



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE ECONOMÍA

Proyecto de investigación, previo a la obtención del Título de Economista.

Tema:

“Economía plateada, satisfacción laboral y calidad de vida desde un enfoque de género”

Autora: Arcos Guamán, Mercy Susana

Tutor: Eco. Argothy Almeida, Luis Anderson Ph. D.

Ambato – Ecuador

2024

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Eco. Argothy Almeida, Luis Anderson Ph. D. con cédula de ciudadanía No. 1002635835, en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación sobre el tema: **“ECONOMÍA PLATEADA, SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO”**, desarrollado por Mercy Susana Arcos Guamán, de la Carrera de Economía, modalidad presencial, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Graduación de Pregrado, de la Universidad Técnica de Ambato y en el normativo para presentación de Trabajos de Graduación de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.

Por lo tanto, autorizo la presentación de este ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por los profesores calificadores designados por el H. Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, Febrero 2024

TUTOR



.....
Eco. Luis Anderson Argothy Almeida, Ph. D.

C.C. 1002635835

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Mercy Susana Arcos Guamán con cédula de ciudadanía No. 1850366434, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el proyecto de investigación, bajo el tema: **“ECONOMÍA PLATEADA, SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO”**, así como también los contenidos presentados, ideas, análisis, síntesis de datos, conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este Proyecto de Investigación.

Ambato, Febrero 2024

AUTORA

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Susana Arcos', is positioned above a horizontal dotted line.

Mercy Susana Arcos Guamán

C.C. 185036434

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este proyecto de investigación, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación, con fines de difusión pública; además apruebo la reproducción de este proyecto de investigación, dentro de las regulaciones de la universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial; y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, Febrero 2024

AUTORA



.....
Mercy Susana Arcos Guamán

C.C. 185036434

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el proyecto de investigación, sobre el tema: **“ECONOMÍA PLATEADA, SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO”**, elaborado por Mercy Susana Arcos Guamán, estudiante de la Carrera de Economía, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, Febrero 2024

Dra. Tatiana Valle, Ph. D.

PRESIDENTE

Ing. Ximena Morales, Ph. D.

MIEMBRO CALIFICADOR

Ing. Roberto Valencia, Mg.

MIEMBRO CALIFICADOR

DEDICATORIA

*Dedico a Dios por ser el
pilar elemental de mi vida.*

*A mis padres y mis hermanos
por su apoyo, ya que, para mí son mi
mayor inspiración y mi tesoro más valioso.*

*Y finalmente a mi compañero de vida,
mi mejor amigo Víctor Daniel, quien
durante todo mi proceso universitario
siempre estuvo ahí conmigo apoyándome.*

Mercy Susana Arcos Guamá

AGRADECIMIENTO

*Agradezco a Dios, por ser actor principal
del cumplimiento de una meta más.*

*Agradezco a mis padres y hermanos
por haber estado presente en el proceso
de este proyecto de investigación*

*Además, agradezco a mi tutor de tesis
Econ. Anderson Argothy por el apoyo
y paciencia brindada en todo el proceso
de ejecución del trabajo de investigación.*

Mercy Susana Arcos Guamán

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

CONTENIDO	PÁGINA
A. PÁGINAS PRELIMINARES	
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT	xiii
B. CONTENIDOS	
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1 Descripción del problema	1
1.2 Justificación.....	3
1.2.2. Formulación del problema de investigación	6
1.3 Objetivos	6
1.3.1 Objetivo general	6
1.3.2 Objetivos específicos	6
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Revisión de literatura	7

2.1.1 Antecedentes investigativos	7
2.1.2 Fundamentos teóricos.....	14
2.2. Hipótesis (opcional) y/o preguntas de investigación.....	21
CAPÍTULO III.....	22
METODOLOGÍA	22
3.1 Recolección de la información	22
3.2 Tratamiento de la información	26
3.2.1 Análisis descriptivo	26
3.2.2 Análisis correlacional.....	28
3.3.3 Análisis explicativo.....	30
3.3 Operacionalización de las variables	31
CAPÍTULO IV	33
RESULTADOS.....	33
4.1 Resultados y discusión	33
4.1.1 Análisis descriptivo.....	33
4.1.2 Análisis correlacional.....	66
4.1.3 Análisis explicativo.....	68
4.2 Verificación de la hipótesis o fundamentación de las preguntas de investigación.....	70
CAPÍTULO V.....	80
CONCLUSIONES.....	80
5.1 Conclusiones	80
5.2 Limitaciones del estudio	81
5.3 Futuras temáticas de investigación.....	82
C. MATERIAL DE REFERENCIA	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	83

