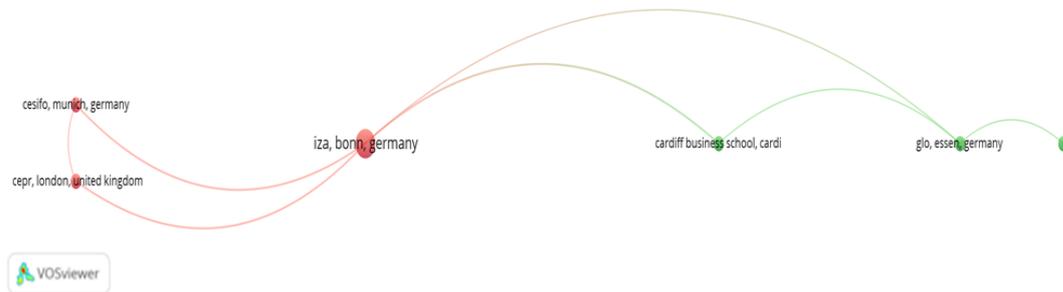
### *Coincidencias bibliográficas por países*



El gráfico de la Figura 18 ilustra la red de vínculos bibliográficos entre diferentes países en relación con la investigación científica, tomando en cuenta aquellos que han publicado al menos cinco documentos. Naciones como Estados Unidos, Reino Unido y Alemania sobresalen por su mayor impacto, lo que se manifiesta en la magnitud de sus nodos. Las conexiones que los vinculan evidencian la fuerza de su cooperación bibliográfica, destacando particularmente entre naciones europeas como Alemania, Francia y Países Bajos, que colaboran de manera cercana entre ellas. Además, naciones como China, Canadá y Australia también forman parte de esta red mundial, lo que demuestra la vinculación e interacción entre diversas regiones del planeta, bajo la dirección de los países con mayor influencia.

## Figura 19

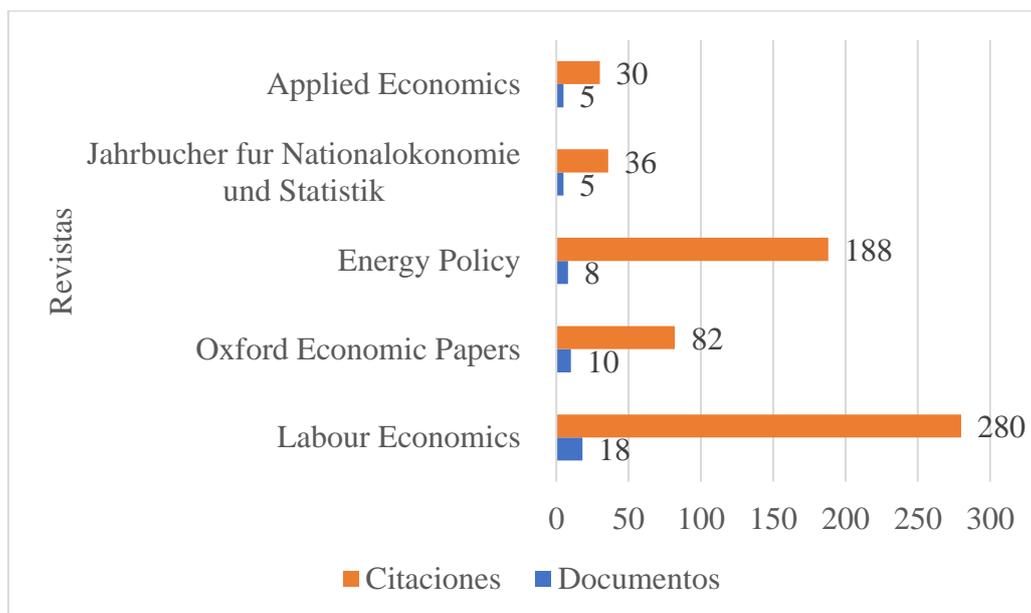
### Coautoría entre organizaciones



En la Figura 19 se observa el análisis de coautoría entre diferentes organizaciones, con al menos dos publicaciones realizadas, y clasificadas en dos clusters por la colaboración que han tenido para la elaboración de diferentes artículos científicos. En el primer cluster sobresale el IZA Institute of Labor Economics en, Alemania con 7 publicaciones y 107 citaciones; junto a este grupo se encuentra el CESifo en Alemania con dos documentos y 88 citaciones, y el Centre for Economic Policy Research (CPR) en Reino Unido con dos trabajos y 61 veces citadas. El segundo cluster integra al Cardiff Business School en Reino Unido con dos archivos y una citación; el Global Labor Organization (GLO) en Alemania con dos registros y cero citaciones y la University of Potsdam en Alemania con dos trabajos publicados y 8 citaciones.

## Figura 20

### Revistas con más documentos publicados y sus citaciones



En la Figura 20 se indican las cinco revistas con más publicaciones durante el periodo de análisis. La revista con más artículos publicados es Labour Economics con 18 documentos y, en adición, 280 citaciones; a esta, le continua Oxford Economic Papers con 10 documentos y 82 citaciones, Energy Policy con 8 documentos y 188 citaciones, Jahrbucher fur Nationalokonomie und Statistik con cinco documentos y 36 citacionesy y Applied Economics con cinco documentos y 30 citaciones. Por con siguiente, si se van a revisar artículos de investigación con relación al contrato por horas, se recomienda hacerlo en las revistas mencionadas, para obtener una mayor disponibilidad, calidad y variedad de información.

### Figura 21

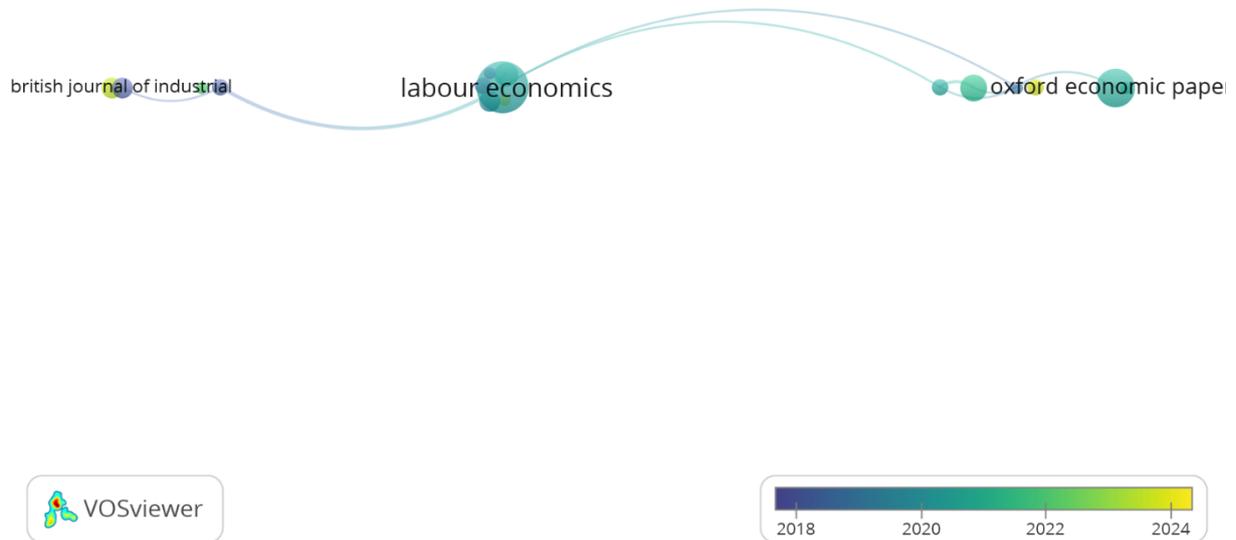
*Revistas científicas más citadas por clusters*



La imagen de la Figura 21 evidencian la relación entre las revistas más referenciadas en el campo estudiado, resaltando a Quarterly Journal of Economics como la más impactante, como se puede apreciar por la magnitud de su nodo y su relación con otras publicaciones. Economic record también posee importancia, aunque con menor influencia, al desempeñar el papel de intermediarios en la red. En contraposición, Oxford Economic Papers se destaca como un foco de convergencia en la red, exhibiendo una perspectiva más particular pero relacionada con los trabajos previos. Este estudio demuestra que estas publicaciones conforman una estructura vinculada, encabezada por las de mayor influencia en el ámbito económico.

