



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE ECONOMÍA

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

TEMA:

ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA NORMATIVA LABORAL EN LA ASOCIACIÓN “AGROPECUARIA SEMBRANDO FUTURO”, UBICADA EN EL CANTÓN BOLÍVAR, PROVINCIA DEL CARCHI EN EL PERÍODO

2022 - 2024.

Trabajo de titulación previo a la obtención del título en Economía

Línea de investigación: Gestión, producción, productividad, innovación y desarrollo socioeconómico.

AUTORES:

Coral Arcos Erika Consuelo

Tipas Chamorro Yajaiara Esthefania

DIRECTOR:

MSc. Daniela Cristina Contento Villagran

Ibarra – Ecuador 2026



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	0401866868		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Coral Arcos Erika Consuelo		
DIRECCIÓN:	Ibarra		
EMAIL:	eccorala@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:		TELÉFONO MÓVIL:	0985450397

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	0402170419		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Tipas Chamorro Yajaira Esthefania		
DIRECCIÓN:	Ibarra		
EMAIL:	ytipasc@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:		TELÉFONO MÓVIL:	0990448238

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	Análisis Económico de la Normativa Laboral en la Asociación "Agropecuaria Sembrando Futuro", Ubicada en el Cantón Bolívar, Provincia del Carchi en el período 2022 - 2024.
AUTOR (ES):	Coral Arcos Erika Consuelo Tipas Chamorro Yajaira Estefanía

FECHA: DD/MM/AAAA	23/02/2026
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	Economista
ASESOR/DIRECTOR:	Econ. Daniela Contento

1. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 23 días del mes de febrero de 2026

LOS AUTORES



Coral Arcos Erika Consuelo



Tipas Chamorro Yajaira Esthefania

CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Ibarra, 23 de febrero de 2025

MSc.Daniela Cristina Contenido Villagran

DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de Integración Curricular presentado por los estudiantes **Coral Arcos Erika Consuelo con C.I. 0401866868** y **Tipas Chamorro Yajaira Esthefania con C.I. 0402170419**, para optar por el título de ECONOMISTA, cuyo tema es “TEMA: ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA NORMATIVA LABORAL EN LA ASOCIACIÓN “AGROPECUARIA SEMBRANDO FUTURO”, UBICADA EN EL CANTÓN BOLÍVAR, PROVINCIA DEL CARCHI EN EL PERÍODO 2022 – 2024, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.



Msc. Daniela Cristina Contenido Villagran

CC.:1003000682

DEDICATORIA

Dedico este logro alcanzado a los pilares que sostienen mi vida y mis sueños:

A mis hijas, Naomi y Annie Quiroz, mi mayor inspiración y el motor que me impulsó a seguir adelante en cada paso. Este triunfo es para ustedes, para demostrarles que con amor y esfuerzo todo es posible.

A mis padres, Luis Antonio y Flor Arcos, por su amor incondicional a lo largo de mi vida. Gracias por confiar siempre en mi dedicación y por ser el sustento necesario para llegar a culminar esta meta.

-Erika Consuelo Coral Arcos

Dedico este logro académico, fruto de mi esfuerzo y perseverancia, a quienes son el motor de mi vida:

A mi madre, María Chamorro, mi ejemplo inagotable de fortaleza y el pilar fundamental que me sostuvo en cada paso de este camino. Tu amor infinito ha sido mi guía y tu fe en mí, mi mayor impulso.

A la memoria de mi padre, Manuel Tipas, quien desde la eternidad sigue iluminando mi sendero. Aunque su ausencia duele, sus enseñanzas y su recuerdo me han acompañado en cada noche de estudio. Papá, este título es para ti; espero que, desde donde estés, te sientas orgullosa de este proceso que hoy culmino pensando en ti.

A mi familia, por su apoyo incondicional y por ser el refugio seguro donde siempre pude encontrar aliento para finalizar esta etapa de mi vida.

-Yajaira Esthefania Tipas Chamorro

AGRADECIMIENTO

*A Dios, por concederme la sabiduría y la fortaleza necesarias para transitar este camino.
Gracias, Señor, por iluminar cada etapa de este proceso y permitirme alcanzar esta meta bajo
Tu guía y bendición.*

*A mi directora de tesis, Economista Daniela Contento, por su valiosa orientación y por
guiarnos con paciencia en la elaboración de este proyecto. Asimismo, extendo un
agradecimiento especial al Magíster Diego Taboada, cuyas observaciones críticas fueron
fundamentales para alcanzar la excelencia en este trabajo*

*A mis padres, Luis Antonio y Flor Arcos, por ser mi apoyo constante y por el amor infinito
con el que han respaldado mi vida y mis metas. Su confianza en mí ha sido mi mayor fortaleza.*

*A mis hijas, por ser la razón de mi lucha diaria y la alegría que me permitió avanzar con
esperanza en los momentos de cansancio.*

*A mi compañera de tesis, Estefanía Tipas, por su compromiso, apoyo y por el gran equipo
que formamos. Gracias por compartir este desafío y por el esfuerzo conjunto que hoy se
convierte en este éxito académico.*

*A todos quienes, con sus palabras de aliento y confianza, formaron parte de este camino.
Gracias por acompañarme a cumplir este sueño.*

-Erika Consuelo Coral Arcos.

A mi amado Padre Dios, ante todo, por ser mi roca y mi luz. Gracias por renovar mi esperanza en los momentos de cansancio, por nunca soltarme y permitirme culminar este sueño bajo tu bendición; sin Ti, nada de esto sería posible.

A mi madre, María Chamorro, por su sacrificio silencioso y por enseñarme que con fe y trabajo los sueños se conquistan. Mamita, no hay palabras para expresar mi gratitud; este trabajo es el fruto de tu amor y dedicación. Gracias por creer en mí, te amo con todo mi corazón.

A mis hermanos: Anita, Andrea, Liliana, Juan, Jesús y Manuel, por su paciencia infinita y por ser el soporte necesario para no rendirme, confiando en mí incluso en mis momentos de duda.

A mis amigos: Melissa, Tatiana y Alejandro, por ser mi red de apoyo, mi refugio de alegría y por celebrar conmigo cada pequeño paso en este camino. Su amistad es un regalo invaluable.

A mi compañera, Erika Coral, por su compromiso, entrega y el excelente trabajo en equipo que consolidamos para alcanzar juntos este logro académico.

Finalmente, a todas las personas que con una palabra de aliento o un gesto de esperanza me acompañaron. Este trabajo simboliza el triunfo de la fe y la constancia sobre la adversidad.

Yajaira Esthefania Tipas Chamorro

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito analizar la aplicación de la normativa laboral y su incidencia en las condiciones de trabajo, estabilidad laboral y percepción de bienestar de los socios de la Asociación Agropecuaria Sembrando Futuro, a partir de un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo y correlacional, empleando como instrumento de recolección de datos una encuesta estructurada aplicada a la totalidad de los socios activos de la organización.

Del del análisis descriptivo los resultados revelaron un crítico escenario, donde se indica que el 61,36% de los socios posee un nivel de cumplimiento normativo bajo acompañado de la falta de afiliación al IESS y las jornadas laborales irregulares. Así mismo, el 52,27% de la muestra revela una satisfacción personal, lo que inicialmente aludió una independencia entre la el tema legal y la percepción de bienestar.

Consecuentemente, tras la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de 0,722, revelando una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa ($p < 0,01$) lo que significa que en la Asociación Agropecuaria "Sembrando Futuro" a medida que aumenta el cumplimiento de la normativa laboral (seguridad, normativa y leyes la laborales y jornadas de trabajo) el bienestar también sube de manera robusta.

Finalmente, se realizó un análisis de tablas cruzadas, que reveló que el 100% de los socios que conservan estabilidad laboral presentan niveles de bienestar relevante. Por otro lado, la fragilidad económica se agrupó en los sujetos con informalidad administrativa. Estos resultados afirman que el cumplimiento del Artículo 82 del Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria (LOEPS) son factores concluyentes para la sostenibilidad humana de la organización, por lo que se recomienda implementar un plan de regularización

jurídica que mitigue la fragilidad socioeconómica detectada, garantizando que el bienestar actual.

Palabras clave: normativa laboral, condiciones laborales, estabilidad laboral, calidad de vida, asociaciones agropecuarias

ABSTRACT

The present study aimed to analyze the application of labor regulations and their incidence on working conditions, job stability, and the perception of well-being among members of the Sembrando Futuro Agricultural Association, using a quantitative approach with a descriptive and correlational scope. Data were collected through a structured survey administered to the entire population of active members of the organization. The study allowed for the characterization of members' perceptions regarding aspects related to remuneration, affiliation with the social security system, labor benefits, working hours, job stability, quality of life, and access to complementary services, identifying a concentration of responses at the higher levels of the scales used, while also revealing the presence of intermediate ratings that reflected internal differences in labor experiences.

The analysis of descriptive statistics showed high mean values and moderate standard deviations for most variables, which made it possible to describe a predominant perception aligned with the presence of recognized labor practices within the association. In turn, the correlational analysis identified statistically significant associations among certain labor and economic variables, particularly between remuneration, affiliation with the social security system, working hours, job stability, and quality of life. Not all relationships reached statistical significance, which allowed for a clear delimitation of existing associations as well as the absence of relationships in other cases.

The results made it possible to establish that the application of labor regulations was not manifested uniformly among all members, as the differences observed were associated with economic, organizational, and productive factors inherent to the association's dynamics rather than with the absence of labor provisions, thus providing empirical evidence to understand the

degree of regulatory adjustment and its implications within the specific context of the associative agricultural sector.

Keywords: labor regulations, working conditions, job stability, quality of life, agricultural associations.

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	1
ABSTRACT	10
ÍNDICE DE CONTENIDO	12
DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTO.....	6
CAPITULO I	18
INTRODUCCIÓN.....	18
1.1. Problema de investigación.....	18
1.1. Formulación del problema.....	19
1.2. Pregunta de investigación.....	21
1.3. Justificación	21
1.4. Objetivos.....	24
1.4.1. Objetivo general	24
1.4.2. Objetivos específicos	24
1.5. Hipótesis o preguntas de investigación	25
CAPITULO II	26
ANTECEDENTES	26
MARCO TEÓRICO.....	32
2.1. Fundamentación Teórica	32
2.1.1. Teoría Institucional y Reglas de Juego (Douglass North)	32
2.1.1.1. Jerarquía Jurídica e Instituciones Formales.....	32
2.1.1.2. Costos de Transacción y Cumplimiento	33
2.1.1.3. Limitaciones económicas	33
2.1.1.4. El Cambio Institucional	34

2.1.2.	Bases Teóricas y Conceptuales de la Relación Laboral	35
2.1.2.1.	El Salario Básico Unificado (SBU)	35
2.1.2.2.	Teoría de la Seguridad Social y Protección Estatal.....	35
2.1.3.	El Capital Humano y Eficiencia (Beneficios Laborales) enfoque en la Teoría del Capital Humano.	36
2.1.3.1.	Prestaciones Económicas: Décimos, Fondos de Reserva y Utilidades	36
2.1.4.	Teoría del Bienestar Socioeconómico	37
2.1.4.1.	Bienestar personal.....	37
2.1.4.2.	Ingresos económicos	38
2.1.4.3.	Condiciones de vida	38
2.1.5.	El Ingreso Real y la Capacidad de Consumo	40
2.1.5.1.	La Dimensión Social del Bienestar en la EPS.....	41
	MARCO NORMATIVO Y LEGAL.....	42
	CAPÍTULO III	45
3.1.	Descripción del área de estudio	45
3.2.	Limites	45
3.3.	Enfoque y Tipo de investigación	47
3.3.1.	Enfoque.....	47
3.4.	Tipo de Investigación	48
3.5.	Diseño de investigación	49
3.6.	Población de estudio.....	50
3.7.	Criterios de Inclusión	50
3.8.	Criterios de Exclusión	51
3.9.	Operacionalización de Variables.....	52
3.10.	Método y procedimiento.....	52
3.10.1.	Fases del Procedimiento:	52
3.11.	Procesamiento y Transformación de Datos	54

3.11.1.	Baremación Cumplimiento de la Normativa.....	54
3.11.2.	Baremación Empoderamiento	55
3.11.3.	Baremo Bienestar.....	55
3.12.	Procedimiento de Cálculo	57
3.13.	Herramientas y Análisis de Datos	57
CAPÍTULO IV		59
Resultados		59
4.1.	Análisis de frecuencias	59
4.1.1.	Tipo de Contrato	59
4.1.2.	Afiliación.....	61
4.1.3.	Horas de Trabajo.....	62
4.1.4.	Distribución del aseguramiento por regímenes de seguridad social	64
4.1.5.	Tiempo de Trabajo	66
4.1.6.	Nivel de Conocimiento sobre leyes laborales	67
4.1.7.	Capacitación	68
4.1.8.	Servicio de Asesoría	69
4.1.9.	Rango RMU	71
4.1.10.	Percepción de generación de ingresos.....	72
4.1.11.	Calificación calidad de vida	73
4.1.12.	Capacidad de Cobertura de Necesidades	75
4.1.13.	Percepción de la Experiencia	76
4.2.	Agrupación por dimensiones.....	79
4.2.1.	Estabilidad Legal y Formalidad Administrativa	79
4.2.2.	Gestión y Conocimiento Jurídico	80
4.2.3.	Impacto Socioeconómico y Calidad de Vida.....	81
4.3.	Correlación	83
4.3.1.	Cumplimiento Normativo y Bienestar.....	83

4.3.2.	Cumplimiento Normativo y Empoderamiento.....	84
4.3.3.	Empoderamiento Legal y Bienestar.....	85
CAPÍTULO V		88
5.	Discusión	88
CAPÍTULO VI.....		91
6.1.	Conclusiones.....	91
6.2.	Recomendaciones.....	97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Evolución del Salario Básico vs. Canasta Básica Familiar (2022-2024)	40
Tabla 2 Baremo Cumplimiento de la Normativa	54
Tabla 3 Baremo Empoderamiento.....	55
Tabla 4 Baremo Bienestar.....	55
Tabla 5 Tipo de contrato	59
Tabla 6 Afiliación.....	61
Tabla 7 Horas de trabajo.....	62
Tabla 8 Distribución del aseguramiento por regímenes de seguridad social	64
Tabla 9 Tiempo de trabajo	66
Tabla 10 Nivel de conocimiento	67
Tabla 11 Capacitación Normativa laboral.....	68
Tabla 12 Servicio de asesoría normativa laboral.....	69
Tabla 13 Rango RMU	71
Tabla 14 Percepción de generar ingresos mensuales.....	72
Tabla 15 Percepción de calidad de vida.....	73
Tabla 16 Capacidad de Cobertura de Necesidades Básicas.....	75
Tabla 17 ¿Cómo describiría su experiencia personal trabajando en la asociación?.....	76
Tabla 18 Estabilidad Legal y Formalidad Administrativa	79
Tabla 19 Gestión y Conocimiento Jurídico	80
Tabla 20 Impacto Socioeconómico y Calidad de Vida	81
Tabla 21 Cumplimiento de la Normativa y el Bienestar Económico.....	83
Tabla 22 Cumplimiento Normativo y Empoderamiento.....	84
Tabla 23 Empoderamiento y Bienestar Socio económico	86

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Análisis de la jornada laboral	37
Figura 2	Dimensiones bienestar socioeconómico en función e la normativa laboral	41
Figura 3	Mapa Político Cantón Bolívar.....	45
Figura 4	Variables multidimensional	56
Figura 5	Tipo de contrato.....	60
Figura 6	Afiliación	61
Figura 7	Horas de trabajo	63
Figura 8	Distribución del aseguramiento.....	65
Figura 9	Tiempo de trabajo.....	66
Figura 10	Nivel de conocimiento.....	68
Figura 11	Capacitación Normativa laboral	69
Figura 12	Servicio de asesoría normativa laboral	70
Figura 13	Rango RMU.....	71
Figura 14	Percepción de generar ingresos mensuales	72
Figura 15	Percepción de calidad de vida	74
Figura 16	Capacidad de Cobertura de Necesidades Básicas	75
Figura 17	¿Cómo describiría su experiencia personal trabajando en la asociación?	77
Figura 18	Estabilidad Legal y Formalidad Administrativa	79
Figura 19	Gestión y Conocimiento Jurídico.....	80
Figura 20	Impacto Socioeconómico y Calidad de Vida	82

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de investigación

El marco normativo vigente en el Ecuador, busca garantizar que su población tenga las condiciones dignas de trabajo, mediante la regularización de instrumentos como el Salario Básico Unificado (SBU), la seguridad social y el respeto a la jornada legal. Dentro de este contexto, las organizaciones regidas por la Economía Popular y Solidaria (EPS) alinean su gestión operativa a los requerimientos estatales. Durante el periodo 2022-2024, a nivel nacional se han incorporado ajustes salariales paulatinos que producen una necesidad de analizar de manera profunda la capacidad de cumplimiento en el sector agropecuario rural.

La Asociación Agropecuaria “Sembrando Futuro”, ubicada en el Cantón Bolívar, enfrenta dificultades en dar cumplimiento a los requerimientos e incorporación de beneficios laborales a sus asociados, como es la afiliación oportuna al IESS, el pago de los beneficios de ley (decimos, fondo de reserva y vacaciones) y el reconocimiento de horas suplementarias, mismos que no se consolidan dentro de la estructura de costos de la asociación, que ha generado una brecha entre lo que dispone el Código del Trabajo y la realidad económica que perciben los 55 socios.

Con base en el análisis preliminar del entorno, el cumplimiento normativo se sujeta a varios factores como la restricción de liquidez financiera y la insuficiente capacitación legal que poseen sus integrantes. La situación genera un efecto contrario en el bienestar de los socios, en virtud que la ausencia de estabilidad laboral plena, la insuficiencia de ingresos que cubra la canasta básica familiar tiene un impacto directamente en su calidad de vida y bienestar personal. En consecuencia, las limitaciones antes mencionadas, impiden que la normativa cumpla su fin de protección social en el territorio del Carchi.

1.1. Formulación del problema

De conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo y la normativa laboral vigente en el territorio nacional ecuatoriano, toda organización que contrate personal tiene la obligación de garantizar los derechos laborales de sus funcionarios, con un salario básico unificado y la afiliación obligatoria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. De la misma manera, debe asegurarse el cumplimiento de la jornada legal y la entrega oportuna de los beneficios sociales establecidos por ley. En el caso de la asociación, este análisis muestra indicadores de incumplimiento parcial, dado que estos derechos no están siendo respetados de manera homogénea por todos los socios.

La Asociación Agropecuaria “Sembrando Futuro”, es una organización conformada por productores rurales, que radica en el cantón Bolívar, provincia del Carchi, entidad bajo el compromiso estatutario de promover el fortalecimiento social y cumplir con las obligaciones asumidas ante el Estado y la sociedad civil. El principal objetivo, de la entidad es poder generar una digna oportunidad laboral y que permita engrandecer el bienestar de sus actuales 55 miembros. Dentro de otros aspectos, se han identificado brechas críticas relacionadas con el cumplimiento de la normativa laboral vigente en el Ecuador, lo cual ha generado interrogantes sobre la fragilidad socioeconómica que actualmente atraviesan los trabajadores y socios dentro de la organización.

Las condiciones laborales tales como la falta de ajuste al Salario Básico Unificado (SBU) y una evidente carencia de educación o capacitación técnica-legal sobre derechos laborales, pone en manifiesto la presencia de irregularidades en la estructura de pagos. A todo ellos se ha sumado también las extensas jornadas de trabajo que tienen los socios trabajadores que en muchas ocasiones superan los límites legales sin que se brinden las compensaciones o recargos correspondientes. Este accionar vulnera la dignidad

socioeconómica de los socios- trabajadores, puesto que no solo contraviene el marco legal ecuatoriano y el reglamento interno de la asociación. En consecuencia, estas malas prácticas derivan en efectos negativos que comprometen la cohesión y sostenibilidad colectiva de la asociación y como tal su estabilidad financiera personal.

Por lo expuesto, durante el desarrollo de la investigación se procura identificar las causas que podrían explicar el porqué de este incumplimiento normativo y determinar si las mismas están relacionadas con otros factores, pues se presume que dicho incumplimiento podría deberse a las limitaciones económicas actuales a las que se presenta la asociación o quizá al desconocimiento respecto a sus obligaciones legales, considerando que los directivos carecen de información suficiente sobre las exigencias jurídicas vigentes en el Ecuador, situación que ahonda más la problemática.

Dentro del sector agropecuario, la práctica económica, se entiende que los trabajadores suelen ser remunerados por jornal, que esto equivale a jornada de 8 horas. Las necesidades se ven de acuerdo con el ciclo de cultivo, ya que cada etapa requiere labores específicas, lo cual se traduce en diferentes cantidades de jornales por hectárea. Este tipo de contratación dificulta la forma de medir con manera exacta el análisis económico que presenta el sistema laboral formal del país. Caicedo 2016 menciona que la cantidad de jornales necesarios depende del nivel tecnológico del cultivo. Se requiere aproximadamente de 125 jornales por hectárea en papa, 60 de fréjol y 68 en maíz duro por hectárea.