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PÁGINA
Tabla 1 Características de investigaciones encontrados	8
Tabla 2 Indicadores	23
Tabla 3 Grado de relación segun el coeficiente de correlación.....	29
Tabla 4 Operacionalización de la variable dependiente: Satisfacción Laboral.....	31
Tabla 5 Operacionalización de la variable independiente: Calidad de Vida.....	32
Tabla 6 Frecuencia de la variable "Satisfacción Laboral"	33
Tabla 7 Frecuencia de la variable "Género"	34
Tabla 8 Estadísticos de la variable "Edad"	36
Tabla 9 Frecuencia de la variable "Seguridad Social"	41
Tabla 10 Frecuencia de la variable "Nivel de Instrucción"	45
Tabla 11 Frecuencia de la variable "Categoría de ocupación"	49
Tabla 12 Frecuencia de la variable "Condición de actividad"	53
Tabla 13 Frecuencia de la variable "Pobreza"	57
Tabla 14 Estadísticos de la variable "Ingreso Laboral"	61
Tabla 15 Rho de Spearman	66
Tabla 16 Modelo de regresión logística	68
Tabla 17 Pruebas de hipótesis sobre los coeficientes de regresión categoría "Contento"	73
Tabla 18 Pruebas de hipótesis sobre los coeficientes de regresión categoría "Poco Contento"	75
Tabla 19 Pruebas de hipótesis sobre los coeficientes de regresión categoría "Descontento pero conforme"	77

ÍNDICE DE FIGURAS

CONTENIDO	PÁGINA
Figura 1 Análisis de coocurrencia basado en datos bibliográficos	24
Figura 2 Diagrama PRISMA en 4 niveles	25
Figura 3 Distribución de la Satisfacción Laboral según el género	35
Figura 4 Distribución de la variable "Edad"	37
Figura 5 Distribución del género según el rango de edad.....	38
Figura 6 Distribución de la satisfacción laboral según el rango de edad.....	40
Figura 7 Distribución del género según la seguridad social	42
Figura 8 Distribución de la satisfacción laboral según la seguridad social	43
Figura 9 Distribución del género según el nivel de instrucción.....	46
Figura 10 Distribución de la satisfacción laboral según el nivel de instrucción.....	47
Figura 11 Distribución del género según categoría de ocupación	50
Figura 12 Distribución de la satisfacción laboral según categoría de ocupación	52
Figura 13 Distribución del género según condición de actividad.....	54
Figura 14 Distribución de la satisfacción laboral según la condición de actividad .	56
Figura 15 Distribución del género según la pobreza.....	58
Figura 16 Distribución de la satisfacción laboral según la pobreza.....	60
Figura 17 Distribución de la variable "Ingreso Laboral".....	62
Figura 18 Distribución del género según el ingreso por rango	63
Figura 19 Distribución de la satisfacción laboral según el rango de ingresos	64

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE ECONOMÍA

TEMA: “ECONOMÍA PLATEADA, SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO”

AUTORA: Mercy Susana Arcos Guamán.

TUTOR: Eco. Luis Anderson Argothy Almeida, Ph D.

FECHA: Febrero 2024

RESUMEN EJECUTIVO

La economía plateada se refiere al estudio de la población de personas mayores que se encuentra expuesta a situaciones de vulnerabilidad debido a factores relacionados con la disminución de sus capacidades físicas y mentales. El objetivo de esta investigación busca realizar un análisis exhaustivo de la satisfacción laboral y la calidad de vida mediante factores como seguridad social, condición de actividad, categoría de ocupación, pobreza, ingreso laboral y educación en la población adulta media y mayor en Ecuador durante el año 2020, mediante una perspectiva de género. La fuente de información fue de la Encuesta Nacional de Empleo Subempleo y Desempleo (ENEMDU) del año 2020, encuesta dispuesta por el INEC. El diseño metodológico abarca desde estadísticas descriptivas hasta análisis correlacionales, utilizando la prueba de Rho de Spearman y empleando el Método de Regresión Logística, para modelar nuestra ecuación teniendo como dependiente una variable categórica. Se destaca, de manera consistente, la diferencia de satisfacción laboral entre géneros, revelando que las mujeres experimentan niveles inferiores en comparación con los hombres. Este fenómeno es examinado, y se obtienen resultados que explican que factores como seguridad social, condición de actividad, pobreza e ingreso laboral desempeñan roles esenciales en la configuración de la satisfacción laboral en esta población. Se concluye que este estudio no solo ofrece una panorámica detallada de las interacciones entre la economía plateada, la satisfacción laboral y la calidad de vida, sino que también aporta comprensiones valiosas sobre las complejidades específicas asociadas con la brecha de género.