## Figura 22

*Revistas con más estudios realizados por año*



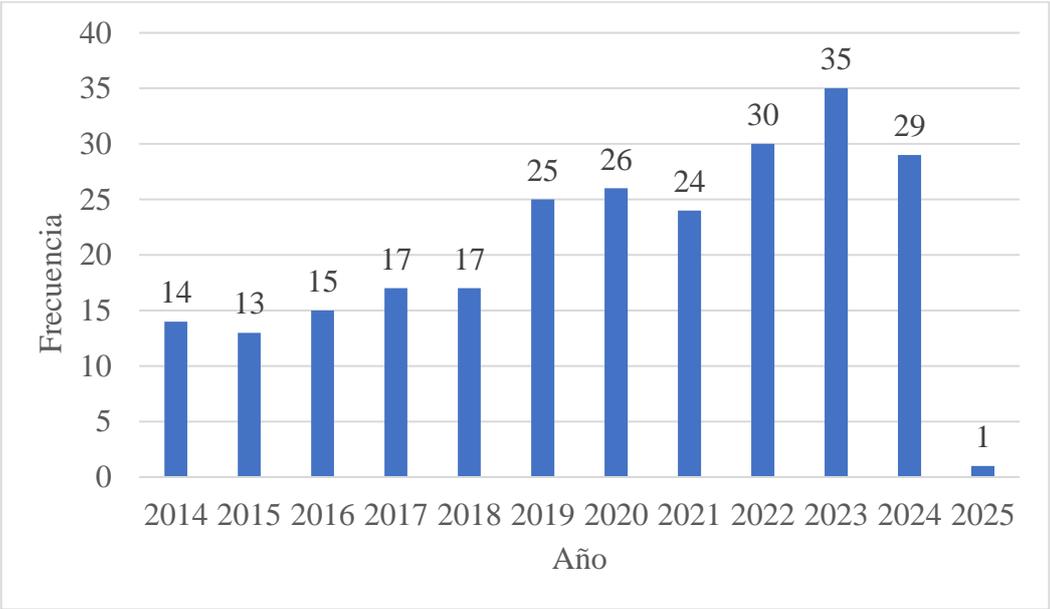
La Figura 22 ilustra la evolución de las fuentes académicas más relevantes en el área de la economía labora desde 2018 y 2024, destacando la aportación de revistas de relevancia. Labour Economics se destaca como la fuente de mayor influencia, evidenciando un gran número de investigaciones publicadas y su importancia perdurable a lo largo del tiempo. Por otro lado, Oxford Economic Papers sobresale por su labor realizada entre 2020 y 2022, señalando de esta manera un enfoque renovado en estudios de la última década. A pesar de su actividad, la British Journal of Industrial Relations enfoca su influencia en un periodo previo, aproximadamente entre 2018 y 2020. Estas vinculaciones de tiempo y temas destacan una

progresión gradual en los estudios académicos, con un flujo continuo de saberes desde fuentes establecidas hacia tendencias más recientes en el campo.

Es importante señalar que, aunque se ingresó a VOSviewer el registro de documentos del periodo 2014 al 2024, el software solo realizó un análisis de aquellas revistas que tienen relación entre sí según los trabajos publicados, por lo que el año 2014 y 2015 no se muestran.

**Figura 23**

*Número total de documentos publicados por año*



En la Figura 23, se expone que, del periodo de estudio, los años con más publicaciones son 2023 con 35, 2022 con 30 y 2024 con 29 artículos. Los años con menos trabajos publicados son 2014 con 14, 2015 con 13 y 2025 con un registro. En consecuencia, se puede inferir con esta información que, durante los últimos años ha aumentado el interés en investigaciones relacionadas con los salarios por hora, en especial sobre temáticas como las brechas de género, los pagos mínimos y demás temas relacionados, como se mostrará en la Figura 24.

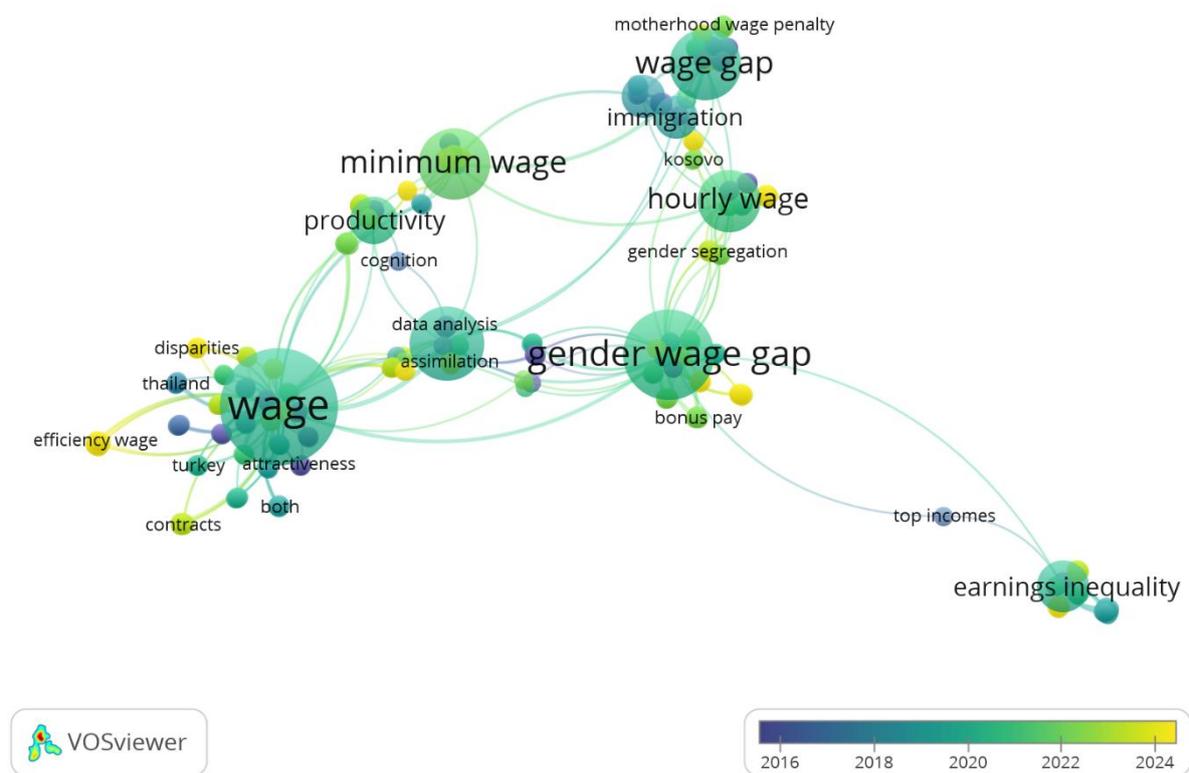
Como se indicó en el capítulo de Metodología de Investigación, la ecuación utilizada para la búsqueda de datos en diciembre de 2024 solo incluía trabajos desde el año 2014 al 2024, pero existe una investigación que se muestra publicada en el año 2025; sin embargo, como se verificó durante la realización de la revisión sistemática, se publicó por primera vez electrónicamente en 2024.

## Tendencias

Con el análisis de las tendencias, se pretende reflejar los cambios y patrones de cambios en áreas específicas y diferentes de la presente investigación, resaltando la dinámica de los estudios relacionados con palabras claves. Este método posibilita reconocer el avance de los temas de interés a través del tiempo y que las publicaciones han encabezado el progreso en estos ámbitos.

### Figura 24

*Tendencias de los estudios a partir de palabras claves del autor*



El detalle de la Figura 24 refleja las principales tendencias en investigaciones analizadas a través de palabras clave del autor, desde 2016 al 2024. Destaca el concepto central de “wage” (salario), que agrupa términos como “efficiency wage” (salario de eficiencia), “attractiveness” (atractivo) y “labor market” (mercado laboral) reflejando como, desde 2018 a 2024, los trabajos relacionados con el salario por hora se han enfocado en temáticas como la incidencia del aspecto físico en el pago a los empleados, el estudio de la evolución histórica del salario por hora o la situación del mercado laboral de varios países en diferentes países y en diversos periodos de tiempo, y los salarios de eficiencia, que, como lo indica Solow (1979), son salarios por encima del salario del mercado pagados por los empleadores para aumentar la productividad; esto, se

complemente con el estudio de Puebla et al. (2018), en el cual, mediante un análisis econométrico con datos del INEC y del SRI entre el año 2010 al 2015, se indica que la probabilidad de supervivencia de las empresas aumenta a medida que estas pagan un salario más alto a sus trabajadores.

En adición, se suman trabajos como el de Whillans (2014), en el cual se estudia cómo el comportamiento de los empleados se ve afectado en este tipo de modalidades, al ver el tiempo como dinero; junto con estudios como el de Chen et al. (2017), en el que se indaga en las contribuciones de los trabajos flexibles.