Esta dinámica causa problemas al no tener claridad en cuánto se paga por jornal en relación al tamaño de la siembra. También se estima que, en zonas fronterizas, alrededor del 70% de la mano de obra corresponde a trabajadores extranjeros que son de Colombia, Venezuela y de otros países aledaños. Al ser pagos de manera informal que se realizan en efectivo tras cada jornada, el cual se reduce en la economía local y se presenta una pérdida

para el sistema laboral. La circulación de este dinero no dinamiza la economía nacional ya que los beneficios se envían a otros países.

1.2. Pregunta de investigación

¿Cómo se ha aplicado la normativa laboral y qué implicaciones ha tenido en el salario básico, la afiliación al IESS, los beneficios laborales, la jornada laboral, las condiciones de vida, la estabilidad laboral y el bienestar personal de los trabajadores de la Asociación Agropecuaria “Sembrando Futuro”, en el cantón Bolívar, provincia del Carchi, ¿durante el periodo 2022-2024?

1.3. Justificación

La presente investigación se justifica por la necesidad de evidenciar y analizar el cumplimiento de la normativa laboral en contextos rurales, particularmente en asociaciones productivas como la “Sembrando Futuro”, ubicada en el cantón Bolívar, provincia del Carchi. En estas zonas, el acceso a empleos formales es limitado, y según lo reportado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), solo el 34,3% de la población económicamente activa rural tiene empleo adecuado, mientras que una gran mayoría permanece en la informalidad laboral.

Los principales componentes de esta problemática es el incumplimiento con el mínimo establecido que corresponde al salario básico unificado (SBU). En el año 2024, el SBU en el Ecuador se situó en \$460 mensuales, de acuerdo con lo indicado por el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, en varias asociaciones agropecuarias rurales, los trabajadores reciben pagos inferiores, sin sustento de un contrato legal que respalde su actividad: factor que le orilla a infringir la legislación laboral y deteriora su calidad de vida.

Otro aspecto relevante es la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Aunque este proceso es obligatorio para todos los trabajadores, independientemente de si su contratación es permanente o eventual, más del 55% de la población laboral rural sigue sin contar con cobertura del IESS (INEC, 2023). Esta situación los deja expuestos ante posibles enfermedades, accidentes de trabajo o necesidades futuras como la jubilación. En actividades como las del sector agropecuario, caracterizadas por mayores riesgos laborales, la ausencia de esta protección social resulta aún más preocupante.

En la Provincia de Bolívar, la principal cadena productiva es la agricultura y ganadería, aprovechando las condiciones geográficas y climáticas de la región, siendo el primero el motor macroeconómico cuyo aporte representa el 27.3% de la economía provincial. Algunas de las principales cadenas de producción incluyen la leche con más de 285000 litros de leche diarios, la papa con 115,425 toneladas, el cacao, el maíz, el plátano, la caña de azúcar entre otros (Coronel, 2024).

A pesar de contar con un gran potencial agrícola, ganadero y artesanal, las actividades productivas en la región aún se realizan mediante prácticas tradicionales, que carecen de innovación tecnológica, falta de automatización de los procesos, con restricción al acceso a mercados más amplios y capacitación técnica para los productores, siendo meritorio garantizar las condiciones de trabajo dignas no solo como una obligación legal, sino apuntando como estrategia para mantener la competitividad de la provincia, que representa el 2.3% del VAB agropecuario nacional (Ministerio de Agricultura y Ganadería, 2023).

Respecto al empleo, en la Provincia de Bolívar el sector agropecuario es el de mayor representación, aunque con presencia de significativos desafíos relacionados con la informalidad, la baja diversificación y la falta de acceso a formación y capacitación, según las estadísticas agropecuarias de la Provincia del Carchi, presentadas por el (MAG, 2023) en

función los datos emitidos por la ENEMDU, el 52% del total de personas empleadas en la provincia se desempeña en el sector agropecuario (45,914) empleos directos.

Por otro lado, también se resaltan los indicadores de vulnerabilidad social alarmantes puesto que la pobreza rural en la provincia escala al 53.9% convirtiéndole en un motor directo de la informalidad; ante la ausencia de industrias formales, a fin de subsistir los habitantes se inclinan por el trabajo autónomo o jornalero sin beneficios de ley para cubrir sus necesidades básicas. La diferencia entre la alta productividad y los niveles de pobreza pone en manifiesto un potencial precario de las condiciones de bienestar laboral y un incumplimiento de los derechos mínimos que garantiza la Constitución (Ministerio de Agricultura y Ganadería, 2023).

Así mismo, el perfil del productor es caracterizado por ser personas con niveles de educación primaria (el 58% según el reporte provincial), mismo que limita el acceso a empleos formales donde se exige mayor competencia técnica o administrativa y finalmente la diferencia cambiaria (dólar vs. peso colombiano) y las barreras burocráticas para la formalización propio de una dinámica comercial binacional presente en la Provincia del Carchi, son incentivos para que muchos comerciantes operen sin RUC o registros legales

Por otra parte, según lo indicado en el (PDOYT, 2024), el Carchi también cuenta con oportunidades que contribuyen en la mejora de la situación laboral como lo es la diversificación económica dado por el fortalecimiento de la educación técnica y profesional, y el apoyo a emprendimientos y economía social.

Para concluir, el análisis de la Asociación Sembrando Futuro permite aterrizar la problemática macroeconómica de la provincia a una realidad asociativa concreta, evaluar si su modelo de organización garantiza el cumplimiento de la normativa laboral y elevar el bienestar de sus integrantes. De la misma forma, determinando que es una provincia con una población

rural mayoritaria (55%) y una fuerza laboral con un 58% de instrucción primaria, esta evaluación es una vía para comprobar si la asociatividad funciona como un mecanismo de protección frente a la informalidad fronteriza, asegurando que la alta productividad de rubros como la papa o la leche se traduzca efectivamente en condiciones de vida dignas para el productor carchense.

Al respaldar los hallazgos con datos reales y un análisis económico riguroso, se podrán generar recomendaciones concretas para mejorar las condiciones laborales y contribuir a la construcción de un empleo rural más digno, formal y sostenible.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar las condiciones económicas derivadas de la aplicación de la normativa laboral en la Asociación Agropecuaria “Sembrando Futuro”, ubicada en el cantón Bolívar, provincia del Carchi, durante el período 2022–2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- Evaluar el pago del salario básico unificado, la afiliación al IESS, el otorgamiento de beneficios laborales y el respeto a la jornada laboral establecida por ley de la asociación “Sembrando Futuro”.
- Examinar los principales factores como limitaciones económicas y falta de conocimiento legal que dificultan el cumplimiento de la normativa laboral en la Asociación.
- Analizar la normativa laboral, las condiciones de vida, estabilidad laboral, ingresos económicos y bienestar personal de los socios de la asociación “Sembrando Futuro”.

1.5. Hipótesis o preguntas de investigación

- H1: Aplicar la normativa laboral genera un efecto significativo económico en el Salario Básico Unificado (SBU), afiliación al IESS, beneficios laborales, jornada laboral condiciones de vida, estabilidad laboral y bienestar personal en la Asociación; “Agropecuaria Sembrando Futuro ubicada en el cantón Bolívar, provincia del Carchi en el periodo 2022-2024.
- H0: Aplicar la normativa laboral no genera un efecto significativo económico en el Salario Básico Unificado (SBU), afiliación al IESS, beneficios laborales, jornada laboral condiciones de vida, estabilidad laboral y bienestar personal en la Asociación; “Agropecuaria Sembrando Futuro ubicada en el cantón Bolívar, provincia del Carchi en el periodo 2022-2024.

CAPITULO II

ANTECEDENTES

En el contexto ecuatoriano, el cumplimiento de la normativa laboral en el sector agropecuario ha sido motivo de preocupación por parte de diversas instituciones. El estudio de Pauta (2019), publicado por la Universidad Central del Ecuador, evidencia que muchas asociaciones rurales del país presentan un alto grado de informalidad laboral, caracterizado por la falta de contratos escritos, el no pago del salario básico unificado y la ausencia de afiliación al IESS, situación que incide directamente en la estabilidad económica de los socios trabajadores y en el acceso a derechos sociales fundamentales.

En el ámbito, internacional, según el informe presentado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), manifiesta que el 80% de los trabajadores pobres del mundo se encuentran en las zonas rurales y están caracterizados por la presencia de grave déficit de trabajo decente combinados de una serie de factores como la exclusión de los sistemas de seguridad social, falta de estabilidad laboral, el exceso de esfuerzo y los salarios que no alcanzan a cubrir las necesidades básicas. Dentro del mismo, se señala que este fenómeno se debe a la informalidad, donde la mayoría de actividades se realiza sin registros oficiales, lo que conlleva a un gran uso de contratos informales y debido a su naturaleza temporal o en función de los ciclos productivos, los trabajadores son temporales y con casi nula formación legal. Por lo tanto, la OIT, concluye que la pobreza mundial tiene rostro rural, el campo produce lo que el mundo consume y plantea que mejorar estas condiciones laborales en el sector agrícola es un factor clave para reducir la pobreza y promover el desarrollo económico inclusivo.

En el nivel regional, un artículo publicado por (Navarrete Chavez et al., 2024) indica el importante rol que tienen las cooperativas agrícolas, donde demostró que las asociaciones

agropecuarias que cumplen con las normativas laborales presentan mayor acceso a créditos, subvenciones estatales y programas de cooperación internacional, todo ello resultado de organizarse, dejar de estar solo y vulnerable a formar grupos con otros con su mismo fin para obtener servicios compartidos como acceso a insumos, asistencia técnica o maquinaria que uno solito como trabajador no podría llegar a tener. Asimismo, mejorar la comercialización, puesto que al organizarse se evita que el intermediario se quede con la ganancia al crear un canal de venta oficial y centros de acopio. Todas estas acciones generan un aumento en la productividad motivada por el compromiso y permanencia de los trabajadores, lo que pone en manifiesto que el respeto a los derechos laborales se convierte en una ventaja económica y no solo es un absoluto ético.

A nivel local, investigaciones realizadas en la provincia del Carchi (Miranda Realpe, 2018), señala que en la economía de las zonas de frontera (Tulcán-Ipiales), existen altos índices de informalidad laboral alcanzando el 39,13% de la población empleada en Ecuador. Destaca también la presencia de asociaciones conformadas en cantones como Bolívar donde se emplea mano de obra extranjera sin la formalidad del caso con carencia de afiliación al IESS y jornadas extendidas sin pago de horas extras. Esta realidad típica en zonas agrícolas fronterizas donde los controles estatales son casi nulos que convierten a la informalidad como una práctica para para reducir costos operativos.

Así también, en el informe presentado la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), para combatir la inseguridad alimentaria y la pobreza extrema es indispensable promocionar el empleo decente en las zonas rurales puesto este representa un eje central en la economía de un país. La FAO sostiene que, el trabajo representa un activo disponible para la población rural pobre; por lo tanto, si este no genera ingresos suficientes ni que garantice las condiciones de seguridad, dificulta el desarrollo inclusivo(FAO, 2014).

Lo anterior expuesto, justifica el enfoque de la investigación por que corrobora que dar cumplimiento a la reglamentación laboral en los sectores productos especialmente en el agrícola, es un impulso para su transformación, por cuanto podría llegar a convertirla en un actividad sostenible y atractiva que sea capaz despertar el interés de la generación rural.

Asimismo, la investigación realizada por Caicedo (2016) donde habla sobre el uso de trabajadores jornaleros para la agricultura ecuatoriana indica que, en el ciclo de cultivo de la papa, el fréjol y el maíz, la falta de registros y este sistema de pago por jornal no permiten cuantificar la verdadera afectación económica real del trabajo informal. Además, manifiesta que este modelo de contratación es muy característico de las zonas rurales, que en el desarrollo de un régimen laboral justo y moderno su presencia ha sido un obstáculo en el desarrollo.

En el caso específico de la Asociación “Sembrando Futuro”, permitirá abordar un vacío de información empírica presente en el cantón Bolívar, Carchi respecto a la situación laboral del cantón. Este análisis permitirá proponer acciones que fomenten la formalización del trabajo agrícola y el fortalecimiento institucional en zonas rurales y no solo una comprensión analítica económica referente al incumplimiento de la normativa laboral.

En el año 2020, el salario básico unificado para todos los trabajadores del Ecuador se encontraba en los \$400 mensuales. Este valor presentó un incremento de 1,523% debido o con respecto al año anterior, considerando las variables de crecimiento económico proyectada y por ende la inflación esperada. La gestión fue formalizada mediante el acuerdo ministerial número MDT-2019-394. Esto fue con la finalidad de mantener el poder adquisitivo de los trabajadores frente a las condiciones que ellos demandan. El cumplimiento de este salario mínimo fue de manera obligatoria para todos los empleadores, incluyendo en este caso el sector agropecuario, que garantiza así una remuneración justa y sea conforme a la legislación laboral vigente. El Ministerio de Trabajo realizó en ese momento inspecciones con la finalidad de

asegurar que las empresas cumplieran con la disposición, aplicando sanciones en caso del incumplimiento (Ministerio del trabajo, 2020).

En el año 2021, mediante el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-276, de 30 de noviembre del mismo año, y publicado en el Registro Oficial número 354, el salario básico unificado ascendió a \$400 dólares, sin incremento respecto al año pasado. La decisión fue oficializada. A fin de evitar mayores cargas financieras para los empleadores, fue una de las medidas que se consideró frente a la situación más grave de la pandemia de COVID-19, mientras se mantenía una remuneración mínima para los trabajadores.

El Ministerio de Trabajo seguía supervisando el cumplimiento de este salario, especialmente de los sectores vulnerables, como el agropecuario, siendo uno de los sectores históricos en registros de altos índices de informalidad laboral. Al respecto, el salario básico unificado fue fundamental para aplicar y garantizar condiciones laborales dignas y el acceso a beneficios de la seguridad social para cada trabajador. Las autoridades laborales indican que las campañas de concienciación e inspección ayudan a asegurar el cumplimiento de esta normativa (Ministerio del Trabajo, 2021).

En el año 2022 el salario básico unificado se incrementó a 425 dólares. Esto representó un aumento de 6,25% considerando el año anterior. Esta modificación fue según el acuerdo ministerial número MDT-2021-276 emitido el 21 de diciembre de 2021. Este incremento buscó mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores y también para fijar los salarios mínimos sectoriales. El cumplimiento de este nuevo salario básico unificado fue de manera obligatoria para todos los empleadores incluyendo a aquellos en el sector agropecuario.

Dentro de la Asociación “Sembrando Futuro” el control de las obligaciones labores se rigen en función del Acuerdo Ministerial No. 2023-140, donde se establecen procedimientos

estrictos para la inspección y sanción, ratificando la responsabilidad del empleador sobre la información registrada en el Sistema Único de Trabajo (Pérez Bustamante y Ponce, 2023). Además, manifiesta la implementación de programas de capacitación para empleadores y trabajadores sobre conocer y respetar la normativa vigente.

Consecuentemente en el año 2023, el salario ascendió a \$450, un incremento significativo de 5,88% respecto al 2022. Este aumento se decretó mediante acuerdo ministerial MDT-2022-2016 que se emitió el 30 de noviembre del año 2022. El ajuste salarial fue parte de los esfuerzos para mejorar tanto las condiciones laborales en el país y mantener un poder adquisitivo de los trabajadores frente a la inflación. El Ministerio de Trabajo continuaba con las inspecciones para asegurar y garantizar a los empleados que cumplan con el nuevo salario básico unificado. Se implementaron campañas informativas para concientizar tanto a empleadores de la disposición salarial y el cumplimiento de las mismas, garantizando equidad y justicia (Ministerio del Trabajo, 2023).

En el 2024, el salario básico fue de \$460 dólares, un incremento apenas del 2.22% con relación al año 2023, según el Acuerdo Ministerial Número MDT-2023-175, que se emitió el 15 de diciembre de 2023. Este ajuste se consideró la inflación y otros indicadores económicos con la finalidad de buscar el equilibrio con la adquisición de los trabajadores. El cumplimiento de este salario fue mínimo pero obligatorio para los empleadores. Se promovieron programas para asesorar a empleadores y trabajadores sobre esta normativa eficiente y el cumplimiento que debería ser (Ministerio del trabajo, 2024).

Finalmente, en el año 2025, se aprobó el 1 de enero el salario de 470 dólares, lo que representa un incremento del 2,17%. De igual manera, busca mantener el poder adquisitivo de los trabajadores frente a una inflación. El Ministerio de Trabajo ha intensificado las inspecciones laborales con la finalidad de asegurar que las empresas se ajusten a las

remuneraciones. conforme a la nueva y última disposición, además de que cada sector cumpla con la normativa vigente (Ministerio del trabajo, 2025).

En el sector agropecuario también existe el cumplimiento del salario básico unificado, el cual es fundamental, quien garantiza las condiciones laborales dignas. El Ministerio del Trabajo tiene la necesidad de conocer que los empleadores sí cumplan con la normativa vigente y tengan los datos históricamente respaldados con la formalidad que se debe. El cumplimiento del salario básico ayuda a la formación del empleo y acceso de trabajadores a beneficios sociales.

MARCO TEÓRICO

2.1. Fundamentación Teórica

2.1.1. Teoría Institucional y Reglas de Juego (Douglass North)

En los postulados de Douglass North, se define a las instituciones como las "reglas de juego en una sociedad" o, más formalmente, como las limitaciones ideadas por el hombre que dan forma a la interacción humana. Según North, las instituciones son limitaciones ideadas por el hombre para reducir la incertidumbre, estableciendo una estructura estable que guía la vida diaria y el desempeño de las sociedades (North, 1993).

North manifiesta que existe una diferencia entre las organizaciones e instituciones. En las instituciones las reglas definen cómo se desarrolla el juego, mientras que en las organizaciones son los grupos de individuos (Asociación "Sembrando Futuro") encaminados a cumplir un objetivo común para aprovechar las oportunidades dentro de ese marco institucional (North, 1993). En este sentido la Asociación Agropecuaria "Sembrando Futuro" cumple el rol de "jugador" (organización) el cual debe estar sujeto a las "reglas" (instituciones) del Código del Trabajo y su propio Reglamento General Interno (2023). El Artículo 7 de su estatuto interno manifiesta las reglas formales al obligar a la entidad a cumplir con las responsabilidades que asumen frente al Estado (Asociación Sembrando Futuro, 2023).

2.1.1.1. Jerarquía Jurídica e Instituciones Formales

Toda ley o reglamento, según lo que manifiesta North, se convierte en una institución formal que se encarga de establecer el comportamiento que rigen las organizaciones. Estas reglas en la Asociación "Sembrando Futuro" se componen por el Código del Trabajo, la Ley Organiza de Economía Popular y Solidaria, de manera específica, y dentro de su organización su Reglamento General Interno (2023) cuyo artículo 7 invoca el Decreto 739, que establece la obligatoriedad de cumplir con las responsabilidades asumidas ante el Estado, lo que incluye la normativa sobre el Salario Básico Unificado (SBU) y la seguridad social.

2.1.1.2. Costos de Transacción y Cumplimiento

Uno de los aportes centrales de North es que el cumplimiento de las normas no es automático; depende de los costos de transacción. En la asociación, se observa que factores como la falta de conocimiento legal y las limitaciones económicas actúan como barreras que elevan los costos de cumplimiento. Si los costos de ser "formal" (pagar \$460 de SBU en 2024 más beneficios) superan los beneficios percibidos por la organización, surge un incentivo hacia la informalidad, lo cual contraviene los objetivos de fortalecimiento social declarados en sus estatutos.

2.1.1.3. Limitaciones económicas

La teoría clásica menciona que las limitaciones económicas provienen de manera inicial de la escasez de recursos naturales y la disponibilidad de capital y trabajo. Por ejemplo, Ricardo, habla de la ley de los rendimientos decrecientes, según la cual, crecimiento económico se ve limitado cuando se incrementa el uso de recursos, mientras otros sí permanecen de manera constante (Instituto de Economía Popular y Solidaria, 2025).

Para efectos de investigación, el aumento del SBU de \$425 a \$460 (2022-2024) representó un incremento en el costo del factor trabajo. Para la asociación, si la productividad de la tierra en el Cantón Bolívar no crece al mismo ritmo, la organización tiende a enfrentar una limitación económica que termina en el pago de salarios legales y beneficios sociales con dificultad.

Por otro lado, la teoría neoclásica menciona que las limitaciones económicas se entienden como la necesidad de hacer elecciones racionales. Inicia desde el principio de escasez y el costo de oportunidad. Como no se puede tener todo, estos agentes económicos deben decidir entre alternativas (Nadal, 2020).