PALABRAS DESCRIPTORAS: ECONOMÍA PLATEADA, GÉNERO, VULNERABILIDAD, REGRESIÓN LOGÍSTICA

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO

FACULTY OF ACCOUNTING AND AUDIT

ECONOMICS CAREER

TOPIC: “SILVER ECONOMY, JOB SATISFACTION AND QUALITY OF LIFE
FROM A GENDER APPROACH”

AUTHOR: Mercy Susana Arcos Guamán.

TUTOR: Eco. Luis Anderson Argothy Almeida, Ph D.

DATE: February 2024.

ABSTRACT

The silver economy refers to the study of the population of older individuals who are exposed to vulnerability due to factors related to the decline in their physical and mental capabilities. The objective of this research is to conduct a comprehensive analysis of job satisfaction and quality of life through factors such as social security, activity status, occupation category, poverty, income, and education in the middle-aged and older adult population in Ecuador during the year 2020, from a gender perspective. The source of information was the National Survey of Employment, Underemployment, and Unemployment (ENEMDU) for the year 2020, a survey conducted by the INEC. The methodological design ranges from descriptive statistics to correlational analysis, using the Spearman's Rho test and employing the Logistic Regression Method to model our equation with a categorical dependent variable. Consistently, a difference in job satisfaction between genders is highlighted, revealing that women experience lower levels compared to men. This phenomenon is examined, and results are obtained that explain that factors such as social security, activity status, poverty, and income play essential roles in shaping job satisfaction in this population. It is concluded that this study not only provides a detailed overview of the interactions between the silver economy, job satisfaction, and quality of life but also offers valuable insights into the specific complexities associated with the gender gap.

KEYWORDS: SILVER ECONOMY, GENDER, VULNERABILITY, LOGISTIC REGRESSION

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción del problema

La población de personas mayores se encuentra expuesta a situaciones de vulnerabilidad debido a diversos factores, relacionados con la disminución de sus capacidades físicas y mentales (Hernández, 2023). Esto influye de manera adversa en su situación laboral, generando precarización en sus condiciones de trabajo. Además, existen factores estructurales, como la pobreza y la falta de oportunidades educativas, que contribuyen a la vulnerabilidad que enfrenta esta generación. Esta situación afecta negativamente en su calidad de vida.

A nivel mundial la población de adultos mayores es tratada de diferente manera según la región, puesto que, en los países europeos como España, la esperanza de vida de su población es de las más elevadas globalmente, esto genera desafíos para el sistema de salud. Mejorar la calidad del cuidado de los ancianos es crucial para optimizar resultados económicos y disminuir gastos (Organización Mundial de la SALUD [OMS], 2019).

Europa y Asia se enfocan en el cuidado de los adultos mayores. En Asia el respeto a los adultos de mediana y avanzada edad se evidencia a través de los años, porque el conocimiento de esta población contribuye a diversos estudios presentados en la región (Tang et al., 2018). Esto se refleja en su avance como potencia mundial precisamente porque los adultos mayores pueden transmitir sabiduría acumulada a través de los años, mientras que los más jóvenes aportan energía, nuevas perspectivas y habilidades creando así una sociedad líder mundialmente.

En América Latina y el Caribe, a diferencia de otras regiones, la población mayor de 60 años constituye aproximadamente un 11% del total (Jiménez et al., 2021) A pesar de ser una región relativamente joven, experimenta un aumento en la esperanza de vida, resultado tanto del aumento de los niveles de vida como de las mejoras en los servicios básicos como agua, saneamiento y salud (Okumura et al., 2020). Esta tendencia, combinada con una marcada reducción en las tasas de natalidad, conlleva un incremento notable en la proporción de la población

conformada por personas mayores (Martin et al., 2022). Se proyecta que, en las próximas décadas, América Latina y el Caribe experimentará el ritmo de envejecimiento poblacional más alto a nivel mundial.