El tema de “gender wage gap” (brecha salarial de género) ha adquirido gran relevancia en los últimos años, de 2020 a 2024, conectándose con términos como “gender segregation” (segregación de género) lo que señala un creciente interés en la igualdad de género en el ámbito laboral. En paralelo, “wage gap” (brecha salarial) y “earnings inequality” (desigualdad de ingresos) se relaciona con las palabras clave mencionadas, mostrando un atractivo en estudiar las desigualdades económicas más amplias como “motherhood wage gap” (brecha salarial por maternidad) o “immigration”, que evalúan como el estatus migratorio afecta el pago de los empleados. Además, “minimum wage” (salario mínimo) y “productivity” (productividad) se posicionan como temas emergentes hacia 2024, mostrando un interés en explorar la influencia de políticas de salario mínimo y la productividad en los mercados laborales; a estos, se suman temáticas como el estudio de Farina et al. (2021) sobre el impacto de los trabajos de cero horas, que tienen variabilidad horaria, en los empleados del Reino Unido.

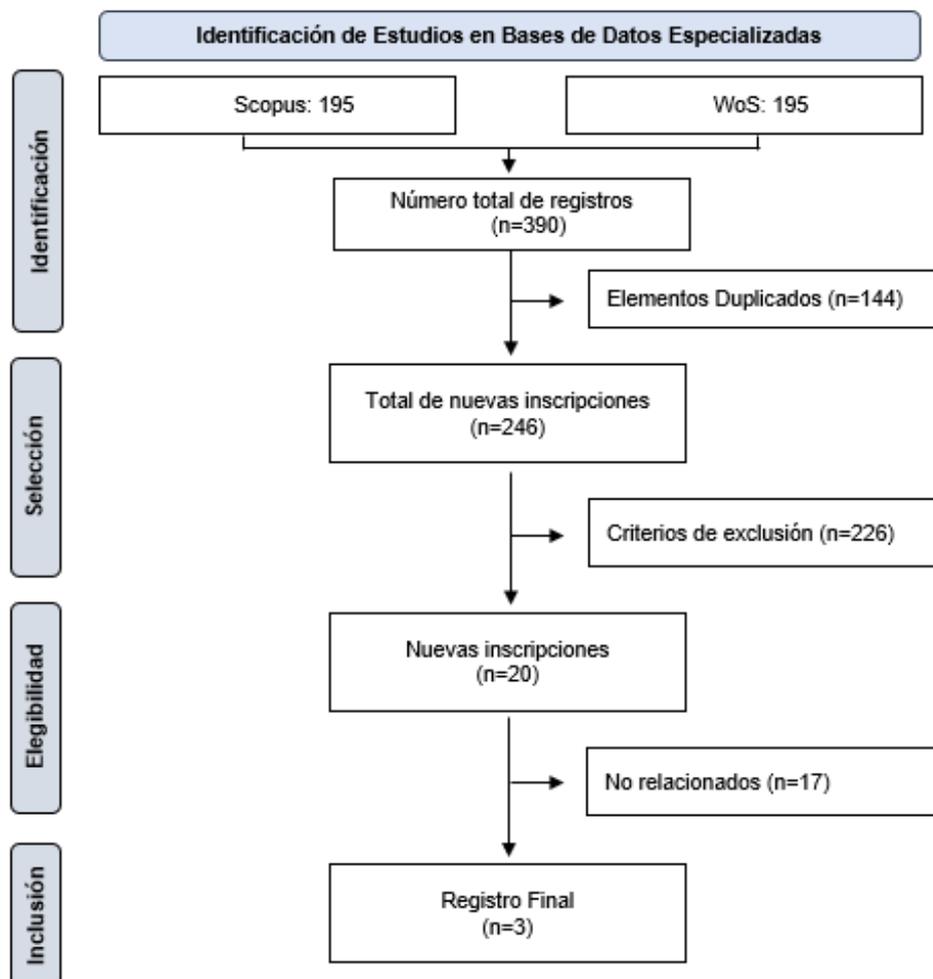
La distribución temporal y las conexiones entre estos términos subrayan una evolución temática hacia orientaciones más específicas y contemporáneas en el estudio de los mercados laborales; sin embargo, como se expone en la revisión sistemática, la mayoría de las investigaciones examinadas se han enfocado en temáticas diferentes al aporte del contrato laboral por horas en los mercados laborales. En adición, es importante indicar que, al igual que en la Figura 22, VOSviewer solo realizó un análisis de aquellas palabras clave que se relacionan entre sí según los trabajos publicados, por lo que el año 2014 y 2015 no se muestran.

## Revisión Sistemática

Como se muestra en la Figura 25, una vez identificados los 144 trabajos duplicados mencionados en el análisis bibliométrico, se realizó el proceso de cribado revisando los títulos y resúmenes de los 246 artículos sin duplicidad y clasificándolos mediante los criterios de inclusión y exclusión presentados, lo que condujo a la discriminación de 226 estudios. Finalmente, se revisó a profundidad los 20 trabajos restantes; de los cuales, únicamente tres se alinearon con los criterios de inclusión y el objetivo del estudio.

**Figura 25**

*Diagrama de flujo de estudios incluidos en base de datos*



### ***Calidad Metodológica***

Para evaluar la calidad metodológica de los tres estudios escogidos en la etapa de inclusión, se utilizó la versión 2008 de la Herramienta de Evaluación de Métodos Mixtos o “Mixed Methods Appraisal Tool” (MMAT) en inglés; la cual es utilizada para la revisión de estudios mixtos, ya sean métodos cuantitativos, cualitativos o mixto (Hong et al., 2018). Como lo indica Hong et al. (2018), esta herramienta permite evaluar la calidad de cinco categorías de estudios, (1) investigaciones cualitativas, (2) ensayos controlados aleatorios, (3) estudios no aleatorios, (4) estudios descriptivos cuantitativos y (5) estudios de métodos mixtos; de las cuales, solo se han utilizado las categorías dos y cuatro. Con esto, se resolvió que el 100% de los estudios incluidos en el registro final (tres investigaciones) presentaron un nivel alto de calidad metodológica, lo cual se muestra en el Apéndice A, B y C.

### ***Síntesis de Contenido***

En la Tabla 6 se resumen los tres hallazgos finales, según el país en el cual fue realizada la investigación, el objetivo del estudio y los resultados alcanzados. Estos estudios, permiten comprender el impacto del contrato laboral por horas (o modalidades de trabajo similares) en diferentes mercados laborales del mundo y su potencial aporte al mercado laboral en Ecuador.

**Tabla 7***Síntesis de los artículos incluidos en la Revisión Sistemática*

<b>Título</b>	<b>Tendencia</b>	<b>Autores/as</b>	<b>País</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Resultados</b>
Are Estimates of Non-Standard Employment Wage Penalties Robust to Different Wage Measures? The Case of Zero-hour Contracts in the UK	Contratos de cero horas	Farina, Egidio; Green, Colin, y McVicar, Duncan (2021)	Reino Unido	Comprobar si existe una penalización salarial promedio de contratos de cero horas frente a trabajos de contrato estándar, los cuales tienen un número fijo de horas de trabajo.	<b>Enfoque:</b> cuantitativo. <b>Alcance:</b> descriptivo. <b>Diseño:</b> no experimental. Se analiza estadísticamente las penalizaciones salariales de los empleados del Reino Unido de entre 16 o más años (excluyendo los autónomos), mediante la información proporcionada por la Encuesta de Población Activa del Reino Unido del periodo 2015 al 2018.	El estudio encontró que, no existe una penalización salarial promedio para los trabajadores con contratos de cero horas. Esto sugiere que las penalizaciones salariales previamente reportadas pueden depender de cómo se mide el salario, con implicaciones para la formulación de políticas laborales.

<b>Título</b>	<b>Tendencias</b>	<b>Autores/as</b>	<b>País</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Resultados</b>
Thinking about time as money decreases environmental behavior	Comportamientos de los empleados en contratos por hora	Whillans, Ashley (2014)	Canadá	Examinar si pensar en el tiempo como dinero reduce los comportamientos ambientales y ampliar la comprensión de cómo esto afecta las consecuencias psicológicas y conductuales.	<p><b>Enfoque:</b> cuantitativo.</p> <p><b>Alcance:</b> correlacional y explicativo</p> <p><b>Diseño:</b> experimental.</p> <p>Se usaron datos secundarios (Estudio 1), experimentos de laboratorio (Estudios 2-4) y un estudio de campo (Estudio 5).</p>	Es menos probable que las personas tengan comportamientos participativos ambientales si se les paga por hora, al ver el tiempo como dinero. Además, las personas que reciben un salario por hora son conscientes de los costos de oportunidad asociados con la participación en conductas ambientales cotidianas.

<b>Título</b>	<b>Tendencia</b>	<b>Autores/as (año)</b>	<b>País</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodología</b>	<b>Resultados</b>
<b>The value of flexible work: Evidence from uber drivers</b>	Trabajos Flexibles	Chen, Keith; Chevalier, Judith; Rossi, Peter, y Oehlsen, Emily (2017)	Estados Unidos	Examinar el valor económico de la flexibilidad laboral ofrecida por la plataforma Uber, estimando el excedente generado para los conductores y los costos asociados con la falta de rigidez en las horas de trabajo.	<b>Enfoque:</b> cuantitativo. <b>Alcance:</b> descriptivo y explicativo. <b>Diseño:</b> no experimental. Uso de un modelo econométrico con datos transaccionales de Uber entre septiembre de 2015 y abril de 2016, para estimar decisiones de suministro de trabajo según los salarios esperados y la flexibilidad.	El estudio muestra que esquemas laborales flexibles pueden ser altamente valorados por los trabajadores, pero requieren un equilibrio entre la autonomía y la seguridad económica.

