

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE ECONOMÍA

**Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención de
título de Economista**
Artículo Académico

***Influencia de la edad y el género en el acceso al empleo adecuado en
el Ecuador antes y después del COVID-19***

Lisbeth Mikaella Nieto León

lmnietol@puce.edu.ec

Director: Mtr. Pablo Samaniego Ponce

psamaniego038@puce.edu.ec

Quito, enero de 2025

Resumen

La pandemia por COVID-19 afectó significativamente el mercado laboral en Ecuador, incrementando las desigualdades de género y edad. Este estudio analiza cómo el empleo adecuado se vio afectado antes y después de la pandemia, utilizando modelos *logit* y datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) para los años 2019, 2021 y 2022. Dichos modelos permiten examinar las probabilidades de acceso al empleo adecuado. Además, se incluyeron modelos de la participación laboral y el sector informal, ya que ambos permiten entender de mejor manera el mercado laboral y su relación con el empleo adecuado. El artículo se centra en las mujeres y personas mayores de 50 años, por ser grupos considerados vulnerables. Este artículo concluye que, a pesar del impacto que ocasionó la pandemia, estos grupos mantuvieron la misma probabilidad de acceder a un empleo adecuado.

Palabras clave: Empleo adecuado, participación laboral, COVID-19, mujeres y adultos mayores.

Abstract

The COVID-19 pandemic significantly affected the labor market in Ecuador, increasing gender and age inequalities. This study analyzes how adequate employment was affected before and after the pandemic, using logit models and data from the National Survey of Employment, Unemployment and Underemployment (ENEMDU) for the years 2019, 2021 and 2022. These models allow us to examine the probabilities of access to adequate employment. In addition, models of labor participation and the informal sector were included, since both allow us to better understand the labor market and its relationship with adequate employment. The article focuses on women and people over 50 years of age, as they are groups considered vulnerable. This article concludes that, despite the impact caused by the pandemic, these groups maintained the same probability of accessing adequate employment.

Keywords: Adequate employment, labor participation, COVID-19, women, and older adults.

Introducción

La situación laboral en Ecuador ha experimentado cambios significativos en los últimos años, especialmente a raíz de la pandemia de COVID-19. Un aspecto que ha surgido en este contexto es la influencia del género y la edad en la dinámica laboral, manifestándose en desigualdad y discriminación hacia estos grupos.

La influencia de la edad y el género en el empleo adecuado¹, y su mayor afectación tras la pandemia, se relaciona con varios factores. Según la CEPAL (2021) las mujeres y los adultos mayores fueron vulnerables debido a su mayor presencia en sectores informales, como el comercio, el turismo, y los servicios domésticos. Según Quiranza (2021), la pandemia impulsó la digitalización y el teletrabajo a gran escala, lo que afectó a las mujeres en mayor medida ya que estas asumieron más responsabilidades en el hogar, limitando su participación en el mercado laboral, específicamente en el empleo adecuado, en otras crisis, el trabajo doméstico no había experimentado un aumento tan grande. La pandemia hizo que las brechas de desigualdad que ya existían fueran más grandes, lo que provocó que la tasa de desempleo² femenina aumentara, retrocediendo más de 10 años de progresos en la participación en el mercado laboral (CEPAL, 2021).

La edad influye en la vulnerabilidad laboral de las personas mayores, particularmente durante la pandemia, cuando estas fueron afectadas debido a varios factores, uno de ellos es la precariedad de los empleos y la falta de protección social; un gran número de personas mayores se encontraba en sectores que se vieron gravemente afectados por la pandemia, como el trabajo informal, (Organización de las Naciones Unidas, 2020)

Según Quiranza (2021), la pandemia trajo consigo una crisis económica muy diferente a crisis anteriores. En el caso de los adultos mayores, la digitalización los perjudicó en el regreso al mercado laboral, debido a que muchos no tenían el conocimiento sobre las tecnologías y no se adaptaron a las nuevas modalidades de trabajo (Martínez, Pistonesi, & Aguilar, 2021). También, la digitalización dejó a muchos fuera del ámbito productivo (Organización de las Naciones Unidas, 2020). Según Jorquera & Cornejo (2023) la edad influye en el acceso al empleo adecuado debido a las condiciones laborales (salarios bajos, precarización laboral, discriminación, etc.), a las barreras impuestas por las medidas adoptadas para mitigar los efectos de la pandemia (aislamiento social, acceso limitado a servicios de salud, etc.), al acceso a recursos y la capacidad de adaptarse a la tecnología; la destrucción del empleo fue diferente para los adultos mayores que para el resto de la población ya que estos se vieron afectados por las restricciones de movilidad al ser parte de un grupo de alto riesgo (alto riesgo por contraer el COVID-19). Esto generó una recuperación más lenta y desigual para los adultos mayores. (Martínez, Pistonesi, & Aguilar, 2021).

Según Martínez, Pistonesi & Aguilar (2021), la recuperación del empleo femenino y de los adultos mayores en el periodo postpandemia fue diferente al de otros grupos poblacionales debido a los cambios que existieron en el mercado laboral. En crisis anteriores, estos grupos experimentaban retrocesos importantes, pero la crisis provocada por la pandemia empeoró estas desigualdades al introducir elementos únicos, como el teletrabajo, la digitalización y la necesidad de cuidados adicionales en los hogares. Las mujeres, además, se vieron afectadas por la sobrecarga de responsabilidades en las actividades de cuidados no remunerados, lo que dificultó su acceso al empleo adecuado, especialmente en un contexto en el que el teletrabajo no era una opción

¹ Según el INEC (2015) el empleo adecuado corresponde a las personas pertenecientes a la PEA que cuentan con un monto salarial igual o mayor al salario mínimo y que trabajan 40 horas o más durante la semana. También corresponde a las personas que cuentan con un monto salarial igual o mayor al salario mínimo y que trabajan menos de 40 horas a la semana pero que no quieren trabajar más horas.¹

² Según el INEC (2015) el desempleo corresponde a las personas pertenecientes a la PEA que no cuentan con un empleo, pero están disponibles para trabajar o las cuales han buscado trabajo en las cuatro semanas anteriores (desempleo abierto). Y también se considera desempleadas a las personas que no están trabajando, no han buscado trabajo en las cuatro semanas anteriores pero que cuentan con un empleo esporádico, espera por un nuevo trabajo o negocio propio o piensa que no le darán trabajo y se cansó de buscar (desempleo oculto).

accesible para todos (CEPAL, 2021). Esto generó una recuperación más lenta y desigual para las mujeres. (Martínez, Pistonesi, & Aguilar, 2021).

Según el INEC (2019), la tasa de desempleo de las mujeres es mayor que la de los hombres, 5,7% para las mujeres, mientras que para los hombres era del 3,8%, lo que significa que existía una brecha estadísticamente significativa (1,9 puntos porcentuales mayor para las mujeres). Según el INEC (2020), durante la pandemia, la tasa de desempleo de las mujeres aumentó al 8% y la de los hombres a 5,7%; la diferencia de ambos creció a 2,3 puntos porcentuales. Pero para el año 2021, un año después de la pandemia, esta brecha en la tasa de desempleo entre hombre y mujeres aumentó, a 2,7 puntos porcentuales, pues las mujeres tenían una tasa de desempleo de 7,3% y los hombres 4,6%; en comparación con el año 2020, podemos ver que después de la pandemia, la tasa de desempleo de los hombres disminuyó, de una manera más rápida que la de las mujeres (INEC, 2021).

Al igual que el desempleo, la tasa de empleo adecuado entre hombres y mujeres se vio afectada debido a la pandemia. Según el INEC (2019), la tasa de empleo adecuado para los hombres era de 44,8% y para las mujeres de 30,6%; pero para el 2020, la tasa de empleo pleno de las mujeres se redujo a 23,9% y de los hombres de 35,8% (INEC, 2020). Para el año 2021, la tasa de empleo adecuado para los hombres fue de 38,7% y para las mujeres de 26,5% (INEC, 2021). Esto nos demuestra que el empleo adecuado durante la pandemia disminuyó para ambos géneros, pero después de la pandemia, se puede ver que la tasa de empleo adecuado de los hombres ha mejorado en mayor medida que la de las mujeres.

Según el INEC (2022) la tasa de empleo adecuado en los adultos mayores (65 años o más), disminuyó debido a la pandemia ya que, en diciembre del año 2019, tasa de empleo adecuado en esta población era de 17,57%, pero en el año 2020 este se redujo a 11,29%. Para el año 2021, después de la pandemia, la tasa de empleo adecuado de los adultos mayores se recuperó en comparación con el año 2020 ya que se encontraba en 15,11%; pero aun así es inferior a lo observado dos años antes.

Además, la discriminación por edad ha sido un problema en el mercado laboral ecuatoriano (Gutiérrez, 2014). La discriminación afecta gravemente a las personas que se encuentran entre 50 a 65 años, grupo que ha enfrentado despidos injustificados y ha experimentado dificultades significativas para reintegrarse en el mercado laboral tras perder sus empleos (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2023). Un 80,4% de los trabajadores ha notado discriminación por edad en su entorno laboral, lo que indica que es un problema bastante común (Primicias, 2024). El 57,48% de los adultos mayores, se encontraban en el sector informal, en el que carecen de las protecciones y beneficios que ofrecen los empleos formales (Andrade, y otros, 2021).

Según González & Trelles (2021) la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en Ecuador ha sido un medio para hacer más flexibles las condiciones laborales, pero afecta de manera negativa a los derechos de los trabajadores. Según los mismos autores, a través de esta ley, se permite la modificación de contratos, la reducción de jornadas laborales y la imposición de despidos bajo el concepto de fuerza mayor afectando principalmente a grupos vulnerables como mujeres y adultos mayores; bajo esta ley, las empresas han encontrado un amparo legal para disminuir los costos laborales. Por esta ley, el desempleo y subempleo³ han aumentado, y tanto las mujeres como los adultos mayores se han visto afectados ya que ha aumentado el trabajo no remunerado y la precarización laboral, todo esto conlleva a una reducción en el empleo adecuado de estos dos grupos. (Carrión, 2021)

³ Según el INEC (2015) el subempleo corresponde a las personas pertenecientes a la PEA que tienen ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajan menos de 40 horas a la semana, pero desean trabajar más horas. Hay dos tipos de subempleo, por insuficiencia de horas de trabajo y por insuficiencia de ingresos.

Es importante analizar cómo las variables de género y edad siguen influyendo en la situación laboral de las personas en Ecuador, tanto antes como después de la pandemia; así como considerar una conexión de estas variables y su impacto en el mercado laboral, ya que esto no solo afecta a las personas, sino que también tiene un impacto en la economía del país.

La discriminación laboral es algo que enfrentan distintos grupos poblacionales en Ecuador, especialmente los más vulnerables. En efecto, las mujeres y las personas mayores de 50 años han visto cómo su situación laboral y su estabilidad económica se ven más afectadas que otros grupos poblacionales debido a que tienen dificultades al momento de conseguir un empleo adecuado. Comprender la influencia de del género y la edad en el acceso a empleos adecuados en el año 2019 (antes de la pandemia) y 2021 (después de la pandemia) permite visibilizar las desigualdades persistentes en el mercado laboral.