Bajo los mecanismos de gobernanza de sus Artículos 44 y 45, la directiva de la asociación, enfrenta un dilema de costo de oportunidad: elegir entre la inversión en insumos para la producción o el cumplimiento total de los pasivos laborales (afiliación al IESS y décimos). La escasez de liquidez obliga a priorizar la operatividad inmediata sobre la formalidad laboral, afectando el bienestar de los socios.

Así mismo, la teoría keynesiana indica que las limitaciones económicas pueden no solo estar relacionadas con los recursos materiales, sino también con las fallas que suceden dentro del mercado, como es el desempleo, la baja demanda agregada, o la subutilización de los recursos. Por su parte, Keynes argumentó que cuando tiene el país crisis, los recursos existen, pero no se utilizan eficientemente debido a la falta de inversión (Sempere, 2022).

Otro de los aspectos al que se enfrenta la asociación, es que por ubicarse en la frontera norte (Carchi), sufre la inestabilidad de precios del mercado agropecuario. Esta "falla de mercado" provoca que, aunque existan 55 socios dispuestos a trabajar, sus recursos están subutilizados o mal remunerados por falta de una demanda agregada estable. Todo ello termina en que los asociados presenten dificultades para cubrir la Canasta Básica de \$795, generando una crisis de bienestar que Keynes atribuiría a la falta de incentivos e inversión en el sector rural.

2.1.1.4. El Cambio Institucional

En lo referente a los cambios, North (1993), argumenta que las organizaciones evolucionan, en el Ecuador, el aumento gradual del SBU de \$425 en el 2022 a \$460 entre 2024 representa un cambio en las reglas externas, lo cual conlleva a que la asociación reestructure sus "reglas internas". Mediante las reformas permitidas en los artículos 44 y 45 de su reglamento, los 55 socios determinarán, si la organización logra generar bienestar real o si se mantiene en un estado de vulnerabilidad socioeconómica, para adaptarse a este marco legal.

Por lo tanto, la teoría establecida por North, permitirá entender que el problema de la Asociación “Sembrando Futuro” no es solo financiero, sino de alineación entre sus normas internas y las exigencias del marco legal nacional, donde la "regla de juego" del salario digno es fundamental para el desarrollo de sus miembros.

2.1.2. Bases Teóricas y Conceptuales de la Relación Laboral

Dentro de este apartado, se sintetiza los componentes sinónimo de bienestar del trabajador desde una perspectiva económica y social, que se fundamenta en la importancia de la remuneración y la seguridad social en la sostenibilidad de la Asociación:

2.1.2.1. El Salario Básico Unificado (SBU)

El salario básico constituye la remuneración mínima legal necesaria para el sostenimiento del trabajador. Según la teoría del salario de subsistencia de David Ricardo, los salarios tienden a estabilizarse en un nivel que permite cubrir las necesidades básicas para mantener la capacidad laboral. Por otro lado, la teoría institucionalista sostiene que el salario mínimo es una herramienta de política pública destinada a corregir brechas de mercado, protegiendo a los sectores más vulnerables para promover la justicia social. Asimismo, la OIT define esta remuneración como un derecho garantizado por ley para asegurar un nivel de vida digno tanto para el trabajador como para su familia (Lopez, 2023).

2.1.2.2. Teoría de la Seguridad Social y Protección Estatal

El seguro social es el instrumento mediante el cual el Estado garantiza acceso a salud y pensiones. Esping-Andersen argumenta que el mercado no puede satisfacer por sí solo las necesidades sociales, por lo que el Estado debe intervenir activamente para redistribuir recursos y asegurar el bienestar de la población trabajadora. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2019).

En Ecuador, la Constitución (Art. 369) y la Ley de Seguridad Social establecen que el IESS es el organismo autónomo encargado de prestar el seguro general obligatorio, cubriendo contingencias como maternidad, riesgos de trabajo y desempleo. El incumplimiento de la afiliación por parte del empleador no solo vulnera derechos, sino que acarrea sanciones legales y económicas severas.

2.1.3. El Capital Humano y Eficiencia (Beneficios Laborales) enfoque en la Teoría del Capital Humano.

Los beneficios no salariales (seguro médico, vacaciones) según lo que manifiesta Becker, G. (1992) son inversiones en el desarrollo del talento que incrementan la productividad y reducen la rotación. Por otro lado, la teoría de la eficiencia laboral sugiere que el bienestar del empleado genera lealtad y esfuerzo, mejorando la gestión del recurso humano, Aguilar, R. (2023). Finalmente, la teoría del contrato implícito plantea que estos beneficios son parte de un acuerdo mutuo de estabilidad a cambio de compromiso a largo plazo, Ministerio del Trabajo. (2020)

2.1.3.1. Prestaciones Económicas: Décimos, Fondos de Reserva y Utilidades

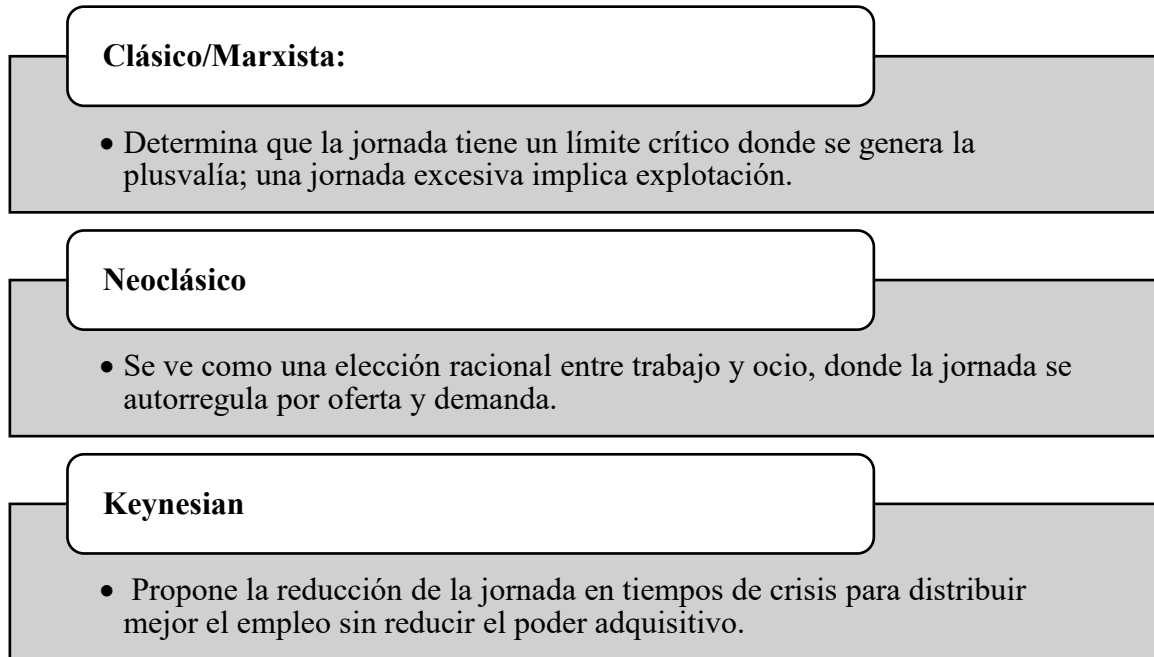
Décimo Tercer y Cuarto Sueldo: Está conformada por las remuneraciones adicionales reguladas por el Código del Trabajo (Art. 111 y 113) que se destinan a aliviar cargas económicas en épocas navideñas y escolares, respectivamente.

Fondos de Reserva: Corresponde al 8,33% de la remuneración mensual tras el primer año de servicio, fomentando el ahorro y respaldo económico del trabajador.

Utilidades: Forma parte de los derechos del trabajador a participar del 15% de las ganancias líquidas que genere una determinada empresa, distribuidas según el tiempo laborado y las cargas familiares, bajo pena de multas significativas en caso de incumplimiento.

Jornada Laboral: Perspectivas Clásica, Neoclásica y Keynesiana La duración del tiempo de trabajo ha sido analizada desde tres frentes:

Figura 1 Análisis de la jornada laboral



Nota: Enfoques económicos sobre la jornada de trabajo

2.1.4. Teoría del Bienestar Socioeconómico

Cuando se habla de bienestar socioeconómico en un pensamiento contemporáneo, es sinónimo de acumulación de riqueza monetaria, enfocándose en la capacidad de los individuos para satisfacer necesidades fundamentales y acceder a niveles dignos de seguridad humana. Dentro del ámbito de la Economía Popular y Solidaria (EPS), este bienestar se encuentra definido como un constructo multidimensional donde la estabilidad económica es el medio para alcanzar la realización personal y colectiva.

2.1.4.1. Bienestar personal

Abraham Maslow, desde la psicología humanista aplicada a la economía del trabajo y el desarrollo social, propuso una jerarquía de necesidades en la que el bienestar personal se alcanza cuando las personas satisfacen primero necesidades básicas (alimentación, seguridad), y luego avanzan hacia necesidades psicológicas (afiliación, autoestima) y de

autorrealización. Esta teoría ha sido clave en el diseño de programas de desarrollo y bienestar laboral (McLeod, 2025).

2.1.4.2. Ingresos económicos

Desde la teoría del valor-trabajo, David Ricardo, plantea que los ingresos económicos, especialmente los salarios, están determinados por la cantidad de trabajo necesario para producir bienes. En este modelo, los ingresos de los trabajadores reflejan el valor de su contribución productiva, mientras que la renta y el beneficio responden a factores como la escasez de tierras o capital. Esta teoría fue clave en el análisis clásico sobre la distribución del ingreso entre trabajo, tierra y capital (Misagglija, 2022).

Por otro lado en la teoría marginalista, Alfred Marshall sostiene que los ingresos económicos de cada agente (trabajador, capitalista, empresario) se determinan por la productividad marginal del factor que ofrece. Es decir, el ingreso depende del valor adicional que su trabajo o capital aporta a la producción. Esta teoría justifica los niveles de ingresos en función de la eficiencia individual en un mercado competitivo (Misagglija, 2022).

2.1.4.3. Condiciones de vida

La teoría de las capacidades de Amartya Sen (2010) se centra en cómo las personas pueden desarrollar su libertad y bienestar a través del acceso real a condiciones de vida dignas. Según Sen, no basta con que las personas tengan ingresos; es fundamental que tengan la libertad de acceder a educación, salud, vivienda y otras condiciones que les permitan vivir una vida que valoren. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo tiene influencia en su enfoque de desarrollo humano adoptado.

Por otra parte desde la perspectiva de Karl Marx, indica que la estructura económica y las relaciones de producción determinan las condiciones de vida, donde argumenta que dentro de un sistema capitalista, las condiciones de vida de los trabajadores son dependientes al

interés del capital, que produce la desigualdad, explotación y que las condiciones materiales vivienda, alimentación, salud; son vistas como un reflejo del modo de producción dominante y la lucha de clases (Sempere, 2022).

Según Suárez et al. (2022) la condición de vida, está representado por factores materiales y sociales que determina el entorno donde se desarrolla una persona, aquí se incluye la vivienda, el acceso a salud, educación, alimentación, empleo, ingresos, seguridad, y relaciones con otras personas.

Estos factores, influyen directamente en el bienestar físico, mental y social de cada trabajador, el cual se construye una percepción subjetiva en cuanto a la calidad de vida, aunque es un concepto subjetivo y que resulta difícil de medir de manera uniforme, estas son una representación tangible que permiten aproximarse a una a su evaluación, especialmente en poblaciones que requieren mayor atención (Niños, jóvenes, personas con discapacidad, adultos mayores, y trabajadores vulnerables).

Por otro lado, Cueva et al. (2023), define el concepto de condición de vida desde el punto de vista laboral donde destaca factores que inciden de manera directa en la salud física y mental de los empleados. En este entorno, las condiciones de vida comprenden aspectos como el ambiente laboral, la carga de trabajo, la estabilidad, el reconocimiento, y las oportunidades para seguir desarrollándose.

Lo anterior, no solo impacta en el bienestar del trabajador, sino que repercute también en la calidad de servicios que brinda, sobre todo en sectores sensibles como la salud. En la investigación se evidenció que el 60% de los trabajadores devaluados presentaban bajos niveles de calidad de vida y el 80% niveles altos de estrés, lo cual indicaba una relación directa entre condiciones de vida y deterioro de salud mental, resultando un indicador de importancia

para mejorar dichas condiciones y poder garantizar no solo el bienestar personal, sino también una eficacia dentro de su trabajo.

2.1.5. El Ingreso Real y la Capacidad de Consumo

El bienestar no se limita al ingreso nominal, sino a la capacidad de consumo real, visto desde una perspectiva económica. La relación entre la remuneración percibida y el costo de la Canasta Básica Familiar (CBF) es la medida de este indicador. Para el año 2024, en el Ecuador el Salario Básico Unificado (SBU) fijado en \$460,00 y el costo de la (CBF) con un valor aproximado de \$795,00, pone en evidencia un déficit de cobertura cerca del 42%.

Tabla 1

Evolución del Salario Básico vs. Canasta Básica Familiar (2022-2024)

Año	Salario Básico Unificado (SBU)	Costo Canasta Básica Familiar (Promedio)	Brecha de Cobertura (Déficit)	% de Cobertura del SBU
2022	\$425	\$761	-\$336	55.8%
2023	\$450	\$785	-\$335	57.3%
2024	\$460	\$795,00 (proyección)	-\$335	57.8%

Nota: Adaptado de Reporte de Canasta Familiar Básica por el Instituto Nacional de

Estadística y Censos (2024) y datos de la matriz de investigación (2024).

En la Asociación Agropecuaria “Sembrando Futuro”, si no se garantiza el cumplimiento del SBU legal, se exagera una brecha de bienestar que impacta de forma sistémica en tres ejes críticos:

Figura 2

Dimensiones bienestar socioeconómico en función de la normativa laboral

Alimentación y Salud	Estabilidad y Seguridad Social	Dignidad Humana
<ul style="list-style-type: none"> •La insuficiencia de ingresos impide el acceso a una nutrición de calidad y a servicios de salud privados, volviendo esencial la afiliación al IESS para mitigar riesgos catastróficos. 	<ul style="list-style-type: none"> •El bienestar está intrínsecamente ligado a la protección frente a contingencias. El incumplimiento de la normativa laboral priva a los 55 socios de la red de protección social, afectando su estabilidad a largo plazo. 	<ul style="list-style-type: none"> •En el Art. 7 el reglamento establece el compromiso de promover el fortalecimiento social. Por tanto, la incapacidad de la organización para proveer un ingreso digno contraviene su misión estatutaria y el derecho al "Buen Vivir" consagrado en la normativa nacional.

Nota: En la figura, se sintetiza la relación entre la estabilidad jurídica y la calidad de vida de los socios.

2.1.5.1. La Dimensión Social del Bienestar en la EPS

A diferencia de la empresa privada tradicional, en las asociaciones agropecuarias el bienestar personal del socio - trabajadores el fin de la organización, sin embargo la presencia de limitaciones económicas y la falta de conocimiento legal forman barreras que impiden que este ideal se materialice, perpetuando condiciones de vida vulnerables en el sector rural del Cantón Bolívar.

MARCO NORMATIVO Y LEGAL

Es el conjunto de leyes, reglamentos y disposiciones que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores. Estas normas definen aspectos fundamentales como el salario mínimo, la jornada laboral, las condiciones de trabajo, la seguridad social, los derechos colectivos y los mecanismos de contratación y despido.

Según la (Organización Internacional del Trabajo, 2021), el propósito de implementar estas normas es proteger los derechos del trabajador, dotar equilibrio y poder entre las partes de esta forma promover un entorno laboral justo y productivo

Desde el pensamiento Marxista, ante la explotación del trabajo asalariado la normativa laboral brinda una respuesta social. Marx consideraba que, en un sistema capitalista sin la debida regulación, el capital extiende a prolongar la jornada laboral y pagar lo mínimo indispensable para representar la fuerza de trabajo. Por tanto, las leyes laborales representan una conquista histórica de la clase trabajadora para mitigar la explotación y así garantizar condiciones mínimas de vida (Marx, 2018).

Por otro lado, Keynes planteó que el mercado por sí solo no garantiza pleno empleo ni condiciones laborales justas, dejando al Estado el rol de intervenir para corregir sus fallos. De tal manera, la normativa laboral cumple una función estabilizadora con tendencia a proteger el ingreso de los trabajadores, sostiene la demanda agregada y favorece el equilibrio macroeconómico. Las leyes laborales también son necesarias para reducir la incertidumbre y generar confianza entre empleadores y trabajadores (Dow, 2025). Constitución de la República (Art. 33): El trabajo como derecho y deber social que goza de la protección del Estado.

Es por ello que el principal sustento de la investigación, se encuentra alineada al Reglamento General Interno (2023), el cual en su Artículo 7, numeral 5, dicta la obligación de "cumplir las obligaciones asumidas con el Estado". Esto vincula legalmente a la asociación con el cumplimiento de la normativa laboral nacional (Asociación Sembrando Futuro, 2023).

En lo que corresponde a la estructura de gobernanza definida en los Artículos 44 y 45, se establece que cualquier reforma o toma de decisiones sobre la gestión económica deberá ser aprobada por las dos terceras partes de los socios. Esto refuerza la importancia de medir el "Conocimiento Legal" de los socios (Objetivo 2), ya que de ellos depende la regularización de las prácticas laborales internas.

Sub reglamento general interno, se encuentra alineado al Código del Trabajo del Ecuador donde se manifiesta lo siguiente:

- **Artículo 42**, refiere sobre las Obligaciones del empleador respecto al SBU y beneficios sociales.
- **Artículo 95**: Que define la remuneración y sueldos vigentes (Ajustes 2022-2024: \$425 a \$460).

Por otro lado, también hace referencia a la Ley Orgánica de Seguridad Social, sobre la obligatoriedad de la afiliación al IESS para la protección del trabajador rural.

Además, con la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria (LOEPS) donde se expone las Normas sobre la autogestión y el bienestar de los socios, que aterriza en el Reglamento Interno "Sembrando Futuro" (2023) en sus Art. 7 (Decreto 739) sobre la Obligación de cumplir con el Estado y promover el fortalecimiento social y la Gobernanza: Responsabilidad de la Asamblea General en la toma de decisiones económicas que afecten a los socios.

Así mismo, dentro de la Economía Popular y Solidaria (EPS), es ineludible comprender la normativa laboral que rige la Asociación Agropecuaria Sembrando Futuro con su naturaleza dual del socio-trabajador. En esta asociación, la relación laboral se sustenta en la Teoría de la Cooperación y el Capital Social diferente a la empresa tradicional y tal como lo manifiesta la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS, 2021), estas organizaciones no buscan únicamente el lucro, sino la sostenibilidad de sus miembros a través del trabajo asociado.

La Teoría del Capital Humano manifiesta por Gary Becker (1964), indica que garantizar el Salario Básico Unificado (SBU) y los beneficios de ley en la Asociación Agropecuaria “Sembrando Futuro” se sustenta en que la remuneración dentro de la asociación debe responder a la inversión en habilidades y la responsabilidad asumida por cada socio donde se incluya la jornada laboral. Esto significa que mientras la base operativa se rige por el salario mínimo y la jornada completa para asegurar su subsistencia (Sen, 2000), los roles directivos y técnicos de la asociación puedan presentar variaciones en su carga horaria y compensación, basándose en la complejidad de la gestión administrativa y el cumplimiento de la normativa legal vigente en el periodo 2022-2024.

CAPÍTULO III

3.1. Descripción del área de estudio

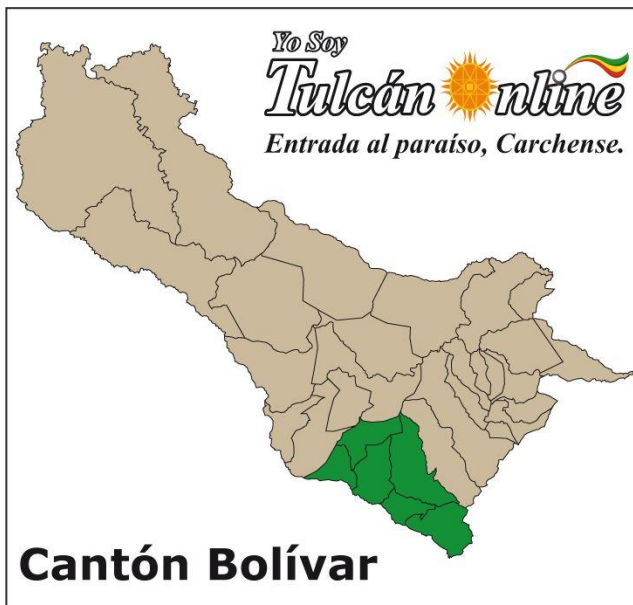
La investigación se realizará en la provincia del Carchi en el cantón Bolívar de coordenadas: 0°30'26"N 77°51'45"O / 0.507099, -77.862454.