### ***Primera Tendencia***

El estudio “Are Estimates of Non-Standard Employment Wage Penalties Robust to Different Wage Measures? The Case of Zero-hour Contracts in the UK” realizado por Farina et al. (2021), busca comprobar si realmente existe una penalización salarial promedio de contratos de cero horas (ZHC) frente a trabajos de contrato estándar; siendo los primeros, modalidades de trabajo en las cuales no se tiene un número fijo de horas de trabajo, al igual que en el contrato por horas (Ecuavisa 2024a).

Los contratos de cero horas, como lo menciona Farina et al. (2021), son contratos en los cuales no se garantiza al empleado una cantidad de horas de trabajo fijas, pero tampoco está obligado a aceptar cualquier trabajo ofrecido (no hay una relación de dependencia); presentando, por tanto, inseguridad laboral y variabilidad horaria. Esto, a su vez, se asemeja a lo expuesto por el Abogado Puente en Ecuavisa (2024a), quien explica que el trabajo por horas se aplica irregularmente en Ecuador, manteniendo una relación de pago por facturas mediante prestación de servicios, un tipo de camuflaje del trabajo por horas, según el Director Gabriel Recalde.

Farina et al. (2021) señala que, existe a primera instancia una sólida evidencia con respecto a la penalización salarial de contratos no estándar, como los de cero horas, frente a los contratos típicos de trabajo; pero estas investigaciones se basan en información salarial de encuestas con preguntas sobre ingresos y datos de horas que son propensas a errores de medición. Esto, como lo indica Farina et al. (2021), sucede, porque suele utilizarse una medida salarial por hora derivada que cuenta horas trabajadas no pagadas que los encuestados incluyen en sus respuestas de horas totales; por ejemplo, empleados de atención domiciliaria con contratos de cero horas a quienes se les paga por el tiempo de cita, pero no por el tiempo de viaje entre citas. Por el contrario, una medida de tasa fija capturará sólo la tasa básica, tal como lo informaría el empleador (Farina et al., 2021).

En consecuencia, este estudio de tipo no experimental tiene un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo, porque utiliza la Encuesta de Población Activa del Reino Unido (EPA) para estimar diferenciales salariales de los empleados de la salud, utilizando medidas salariales derivadas y medidas de tasa fija por hora (para poder evaluar si realmente hay penalizaciones salariales de los ZHC), de empleados del Reino Unido de 16 o más años (excluyendo los autónomos) entre el año 2015 a 2018 (Farina et al., 2021). También, para el logro del objetivo se analiza y describe estadísticamente datos secundarios transversales, mediante la Encuesta Trimestral de Población Activa (QLFS), y datos secundarios longitudinales, mediante la Encuesta Longitudinal de Población Activa (LLFS); encuestas derivadas de la primera encuesta

mencionada (Farina et al., 2021). En adición, la investigación se complementa con el trabajo teórico de Mas y Pallais (2017), quienes amplían la teoría existente sobre los diferenciales salariales compensatorios, argumentando que los empleados en condiciones laborales desfavorables deben tener salarios más altos como compensación y que la mayoría de los trabajadores de su estudio no están dispuestos a aceptar una reducción salarial a cambio de flexibilidad en sus horarios.

El estudio concluyó que, al utilizar medidas salariales basadas en tasas fijas por hora, no existe una penalización salarial promedio para los trabajadores con contratos de cero horas (Farina et al., 2021). Esto sugiere que las penalizaciones salariales previamente reportadas para empleos no estándar pueden depender de cómo se mide el salario, lo que tiene implicaciones importantes para la formulación de políticas laborales, porque, como lo mencionan Farina et al. (2021), aunque no es claro si existe una penalización salarial en contratos atípicos contra contratos típicos de trabajo, si están expuestos a inestabilidad laboral; siendo necesario que estas modalidades sean reguladas de manera apremiante, como lo expuesto en Ecuavisa (2024a) acerca de la forma de camuflar el contrato por horas por medio de prestación de servicios.

### ***Segunda Tendencia***

En la tesis de maestría “Thinking about time as money decreases environmental behavior” realizado por Whillans (2014) en Canadá, en la University of British Columbia (UBC); se busca conocer si pensar en el tiempo como dinero puede llevar a devaluar las actividades no remuneradas como el cuidado ambiental. Por tanto, se tuvo el objetivo de examinar si pensar en el tiempo como dinero disminuye el comportamiento ambiental y se busca ampliar la comprensión de cómo esto altera las consecuencias psicológicas y conductuales (Whillans, 2014).

En este estudio se menciona el trabajo de Schwartz (1992) sobre los valores motivacionales humanos, el cual demuestra que existe un conflicto entre los valores de la comunidad (ayudar a otros fuera del propio grupo) con los valores relacionados con el poder y el logro (autosuperación). En consecuencia, aunque la autora indica que investigaciones anteriores se han centrado en los efectos del tiempo como dinero y el voluntariado, el estudio en mención busca comprobar si esto puede llevar a las personas a priorizar objetivos personales, disminuyendo la participación en actividades no remuneradas y mínimamente costosas en tiempo, como los comportamientos ambientales (Whillans, 2014).

Este trabajo de diseño metodológico experimental tiene un enfoque cuantitativo, porque recopila datos numéricos mediante encuestas y experimentos, analizándolos con herramientas estadísticas. Además, es de alcance correlacional y explicativo, porque identifica relaciones

entre variables en datos nacionales y experimentales, e investiga las razones detrás de las decisiones ambientales, como los costos de oportunidad.

Debido a la novedad, en el año en que se realizó el estudio, de establecer un vínculo causal entre pensar en el tiempo como dinero y el comportamiento ambiental, se realizaron cinco estudios diferentes; en el primero se usaron datos secundarios del Reino Unido mediante el British Household Panel Survey (BHPS), que incluyó 5.000 hogares británicos y más de 10.000 individuos mayores de 16 años, para analizar si es poco probable que las personas se comporten de manera ambiental al recibir un pago por hora (Whillans, 2014).

En el segundo estudio, se realizó un experimento de laboratorio con 184 estudiantes universitarios de la UBC para saber la relación causal entre pensar en el tiempo como dinero y las intenciones de participar en un comportamiento ambiental (Whillans, 2014). Debido a que esta perspectiva puede llevar a las personas a priorizar sus propias necesidades sobre la de los demás, como lo indica Whillans (2014), en el tercer estudio se probó la hipótesis, con 435 estudiantes de UBC, de que pensar en el tiempo como dinero disminuiría el comportamiento ambiental, pero no las intenciones de hacer ejercicio (una actividad no remunerada, pero auto beneficiosa).

En el cuarto estudio, Whillans (2014), examinó con 52 estudiantes de UBC si ver el tiempo como dinero disminuiría la probabilidad de reciclar, una forma típica del comportamiento ambiental. Finalmente, se probó la hipótesis, con 131 participantes reclutados en Vancouver, de que los trabajadores por horas pueden ser conscientes de los costos de oportunidad asociados con los comportamientos ambientales (Whillans, 2014).

Como lo señala Whillans (2014), los resultados del primer estudio muestran que los trabajadores pagados por horas, en comparación con los asalariados, tienen un compromiso menor en conductas ambientales; resultados similares se presentaron en el segundo estudio, donde los participantes en la condición de pago por hora informaron que participar en conductas ambientales valía menos la pena que aquellos a los que no se les hizo pensar en su tiempo como dinero. En el tercero, los participantes en la condición de salario por hora no indicaron tener intenciones reducidas de hacer ejercicio, pero sí una menor intención de participar en cuidados ambientales (Whillans, 2014). En el cuarto estudio, los participantes tenían menos probabilidades de reciclar después de calcular su futuro salario por hora (Whillans, 2014). Por último, en el quinto estudio, se muestra que los trabajadores asalariados por hora si son conscientes de los costos de oportunidad mencionados, reduciendo la participación en comportamientos mínimamente costosos en tiempo, pero beneficiosos para el medioambiente (Whillans, 2014).

La investigación, aunque publicada hace 10 años atrás, permite tener una concepción de cómo los trabajadores bajo modalidades contractuales por hora (a diferencia de otros tipos de modalidades como los asalariados) valoran el tiempo como dinero, por lo que se puede ver reducida la participación en comportamientos sociales y medioambientales relativamente no costosos en términos de tiempo, llevando a las personas a centrarse en sus propios objetivos. En consecuencia, este tipo de modalidades, adaptado al contexto ecuatoriano, puede ayudar a generar una mayor flexibilidad y oportunidad de empleo, como se analizará en el siguiente estudio, pero también repercusiones conductuales y sociales, en la forma en la que se pesa los propios intereses económicos sobre los intereses de los demás.