Analizar las problemáticas del mercado laboral basándonos en el género y la edad permite conocer las desigualdades que enfrentan las mujeres y las personas mayores de 50 años en el acceso a un empleo adecuado, tanto antes como después de la pandemia, ayudando a entender cómo la pandemia acentuó las dificultades que estos grupos ya experimentaban, evidenciando la persistencia de la discriminación y precarización laboral. Esto permite entender las dinámicas actuales del mercado laboral y que es lo que les impide a estos grupos acceder a mejores condiciones de empleo.

Con estos antecedentes, se va a realizar un estudio para poder responder a la siguiente interrogante: ¿De qué manera la pandemia por el COVID-19 modificó la influencia del género y la edad en el acceso al empleo adecuado en el Ecuador?

Para responder a esta interrogante, este artículo está estructurado de la siguiente manera: en primer lugar, se presenta el marco teórico, en el que se describen los conceptos puntuales para la investigación. Luego, se presenta la metodología, sección en la que se explica cómo vamos a responder a la pregunta de investigación y qué variables se van a usar para el modelo econométrico. A continuación, se presenta un análisis basado en estadística descriptiva, en el que se examinan los datos relevantes que servirán para la construcción del modelo econométrico. También, se estiman los modelos y se presenta una discusión de los resultados obtenidos. Por último, están las conclusiones.

Marco Teórico

La discriminación es cualquier acto u omisión, ya sea intencional o no, llevado a cabo por individuos, grupos o instituciones, el cual tiene como objetivo desvalorizar, restringir los derechos o marginar a otras personas por motivos como su estatus social, etnia, religión, género, edad, entre otros; este comportamiento atenta contra la integridad física, mental y psicológica de las personas afectadas, y socava su dignidad humana. (Alvarado, 2017). Según la OIT (2003), es importante eliminar la discriminación en el trabajo ya que, al hacerlo, se fomenta la igualdad en el empleo y genera beneficios en términos de libertad y bienestar tanto individual como social; además, eliminar la discriminación ayuda a mejorar el funcionamiento del mercado laboral y la competitividad de las empresas, la pobreza se reduciría, los trabajadores podrían desarrollar su potencial y aprovecharlo para mejorar su productividad en el trabajo. La discriminación en el mercado laboral hacia los grupos más vulnerables, reduce la calidad de los empleos a los que pueden acceder (Montenegro, 2015). La discriminación crea un círculo vicioso que se manifiesta tanto antes (educación deficiente e inadecuada) como después (exclusión basada en prejuicios y en la dificultad de evaluar correctamente la productividad de las personas) de ingresar al mercado laboral. Esto provoca una discriminación en los salarios y en el acceso al empleo adecuado (Mercado, Andersen, & Muriel, 2003).

Según Becker (1957) la discriminación económica se refiere a una situación en la que las personas son tratadas de manera desigual en términos económicos debido a factores como su raza, género, edad, o cualquier otra

característica no relacionada con su productividad. Becker comenta que esta forma de discriminación implica que los empleadores, consumidores o empleados permiten que sus preferencias personales (prejuicios) influyan en las decisiones económicas, como la contratación, los salarios, o las condiciones laborales, en lugar de basarse únicamente en la capacidad y el rendimiento económico de los individuos. Para Becker la discriminación económica es ineficiente porque impide una asignación óptima de los recursos, pues cuando se discrimina a alguien por razones no productivas, las empresas pueden terminar empleando trabajadores menos calificados o pagar más por trabajadores de menor rendimiento, lo que a largo plazo reduce su competitividad en el mercado.

Según Becker (1957) los grupos más vulnerables (mujeres, adultos mayores, entre otros) son susceptibles a la discriminación laboral. Becker argumenta que, en estos casos, las barreras estructurales (acceso limitado a educación y capacitación, desigualdad, políticas laborales, etc.) y los prejuicios tienden a ser mayores. Becker también señala que, en el caso de las mujeres, la discriminación laboral se manifiesta a través de salarios más bajos en comparación con los hombres, incluso cuando tienen las mismas capacidades y ocupan puestos similares; esto se debe, en parte, a las percepciones erróneas sobre su compromiso con el trabajo debido a las responsabilidades familiares o los prejuicios sobre sus capacidades; en cuanto a los adultos mayores, enfrentan discriminación porque los empleadores pueden percibir que son menos adaptables o menos eficientes debido a su edad. La exclusión de estos grupos no solo perpetúa las desigualdades, sino que reduce la productividad de la economía (Stiglitz, 2012).

Según Arrow (1971) la discriminación estadística se basa en la información incompleta que las empresas tienen sobre los individuos que van a contratar, lo que los lleva a basarse en estereotipos para tomar decisiones, es decir, se basan en las características físicas (género, edad, discapacidad, etc.) para deducir la productividad de las personas en lugar de juzgarlos por sus cualidades individuales. Esto sucede porque no tienen suficiente información sobre la capacidad del trabajador o no quieren asumir el costo de obtener esa información detallada.

Según Arrow (1998), las relaciones sociales y las redes son importantes para comprender la discriminación en el ámbito laboral; muchos empleos no se obtienen solo a través de un mercado formal, sino mediante conexiones personales y recomendaciones dentro de redes sociales, entonces, cuando un grupo es excluido socialmente, también es probable que quede fuera de las redes que permiten acceder a mejores empleos. Arrow señala que las redes sociales pueden perpetuar la discriminación laboral debido a su tendencia a la homogeneidad (creencias de que todas las personas que pertenecen a cierto grupo son iguales), lo que provoca que el acceso a empleos se distribuya de manera desigual.

Según Ochoa, Litardo, & Ortega (2021) la crisis económica por la pandemia de COVID-19 presenta diferencias frente a otras crisis económicas anteriores, una de las diferencias es que en las crisis pasadas han sido generalmente causadas por factores financieros, la pandemia afectó directamente a la salud pública y provocó una paralización casi total de la economía mundial, esto influyó en la interrupción de cadenas globales de valor, la caída de la demanda de trabajo, y la caída de los precios de productos primarios debido a una disminución en la demanda global. Según Romo (2022) la pandemia hizo que el empleo no adecuado aumentara, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario ha vulnerado los derechos laborales de los trabajadores, esto se refleja en el empleo adecuado ya que este ha disminuido al igual que el ingreso per cápita de los trabajadores. Recalca que, con esta ley, se formalizó el subempleo ya que las empresas podían reducir las horas de trabajo de los empleados de manera legal, ya sea en el sector público o privado; por ende, las personas que tenía un empleo adecuado involuntariamente pasaron al empleo no adecuado (subempleo, empleo no remunerado y otro empleo no adecuado).

La discriminación después de la pandemia aumentó debido a la informalidad en el mercado laboral, la exacerbación de las desigualdades que ya existía dentro del mercado laboral y por el impacto que tuvo la pandemia en la educación (muchos de los estudiantes no podía continuar con la educación virtual cuando el país entró en confinamiento por falta de recursos); el tema de la educación tiene un impacto a largo plazo, ya que, a las personas que no continuaron con sus estudios durante el confinamiento se les dificulta mejorar su

situación económica o de conseguir un empleo adecuado en el futuro debido a la falta de estudios (Ferreira, 2021). Los grupos más vulnerables (mujeres, adultos mayores, etc.) fueron los más afectados por despidos o reducción de salarios durante y después de la pandemia; la falta de acceso a los recursos impidió a muchos trabajadores realizar teletrabajo, por lo que las personas con menos recursos tuvieron problemas para seguir trabajando durante el confinamiento; debido a esto, la discriminación laboral después de la pandemia aumentó (CEPAL, 2020).

Estudios Similares

Santana (2022) analiza los factores que afectan la tasa de desempleo antes y después de la pandemia utilizando un modelo logit el cual muestra que la probabilidad de que una mujer se encuentre desempleada en el 2018 era de 1,3% mientras que, para el 2021 aumentó a 1,9%; en el caso de las personas en edad media (30 a 64 años) esa probabilidad también aumenta de 3,6% en el 2018 a 4,2% en 2021. También, concluye que para las mujeres disminuye la probabilidad de participar en el mercado laboral.

Herrera (2022) realiza un análisis sobre la inequidad de género en el mercado laboral, entre 2010 y 2019, y resalta que la inequidad de género en el 2010 fue muy alta con respecto al 2019; pero que a pesar de que se ha ido avanzando para conseguir una mayor equidad de género en el mercado laboral, en los años 2018 y 2019 el índice de inequidad de género cae entre 0,57% y 5,63%.

Bonilla (2021) en un estudio sobre la discriminación salarial de la población no inmigrante y cómo se diferencia de la población de inmigrantes, demuestra que existe una segregación salarial hacia las mujeres ya sean inmigrantes o no. El salario de las mujeres es 9,3% menor al de los hombres no inmigrantes y el de las mujeres inmigrantes es 22,6% menor al de los hombres. Bonilla también demuestra que solo el 30,3% de las mujeres no inmigrantes se encuentran en empleo adecuado en comparación del 44,7% correspondiente a los hombres; con relación al empleo no remunerado⁴, el 5,6% de los hombres se encuentra en esta categoría mientras que para las mujeres es de 18,6%. Esto muestra que existe una discriminación laboral hacia las mujeres en diciembre del 2019.

Metodología

Este artículo emplea una metodología cuantitativa para calcular la probabilidad que tienen las mujeres y los adultos mayores de acceder a un empleo adecuado, y se va a comparar y ver qué cambios ha ocurrido antes y después del COVID-19. Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) este enfoque se caracteriza por la recolección y análisis estadístico de datos para identificar el comportamiento de las variables; la recolección de datos debe ser precisa y con una muestra significativa para poder obtener medidas exactas y válidas, estos datos se analizan a través de modelos estadísticos para examinar las relaciones, comportamientos y efectos de las variables de estudio.

⁴ Según el INEC (2015) el empleo no remunerado corresponde a las personas pertenecientes a la PEA que trabaja pero que no cuentan con un monto salarial, como los trabajadores del hogar, de otro hogar, asalariados/jornaleros.

Según Greene (1990) el modelo econométrico de tipo logit es una herramienta que sirve para analizar la variable dependiente binaria, en este caso el empleo adecuado, estima la probabilidad de que ocurra un evento binario (tener o no tener un empleo adecuado) mediante las variables explicativas (género, edad, entre otras.). Se va a aplicar este modelo en el presente estudio con el fin de identificar cómo cambia la probabilidad de acceder al empleo adecuado dependiendo de las características de género y edad, y como ha cambiado después de la pandemia; teniendo en cuenta que se va a tener la misma estructura en los modelos para todos los años.