3.2. Limites

- Norte: Fronteriza con Colombia (Ríos Carchi y San Juan).
- Sur: Provincia de Imbabura (Río Chota).
- Este: Provincia de Sucumbíos.
- Oeste: Provincia de Esmeraldas.

Figura 3

Mapa Político Cantón Bolívar



Nota. Figura, tomada del mapa satelital (2025)

Su extensión corresponde a 353 km², con una densidad poblacional de 43,99 km² por habitante. La característica de residencia muestra que el 36% de sus habitantes se encuentran en el área urbana de la provincia y el 64% en el área rural. La identificación de género (selección entre hombre y mujer), evidencia mayor representatividad de la mujer, es decir 1.39% más que los hombres.

En lo referente a la Asociación Agropecuaria "Sembrando Futuro", con RUC 0491532904001, es una entidad constituida en Ecuador el 10 de marzo de 2021., misma que concentra sus operaciones en la Parroquia Los Andes del Cantón Bolívar, en la Provincia del Carchi, con domicilio tributario en un punto estratégico de la zona norte del país que facilita la logística para sus actividades agrícolas (Asociación Sembrando Futuro, 2023).

La entidad opera bajo Régimen General y se encuentra obligada a llevar contabilidad, un aspecto crucial para la investigación, porque genera un indicador sobre la estructura formal que posee para la gestión de nóminas, pagos de Salario Básico Unificado y cumplimiento de beneficios sociales así también como sus obligaciones tributarias vigentes como la Declaración de IVA y el Impuesto a la Renta de Sociedades.

La asociación posee una matriz productiva diversificada que mantiene la economía de sus 55 socios, según consta en los registros del Servicio de Rentas Internas (SRI), con sus principales actividades detalladas a continuación:

- Cultivos de Ciclo Corto: Maíz, fréjol, arveja, lenteja y diversas legumbres (habas, chochos).
- Hortalizas y Tubérculos: Producción de hortalizas de hoja, papas, mellocos y zanahoria blanca.
- Fruticultura: Cultivo de frutas tropicales y subtropicales como aguacates, granadillas, naranjas y manzanas.

- Sector Pecuario: Cría y reproducción de ganado bovino, cerdos y aves de corral.

La asociación, en su RUC, se clasifica bajo el código de actividad S94110001, definiéndola como una organización preocupada por el desarrollo y la prosperidad del sector agropecuario dentro de su zona geográfica lo que sugiere que cualquier mejora en las condiciones laborales de sus socios genera un impacto directo en la productividad de sus diversos sectores económicos.

3.3. Enfoque y Tipo de investigación

3.3.1. Enfoque

La investigación tiene un enfoque mixto (cuantitativos y cualitativos), que proporciona un análisis integral del cumplimiento de la normativa laboral en la Asociación "Sembrando Futuro".

El enfoque cuantitativo se centra en la recolección y análisis de datos numéricos a través de encuestas y estadísticas, que permitirán evaluar el pago del salario básico unificado, la afiliación al IESS, el otorgamiento de beneficios laborales y el respeto a la jornada laboral establecida por ley de la asociación, examinar los principales factores como limitaciones económicas y falta de conocimiento legal que dificultan el cumplimiento de la normativa laboral, analizar la normativa en las condiciones de vida, estabilidad laboral, ingresos económicos y bienestar personal de los socios de la asociación " Sembrando Futuro".

Por otro lado, el enfoque cualitativo se utilizará para profundizar en los factores que inquietan el cumplimiento de la normativa laboral, dentro de ellas se encuentran las limitaciones económicas, inexperiencia en temas de ley y otros aspectos subjetivos, por lo que mediante encuestas a los empleados y empleadores se pretende comprender los efectos sociales y laborales de la normativa aplicada, así como también sus percepciones y experiencias.

La combinación de los dos enfoques permitirá conseguir una visión completa y detallada de la situación laboral en la asociación, permitiendo identificar áreas de mejora y proponiendo soluciones adecuadas para el bienestar de los trabajadores y la organización, considerando que el estudio también se orienta a los efectos sociales que deriven de la aplicación de la normativa laboral, mediante un análisis de caso que permite evaluar la calidad de vida, la estabilidad económica y el bienestar laboral de los miembros de la asociación.

La investigación se basa en la recopilación de datos a través de entrevistas, encuestas y revisión documental, proporcionando una visión clara y detallada de la situación laboral en la organización y sus implicaciones para la comunidad, para ello en el desarrollo del presente estudio, se analizará la información de lo particular a lo general (método inductivo-deductivo), enfocándose principalmente en cómo se relacionan los números con la realidad social y económica del campo. Esto, permitirá comprender cómo se estructuran los contratos en el sector agropecuario.

El análisis no se visualiza como piezas sueltas, sino como un sistema integrado donde todo está conectado: desde los problemas internos de una finca hasta los factores externos del mercado (Darmawiguna et al., 2019). Tras analizar estos factores, se pretende fortalecer la visión sobre cómo funciona realmente el trabajo en el campo.

3.4. Tipo de Investigación

La investigación que se lleva a cabo es descriptivo y analítico, ya que tiene como objetivo principal evaluar y analizar el cumplimiento de la normativa laboral dentro de la Asociación “Sembrando Futuro” en el cantón Bolívar, provincia del Carchi.

A través de esta investigación se busca describir y entender los procesos relacionados con el pago del salario básico unificado, la afiliación al IESS, la entrega de beneficios laborales y el respeto a la jornada laboral, entre otros aspectos. No se limita a mencionar si se cumple o no la ley, sino que detalla las frecuencias y rangos de las variables clave: niveles de RMU, estados de afiliación al IESS y la distribución de las jornadas horarias de los 44 socios.

Este análisis permitirá generar una interpretación técnica que vincule las variables de estudio con el marco institucional analizado previamente y obtener información detallada de las problemáticas contractuales en el desarrollo socioeconómico del sector agropecuario, mediante la aplicación de la encuesta que contiene criterios de evaluación tales como, efectos sociales y aspectos económicos

Por otro lado también, se pretende medir el grado de asociación entre la Variable Independiente (Normativa Laboral) y la Variable Dependiente (Bienestar Socioeconómico) en búsqueda de determinar si un mayor cumplimiento legal (específicamente en salarios y seguridad social) tiene una relación directa y proporcional con la percepción de calidad de vida del socio. Para ello, se aplicará el Coeficiente de Correlación de Spearman, interpretando la significancia estadística de los resultados obtenidos en el censo.

3.5. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es de tipo estudio de caso, no experimental y de corte transversal. Esto implica que se analizan los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural, sin manipular las variables. Al tratarse de un diseño transversal, la recolección de datos se realiza en un solo momento del tiempo, lo que permite obtener una visión puntual de la situación laboral de la Asociación "Sembrando Futuro", ubicada en el cantón Bolívar, provincia del Carchi.

Durante la investigación, se caracterizarán las características específicas de la asociación, examinando a profundidad lo relacionado con el cumplimiento de la normativa laboral y en los efectos que esto genera tanto en los trabajadores como en la organización.

El diseño garantizará la confidencialidad de la información con el debido consentimiento informado a todos los participantes con ética y transparencia. Por otro lado, los resultados permitirán formular recomendaciones que aporten en soluciones para dar cumplimiento de la normativa laboral en la asociación, que beneficien tanto a trabajadores como a la organización.

3.6. Población de estudio

La población de estudio está compuesta por la totalidad de los socios pertenecientes a la Asociación de Productores Agropecuarios "Sembrando Futuro", con un total de 55 personas. Es importante destacar que estos individuos poseen una naturaleza dual dentro de la organización: actúan simultáneamente como socios productores y como fuerza laboral activa. Esta condición es determinante, ya que su percepción sobre el cumplimiento de la normativa laboral está directamente ligada a su rol en la gestión y toma de decisiones de la entidad.

Además, es preciso mencionar que se busca generalizar los resultados a otras asociaciones del país, ya que los hallazgos responden a la estructura organizativa.

3.7. Criterios de Inclusión

Conformadas por las características para que los sujetos para ser considerados parte de la unidad de análisis de la investigación:

- Socios productores que forman parte de la nómina activa de la Asociación Agropecuaria "Sembrando Futuro" y con una permanencia mínima de seis meses en la organización, para evaluar de manera objetiva la percepción sobre la estabilidad laboral y la evolución del Salario Básico Unificado (2022-2024).

- Miembros que desempeñan actividades operativas, administrativas o de campo dentro de la asociación, sujetos al cumplimiento de jornadas laborales.
- Trabajadores que operan en las sedes o zonas de cultivo de la parroquia Los Andes, Cantón Bolívar, Provincia del Carchi.
- Individuos que aceptaron voluntariamente participar en el censo poblacional bajo principios de confidencialidad.

3.8. Criterios de Exclusión

No se consideran dentro del análisis a las personas que cumplan con las siguientes condiciones, de esta manera evitar sesgos en los resultados estadísticos:

- Socios que no completaron la totalidad de los reactivos de la encuesta o cuya información resultó contradictoria durante la validación del censo.
- Aquellos socios trabajadores con ingreso principal diferente de la actividad agropecuaria asociativa, en virtud que impediría medir el impacto real de la brecha entre el Salario Básico y la Canasta Básica.
- Los socios con permisos prolongados, suspensiones o cese de actividades durante el tiempo en que se va a levantar la información.
- Y los representantes legales o directivos con una remuneración diferente al Salario Básico Unificado (SBU) estándar, para no alterar la media salarial del grupo de análisis.

Es necesario indicar que a más de limitarse a una revisión documental administrativa (investigación directa), es importante capturar la realidad del cumplimiento normativo desde la perspectiva de los socios - trabajadores. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), la medición de la calidad de vida y el respeto a las jornadas laborales requiere contrastar la formalidad de los registros con la percepción del trabajador que permitan identificar

asimetrías de información y brechas de cumplimiento que los estados financieros podrían omitir.

3.9. Operacionalización de Variables

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Dimensión	Preguntas Incluidas (Indicadores)	Técnica de Medición y Análisis
Cumplimiento Normativo Laboral	Estabilidad Legal y Formalidad Administrativa	1. Tipo de contrato. 2. Afiliación al IESS. 3. Horas de trabajo semanal. 4. Tipo de seguro. 5. Tiempo (Antigüedad) en la asociación. 6. Nivel de conocimiento leyes laborales. 7. Frecuencia de capacitación.	Estadística descriptiva para medir frecuencia % y determinar el nivel de formalidad y cumplimiento de estándares legales de la asociación. Preguntas con escala de Likert para medir actitudes que contribuyan con la evaluación del empoderamiento jurídico y la conciencia de derechos del socio.
	Empoderamiento y Gestión Jurídica	8. Disponibilidad de asesoría legal. 9. Rango de remuneración mensual. 10. Percepción de generación de ingresos.	
Bienestar y Sostenibilidad	Impacto Socioeconómico y Calidad de Vida	11. Calificación de calidad de vida. 12. Facilidad para cubrir gastos. 13. Satisfacción personal	Una prueba no paramétrica (Correlación Spearman) para medir el impacto real y la fuerza de asociación entre la ley (V.I.) y el bienestar (V.D.)

3.10. Método y procedimiento

3.10.1. Fases del Procedimiento:

Fase 1: Revisión de la normativa y marco teórico-

- Analizar normativa laboral actual relacionada con el salario básico unificado, la afiliación al IESS, el otorgamiento de beneficios laborales y el respeto a la jornada laboral
- Recolectar documentos oficiales y resoluciones legales aplicables al contexto de la Asociación.
- Investigar y revisar estudios previos sobre los efectos sociales de la normativa laboral en asociaciones agropecuarias, enfocándose en las condiciones de vida, estabilidad laboral, ingresos económicos y bienestar personal.
- Definir el enfoque metodológico para el estudio de caso de la Asociación "Sembrando Futuro", que incluirá encuestas a los trabajadores.
- Establecer las variables a analizar, como las condiciones de vida, estabilidad laboral, ingresos económicos y bienestar personal.

Fase 2: Recolección de datos.

- Realizar encuestas a los trabajadores y directivos de la Asociación "Sembrando Futuro" para obtener información sobre los pagos salariales, afiliaciones y cumplimiento de la jornada laboral, beneficios y la jornada laboral, obtener datos cuantitativos sobre sus condiciones laborales, estabilidad económica y percepción del bienestar.

Fase 3: Análisis comparativo.

- Comparar los datos obtenidos con las normativas vigentes para determinar el nivel de cumplimiento.

- Identificar brechas y discrepancias en la implementación de las leyes laborales.

Fase 4: Informe de resultados.

- Analizar los resultados obtenidos de las encuestas e identificar la normativa laboral en los trabajadores de la Asociación.
- Redactar un informe que resuma los efectos sociales derivados de la normativa laboral en la Asociación, destacando su importancia en la calidad de vida, estabilidad económica y bienestar de los trabajadores.

3.11. Procesamiento y Transformación de Datos

Para el análisis de los resultados, se procederá con la construcción de índices Multidimensionales, partiendo desde el uso de estadística descriptiva univariada a la reducción de tres dimensiones por Agregación Sumatoria.

Al transformar los datos individuales en índices resumidos, se logra una visión más clara y profunda de la realidad investigada, evitando la dispersión de la información. Este procedimiento no solo facilita la organización de los resultados, sino que permite realizar un análisis estadístico más potente para entender cómo se relacionan realmente los factores económicos y sociales en el sector agropecuario.

3.11.1. Baremación Cumplimiento de la Normativa

Se procede a dividir el puntaje total (de 5 a 21) en tres categorías:

Tabla 3

Baremo Cumplimiento de la Normativa

Rango de Puntos	Nivel de Cumplimiento	de Interpretación Técnica
5 - 10 puntos	Bajo (Precariedad)	Socios con contratos eventuales, sin IESS y poca antigüedad.

11 - 16 puntos	Medio (Formalidad Básica)	(Formalidad Básica)	Socios con seguro (Campesino o IESS) pero con jornadas parciales.
17 - 21 puntos	Alto (Plena Estabilidad)	(Plena Estabilidad)	Socios con contrato indefinido, IESS General y alta antigüedad.

3.11.2. Baremación Empoderamiento

Con los resultados de los ítems de las preguntas 6 y 7 con un puntaje de (3 a 15) se divide en tres niveles para identificar el grado de preparación jurídica de los socios:

Tabla 4

Baremo Empoderamiento

Rango de Puntos	Nivel de Empoderamiento	de Interpretación Técnica
3 - 7 puntos	Bajo (Vulnerabilidad)	El socio desconoce sus derechos y no recibe asesoría ni capacitación.
8 - 11 puntos	Medio (Conocimiento Pasivo)	Tiene nociones básicas, pero la capacitación es esporádica.
12 - 15 puntos	Alto (Empoderamiento Real)	Conoce las leyes, recibe capacitación frecuente y cuenta con asesoría legal.

3.11.3. Baremo Bienestar

De los resultados de las preguntas 9 a la 13 se dividirán el puntaje total (5 a 23) en tres categorías que reflejen la calidad de vida real en el sector rural:

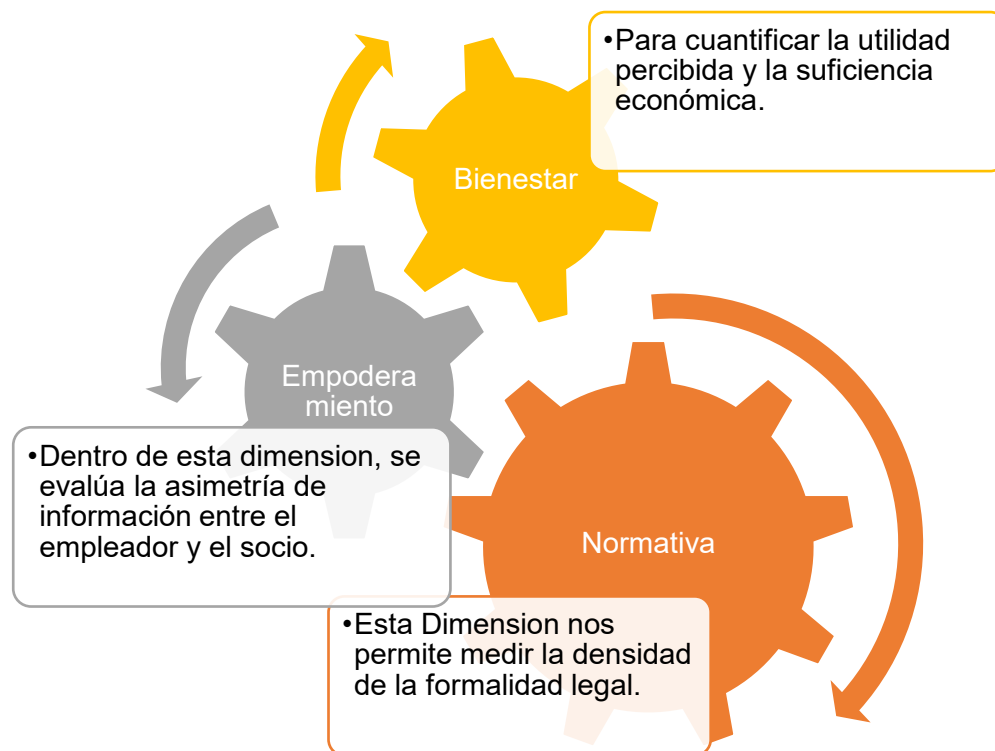
Tabla 5

Baremo Bienestar

Rango de Puntos	Nivel de Bienestar	de Interpretación Técnica
5 - 11 puntos	Vulnerabilidad Crítica	El socio tiene ingresos mínimos y serias dificultades para cubrir necesidades básicas (Canasta Básica).
12 - 18 puntos	Bienestar Moderado	Situación de equilibrio frágil; cubre gastos básicos, pero con poca capacidad de ahorro o recreación.
19 - 23 puntos	Calidad de Vida Óptima	Ingresos estables, facilidad de cobertura de gastos y alta satisfacción personal.

Figura 4

Variables multidimensional



Nota: Procesamiento de ítems para el análisis multidimensional

Así mismo, en términos económicos, la transformación de estos datos, fundamentado en el Enfoque de Capacidades de Amartya Sen y la Teoría del Bienestar Social, justifica la creación de un índice sumatorio de bienestar porque la calidad de vida en el sector agropecuario no depende únicamente del ingreso nominal, sino de una estructura multidimensional donde se incluye la seguridad social (IESS) y la estabilidad contractual como mecanismos de mitigación de riesgos externos.

El cálculo del Índice de Impacto Socioeconómico permitirá diferenciar si el cumplimiento de la normativa laboral actúa como un "piso de protección social" o si, debido a factores como la

inflación de la Canasta Básica Familiar, el bienestar se mantiene en niveles de subsistencia a pesar de la formalidad.

3.12. Procedimiento de Cálculo

El cálculo de cada variable transformada siguió la siguiente ecuación de agregación:

$$I_{dim} = \sum_{i=1}^n (W_i * X_i)$$

I_{dim} = Simboliza el valor del índice de la dimensión analizada.

W_i = Figura el peso ponderado asignado a la categoría de respuesta según su relevancia legal o económica.

X_i =Corresponde al valor obtenido en el ítem individual.

La presente investigación consta en su procedimiento de cuatro fases que obedecen a la consecución de los objetivos específicos.

Evaluar el pago del salario básico unificado, la afiliación al IESS, el otorgamiento de beneficios laborales y el respeto a la jornada laboral establecida por ley.

3.13. Herramientas y Análisis de Datos

Considerando que la investigación tiene un enfoque cuantitativo a nivel relacional, las herramientas a utilizar serán; encuestas a los trabajadores de la asociación Sembrando Futuro.

Así mismo, para el tratamiento y análisis de la información recolectada, se utilizará el software estadístico IBM SPSS Statistics (v.25 o superior), el cual permitió gestionar los datos de manera automatizada y precisa, desarrollándose en tres etapas fundamentales:

1. Análisis descriptivo para caracterizar a la muestra;

2. Cálculo de baremos para categorizar los niveles de las variables compuestas;
3. Análisis de correlación para determinar la fuerza y dirección de la relación entre las dimensiones estudiadas.

El uso de esta herramienta garantiza la fiabilidad de los cálculos y facilita la interpretación científica de los sistemas integrados en el sector agropecuario.

CAPÍTULO IV

Resultados

Dentro de este capítulo, se muestran los hallazgos procedentes tras la aplicación del censo poblacional a los socios de la Asociación Agropecuaria 'Sembrando Futuro', con el firme propósito de contrastar la realidad operativa de la organización en las dimensiones de normativa laboral y el bienestar socioeconómico. Tras la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión detallados anteriormente, la unidad de análisis efectiva se consolidó en 44 individuos que mantienen una relación de socios-trabajadores con la asociación.