En México se evidencia una baja calidad de vida para los adultos mayores, ya que su vulnerabilidad es consecuencia del trabajo informal que posee en su mayoría, sin esperanza de jubilación. Para el caso de los adultos mayores, la vulnerabilidad se hace evidente en diferentes aspectos como: falta de oportunidades laborales, ingresos insuficientes, precarios sistemas de protección social, sobredemanda de servicios de salud y discriminación social y familiar (Flores-Payan & Salas-Durazo, 2018). Este panorama resalta la necesidad urgente de políticas y medidas que aborden integralmente estos problemas, asegurando envejecimiento digno y calidad de vida adecuada para esta parte fundamental de la población.

En Ecuador, según la proyección del INEC la población adulta mayor fue de una estimación de 1.310,000 para el 2020 (Ministerio de Inclusión Económica y Social) [MIES, 2020]. Seis de cada diez, adultos mayores no participan activamente en la economía y dependen de terceros para su sustento. Cuatro de cada diez adultos mayores son económicamente productivos y forman parte de la población activa económicamente (MIES, 2017). La población de 45 a 64 años tiene un 42,11% de trabajadores en el sector formal, mientras que el 52,18 se encuentra en la informalidad y la población de 65 años en adelante tiene el 19,15% en el sector formal y el 77,66% en la informalidad (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC], 2022).

En el contexto global de envejecimiento poblacional, Ecuador emerge como un participante destacado en esta tendencia, compartiendo similitudes con América Latina y el Caribe. Ecuador no está ajeno al proceso de envejecimiento poblacional que se experimenta a nivel global y, en especial, en América Latina y el Caribe (Forttes Valdivia, 2020). La composición demográfica incluye una considerable proporción de individuos jóvenes y adultos en edad de trabajar, no obstante, al igual que en otros países de la zona, está atravesando un fenómeno de envejecimiento poblacional oportunamente con el incremento en la expectativa de vida y la reducción en la tasa de natalidad.

1.2 Justificación

1.2.1 Justificación teórica, metodológica (viabilidad) y práctica

El principal objetivo de esta investigación es analizar la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida de la población adulta media y mayor en Ecuador, con énfasis en las cuestiones de género. Este tema está adquiriendo considerable importancia a nivel mundial, dado el notable aumento demográfico de este grupo de edad, resultado de la disminución de las tasas de natalidad y aumento de la esperanza de vida. Por lo tanto, se vuelve imperativo que las empresas, ya sean pequeñas, medianas o grandes, implementen políticas adecuadas para mejorar el trato a este segmento de la población que, lamentablemente, enfrenta a obstáculos en el mercado laboral.

La Economía Plateada se refiere a la parte de la economía global relacionada con el envejecimiento de la población y se enfoca en las necesidades y demandas de los adultos mayores. La Economía Plateada captó la atención de los responsables de políticas públicas, académicos y empresas porque presentan oportunidades económicas, como la generación de nuevos emprendimientos, oportunidades laborales y una mayor contribución económica de los adultos mayores (Okumura et al., 2020). Debido a las mejoras en las condiciones de salud, los adultos mayores de hoy en día tienen más capacidad para seguir consumiendo, lo que les permite ser más productivos y contribuir activamente a la sociedad (Jiménez et al., 2021). Las sociedades deben prepararse para aprovechar las nuevas oportunidades económicas que surgen del envejecimiento, lo que implica el desarrollo de servicios y productos dirigidos a los adultos mayores. (Okumura et al., 2020). Este proceso involucra tanto al sector público como al privado y abarca todos los ámbitos económicos.

La importancia de la satisfacción laboral y la calidad de vida en la sociedad en general es innegable, ya que investigaciones evidenciaron que la productividad de las personas se ve incrementada cuando experimentan niveles óptimos en ambos aspectos. (Urzúa & Caqueo, 2012). Del mismo modo, Tang et al, (2018)., en su investigación sobre el empleo y calidad de vida entre adultos mayores en China afirman que parcialmente el empleo y ciertas características del trabajo se relacionan con la calidad de vida entre

la población de mediana y avanzada edad. Se observa las diferencias en las relaciones entre el empleo y la calidad de vida según el género. En el caso de los hombres se encontró una asociación significativa con niveles más altos de calidad de vida a diferencia de las mujeres. Se demuestra que existe relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida de la población adulta media y mayor, mediante un enfoque de género.