Según Hilbe (2009) el modelo logit presenta ciertas limitaciones entre las cuales tenemos que dentro del modelo se asume una relación lineal entre las variables independientes (género, edad, etc.) lo que no siempre es adecuado ya que existen variables no lineales o interactivas. También comenta que en muchos casos los valores que son atípicos (valores muy altos o muy bajos) influyen en el modelo de manera negativa ya que afectan su precisión. Otra limitación del modelo es que pueden haber variables que tienen datos no balanceados, por ejemplo, en el caso de la variable género, que haya una diferencia muy grande entre hombres y mujeres, lo que provoca que sea difícil predecir la probabilidad de la variable menos frecuente.

Según Greene (1990) el modelo logit también presenta el problema de la endogeneidad, eso es que pueden existir variables que no están incluidas en el modelo y que afectan a las demás variables ya sean dependientes o independientes, también es un problema de endogeneidad cuando existe simultaneidad entre la variable dependiente y alguna de las variables independientes, esto quiere decir que la variable independiente influye sobre la dependiente o viceversa.

Para el análisis de las variables (tabla 1) se utilizará datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de manera anual, para los años 2019, 2021 y 2022. Esta encuesta recopila información sobre las características socioeconómicas de la población de Ecuador, enfocándose en el mercado laboral, y es una encuesta representativa a nivel nacional, por ende, permite evaluar la tasa de empleo adecuado y conocer cómo ha cambiado el acceso a este después de la pandemia.

Para complementar el estudio, se va a realizar también un modelo logit de la participación laboral y el empleo en el sector informal⁵, tomando datos de la ENEMDU para los mismos años que el modelo logit del empleo adecuado, con esto se tratará de comprobar si esta reducción que existió en el empleo adecuado equivalió una reducción o un aumento en la participación laboral y en el empleo en el sector informal post pandemia.

Según Muñoz (2009) una tendencia general es que, en países con economías en desarrollo, como el caso de Ecuador, mientras más alto sea el nivel del empleo informal, más altas tienden a ser las tasas de participación laboral. Sin embargo, esta alta participación laboral no significa que existe una mejora de las tasas de empleo adecuado, ya que el sector informal suele estar caracterizado por bajos salarios, ausencia de contratos laborales, falta de beneficios sociales y una alta inestabilidad.

Mediante estos modelos se va a observar si las probabilidades de acceder a un empleo adecuado se han modificado en el caso de las mujeres y adultos mayores antes y después de la pandemia y como estos se relacionan con la tasa de participación laboral y el empleo en el sector informal.

⁵ Según el INEC (2015) el empleo en el sector informal corresponde a las personas que trabajan en negocios con menos de 100 personas y que no tienen RUC, como empresas de hogares. Son negocios informales en donde las personas trabajan por su propia cuenta o empresas de empleadores informales.

VARIABLES

Tabla 1. Descripción de variables para el modelo logit.

Variable	Tipo de variable		Indicador	Fuente
Empleo adecuado	Dummy	Dependiente	1 si tiene empleo adecuado 0 si no tiene empleo adecuado	ENEMDU
Mujer	Dummy	Independiente	1 si es mujer 0 si es hombre	
Personas de 50 años o más	Dummy	Independiente	1 si pertenece al grupo de edad 0 si no pertenece	
Área Rural	Dummy	Independiente	1 si pertenece al área rural 0 si pertenece al área urbana	
Estado Civil				
Soltero	Dummy	Independiente	1 si es soltero 0 si no es soltero	
Divorciado o Separado	Dummy	Independiente	1 si es divorciado o separado 0 si no es divorciado o separado	
Casado o Unión Libre	Dummy	Independiente	1 si está casado o en unión libre 0 si no está casado o en unión libre	
Etnia				
Blanco o Mestizo	Dummy	Independiente	1 si es blanco o mestizo 0 si no es blanco o mestizo	
Indígena	Dummy	Independiente	1 si es indígena 0 si no es indígena	
Afroecuatoriano, negro o mulato	Dummy	Independiente	1 si es afroecuatoriano, negro o mulato 0 si no es afroecuatoriano, negro o mulato	
Relación de Parentesco				
Jefe de Hogar	Dummy	Independiente	1 si es jefe de hogar 0 si no es jefe de hogar	
Cónyuge	Dummy	Independiente	1 si en cónyuge 0 si no es cónyuge	
Hijo/a	Dummy	Independiente	1 si es hijo/a 0 si no es hijo/a	
Nivel de Instrucción				
Educación Básica	Dummy	Independiente	1 si ha cursado hasta educación básica 0 si no ha cursado hasta educación básica	ENEMDU
Educación Media	Dummy	Independiente	1 si ha cursado hasta educación media 0 si no ha cursado hasta educación media	
Educación Superior	Dummy	Independiente	1 si ha cursado hasta educación superior 0 si no ha cursado hasta educación superior	
Región Natural				
Costa	Dummy	Independiente	1 si vive en la costa 0 si no vive en la costa	
Sierra	Dummy	Independiente	1 si vive en la sierra 0 si no vive en la sierra	
Amazonía	Dummy	Independiente	1 si vive en el oriente 0 si no vive en el oriente	

Fuente: INEC (2019, 2021 y 2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)
Elaborado por la autora.

Descripción de Variables

Según Gujarati (1978) la variable dependiente en los modelos econométricos es aquella que el modelo intenta explicar o predecir, para predecir dicha variable se necesita de variables independientes, el valor de estas variables es fijo. También, el autor menciona que las variables independientes son los factores que tienen relación con la variable dependiente. En el caso del modelo logit que se va a aplicar, la variable dependiente es igual a 1 si la persona tiene empleo adecuado y cero en caso contrario, la que va a estar explicada por el género y la edad, y por otras variables de control. Gujarati explica que las variables de control ayudan a que los resultados sean más precisos ya que controlan o ajustan los factores extras que influyen en la variable dependiente. El área, estado civil, etnia, relación de parentesco, nivel de instrucción y región natural son las variables de control que se van a aplicar en el modelo logit.

Con los datos que presenta el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU) de forma anual se va a realizar una tabla de resultados de la tasa de la participación laboral, el empleo adecuado y se va a desglosar por género y edad comparando así, como ha cambiado antes y después de la pandemia.

En la tabla 2 se observa que la tasa de participación laboral creció en el año posterior a la pandemia (2021), mostrando un aumento significativo en el caso de las mujeres, pero, para el año 2022, las tasas de participación laboral disminuyen a niveles más bajos que antes de la pandemia. En el caso de las variables de interés, mujeres y adultos de 50 años o más, esta reducción fue de 7,2% y 5% respectivamente. A pesar de que las mujeres entre los años 2019 y 2021 presentaron un aumento de 5,2% en la tasa de participación, fueron las que tuvieron una reducción mayor entre los años 2021 y 2022.

Tabla 2. Tasa de Participación Laboral antes y después de la pandemia

Año	Tasa de Participación			Variación Porcentual	
	2019	2021	2022	2019 - 2021	2021 - 2022
Toda la Población	65,3%	67,4%	64,6%	3,3%	-4,2%
Hombres	77,7%	79,2%	77,6%	1,9%	-2,0%
Mujeres	53,5%	56,2%	52,2%	5,2%	-7,2%
Menos de 50 años	67,4%	69,8%	67,4%	3,6%	-3,5%
50 años o más	60,8%	62,1%	59,0%	2,2%	-5,0%

Fuente: INEC (2019, 2021 y 2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Elaborado por la autora.

Las mujeres y las personas de 50 años o más entre el año 2021 y 2022 tuvieron una reducción más pronunciada que los demás grupos, esto significa que ya no se encuentran dentro del mercado laboral y a su vez esto limita el crecimiento económico. Según Becker (1964) la reducción en la participación laboral impacta en el desarrollo económico, la productividad y la acumulación del capital humano. También, según Summers (1989) esta reducción puede generar mayor desigualdad entre estos grupos.

La tabla 3 muestra que la tasa de empleo adecuado se redujo en 5,8 puntos porcentuales entre los años 2019 y 2021, pero para el año 2022, dos años después de la pandemia, se observa que continúa por debajo del nivel de 2019.

En el caso de los hombres y mujeres se observa que son los primeros quienes han tenido una reducción mayor en la tasa de empleo adecuado entre los años 2019 y 2021 pero que entre los años 2021 y 2022, han tenido una recuperación más rápida que la de las mujeres.

Las personas de 50 años o más son quienes han sufrido una reducción mayor en la tasa de empleo adecuado en comparación de las personas menores de 50 años, pero entre los años 2021 y 2022 las personas de 50 años o más se han recuperado más rápido, sin alcanzar los niveles que se observan en 2019.

Tabla 3. Tasa de empleo adecuado antes y después de la pandemia

Año	Empleo Adecuado			Variación en Puntos Porcentuales		
	2019	2021	2022	2019 - 2021	2019 - 2022	2021 - 2022
Toda la Población	38,3%	32,5%	34,4%	5,8	3,9	-1,9
Hombres	44,8%	38,9%	41,1%	5,9	3,7	-2,2
Mujeres	30,6%	27,2%	28,8%	3,4	1,7	-1,6
Menos de 50 años	41,1%	36,7%	38,7%	4,4	2,4	-2,0
Más de 50 años	33,5%	27,1%	29,9%	6,4	3,6	-2,8

Fuente: INEC (2019, 2021 y 2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Elaborado por la autora.

En la tabla 4 se puede observar que en el año 2019 de las mujeres menores de 50 años que pertenecen a la PEA solo el 32,9% se encuentra en el empleo adecuado, mientras que en los hombres la tasa es de 47%; de igual manera, la tasa de las mujeres de 50 años o más es de 24,8% y la de los hombres de 39,6%, lo que muestra que existe una brecha de género para ambos grupos etarios, porque la participación de los hombres en el empleo adecuado es mayor que el de las mujeres, lo mismo sucede para los años 2021 y 2022.

La tasa de empleo adecuado para una mujer de 50 años o más se redujo en 3,9 puntos porcentuales en el año 2021 en comparación con el año 2019, mientras que para una mujer menor de 50 años se redujo en 3,1 puntos porcentuales; en el año 2022 respecto al 2021, la tasa de las mujeres de 50 años o más aumentó en 3,4 puntos porcentuales, mientras que de las mujeres menores de 50 años aumentó solo en 1 punto porcentual. Esto muestra que las mujeres de 50 años o más enfrentaron una reducción mayor en la tasa de empleo adecuado entre el 2019 y 2021 pero que lo recuperaron de manera más rápida que las mujeres de menos de 50 años.

De igual manera, la tasa de empleo adecuado para los hombres de 50 años o más en 2019 fue de 39,6% mientras que en el 2021 de 32%, es decir, disminuyó en 7,6 puntos porcentuales; en 2022, respecto al 2021 aumentó 3,4 puntos porcentuales. En cambio, para los hombres menores a 50 años, existe una disminución de 5,3 puntos porcentuales entre el 2019 y 2021, y un aumento de 1,8 puntos porcentuales entre el 2021 y 2022, lo que significa que al igual que las mujeres, los hombres de 50 años o más han presentado una reducción mayor en la tasa de empleo adecuado en el 2021, pero en el 2022 la recuperaron en mayor medida en comparación con los hombres menores de 50 años.