### ***Tercera Tendencia.***

El estudio "The Value of Flexible Work: Evidence from Uber Drivers", analiza los beneficios económicos y los impactos en el mercado laboral de los acuerdos de trabajo flexibles ofrecidos por las plataformas digitales como "Uber". En este escenario, la investigación se enfoca en cómo la adaptabilidad de los horarios y los esquemas laborales impacta a los conductores y cómo sus elecciones respecto a las ofertas laborales cambian ante situaciones variables.

Chen et al. (2017) han descrito el empleo en Uber como una forma de trabajo sumamente adaptable en la que los choferes pueden determinar cuándo y cuánto tiempo laborar, sin restricciones de horarios estrictamente fijados. Esto está en contraste con las modalidades tradicionales de empleo que, como indican estudios previos, imponen horarios rígidos y a menudo conducen a una desconexión entre las preferencias laborales de los empleados y los horarios establecidos por sus empleadores (Mas y Pallais, 2017). Esta flexibilidad permite a los conductores ajustar su horario de trabajo en tiempo real en función a su disponibilidad o necesidades financieras, lo que permite en un nivel de control que rara vez se encuentra en empleos tradicionales.

Para evaluar la influencia de esta flexibilidad, Chen et al. (2017) emplearon un método cuantitativo fundamentado en información suministrada por Uber. El grupo de estudio abarcó a 260,605 conductores "activos" en la plataforma durante un lapso de 36 semanas que se extiende entre 2015 y 2016. El estudio se enfocó en factores como la "reserva salarial" (el sueldo mínimo que los choferes están dispuestos a aceptar para laborar un número específico de horas) y los patrones de horas empleadas. Como se muestra en los resultados, la flexibilidad posibilita que los choferes trabajen únicamente durante el lapso en que los ingresos previstos superen las reservas de sueldos, incrementando así los beneficios económicos.

Los principales descubrimientos indican que los choferes de Uber. En promedio, los choferes consiguen un sobrante semanal de \$160, que supera el doble de los \$53 que obtendrían en un esquema de trabajo estricto. Adicionalmente, si los choferes tuvieran que trabajar ciertas horas, sus horas laborales disminuirían en más de dos tercios, lo que indica que la flexibilidad es un factor esencial para este tipo de labor. No obstante, este tipo de trabajo presenta inconvenientes propios, tales como la incertidumbre en los sueldos y la ausencia de beneficios convencionales, que pueden restringir el bienestar integral de los trabajadores. Este análisis descriptivo no experimental complementa su análisis empírico con la teoría de Mas y Pallais (2017), vinculada a la flexibilidad en el trabajo, quienes argumentan que los trabajos con desventajas considerables deberían proporcionar sueldos más elevados como retribución.

Chen et al. (2017) concluyeron que la flexibilidad es un factor crucial en el valor percibido de los conductores, pero esto plantea desafíos para la regulación laboral y la formulación de políticas públicas que buscan equilibrar los beneficios de la flexibilidad con la seguridad social para los trabajadores.

Este modelo tiene resonancia en Ecuador, de acuerdo con el estudio realizado por Arias Marín et al. (2020) y publicado por la CEPAL, el trabajo por horas y las plataformas digitales están ganando relevancia debido a la falta de empleo formal y a la alta informalidad en el mercado laboral. En este escenario, la flexibilidad podría ser un recurso útil para incrementar las posibilidades laborales, particularmente para grupos en situación de vulnerabilidad, como los jóvenes (Diario Expreso, 2022).

No obstante, los inconvenientes detectados en la investigación, tales como la incertidumbre salarial y la ausencia de beneficios laborales, también son claros en Ecuador, donde numerosos empleados autónomos no tienen acceso al IESS y otros derechos fundamentales (OIT Países Andinos, 2022). Esto refleja un desafío clave, equilibrar la flexibilidad laboral con la seguridad social y la estabilidad económica. La regulación de estas modalidades es de gran relevancia para evitar la precarización, promoviendo un sistema que garantice la flexibilidad y la protección laboral.

## **Respuestas a Preguntas de Investigación**

### **1. ¿Cuáles son las tendencias en investigaciones realizadas durante los años 2014 a 2024 sobre el aporte del contrato laboral por horas en diferentes mercados laborales del mundo?**

Durante los últimos 10 años, investigaciones científicas relacionadas con los términos contratos, salarios o pagos por hora han evidenciado un creciente interés en temas como las brechas salariales y los salarios mínimos. Desde 2018, se observa un enfoque hacia líneas relacionadas con la brecha salarial o “wage gap,” con estudios acerca de las diferencias de pago según el nivel académico, estatus migratorio, aspecto físico, idioma hablado o cargas familiares del empleado. En paralelo, resalta la temática de “gender wage gap” o (brecha salarial de género), relacionando el salario por hora, la igualdad de género y el impacto de políticas laborales. También, otras tendencias se inclinan a analizar la evolución de mercados laborales y los cambios históricos en el salario por hora en diferentes países, incluyendo las consecuencias de cambio del salario mínimo. Además, otras tendencias de interés se enfocan en aspectos como la flexibilidad laboral, la conducta de los empleados en trabajos por hora y los empleos con inestabilidad laboral.

En adición, los datos bibliométricos muestran que, la revista *Labour Economics* ocupa una posición central como la fuente más influyente de publicaciones entre el periodo 2018 a 2024; mientras que, en la revista *Oxford Economic Papers* se han publicado más documentos durante el último año 2024 que en otras revistas. Sin embargo, pese a este crecimiento en publicaciones, los estudios específicos sobre el aporte del contrato laboral por horas en los mercados laborales siguen siendo limitados. La revisión sistemática evidencia que la mayoría de las investigaciones se centran en problemáticas relacionadas, pero no abordan directamente cómo esta modalidad impacta la dinámica laboral, dejando un espacio significativo para futuras investigaciones en el tema. Además, aunque, se evidencia un aumento en la producción académica en los últimos años, con picos en los años 2023 y 2024, este crecimiento tiene un enfoque todavía emergente con respecto al contrato laboral por horas.

## **2. ¿Qué dirección pueden tomar futuras investigaciones para explorar el aporte del contrato laboral por horas en el mercado laboral ecuatoriano, a partir de las tendencias en los trabajos seleccionados en la revisión sistemática?**

El estudio de Farina et al. (2021) sobre la penalización salarial en los contratos de cero horas en el Reino Unido es de gran relevancia para analizar la posible implementación del contrato laboral por horas en Ecuador. Aunque, no se observó una disminución significativa en la remuneración por hora, los trabajadores en este tipo de modalidades de trabajo flexibles y no tradicionales enfrentan incertidumbre respecto a la estabilidad de sus ingresos, lo que pone en evidencia la necesidad de un marco regulatorio que garantice la protección de los derechos laborales en el país (Farina et al., 2021). En Ecuador, esta modalidad de contrato podría resultar beneficiosa para ciertos grupos, como los estudiantes universitarios, quienes buscan equilibrar su vida académica y laboral como lo indica Diario Expreso (2022). Sin embargo, para que este modelo sea sostenible y justo, sería fundamental que las autoridades garanticen un equilibrio entre flexibilidad y estabilidad para los trabajadores.

En cuanto al análisis de Whillans (2014), su estudio resalta que el pago por hora favorece la prioridad de intereses personales sobre compromisos sociales, como el trabajo comunitario o la responsabilidad ambiental. Esto, podría tener un impacto importante en el contexto ecuatoriano, donde la economía informal y las relaciones laborales informales son predominantes (INEC, 2024b). En Ecuador, la instauración de contratos por hora podría modificar la dinámica social, fomentando una perspectiva más individualista hacia los empleados. Por lo tanto, es necesario tomar en cuenta estas tendencias, ya que podrían impactar los valores comunitarios que son fundamentales para el bienestar social y el crecimiento económico en la nación.

La investigación de Chen et al. (2017) enfatiza que la flexibilidad en el trabajo, tal como la proporcionada por Uber, posibilita que los empleados modifiquen sus horarios según sus requerimientos, incrementando las ganancias financieras y ajustándose a circunstancias variables. En el escenario ecuatoriano, donde la informalidad en el trabajo es elevada y hay altos índices de desempleo, estos estudios indican que modelos adaptables podrían ofrecer posibilidades para grupos en situación de vulnerabilidad, como los jóvenes y las mujeres (INEC, 2021; INEC 2022; INEC 2023b; INEC, 2024b; INEC, 2024c). Por tal motivo, es necesario balancear esta flexibilidad con la seguridad social y las prestaciones laborales, lo que supone un reto crucial para la elaboración de políticas públicas en la nación.