Bajo el modelo de gestión de la asociación, estos socios no solo aportan capital o tierra, sino que ejecutan la fuerza de trabajo en los proyectos productivos colectivos de la organización. Además, se excluyeron 11 sujetos debido a inconsistencias en el llenado de los instrumentos, falta de antigüedad mínima de seis meses o por poseer ingresos principales ajenos a la actividad agropecuaria asociativa, todo ellos a fin de que los datos sobre el Salario Básico Unificado y el bienestar socioeconómico reflejen fielmente la realidad de quienes dependen directamente de la gestión de la asociación "Sembrando Futuro"

4.1. Análisis de frecuencias

4.1.1. Tipo de Contrato

1. ¿Qué tipo de contrato tiene con la asociación?

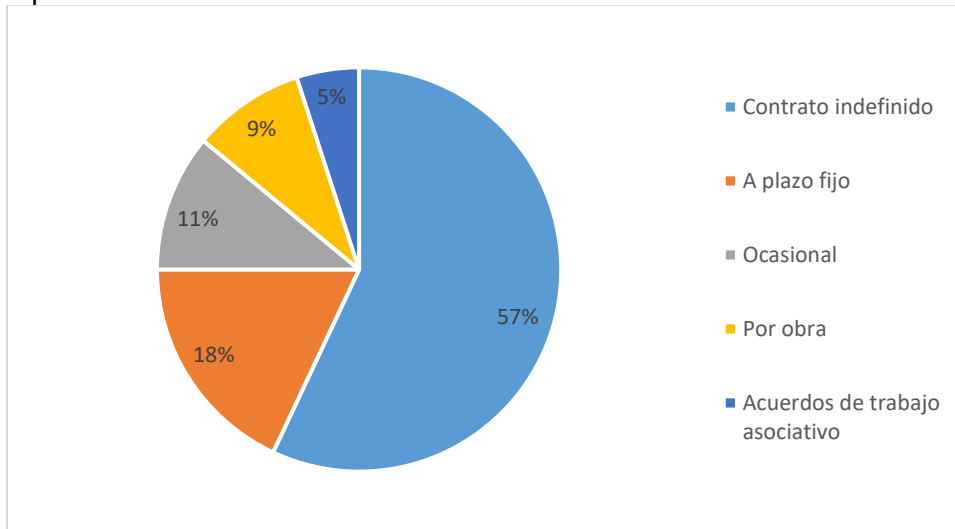
Tabla 6

Tipo de contrato

Tipo de Contrato	Frecuencia	%
Contrato indefinido	25	57%
A plazo fijo	8	18%
Ocasional	5	11%
Por obra	4	9%
Acuerdos de trabajo asociativo	2	5%
Total	44	100%

Nota: Datos recopilados de la encuesta

Figura 5
Tipo de contrato



Nota: Datos recopilados de la encuesta

Mediante el análisis de la distribución de los tipos de contrato vigentes se analiza la estabilidad laboral, donde se el 57% (25 socios) manifestaron contar con un contrato indefinido, lo que representa la base de la seguridad jurídica en la organización.

Las modalidades de contrato a plazo fijo (18%), ocasional (11%) y por obra (9%) suman un 38% de la fuerza laboral, indicando una flexibilidad dando respuesta a la estacionalidad de los cultivos declarados en el RUC.

Un 5% trabaja bajo "Acuerdos de trabajo asociativo", modalidad que suele presentar menor protección frente a beneficios de ley.

El poseer más de la mitad de los contratos indefinidos es un indicador de madurez institucional. No obstante, la coexistencia de múltiples formas de contratación temporal sugiere que el bienestar socioeconómico está condicionado por los ciclos de cosecha de los productos.

4.1.2. Afiliación

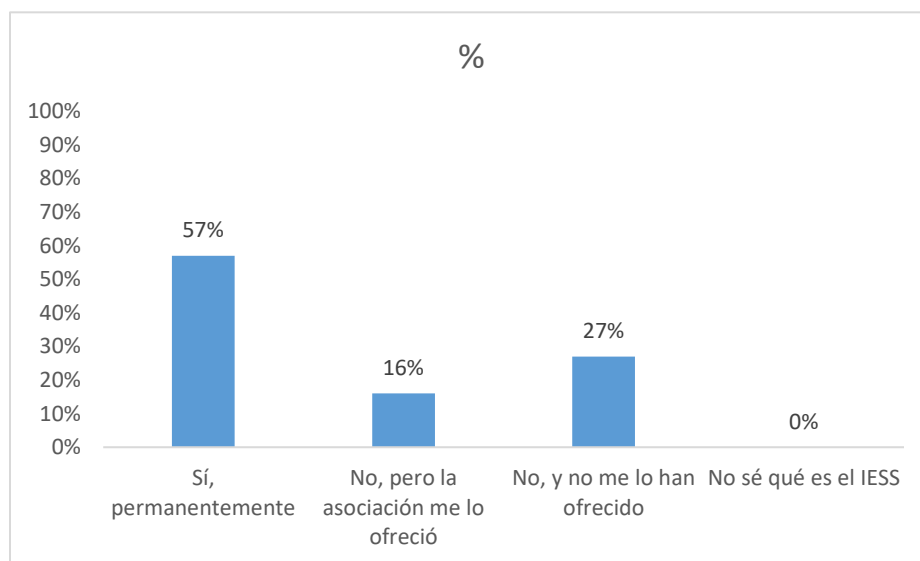
2. ¿Está usted afiliado/a al IESS?

Tabla 7
Afiliación

Afiliación	Frecuencia	%
Sí, permanentemente	25	57%
No, pero la asociación me lo ofreció	7	16%
No, y no me lo han ofrecido	12	27%
No sé qué es el IESS	0	0%
Total	44	100%

Nota: Datos recopilados de la encuesta

Figura 6
Afiliación



Nota: Datos recopilados de la encuesta

Los resultados revelan que el 57% (25 personas), cuenta con una afiliación permanente a la seguridad social que refleja que la Asociación, en su rol de sociedad activa bajo régimen general, cumple con la obligatoriedad legal para su núcleo de trabajadores estables, además que el mismo guarda una correlación exacta del 1:1 con el número de trabajadores bajo contrato indefinido analizados previamente.

Por otro lado, un 27% de los socios manifiesta no estar afiliado ni haber recibido la oferta, lo que evidencia una brecha de protección social en los segmentos con contratación eventual o por obra, mismo que representa un riesgo jurídico para la asociación, considerando que en su RUC es un agente de retención y debe garantizar la seguridad social para evitar sanciones por parte de las autoridades de control.

Así mismo, el 16% que recibió la oferta, pero no ha concretado la afiliación pone en manifiesto la existencia de barreras administrativas o falta de liquidez inmediata en periodos de baja cosecha de productos como maíz o papa.

4.1.3. Horas de Trabajo

3. ¿Cuántas horas trabaja usted por semana en la asociación?

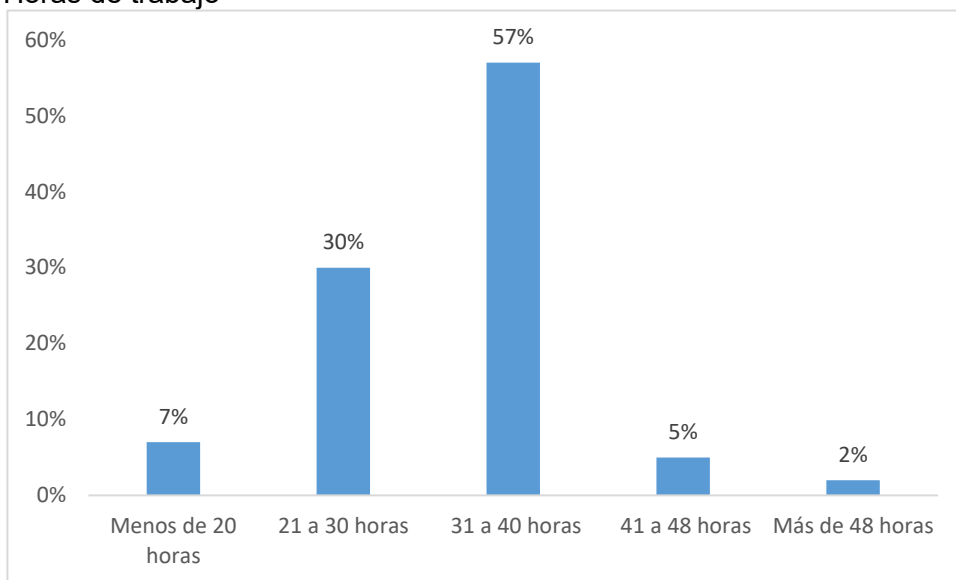
Tabla 8

Horas de trabajo

e	Frecuencia	%
Menos de 20 horas	3	7%
21 a 30 horas	13	30%
31 a 40 horas	25	57%
41 a 48 horas	2	5%
Más de 48 horas	1	2%
Total	44	100%

Nota: Datos recopilados de la encuesta

Figura 7
Horas de trabajo



Nota: Datos recopilados de la encuesta

En lo que corresponde a las horas de trabajo en la asociación, se observa que el 57% de los encuestados (25 socios) cumple una jornada laboral que oscila entre las 31 y 40 horas semanales, que se alinea con el segmento de trabajadores de contratos indefinidos y tienen estabilidad dentro de la organización.

Por otro lado, un grupo significativo del 30% (13 socios) que labora en un rango de 21 a 30 horas semanales. Es fundamental precisar que este porcentaje no indica una irregularidad, sino que corresponde a trabajadores con contratación ocasional o por obra, cuya actividad está supeditada a las fases de siembra y cosecha de rubros específicos como el maíz, fréjol y arveja registrados en el RUC institucional.

Las jornadas reducidas (menos de 20 horas) representados por una minoría del 7% al igual de los que exceden el límite ordinario de las 40 horas, llegando incluso a superar las 48 horas semanales.

De los resultados obtenidos, cabe señalar que el sector agropecuario, es fiel reflejo de esta variabilidad extrema donde la cría y reproducción de ganado bovino y cerdos exige una atención que a menudo no se ajusta a los horarios administrativos convencionales.

Finalmente, la respuesta sobre la jornada de hasta 40 horas cuyo resultado es mayoritario, confirma que la asociación, en su calidad de entidad obligada a llevar contabilidad y agente de retención, mantiene una estructura operativa formal para la mayor parte de su fuerza laboral, permitiendo el registro adecuado de las actividades económicas declaradas ante el SRI.

4.1.4. Distribución del aseguramiento por regímenes de seguridad social

4. ¿Qué tipo de seguro tiene?

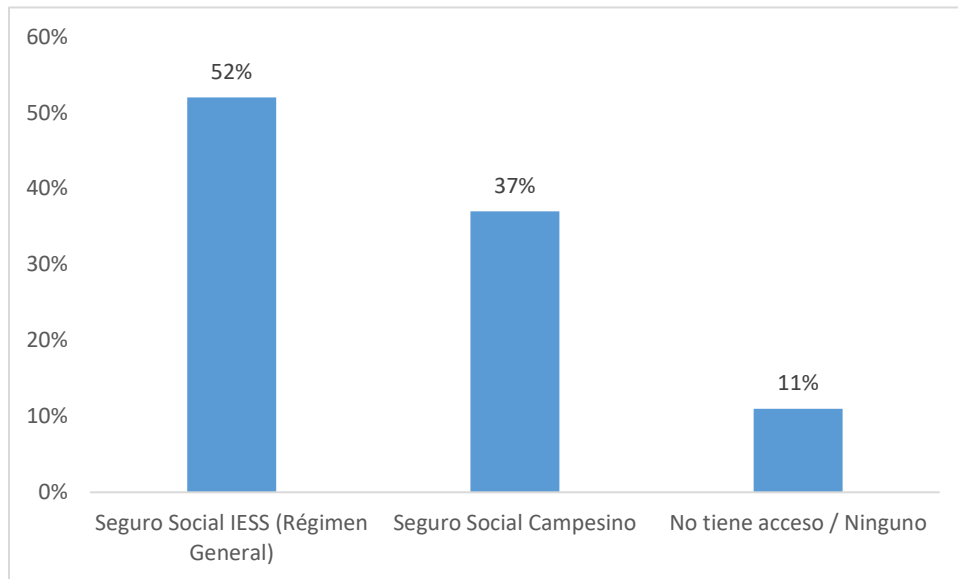
Tabla 9

Distribución del aseguramiento por regímenes de seguridad social

Distribución del aseguramiento	Frecuencia	%
Seguro Social IESS (Régimen General)	23	52%
Seguro Social Campesino	16	37%
No tiene acceso / Ninguno	5	11%
Total	44	100%

Nota: Datos recopilados de la encuesta

Figura 8
Distribución del aseguramiento



Nota: Datos recopilados de la encuesta

Los datos muestran que el 52% (23 socios) se encuentra bajo el Régimen General del IESS seguidos del 37% en el Seguro Campesino, dato que refuerza la identidad de la asociación. De conformidad con la Ley de Seguridad Social, este régimen protege al trabajador del campo y su familia. La coexistencia de ambos regímenes demuestra que la Asociación "Sembrando Futuro" se adapta a la condición de "socio-trabajador" propia de su estructura jurídica.

Así mismo, el 11% (5 socios) manifiesta no tener acceso a seguro coincide con el personal de ingreso más reciente (menos de 6 meses) o aquellos bajo modalidades de servicios ocasionales por días siendo el grupo con mayor vulnerabilidad ante enfermedades o accidentes laborales, lo que constituye un desafío para la gestión administrativa en términos de responsabilidad patronal y cumplimiento total de la normativa.

4.1.5. Tiempo de Trabajo

5. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la asociación?

Tabla 10

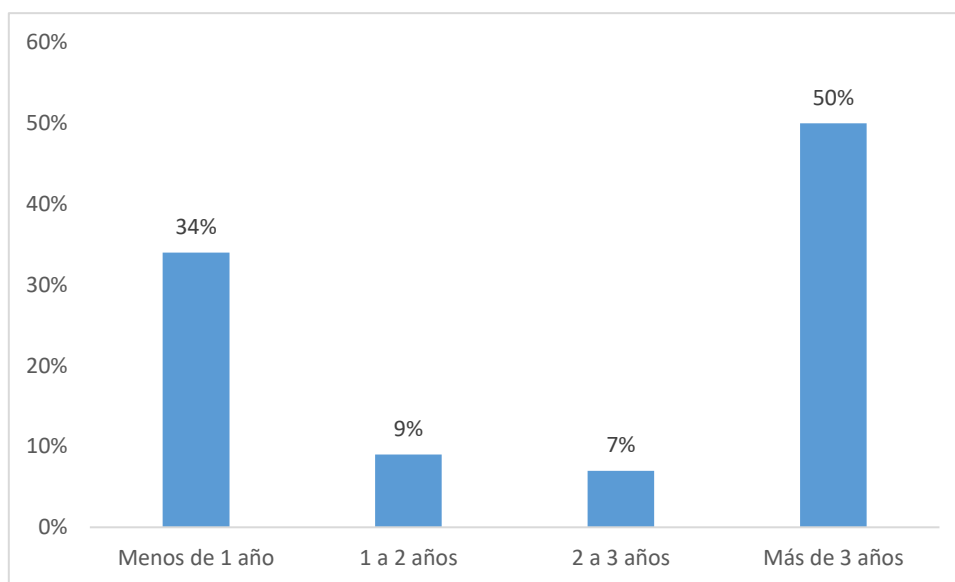
Tiempo de trabajo

Tiempo de permanencia	Frecuencia	%
Menos de 1 año	15	34%
1 a 2 años	4	9%
2 a 3 años	3	7%
Más de 3 años	22	50%
Total	44	100%

Nota: Datos recopilados de la encuesta

Figura 9

Tiempo de trabajo



Nota: Datos recopilados de la encuesta

El tiempo de trabajo de los socios evidencia una estructura organizacional con sólida base de permanencia. El 50% ha superado los tres años de vinculación con la Asociación "Sembrando Futuro". Este segmento representa el capital humano más experimentado y estabilizado de la entidad, que coincide con aquellos que perciben el Salario Básico Unificado y beneficios de ley de forma completa.

El 34% de socios que llevan un año o menos en la institución (sumando los rangos de menos de 6 meses y de 6 a 12 meses). Este representa dinamismo en la asociación y su capacidad para integrar nuevos miembros a las actividades declaradas en su RUC, como la producción de hortalizas y frutales.

Los socios con una antigüedad de 1 a 3 años, agrupa al 16%, porcentaje que demuestra la existencia de un proceso de transición donde el personal eventual logra consolidarse dentro de la estructura formal. En organizaciones de la Economía Popular y Solidaria, una distribución "en forma de U" es común en donde tras un periodo de prueba y adaptación (primer año), los socios que logran la estabilidad laboral tienden a permanecer a largo plazo debido a la seguridad jurídica y social que la organización les provee.

4.1.6. Nivel de Conocimiento sobre leyes laborales

6. ¿Qué nivel de conocimiento tiene sobre las leyes laborales?

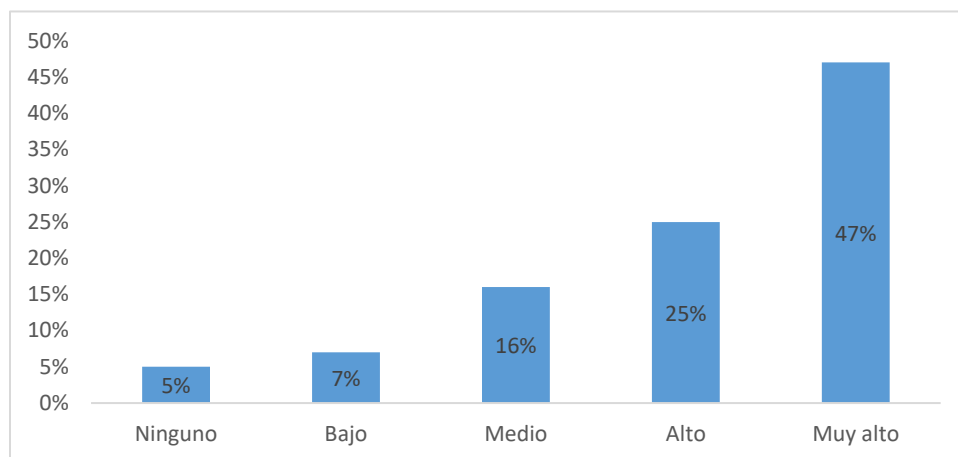
Tabla 11

Nivel de conocimiento

Nivel de Conocimiento	Frecuencia	%
Ninguno	2	5%
Bajo	3	7%
Medio	7	16%
Alto	11	25%
Muy alto	21	47%
Total	44	100%

Nota: Datos recopilados de la encuesta

Figura 10
Nivel de conocimiento



Nota: Datos recopilados de la encuesta

Los resultados indican que el 47% (21 socios) percibe tener un nivel "Muy alto" de conocimiento sobre las leyes laborales, seguido por un 25% que lo califica como "Alto". Entre ambos niveles, se obtiene que el 72% de la organización se siente informada sobre sus derechos y obligaciones. Por otro lado, apenas un 12% reconoce tener un conocimiento bajo o nulo.

4.1.7. Capacitación

7. ¿Con qué frecuencia ha recibido capacitación sobre derechos laborales?

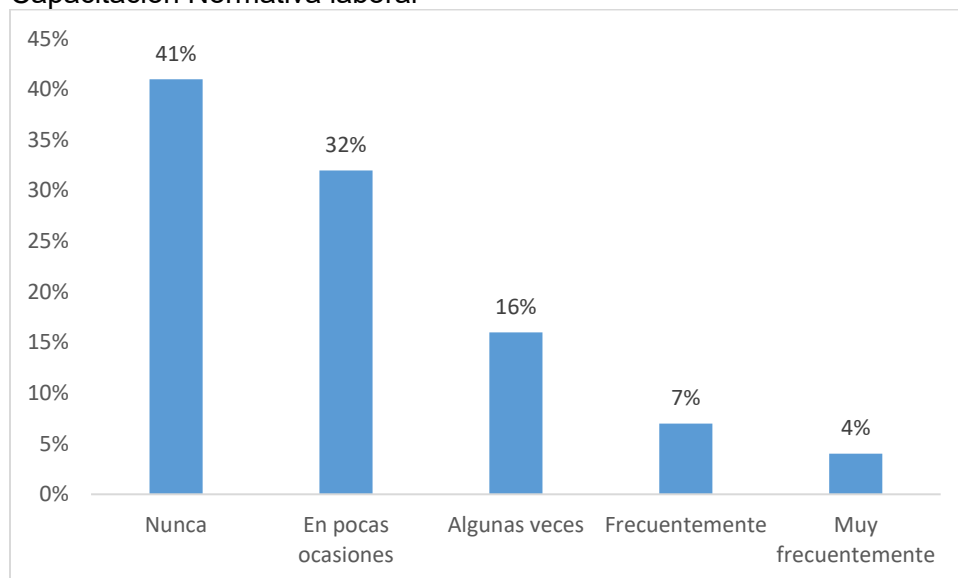
Tabla 12

Capacitación Normativa laboral

Capacitación Normativa laboral	Frecuencia	%
Nunca	18	41%
En pocas ocasiones	14	32%
Algunas veces	7	16%
Frecuentemente	3	7%
Muy frecuentemente	2	4%
Total	44	100%

Nota: Datos recopilados de la encuesta

Figura 11
Capacitación Normativa laboral



Nota: Datos recopilados de la encuesta

Se evidencia una debilidad estructural en la transferencia formal de conocimientos. El 73% de los socios se ubica en los niveles mínimos de capacitación de normativa laboral y tan solo el 27% si tiene algo de conocimiento. Este resultado refleja que la asociación se maneja con un cumplimiento normativo inercial, es decir se cumplen las leyes por obligación contable, pero no se educa al socio - trabajador sobre ellas.