Con respecto al resto de variables se puede ver que la tasa de empleo adecuado ha disminuido en el 2021 en comparación con el 2019 (excepto mujeres del área rural y mujeres indígenas), y que para el año 2022 se recuperaron (excepto divorciado/a o separado/a, hombres indígenas, afroecuatorianos, negros o mulatos, hombres de la Amazonía, mujeres del área rural, jefas de hogar y mujeres que han cursado hasta educación media). En el 2022 la tasa de empleo adecuado de las mujeres del área rural en vez de recuperarse disminuyó al igual que los divorciados/as o separados/as, hombres indígenas, afroecuatorianos, negros o mulatos, hombres de la Amazonía y mujeres que han cursado hasta educación media. Las mujeres jefas de hogar no

cambiaron entre en 2021 y 2022. En relación con el estado civil hay que destacar que la tasa de empleo adecuado de los hombres casados o en unión libre ha experimentado una mayor reducción entre los años 2019 y 2021, las mujeres divorciadas o separadas son las que han experimentado una mayor reducción entre estos mismos años.

Las personas que se consideran mestizas o blancas han experimentado una reducción mayor en la tasa de empleo adecuado entre los años 2019 y 2021. La tasa de las mujeres que se consideran indígenas ha aumentado en 0,8 puntos porcentuales en el 2021 con respecto al 2019, esto sugiere que la tasa de empleo adecuado de las mujeres indígenas a pesar de haber aumentado no ha sido un aumento significativo. La pérdida de empleos adecuados es mucho más acentuada en los hombres de todas las etnias, en comparación con las mujeres. La caída más importante entre 2019 y 2021 se da entre los hombres blancos o mestizos. Por otra parte, las mujeres afroecuatorianas, negras o mulatas son las que han tenido una recuperación mayor en 2022 en comparación con 2021, ya que aumentaron 5,2 puntos porcentuales; en el caso de los hombres, los únicos que presentan una recuperación entre estos años son los blancos o mestizos ya que los indígenas y afroecuatorianos, negros o mulatos presentan una reducción.

Los hombres que son cónyuges en el hogar han experimentado una mayor reducción en la tasa de empleo adecuado, pero en el caso de las mujeres, las que son jefas de hogar son las que han experimentado una mayor reducción entre los años 2019 y 2021. Entre los años 2021 y 2022, los hombres hijos de hogar y las mujeres cónyuges son los que han experimentado una mayor recuperación.

Tabla 4. Tasa de empleo adecuado antes y después de la pandemia desglosada por todas las variables

Género	Empleo Adecuado					
	Hombre			Mujer		
	Año	2019	2021	2022	2019	2021
Menos de 50 años	47,0%	41,7%	44,3%	32,9%	29,8%	30,8%
50 años o más	39,6%	32,0%	33,8%	24,8%	20,9%	24,3%
Área rural	26,7%	25,5%	25,6%	12,2%	12,8%	12,4%
Área urbana	53,9%	45,7%	49,1%	39,8%	34,6%	37,9%
Soltero	30,5%	26,5%	31,5%	30,5%	26,7%	28,7%
Divorciado o Separado	45,1%	42,8%	33,5%	37,1%	33,1%	31,8%
Casado o Unión Libre	51,8%	44,9%	47,6%	29,6%	26,1%	28,6%
Blanco o Mestizo	50,0%	43,4%	46,6%	35,2%	31,2%	32,5%
Indígena	22,0%	18,8%	16,7%	8,3%	9,1%	9,8%
Afroecuatoriano, negro o mulato	35,9%	33,4%	28,4%	27,9%	27,2%	32,4%
Jefe de Hogar	50,7%	45,1%	46,0%	34,0%	29,4%	29,4%
Cónyuge	51,8%	40,7%	41,5%	28,5%	24,8%	27,0%
Hijo/a	31,9%	27,5%	29,7%	30,9%	30,2%	32,0%
Educación Básica	34,7%	27,4%	29,0%	16,0%	10,3%	10,7%
Educación Media	48,9%	41,5%	44,1%	26,8%	24,5%	23,8%
Educación Superior	67,4%	62,1%	66,1%	64,1%	59,7%	63,7%

Costa	45,2%	39,2%	41,6%	31,9%	27,9%	29,0%
Sierra	46,5%	44,3%	48,7%	30,6%	30,5%	33,4%
Amazonía	28,0%	21,7%	17,3%	19,3%	13,9%	14,2%

Fuente: INEC (2019, 2021 y 2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)
Elaborado por la autora.

Hay que destacar que, en relación con el nivel de instrucción, existe una diferencia significativa en la tasa de empleo adecuado entre hombres y mujeres que solo han cursado hasta educación básica, pero la tasa de los hombres es el doble o más que la tasa de las mujeres en los tres años. En el caso de las mujeres, las que han cursado solo hasta la educación básica son las que han tenido una mayor reducción en la tasa de empleo adecuado, en tanto que las mujeres que han cursado hasta educación media son las que han presentado una menor reducción. En los hombres, quienes presentan una menor reducción son los que han cursado hasta la educación superior.

Con respecto a la región, se observa que la tasa de empleo adecuado que ha tenido una mayor reducción entre los años 2019 y 2021 es de los hombres y mujeres que viven en la región amazónica. También, los hombres de esta región son los únicos que en el año 2022 han presentado una reducción en la tasa de empleo adecuado en vez de recuperarse como en las demás regiones.

A continuación, se presentan las tablas del empleo adecuado y la sectorización. Según el INEC (2015) una persona puede tener un empleo adecuado y pertenecer al sector informal. Esto se debe a que el INEC clasifica como parte del sector informal a aquellas personas que trabajan en negocios no constituidos legalmente (es decir, no tienen RUC o RISE), en negocios que cuentan con menos de 10 empleados, o que no están afiliadas al sistema de seguridad social. Estas personas, aunque pertenecen al sector informal, pueden tener un empleo adecuado siempre que su salario sea igual o mayor al salario básico, trabajen 40 horas o más a la semana, o que su salario sea igual o mayor al salario básico, pero trabajen menos de 40 horas a la semana y no deseen trabajar más. Es decir, se trata de clasificaciones que parten de criterios distintos.

La tabla 5 muestra un mayor porcentaje de hombres que tienen empleo adecuado y se encuentran trabajando en el sector informal⁶ en comparación con las mujeres para todos los años. Sin embargo, hay que destacar, que después de la pandemia, en el año 2021, el empleo adecuado en el sector informal en las mujeres aumentó en 0,8 puntos porcentuales en comparación con 2019, mientras que, en los hombres, se redujo en 2,4. Para el año 2022 ocurrió lo contrario, el porcentaje de mujeres se redujo en 0,9 puntos porcentuales mientras que el de los hombres aumentó en 2,6 entre 2022 y 2021. Como se puede observar, los porcentajes en el año 2019 y 2022 son casi iguales, por lo que a pesar de que en el año próximo a la pandemia (2021) cambiaron estos porcentajes, en 2022 volvieron casi a la situación anterior.

Tabla 5. Empleo adecuado y sectorización de los empleados por sexo.

Condición de actividad		Sectorización de los empleados			
Empleo adecuado	Año	Sector Formal	Sector Informal	Empleo Doméstico	No Clasificado
Hombre	2019	74,5%	19,2%	0,3%	6,0%
	2021	78,4%	16,8%	0,4%	4,4%
	2022	78,6%	19,4%	0,6%	1,4%

⁶ Según el INEC (2015) el empleo adecuado y el empleo dentro del sector informal no son mutuamente excluyentes. Una persona puede estar en el sector informal y tener un empleo adecuado siempre y cuando cumpla con los requisitos para cada uno de estos.

Mujer	2019	80,8%	8,3%	8,4%	2,4%
	2021	85,2%	9,1%	4,5%	1,2%
	2022	86,1%	8,2%	5,2%	0,6%

Fuente: INEC (2019, 2021 y 2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)
Elaborado por la autora.

La tabla 6 muestra que las personas de 50 años o más que tienen un empleo adecuado cuentan con un mayor porcentaje en el sector informal que las personas menores de 50 años. En el año 2019 la diferencia en el sector informal entre las personas menores de 50 años y las de 50 años o más es de 6,7 puntos porcentuales; en el año 2021 es de 6,6 y en el 2022 es de 10,2. Esto se debe a que, en el año 2022, el porcentaje de las personas de 50 años o más aumentó en 4,1 puntos porcentuales en el sector informal, mientras que en las personas menores a 50 años aumentó solo en 0,5 puntos porcentuales.

Tabla 6. Empleo adecuado y sectorización de los empleados por rangos de edad.

Condición de actividad		Sectorización de los empleados			
Empleo adecuado	Año	Sector Formal	Sector Informal	Empleo Doméstico	No Clasificado
Menos de 50 años	2019	78,4%	13,9%	2,4%	5,3%
	2021	82,6%	12,6%	1,3%	3,5%
	2022	83,7%	13,1%	1,8%	1,3%
50 años o más	2019	71,1%	20,6%	4,7%	3,5%
	2021	74,5%	19,2%	3,5%	2,7%
	2022	73,1%	23,3%	3,0%	0,5%

Fuente: INEC (2019, 2021 y 2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)
Elaborado por la autora.

La pandemia por el COVID-19 impactó las tasas de empleo adecuado en el Ecuador. La tasa de empleo adecuado disminuyó entre 2019 y 2021, afectando en mayor medida a las mujeres y personas mayores de 50 años. Aunque en el año 2022 se observó una recuperación, no se alcanzaron los mismos niveles que en el 2019. Al observar los datos del sector informal, se concluye que cada vez que la tasa de empleo adecuado se redujo, la tasa de personas con empleo adecuado en el sector informal aumentó.

Estimación de los factores que determinan el empleo adecuado

En esta parte se presentan los resultados obtenidos al estimar los modelos logit de la participación laboral, el empleo adecuado y el empleo en el sector informal, se realizaron con el propósito de entender cómo las variables de género y edad influyen en ellos. La participación laboral y el sector informal se incluyeron para comprender de mejor manera el mercado laboral en el Ecuador antes y después de la pandemia de COVID-19.

La participación laboral, como punto de partida en el análisis del mercado laboral, permite identificar si los cambios en el empleo adecuado están relacionados con variaciones en la cantidad de personas que ingresan, permanecen o abandonan la Población Económicamente Activa (PEA).

El empleo en el sector informal se incluyó para analizar si los efectos de la pandemia, en lugar de impactar en el cambio en la probabilidad de acceso al empleo adecuado de las mujeres y personas de 50 años o más, se

reflejaron en un aumento en la probabilidad de emplearse en un empleo informal. Se busca evaluar si la estabilidad en el acceso al empleo adecuado estuvo acompañada de un incremento en la informalidad.

Para comprobar si la significancia estadística de las probabilidades obtenidas en los años de estudio, se presentan los intervalos de confianza de los efectos marginales de cada variable. Según Wooldridge (2001) los intervalos de confianza representan los rangos de los valores en los que se espera que se encuentre el verdadero valor de la variable con un nivel de confianza específico, en este caso, 95%. Esto quiere decir que existe un 95% de probabilidad de que el valor verdadero de la estimación se encuentre dentro de estos rangos.