Un aspecto relevante para destacar es que, los estudios de Chen et al. (2017) y de Farina et al. (2021) utilizan la misma base teórica para analizar diferentes formas de empleo flexible (Mas y Pallais, 2017). Esta convergencia, sugiere que el marco teórico de Mas y Pallais (2017) es aplicable en posteriores estudios acerca de modalidades laborales atípicas como el contrato por horas.

Con base en estos estudios, es posible plantear futuras investigaciones que se centren en cómo la modalidad de contrato por horas podría impactar aspectos clave del mercado laboral ecuatoriano, como la flexibilidad, estabilidad laboral y la responsabilidad social y ambiental. Se considera relevante evaluar su implementación en sectores clave de la economía que brinden más oportunidades de inclusión laboral para jóvenes y mujeres. Además, estas investigaciones deberían abordar estrategias para mitigar los posibles efectos negativos de este modelo, como el posible aumento del individualismo o la inestabilidad laboral, asegurando un equilibrio entre flexibilidad y seguridad laboral, enmarcado en prácticas justas, sostenibles e inclusivas.

## Conclusiones

En este estudio se han examinado las tendencias a nivel mundial, notándose un interés en aumento en asuntos como la relación entre el salario y la productividad, la disparidad salarial de género y las desigualdades económicas más extensas, incluyendo la disparidad salarial por maternidad y el efecto del estatus migratorio. El estudio de las tendencias en investigaciones sobre contratos por horas ha demostrado que, aunque este tipo de empleos puede brindar flexibilidad y amplias posibilidades de trabajo, también plantea retos considerables en cuanto a estabilidad, seguridad social y conducta laboral.

Mediante una revisión sistemática y un análisis bibliométrico, se destacaron estudios esenciales que subrayan la capacidad de esta modalidad para fomentar la inclusión laboral y satisfacer las demandas de flexibilidad de empleadores y empleados. Investigaciones como la realizada por Farina et al. (2021) indican que la penalización salarial en contratos de trabajo no convencionales no es definitiva, sin embargo, la incertidumbre en el ámbito laboral continúa siendo una inquietud primordial. Por otro lado, la investigación de Chen et al. (2017) destaca los beneficios económicos de la flexibilidad laboral, pero advierte sobre la falta de protección laboral. Finalmente, Whillans (2014) evidencia que la percepción del tiempo como dinero puede afectar negativamente la participación en actividades de interés social y ambiental. Además, es importante mencionar que, los trabajos de Farina et al. (2021) y Chen et al. (2017) usan la base teórica de Mas y Pallais, (2017), la cual argumenta que los empleados en condiciones laborales desfavorables deben tener salarios más altos como compensación, lo que demuestra su aplicabilidad en modalidades laborales atípicas; brindando una base para futuros estudios sobre el contrato por horas en el mercado laboral ecuatoriano.

En Ecuador, a pesar de que el contrato por horas podría ser un medio eficaz para formalizar el trabajo y estimular el mercado de trabajo, su aplicación demanda la instauración de regulaciones que aseguren condiciones de trabajo equitativas, estabilidad y respeto a los derechos de los trabajadores. A pesar de su gran importancia, este tipo de contrato continúa siendo un asunto poco estudiado, lo que subraya una notable brecha para futuros estudios en este campo.

## **Recomendaciones**

Se recomienda realizar estudios sobre los aportes del contrato laboral por horas en mercados laborales donde esta modalidad aún no ha sido implementada, como el ecuatoriano. Dichos estudios deberían centrarse en enfoques con tendencias en auge como la relación entre flexibilidad laboral y estabilidad económica, las implicaciones de la flexibilidad para la inclusión social y laboral, y las modificaciones en el comportamiento social, organizacional y demás, de los trabajadores en este tipo de empleo. Es fundamental que estos profundicen en la capacidad de adaptación y las repercusiones del contrato por horas a las particularidades socioeconómicas de Ecuador, teniendo en cuenta las circunstancias locales y las demandas de los empleados y empleadores.

Además, en una futura línea de investigación, resulta importante investigar cómo se podría balancear la flexibilidad en el trabajo con la salvaguarda de los derechos de los empleados, particularmente en términos de seguridad social, estabilidad y condiciones de trabajo equitativas. Estas investigaciones deberán aportar al desarrollo de regulaciones que aseguren un balance entre las demandas de flexibilidad laboral y el respeto completo de los derechos laborales en Ecuador.

## Referencias

- Arias Marín, K., Carrillo Maldonado, P., y Torres Olmedo, J. (2020). *Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador, Documentos de Proyectos*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/62f60e1b-04e2-4389-9a41-313e20b7e34a/content>
- Cámara de Industrias y Producción [CIP]. (9 de agosto de 2023). *Desempleo y empleo no adecuado: las brechas que más enfrentan jóvenes y mujeres en Ecuador*. Informe del Mercado Laboral: <https://www.cip.org.ec/2023/08/09/desempleo-y-empleo-no-adecuado-jovenes-mujeres/#:~:text=De%20los%20%2C4%20millones,T%C3%A9cnica%20de%20la%20C%C3%A1mara%20de>
- Chen, M. K. (2017). The value of flexible work: Evidence from uber drivers. *Journal of Political Economy*, 48.
- Código del Trabajo. (2024, 27 de junio). *Artículo 14 [Título I]*. Fiel Web Plus Sistema Jurídico para Abogados. <https://www.fielweb.com/Index.aspx?157Rabf6ik65998#>
- Código del Trabajo. (2024, 27 de junio). *Artículo 82 [Título I]*. Fiel Web Plus Sistema Jurídico para Abogados. <https://www.fielweb.com/Index.aspx?157Rabf6ik65998#>
- Collewet, M., y Sauermann, J. (Abril de 2017). *IZA Institute of Labor Economics*. IZA Institute of Labor Economics: <https://docs.iza.org/dp10722.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (diciembre de 1994). *Revista de la CEPAL*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/f69fc09b-637f-45f3-8232-1c0b7e895d9e/content>
- Consejo Nacional Electoral [CNE]. (2024a). *Preguntas Referéndum y Consulta Popular 2024*. [cne.gob.ec](https://www.cne.gob.ec): <https://www.cne.gob.ec/consulta-popular-y-referendum-2024/>
- Consejo Nacional Electoral [CNE]. (2024b). *Resolución PLE-CNE-1-8-5-2024*. Consejo Nacional Electoral: <https://www.cne.gob.ec/wp-content/uploads/2024/05/RESOLUCION-PLE-CNE-1-8-5-2024-signed.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador [CRE]. (2021, 17 de enero). *Artículo 327 [Título VI]*. Corte Constitucional del Ecuador. <http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/site/php/level.php?lang=es&component=68>

- Constitución de la República del Ecuador [CRE]. (2021, 17 de enero). *Artículo 33 [Título II]*. Corte Constitucional del Ecuador. <http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/site/php/level.php?lang=es&component=68>
- Constitución de la República del Ecuador [CRE]. (2021, 17 de enero). *Artículo 66 [Título II]*. Corte Constitucional del Ecuador. <http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/site/php/level.php?lang=es&component=68>
- Corporación Ecuatoriana de Televisión S.A. [Ecuavisa]. (23 de abril de 2024a). *La norma actual permite la contratación parcial, que suple el trabajo por horas*. ecuavisa.com: <https://www.ecuavisa.com/la-noticia-a-fondo/contrato-parcial-reemplazo-trabajo-horas-FD7207171>
- Corporación Ecuatoriana de Televisión S.A. [Ecuavisa]. (16 de febrero de 2024b). *El valor por hora de trabajo sería por encima de los USD 3, indica la ministra de Trabajo, Ivonne Núñez*. ecuavisa.com: <https://www.ecuavisa.com/noticias/economia/valor-hora-trabajo-ministra-ivonne-nunez-GL6827019>
- Corte Constitucional del Ecuador. (24 de julio de 2013). *Sentencia N.º 035-13-SEP-CC*. esacc.corteconstitucional.gob.ec: [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBlDGE6J2FsZnJlc2NvJywgDXVpZDonZTJlMDQ3ODMtYjUzZS00ZDQzLThiMTMtMjJlZGJhMjNjNzRjLnBkZid9](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J2FsZnJlc2NvJywgDXVpZDonZTJlMDQ3ODMtYjUzZS00ZDQzLThiMTMtMjJlZGJhMjNjNzRjLnBkZid9)
- Corte Constitucional del Ecuador. (15 de junio de 2016). *Sentencia No. 037-16-SIN-CC*. esacc.corteconstitucional.gob.ec: <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/2b50c9fb-4f79-423b-968e-29167cf1410e/0054-11-in-sen.pdf?guest=true>
- Diario Expreso. (18 de octubre de 2022). *El 59 % de las personas que estudian y trabajan no ejercen su futura carrera*. expreso.ec: <https://www.expreso.ec/buenavida/59-personas-estudian-ejercen-futura-carrera-138618.html>
- Diccionario Panhispánico del Español Jurídico [DPEJ]. (1 de noviembre de 2024). *Subempleo*. Diccionario Panhispánico del Español Jurídico: <https://dpej.rae.es/lema/subempleo>
- Farina, E., Green, C., y McVicar, D. (2021). Are Estimates of Non-Standard Employment Wage Penalties Robust to Different Wage Measures? The Case of Zero-hour Contracts in the UK. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 275-399. [https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/irel.12284?getft\\_integrator=scopus&src=getftr&utm\\_source=scopus](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/irel.12284?getft_integrator=scopus&src=getftr&utm_source=scopus)