4.1.8. Servicio de Asesoría

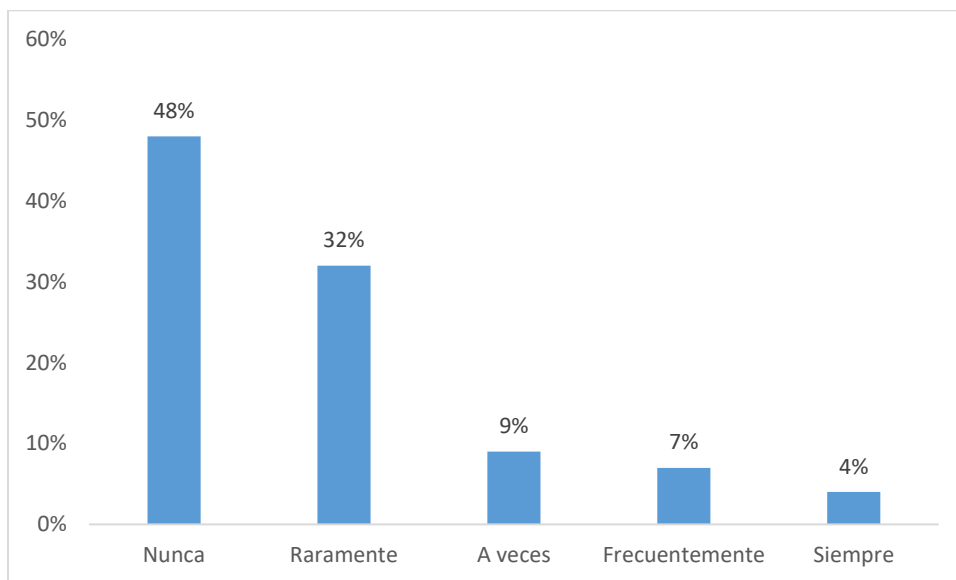
8. ¿La asociación brinda asesoría legal sobre temas laborales?

Tabla 13
Servicio de asesoría normativa laboral

Frecuencia	Frecuencia	%
Nunca	21	48%
Raramente	14	32%
A veces	4	9%
Frecuentemente	3	7%
Siempre	2	4%
Total	44	100%

Nota: Datos recopilados de la encuesta

Figura 12
Servicio de asesoría normativa laboral



Nota: Datos recopilados de la encuesta

En cuanto al análisis de la asesoría legal a través de la que la asociación apoya a sus trabajadores en términos laborales, parece haber una falta significativa en la misma. De hecho, el 48% de los trabajadores afirma que nunca ha recibido asesoría legal, mientras que el 32% solo a veces lo hace entre ambos se evidencia que el 80% tiene respuesta de ausencia frente a este servicio. El 9% señala que solo algunas veces se les ofrece, un 7% destaca que generalmente y un mínimo 5% indica que siempre recibió dicha asesoría.

De conformidad con la falta de capacitación, el 80% de los encuestados manifiesta una ausencia casi total de asesoría legal, dato congruente a la estructura de costos de una asociación agropecuaria, donde los recursos se destinan a la operatividad productiva y no a servicios de consultoría jurídica externa. Sin embargo, desde la perspectiva de la estabilidad, esta carencia

representa un riesgo institucional, ya que deja a los trabajadores en un estado de indefensión informativa ante posibles cambios en la normativa nacional.

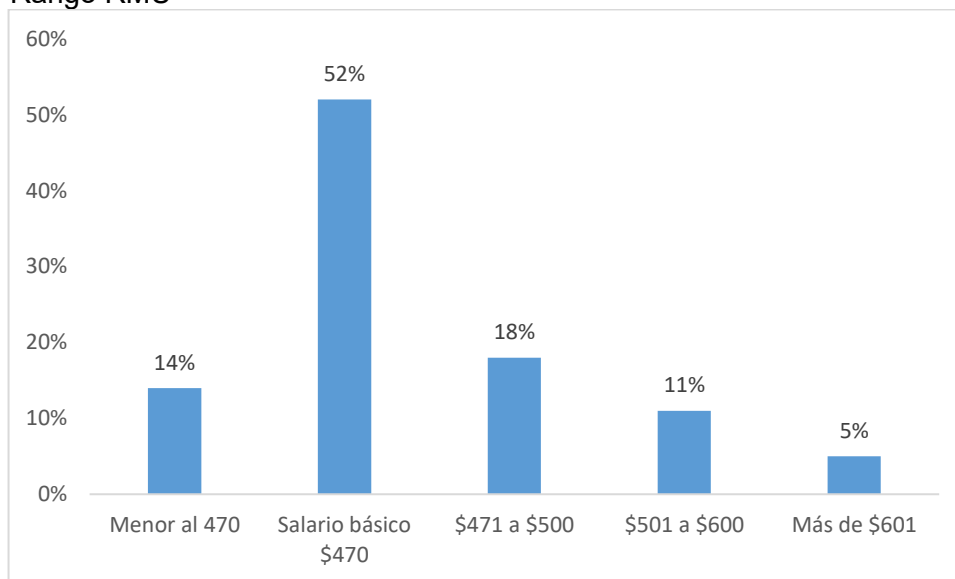
4.1.9. Rango RMU

9. ¿En qué rango se encuentra su remuneración mensual actual por el trabajo que realiza en la asociación?

Tabla 14
Rango RMU

Rango RMU	Frecuencia	%
Menor al 470	6	14%
Salario básico \$470	23	52%
\$471 a \$500	8	18%
\$501 a \$600	5	11%
Más de \$601	2	5%
Total	44	100%

Figura 13
Rango RMU



Nota: Datos recopilados de la encuesta

La mayoría de los encuestados, representada por el 52% (23 personas), percibe una remuneración equivalente al Salario Básico Unificado (SBU) de \$470. Le sigue con el 18% quienes perciben un RMU superior (\$471 - \$500). Tan solo el 5% logra ingresos superiores a los \$601. Sin embargo un hallazgo crítico es el 14% de la población que recibe menos del salario básico legal, lo que sugiere jornadas parciales o subempleo dentro de la organización

4.1.10. Percepción de generación de ingresos

10. ¿Considera usted que la asociación genera ingresos mensuales?

Tabla 15

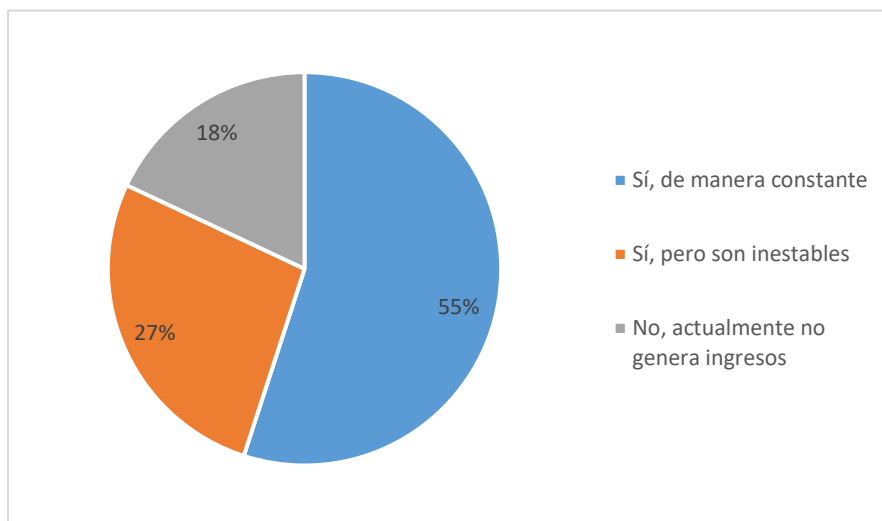
Percepción de generar ingresos mensuales

Percepción de ingresos	Frecuencia	%
Sí, de manera constante	24	55%
Sí, pero son inestables	12	27%
No, actualmente no genera ingresos	8	18%
Total	44	100%

Nota: Datos recopilados de la encuesta

Figura 14

Percepción de generar ingresos mensuales



Nota: Datos recopilados de la encuesta

Los resultados evidencian que el 55% (24 socios) percibe que la organización genera ingresos de forma constante. Un 27% califica estos ingresos como inestables y un 18% percibe una ausencia total de generación económica en la actualidad.

Aunque en su mayoría percibe estabilidad, un 45% de los encuestados, experimenta incertidumbre financiera, un factor crítico para el análisis de su bienestar, sin embargo, esto explica el por qué en las tablas anteriores aparecían socios sin afiliación al IESS o con sueldos inferiores al SBU, sin ingresos constantes, la normativa laboral se convierte en una carga difícil de sostener, desplazando al trabajador hacia la informalidad.

4.1.11. Calificación calidad de vida

11. ¿Cómo califica su calidad de vida?

Tabla 16

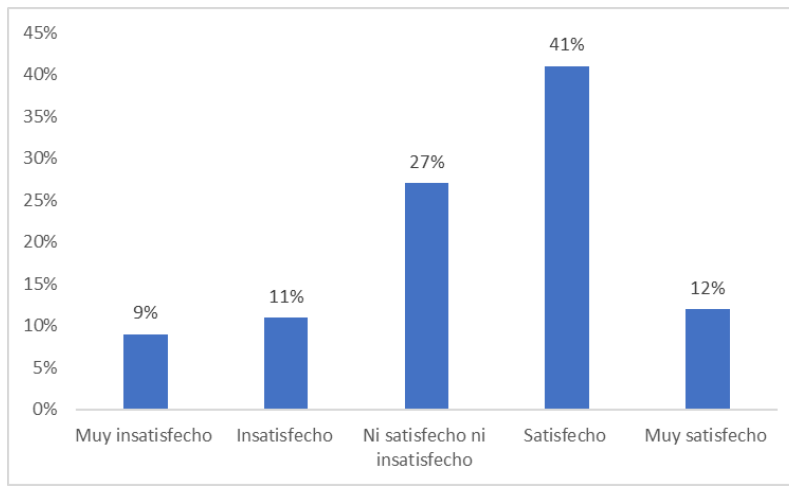
Percepción de calidad de vida

Percepción de calidad de vida	Frecuencia	%
Muy insatisfecho	4	9%
Insatisfecho	5	11%
Ni satisfecho ni insatisfecho	12	27%
Satisfecho	18	41%
Muy satisfecho	5	12%
Total	44	100%

Nota: Datos recopilados de la encuesta

Figura 15

Percepción de calidad de vida



Nota: Datos recopilados de la encuesta

El cuadro de percepciones sobre la calidad de vida como socio – trabajador dentro de la asociación dice que la mayoría está satisfecha: un 41% cree que está en un nivel aceptable, lo que es una señal positiva de la percepción de la situación en general en relación con el bienestar personal, al ambiente laboral y a lo que recibe. Además, un 12% afirma estar muy satisfecho, lo que refuerza la opinión de que para una parte significativa de la gente la asociación es adecuada. Sin embargo, el 27% es neutral: casi una cuarta parte no acusa mejoría ni deterioro en la calidad de vida. Es probable que en realidad no haga una diferencia positiva o que sus expectativas no se cumplan. Por otro lado, un 20% con un grado bajo de satisfacción: un 9% está muy Insatisfecho y el 11%, insatisfecho. Es suficiente señalar que hay problemas o deficiencias específicas que arruinan la experiencia de una persona. En general, el balance es positivo, pero parece importante abordar los asuntos de la minoría y de aquellos completamente indiferentes, a través de una mayor sensibilidad e información disponible.

4.1.12. Capacidad de Cobertura de Necesidades

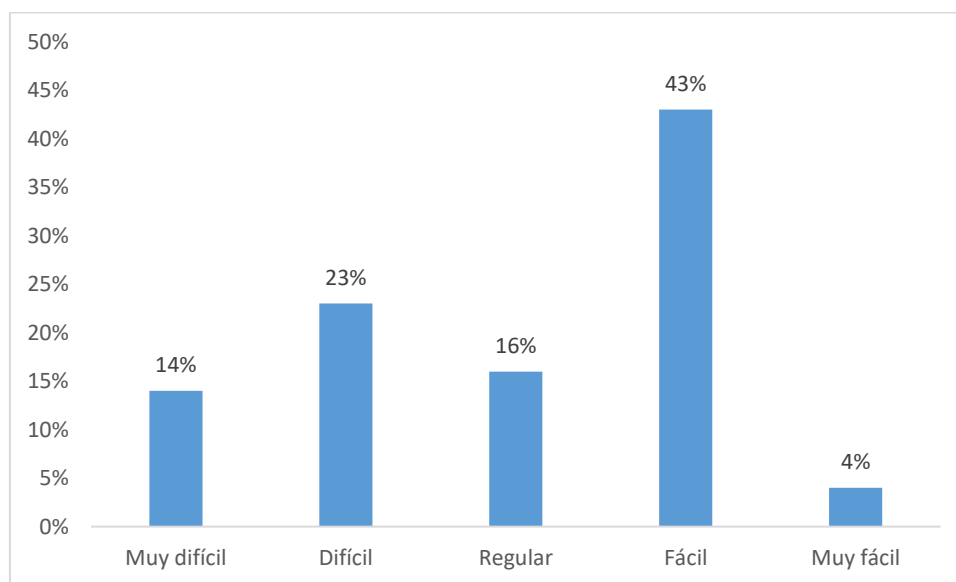
12. ¿Qué tan fácil le resulta cubrir sus gastos mensuales?

Tabla 17 Capacidad de Cobertura de Necesidades Básicas

Nivel de Facilidad	Frecuencia	%
Muy difícil	6	14%
Difícil	10	23%
Regular	7	16%
Fácil	19	43%
Muy fácil	2	4%
Total	44	100%

Nota: Datos recopilados de la encuesta

Figura 16 Capacidad de Cobertura de Necesidades Básicas



Nota: Datos recopilados de la encuesta

Los datos evidencian una diferencia entre el bienestar percibido y entre el ingreso legal. En la pregunta relacionada al ingreso, el 52% de los socios percibe un ingreso que corresponde a marcado por la ley "Salario Básico Unificado (SBU) de \$470 (Tabla 11)", de estos solo el 43% manifiesta que le resulta "Fácil" cubrir sus gastos.

En el Ecuador mientras el costo de la Canasta Básica Familiar rodea los \$800 el SBU se sitúa en \$470, convirtiéndole en un factor económico que limita la satisfacción de necesidades básicas según la Teoría de las Necesidades de Maslow, principal razón que el 37% califica la cobertura como "Difícil" o "Muy difícil". Esta situación pone en manifiesto la realidad en la que viven los hogares en especial aquellos que tienen a la asociación como único sustento.

Por otro lado, considerando que el bienestar no depende solo del sueldo, sino de lo que el socio – trabajador puede hacer con él según el Enfoque de Capacidades de Amartya Sen, el 16% que califica su situación como "Regular" lo que demuestra que, a pesar de estar en la formalidad laboral, no se logra alcanzar una "libertad económica" real, manteniéndose en un estado de subsistencia.

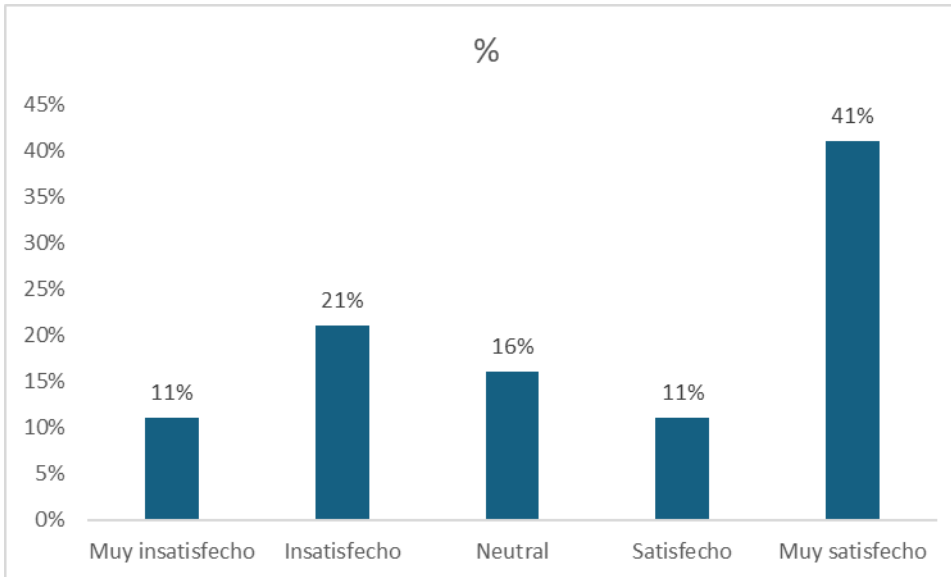
4.1.13. Percepción de la Experiencia

13. ¿Cómo describiría su experiencia personal trabajando en la asociación?

Tabla 18 ¿Cómo describiría su experiencia personal trabajando en la asociación?

Percepción de la Experiencia	Frecuencia	%
Muy insatisfecho	5	11%
Insatisfecho	9	21%
Neutral	7	16%
Satisfecho	5	11%
Muy satisfecho	18	41%
Total	44	100%

Nota: Datos recopilados de la encuesta aplicada a los socios (2022-2024).

Figura 17 ¿Cómo describiría su experiencia personal trabajando en la asociación?

Nota: Datos recopilados de la encuesta

En el análisis de la experiencia personal percibida se observa que 18 socios se consideran "Muy satisfechos" con su experiencia personal. Al comparar este dato con los 25 socios que perciben el SBU, se evidencia que el salario no es el único determinante del bienestar. Según la Teoría de los Dos Factores de Herzberg, el sueldo es un factor de "higiene" (evita la insatisfacción), pero la experiencia personal depende de factores "motivadores" como el reconocimiento y las relaciones interpersonales dentro de la Asociación Sembrando Futuro.

Un segmento crítico es la categoría "Insatisfecho" (9) y "Muy insatisfecho" (5) sugiere que existen roces operativos o falta de apoyo institucional (capacitaciones) que afectan el ánimo del socio. Esto justifica por qué en la Matriz de Operacionalización incluimos la dimensión "Institucional" (Preguntas 7 y 8); el cumplimiento de la ley está presente, pero la experiencia humana requiere de una gestión administrativa más cercana.

Así mismo, 7 de ellos se mantienen neutrales evidenciando que existe un grupo que separa su compromiso laboral de su percepción emocional. Eso sugiere identificar e intervenir con las causas de la insatisfacción para mejorar el clima laboral y, por lo tanto, el bienestar en general.

4.2. Agrupación por dimensiones

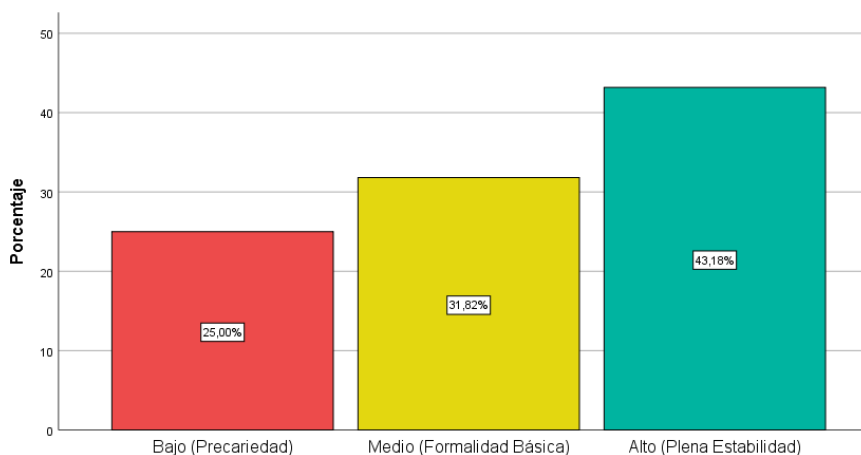
4.2.1. Estabilidad Legal y Formalidad Administrativa

Tabla 19 Estabilidad Legal y Formalidad Administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo (Precariedad)	11	25	25	25
Medio (Formalidad Básica)	14	31,8	31,8	56,8
Alto (Plena Estabilidad)	19	43,2	43,2	100
Total	44	100	100	

Nota: Datos recopilados de la encuesta

Figura 18 Estabilidad Legal y Formalidad Administrativa



Nota: Datos recopilados de la encuesta

La figura 18, define una estructura laboral de jerarquía técnica sólida, dentro de la Asociación, donde el 43.18% de los socios se ubica en el nivel de Alta Estabilidad, mismo que observado desde una perspectiva económica, esto representa un cumplimiento óptimo de la normativa vigente, que garantice la seguridad jurídica del socio-trabajador. No obstante el 25% en niveles de precariedad sugiere la presencia de contratos temporales o eventuales que, aunque legales, generan una brecha de protección social dentro de la organización.