El efecto marginal de cada variable se encuentra dentro de los intervalos de confianza, por lo que, se va observar si el cambio que existe entre en el año 2019, 2021 y 2022 muestra una diferencia estadísticamente significativa. Si el efecto marginal de un año se encuentra fuera del rango del intervalo de confianza del año anterior o siguiente, la diferencia de los efectos marginales es significativa, si se encuentra dentro de este rango no se puede afirmar que la diferencia sea significativa.

En la tabla 7 se presentan los resultados del modelo logit aplicado a la participación laboral. Este modelo se estimó para complementar al modelo del empleo adecuado, ya que permite identificar de qué manera las características de las personas modificaron su influencia en el ingreso a la PEA. Las decisiones de las personas de participar en el mercado laboral influyen directamente en el tipo de empleo al que los individuos pueden acceder, incluyendo la probabilidad de acceder a un empleo adecuado.

Se observa que solo las variables de interés y ser solteros tienen un efecto marginal negativo para los tres años.

La probabilidad de participación laboral de una mujer es negativa en 18,7 puntos porcentuales (p.p.) en el 2019 con respecto a los hombres. En el 2021, esa probabilidad se reduce a -16,2 p.p. y en 2022 se ubica en -17,9 p.p. En el caso de las personas de 50 años o más la probabilidad es negativa en 16,5 p.p., 17,6 p.p. y 16,2 p.p. para los años 2021, 2021 y 2022, respectivamente. El cambio en la probabilidad de las mujeres y las personas de 50 años o más en el 2021 es significativa ya que los intervalos de confianza de los estimadores no se traslapan, en el año 2022 solo las mujeres presentan un cambio significativo.

La probabilidad de participación laboral de las personas del área rural aumenta de 10,5 p.p. en el 2019 a 10,8 p.p. en el 2021 y cae a 8,5 p.p. en el 2022 en comparación con las personas del área urbana. Ninguno de estos cambios de la probabilidad es significativo.

En el estado civil, los solteros tienen un cambio significativo ya que en el 2019 la probabilidad de participación laboral respecto a los casados es negativa en 15,3 p.p. y en el 2021 ese efecto negativo se reduce a 11,2 p.p.; y en el 2022 se mantiene. Basándonos en los intervalos de confianza, el cambio en la probabilidad de ser soltero es significativa solo entre 2019 y 2021.

En la etnia, la probabilidad de los afroecuatorianos, negros y mulatos se mantiene constante pues los cambios en coeficientes no son significativos estadísticamente. En cambio, los indígenas, respecto a los blancos o mestizos, en el año 2019 tienen una probabilidad de 13,3 p.p., y en el 2021 cae a 9,4 p.p., diferencia significativa ya que los intervalos de confianza no se traslapan, y en el 2022 se mantiene igual que en el año 2021.

En la relación de parentesco, el hecho de ser cónyuge con respecto a los otros parientes, en el año 2021, la probabilidad aumenta significativamente (basándonos en que los intervalos de confianza no se traslapan) en comparación con el 2019, de 14,9 p.p. a 18,4 p.p. En el año 2022 la probabilidad se reduce a 16,4 p.p. pero los estimadores y los intervalos de confianza se superponen, por lo que, no es un cambio significativo.

Tabla 7. Modelo Logit. Efectos Marginales de la participación laboral para el 2019, 2021 y 2022.

Modelo Logit										
Participación Laboral	Efectos Marginales			Intervalos de confianza 95%						
	2019	2021	2022	2019		2021		2022		
Mujer	-0,186970 ***	-0,162096 ***	-0,179423 ***	-0,195441	-0,178500	-0,173658	-0,150535	-0,191245	-0,167601	
50 años o más	-0,165187 ***	-0,175634 ***	-0,161687 ***	-0,175481	-0,154892	-0,189979	-0,161289	-0,176226	-0,147148	
Área Rural	0,105218 ***	0,108048 ***	0,085089 ***	0,096654	0,113781	0,095025	0,121071	0,071627	0,098550	
Estado Civil										
Soltero	-0,153354 ***	-0,111837 ***	-0,112049 ***	-0,166275	-0,140432	-0,129844	-0,093831	-0,130804	-0,093294	
Divorciado o Separado	0,092395 ***	0,106061 ***	0,098963 ***	0,075390	0,109399	0,082558	0,129565	0,075521	0,122406	
Etnia										
Indígena	0,133507 ***	0,093508 ***	0,093477 ***	0,117073	0,149940	0,070213	0,116803	0,069307	0,117647	
Afroecuatoriano y otros	0,028649	-0,001280	-0,027949 *	0,007904	0,049394	-0,027792	0,025233	-0,057742	0,001845	
Relación de Parentesco										
Jefe	0,291955 ***	0,302266 ***	0,299630 ***	0,277449	0,306460	0,282852	0,321679	0,279388	0,319873	
Cónyuge	0,149152 ***	0,183775 ***	0,163816 ***	0,132603	0,165701	0,160928	0,206622	0,139647	0,187984	
Hijo	-0,002394	-0,011744	0,000916	-0,015751	0,010964	-0,029486	0,005999	-0,017977	0,019808	
Nivel de Instrucción										
Educación Básica	0,051980 ***	0,078611 ***	0,049233 ***	0,032904	0,071057	0,046947	0,110274	0,017231	0,081235	
Educación Media	0,173482 ***	0,217666 ***	0,192797 ***	0,153303	0,193661	0,185180	0,250152	0,159937	0,225658	
Educación Superior	0,264415 ***	0,299536 ***	0,300965 ***	0,243185	0,285645	0,266417	0,332654	0,267536	0,334394	
Región										
Costa	0,012281	0,068122 **	-0,112272 ***	-0,017971	0,042533	0,013038	0,123206	-0,172153	-0,052391	
Sierra	0,071510 ***	0,106409 ***	-0,052959 *	0,041261	0,101759	0,051468	0,161351	-0,112798	0,006880	
Amazonía	0,060013 ***	0,153441 ***	-0,032347	0,026543	0,093483	0,096274	0,210609	-0,094273	0,029578	

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

Fuente: INEC (2019, 2021 y 2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)
Elaborado por la autora.

Respecto a las variables de nivel de instrucción, el único año que tuvo un cambio significativo en la probabilidad fue el 2021 respecto al 2019. Ningún cambio en el efecto marginal de 2021 a 2022 es significativo. La probabilidad de participación laboral de las personas que cursaron hasta educación básica en el 2019 es positiva en 5,2 p.p., y en el año 2021 aumenta a 7,9 p.p. En el caso de las personas que cursaron hasta educación media en el año 2019 la probabilidad es de 17,3 p.p. y 21,8 p.p. en el 2021. Por último, para las personas que cursaron hasta educación superior la probabilidad es de 26,4 p.p. en el año 2019 y 30,0 p.p. en el año 2021. Estos estimadores son significativos ya que no se traslapan con los intervalos de confianza.

Las regiones, ya sea Costa, Sierra o Amazonía, presentan un aumento significativo en la probabilidad entre 2019 y 2021 pero entre el 2021 y 2022 es negativa, es decir, hubo un cambio radical en comparación con Galápagos. Los efectos marginales del año 2021 y 2022 no se traslapan por lo que son significativos.

Una vez conocida la forma en cómo determinan las variables explicativas a la probabilidad de participación laboral, se puede concluir que, en general, las mujeres tienen un cambio negativo significativo ya que el efecto marginal del año 2021 no se encuentra dentro del intervalo de confianza del año 2019, lo mismo sucede con el efecto marginal del año 2022 respecto al 2021. Sin embargo, las personas de 50 años o más solo presentan un cambio negativo significativo en la probabilidad en el año 2021 respecto al 2019.

En cuanto a las características que explican el acceso al empleo adecuado, los resultados del modelo logit presentados en la tabla 8 indican que, en general, la mayoría de las variables independientes tienen un efecto marginal negativo. Por ejemplo, la probabilidad de tener un empleo adecuado siendo mujer es negativo en 12,8 p.p. en comparación con los hombres en el año 2019, pero para el 2021, la probabilidad es de -11,5 p.p. Para el año 2022, la probabilidad de conseguir un empleo adecuado siendo mujer es de -11,9 p.p. en comparación con los hombres. Sin embargo, los cambios no son significativos ya que los intervalos de confianza de los efectos marginales se traslapan. En el caso de las personas con 50 años o más respecto a las personas menores de 50 años, la probabilidad de que tengan un empleo adecuado es negativa en 13,3 p.p. en el 2019 y 2021, es decir, no existió un cambio entre antes y un año después de la pandemia. En 2022, la probabilidad cambió a -12,9 p.p. Sin embargo, los cambios no son significativos ya que los intervalos de confianza de los efectos marginales se superponen.

La probabilidad de tener un empleo adecuado para las personas que viven en el área rural en el año 2019 es negativa en 6,8 p.p., en el año 2021 en 4,3 p.p. y en el 2022 en 5,1 p.p. en comparación con las personas que viven en el área urbana. Basándonos en los intervalos de confianza, el cambio que existió en 2021 con respecto a 2019 es significativo.

Para las variables de estado civil, la probabilidad de tener un empleo adecuado siendo soltero es negativa en todos los años; el valor de la probabilidad es de -12,6 p.p. en el año 2019, -12,0 p.p. en el año 2021 y -12,5 p.p. en el 2022. Ninguna de estas probabilidades es significativa ya que los intervalos de confianza se traslapan.

En relación con la etnia, aquellos que se identifican como indígenas y afroecuatorianos, negros o mulatos tienen un efecto marginal negativo respecto a las personas que se consideran blancas o mestizas. La probabilidad de tener un empleo adecuado siendo afroecuatoriano, negro o mulato es negativa en 0,7 p.p. en el año 2019, -2,9 p.p. en el año 2021 y -3,2 p.p. en 2022. Solo las personas que se consideran afroecuatorianas, negras o mulatas tuvieron un cambio significativo en 2021, ya que, su efecto marginal no se superpone con los intervalos de confianza de 2019.

Tabla 8. Modelo Logit. Efectos Marginales del empleo adecuado para el 2019, 2021 y 2022.

