

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Economía

Efecto del ingreso de comparación en la satisfacción laboral en Ecuador.

Anthony Nikolay Paredes Moreno

Economía

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito
para la obtención del título de
Economista

Quito, 09 de mayo de 2025

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Economía

HOJA DE CALIFICACIÓN DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

Efecto del ingreso de comparación en la satisfacción laboral en Ecuador.

Anthony Nikolay Paredes Moreno

Nombre del profesor, Título académico

**Juan David Robalino Fernández de
Córdoba, PhD.**

Quito, 09 de mayo de 2025

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador.

Nombres y apellidos: Anthony Nikolay Paredes Moreno

Código: 00327046

Cédula de identidad: 1850654482

Lugar y fecha: Quito, 09 de mayo de 2025

ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Nota: El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETheses>.

UNPUBLISHED DOCUMENT

Note: The following capstone project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETheses>.

RESUMEN

Este texto analiza el efecto del ingreso de comparación sobre la satisfacción laboral en el contexto ecuatoriano, empleando datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de 2019 y 2021. A partir de un modelo Tobit, se estiman los ingresos esperados o de comparación para cada individuo, definidos como el ingreso predicho para personas con características similares. Posteriormente, se utiliza un modelo Ordered Probit para evaluar cómo esta variable afecta la satisfacción laboral. A diferencia de la literatura predominante que resalta efectos negativos del ingreso relativo, el presente estudio encuentra que un ingreso de comparación más alto se asocia positivamente con la satisfacción laboral, sugiriendo que puede operar como una señal de posible mejora en lugar de una fuente de frustración comparativa. Este hallazgo se interpreta desde el marco de las preferencias interdependientes, que plantea que las personas no solo toman en cuenta su situación, sino que también derivan utilidad de las expectativas de las comparaciones con otros individuos. Así, el estudio aporta evidencia para una interpretación alternativa del ingreso de comparación, relevante para economías en desarrollo con estructuras laborales heterogéneas como la ecuatoriana.

Palabras clave: Ingreso de comparación, satisfacción laboral, comparaciones sociales, bienestar subjetivo, movilidad económica.

ABSTRACT

This text analyzes the effect of comparison income on job satisfaction in the Ecuadorian context, using data from the National Employment, Unemployment, and Underemployment Survey (ENEMDU) for the years 2019 and 2021. A Tobit model is first used to estimate the expected or comparison income for each individual, defined as the predicted income for people with similar characteristics. Subsequently, an Ordered Probit model is employed to evaluate how this variable affects job satisfaction. Contrary to the prevailing literature, which highlights negative effects of relative income, this study finds that a higher comparison income is positively associated with job satisfaction, suggesting it may serve as a signal of potential improvement rather than a source of comparative frustration. This finding is interpreted within the framework of interdependent preferences, which posits that individuals not only consider their own situation but also derive utility from expectations formed through social comparisons. Thus, the study provides evidence for an alternative interpretation of comparison income, which is particularly relevant for developing economies with heterogeneous labor market structures like Ecuador.

Keywords: Comparison income, job satisfaction, social comparisons, subjective well-being, economic mobility.

TABLA DE CONTENIDO

<i>Introducción</i>	<i>10</i>
<i>Contexto</i>	<i>11</i>
<i>Revisión Literaria.....</i>	<i>15</i>
<i>Datos</i>	<i>25</i>
<i>Metodología.....</i>	<i>29</i>
<i>Resultados.....</i>	<i>33</i>
<i>Conclusiones.....</i>	<i>45</i>
<i>Referencias bibliográficas.....</i>	<i>47</i>
<i>Anexo A: Ecuación de estimación de ingresos.....</i>	<i>49</i>
<i>Anexo B: Satisfacción laboral en ecuador 2021.....</i>	<i>53</i>

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Satisfacción Laboral en Ecuador.....</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 2: Satisfacción Laboral en UK.</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 3: Interacciones de Ingreso de Comparación.</i>	<i>42</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Evolución Empleo Adecuado en Ecuador.....</i>	<i>13</i>
<i>Figura 2: Salarios promedio Ecuador y UK.....</i>	<i>14</i>
<i>Figura 3: Histograma de salarios de Ecuador y UK.....</i>	<i>28</i>

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la literatura sobre bienestar subjetivo ha prestado creciente atención al papel que juegan las comparaciones sociales en la evaluación que los individuos hacen de su vida laboral. Más allá de las condiciones materiales objetivas, diversas investigaciones han demostrado que las percepciones relativas (es decir, cómo se sitúa una persona frente a sus pares) influyen de forma significativa en su nivel de satisfacción. En este marco, el concepto de ingreso de comparación ha cobrado relevancia como una variable clave para entender el bienestar en contextos marcados por la desigualdad, la informalidad y la movilidad económica.

En países como Ecuador, donde las estructuras del mercado laboral son frágiles y las trayectorias profesionales muchas veces inciertas, las referencias externas pueden desempeñar un rol ambiguo. Por un lado, las diferencias salariales con personas de características similares pueden interpretarse como una injusticia estructural; por otro, también pueden ser leídas como señales de movilidad y progreso posible. Esta tensión plantea una pregunta fundamental que guía el presente estudio: ¿cómo influye el ingreso de comparación en la satisfacción laboral de los trabajadores ecuatorianos? Además, se busca indagar si dicho efecto se mantiene constante entre distintos grupos sociales, o si está mediado por factores como la edad, el nivel de ingreso, la formalidad laboral o el sector económico.

Para responder esta pregunta, la investigación adopta un enfoque empírico riguroso. En una primera etapa, se construye una medida de ingreso de comparación para los trabajadores ecuatorianos mediante un modelo Tobit, que permite estimar ingresos esperados ajustados por características sociodemográficas y laborales. Luego, en una segunda etapa, se estima un modelo Ordered Probit para analizar cómo influye esta variable sobre la satisfacción laboral,

controlando por una amplia gama de factores individuales y ocupacionales. Con el fin de validar la consistencia metodológica y evaluar si los resultados observados son específicos del contexto ecuatoriano, se replican los modelos utilizando datos del Reino Unido (UKHLS).

Este estudio tiene como objetivo general analizar el efecto del ingreso de comparación sobre la satisfacción laboral en Ecuador, utilizando modelos econométricos adecuados para variables censuradas y ordinales, y contrastar los resultados con evidencia internacional. De manera específica, se busca construir una medida robusta de ingreso de comparación con base en características observables; estimar su efecto sobre la satisfacción laboral considerando controles individuales y laborales; comparar los resultados con datos del Reino Unido como ejercicio de validación y contraste de contexto; e interpretar los hallazgos dentro del marco teórico de las preferencias interdependientes, evaluando si el ingreso de comparación actúa como una fuente de frustración o como una señal de movilidad percibida. A partir de este enfoque, el estudio combina fundamentos teóricos y evidencia empírica para ofrecer una mirada más rica sobre los determinantes del bienestar laboral en contextos desiguales. Los resultados obtenidos contribuyen al debate sobre la relevancia de las comparaciones sociales, aportando una perspectiva contextualizada sobre cómo se forman las percepciones de equidad, progreso y satisfacción en mercados laborales fragmentados como el ecuatoriano.

CONTEXTO

Ecuador

En 2019, Ecuador presentaba un mercado laboral caracterizado por altos niveles de informalidad y desigualdad. Solo el 38,8 % de la población ocupada contaba con empleo adecuado, mientras que el subempleo afectaba al 17,8 %, y el resto de los trabajadores se

insertaba en ocupaciones informales o precarias. El salario básico unificado (SBU) se ubicaba en USD 394, pero el ingreso promedio real era considerablemente más bajo para una gran parte de la población, especialmente en sectores rurales e informales. Además, se evidenciaban brechas salariales importantes: los hombres ganaban en promedio un 15,28 % más que las mujeres, y los trabajadores informales percibían ingresos notablemente menores, sin acceso a seguridad social ni a derechos laborales básicos.

Tras el impacto de la pandemia, en 2021 el mercado laboral ecuatoriano se volvió aún más vulnerable. La tasa de empleo adecuado descendió a 32,5 %, mientras que el subempleo aumentó a 23,1 %, en un contexto marcado por la contracción de la economía formal. Aunque el salario básico se incrementó a USD 400, la pérdida de empleos estables y el desplazamiento hacia ocupaciones informales afectaron negativamente los ingresos reales de muchos trabajadores.

En ese mismo año, el ingreso laboral promedio a nivel nacional fue de USD 476 para hombres y USD 391 para mujeres, lo que refleja una persistente desigualdad de género en el mercado laboral ecuatoriano. Estas condiciones generan un entorno de inseguridad económica, en el cual los individuos no solo evalúan su situación en términos absolutos, sino también en relación con las oportunidades de sus pares. Por ello, el análisis del ingreso de comparación adquiere particular relevancia en este contexto, ya que puede influir en la percepción subjetiva de satisfacción laboral, tanto por motivos de inequidad como por aspiraciones de movilidad.

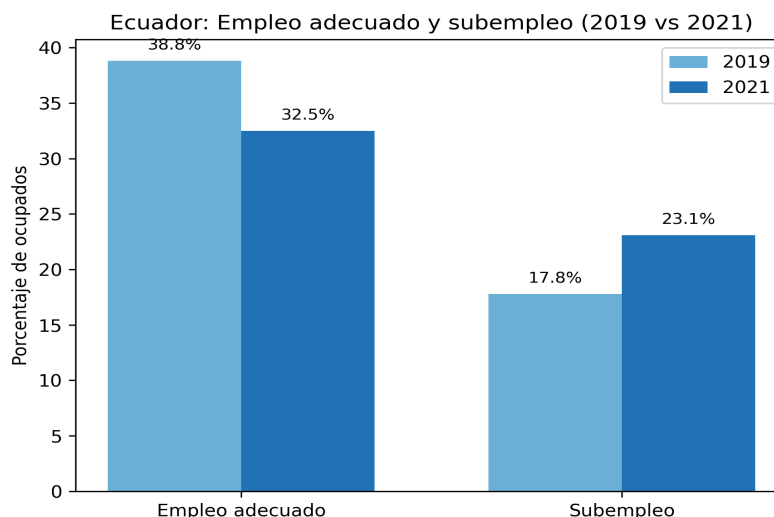


Figura 1: Evolución Empleo Adecuado en Ecuador.