- González, P. (5 de marzo de 2024). *Pago del trabajo por horas tiene que ser aprobado por consenso, dicen empleadores*. Diario Primicias: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/trabajo-hora-laboral-contratos-empleadores/>
- Hong, Q., Pluye, P., Fàbregues, S., Bartlett, G., Boardman, F., Cargo, M., . . . Vedel, I. (2018). *Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT)*. McGill University: <https://www.mcgill.ca/familymed/research/resources/funding/mmat>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. (2021). Estudio de empleabilidad juvenil. *Ministerio del Trabajo*. [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/09/8.4.-mdt-diet-084-2021-estudio\\_empleabilidad\\_juvenil\\_vf-signed-signed.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/09/8.4.-mdt-diet-084-2021-estudio_empleabilidad_juvenil_vf-signed-signed.pdf)
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. (diciembre de 2022). Caracterización de grupos de población específica. *ecuadorencifras.gob.ec*. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Diciembre\\_2022/empleo\\_poblaciones\\_especificas\\_diciembre%202022.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Diciembre_2022/empleo_poblaciones_especificas_diciembre%202022.pdf)
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. (28 de febrero de 2023a). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) anual 2022. *Boletín Técnico N° 05-2023-ENEMDU*. Boletín Técnico N° 05-2023-ENEMDU: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Anual/Bolet%C3%ADn%20t%C3%A9cnico%20anual%20enero-diciembre%202022.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. (diciembre de 2023b). Caracterización de grupos de población específica. *ecuadorencifras.gob.ec*. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Diciembre/empleo\\_poblaciones\\_especificas\\_diciembre2023.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Diciembre/empleo_poblaciones_especificas_diciembre2023.pdf)
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. (19 de septiembre de 2024a). *Proyecciones poblacionales territoriales: Clave para el futuro del Ecuador*. *ecuadorencifras.gob.ec*: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/proyecciones-poblacionales-territoriales-clave-para-el-futuro-del-ecuador/#:~:text=Para%202024%2C%20cuatro%20provincias%20superaron,Pablo%20Sexto%20\(Morona%20Santiago\)](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/proyecciones-poblacionales-territoriales-clave-para-el-futuro-del-ecuador/#:~:text=Para%202024%2C%20cuatro%20provincias%20superaron,Pablo%20Sexto%20(Morona%20Santiago)).
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. (2024b). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) II Trimestre 2024. *Boletín Técnico N° 13-2024-*

- ENEMDU. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Trimestre\\_II/2024\\_II\\_trimestre\\_Boletin\\_empleo.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Trimestre_II/2024_II_trimestre_Boletin_empleo.pdf)
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. (diciembre de 2024c). Caracterización de grupos de población específica. *ecuadorencifras.gob.ec*. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Septiembre/empleo\\_poblaciones\\_especificas\\_septiembre2024.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Septiembre/empleo_poblaciones_especificas_septiembre2024.pdf)
- La República. (2024). *La República*. <https://www.larepublica.ec/blog/2024/04/19/el-contrato-laboral-por-horas-una-de-las-principales-propuestas-que-decidira-la-consulta-popular/>
- Ley para la Transformación Económica del Ecuador (TROLEBUS). (2014, 12 de septiembre). *Congreso Nacional del Ecuador*. Banco Central del Ecuador. <https://www.bce.ec/images/transparencia2015/juridico/leyparalatransformacioneconomica.pdf>
- Mas, A., y Pallais, A. (2017). Valuing Alternative Work Arrangements. *American Economic Review*, 3722–59. [https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257%2Faeer.20161500&utm\\_source=TrendMD&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=American\\_Economic\\_Review\\_TrendMD\\_1](https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257%2Faeer.20161500&utm_source=TrendMD&utm_medium=cpc&utm_campaign=American_Economic_Review_TrendMD_1)
- Mendieta, P. (2023). Análisis del Contrato de trabajo por horas en el Ecuador. *Repositorio Digital Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/20996?locale=en>
- Ministerio del Trabajo [MDT]. (2 de noviembre de 2024). *El Gobierno sube el Salario Básico Unificado, a pesar de la situación económica*. *trabajo.gob.ec*: <https://www.trabajo.gob.ec/el-gobierno-sube-el-salario-basico-unificado-a-pesar-de-la-situacion-economica/#:~:text=%E2%80%9320El%20Ministerio%20del%20Trabajo%20fij%C3%B3,se%20alado%20por%20el%20anterior%20gobierno.>
- Noboa, A. (23 de abril de 2024). *Tungurahua, la más afín a Noboa y Sucumbíos, la menos: así votaron las provincias en la consulta*. *Diario Primicias*: <https://www.primicias.ec/noticias/politica/resultados-consulta-referendo-preguntas-provincias/>
- Noboa, D. (09 de enero de 2024). *Reforma Constitucional*. *esacc.corteconstitucional.gob.ec*: [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBldGE6J3NvcnRlbycsIHV1aWQ6JzdiOGEzOWMyLWE4OTYtNDQ4Ni1hZThhLTUxNjY2YWZlYjlyOS5wZGYnfQ==](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBldGE6J3NvcnRlbycsIHV1aWQ6JzdiOGEzOWMyLWE4OTYtNDQ4Ni1hZThhLTUxNjY2YWZlYjlyOS5wZGYnfQ==)

- Noboa, J., Mariela, Á., y Barros, F. (2024). Análisis jurídico de la contratación laboral por horas en el contexto ecuatoriano. *Visionario Digital*, 70 – 83. <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/article/view/3018>
- Núñez, I. (18 de diciembre de 2023). Contacto Directo con Ivonne Núñez, Ministra de Trabajo. *Contacto Directo*. (L. Artieda, Entrevistador) Corporación Ecuatoriana de Televisión S.A. (Ecuavisa). <https://www.ecuavisa.com/noticias/economia/ministra-trabajo-ivonne-nunez-jornada-laboral-por-horas-CI6497253>
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos [OCDE]. (mayo de 1986). *Labour Market Flexibilit. A Report by a HighLevel Group of Experts to the Secretary-General*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) Países Andinos. (Marzo de 2022). [https://www.iess.gob.ec/documents/10162/27352709/17\\_Analisis\\_compresivo\\_de\\_la\\_situacion\\_de\\_los\\_trabajadores\\_CC.pdf](https://www.iess.gob.ec/documents/10162/27352709/17_Analisis_compresivo_de_la_situacion_de_los_trabajadores_CC.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (11 de noviembre de 2016). *¿Qué es el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido?* ilo.org: <https://www.ilo.org/es/resource/que-es-el-trabajo-tiempo-parcial-y-el-trabajo-pedido>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (6 de enero de 2023). *Working Time and Work-Life Balance Around the World*. ilo.org: <https://www.ilo.org/publications/working-time-and-work-life-balance-around-world>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1 de noviembre de 2024). *Flexibilidad del trabajo*. oitcinterfor.org: <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3330#:~:text=flexibilidad%20del%20trabajo-,flexibilidad%20del%20trabajo,y%20a%20la%20creaci%C3%B3n%20de%20empleos>
- Ouzzani, M., Hammady, H., Fedorowicz, Z., y Elmagarmid, A. (2016). *rayyan.ai*. Rayyan: <https://www.rayyan.ai/cite>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., . . . Hróbjartsson. (16 de junio de 2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0300893221002748>
- Pazmiño, L. (2024). ¿Existe vulneración de derechos en la aplicación del contrato por horas en Ecuador? *Repositorio Digital Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/23804>