Modelo Logit										
Empleo Adecuado	Efectos Marginales			Intervalos de confianza 95%						
	2019	2021	2022	2019		2021		2022		
Mujer	-0,127995 ***	-0,115056 ***	-0,119901 ***	-0,136114	-0,119876	-0,126150	-0,103963	-0,131187	-0,108616	
50 años o más	-0,132733 ***	-0,133354 ***	-0,129954 ***	-0,140836	-0,124630	-0,144903	-0,121805	-0,141666	-0,118242	
Área Rural	-0,068059 ***	-0,042776 ***	-0,051292 ***	-0,075968	-0,060150	-0,055254	-0,030297	-0,064247	-0,038337	
Estado Civil										
Soltero	-0,126095 ***	-0,120364 ***	-0,125197 ***	-0,137099	-0,115091	-0,135920	-0,104807	-0,141076	-0,109318	
Divorciado o Separado	0,006650	0,012421	-0,014926	-0,005783	0,019083	-0,004919	0,029761	-0,032766	0,002915	
Etnia										
Indígena	-0,058332 ***	-0,044453 ***	-0,065092 ***	-0,074120	-0,042543	-0,066634	-0,02227	-0,090051	-0,040134	
Afroecuatoriano, negro o mulato	-0,007097	-0,029176 **	-0,031541 **	-0,025281	0,011088	-0,054512	-0,00384	-0,060873	-0,002209	
Relación de Parentesco										
Jefe	0,158874 ***	0,160751 ***	0,150015 ***	0,145670	0,172079	0,142204	0,179298	0,130870	0,169161	
Cónyuge	0,041778 ***	0,054416 ***	0,042381 ***	0,026025	0,057530	0,032029	0,076803	0,019263	0,065499	
Hijo	-0,013009 *	-0,003345	-0,016803 *	-0,026319	0,000302	-0,022015	0,015325	-0,035880	0,002274	
Nivel de Instrucción										
Educación Básica	0,122592 ***	0,145217 ***	0,149396 ***	0,094252	0,150932	0,089750	0,200684	0,092889	0,205902	
Educación Media	0,226701 ***	0,258733 ***	0,279794 ***	0,198067	0,255335	0,203238	0,314228	0,223308	0,336281	
Educación Superior	0,373813 ***	0,413101 ***	0,441639 ***	0,345252	0,402375	0,357901	0,468300	0,385491	0,497789	
Región										
Costa	-0,103877 ***	-0,153352 ***	-0,083166 ***	-0,127536	-0,080218	-0,194850	-0,111853	-0,126876	-0,039456	
Sierra	-0,075899 ***	-0,127251 ***	-0,046242 **	-0,099513	-0,052285	-0,168574	-0,085929	-0,089766	-0,002718	
Amazonía	-0,099944 ***	-0,126971 ***	-0,067671 ***	-0,126703	-0,073186	-0,170284	-0,083659	-0,113493	-0,021849	

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

Fuente: INEC (2019, 2021 y 2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)
Elaborado por la autora.

En la relación de parentesco, ser jefe o cónyuge tienen un efecto marginal positivo, mientras que ser hijo tiene un efecto negativo. La probabilidad de acceder a un empleo adecuado siendo jefe de hogar se encuentra entre 15,0 p.p. y 16,1 p.p. en los tres años. La probabilidad siendo cónyuge se encuentra entre 4,2 p.p. y 5,4 p.p. En el caso de los hijos la probabilidad de tener un empleo adecuado es negativa y se encuentra entre -1,7 p.p. y -0,3 p.p. Ninguno de los cambios en estas probabilidades es significativa ya que los intervalos de confianza de los estimadores se superponen.

Los efectos marginales de las variables de nivel de instrucción son positivos y se observa que mientras mayor sea el nivel de estudios que ha cursado la persona, mayor es la probabilidad de tener un empleo adecuado. Para las personas que han cursado hasta educación básica, la probabilidad de tener un empleo adecuado aumenta de 12,3 p.p. en el 2019, a 14,5 p.p. en el 2021 y a 14,9 p.p. en el 2022. Para quienes han cursado hasta educación media, la probabilidad aumenta de 22,7 p.p. en el 2019, a 25,9 p.p. en el 2021 y a 27,9 p.p. en el 2022. Y, finalmente para los que han cursado hasta educación superior la probabilidad aumenta de 37,4 p.p. en 2019, a 41,3 p.p. en el 2021 y a 44,2 p.p. en el 2022; los niveles de instrucción antes señalados están comparados con no tener estudios o solo haber estado en un centro de alfabetización. Una conclusión que se obtiene de estos resultados es que mientras mayor es el nivel de instrucción, más alta es la probabilidad de obtener un empleo adecuado en el tiempo. Basándonos en los intervalos de confianza, los únicos efectos marginales que tuvieron un cambio significativo son las de Educación Media y Educación superior en el año 2021.

Por último, con respecto a la región, los efectos marginales en las tres variables son negativos. La probabilidad de tener un empleo adecuado para las personas de la Costa en el año 2019 es de -10,4 p.p., en 2021 es de -15,3 p.p. y en 2022 de -8,3 p.p. En el caso de las personas que viven en la Sierra, la probabilidad de tener un empleo adecuado en el año 2019 es de -7,6 p.p., en el año 2021 de -12,7 p.p. y en 2022 de -4,6 p.p. Para las personas que viven en la región amazónica la probabilidad cae de -9,9 p.p. en el año 2019 a -12,7 p.p. en el año 2021, pero, para el año 2022 la probabilidad se recupera siendo incluso más alta que la del 2019, el valor de la probabilidad es de -6,7 p.p., todo esto es en comparación con las personas que viven en la región insular. Todos estos cambios fueron significativos ya que los intervalos de confianza de los estimadores no se traslapan.

Comparando el efecto marginal del 2021 con el intervalo de confianza del 2019, las variables, área rural, afroecuatoriano, negro o mulato, educación media, educación superior, Costa, Sierra y Amazonía han tenido un cambio significativo. Comparando el efecto marginal del año 2022 con el intervalo de confianza del año 2021, las variables que han tenido un cambio significativo son divorciado o separado, y todas las regiones, Costa, Sierra y Amazonía. Las variables de interés (mujer y personas de 50 años o más) no presentaron un cambio significativo en la probabilidad ya que los efectos marginales se superponen con los intervalos de confianza de los tres años.

Para complementar y conocer por qué no cambió significativamente la probabilidad de acceso al empleo adecuado siendo mujer o una persona de 50 años o más se analiza el empleo en el sector informal. Este modelo nos permite analizar si los efectos que ocasionó la pandemia, en lugar de impactar significativamente el acceso al empleo adecuado, se reflejaron en un aumento en la probabilidad de enrolarse al empleo informal.

En la tabla 9 se presentan las estimaciones del modelo del empleo en el sector informal. Los estimadores muestran que la probabilidad de que una mujer tenga un empleo informal es positiva en 2,8 p.p. frente a los hombres en el año 2019. Para el año 2021 la probabilidad cae a 2,1 p.p. y en 2022 el efecto marginal no es significativo. Ninguna de estas probabilidades son significativas ya que los intervalos de confianza de los estimadores se traslapan.

Tabla 9. Modelo Logit. Efectos Marginales del empleo informal para el 2019, 2021 y 2022.

Modelo Logit										
Empleo Informal	Efectos Marginales			Intervalos de confianza 95%						
	2019	2021	2022	2019		2021		2022		
Mujer	0,0281424 ***	0,0214504 **	0,0090609	0,0153280	0,0409567	0,0042550	0,0386458	-0,0081630	0,0262846	
50 años o más	0,1088667 ***	0,0877114 ***	0,0658472 ***	0,0970735	0,1206599	0,0708887	0,1045342	0,0492001	0,0824943	
Área Rural	0,1977584 ***	0,1622860 ***	0,1844781 ***	0,1876547	0,2078620	0,1464794	0,1780927	0,1685627	0,2003935	
Estado Civil										
Soltero	0,0422639 ***	0,0453022 ***	0,0361530 ***	0,0256808	0,0588470	0,0225560	0,0680484	0,0134331	0,0588729	
Divorciado o Separado	0,0071514	0,0196306	0,0327707 **	-0,0117910	0,0260939	-0,0065450	0,0458062	0,0071790	0,0583623	
Etnia										
Indígena	0,1910679 ***	0,1335748 ***	0,1427173 ***	0,1718275	0,2103083	0,1064740	0,1606755	0,1136677	0,1717669	
Afroecuatoriano y otros	0,0127283	0,0838678 ***	0,0340279	-0,0144440	0,0399006	0,0474222	0,1203133	-0,0071580	0,0752133	
Relación de Parentesco										
Jefe	-0,0374700 ***	-0,0242080 *	-0,0260800 *	-0,0581200	-0,0168200	-0,0524160	0,0040011	-0,0551120	0,0029522	
Cónyuge	0,0050815	0,0013396	-0,0229020	-0,0195590	0,0297221	-0,0324610	0,0351401	-0,0581690	0,0123648	
Hijo	0,0331682 ***	0,0284713 *	0,0255663 *	0,0119837	0,0543527	-0,0002800	0,0572229	-0,0040340	0,0551670	
Nivel de Instrucción										
Educación Básica	-0,1486120 ***	-0,1835320 ***	-0,1436010 ***	-0,1818740	-0,1153500	-0,2454150	-0,1216490	-0,2025790	-0,0846220	
Educación Media	-0,2761190 ***	-0,3311020 ***	-0,3053620 ***	-0,3099710	-0,2422670	-0,3931020	-0,2691020	-0,3644590	-0,2462650	
Educación Superior	-0,4971490 ***	-0,5303130 ***	-0,5297880 ***	-0,5316730	-0,4626240	-0,5920990	-0,4685260	-0,5886540	-0,4709230	
Región										
Costa	0,2142562 ***	0,5229531 ***	0,4316623 ***	0,1771332	0,2513791	0,3991406	0,6467655	0,3441989	0,5191258	
Sierra	0,1108060 ***	0,4399093 ***	0,3365687 ***	0,0736977	0,1479142	0,3160375	0,5637811	0,2490588	0,4240786	
Amazonía	0,1451620 ***	0,4955603 ***	0,3845269 ***	0,1043636	0,1859604	0,3708353	0,6202852	0,2955558	0,4734980	

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

Fuente: INEC (2019, 2021 y 2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)
Elaborado por la autora

La probabilidad de conseguir un empleo informal en el caso de las personas de 50 años o más en relación con las personas menores de 50 años aumenta en 10,9 p.p. en el año 2019, 8,7 p.p. en el año 2021 y 6,6 p.p. en el 2022. Al igual que en el caso de las mujeres existe una mayor probabilidad de trabajar en sector informal antes de la pandemia que después de la pandemia. En el año 2021 en comparación con el año 2019, si ha existido un cambio significativo en esta probabilidad ya que el efecto marginal del año 2021 no se encuentra dentro de los intervalos de confianza del año 2019. Lo mismo sucede con el año 2022 en comparación con el 2021.?

En las tres regiones se puede observar que la probabilidad de tener un empleo informal aumenta de manera significativa del 2019 al 2021. Con respecto a las demás variables, la probabilidad de tener un empleo informal disminuyó en el 2021 en comparación con el 2019. Las variables que tienen un efecto marginal negativo son: jefe de hogar, educación básica, media y superior

Comparando el efecto marginal del 2021 con el intervalo de confianza del 2019, las variables, 50 años o más, área rural, indígena, afroecuatoriano, negro o mulato, educación básica, media, Costa, Sierra y Amazonía han tenido un cambio significativo. Comparando el efecto marginal del año 2022 con el intervalo de confianza del año 2021, las variables que han tenido un cambio significativo son 50 años o más, área rural y afroecuatoriano, negro o mulato. Las mujeres (una de las variables de interés) no presentaron un cambio significativo en la probabilidad ya que los efectos marginales se traslapan con los intervalos de confianza, pero, las personas de 50 años o más si presentaron un cambio significativo; en este grupo se reduce el efecto marginal de acceder al sector informal.