Esta evolución del mercado laboral puede observarse claramente en la Figura 1, donde se compara la composición del empleo en Ecuador entre 2019 y 2021. El gráfico muestra una reducción en la proporción de empleo adecuado, que pasó del 38,8% al 32,5%, así como un incremento del subempleo, del 17,8% al 23,1%. Esta transformación refuerza la idea de un mercado laboral debilitado y más expuesto a la informalidad, donde las trayectorias laborales se tornan más inestables y las expectativas de progreso pueden volverse más inciertas. En este escenario, el ingreso de comparación adquiere un papel crucial como referente psicológico, capaz de influir en la evaluación subjetiva del bienestar laboral frente a un entorno cada vez más desigual.

Reino Unido

Previo a la pandemia, el mercado laboral británico se encontraba en una etapa de estabilidad. La tasa de empleo alcanzó el 76,1 % y el desempleo se mantuvo en 3,8 %, con salarios reales creciendo lentamente tras años de estancamiento postcrisis financiera. El ingreso promedio

semanal bruto era de aproximadamente £585, y aunque se habían reducido las brechas salariales de género, persistían diferencias estructurales por industria y nivel educativo.

Durante la pandemia, el Reino Unido aplicó medidas como el esquema de *furlough* para evitar despidos masivos. Sin embargo, algunos sectores sufrieron mayores pérdidas de empleo e ingresos. A pesar de ello, el salario promedio semanal creció, alcanzando £611 en 2021, impulsado en parte por la reducción del empleo en ocupaciones de menor salario.

No obstante, el aumento de la inactividad laboral por problemas de salud a largo plazo y la escasez de trabajadores en algunos sectores presionaron los salarios hacia arriba, especialmente en empleos esenciales. Esta dinámica creó un nuevo tipo de desigualdad salarial, percibida no solo en términos de ingresos absolutos, sino también relativos, lo que hace relevante estudiar cómo estos cambios afectan la satisfacción laboral a través de mecanismos de comparación social.

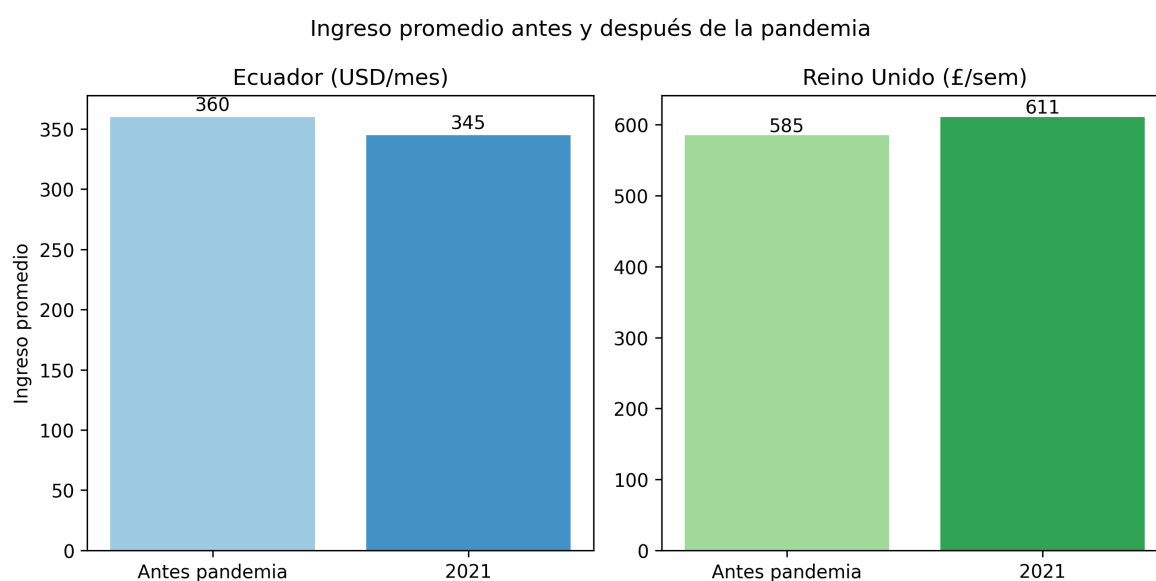


Figura 2: Salarios promedio Ecuador y UK.

Como se muestra en la Figura 2, donde se compara la evolución del ingreso promedio antes y después de la pandemia en Ecuador y el Reino Unido. En el caso ecuatoriano, el ingreso mensual promedio cayó de USD 360 a USD 345, reflejando los efectos de la contracción

económica sobre los sectores más vulnerables. En contraste, en el Reino Unido, el ingreso semanal promedio aumentó de £585 a £611, impulsado en parte por el retiro de trabajadores de menor ingreso del mercado laboral y por presiones salariales en sectores esenciales. Este contraste evidencia no solo la resiliencia del mercado británico, sino también las distintas formas en que la pandemia afectó la estructura de ingresos en cada país. En este contexto, el análisis del ingreso de comparación resulta especialmente relevante, ya que permite entender cómo los cambios distributivos impactan la percepción del bienestar laboral y la manera en que los individuos se ubican frente a sus referentes salariales.

REVISIÓN LITERARIA.

Utilidad e ingreso

En economía, el concepto de *utilidad* se refiere a la satisfacción o el nivel de bienestar que un individuo obtiene al consumir bienes y servicios. Es una construcción teórica que permite modelar las preferencias individuales y explicar el comportamiento del consumidor bajo el supuesto de racionalidad. Según Varian (2014), una función de utilidad asigna un número real a cada conjunto de consumo, de manera que un mayor valor indica una canasta preferida o igualmente deseable.

En su forma más simple, los modelos microeconómicos suponen que los individuos maximizan una función de utilidad $U(x_1, x_2, \dots, x_n)$, donde x_i representa el consumo de bienes, sujeto a la restricción presupuestaria $\sum x_i p_i \leq I$, siendo I el ingreso. En este marco, el ingreso determina el conjunto de combinaciones de bienes que una persona puede alcanzar, por lo que es uno de los determinantes clave de la utilidad individual.

Autores como Mankiw (2018) explican que un aumento en el ingreso permite acceder a una mayor cantidad o mejor calidad de bienes y servicios, incrementando así el bienestar. Este vínculo entre ingreso y utilidad es el fundamento de múltiples modelos en economía del

trabajo, política fiscal y teoría del bienestar. Sin embargo, aunque este enfoque ha sido útil para explicar patrones generales de consumo y bienestar, la relación entre ingreso y utilidad no es estrictamente lineal ni ilimitada.

Desde una perspectiva histórica, Veblen (1899) introdujo tempranamente la idea de que la utilidad derivada del ingreso también está condicionada por la percepción social del consumo, destacando que las personas no buscan solo cubrir necesidades básicas, sino también adquirir bienes que les confieran estatus o reconocimiento social. Posteriormente, Duesenberry (1949) formuló la hipótesis del ingreso relativo, indicando que la utilidad derivada del consumo está influenciada no solo por el ingreso absoluto, sino también por el ingreso que tienen individuos similares, generando patrones de consumo guiados por la posición relativa dentro de un grupo de referencia. Esto concuerda con lo encontrado por Easterlin (1995), quien menciona que en el corto plazo ingreso y felicidad tienen una relación positiva, pero no en el largo plazo, donde una posible explicación puede ser que todos son más ricos, por lo tanto nadie es más feliz.

La literatura empírica reciente ha demostrado que la utilidad marginal del ingreso es decreciente, lo que significa que cada unidad adicional de ingreso genera incrementos menores en la satisfacción. Kahneman y Deaton (2010), por ejemplo, hallaron con base en encuestas realizadas en Estados Unidos que el ingreso incrementa las evaluaciones generales de vida (por ejemplo, la satisfacción con la vida), pero no aumenta significativamente el bienestar emocional cotidiano más allá de cierto umbral de ingreso, estimado alrededor de 75.000 dólares anuales. Esto implica que, superado dicho umbral, los incrementos adicionales de ingreso tienen efectos limitados sobre el bienestar emocional diario, aunque continúan influyendo sobre la evaluación general de la vida.

Por otra parte, Sen (1992) aporta una perspectiva crítica adicional, argumentando que el ingreso debería entenderse como un medio para alcanzar fines más amplios, tales como estar saludable, integrarse socialmente o satisfacer aspiraciones personales. De acuerdo con este autor, las

personas difieren considerablemente en su capacidad para convertir ingreso en bienestar efectivo, por lo que la relación ingreso-utilidad es inherentemente heterogénea y está influenciada por factores contextuales y personales.

Finalmente, en el ámbito laboral, esta relación ingreso-utilidad cobra especial relevancia, dado que el salario cumple funciones materiales, al permitir satisfacer necesidades básicas y mejorar la calidad de vida, pero también tiene funciones simbólicas al actuar como señal de estatus, mérito o progreso económico. Esta doble dimensión del ingreso, material y simbólica, será analizada en mayor profundidad en las secciones posteriores, particularmente mediante los conceptos de *ingreso de comparación* y *preferencias interdependientes*.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es una medida subjetiva del bienestar que experimentan los individuos en su entorno de trabajo, resultado de una evaluación cognitiva y afectiva de diversos aspectos del empleo. A diferencia de indicadores objetivos como el salario o las horas trabajadas, la satisfacción laboral refleja la percepción individual del valor, la equidad y el significado del trabajo, por lo que ha sido adoptada ampliamente como *proxy* del bienestar en estudios económicos y organizacionales.