La población adulta media y mayor es evidenciada como un grupo socialmente vulnerable. Como lo menciona Flores-Payan & Salas-Durazo (2018)., en su investigación sobre la calidad del empleo en adultos mayores en México, señala que, los adultos mayores empleados han experimentado una disminución en sus condiciones. El empleo informal en el país atribuye la incapacidad de recibir una pensión o jubilación, además que muchos adultos mayores trabajan hasta más de 40 horas a la semana. Se observa que la calidad de vida de estos grupos sociales se ve afectada causa de la manifestación de su vulnerabilidad, que se refleja en condiciones laborales precarias y una situación de vulnerabilidad social. Esta investigación evidencia que la vulnerabilidad de los adultos mayores tiene un impacto negativo en su satisfacción laboral y calidad de vida, provocando un deterioro en ambos aspectos.

Los adultos mayores en su mayoría poseen dependencia de una tercera persona para realizar sus actividades diarias. Sin embargo, Loredó-Figueroa et al., (2016), en su estudio sobre el nivel de dependencia, autocuidado y calidad de vida del adulto mayor, afirma que el grado de dependencia en realización de actividades de la vida diaria tienen repercusión en la percepción de la calidad de vida. Los autores explican que la mayoría de los adultos mayores tienen un buen nivel de independencia reflejando así que ellos mismo pueden cuidar de sí mismo. Adultos mayores que cuidan de sí mismo, pueden lograr una mejor calidad de vida.

En el umbral del futuro, la población adulta de los países enfrenta un notorio proceso de envejecimiento, anticipando un paisaje demográfico. Se estima que habrá un alto porcentaje de personas mayores de 65 años en 2025, que oscilará entre el 18% y el 24%. (Schulz & Radvanský, 2014). Este cambio demográfico tiene un impacto en la demanda de servicios de atención médica y en la necesidad de personal en el sector de la salud y el cuidado a largo plazo. Ante este cambio poblacional, la sociedad se

enfrenta a la oportunidad de redefinir la calidad de vida de la población mayor. Se necesita fortalecer las estructuras necesarias para sostener un futuro en el que el envejecimiento sea no solo inevitable, sino también una fuente de enriquecimiento colectivo.

Un enfoque de integración de género en la economía plateada es esencial para garantizar la equidad y la inclusión en una sociedad que envejece. Reconocer las diferencias e inequidades de género en esta etapa de la vida nos permite comprender y abordar de manera más efectiva los desafíos específicos que enfrentan los adultos mayores (Tang et al., 2018). La integración de una perspectiva de género en la economía plateada puede promover políticas y programas que fomenten la participación de las personas mayores. Esto es independientemente de su género, empoderándolas y asegurando que aprovechen al máximo las oportunidades económicas y sociales disponibles. (Hosseinpoor et al., 2013). Esto no solo mejora la satisfacción laboral y la calidad de vida de las personas mayores, sino que también contribuye al desarrollo sostenible y a la creación de una sociedad más justa e inclusiva. (Schulz & Radvanský, 2014).

La elección destacada es la metodología de conjuntos difusos, una pieza clave dentro del enfoque de análisis cualitativo comparado (QCA en inglés). Esta metodología, al permitir la integración no lineal de variables, se erige como el medio hábil para capturar la complejidad inherente a un fenómeno social (Flores-Payan & Salas-Durazo, 2018). En particular, su aplicación se enfocó en la construcción meticulosa de un índice multidimensional de calidad del empleo. La adopción de la metodología de conjuntos difusos por los autores, enmarcada dentro de la metodología de análisis cualitativo comparado, no solo evidencia la sofisticación en el abordaje de fenómenos sociales complejos, sino que también destaca la relevancia de métodos que permitan una integración fluida y no lineal de variables. Así, este estudio resalta la importancia de herramientas flexibles para explorar y comprender la riqueza multidimensional de la calidad del empleo.