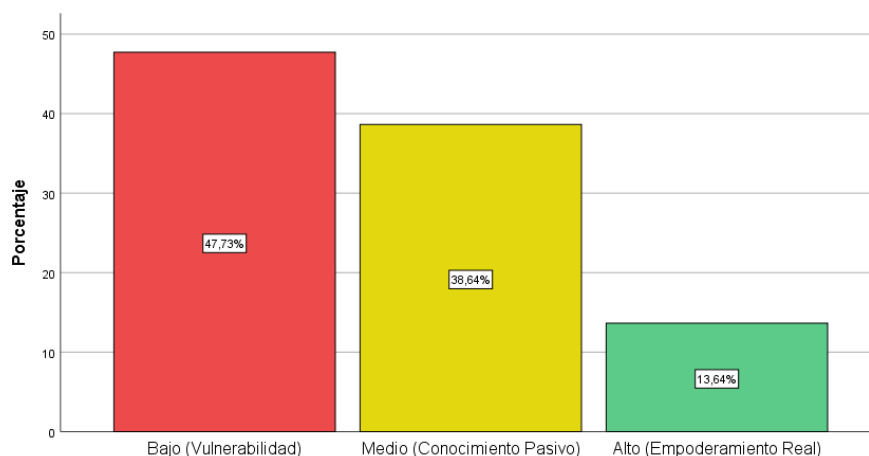
4.2.2. Gestión y Conocimiento Jurídico

Tabla 20 Gestión y Conocimiento Jurídico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo (Vulnerabilidad)	21	47,7	47,7	47,7
Medio (Conocimiento Pasivo)	17	38,6	38,6	86,4
Alto (Empoderamiento Real)	6	13,6	13,6	100
Total	44	100	100	

Nota: Datos recopilados de la encuesta

Figura 19 Gestión y Conocimiento Jurídico



Nota: Datos recopilados de la encuesta

Los resultados del índice de empoderamiento, baremado en un rango de 3 a 15 puntos, revelan una brecha cognitiva crítica dentro de la organización. En el nivel Bajo (Vulnerabilidad), se concentran un 47.73% de los socios que indica que casi la mitad de la población encuestada posee un desconocimiento sustancial de sus derechos y del marco legal que regula su actividad.

Cabe destacar que en la dimensión anterior mostraba alta estabilidad, aquí el 47.73% de los socios presenta niveles de Baja Vulnerabilidad cognitiva respecto a sus derechos. Esto indica que el cumplimiento de la norma es una gestión administrativa "de arriba hacia abajo", donde el socio recibe los beneficios (contrato, IESS), pero carece del empoderamiento (conocimiento) para entender el marco legal que lo protege, resultando en un capital humano con baja conciencia laboral.

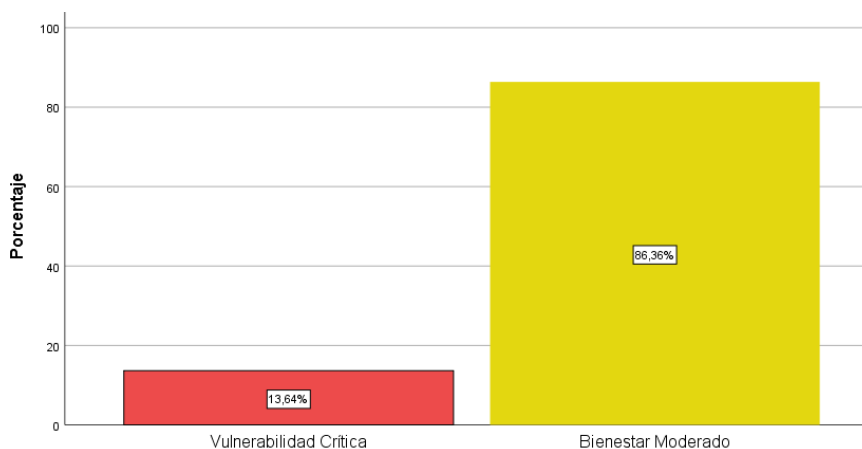
Este hallazgo es importante debido a que complementa la dimensión de formalidad, donde se mostró una alta estabilidad administrativa, en esta se evidencia que la misma no ha sido acompañada de un proceso de alfabetización jurídica. Solo un 13.64% alcanza el nivel de Empoderamiento Real, lo que sugiere que el cumplimiento normativo en la asociación es de carácter operativo y no participativo, limitando la capacidad de los socios para actuar como sujetos de derecho plenamente conscientes de las garantías que ofrece la legislación ecuatoriana.

4.2.3. Impacto Socioeconómico y Calidad de Vida

Tabla 21 Impacto Socioeconómico y Calidad de Vida

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Vulnerabilidad Crítica	6	13,6	13,6	13,6
Bienestar Moderado	38	86,4	86,4	100
Total	44	100	100	

Nota: Datos recopilados de la encuesta

Figura 20 Impacto Socioeconómico y Calidad de Vida

Nota: Datos recopilados de la encuesta

Para evaluar el bienestar, se cuantificó un rango de 5 a 23 puntos, cuyo resultado arroja una alta concentración de la muestra (86.36%) en la categoría de Bienestar Moderado.

En términos de Bienestar Social, los resultados arrojan que la formalidad laboral (contrato, remuneración básica e IESS) representa un mecanismo de contención efectivo, logrando que la gran mayoría de los socios superen el umbral de la Vulnerabilidad Crítica (representada por el 13.64%).

Sin embargo, el dato más característico es la ausencia total de socios en el nivel de Bienestar Óptimo, lo que en términos económicos, medidos a través del concepto de Pobreza Multidimensional Relativa.

“Aunque el cumplimiento de la normativa laboral otorga estabilidad, los ingresos percibidos —posiblemente anclados al Salario Básico Unificado— son erosionados por el costo de la Canasta Básica Analítica en el sector rural”

Por lo tanto, se concluye que la normativa laboral garantiza la subsistencia digna, pero no es suficiente por sí misma para catalizar una movilidad social ascendente o un bienestar integral pleno en las actuales condiciones macroeconómicas del Ecuador.

La distribución de los datos en esta variable es más homogénea, misma que concentra sus resultados en un estado de bienestar moderado con un 86.36%. Este resultado refleja que la asociación mantiene un "piso de protección social" que trata de evitar en la medida de lo posible la pobreza extrema (solo un 13.64% en vulnerabilidad crítica), sin embargo, presenta fallos en impulsar a los socios hacia una óptima calidad de vida, cuyo fenómeno se encuentra explicado por la Paradoja del Salario Básico que indica que el cumplimiento de la ley (SBU + IESS) brinda estabilidad al individuo, pero no garantiza el aumento social ante el continuo incremento del costo de la canasta básica.

4.3. Correlación

4.3.1. Cumplimiento Normativo y Bienestar

Tabla 22 Cumplimiento de la Normativa y el Bienestar Económico

		CUMPLIMIENTO O NORMATIVA	BIENESTAR SOCIECONOMICO
CUMPLIMIENTO NORMATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	0,134
	Sig. (bilateral)		0,386
	N	44	44
BIENESTAR SOCIECONOMICO	Coeficiente de correlación	0,134	1,000
	Sig. (bilateral)	0,386	
	N	44	44

Nota: El Coeficiente de Correlación ($r_s = 0,134$) indica una correlación positiva muy débil y la Significancia ($p = 0,386 > 0,05$), manifiesta que no es estadísticamente significativo.

La correlación de Spearman entre el Cumplimiento Normativo y el Bienestar Socioeconómico arrojó un coeficiente de 0,134 con una significancia de 0,386. Estos valores indican que, no existe una evidencia estadística suficiente para afirmar que acatar las normas se traduzca en una mejora del bienestar económico.

Desde una perspectiva económica este hallazgo sugiere una posible brecha entre el marco legal vigente y los mecanismos generadores de valor en el sector agropecuario. El cumplimiento de la norma, de manera aislada, no garantiza un impacto en el bienestar socioeconómico para esta muestra. Al parecer de forma independiente al bienestar, lo que podría

indicar que los costos de formalización o la desconexión de las leyes con la práctica rural impiden que la legalidad sea, por sí misma, un motor de prosperidad social.

4.3.2. Cumplimiento Normativo y Empoderamiento

Se analiza la interacción entre la presión regulatoria y la autonomía del productor. Los resultados sugieren un conflicto significativo: a medida que los requisitos de cumplimiento aumentan, la percepción de poder y libertad de elección (Empoderamiento) disminuye notablemente.

Tabla 23 Cumplimiento Normativo y Empoderamiento

		CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA	EMPODERAMIENTO
CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA	Coefficiente de correlación	1,000	-,703**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	44	44
EMPODERAMIENTO	Coefficiente de correlación	-,703**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	44	44

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Correlación negativa fuerte $r_s = -0,703$ y la significancia $p = 0,000$ manifiestan un sistema donde la normativa actual podría estar limitando el desarrollo de las capacidades individuales.

Dentro de esta variable, el análisis pone en manifiesto una correlación negativa fuerte y de alta nivel significativo entre el Cumplimiento de la Norma y lo que corresponde al Empoderamiento $r_s = -0,703$ y la significancia $p = 0,000$. Estos resultados ponen en evidencia crítica lo que se conoce como 'presión regulatoria inhibitoria', término de la economía institucional

Dentro del contexto de estudio, la estructura legal vigente, no se encuentra diseñada para potenciar las capacidades de los individuos sino como un panel de restricciones que limitan.

Bajo el marco teórico de Amartya Sen, se interpreta que la exigencia de la norma está desplazando la libertad de elección; es decir, para lograr la formalidad, el individuo debe ceder su autonomía y su percepción de control. Este resultado advierte sobre la necesidad urgente de simplificar los marcos regulatorios agropecuarios, de modo que la ley sea un motor de empoderamiento y no un obstáculo para el desarrollo de las capacidades humanas.

Visto desde una perspectiva legal, el fenómeno expuesto en el párrafo anterior, se produce cuando se percibe a la ley como una imposición externa y más bien no como un derecho que proteja. Cuando gastamos energía mental y tiempo al dinero por miedo a represarías o no ser sancionado (cumplimiento), pierde autonomía el actor agropecuario. En este sentido todo el control de la unidad de producción se traslada a manos del ente regulador, lo que ocasiona un desplome del sentimiento de empoderamiento.

Así mismo, desde la perspectiva económica, el costo que asumen las asociaciones para ser "legales" son representativos (elevados) que terminan por agotar el capital psicológico y social de los individuos. No es una ley que "potencia", es una ley que "disciplina" y, en ese proceso, anula la capacidad de liderazgo y creatividad del productor rural.

4.3.3. Empoderamiento Legal y Bienestar

Se presenta el presenta el análisis de la relación entre la capacidad de agencia del productor y sus niveles de vida. Los resultados confirman que el fortalecimiento de las capacidades humanas es un determinante directo del progreso económico.

Tabla 24

Empoderamiento y Bienestar Socio económico

		EMPODERAMI ENTO	BIENESTAR SOCIECONOMICO
EMPODERAMI ENTO	Coeficiente de correlación	1	,395**
	Sig. (bilateral)	.	0,008
	N	44	44
BIENESTAR SOCIECONOMICO	Coeficiente de correlación	,395**	1
	Sig. (bilateral)	0,008	.
	N	44	44

**** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).**

El nivel de significancia con un valor de (0,008), afirma que existe menos del 1% que esta probabilidad de relación sea un error. Por tanto, se afirma que destinar una inversión a la capacitación legal hacia los socios trabajadores impactará positivamente en su calidad de vida.

Así mismo el coeficiente de Spearman ($r_s = 0,395; p < 0,01$) muestra evidencia sobre la existencia de una relación positiva y muy significativa entre ambas variables (el empoderamiento y el bienestar socioeconómico).

Esto ampara que el conocimiento de las leyes y el cumplimiento de la normativa agropecuaria operan como catalizadores del desarrollo, visto desde una perspectiva jurídica y social.

De conformidad con el enfoque de Amartya Sen, se dice que el bienestar no se mide por lo que una persona posee, sino por la capacidad que tiene de ser y hacer. El resultado de $r_s = 0,395$ comprueba que cuando el productor toma empoderamiento (adquiere conocimiento legal y seguridad jurídica), se traduce automáticamente en una mejora de su realidad socioeconómica.

Finalmente, es necesario mencionar que esta actividad representa una capacidad de gestión y que no se trata únicamente de un simple cumplimiento administrativo. En este sentido el socio trabajador que conoce sus derechos y obligaciones legales tiene mejor posición para proteger su patrimonio y mejorar sus condiciones de vida. En otras palabras, los resultados para

garantizar un impacto real en el bienestar de la comunidad, deben obedecer a estrategias de desarrollo rural donde se integren programas de alfabetización legal y fortalecimiento contractual.

El resultado de la correlación indica que el Empoderamiento (entendido aquí como el conocimiento de las leyes y la capacidad de ejercer derechos) tiene una relación directa con el Bienestar Socioeconómico. Esto significa que el bienestar real solo aumenta cuando los socios conocen la norma y tiene la capacidad de usarla a su favor dicho en otras palabras no basta solo tener leyes o normativas agropecuarias si saber cuando y en donde beneficia.

Mientras más conocimiento tengan los individuos sobre la normativa laboral (contratos, seguridad social, precios mínimos), se tiende a reducir su vulnerabilidad. Este conocimiento adquirido, le permite negociar mejores condiciones, y esto se traduce directamente en una mejora de su ingreso y estabilidad (Bienestar).

Una excelente decisión de inversión es conocer el cumplimiento de las leyes y no verlo solo como una carga. Aquellos sistemas donde existe respeto a la legalidad genera un entorno menos conflictivos y mucho más productivo.

CAPÍTULO V

5. Discusión

La evidencia obtenida en la Asociación Agropecuaria “Sembrando Futuro” muestra un nivel de cumplimiento laboral que debe interpretarse no solo como un dato estadístico, sino como una compleja interacción entre la normativa vigente y la libertad real de los socios.

En primer lugar, las medias percibidas en salario, afiliación al IESS y jornada laboral (superiores a 4 en una escala de 5) indican que la mayoría de los socios percibe que sus condiciones básicas son adecuadas. Esto corrobora con lo manifestado por David Ricardo, (1817) en su obra denominada la ley del Hierro, donde se afirma que el salario cubre el umbral de la canasta básica. (Castro Jiménez, 2016)

Sin embargo, se observa en la tabla que hace referencia a la evolución del salario básico en el Ecuador, se puede evidenciar que sigue siendo una frontera en tensión; la presencia de un segmento en valores intermedios confirma que la suficiencia del ingreso es una condición aún no resuelta plenamente ante las presiones inflacionarias actuales (Ministerio de Economía y Finanzas, 2024).

Por otro lado, analizado desde la perspectiva de la teoría Institucionalista promovida por Jhon R. Commons (1931) donde manifiesta que si la institución no define las reglas que limiten arbitrariedad, se vulnera el bienestar. Dentro de los resultados, el 57% de los individuos son asegurados y en términos de estabilidad legal y normativa el 56,8% tiene la percepción de baja y media la alta valoración de formalidad. En lo que respecta al bienestar el 86,36% manifiesta un bienestar moderado. Donde no existen reglas claras (baja normativa), hay presencia de vulnerabilidad económica y esto responde a que la afiliación al IESS no solo constituye un mandato legal (Constitución de la República, 2008), sino brinda también seguridad psicológica.

Como señala Nicholas Barr (1992), uno de los mayores teóricos que trata sobre el Bienestar, manifiesta que los entes públicos son importantes cuando los privados fallan, dentro

de la Asociación "Sembrando Futuro" el resultado de la correlación de (0,722) pone en evidencia que el autor manifiesta *"la eficiencia económica de la asociación y el bienestar del socio aumentan cuando existe un marco legal que garantiza la seguridad"*.

Así mismo, existe una diferencia crítica entre lo real y lo analizado. Según lo reportado por la INEC, a febrero de 2024, en el sector del Seguro Social Campesino (SSC) el empleo registrado presencia una disminución del 1,5% respecto al anterior año, con una presencia de 356.517 afiliados a nivel nacional dando una advertencia de la presencia de desafíos del sector primario puesto que la generalidad presenta obstáculos (INEC, 2024) por otro lado los socios contestaron que "sentirse bien al estar afiliado", esto en respuesta a la estabilidad y sentido de bienestar que este genera.

En el análisis de las correlaciones, se pudo observar que el Cumplimiento Normativo no tiene guarda una relación significativa respecto al Bienestar Socioeconómico ($r_s = 0,134$; $p = 0,386$). Esto sugiere que, bajo una visión neoclásica (Lorek y Spangenberg, 2018) donde manifiesta que para generar prosperidad si los recursos son escasos que se cumpla la ley es una de las condiciones necesaria pero no necesariamente suficiente. De la misma manera, una señal de alarma es la presencia de una correlación negativa fuerte entre Cumplimiento y Empoderamiento ($r_s = -0,703$; $p = 0,000$). Esto indica que, en la práctica, actuar bajo inflexibilidad normativa limita la capacidad de representación de los socios es decir actúa como una "camisa de fuerza" que contradice la idealidad manifestada por Becker (1992) cuando habla sobre el capital humano, refiriéndose que los beneficios deberían potenciar la productividad y mas no solo ser una carga administrativa.

Así mismo, desde la percepción de Capacidades de Amartya Sen (2010, 2022), las oportunidades para llevar la vida que se valora depende del bienestar real. Los resultados muestran que solo el Empoderamiento —entendido como la capacidad de decidir y conocer sus derechos— posee una correlación positiva y significativa con el Bienestar ($r_s = 0,395$; $p = 0,008$). Esto refuerza lo planteado por Suárez et al. (2022) y Cueva et al. (2023): la formalización laboral

solo amplía las capacidades cuando el trabajador deja de ser un receptor pasivo de normas y se convierte en un actor con agencia.

En la asociación "Sembrando Futuro", la estabilidad no es solo permanencia, sino la seguridad de que el trabajo contribuye a un proyecto de vida digno. La relación que existe entre los ingresos y calidad de vida se conecta con los formulado en la jerarquía de necesidades de Maslow (McLeod, 2025) donde una vez cubiertas las necesidades básicas mediante el salario de subsistencia, el acceso a beneficios y la estabilidad se da el paso para avanzar hacia un nivel superiores de bienestar.

No obstante, es preciso mencionar que la limitación económica derivada de la ley de rendimientos decrecientes formulada por David Ricardo (1817) sigue presente por cuanto el 86,36% de los socios señala encontrarse en un "**Bienestar Moderado**" lo que implica la asociación brinda bienestar, pero no les ofrece riqueza es decir la asociación alcanzo su punto de rendimiento máximo.

Mientras mas se trate de alcanzar un cumplimiento optimo de la norma se genera menor impacto marginal en lo que corresponde a la calidad de vida del socio siendo necesario cambiar o la estructura de los ingresos o la productividad de todo el sector.

Así mismo, tras analizar resultados empíricos se puede inferir que la normativa laboral no es un fin en sí mismo, sino funciona como un mecanismo utilizado para no asfixiar la autonomía del socio para lo cual se requiere de capacidades de gestión. Por lo tanto, el principal reto que debe enfrentar la asociación es reforzar una política de beneficios que, en lugar de reducir el empoderamiento, brinde libertades reales a sus miembros.

CAPÍTULO VI

6.1. Conclusiones

El análisis de los resultados obtenidos para el objetivo orientado a evaluar el pago del salario básico unificado, la afiliación al sistema de seguridad social, el otorgamiento de beneficios laborales y el respeto a la jornada laboral dentro de la asociación Sembrando Futuro permite identificar un nivel de cumplimiento parcial de la normativa laboral, sustentado en evidencias cuantitativas derivadas de la encuesta aplicada a los 44 socios que conforman la población de estudio, de los cuales 25 personas, equivalentes al 56,8%, se ubican en el nivel más alto de la escala utilizada, lo que indica que perciben una remuneración dentro de los rangos establecidos, cuentan con afiliación activa al IESS, reciben los beneficios laborales básicos y desarrollan su jornada de trabajo conforme a los parámetros definidos por la legislación vigente, mientras que el grupo restante, compuesto por 19 socios, equivalente al 43,2%, se distribuye entre niveles intermedios y bajos de la escala, reflejando situaciones en las que alguno de estos elementos no se cumple de manera sostenida o depende de condiciones específicas de la actividad productiva que desempeñan.