En la economía del trabajo, la satisfacción laboral se vincula directamente con factores como el ingreso, la estabilidad laboral, la calidad del entorno de trabajo y la relación con superiores y compañeros. Autores como Mankiw (2018) la consideran una variable clave para evaluar el funcionamiento del mercado laboral, ya que trabajadores más satisfechos tienden a mostrar mayor productividad, menor rotación y menos ausentismo. Sin embargo, esta satisfacción no

depende exclusivamente de factores materiales; también incorpora dimensiones psicológicas como el reconocimiento, la autonomía y la percepción de equidad.

Clark y Oswald (1996), en un estudio pionero para el Reino Unido, demostraron que el salario tiene un efecto positivo sobre la satisfacción laboral, pero que este efecto se ve modulado significativamente por las comparaciones sociales: los trabajadores tienden a sentirse menos satisfechos si ganan menos que sus colegas, aun si su ingreso absoluto es suficiente. Según estos autores, el ingreso adquiere un valor relativo, más allá de su poder adquisitivo inmediato. Este resultado enfatiza la importancia de considerar aspectos relativos del ingreso al estudiar el bienestar laboral, dado que las percepciones subjetivas sobre la justicia y equidad salarial son determinantes centrales de la satisfacción en el empleo.

Además del ingreso, otros estudios han señalado que la satisfacción laboral depende significativamente de variables sociodemográficas y ocupacionales. Clark (1997), por ejemplo, encuentra que factores como género, edad y ocupación influyen sustancialmente en los niveles de satisfacción. En particular, se ha observado que, pese a enfrentar condiciones laborales objetivamente menos favorables, las mujeres tienden a reportar mayor satisfacción laboral que sus pares masculinos en niveles salariales comparables. Este fenómeno ha sido denominado en la literatura como la “paradoja de satisfacción”, y podría atribuirse a diferencias en expectativas laborales o valoraciones distintas de condiciones no monetarias del trabajo (Clark, 1997).

Por otro lado, Bowles y Park (2005) muestran que las percepciones relativas en contextos laborales pueden inducir cambios en el comportamiento laboral, como incrementos en las horas trabajadas con el fin de mejorar o mantener una posición relativa frente a pares, lo cual repercute negativamente en la satisfacción laboral general. Estos hallazgos evidencian que las comparaciones salariales no solo influyen en la satisfacción de forma directa, sino también

indirectamente a través de ajustes en decisiones laborales motivadas por el deseo de mejorar la posición social o económica relativa.

La literatura reciente ha comenzado a explorar cómo las expectativas sobre la trayectoria laboral futura impactan la satisfacción en el trabajo. En este sentido, las percepciones sobre movilidad salarial o las oportunidades de desarrollo profesional futuro pueden influir positivamente en el bienestar laboral actual. Esta idea será profundizada en las siguientes secciones al examinar cómo operan mecanismos como el ingreso de comparación y las preferencias interdependientes.

Ingreso de comparación

El concepto de ingreso de comparación, también conocido en la literatura como ingreso relativo o ingreso de referencia, hace referencia al nivel salarial que los individuos toman como punto de referencia para evaluar la suficiencia o satisfacción con su propio ingreso. Este concepto ha sido ampliamente discutido en trabajos como el de Ferrer-i-Carbonell (2005), partiendo de la premisa de que el bienestar económico no se deriva exclusivamente del monto absoluto que una persona gana, sino también de cómo dicho ingreso se sitúa en relación con el de otras personas, especialmente aquellas con características sociodemográficas, laborales o educativas similares.

Desde la perspectiva económica tradicional, los individuos evalúan sus ingresos considerando principalmente su capacidad adquisitiva y su acceso a bienes y servicios. Sin embargo, estudios empíricos recientes han revelado que estas evaluaciones también están condicionadas por comparaciones sociales implícitas, las cuales determinan en gran medida la percepción subjetiva del bienestar laboral y la satisfacción personal. Clark y Senik (2010) destacan que las

comparaciones sociales juegan un rol central en la evaluación subjetiva del ingreso, influyendo sustancialmente sobre la satisfacción laboral y personal.

Clark y Oswald (1996), en uno de los estudios seminales sobre el tema, demostraron empíricamente que las personas experimentan insatisfacción cuando su ingreso se reduce en comparación con el de sus pares, aun cuando este sea suficiente desde una perspectiva absoluta. Este hallazgo ha sido replicado consistentemente en diversos contextos económicos y culturales, resaltando la importancia relativa del ingreso como determinante clave del bienestar subjetivo.

La importancia del ingreso relativo no es nueva en la literatura económica. Autores como Duesenberry (1949) habían propuesto previamente la hipótesis del ingreso relativo, según la cual las decisiones de consumo y satisfacción no dependen únicamente del ingreso absoluto, sino del nivel relativo frente a grupos de referencia relevantes. En este contexto, Veblen (1899) había sugerido anteriormente que el consumo y el ingreso tienen funciones sociales que exceden la mera satisfacción de necesidades básicas, actuando como mecanismos para mantener o mejorar posiciones relativas dentro de un grupo social.

La construcción empírica del ingreso de comparación generalmente implica la estimación de modelos econométricos, como regresiones tipo Mincer o modelos Tobit, en los cuales se predicen ingresos esperados para individuos con características observables específicas como educación, edad, género, sector laboral y ubicación geográfica. Tal como lo hacen Clark y Oswald (1996), este ingreso predicho puede interpretarse como el ingreso normativo o esperado para una persona dada sus características, y funciona como un estándar contra el cual la persona evalúa su propio ingreso actual.

No obstante, la literatura reciente también ha documentado que el ingreso de comparación no siempre ejerce efectos negativos sobre el bienestar. Dependiendo del contexto institucional, económico y social, observar ingresos mayores en grupos de referencia puede actuar como una

señal positiva, indicando oportunidades potenciales de mejora salarial futura. Clark, Kristensen y Westergård-Nielsen (2009), por ejemplo, encontraron evidencia empírica de este doble efecto en el mercado laboral danés. Esta interpretación, conocida como el *efecto túnel*, fue originalmente propuesta por Hirschman y Rothschild (1973), sugiriendo que un incremento en el ingreso de comparación puede aumentar la utilidad individual no por un cambio inmediato en el ingreso propio, sino por la expectativa positiva generada respecto a la movilidad económica futura.

En suma, la incorporación del ingreso de comparación en el análisis del bienestar económico y laboral no solo permite captar efectos distributivos subjetivos, sino que también proporciona una perspectiva dinámica sobre cómo las expectativas individuales sobre el futuro influyen en la satisfacción laboral presente, aspecto especialmente relevante en economías en desarrollo con mercados laborales informales y alta movilidad, como la ecuatoriana.

Modelos de preferencias interdependientes

El modelo de preferencias interdependientes parte del supuesto de que las decisiones económicas y el bienestar subjetivo de los individuos no son independientes, sino que dependen de las decisiones, resultados o características de otros agentes dentro del mismo entorno social. Este enfoque cuestiona el modelo clásico del consumidor aislado y racional, que asume preferencias únicamente individuales y autocentradas. En contraste, las preferencias interdependientes reconocen que la utilidad individual puede estar influenciada significativamente por comparaciones sociales, sentimientos de equidad, envidia, altruismo o señales provenientes del entorno, como sostienen Bowles y Park (2005).

El fundamento teórico original del modelo fue propuesto por Becker (1974), quien argumentó que las funciones de utilidad de los individuos pueden incluir explícitamente variables relacionadas con el bienestar o las acciones de otros individuos. Becker señala que las

interacciones sociales, como la cooperación, el altruismo, la competencia o la comparación social, afectan las decisiones económicas y generan efectos que van más allá del consumo material directo.

Este marco conceptual se relaciona estrechamente con el concepto de ingreso de comparación, ya que dicho ingreso actúa como variable clave para captar efectos derivados de la comparación social y expectativas sobre movilidad futura. En contextos laborales, observar que colegas o personas de referencia incrementan su ingreso puede generar dos respuestas contrapuestas según el marco institucional y económico: por un lado, puede provocar insatisfacción si es percibido como una injusticia o rezago relativo; por otro lado, puede generar utilidad positiva si se interpreta como una señal de oportunidades futuras.

Este último mecanismo es denominado por Hirschman y Rothschild (1973) como el *efecto túnel*: observar que alguien más mejora puede ser inicialmente una fuente de bienestar al interpretarse como evidencia de movilidad futura, generando expectativas positivas. Por tanto, el modelo de preferencias interdependientes permite explicar la ambigüedad observada en estudios empíricos respecto al efecto del ingreso de comparación sobre la satisfacción laboral. Adicionalmente, Bowles y Park (2005) argumentan que las preferencias interdependientes están influenciadas por normas sociales internalizadas y contextos culturales específicos. Las personas adoptan puntos de referencia sociales que influyen en su satisfacción y en sus decisiones económicas, como la elección de horas trabajadas o el esfuerzo laboral. Este planteamiento implica que las decisiones económicas no solo se determinan por incentivos individuales directos, sino por expectativas colectivas, normas y comparaciones sociales ampliamente compartidas dentro del grupo de referencia.

En definitiva, el modelo de preferencias interdependientes ofrece una perspectiva teórica y empírica robusta para analizar cómo las comparaciones sociales y las señales del entorno afectan la utilidad y la satisfacción laboral. Este enfoque es particularmente relevante en

contextos de alta desigualdad y movilidad limitada, condiciones frecuentes en países como Ecuador, donde las expectativas derivadas del entorno social pueden influir significativamente en el bienestar laboral subjetivo.

Modelo de Frank (1985).

Un desarrollo formal importante dentro de este enfoque es el modelo propuesto por Frank (1985), quien plantea explícitamente cómo la utilidad de los individuos depende tanto del consumo absoluto como de su posición relativa en la distribución social.