1.2.2. Formulación del problema de investigación

¿Cómo influye la satisfacción laboral en la calidad de vida de la población adulta media y mayor considerando las dimensiones de género?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar la satisfacción laboral y la calidad de vida de la población adulta media y mayor desde una perspectiva de género en Ecuador, priorizando el bienestar de este grupo etario.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la situación laboral y la calidad de vida de la población adulta media y mayor desde una perspectiva de género en el Ecuador.
- Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en la población de los grupos adulto medio y mayor desde una perspectiva de género en el Ecuador.
- Explicar la población adulta media y mayor desde una perspectiva de género en función de la satisfacción laboral y la calidad de vida en el Ecuador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Revisión de literatura

2.1.1 Antecedentes investigativos

La economía plateada abarca el análisis y estudio de la actividad económica vinculada a la población de adultos mayores o las personas de la tercera edad. Este término se utiliza para describir el impacto económico de la creciente proporción de personas mayores en la sociedad, así como las oportunidades y desafíos asociados (ConwayLeninhan et al., 2022). En la revisión de la literatura de Sikos T. & Kovács. (2019), se observa un aumento en la esperanza de vida y una disminución de las tasas de natalidad en muchas partes del mundo, lo que ha llevado a un envejecimiento demográfico. Este fenómeno ha generado un interés creciente en entender cómo la presencia de una población envejecida afecta a la economía en diferentes aspectos.

En el creciente fenómeno de envejecimiento de la población se constituye uno de los principales retos para la economía en países modernos a nivel mundial, con significativas implicaciones tanto económicas como sociales. Según Podgórnjak-Krzykacz et al., (2020), en un informe titulado "La economía plateada," examinó la población europea de 50 años en adelante, llegando incluso a los 100 años, y señaló que actualmente 199 millones de europeos, equivalentes al 39% de la población total, participan activamente en esta nueva economía. Se proyecta que esta cifra alcanzará los 222 millones para el año 2025, representando el 43% de la población (Várnai et al., 2015). En consecuencia, el aumento en la expectativa de vida junto con la disminución en las tasas de natalidad convierte al sector de la economía plateada en un atractivo campo de oportunidades para cualquier empresa.

Se están generando oportunidades de desarrollo en todo el mundo, inicialmente enfocadas en sectores más convencionales como salud, vivienda y servicios, pero ahora se están expandiendo hacia áreas más innovadoras como tecnología, comunicación e inteligencia artificial (Berthelot-Guiet, 2018; Carra & Tabia, 2020; Sikos T. & Kovács, 2019). Estudios se centran específicamente en el mercado de viviendas asistidas en su análisis, realizando una revisión de la literatura sobre

soluciones habitacionales dirigidas a la población mayor, y proponen una agenda de investigación para el futuro desarrollo de este sector.

Tabla 1

Características de investigaciones encontrados

Autor/es	Título	Objetivo	Resultados
Krzyminiewska, Grazyna	Dilemas éticos de la economía plateada	Presentar los problemas vinculados al envejecimiento, destacando que las actividades en la "economía plateada" a menudo violan normas éticas.	El desarrollo de la economía plateada se perfila como una mega tendencia, pero la falta de consideración ética es evidente.
Laskowska, Agnieszka; Laskowski, Jan Franciszek	Generación de Plata en el Trabajo: Implicaciones para la Gestión Sostenible del Capital Humano en la Era de la Industria 5.0	Caracterizar el sistema de valores, actitudes hacia el trabajo y expectativas relacionadas con el trabajo de mujeres y hombres profesionalmente activos mayores de 50 años	Se construyeron modelos de regresión logística ordinal para verificar la hipótesis principal. Se complementaron los resultados con elementos de estadísticas descriptivas.
Govorova, N.	La economía plateada europea	Abordar la transformación profunda que está experimentando la Unión Europea debido a cambios socioeconómicos y demográficos, centrándose en el envejecimiento de la población.	Los riesgos potenciales de la transición demográfica moderna no son inevitables y que el desafío radica en encontrar herramientas, oportunidades y medios para adaptar la economía y la sociedad a estos cambios.