- Pitchard, A. (1969). Statistical bibliography or bibliometrics. *Journal of Documentation*, 348-349.
- PRIMICIAS. (26 de Enero de 2024). *PRIMICIAS*.  
<https://www.primicias.ec/noticias/economia/trabajo-horas-contratos-plazo-fijo-consulta-popular-noboa/>
- Puebla, D., Tamayo, D. T., y Elizabeth, F. (2018). Factores relacionados a la supervivencia empresarial evidencia para Ecuador. *Analítika*, 119-153.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7291242>
- Registro Oficial No. 547. (18 de marzo de 2005). *Registro Oficial del Ecuador*.  
 registrooficial.gob.ec:  
<https://www.registrooficial.gob.ec/index.php/publicaciones/monthlyarchive/03/2005/limit,50>
- Registro Oficial No. 554. (12 de abril de 2002). *Registro Oficial del Ecuador* .  
 registrooficial.gob.ec: <https://www.registrooficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/registro-oficial/item/6857-registro-oficial-no-554>
- Registro Oficial Suplemento No. 330. (6 de mayo de 2008). *Registro Oficial del Ecuador*.  
 registrooficial.gob.ec: <https://www.registrooficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/suplementos/item/4492-suplemento-al-registro-oficial-no-330>
- Salazar, J., y Zamora, J. (2013). Jornada parcial de trabajo como respuesta a la eliminación de la contratación laboral por horas en el Ecuador. *Repositorio Institucional de la Universidad del Azuay*. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/1364>
- Salvador, M. (2007). Ventajas y desventajas de la aplicación del contrato de trabajo por horas en el Ecuador. *Repositorio Digital Universidad De Las Américas*.  
<https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/403>
- SAS ECUADOR. (Abril de 2024). *SAS ECUADOR*. <https://sasecuador.com/consulta-popular-2024/>
- Schwartz, S. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Academic Press. Inc*, 1-65.  
<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid%20=rep1&type=pdf&doi=dc49e27d0ed890cd3ed2e80ca0b0107207f12a64>
- Solow, R. (1979). Another Possible Source of Wage Stickiness. *Journal of Macroeconomics*, 79-82.
- The University of Sydney. (1 de noviembre de 2024). *PICO framework*. The University of Sydney Library: <https://www.library.sydney.edu.au/support/searching/pico>

VOSviewer. (6 de diciembre de 2024). *VOSviewer Visualizing scientific landscapes*.

VOSviewer: <https://www.vosviewer.com/>

Whillans, A. (2014). Thinking about time as money decreases environmental behavior. [*Tesis de Doctorado, The University of British Columbia*].

[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84921319310&doi=10.1016%2fj.obhdp.2014.12.001&origin=inward&txGid=67398892ec8beb194bff60ba5a1e48c7#metrics)

[84921319310&doi=10.1016%2fj.obhdp.2014.12.001&origin=inward&txGid=673988](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84921319310&doi=10.1016%2fj.obhdp.2014.12.001&origin=inward&txGid=67398892ec8beb194bff60ba5a1e48c7#metrics)

[92ec8beb194bff60ba5a1e48c7#metrics](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84921319310&doi=10.1016%2fj.obhdp.2014.12.001&origin=inward&txGid=67398892ec8beb194bff60ba5a1e48c7#metrics)

## Apéndice

### Apéndice A

*Evaluación de la calidad metodológica de la Primera tendencia*

Categoría de diseños de estudio	Criterios de calidad metodológica	Respuestas			
		Sí	No	No se puede determinar	Comentarios
<b>Preguntas de selección (para todos los tipos)</b>	S1. ¿Hay preguntas de investigación claras?	X			
	S2. ¿Los datos recopilados permiten abordar las preguntas de investigación?	X			
<i>Una evaluación adicional puede no ser factible o apropiada si la respuesta es "No" o "No se puede determinar" a una o ambas preguntas de selección</i>					
<b>4. Cuantitativo descriptivo</b>	4.1. ¿La estrategia de muestreo es relevante para abordar la pregunta de investigación?	X			
	4.2. ¿La muestra es representativa de la población objetivo?	X			
	4.3. ¿Las mediciones son apropiadas?	X			
	4.4. ¿El riesgo de sesgo por no respuesta es bajo?	X			
	4.5. ¿El análisis estadístico es adecuado para responder la pregunta de investigación?	X			

## Apéndice B

### Evaluación de la calidad metodológica de la Segunda tendencia

Categoría de diseños de estudio	Criterios de calidad metodológica	Respuestas			
		Sí	No	No se puede determinar	Comentarios
<b>Preguntas de selección (para todos los tipos)</b>	S1. ¿Hay preguntas de investigación claras?	X			
	S2. ¿Los datos recopilados permiten abordar las preguntas de investigación?	X			
<i>Una evaluación adicional puede no ser factible o apropiada si la respuesta es "No" o "No se puede determinar" a una o ambas preguntas de selección</i>					
<b>2. Ensayos cuantitativos controlados aleatorizados</b>	2.1. ¿La aleatorización se realizó de manera adecuada?	X			
	2.2. ¿Los grupos son comparables al inicio del estudio?	X			
	2.3. ¿Se cuenta con datos completos de los resultados?	X			
	2.4. ¿Los evaluadores de los resultados están cegados a la intervención proporcionada?		X		
	2.5. ¿Se adhirieron los participantes a la intervención asignada?	X			

## Apéndice C

### Evaluación de la calidad metodológica de la Tercer tendencia

Categoría de diseños de estudio	Criterios de calidad metodológica	Respuestas			
		Sí	No	No se puede determinar	Comentarios
<b>Preguntas de selección (para todos los tipos)</b>	S1. ¿Hay preguntas de investigación claras?	X			
	S2. ¿Los datos recopilados permiten abordar las preguntas de investigación?	X			
<i>Una evaluación adicional puede no ser factible o apropiada si la respuesta es "No" o "No se puede determinar" a una o ambas preguntas de selección</i>					
<b>4. Cuantitativo descriptivo</b>	4.1. ¿La estrategia de muestreo es relevante para abordar la pregunta de investigación?	X			
	4.2. ¿La muestra es representativa de la población objetivo?	X			
	4.3. ¿Las mediciones son apropiadas?	X			
	4.4. ¿El riesgo de sesgo por no respuesta es bajo?	X			
	4.5. ¿El análisis estadístico es adecuado para responder la pregunta de investigación?	X			

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Suárez Mora, Nicolás Alejandro**, con C.C: # **0202507315** autor del trabajo de titulación: **Revisión Sistemática y Análisis Bibliométrico del Contrato Laboral por Horas** previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 17 de febrero de 2025

f.  \_\_\_\_\_

Nombre: **Suárez Mora, Nicolás Alejandro**

C.C: **0202507315**

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Sánchez Carrera, Juliana Abigail**, con C.C: # **0959424706** autora del trabajo de titulación: **Revisión Sistemática y Análisis Bibliométrico del Contrato Laboral por Horas**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 17 de febrero de 2025



f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Sánchez Carrera, Juliana Abigail**

C.C: **0959424706**



<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>			
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN</b>			
<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Revisión sistemática y análisis bibliométrico del contrato laboral por horas.		
<b>AUTOR(ES)</b>	Sánchez Carrera, Juliana Abigail Suárez Mora, Nicolás Alejandro		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Ec. Govea Andrade Flor Karina, Ph.D.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Economía y Empresa		
<b>CARRERA:</b>	Administración de Empresas		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciados en Administración de Empresas		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	17 de febrero de 2025	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	69
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Administración de Empresas, Economía, Psicología Organizacional.		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Contrato laboral por horas, mercado laboral, flexibilidad laboral, precariedad laboral, revisión sistemática, análisis bibliométrico.		
<b>RESUMEN / ABSCTRACT</b>			
<p>Este estudio presenta una revisión sistemática y un análisis bibliométrico sobre el contrato laboral por horas, con el objetivo de identificar las tendencias en investigaciones acerca de esta modalidad de empleo en diferentes mercados laborales del mundo e identificar cómo futuros trabajos pueden explorar su potencial aporte en el mercado laboral ecuatoriano. A través de una metodología basada en la Declaración PRISMA 2020, se recopilaron y analizaron artículos académicos del periodo 2014 al 2024 en las bases de datos Scopus y Web of Science, utilizando criterios de inclusión y exclusión rigurosos para garantizar la relevancia y calidad de los estudios seleccionados. El análisis bibliométrico permitió identificar tendencias clave, autores influyentes y fuentes académicas con mayor impacto en el tema. La revisión sistemática reveló que, aunque esta modalidad ofrece flexibilidad y oportunidades laborales, también plantea desafíos en términos de estabilidad laboral. En Ecuador, donde el contrato por horas fue rechazado en el referéndum de 2024, el debate sigue vigente respecto a su potencial para mejorar la formalidad laboral sin comprometer la seguridad social de los trabajadores. Los hallazgos de este estudio aportan una base teórica para futuras investigaciones y para la formulación de políticas laborales adaptadas a la realidad del país.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-98-111-1700 +593-99-327-2009	<b>E-mail:</b> juliana.sanchez@cu.ucsg.edu.ec nicolas.suarez@cu.ucsg.edu.ec	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre:</b> David Coello Cazar		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-3804600		
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:david.coello@cu.ucsg.edu.ec">david.coello@cu.ucsg.edu.ec</a>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			