Frank modela la utilidad individual como una función de tres componentes:

$$U = U(x, y, R(x))$$

donde:

- x es el consumo de un bien posicional (bienes cuyo valor depende de comparaciones sociales),
- y es el consumo de un bien no-posicional (bienes que brindan utilidad absoluta),
- $R(x)$ representa el ranking porcentual del consumo de x en la población.

La función de ranking se define como:

$$R(x_1) = \int_{x_0}^{x_1} f(x) dx$$

Donde $f(x)$ es la función de densidad del bien posicional en la población, y x_0 es el mínimo consumo observado.

El problema de maximización del individuo es:

$$\begin{aligned} & \max_{x,y} U(x, y, R(x)) \\ & \text{sujeto a } P_x x + P_y y = M \end{aligned}$$

Las condiciones de primer orden (CPO) del problema son:

$$U_x + R'(x)U_R = \lambda P_x \quad \text{y} \quad U_y = \lambda P_y$$

Lo que implica:

$$\frac{U_x}{U_y} + \frac{U_R}{U_y} f(x) = \frac{P_x}{P_y} \quad \text{equivalentemente,} \quad \frac{U_x}{P_x} + \frac{U_R}{P_x} f(x) = \frac{U_y}{P_y}$$

Este modelo destaca que el consumo de bienes posicionales genera utilidad no solo por su valor intrínseco, sino también por el efecto que tiene en mejorar la posición relativa del individuo. Así, el beneficio marginal del consumo posicional incorpora tanto una parte directa (propia del bien) como una indirecta (derivada de la comparación social).

Frank (1985) demuestra que si todos los individuos comparten la misma función de utilidad y existe simetría en sus preferencias, entonces los esfuerzos individuales por mejorar su posición relativa no alteran la distribución social final. Por tanto, la competencia posicional es socialmente ineficiente: genera sobreinversión en bienes posicionales sin verdaderas mejoras agregadas en bienestar.

Además, Frank argumenta que si los individuos internalizaran estas externalidades posicionales, se induciría una redistribución en el patrón de consumo, con una mayor demanda de bienes no-posicionales y una reducción en el consumo de bienes posicionales. Esta intuición resalta la importancia de considerar las comparaciones sociales explícitamente en los análisis de bienestar económico y de política pública.

Otra de las conclusiones importantes del trabajo es que la demanda de bienes no observables (como la calidad ambiental, la privacidad o el tiempo libre) tiende a ser subóptima en economías donde predominan los incentivos posicionales. Esto ocurre porque estos bienes, al no ser fácilmente visibles para otros, no contribuyen a mejorar la posición relativa del consumidor, a pesar de su alto valor intrínseco. Como resultado, los mercados tienden a

sobrerrecompensar los bienes visibles (posicionales) y a infrainvertir en bienes no-posicionales, incluso cuando estos últimos generan mayor bienestar agregado.

Frank propone que esta distorsión podría corregirse mediante políticas públicas orientadas a reducir la presión de las comparaciones sociales, como impuestos progresivos al consumo ostentoso, regulaciones sobre la publicidad comparativa, o incentivos a bienes no-posicionales. En suma, su modelo sugiere que la estructura del bienestar en una sociedad puede ser profundamente moldeada por la forma en que se organizan las señales de estatus, lo cual tiene implicaciones normativas clave para el diseño de políticas redistributivas y de regulación del consumo.

DATOS

Fuente de datos

La Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) es una encuesta oficial realizada periódicamente por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) de Ecuador. Su objetivo principal es recopilar información precisa sobre la estructura y dinámica del mercado laboral en Ecuador, generando datos representativos tanto a nivel nacional como desagregados por área urbana y rural.

En esta investigación se utilizan principalmente los datos provenientes de la ENEMDU del año 2019, complementados con la encuesta correspondiente al año 2021. El uso de estas dos bases permite analizar cambios temporales y realizar pruebas de robustez sobre los resultados obtenidos. Las variables contenidas en la encuesta incluyen información sobre la condición de actividad económica, características del empleo (formalidad, tipo de contrato, sector

económico), ingresos laborales, acceso a seguridad social, así como características sociodemográficas relevantes como género, edad y nivel educativo.

La muestra final utilizada en el análisis incluye únicamente individuos en edad laboral activa, con información completa para todas las variables consideradas relevantes para el estudio. La base de datos final correspondiente al año 2021 contiene 57,789 observaciones, mientras que la base del año 2019 contiene 112,549 observaciones, permitiendo así comparaciones robustas y evaluaciones metodológicas adicionales.

Además, para validar que los resultados obtenidos para Ecuador no derivan de sesgos o errores metodológicos, se emplea la encuesta británica UK Household Longitudinal Study (UKHLS) —también conocida como Understanding Society—, la cual ofrece una base de datos extensa y de alta calidad sobre bienestar subjetivo, ingresos y satisfacción laboral en Reino Unido. El uso de la UKHLS como fuente de contraste permite establecer si la relación observada entre ingreso de comparación y satisfacción laboral en Ecuador es específica de dicho contexto o refleja un patrón metodológico general.

Estrategia metodológica

La metodología aplicada para evaluar la relación entre ingreso relativo y satisfacción laboral sigue el enfoque propuesto por Clark y Oswald (1996) en su estudio seminal sobre *Income and Satisfaction*. Este enfoque se adapta al contexto ecuatoriano mediante la construcción del ingreso de comparación utilizando predicciones obtenidas de un modelo Tobit, siguiendo un procedimiento similar al utilizado en estudios internacionales sobre bienestar y satisfacción laboral.

Variables principales

Variable de satisfacción laboral.

La variable principal del estudio es la satisfacción laboral, entendida como una medida subjetiva del bienestar experimentado por los trabajadores en relación con su empleo actual. En la ENEMDU, esta variable se recoge a través de una escala ordinal, con cuatro categorías que van desde "totalmente descontento" hasta "contento", y por el lado del UKHLS la variable sigue una escala ordinal de siete categorías, desde "completamente insatisfecho" hasta "completamente satisfecho". Esta variable captura percepciones individuales sobre el empleo, permitiendo analizar cómo distintos factores económicos y sociales influyen en el bienestar subjetivo laboral.

Variable de ingresos.

El ingreso individual corresponde al ingreso mensual reportado por los trabajadores por su ocupación principal. En el caso de la ENEMDU, se trata de una variable continua y monetaria, medida en dólares estadounidenses (USD), mientras que en el UKHLS está expresada en libras esterlinas (£). Este ingreso constituye uno de los principales determinantes del bienestar económico. Según la teoría económica tradicional, el ingreso permite acceder a mayores niveles de consumo, lo cual incrementa la utilidad individual. Además, se ha documentado empíricamente que los niveles más altos de ingreso se correlacionan positivamente con una mayor satisfacción con la vida y con el trabajo, aunque este efecto presenta rendimientos decrecientes, como señalan Kahneman y Deaton (2010).

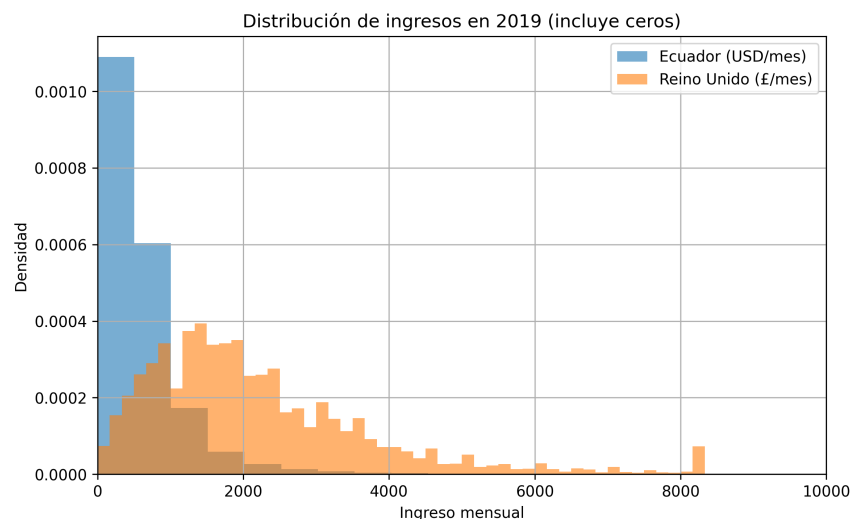


Figura 3: Histograma de salarios de Ecuador y UK.

La figura 3 muestra la distribución de los ingresos individuales mensuales en Ecuador y el Reino Unido para el año 2019, incluyendo los valores de cero. Como se puede observar, la distribución de ingresos en Ecuador está fuertemente concentrada en los niveles más bajos, reflejando una alta incidencia de bajos ingresos e informalidad. En contraste, la distribución del Reino Unido es más dispersa, con una mayor masa en niveles medios y altos de ingreso. Esta diferencia no solo evidencia la desigualdad estructural entre ambos mercados laborales, sino que también resulta clave para interpretar los efectos del ingreso de comparación. En un entorno como el ecuatoriano, donde las expectativas de ascenso económico pueden mantenerse abiertas pese a ingresos bajos, las comparaciones pueden funcionar como referencias aspiracionales. En cambio, en contextos más consolidados como el británico, las comparaciones salariales pueden acentuar la percepción de desigualdad estructural, especialmente cuando la movilidad interindividual es más limitada.

Variable de ingreso de comparación.

El ingreso de comparación es una variable construida para capturar el ingreso "esperado" o "normativo" de un individuo, calculado con base en las características observables de personas

similares (edad, educación, ocupación, género, etc.). Se estima a través de un modelo Tobit, debido a la naturaleza censurada del ingreso. Este ingreso de referencia funciona como punto de comparación social y ha sido señalado como un determinante clave de la satisfacción laboral en múltiples estudios.

Variables de control.