McGuirk, Helen; Conway Lenihan, Aisling; Lenihan, Niamh	Conciencia y potencial de la economía plateada para las empresas: un estudio a nivel regional europeo	Abordar el envejecimiento de la población en Europa y su impacto en la economía, específicamente centrado en el concepto de la "economía plateada".	Estos resultados sugieren que hay oportunidades para mejorar la conciencia empresarial sobre la "economía plateada" y la necesidad de desarrollar más apoyos y capacitación a nivel regional en la UE para aprovechar su potencial económico.
Felix, Jorge	Economía plateada: oportunidades y desafíos para que Brasil adopte la estrategia de la Unión Europea	Abordar la construcción de la estrategia de la "economía plateada" (o la "economía de la longevidad") en Brasil y su contribución al desarrollo económico.	Se exponen oportunidades de acción para la estrategia de la "economía plateada" en Brasil, con énfasis en sectores clave identificados por la literatura internacional.
Oget, Quentin	Cuando las promesas económicas dan forma a la innovación y las redes: un análisis estructural de la innovación tecnológica en la economía plateada	El objetivo central del documento es abordar las expectativas de un proceso global de envejecimiento en Europa y los riesgos asociados en términos de enfermedad y dependencia.	Aunque las innovaciones tecnológicas se presentan como una solución importante, se encuentra que actualmente desempeñan un papel secundario en la "economía plateada". Sin embargo, estas innovaciones refuerzan la atracción, legitimidad y credibilidad de las promesas, así como de las innovaciones de marketing y organizativas en la "economía plateada".

Pauhofova, Iveta; Palenik, Michal	La realización del concepto de economía plateada en los países de la UE	El documento tiene como objetivo principal abordar la realización del concepto de "economía plateada", centrándose en el crecimiento potencial de la demanda de personas mayores en los países de la Unión Europea (UE).	Se destaca que el aumento potencial de la demanda de la generación mayor debería generar un segmento significativo en el mercado de bienes y servicios específicos para personas mayores.
Reshetnikova, Liudmila; Boldyreva, Natalia; Perevalova, Maria; Kalayda, Svetlana; Pisarenko, Zhanna	Condiciones para el crecimiento de la economía plateada en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: peculiaridades de Rusia	Evaluar las condiciones de la "economía plateada" en Rusia, identificar las limitaciones para su crecimiento y desarrollar recomendaciones para eliminarlas con el fin de alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.	El análisis estadístico multivariado revela que los números absolutos y estructurales de personas mayores en Rusia no difieren mucho de los países desarrollados de Europa.
Podgorniak-Krzykacz, Aldona; Przywojska, Justyna; Warwas, Izabela	La economía plateada como respuesta a los desafíos demográficos en las regiones polacas: ¿estrategia realista o utopía?	El documento se motiva por las preocupaciones sobre los desafíos planteados por el problema de la sociedad envejecida y se enfoca en la "economía plateada" (EP) como un concepto social y económico desarrollado en respuesta a este desafío.	La realización del concepto de "economía plateada" presupone un crecimiento potencial en la demanda de personas mayores en los países de la UE. Este crecimiento depende del aumento en la proporción de personas mayores en la población y del aumento de sus ingresos.

<p>Jose, Mario L. D.; Ferreira, Fernando A. F.; Zopounidis, Constantin; Doumpos, Michalis; Ferreira, Neuza C. M. Q. F.</p>	<p>Incógnitas conocidas: Reducir las desigualdades digitales en la economía plateada</p>	<p>Proporcionar a los tomadores de decisiones una comprensión completa de los desafíos asociados con la desigualdad digital en este contexto, destacando la complejidad inherente y la incertidumbre generada por las interrupciones tecnológicas.</p>	<p>El estudio adopta un enfoque constructivista y socio-técnico, combinando mapeo cognitivo y técnicas de laboratorio de evaluación y prueba de decisiones en un contexto neutrosófico.</p>
<p>Bogataj, Marija; Bogataj, David; Drobne, Samo</p>	<p>Planificación y gestión del parque de viviendas públicas en la economía plateada.</p>	<p>Comprender por qué y en qué medida existe el problema y proporcionar una respuesta a la dinámica de producción de unidades de vivienda especializadas para adultos mayores que requieren LTC.</p>	<p>El modelo desarrollado puede ser de interés para otras regiones y municipios que enfrentan escasez de viviendas para adultos mayores y una creciente demanda, y se sugiere que el mismo procedimiento podría utilizarse para planificar la construcción de instalaciones en asociaciones público-privadas u otras formas de propiedad de infraestructura social.</p>
<p>Csoba, Judit; Ladancsik, Tibor</p>	<p>La Generación Plata en el mercado laboral: Gestión del trabajo y del tiempo del grupo de mayores de 65 años en el noreste de Hungría</p>	<p>Se centra en los desafíos del mercado laboral generados por una sociedad envejecida, destacando la importancia de comprender la capacidad y disposición de las personas mayores de 65 años para trabajar, especialmente con el aumento de la edad de jubilación en</p>	<p>A pesar de estar aptos para trabajar, ciertos estereotipos generalizados sobre la participación laboral de las personas mayores (ageísmo internalizado) están presentes y reducen significativamente su motivación para participar en el empleo formal.</p>

varios países europeos.