Dentro de la asociación, lo relacionado al cumplimiento de las disposiciones laborales no se presenta de forma homogénea, mientras que un grupo tiene limitaciones que derivan principalmente de su estructura remunerativa establecida internamente y a la naturaleza de las funciones que desempeña, el otro grupo mayoritario mantiene una relación laboral alineada con los parámetros normativos. Lo anterior expuesto es un reflejo de la variabilidad observada en las respuestas que guardan relación a la afiliación, los beneficios y la jornada laboral, sin que ello implique que dentro de la asociación se estén llevando prácticas generalizadas de vulneración de derechos laborales, sino más bien la coexistencia de distintos niveles de formalización dentro de un mismo esquema organizativo.

Por lo tanto, los datos permiten establecer que la remuneración percibida por los socios guarda relación directa con la jornada laboral desarrollada y con el acceso a beneficios complementarios, de manera que aquellos socios que reportan mayores rangos de ingreso mensual tienden también a registrar una mayor estabilidad en cuanto a afiliación al sistema de seguridad social y cumplimiento de horarios definidos, mientras que los socios ubicados en rangos de remuneración más bajos concentran con mayor frecuencia respuestas asociadas a afiliaciones no permanentes o a esquemas de trabajo más flexibles, situación que responde a condiciones económicas y productivas propias de la asociación y no exclusivamente a decisiones administrativas de carácter laboral.

Se da por hecho el cumplimiento de los objetivos por cuanto, los datos obtenidos del análisis permitieron mapear a la Asociación dentro de su ecosistema laboral. Los resultados identificados segmentan a la población interna, consiguiendo reconocer a los socios que gozan bajo el marco legal de una estabilidad plena y también aquellos socios que, por su condición diferenciada, operan en la periferia de la formalidad.

Reconocer esta diferencia genera un principal insumo para formular propuestas clave para este estudio, donde se busca alcanzar una gestión del conocimiento aplicada, de modo que el socio tenga el grado de comprensión y sepa el "porqué" de su jornada o su aporte al IESS en función de su posición y de esta manera transformar la transparencia institucional en una herramienta de cohesión interna. Todo lo anterior, se debe a que los socios en su mayoría, visualizan al aporte al IESS como un "descuento" en su sueldo, siendo necesario buscar la manera en la que comprendan que es una inversión en seguridad social (salud, jubilación, préstamos). Solo cuando se logre ese grado de comprensión se llegará a entender el beneficio real, por ende, se aumenta el grado de satisfacción y el sentido de pertenencia, influyendo directamente en la dimensión de bienestar.

En el análisis de los obstáculos a los que se enfrenta la Asociación Sembrando Futuro y que frenan el cumplimiento normativo, se identificaron dos barreras estructurales una de ellas la asimetría de información y la otra su capacidad económica. Los datos revelaron que un tercio de los socios perciben que su ingreso alcanza el umbral de subsistencia. Esto evidencia que cuando la remuneración solo cubre las necesidades básicas, sostener los beneficios adicionales y las aportaciones al IESS se ve comprometido.

Por otro lado, en el análisis de las correlaciones, los datos se alinean a que el nivel de ingresos genera la sensación de bienestar del socio y no solo es un indicador que dicta la estabilidad contractual. En este sentido, la formalización no depende solo de la voluntad legal, sino de una estructura productiva que le permita al socio pasar de un estado de subsistencia hacia un estado de seguridad socioeconómica real.

En lo que corresponde al conocimiento declaratorio (no práctico) no sirve de nada que el socio conozca sobre la existencia de la normativa laboral y los derechos asociados a la afiliación y los beneficios legales, es necesario que se pase de un estado pasivo a un estado de aplicación donde realmente exista una comprensión sobre el porqué y las implicaciones prácticas que conlleva su aplicación.

Esto refleja la ausencia de criterios homogéneos al momento de valorar el cumplimiento de aspectos como la afiliación al sistema de seguridad social, la asignación de beneficios laborales y el respeto a la jornada de trabajo, fenómeno que contribuye a explicar por qué, aun cuando existe disposición a cumplir, este cumplimiento no se manifiesta de manera uniforme entre todos los miembros de la asociación.

En este sentido, los resultados obtenidos ponen en manifiesto que la problemática de cumplimiento normativo no se debe al rechazo a la ley, sino que se enfoca en las limitaciones características del sector agrícola y la falta de claridad sobre cómo aplicar la normativa. En este

contexto se explica la variabilidad de la percepción de los socios donde una posible solución se oriente a fortalecer la gestión interna y la capacitación, de modo que se brinde una ruta que permita a la asociación mejorar calidad de vida de sus miembros. En muchas ocasiones por el grado académico de los mismos se vuelve complejo que los socios comprendan la terminología laboral y legal y si no se entiende como se aplica es más propenso cometer errores.

Así mismo, es necesario considerar que la estabilidad laboral se traslada de la economía del campo cuya situación es inestable. En la asociación "Sembrando Futuro" cuyo origen es agrícola, los ingresos tienen dependencia de si la cosecha fue buena o mala o de la variabilidad de los precios de venta de sus productos. Por lo tanto, si no hay siempre una ganancia alta y constante, no siempre habrá dinero que permita dar cobertura a los beneficios de ley cada mes o brindar estabilidad laboral a sus miembros.

Para identificar que la aplicación de los elementos normativos vinculados al trabajo guarda una relación directa con la percepción de estabilidad y bienestar de los socios y examinar la incidencia de la normativa laboral en las condiciones de vida, la estabilidad laboral, los ingresos económicos y el bienestar personal de los socios de la asociación Sembrando Futuro se puede deducir que aquellos que reportan mayor regularidad en el cumplimiento de la jornada laboral, acceso sostenido a afiliación al sistema de seguridad social y percepción de una remuneración dentro de los rangos establecidos tienden a ser más estables con niveles más altos de estabilidad laboral y bienestar personal, lo cual se ve reflejado en las correlaciones positivas observadas entre estas variables.

En lo que corresponde a la estabilidad laboral, los resultados muestran que este se configura como un elemento central en la percepción de calidad de vida de los socios, en tanto que quienes se encuentran vinculados de manera más constante a las actividades productivas de la asociación y cuentan con mayor previsibilidad en sus ingresos económicos presentan

respuestas más favorables en los indicadores relacionados con seguridad, continuidad del trabajo y satisfacción personal, mientras que los socios que operan bajo esquemas más flexibles o con menor regularidad en la percepción de remuneraciones concentran con mayor frecuencia valoraciones intermedias o bajas en estos mismos aspectos, situación que no responde únicamente a la normativa laboral, sino también a las condiciones productivas y organizativas propias de la asociación.

Cabe señalar que, el análisis evidencia que la normativa laboral incide de manera indirecta en las condiciones de vida de los socios, en la medida en que su aplicación contribuye a generar mayor certidumbre respecto a ingresos, acceso a beneficios y protección social, sin que ello implique una relación mecánica o automática, dado que el bienestar personal se encuentra mediado por factores adicionales como la capacidad productiva de la asociación, la diversificación de fuentes de ingreso de los socios y las características específicas de las funciones que desempeñan, elementos que explican la heterogeneidad observada en las percepciones de calidad de vida dentro de la población estudiada.

Durante el desarrollo de la presente investigación, se analizó de manera integral la aplicación de la normativa laboral dentro de la asociación Sembrando Futuro, a partir de la percepción de sus socios y del análisis de variables relacionadas con remuneración, afiliación al sistema de seguridad social, beneficios laborales, jornada de trabajo, estabilidad e incidencia en las condiciones de vida, evidenciándose que el cumplimiento de dichas disposiciones no se presenta de forma uniforme entre los miembros de la organización, dado que 25 de los 44 socios encuestados, equivalentes al 56,8%, se ubican en los niveles más altos de la escala aplicada, mientras que el grupo restante manifiesta condiciones diferenciadas asociadas a la estructura organizativa y productiva de la asociación.

De esta manera, el análisis evidenció que la aplicación más regular de los componentes laborales se relaciona con mejores percepciones de estabilidad laboral y bienestar personal, lo que confirma que la normativa laboral constituye un elemento relevante en la construcción de condiciones de vida más estables para los socios, aunque su incidencia no es automática ni aislada, ya que se encuentra mediada por factores adicionales como la capacidad productiva de la organización, la diversificación de ingresos de los socios y las características propias de las funciones que desempeñan.

Finalmente, el cumplimiento de la normativa laboral dentro de la asociación Sembrando Futuro está condicionada por dos factores uno económico y el otro de gestión, que evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de información, transparencia y gestión interna que eleven a un conocimiento aplicado sobre los derechos y obligaciones laborales, y que forjen bases objetivas para la formulación de acciones orientadas a mejorar la sostenibilidad y la organización del trabajo sin descontextualizar las capacidades reales de la asociación.

6.2. Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos en la investigación y considerando las particularidades organizativas y productivas que caracterizan a la asociación Sembrando Futuro, se recomienda fortalecer los procesos internos de información y comunicación relacionados con los derechos y obligaciones laborales de los socios, de manera que todos cuenten con claridad respecto a la estructura de remuneraciones, las modalidades de afiliación al sistema de seguridad social, el acceso a beneficios laborales y las condiciones que rigen la jornada de trabajo, evitando interpretaciones subjetivas o percepciones parciales que puedan generar confusión, lo cual puede lograrse mediante espacios periódicos de socialización, documentos explicativos sencillos y mecanismos de retroalimentación que permitan a los socios comprender cómo se organizan y aplican estas disposiciones dentro de la dinámica propia de la asociación.

Para mitigar las brechas de conocimiento, resulta necesario que la Asociación “Sembrando Futuro” ejecute un plan que le permita pasar del estado de conocimiento declarativo a un conocimiento práctico en lo que corresponde a derechos y obligaciones laborales, y de esta manera eliminar la desigualdad en la información detectada.

Estas acciones, bajo el empleo de una metodología práctica que aterrice la normativa a las labores diarias de los socios, manifestando, por ejemplo, cómo la afiliación al IESS se traduce en servicios de salud y jubilación específicos para el sector rural, permitirá una toma de decisiones más informada y coherente con las posibilidades reales de la organización.

Considerando que una parte de los socios percibe la remuneración proveniente de la asociación como apenas suficiente, se recomienda que la organización analice de manera participativa alternativas orientadas a fortalecer su sostenibilidad económica, tales como la mejora de la planificación productiva, la diversificación de actividades generadoras de ingreso y el aprovechamiento más eficiente de los recursos disponibles, entendiendo que el fortalecimiento

económico constituye un elemento clave para avanzar de forma progresiva hacia una aplicación más uniforme de los componentes laborales, sin que ello implique desconocer las limitaciones estructurales que actualmente enfrenta la asociación.

Se sugiere también consolidar mecanismos internos de registro y seguimiento de la información relacionada con afiliación, jornadas laborales, beneficios y remuneraciones, con el objetivo de contar con datos claros y actualizados que faciliten la organización y la transparencia interna, evitando que estas herramientas sean percibidas como instrumentos de control punitivo y orientándolas más bien como recursos de apoyo a la gestión, la planificación y la rendición de cuentas entre los propios socios, respetando siempre la estructura salarial diferenciada establecida de acuerdo con las responsabilidades y funciones que cada miembro desempeña dentro de la asociación.

Por lo expuesto además, se recomienda que cualquier acción orientada a mejorar la gestión laboral y organizativa se diseñe desde una perspectiva integral que reconozca la diversidad de roles existentes y las capacidades económicas reales de la asociación, entendiendo que las diferencias en remuneración y condiciones laborales responden a criterios funcionales y organizativos previamente establecidos, por lo que las estrategias de mejora deben centrarse en fortalecer la transparencia, el conocimiento y la sostenibilidad, garantizando procesos coherentes, participativos y viables en el tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, P. (2023). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico. *Telos*, 25(3), 638-656. <https://doi.org/https://doi.org/10.36390/telos253.06>
- Becker, G. (1992). THE ECONOMIC WAY OF LOOKING AT LIFE. <https://www.nobelprize.org/uploads/2018/06/becker-lecture.pdf>
- Beltrán, J. (2025). ¿Cuándo se pagan las utilidades en Ecuador en 2025 y cómo se calculan? <https://www.primicias.ec/economia/pago-utilidades-ecuador-2025-calculo-trabajadores-empresas-ministerio-trabajo-92523>
- Cueva, C., Valenzuela, S., & Hidalgo, J. (2023). Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. *Scielo*, 1(55). <https://doi.org/https://doi.org/10.36097/rsan.v1i54.2292>
- Dow, S. (2025). Keynes: formular teorías para diseñar políticas. *EL TRIMESTRE ECONÓMICO*, 1222(1), 213-234. <https://doi.org/10.20430/ete.v92i365.2669>
- Flores, J. (2024). Un estudio desde la Escuela Institucionalista y la Nueva Economía Institucional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 8(4), 12562-12589. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.13457
- Función Judicial. (2022). obligaciones con el IESS. https://www.iess.gob.ec/documents/10162/26708879/17204202204316_sentencia_primera_instancia.pdf

- Gallo, M. (2019). Distintas perspectivas en la teoría del valor - trabajo: Smith, Ricardo y Marx. Universidad Nacional de Mar de Plata. <https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/2134/1/gallo.2005.pdf>
- Gary Becker. (2012). The Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 1992. <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/1992/becker/facts/>
- Husson, M. (2018). La explicación del desempleo por los economistas dominantes. <https://vientosur.info/la-explicacion-del-desempleo-por-los-economistas-dominantes/>
- IESS. (2025). Servicios y prestaciones. [iess.gob.ec: https://www.iess.gob.ec/en/web/afiliado/servicios-y-prestaciones](https://www.iess.gob.ec/en/web/afiliado/servicios-y-prestaciones)
- Instituto de Economía Popular y Solidaria . (2025). Trabajadores del sector público y privado tienen derecho a fondo de reserva. https://www.iess.gob.ec/es/web/mobile/home/-/asset_publisher/0hbG/content/trabajadores-del-sector-publico-y-privado-tienen-derecho-a-fondo-de-reserva/10174?redirect=http%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2019). Valuación Actuarial del Seguro General de Salud Individual y Familiar. https://www.iess.gob.ec/documents/10162/15156199/Valuacion_Actuarial_Seguro_General_Salud_Individual_Familiar.pdf
- Jara, A., Segismundo, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Redalyc. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Lopez, M. (2023). SALUD PÚBLICA EN ECUADOR COMO FACTOR DE DESARROLLO SOCIAL: UNA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA. Revista Científica Arbitrada en

Investigaciones de la Salud , 6(12), 1-10.
<https://doi.org/https://doi.org/10.46296/gt.v6i12.0110>

Lorek, S., & Spangenberg, J. (2018). Teoría neoclásica.
<https://www.sciencedirect.com/topics/computer-science/neoclassical-theory>

Mamian, M. (2021). Décimo cuarto sueldo para empleados y empresas privadas de Ecuador.
 SIIGO: <https://contifico.com/decimo-cuarto-sueldo/>

Mapa Satelital. (2025). Mapa político Cantón Bolívar.

Marxists. (2018). Marxists Archive. <https://www.marxists.org/espanol/index.htm>

Maya, G. (2020). 200 años: Principios de Economía. Ensayos de Economía, 27(50), 11-25.
<https://doi.org/http://www.scielo.org.co/pdf/enec/v27n50/2619-6573-enec-27-50-11.pdf>

McLeod, S. (2025). Maslow's Hierarchy of Needs.
<https://www.simplypsychology.org/maslow.html>

Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador. (2023). Suplemento del Registro Oficial No. 167 ,
 16 de Diciembre 2005.
https://www.google.com/search?q=Licencias+y+Permisos+para+el+trabajador&sca_esv=f6c6b98bce857511&sxsrf=AHTn8zodDT00hHUxqCXzBI8EjqtQOLxQQ%3A1737999961860&ei=WcaXZ92WNJGMwbkPvbHjiAY&ved=0ahUKEwidp-KyupaLaxURRjABHb3YGGEQ4dUDCBA&uact=5&oq=Licencias+y+Permiso

Ministerio de Economía y Finanzas. (2021). INSTRUCTIVO NÓMINA DÉCIMO CUARTO ANUAL
 RÉGIMEN SIERRA. https://spryn.finanzas.gob.ec/esipren-web/archivos_html/file/Instructivo%20D%C3%A9cimo%20Cuarto%20Anual%20Sierra%202023.pdf

Ministerio de Economía y Finanzas. (2024). Decimo tercer sueldo anual.

<https://spryn.finanzas.gob.ec/esipren->

[web/archivos_html/file/Instructivo%20D%C3%A9cimo%20Tercer%20Sueldo%20Anual%202024.pdf](https://spryn.finanzas.gob.ec/esipren-web/archivos_html/file/Instructivo%20D%C3%A9cimo%20Tercer%20Sueldo%20Anual%202024.pdf)

Ministerio de trabajo. (2020). REGLAMENTO PARA EL PAGO Y LEGALIZACIÓN DE LAS

DECIMO TERCERA Y DECIMO CUARTA REMUNERACIONES DEL 15% DE PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES: Acuerdo N° 780, R.O. N° 143 de 17-12-1981: y

Acuerdo N° 291 de 12-03-2004.

<https://salarios.trabajo.gob.ec/documentos/base%20legal.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2004). Reglamento para el pago y legalización de las decimo tercera y

decimo cuarta remuneraciones del 15% de participación de utilidades: Acuerdo N° 780,

R.O. N° 143 de 17-12-1981: y Acuerdo N° 291 de 12-03-2004. Sistema Salarial MDT:

chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/<https://salarios.trabajo.gob.ec/documentos/base%20legal.pdf>

Ministerio del trabajo. (2020). ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020- 282.

[https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/01/3.-ACUERDO-](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/01/3.-ACUERDO-MINISTERIAL-SMS-2021.pdf)

[MINISTERIAL-SMS-2021.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/01/3.-ACUERDO-MINISTERIAL-SMS-2021.pdf)

Ministerio del Trabajo. (2020). Vacaciones anuales. [https://ccq.ec/wp-](https://ccq.ec/wp-content/uploads/2020/01/consultalaboraldic.2019.pdf)

[content/uploads/2020/01/consultalaboraldic.2019.pdf](https://ccq.ec/wp-content/uploads/2020/01/consultalaboraldic.2019.pdf)

Ministerio del Trabajo. (2021). ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020- 282.

[https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/01/3.-ACUERDO-](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/01/3.-ACUERDO-MINISTERIAL-SMS-2021.pdf)

[MINISTERIAL-SMS-2021.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/01/3.-ACUERDO-MINISTERIAL-SMS-2021.pdf)

- Ministerio del Trabajo. (2022). ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2021-277.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/01/2.-Acuerdo-Ministerial-277-SMS-2022.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2023). ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-216.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2022-216.pdf>
- Ministerio del trabajo. (2024). ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2023-180.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Acuerdo-Ministerial-No.-MDT-2023-180-Salarios-minimos-sectoriales-2024-1.pdf>
- Ministerio del trabajo. (2025). ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2024-300.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/12/ACUERDO-MINISTERIAL-NRO.-MDT-2024-300-signed.pdf>
- Misaggia, M. (2022). LA TEORÍA DEL VALOR: REFORMULACIÓN DEL CAPITAL, DINERO Y ACUMULACIÓN. Cuadernos de economía, 41(86), 341-366.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v41n86.86080>
- Nadal, A. (2020). Crítica de la teoría económica neoclásica. El trimestre econ, 84(343), 1-17.
<https://doi.org/https://doi.org/10.20430/ete.v86i343.925>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). ¿Qué aspectos abarca el salario mínimo? Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente:
<https://www.ilo.org/es/resource/15-que-aspectos-abarca-el-salario-minimo-0>

- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Panorama laboral 2021. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf
- Quintero, W. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Anál. econ*, 35(38), 240-250. <https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/pdf/ane/v35n88/2448-6655-ane-35-88-239.pdf>
- Ramírez, S. (22 de Agosto de 2024). Código del Trabajo: Beneficios Laborales a los que tiene derecho el trabajador ecuatoriano. <https://datil.com/blog/codigo-de-trabajo-beneficios-laborales-en-el-ecuador/>
- Sanchez, J. (2025). Análisis de los contratos ocasionales en el sector privado. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y*, 6(1), 1-25. <https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3637>
- Sempere, j. (2022). ¿Ha fracasado la teoría del libre comercio? Una revisión crítica de la teoría de los tratados comerciales. *Foro Internacional*, 62(3), 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.24201/fi.v62i3.2633>
- Sen, A. (2010). La teoría de las capacidades. <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2010>
- Suárez, M., Arostegui, A., Remache, G., & Rosero, C. (2022). CALIDAD DE VIDA: EL CAMINO DE LA OBJETIVIDAD A LA SUBJETIVIDAD EN POBLACIÓN GENERAL Y GRUPOS COMO: NIÑOS Y JÓVENES, PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ADULTOS MAYORES. *Revista de la literatura*, 33(1). https://revistamedicavozandes.com/wp-content/uploads/2022/07/11_RL_01.pdf