Para asegurar que la relación entre ingreso de comparación y satisfacción laboral no esté sesgada por omisión de variables relevantes, se incluyen varias variables de control sociodemográficas y laborales. Entre las variables incluidas se encuentran la edad, el género, etnia, nivel de educación, área geográfica, sector laboral, industria y afiliación a la seguridad social.

METODOLOGÍA

El presente estudio utiliza un diseño empírico en dos etapas para analizar la relación entre el ingreso de comparación y la satisfacción laboral en Ecuador. La estrategia metodológica se fundamenta en la literatura sobre ingresos relativos y bienestar subjetivo, como la propuesta por Clark y Oswald (1996), y se adapta al contexto ecuatoriano utilizando datos de la ENEMDU 2019 como fuente principal de análisis.

Inicialmente, se estimó un modelo con datos de la ENEMDU 2021, empleando un modelo Tobit para construir el ingreso de comparación y un modelo Ordered Probit para analizar su efecto sobre la satisfacción laboral. Sin embargo, al obtener un coeficiente positivo y significativo del ingreso de comparación —en contra de lo reportado en la mayoría de los

estudios internacionales, donde típicamente se observa un efecto negativo— fue necesario comprobar la validez metodológica de los modelos utilizados.

Con este fin, se replicó la estrategia empírica utilizando los datos del UK Household Longitudinal Study (UKHLS), una encuesta de panel de alta calidad empleada ampliamente en estudios sobre bienestar y economía del trabajo. La aplicación de la misma metodología a esta base internacional produjo resultados coherentes con la literatura, lo cual permitió concluir que la estrategia metodológica era sólida y que el efecto positivo observado en el caso ecuatoriano podía reflejar condiciones específicas del contexto nacional.

Posteriormente, se estimaron los mismos modelos sobre los datos de la ENEMDU 2019, como ejercicio de robustez y control por posibles distorsiones originadas por la pandemia de COVID-19. Esta comparación pre y post-pandemia permite distinguir si el efecto observado persiste en condiciones económicas relativamente estables.

Modelo Tobit para estimar el ingreso de comparación

La variable ingreso de comparación se construye basándose en la metodología de Clark y Oswald (1996), como el ingreso mensual "esperado" de cada individuo, condicionado a un conjunto de características observables. Para ello, se emplea un modelo Tobit, dado que el ingreso observado en encuestas como la ENEMDU suele estar censurado por la izquierda dado que muchos individuos reportan ingresos iguales a cero o cercanos a valores mínimos, lo cual impide la aplicación de un modelo lineal tradicional como MCO sin sesgo.

El modelo Tobit permite corregir este sesgo al estimar simultáneamente la probabilidad de que un individuo reporte ingresos positivos y el nivel del ingreso condicional a que sea mayor que cero. Formalmente, se asume la existencia de un ingreso latente y_i^* , determinado por un conjunto de características individuales X_i :

$$y_i^* = X_i\beta + \varepsilon_i$$

Donde:

- y_i^* : representa el logaritmo natural del ingreso mensual latente del individuo i .
- X_i : es el vector de variables explicativas como edad, sexo, etnia, entre otras.
- β : representa el vector de coeficientes a estimar.
- ε_i : es un término de error con distribución normal.

Dado que el ingreso latente no se observa, el ingreso observado se define como:

$$y_i = \begin{cases} y_i^* & \text{si } y_i^* > 0 \\ 0 & \text{si } y_i^* \leq 0 \end{cases}$$

La estimación se realiza mediante máxima verosimilitud, considerando la función de densidad normal para los valores no censurados y la función de distribución acumulada para los censurados. Una vez estimado el modelo, se predice el ingreso esperado para cada individuo según sus características, es decir:

$$\ln(\text{Ingreso de comparación}) = E(y_i^* | X_i) = X_i\hat{\beta}$$

Este valor estimado se interpreta como el ingreso de comparación, entendido como el ingreso normativo con el que las personas comparan su ingreso actual. Esta medida permite capturar la evaluación subjetiva del salario percibido respecto al de otras personas con perfil similar. Como señala Amemiya (1984), el modelo Tobit permite estimar relaciones lineales en presencia de censura en la variable dependiente, como es el caso de los ingresos laborales, donde muchas observaciones se concentran en cero o en valores mínimos debido a la no participación, el subempleo o la subdeclaración. Esta característica resalta las ventajas del modelo en contextos como el presente estudio, y en consecuencia, su aplicación fortalece la validez empírica del análisis sobre la relación entre ingreso relativo y satisfacción laboral.

Modelo Ordered Probit

La variable dependiente de esta investigación es la satisfacción laboral, medida mediante una escala ordinal en la ENEMDU que refleja niveles crecientes de satisfacción con el trabajo actual. Dado que esta variable posee un orden natural pero no se puede asumir que las distancias entre categorías sean constantes o cardinales, no es apropiado utilizar modelos lineales. En su lugar, se recurre a un modelo Ordered Probit, que se suele usar en la literatura para el análisis de este tipo de variables.

El modelo supone la existencia de una variable latente y_i^* , que representa la satisfacción laboral subyacente del individuo i . Esta variable no es directamente observable, pero se expresa como una función lineal de un conjunto de características individuales:

$$y_i^* = Z_i\alpha + u_i$$

Donde:

- y_i^* : es la satisfacción laboral latente del individuo i .
- Z_i : es el vector de variables explicativas como ingresos, ingresos de comparación y controles.
- α : es el vector de coeficientes a estimar.
- u_i : es un término de error con distribución normal estándar.

Dado que la satisfacción latente no se observa, lo que se observa es una clasificación ordinal y_i , determinada por puntos de corte (umbrales) sobre la variable latente:

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } y_i^* \leq \mu_1 \\ 2 & \text{si } \mu_1 \leq y_i^* \leq \mu_2 \\ \vdots & \\ J & \text{si } y_i^* > \mu_{J-1} \end{cases}$$

La probabilidad de que un individuo se ubique en una categoría específica j se define como:

$$P(y_i = j) = \Phi(\mu_j - Z_i\alpha) - \Phi(\mu_{j-1} - Z_i\alpha)$$

Donde Φ es la función de distribución acumulada de la normal estándar.

El vector explicativo Z_i incluye el ingreso individual, el ingreso de comparación, edad, edad al cuadrado, género, nivel educativo, sector económico, tipo de contrato laboral, zona geográfica (urbano o rural), y cobertura de seguridad social. Estas variables permiten controlar por factores socioeconómicos y laborales relevantes que influyen en la percepción subjetiva del bienestar laboral.

El uso del modelo Ordered Probit presenta ventajas fundamentales. Primero, respeta la estructura ordinal de la variable dependiente, lo que garantiza una especificación apropiada del modelo. Segundo, permite estimar la probabilidad condicional de cada nivel de satisfacción laboral en función de las características individuales. Por estas razones, se considera el modelo adecuado para la investigación.

RESULTADOS

Resultados principales

Ecuador (2019).

En esta sección se presentan los principales resultados obtenidos de la estimación de los modelos especificados en el capítulo metodológico. Como se mencionó con anterioridad se usará la base de 2019 como principal, cuyos resultados se reportan en la siguiente tabla.

Tabla 1: Satisfacción Laboral en Ecuador.

	(1) Bienestar respecto al trabajo	(2) Bienestar respecto al trabajo
Ln(Ingresos)	0.0790*** (0.00476)	0.367*** (0.0110)
Ln(Ingresos de comparación)	0.558*** (0.0239)	0.395*** (0.0248)
Área Rural	0.000179 (0.0125)	0.0107 (0.0127)
Mujer	0.143*** (0.0137)	0.155*** (0.0140)
Adultos jóvenes (25-34)	-0.250*** (0.0209)	-0.236*** (0.0212)
Adultos medios (35-44)	-0.325*** (0.0236)	-0.313*** (0.0240)
Adultos mayores (45-64)	-0.280*** (0.0246)	-0.262*** (0.0250)
Tercera edad (65+)	0.0521 (0.0375)	0.0842** (0.0383)
Casado	-0.0997*** (0.0136)	-0.115*** (0.0139)
Divorciado	-0.180*** (0.0278)	-0.189*** (0.0283)
Educación Básica	-0.238*** (0.0439)	-0.219*** (0.0447)
Superior Universitario	-0.206*** (0.0403)	-0.218*** (0.0410)
Post-grado	-0.451*** (0.0555)	-0.486*** (0.0563)
Afroecuatoriano	-0.0854** (0.0423)	-0.0856** (0.0429)
Blanco	-0.108*** (0.0419)	-0.113*** (0.0422)
Contrato temporal/ocasional	-0.152*** (0.0155)	-0.197*** (0.0158)
Años que lleva en el trabajo	-0.00352*** (0.000592)	-0.00320*** (0.000600)
Sector Informal	0.0581*** (0.0174)	0.0720*** (0.0177)
Ln(horas de trabajo)	0.198*** (0.0136)	0.0199 (0.0155)
Pobreza	-0.325*** (0.0167)	-0.253*** (0.0173)
Controles por Industria	SI	SI
Se incluye personas con (Ingreso=0)	SI	NO
Grupo de referencia de edad	Jóvenes	Jóvenes
Grupo de referencia de educación	No educado	No educado
Grupo de referencia de estado civil	Soltero	Soltero
Grupo de referencia de etnia	Mestizo	Mestizo
Grupo de referencia de tipo trabajo	Contrato permanente	Contrato permanente
Grupo de referencia de sector de empleo	Formal	Formal
cut1		
Constant	1.067*** (0.408)	1.284*** (0.413)
cut2		
Constant	1.784*** (0.407)	2.011*** (0.413)
cut3		
Constant	2.575*** (0.408)	2.811*** (0.413)
Observations	112467	110872

Standard errors in parentheses

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Uno de los hallazgos centrales de este estudio es el efecto positivo y significativo del ingreso de comparación sobre la satisfacción laboral. En ambas especificaciones del modelo *Ordered Probit*, el coeficiente estimado para esta variable es positivo y estadísticamente significativo al 1 %: 0.558 cuando se incluye a toda la muestra (incluyendo personas con ingresos iguales a cero) y 0.395 al excluir estos casos. Esto indica que, manteniendo constantes las demás variables, un aumento en el ingreso estimado para personas con características similares (edad, educación, tipo de contrato, sector, etc.) se asocia consistentemente con una mayor probabilidad de reportar niveles más altos de satisfacción laboral. Aunque el efecto se atenúa al restringir la muestra, la asociación positiva se mantiene robusta. Este resultado contradice la tradicional hipótesis de la frustración relativa, que sostiene que observar que otros ganan más genera insatisfacción. En cambio, en el contexto ecuatoriano, el ingreso de comparación parece actuar como una referencia aspiracional que refuerza la percepción de bienestar subjetivo.