Discusión

Santana (2022) concluye que la probabilidad de participación laboral de las mujeres refleja una mayor disminución en el año 2021, pero, como se puede observar en la tabla 7, el año en que las mujeres muestran una mayor disminución en la probabilidad es en el 2019. Jeri (2023) analiza la participación en el mercado laboral en el Perú y concluye que la probabilidad de participar dentro del mercado laboral aumenta en el caso de los jóvenes en comparación con las personas mayores. Lo mismo ocurre en el Ecuador como muestra la tabla 7, pues la probabilidad de las personas de 50 años o más es negativa en comparación con los jóvenes.

Salazar (2021) resalta que las mujeres se vieron desproporcionadamente afectadas por las consecuencias de la pandemia (confinamiento y digitalización) y que esto afectó al mercado laboral ecuatoriano, haciendo que aumente el desempleo, la informalidad y las brechas de género que ya existían. Sin embargo, en los datos obtenidos en este estudio se observa que la probabilidad acceder al empleo adecuado siendo mujer no tiene un cambio significativo en comparación con los hombres antes y después de la pandemia. Existe una desigualdad de género dentro del mercado laboral, pero, esta no se vio afectada con la pandemia, sino que permaneció. En el estudio que realiza Flores (2022) acerca del mercado laboral en el contexto de la pandemia concluye que muchas de las mujeres tuvieron que aceptar trabajos informales (ingresos menores al salijo mínimo) por lo que las mujeres tenían menos posibilidades de conseguir un empleo adecuado y caer en situaciones de desempleo o subempleo, pero al analizar las tasas del empleo adecuado antes y después de la pandemia (tabla 3 y tabla 4) se observa que los hombres fueron los más afectados ya que tuvieron una reducción mucho mayor en la tasa del empleo adecuado.

Según Ribas (2004) las mujeres siempre han tenido menos probabilidades de acceder a un empleo dentro del mercado laboral en comparación con los hombres. Esto se confirma en la tabla 2 y 7, donde se observa que la tasa de participación laboral de las mujeres es menor a la de los hombres. Además, la pandemia, tuvo un impacto negativo en la tasa de participación laboral de las mujeres en el año 2022 respecto al 2021, ya que, existió una variación porcentual de -7,2%. De igual manera, se observa que la probabilidad de participación laboral de una mujer es negativa en 18,7 puntos porcentuales (p.p.) en el 2019; en 2021, esa probabilidad se

reduce a -16,2 p.p. y en 2022 se ubica en -17,9 p.p. en comparación con los hombres. Todos estos cambios en la probabilidad son significativos ya que los intervalos de confianza de los efectos marginales no se superponen.

Bustamante, Cabezas, Gutiérrez, Niculcar y Nilo (2022) analizan el empleo en el sector informal en Chile y concluyen que existe más informalidad en el empleo después de la crisis por el COVID-19. En el anexo 8 se observa que la tasa de empleo en el sector informal si aumenta en los años posteriores a la pandemia. Las mujeres presentan un mayor aumento en la tasa de empleo informal en el año 2021 respecto al 2019. En el caso de los hombres, presentan un mayor aumento en 2022 respecto a 2021. Por otro lado, las personas de 50 años o más son las que tienen un mayor aumento en 2021 y 2022; lo que confirma lo que dicen estos autores. Sin embargo, aunque la tasa de acceso al empleo en el sector informal aumentó, los resultados que se observan en la tabla 9 muestran que, después de la pandemia, la probabilidad de acceder a un empleo informal disminuyó para las mujeres en comparación con los hombres y para las personas de 50 años o más en comparación con las menores de 50 años.

Conclusiones

Los resultados obtenidos muestran que hombres y mujeres han tenido una reducción en las tasas de empleo adecuado, de hecho, los hombres han tenido una reducción mayor en comparación con las mujeres en el año 2021 respecto al 2019, pero, en el año 2022, la tasa de empleo adecuado de los hombres ha mejorado en mayor medida que la de las mujeres, es decir, el acceso al empleo adecuado de hombres se recupera más rápido que el de las mujeres. En el caso de las personas mayores de 50 años, la tasa de empleo adecuado presentó una reducción significativa en comparación con las personas menores de 50 años, es decir, se vieron más afectados.

Otro dato importante es que la probabilidad de participación laboral de las mujeres tiene un cambio negativo significativo ya que el efecto marginal del año 2021 no se encuentra dentro del intervalo de confianza del año 2019, lo mismo sucede con el efecto marginal del año 2022 respecto al 2021, pero en todos los casos, los efectos marginales muestran que las mujeres tienen una menor probabilidad de acceder a las actividades laborales en comparación con los hombres. Por otra parte, no existe un cambio significativo en el acceso a un empleo adecuado en ninguno de estos años para las mujeres. Esto sugiere que, independientemente de si cambia significativamente la participación laboral de las mujeres, las variaciones que han existido en el acceso al empleo adecuado no indican un cambio relevante en estos tres años.

La probabilidad de participación laboral de las personas de 50 años o más presentan un cambio negativo significativo en el 2021; no obstante, se conserva relativamente constante el efecto marginal negativo de este grupo frente a los menores de 50 años. Sin embargo, no existe una variación significativa en la probabilidad de acceso al empleo adecuado de las personas de 50 años o más en ninguno de estos años. Esto sugiere que, independientemente de si cambia o no de forma significativa la participación laboral de las personas de 50 años o más, las variaciones que han existido los efectos marginales con respecto al empleo adecuado no han sido significativos en estos tres años.

Respecto a la relación entre el empleo informal y las variables género y edad, se observa que la variación que ha presentado la probabilidad de tener un empleo en el sector informal siendo mujer no es estadísticamente significativo en ninguno de los años. Esto sugiere que los efectos marginales del empleo adecuado y el empleo en el sector informal en el caso de las mujeres no tienen un cambio significativo a pesar de que los cambios en los efectos marginales de la participación laboral fueron significativos. Por otro lado, la variación que presentó la probabilidad de tener un empleo en el sector informal siendo una persona de 50 años o más es positivo y significativo pero decreciente.

A diferencia de otras investigaciones, este artículo demuestra que no existió un cambio significativo en la probabilidad de acceso al empleo adecuado durante los años analizados para ninguna de las dos variables de interés: edad y género. Aunque el aumento del teletrabajo profundizó las dificultades de adaptación de las personas de 50 años o más, y la crisis generada por la pandemia intensificó la carga de trabajo doméstico y las responsabilidades de cuidado del hogar para las mujeres, en los años posteriores a la pandemia, el género y la edad no tuvieron una influencia significativa en la probabilidad de acceso al empleo adecuado en el Ecuador.

Bibliografía

- Alvarado, J. (2017). *La discriminación laboral en Ecuador*. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Andrade, D., Morales, J., Patiño, P., Fernández, P., Medina, E., Vásquez, L., & Pilapanta, L. (2021). *Inserción laboral de personas de 50 años y más en Ecuador y el proceso de envejecimiento poblacional y seguridad social*. Quito: Ministerio de Trabajo.
- Arrow, K. (1971). The Theory of Discrimination. *Pinceton University. Industrial Relations Section*.
- Arrow, K. (1998). What Has Economics to Say About Racial Discrimination? *Journal of Economic Perspectives*, 99-100.
- Asamblea Nacional República del Ecuador. (20 de abril de 2023). *Comisión de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social*. Obtenido de Discriminación por edad, inserción laboral y empleo juvenil entran a debate en comisión de trabajo.: <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/blogs/comision-de-los-derechos-de-los-trabajadores-y-la-seguridad-151>
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Bonilla, J. (2021). *Migración y discriminación salarial en Ecuador: un análisis de la situación de los inmigrantes en el año 2019*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Bustamante, A., Cabezas, M., Gutiérrez, A., Niculcar, D., & Nilo, J. (2022). *Informalidad laboral en tiempos de la COVID-19: análisis del mercado laboral chileno*. Santiago de Chile: Informes Técnicos OIT Cono Sur, N° 27. Organización Internacional del Trabajo.
- Carrión, D. (2021). *Efectos de La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en la estructura del mercado laboral ecuatoriano*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- CEPAL. (2020). *El desafío social en tiempos del COVID-19*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- CEPAL. (10 de FEBRERO de 2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Ferreira, F. (2021). Desigualdad en tiempos de la COVID-19. *Finanzas y Desarrollo*.
- Flores, A. (2022). *Análisis de la dinámica laboral en el Ecuador en el contexto de la pandemia por COVID-19*. Ibarra: Universidad Técnica del Norte.
- González, C., & Trelles, D. (2021). Análisis de la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19” y su posible vulneración a los derechos laborales. *Revista Científica: FIPCAEC*, 137 - 156.
- Greene, W. (1990). *Econometric Analysis*. Nueva York: Macmillan.
- Gujarati, D. N. (1978). *Econometría Básica*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Gutiérrez, T. (2014). *El cumplimiento de derechos para las personas adultas mayores en centros de atención*. Quito: Ministerio de Inclusión Económica y Social.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana de México.
- Herrera, E. (2022). *Análisis de la inequidad de género en el mercado laboral de Ecuador, 2010-2019*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

- Hilbe, J. (2009). *Logistic Regression Models*. Florida: Chapman & Hall/CRC.
- INEC. (2015). *Indicadores Laborales*. Quito: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo.
- INEC. (diciembre de 2019). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-diciembre-2019/>
- INEC. (Diciembre de 2020). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-dic-2020/>
- INEC. (DICIEMBRE de 2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-dic-2021/>
- INEC. (Abril de 2022). Obtenido de Caracterización de grupos específicos de población: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Abril-2022/2022-05-26%20Caracterizacio%CC%81n%20Poblaciones.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2015). Actualización metodológica: el empleo en el sector informal. *Revista de Estadística y Metodologías*, 55 - 62.
- Jeri, R. (2023). *articipación laboral de los jóvenes en el Perú antes y después de la pandemia: 2019-2020*. Ayacucho, Perú: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
- Jorquera, V., & Cornejo, C. (2023). *Trabajo y personas mayores, a tres años de la mandemia*. Chile: Centro de Estudios de Vejez y Envejecimiento.
- Martínez, A., Pistonesi, J., & Aguilar, M. (2021). Un abordaje sobre las desigualdades por género en la vejez. Las mujeres mayores en el Gran Buenos Aires antes y durante la pandemia. *III Congreso Internacional de Población del Cono Sur*. Argentina: Asociación de Estudios de Población de la Argentina.
- Mercado, A., Andersen, L., & Muriel, B. (2003). Discriminación étnica en el sistema educativo y el mercado de trabajo de Bolivia. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico*, 69-98.
- Montenegro, J. (2015). *Discriminación Étnica y Empleo en Ecuador: Aproximaciones Cuantitativas y Análisis de Políticas, Periodo 2007-2012*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Muñoz, O. (2009). Factores determinantes de la participación laboral: aspectos conceptuales. *Revista Tendencias de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Nariño*, 87-116.
- Ochoa, L., Litardo, E., & Ortega, E. (2021). La crisis económica ante la pandemia COVID-19 en el Ecuador, periodo 2021. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Organización de las Naciones Unidas. (2020). *Informe de políticas: Los efectos de la COVID-19 en las personas de edad*. New York: Naciones Unidas.
- Organización Internacional del Trabajo - (OIT). (2003). *La Hora de la Igualdad en el Trabajo*. Ginebra: OIT.
- Primicias. (3 de junio de 2024). 4 de cada 10 trabajadores dice que la edad fue un obstáculo al buscar trabajo, según encuesta. *Primicias*. Obtenido de Primicias: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/trabajadores-edad-empleo-trabajo/>
- Quiranza, J. C. (2021). *Estrés laboral durante la COVID-19 a propósito de una revisión sistemática*. Quito: Universidad Internacional SEK.
- Ribas, M. (2004). *Desigualdades de género en el mercado laboral: Un problema actual*. Palma: Universidad de las Islas Baleares.
- Romo, B. (2022). *Expansión del empleo no adecuado en el Ecuador por efecto de la pandemia COVID-19, periodo 2018-2021*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

- Salazar, G. (2021). COVID-19 y mercado laboral ecuatoriano: Impacto, esperanzas y oportunidades. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 60-74.
- Santana, K. (2022). *Desempleo y tasa de participación global en el Ecuador entre 2018 y 2021: una perspectiva desde el efecto de la pandemia del COVID-19*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Stiglitz, J. (2012). *The Price of Inequality: How Today's Divided Society Endangers Our Future*. Estados Unidos: W.W. Norton & Company.
- Summers, L. (1989). Some Simple Economics of Mandated Benefits. *American Economic Review*, 177 - 183.
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Wooldridge, J. (2001). *Introducción a la Econometría: Un Enfoque Moderno*. Ciudad de México: Thomson International.

Anexos

Anexo 1. Tasa de subempleo por género y edad.

Año	Subempleo		
	2019	2021	2022
Toda la Población	17,8%	23%	19,4%
Hombres	19,0%	24,3%	20,4%
Mujeres	16,2%	21,1%	17,9%
Menos de 50 años	19,0%	24,5%	20,4%
Más de 50 años	14,9%	19,2%	17,0%

Fuente: INEC (2019, 2021 y 2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)
Elaborado por la autora.

Anexo 2. Tasa de desempleo por género y edad.

Año	Desempleo		
	2019	2021	2022
Toda la Población	3,8%	4,1%	3,2%
Hombres	3,3%	3,5%	3,0%
Mujeres	4,6%	5,0%	3,5%
Menos de 50 años	4,8%	4,9%	4,0%
Más de 50 años	1,5%	2,4%	1,4%

Fuente: INEC (2019, 2021 y 2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)
Elaborado por la autora

Anexo 3. Modelo Logit del empleo adecuado del año 2019.

Modelo Logit (2019)						
Empleo adecuado	Coeficientes	Error Estándar	z	P > z 	Intervalo de Confianza 95%	
Mujer	-0,9177019	0,0305486	-30,04	0,000	-0,9775761	-0,8578276
50 años o más	-0,9516742	0,0306811	-31,02	0,000	-1,011808	-0,8915404
Área rural	-0,4879734	0,0291851	-16,72	0,000	-0,5451752	-0,4307716
Soltero	-0,904078	0,0408902	-22,11	0,000	-0,9842213	-0,8239346
Divorciado o Separado	0,047679	0,0454811	1,05	0,294	-0,0414623	0,1368202
Indígena	-0,4182275	0,0578344	-7,23	0,000	-0,5315808	-0,3048743
Afroecuatoriano, Negro o Mulato	-0,0508813	0,0665233	-0,76	0,444	-0,1812645	0,079502
Jefe	1,139103	0,0492177	23,14	0,000	1,042638	1,235568
Cónyuge	0,2995385	0,0576701	5,19	0,000	0,1865071	0,4125699
Hijo	-0,0932689	0,0487014	-1,92	0,055	-0,1887218	0,002184
Educación Básica	0,8789619	0,1037244	8,47	0,000	0,6756659	1,082258
Educación Media	1,625411	0,1051929	15,45	0,000	1,419237	1,831585
Educación Superior	2,68018	0,1061953	25,24	0,000	2,472041	2,888319
Costa	-0,7447824	0,0867582	-8,58	0,000	-0,9148254	-0,5747394
Sierra	-0,5441837	0,0864949	-6,29	0,000	-0,7137106	-0,3746568
Amazonía	-0,716585	0,0980529	-7,31	0,000	-0,9087651	-0,5244049
Constante	-1,375588	0,143555	-9,58	0,000	-1,65695	-1,094225

Observaciones: 48469

P pseudo R²: 0,2058

Fuente: INEC (2019, 2021 y 2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)

Elaborado por la autora.

Anexo 4. Modelo Logit del empleo adecuado del año 2021.

Modelo Logit (2021)						
Empleo adecuado	Coefficientes	Error Estándar	z	P > z	Intervalo de Confianza 95%	
Mujer	-0,7947314	0,0400591	-19,84	0,000	-0,8732459	-0,7162169
50 años o más	-0,9211221	0,0420626	-21,9	0,000	-1,003563	-0,8386809
Área rural	-0,2954656	0,0440976	-6,7	0,000	-0,3818952	-0,209036
Soltero	-0,8313916	0,055614	-14,95	0,000	-0,9403931	-0,7223901
Divorciado o Separado	0,0857977	0,0611136	1,4	0,160	-0,0339827	0,2055781
Indígena	-0,3070533	0,0782342	-3,92	0,000	-0,4603895	-0,1537171
Afroecuatoriano, Negro o Mulato	-0,2015277	0,0893167	-2,26	0,024	-0,3765853	-0,0264701
Jefe	1,11036	0,0665737	16,68	0,000	0,979878	1,240842
Cónyuge	0,3758687	0,0789891	4,76	0,000	0,2210529	0,5306844
Hijo	-0,0231053	0,0657989	-0,35	0,725	-0,1520687	0,1058581
Educación Básica	1,00306	0,1955013	5,13	0,000	0,6198844	1,386236
Educación Media	1,787154	0,1960076	9,12	0,000	1,402986	2,171322
Educación Superior	2,85343	0,1963265	14,53	0,000	2,468632	3,238218
Costa	-1,059251	0,1467728	-7,22	0,000	-1,346921	-0,7715818
Sierra	-0,8789662	0,1459941	-6,02	0,000	-1,165109	-0,5928231
Amazonía	-0,8770323	0,1529896	-5,73	0,000	-1,176887	-0,5771782
Constante	-1,505126	0,2533923	-5,94	0,000	-2,00177	-1,008486

Observaciones: 24869

P pseudo R²: 0,1872

Fuente: INEC (2019, 2021 y 2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)

Elaborado por la autora.

Anexo 5. Modelo Logit del empleo adecuado del año 2022.

Modelo Logit (2022)						
Empleo adecuado	Coefficientes	Error Estándar	z	P > z 	Intervalo de Confianza 95%	
Mujer	-0,813801	0,0401614	-20,26	0,000	-0,892516	-0,735086
50 años o más	-0,8820311	0,0418659	-21,07	0,000	-0,964087	-0,7999755
Área rural	-0,3481344	0,0450307	-7,73	0,000	-0,4363929	-0,2598759
Soltero	-0,8497429	0,0558577	-15,21	0,000	-0,9592219	-0,7402638
Divorciado o Separado	-0,1013033	0,0617955	-1,64	0,101	-0,2224203	0,0198137
Indígena	-0,4417987	0,0865506	-5,1	0,000	-0,6114348	-0,2721626
Afroecuatoriano, Negro o Mulato	-0,2140757	0,1016032	-2,11	0,035	-0,4132143	-0,0149371
Jefe	1,01819	0,0673478	15,12	0,000	0,886191	1,150190
Cónyuge	0,2876485	0,0801176	3,59	0,000	0,1306209	0,4446762
Hijo	-0,1140475	0,0660823	-1,73	0,084	-0,2435664	0,0154713
Educación Básica	1,01399	0,1957047	5,18	0,000	0,6304125	1,397561
Educación Media	1,899034	0,1961477	9,68	0,000	1,514592	2,283476
Educación Superior	2,99752	0,1965559	15,25	0,000	2,612275	3,38276
Costa	-0,564469	0,1515099	-3,73	0,000	-0,861423	-0,267515
Sierra	-0,3138558	0,1507666	-2,08	0,037	-0,609353	-0,0183587
Amazonía	-0,4592999	0,1587668	-2,89	0,004	-0,770477	-0,1481228
Constante	-1,915809	0,2549931	-7,51	0,000	-2,41559	-1,416032

Observaciones: 24262

P pseudo R²: 0,1967

Fuente: INEC (2019, 2021 y 2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)

Elaborado por la autora.

Anexo 6. Población económicamente activa por género y edad.

Año	Población económicamente activa			Variación Porcentual	
	2019	2021	2022	2019 - 2021	2021 - 2022
Toda la Población	8.099.030	8.602.937	8.357.838	6,2%	-2,8%
Hombres	4.711.947	4.936.139	4.904.975	4,8%	-0,6%
Mujeres	3.387.083	3.666.798	3.452.863	8,3%	-5,8%
Menos de 50 años	5.714.206	6.130.953	5.815.089	7,3%	-5,2%
Más de 50 años	2.384.824	2.471.984	2.542.749	3,7%	2,9%

Fuente: INEC (2019, 2021 y 2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Elaborado por la autora.

Anexo 7. Población en edad de trabajar por género y edad.

Año	Población en edad de Trabajar			Variación Porcentual	
	2019	2021	2022	2019 - 2021	2021 - 2022
Toda la Población	12.402.565	12.758.438	12.941.480	2,9%	1,4%
Hombres	6.066.275	6.234.913	6.324.161	2,8%	1,4%
Mujeres	6.336.290	65.235.25	6.617.319	3,0%	1,4%
Menos de 50 años	8.479.419	8.780.007	8.631.862	3,5%	-1,7%
Más de 50 años	3.923.146	3.978.431	4.309.618	1,4%	8,3%

Fuente: INEC (2019, 2021 y 2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Elaborado por la autora.

Anexo 8. Tasa del empleo en el sector informal por género y edad.

Año	Sector Informal		
	2019	2021	2022
Toda la Población	45,0%	48,5%	51,7%
Hombres	44,4%	47,5%	52,0%
Mujeres	45,7%	50,0%	51,2%
Menos de 50 años	40,5%	44,2%	46,9%
Más de 50 años	55,6%	59,3%	62,5%

Fuente: INEC (2019, 2021 y 2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Elaborado por la autora.