Este hallazgo puede interpretarse dentro del marco teórico de las preferencias interdependientes, que reconoce que los individuos no valoran sus ingresos de forma aislada, sino en relación con lo que ganan personas similares en términos de edad, educación, ocupación o sector. Sin embargo, a diferencia de contextos donde estas comparaciones generan malestar por desigualdad percibida o sentimiento de rezago, los resultados de este estudio sugieren que en Ecuador (un país caracterizado por alta informalidad, fragilidad institucional y trayectorias laborales poco lineales), las diferencias salariales con los pares son interpretadas como señales alcanzables de progreso. Esto implica que los trabajadores no necesariamente sienten frustración al observar que otros similares ganan más, sino que tienden a percibir estas diferencias como indicadores de lo que es posible lograr en el futuro.

Este mecanismo puede entenderse como un proceso de comparación aspiracional, en el cual el ingreso de comparación actúa como una especie de “piso superior posible” dentro de la jerarquía laboral. Lejos de desencadenar insatisfacción, este ingreso esperado funciona como

una referencia deseable que orienta las expectativas y motiva la permanencia o el esfuerzo en el trabajo actual. En contextos como el ecuatoriano, donde la movilidad social no está completamente cerrada y existen oportunidades informales de ascenso, las comparaciones salariales pueden ofrecer una guía que legitima la creencia en un mejor futuro económico. En ese sentido, el ingreso de comparación no solo no reduce la satisfacción laboral, sino que la incrementa al ser percibido como una señal informativa de movilidad potencial, incluso al excluir del análisis a quienes reportan ingresos iguales a cero. Este hallazgo desafía los supuestos clásicos de la frustración relativa y aporta una perspectiva más matizada sobre cómo operan las comparaciones sociales en entornos desiguales pero no estáticos.

Además del ingreso de comparación, otras variables individuales y laborales influyen significativamente sobre la satisfacción laboral. El ingreso propio muestra un efecto positivo robusto en ambas especificaciones, siendo más elevado cuando se excluyen las personas con ingresos iguales a cero. Este resultado es esperable, ya que al eliminar del análisis a quienes reportan ingresos nulos (que en muchos casos se asocian con situaciones de desempleo encubierto o informalidad extrema), se observa un mayor peso del ingreso sobre el bienestar subjetivo. En otras palabras, cuando se restringe la muestra a personas efectivamente integradas al mercado laboral, la relación entre ingreso absoluto y satisfacción se intensifica, en línea con la teoría económica clásica.

Ser mujer se asocia de manera consistente con una mayor satisfacción, lo cual puede vincularse con la “paradoja de satisfacción” documentada en la literatura, según la cual las mujeres tienden a reportar mayores niveles de bienestar pese a enfrentar desventajas objetivas en el mercado laboral. En cuanto a la edad, se observa un patrón claro: los adultos jóvenes (25–34), adultos medios (35–44) y adultos mayores (45–64) presentan coeficientes negativos y significativos, mientras que el grupo de tercera edad (65+) muestra un efecto positivo en la segunda especificación. Esto sugiere una relación no lineal entre edad y satisfacción: esta

tiende a disminuir en la etapa productiva de la vida, pero se estabiliza o incluso mejora hacia el retiro.

Entre las variables de estado civil, estar casado o divorciado se asocia negativamente con la satisfacción en comparación con estar soltero, posiblemente debido a mayores cargas familiares o laborales. En el ámbito educativo, tener únicamente educación básica, superior universitaria o estudios de posgrado se asocia con menores niveles de satisfacción en comparación con no haber recibido educación formal. Este resultado puede reflejar desajustes entre las expectativas formativas y las condiciones laborales reales. Asimismo, los trabajadores afroecuatorianos y blancos reportan niveles más bajos de satisfacción respecto al grupo de referencia (mestizos), lo que podría estar relacionado con desigualdades percibidas o reales en el acceso a oportunidades.

En términos contractuales, tener un contrato temporal se asocia con menor satisfacción en ambas especificaciones, al igual que una mayor antigüedad en el puesto, lo que podría vincularse con estancamiento o falta de movilidad. Por su parte, el trabajo en el sector informal muestra un efecto positivo y significativo sobre la satisfacción laboral, tanto al incluir como al excluir a quienes no reportan ingresos. Esto podría interpretarse como un reflejo de mayor autonomía laboral o una percepción de integración económica, pese a la falta de seguridad social. Asimismo, el número de horas trabajadas está positivamente correlacionado con la satisfacción en ambas especificaciones, lo cual podría deberse a un vínculo entre mayor esfuerzo laboral, productividad percibida y mejores ingresos. Finalmente, vivir en situación de pobreza se asocia de forma significativa con menores niveles de satisfacción laboral, confirmando que las condiciones materiales siguen siendo un determinante clave del bienestar subjetivo.

Robustez

Reino Unido.

Con el objetivo de validar la solidez metodológica del enfoque empírico adoptado en esta investigación, se estimó el mismo modelo utilizando datos del Reino Unido, provenientes de la base del UKHLS (Understanding Society). Esta estimación no busca realizar una comparación directa entre los niveles de satisfacción laboral de ambos países, sino más bien comprobar que los resultados encontrados para Ecuador (particularmente el efecto positivo del ingreso de comparación) no son producto de un sesgo metodológico o de una mala especificación del modelo, sino que responden a características estructurales propias del mercado laboral ecuatoriano.

El Reino Unido ofrece un contexto útil para este ejercicio de validación, ya que cuenta con un mercado laboral institucionalizado, niveles más bajos de informalidad y una estructura salarial más homogénea. Al aplicar la misma metodología, se puede observar si el signo y la significancia del ingreso de comparación se mantienen o cambian, y con ello evaluar si los resultados para Ecuador son replicables en contextos distintos. De este modo, este ejercicio complementa el análisis empírico al ofrecer una referencia internacional que permite distinguir entre resultados atribuibles a la metodología y aquellos específicos al contexto ecuatoriano.

Tabla 2: Satisfacción Laboral en UK.

	(1) Satisfacción laboral
Ln(Ingresos)	0.00906 (0.0177)
Ln(Ingreso de comparación)	-0.364*** (0.111)
Mujer	-0.0689* (0.0418)
Adultos jóvenes (25-34)	0.0193 (0.0461)
Adultos medios (35-44)	0.0544 (0.0622)
Adultos mayores (45-64)	0.0532 (0.0573)
Tercera edad (65+)	0.467*** (0.0659)
Rural	0.0457** (0.0212)
Casado o pareja actual	0.121*** (0.0242)
Divorciado	0.0948** (0.0389)
Educación	0.0280* (0.0167)
Ln(Horas trabajadas)	-0.0954*** (0.0250)
Blanco	0.124** (0.0552)
Afrodescendiente	0.0357 (0.0704)
Contrato temporal	-0.167*** (0.0473)
Inactivo	-0.254*** (0.0833)
Control por industria	SI
Grupo de referencia de edad	Jóvenes
Grupo de referencia de estado civil	Soltero
Grupo de referencia de etnia	Mestizo
Grupo de referencia de tipo trabajo	Contrato fijo
Grupo de referencia de situación de empleo	Empleado
cut1	
Constante	-5.119*** (0.753)
cut2	
Constante	-4.635*** (0.752)
cut3	
Constante	-4.092*** (0.752)
cut4	
Constante	-3.724*** (0.752)
cut5	
Constante	-3.058*** (0.751)
cut6	
Constante	-1.856** (0.751)
Observaciones	14,661
Standard errors in parentheses	
* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$	

Los resultados obtenidos con los datos del Reino Unido permiten validar la solidez de la metodología empleada y, al mismo tiempo, confirmar que el efecto positivo del ingreso de comparación encontrado en Ecuador es específico al contexto nacional. En el modelo Ordered Probit estimado con el UKHLS, el coeficiente asociado al ingreso de comparación es negativo, significativo al 1 %, lo cual indica que, en este entorno institucional más estructurado y con

menores niveles de informalidad, las comparaciones salariales tienden a reducir la satisfacción laboral. Este resultado es consistente con la teoría de la frustración relativa, según la cual observar que otros similares ganan más puede generar sentimientos de injusticia o estancamiento.

Este contraste es clave. En Ecuador, las comparaciones con pares salariales funcionan como señales de aspiración y progreso alcanzable. En el Reino Unido, en cambio, donde la trayectoria laboral suele estar más determinada por factores estructurales y menos permeada por la movilidad informal, esas mismas comparaciones pueden reforzar la percepción de desigualdades fijas o barreras institucionales, generando insatisfacción. De este modo, los resultados encontrados para Ecuador no son producto de un error metodológico, sino que reflejan diferencias sustantivas en la forma en que los trabajadores procesan las comparaciones sociales, mediadas por el contexto socioeconómico e institucional.

Además, los controles del modelo del Reino Unido refuerzan esta interpretación. El ingreso individual no tiene un efecto significativo sobre la satisfacción, lo que podría explicarse por una mayor estabilidad de ingresos y cobertura de necesidades básicas, donde la calidad del empleo y no el ingreso en sí es el principal determinante del bienestar. Las personas con contratos temporales o en condición de inactividad presentan menor satisfacción, reflejando una mayor valorización de la seguridad y estabilidad laboral en mercados sólidos. Del mismo modo, trabajar más horas semanales se asocia con menor satisfacción, probablemente debido a un mayor énfasis en el equilibrio entre vida y trabajo, característico de entornos laborales desarrollados. Por otro lado, las personas casadas, divorciadas o de la tercera edad reportan mayor satisfacción, posiblemente reflejando trayectorias consolidadas o una etapa de mayor autonomía.

En conjunto, estos resultados muestran que en el Reino Unido —a diferencia de Ecuador— la satisfacción laboral está fuertemente vinculada a factores institucionales como la estabilidad

contractual y la integración al mercado formal. Esto refuerza la importancia de interpretar el ingreso de comparación en función del contexto, ya que sus efectos pueden variar sustancialmente entre economías emergentes y desarrolladas, no solo por razones económicas, sino por las expectativas, oportunidades percibidas y normas sociales predominantes.

Heterogeneidad

Con el fin de profundizar en los mecanismos a través de los cuales el ingreso de comparación influye sobre la satisfacción laboral, esta sección examina posibles efectos heterogéneos entre distintos subgrupos de la población. La literatura sobre bienestar subjetivo sugiere que el impacto de las comparaciones salariales puede variar de acuerdo con factores como la edad, el ingreso, la formalidad del empleo o el tipo de industria, ya que estos determinan tanto las expectativas como los referentes utilizados por los individuos al evaluar su situación. Por ello, se estiman modelos con variables de interacción, incluyendo también la posición relativa del ingreso individual frente al ingreso de comparación, a fin de identificar si el efecto observado para la población total se mantiene, se amplifica o se revierte dentro de ciertos segmentos específicos. Esta estrategia busca aportar evidencia más matizada sobre la relación entre ingreso relativo y satisfacción laboral, y permite interpretar con mayor precisión el significado de las comparaciones sociales en contextos desiguales como el ecuatoriano.

Tabla 3: Interacciones de Ingreso de Comparación.

	Edad	Formalidad	Diferencia de ingreso	Ramas laborales	Quintil superior
Ln(Ingreso de comparación)	0.631*** (0.0350)	0.538*** (0.0246)	0.710*** (0.0257)	0.534*** (0.0253)	0.538*** (0.0239)
Adultos jóvenes (25–34) × Ln(Ingreso de comparación)	-0.0587* (0.0321)				
Adultos medios (35–44) × Ln(Ingreso de comparación)	-0.0942*** (0.0325)				
Adultos mayores (45–64) × Ln(Ingreso de comparación)	-0.113*** (0.0323)				
Tercera edad (65+) × Ln(Ingreso de comparación)	-0.0710 (0.0626)				
Sector informal × Ln(Ingreso de comparación)		0.0234 (0.0431)			
Empleo doméstico × Ln(Ingreso de comparación)		0.172*** (0.0507)			
Low_Inc (Bajo ingreso)			-0.494*** (0.0953)		
Low_Inc × Ln(Ingreso de comparación)			0.0349** (0.0158)		
Administración pública				2.911*** (0.438)	
Administración pública × Ln(Ingreso de comparación)				-0.430*** (0.0657)	
Construcción				-0.502* (0.299)	
Construcción × Ln(Ingreso de comparación)				0.0545 (0.0492)	
Comercio				-0.0288 (0.170)	
Comercio × Ln(Ingreso de comparación)				0.00433 (0.0281)	
Salud				0.209 (0.411)	
Salud × Ln(Ingreso de comparación)				-0.0162 (0.0643)	
Quintil superior					1.737*** (0.322)
Quintil superior × Ln(Ingreso de comparación)					-0.232*** (0.0485)
Grupo de referencia	Jóvenes	Formal	Ingreso alto	Otras ramas	Quintiles bajos
Observaciones	112,467	112,467	112,456	112,467	112,467

Errores estándar entre paréntesis.

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Los resultados del Cuadro 3 confirman que el efecto del ingreso de comparación sobre la satisfacción laboral no es homogéneo entre los distintos grupos de la población. En primer lugar, se observan diferencias significativas por edad. Aunque el ingreso de comparación tiene un efecto positivo general, este se atenúa conforme avanza el ciclo de vida. Las interacciones con los grupos de adultos jóvenes (25–34), adultos medios (35–44) y adultos mayores (45–64) presentan coeficientes negativos y estadísticamente significativos, lo que indica que el efecto aspiracional del ingreso de comparación disminuye progresivamente con la edad. Es decir,

mientras los jóvenes podrían interpretar los ingresos de sus pares como una señal de oportunidad, los adultos mayores parecen percibir estas diferencias salariales con menor optimismo o como una frustración relativa frente a trayectorias ya consolidadas. En cambio, para el grupo de tercera edad (65+), la interacción es negativa pero no significativa, lo cual podría deberse a un cambio en las prioridades o a una etapa laboral menos centrada en el ingreso.

En segundo lugar, se evalúan diferencias según la condición de formalidad del empleo. Aunque la interacción con el sector informal no es significativa, sí lo es la correspondiente al empleo doméstico, donde se observa un efecto positivo adicional del ingreso de comparación. Este hallazgo sugiere que en sectores tradicionalmente más vulnerables y precarizados, como el empleo doméstico, las comparaciones sociales pueden ser percibidas como señales motivadoras de superación. A diferencia de los trabajadores formales que pueden tener expectativas más rígidas o contratos más estables, los trabajadores informales o del hogar podrían interpretar los ingresos superiores de otros como pruebas de movilidad posible, especialmente en un entorno donde los ingresos son más inciertos.

En tercer lugar, se examina la interacción entre el ingreso de comparación y la posición relativa del trabajador respecto a su grupo de referencia. El modelo diferencia entre quienes tienen ingresos inferiores y superiores al ingreso de comparación. Los resultados muestran que el efecto del ingreso de comparación se mantiene positivo y significativo para todos, pero con diferencias importantes: para los individuos con ingresos superiores e inferiores. Esto se ve en la interacción con los trabajadores de ingresos inferiores, que es positiva y significativa, lo que sugiere que, incluso en condiciones de desventaja comparativa, el ingreso de comparación puede tener un efecto aspiracional, en lugar de ser fuente de malestar. Este resultado contradice parcialmente la hipótesis de la frustración relativa, y refuerza la idea de que en el contexto

ecuatoriano, las comparaciones sociales operan como señales positivas, especialmente entre quienes aún no han alcanzado los niveles de ingreso de sus referentes.

Por otro lado, se analiza la heterogeneidad sectorial mediante interacciones con ramas laborales específicas: administración pública, construcción, comercio y salud. En el caso de la administración pública, el efecto del ingreso de comparación se reduce de forma significativa, lo que sugiere que en este sector las comparaciones con referentes salariales no generan un aumento adicional en la satisfacción laboral. Esta atenuación puede deberse a dos factores: por un lado, la presencia de escalas salariales fijas y trayectorias profesionales definidas, que limitan la percepción de movilidad individual; y por otro, el hecho de que se trata de un sector altamente competitivo, donde acceder o ascender implica procesos rigurosos que pueden generar expectativas frustradas frente a pares que han logrado mejores resultados. En contraste, la interacción en el sector construcción no resulta estadísticamente significativa, lo que indica que el ingreso de comparación mantiene su efecto promedio en este ámbito, sin evidencia de amplificación o atenuación. Asimismo, en los sectores de comercio y salud tampoco se observan efectos diferenciados, lo que sugiere que, en estos casos, las comparaciones salariales tienen un impacto homogéneo y no condicionado por la rama de actividad. En conjunto, estos hallazgos refuerzan la idea de que el entorno institucional y las oportunidades percibidas dentro del sector influyen de manera importante en cómo se interpreta el ingreso de comparación: como una oportunidad alcanzable o como una fuente de frustración estructural.

Adicionalmente, se incluye una estimación que considera la posición relativa del individuo en la distribución del ingreso en comparación con su grupo de referencia, específicamente si pertenece o no al quintil superior del ingreso predicho. Los resultados muestran que, aunque pertenecer al quintil superior se asocia en general con una mayor satisfacción laboral, la interacción con el ingreso de comparación es negativa y significativa. Esto indica que, entre quienes ya se encuentran en una posición salarial relativamente alta, el ingreso de comparación

pierde fuerza como factor motivador o incluso puede reducir levemente su efecto sobre la satisfacción. Este hallazgo es coherente con la idea de que, para quienes ya han alcanzado niveles altos de ingreso, las comparaciones con otros similares no necesariamente generan aspiraciones adicionales, sino que podrían ser interpretadas como competencia o como una presión por mantener el estatus alcanzado. En conjunto, este resultado refuerza la idea de que el ingreso de comparación tiene un efecto más relevante en los grupos que aún no han alcanzado su máximo potencial relativo, actuando como señal de movilidad, mientras que su impacto se modera entre los grupos con mayor ingreso.

CONCLUSIONES

Esta investigación analizó el efecto del ingreso de comparación sobre la satisfacción laboral en Ecuador, utilizando modelos Tobit y Ordered Probit aplicados a datos de la ENEMDU 2019 y 2021. A diferencia de la mayoría de estudios internacionales, donde el ingreso de comparación suele tener un efecto negativo por mecanismos de frustración relativa, los resultados para Ecuador muestran consistentemente un efecto positivo y significativo. Este hallazgo sugiere que, en el contexto ecuatoriano, el ingreso de comparación actúa como una señal aspiracional, más que como una fuente de descontento, lo cual refuerza la importancia de considerar la heterogeneidad institucional y cultural en el análisis de preferencias interdependientes.

La validación metodológica mediante el uso de datos del UKHLS confirma que este resultado no obedece a errores técnicos. En el caso del Reino Unido, el ingreso de comparación presenta un efecto negativo sobre la satisfacción laboral, lo que es consistente con la literatura de países desarrollados. Este contraste permite afirmar que los resultados encontrados para Ecuador reflejan condiciones estructurales y expectativas propias de un mercado laboral más inestable

y desigual, donde las comparaciones salariales pueden generar expectativas positivas de movilidad futura, especialmente entre trabajadores jóvenes o informales.

El análisis de heterogeneidad refuerza esta interpretación. Se observa que el ingreso de comparación tiene un efecto más fuerte en jóvenes, trabajadores informales y aquellos con ingresos por debajo del promedio esperado, lo cual respalda la idea del “efecto túnel” (Hirschman y Rothschild, 1973), según el cual observar mejoras ajenas puede generar utilidad si se perciben como alcanzables. En cambio, en sectores institucionalizados como la administración pública, el efecto tiende a atenuarse o incluso revertirse, posiblemente debido a la rigidez de los esquemas salariales y la limitada movilidad o a que son sectores que propician mayor competitividad.

En conjunto, estos resultados tienen importantes implicaciones teóricas y de política pública. Desde el punto de vista teórico, aportan evidencia para una interpretación contextualizada y no unidimensional del ingreso de comparación, donde su impacto sobre el bienestar depende críticamente del entorno social y económico. Desde el plano de política pública, sugieren que las percepciones de movilidad y equidad importan tanto como las condiciones materiales, y que las políticas laborales deben considerar no solo los niveles salariales absolutos, sino también las expectativas relativas y la transparencia de las oportunidades de progreso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amemiya, T. (1984). *Tobit models: A survey*. Journal of Econometrics, 24(1–2), 3–61. [https://doi.org/10.1016/0304-4076\(84\)90074-5](https://doi.org/10.1016/0304-4076(84)90074-5)
- Becker, G. S. (1974). *A theory of social interactions*. Journal of Political Economy, 82(6), 1063–1093. <https://doi.org/10.1086/260265>
- Bowles, S., & Park, Y. (2005). *Emulation, inequality, and work hours: Was Thorstein Veblen right?* The Economic Journal, 115(507), F397–F412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2005.01030.x>
- Clark, A. E. (1997). *Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?* Labour Economics, 4(4), 341–372. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9)
- Clark, A. E., Kristensen, N., & Westergård-Nielsen, N. (2009). *Job satisfaction and co-worker wages: Status or signal?* The Economic Journal, 119(536), 430–447. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2008.02236.x>
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996). *Satisfaction and comparison income*. Journal of Public Economics, 61(3), 359–381. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(95\)01564-7](https://doi.org/10.1016/0047-2727(95)01564-7)
- Clark, A. E., & Senik, C. (2010). *Will GDP growth increase happiness in developing countries?* En E. Diener, J. F. Helliwell, & D. Kahneman (Eds.), *International differences in well-being* (pp. 166–197). Oxford University Press.
- Duesenberry, J. S. (1949). *Income, saving, and the theory of consumer behavior*. Harvard University Press.
- Easterlin, R. A. (1974). *Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence*. En P. A. David & M. W. Reder (Eds.), *Nations and households in economic growth: Essays in honor of Moses Abramovitz* (pp. 89–125). Academic Press.
- Ferrer-i-Carbonell, F. (2005). *Income and well-being: An empirical analysis of the comparison income effect*. Journal of Public Economics, 89(5–6), 997–1019. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2004.06.003>
- Frank, R. H. (1985). *The demand for unobservable and other nonpositional goods*. American Economic Association.
- Freeman, R. B. (1978). *Job satisfaction as an economic variable*. The American Economic Review, 68(2), 135–141.
- Hirschman, A. O., & Rothschild, M. (1973). *The changing tolerance for income inequality in the course of economic development*. The Quarterly Journal of Economics, 87(4), 544–566. <https://doi.org/10.2307/1882024>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2019). *Boletín técnico N.º 01-2020-ENEMDU: Resultados de empleo, diciembre 2019*. Quito, Ecuador.

- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2021). *Boletín técnico anual enero-diciembre 2021: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Quito, Ecuador.
- Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). *High income improves evaluation of life but not emotional well-being*. Proceedings of the National Academy of Sciences, 107(38), 16489–16493. <https://doi.org/10.1073/pnas.1011492107>
- Mankiw, N. G. (2018). *Principles of economics* (8th ed.). Cengage Learning.
- Sen, A. (1992). *Inequality reexamined*. Harvard University Press.
- Varian, H. R. (2014). *Intermediate microeconomics: A modern approach* (9th ed.). W. W. Norton & Company.
- Veblen, T. (1899). *The theory of the leisure class*. Macmillan.

ANEXO A: ECUACIÓN DE ESTIMACIÓN DE INGRESOS

	(1) Ln(Ingresos)
Área Rural	-0.00859 (0.00734)
Mujer	-0.132*** (0.00693)
Jóvenes (15-24)	0.0242 (0.0211)
Adultos jóvenes (25-34)	0.208*** (0.0182)
Adultos medios (35-44)	0.247*** (0.0175)
Adultos mayores (45-64)	0.209*** (0.0168)
Casado	0.0549*** (0.0206)
Separado	0.0318 (0.0220)
Divorciado	0.0498** (0.0238)
Unión libre	0.0386* (0.0209)
Soltero	-0.0521** (0.0210)
Centro de alfabetización	0.0842 (0.0818)
Primaria	0.147*** (0.0229)
Educación Básica	0.236*** (0.0279)
Secundaria	0.195*** (0.0234)

	(1) Ln(Ingresos)
Educación Media	0.206*** (0.0258)
Superior no universitario	0.251*** (0.0277)
Superior Universitario	0.276*** (0.0246)
Post-grado	0.517*** (0.0289)
Indígena	-0.324** (0.153)
Afroecuatoriano	-0.304** (0.155)
Negro	-0.349** (0.155)
Mulato	-0.392** (0.155)
Montubio	-0.356** (0.153)
Mestizo	-0.312** (0.153)
Blanco	-0.250 (0.155)
Nombramiento	0.350*** (0.0430)
Contrato permanente/indefinido	0.244*** (0.0419)
Contrato temporal/ocasional	-0.0349 (0.0418)
Por horas	-0.514*** (0.0547)
Por jornal	0.106** (0.0426)
Años que lleva en el trabajo	0.00486*** (0.000336)
Local patrono	-0.149 (0.109)
Obra en construcción	-0.110 (0.115)
Se desplaza	-0.0168 (0.111)

	(1) Ln(Ingresos)
En la calle	-0.259* (0.134)
Kiosco calle	-0.287* (0.168)
Local cooperativa u asociación	0.118 (0.494)
Vivienda distinta a la suya	-0.386*** (0.117)
Su vivienda	-0.0886 (0.122)
Finca o terreno	-0.211 (0.139)
Finca terreno ajeno	-0.168 (0.112)
Finca terreno o establecimiento comunal	-0.0223 (0.493)
Empresa con al menos 100 trabajadores	0.136*** (0.00767)
IESS General	0.452*** (0.0301)
Seguro Campesino	-0.0805** (0.0350)
Seguro del ISSFA o ISSPOL	0.705*** (0.0587)
No aporta	-0.0945*** (0.0299)
No sabe	0.496 (0.342)
Sector Formal	0.104*** (0.0114)
Sector Informal	-0.0855*** (0.0117)
Empleo Doméstico	0.204*** (0.0573)
Constant	6.280*** (0.220)
sigma	
Constant	0.833*** (0.00178)
Controles por Industria	SI
Observations	112549

Standard errors in parentheses

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

La presente regresión muestra los resultados del modelo Tobit utilizado para estimar el ingreso de comparación a partir de características observables como edad, educación, sexo, sector económico, tipo de contrato, entre otras. Dado que los ingresos presentan censura por debajo (valores iguales a cero o no reportados), el uso del modelo Tobit permite corregir el sesgo de estimación que surgiría si se aplicara un modelo lineal tradicional. Los coeficientes estimados se utilizan para construir el ingreso de referencia, el cual representa el salario esperado para individuos con características similares, y constituye la base del análisis posterior sobre satisfacción laboral. Este anexo se incluye con fines de transparencia y respaldo metodológico.

ANEXO B: SATISFACCIÓN LABORAL EN ECUADOR 2021.

	(1) Bienestar respecto al trabajo
Ln(Ingresos)	0.0680*** (0.00537)
Ln(Ingresos de comparación)	0.513*** (0.0272)
Área Rural	0.162*** (0.0161)
Mujer	0.158*** (0.0174)
Adultos jóvenes (25-34)	-0.322*** (0.0272)
Adultos medios (35-44)	-0.414*** (0.0314)
Adultos mayores (45-64)	-0.376*** (0.0329)
Tercera edad (65+)	-0.0444 (0.0546)
Casado	-0.103*** (0.0177)
Divorciado	-0.206*** (0.0345)
Educación Básica	-0.270*** (0.0635)
Superior Universitario	-0.305*** (0.0581)
Post-grado	-0.488*** (0.0734)
Afroecuatoriano	-0.0000592 (0.0448)
Blanco	0.0596 (0.0519)
Contrato temporal/ocasional	-0.0494** (0.0197)
Años que lleva en el trabajo	-0.00259*** (0.000791)
Sector Informal	0.0288 (0.0241)
Ln(horas de trabajo)	0.316*** (0.0173)
Pobreza	-0.263*** (0.0190)
Controles por Industria	SI
Grupo de referencia de edad	Jóvenes
Grupo de referencia de educación	No educado
Grupo de referencia de estado civil	Soltero
Grupo de referencia de etnia	Mestizo
Grupo de referencia de tipo trabajo	Contrato permanente
Grupo de referencia de sector de empleo	Formal
cut1	
Constant	1.170** (0.469)
cut2	
Constant	1.987*** (0.469)
cut3	
Constant	2.809*** (0.469)
Observations	57662

Standard errors in parentheses

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$