Nota: Principales características necesarias y de análisis de los estudios arrojados.
Fuente: Elaboración propia.

En el contexto del envejecimiento poblacional, es esencial reconocer que las oportunidades económicas generadas también conllevan desafíos éticos sustanciales que demandan una reflexión detallada. Es crucial abordar los problemas éticos intrínsecos al envejecimiento, especialmente al observar que las actividades dentro de la "economía plateada" a menudo transgreden normas éticas establecidas (Krzyminiewska, 2020). A pesar de que el desarrollo de la economía plateada se presenta como una mega tendencia, la falta de consideración ética en este ámbito es palpable y requiere atención inmediata.

En el contexto de Laskowska & Laskowski, (2023) se confirmó diferencias significativas entre hombres y mujeres en la evaluación de rasgos relacionados con la jerarquía de valores, actitudes hacia el trabajo y perspectivas profesionales. La satisfacción laboral muestra un impacto significativo en el desarrollo profesional únicamente para las mujeres de este grupo. Estos hallazgos resaltan la importancia de considerar las diferencias de género al abordar el desarrollo profesional en la generación plateada, enfocándose en aspectos específicos como la satisfacción laboral.

La transformación de la Unión Europea en el contexto de cambios socioeconómicos y demográficos, se enfoca el envejecimiento de la población. Para Govorova (2021) quien destaca la importancia de considerar los procesos demográficos en el ciclo económico postpandémico, especialmente en relación con la salud, el cuidado de los mayores y los presupuestos gubernamentales. El autor resalta que la población europea está envejeciendo debido a la disminución de la fertilidad y al aumento de la esperanza de vida, factores que inciden en la participación de los ciudadanos mayores en la economía. Destaca la relevancia de la "economía plateada" al posicionarla como un enfoque inclusivo para respaldar el crecimiento laboral y la productividad en sectores tradicionales y digitales, presentándola como el motor futuro de la economía.

Estudios de varios investigadores convergen en el abordaje del envejecimiento de la población en Europa y su influencia en la "economía plateada". La conciencia empresarial es la capacidad en que las empresas reconoce y asumen responsabilidades y el valor económico sobre este fenómeno (McGuirk et al., 2022; Oget, 2021; Páleník, 2013). Se deben explorar los riesgos asociados al envejecimiento, ya sea en términos de desafíos éticos, o de enfermedad y dependencia. La importancia de las innovaciones y tecnologías en la "economía plateada" es un punto común para todas las naciones. Examinar el impacto económico de la demanda de personas mayores, resalta la influencia de la proporción de este grupo en la población y el crecimiento de sus ingresos (Páleník, 2013). El análisis detallado de los efectos de una crisis de deuda a una de consumo en los países de la UE complementa este estudio explorando cómo el envejecimiento poblacional impacta la dinámica económica en Europa.

La compleja temática de la "economía plateada" aborda la construcción estratégica de este concepto en el contexto brasileño contribuyendo al desarrollo económico. Para Felix (2016) explorar las oportunidades de acción para la estrategia de ahorro a largo plazo en Brasil resalta los sectores clave identificados por la literatura internacional sobre la "economía plateada". El autor profundiza en el análisis de los ingresos de las personas mayores y el poder adquisitivo de las familias con adultos mayores en secciones posteriores de su documento.

Abordar el desafío de la sociedad envejecida como un concepto social y económico desarrollado en respuesta a este fenómeno es una mira al futuro. El desarrollo estratégico de la economía plateada (EP) mide la disposición de los gobiernos regionales en donde se analiza si estos respaldan el desarrollo (Podgórnjak-Krzykacz et al., 2020). La disposición de los gobiernos regionales y municipios no aporta al desarrollo estratégico esto se concluyó mediante un estudio de correlación realizado por los autores.

El análisis estadístico multivariado revela similitudes en los números absolutos y estructurales de personas mayores en Rusia en comparación con los países desarrollados de Europa. (Reshetnikova et al., 2021). Aunque las pensiones estatales son fundamentales para financiar las necesidades de los pensionistas rusos, se señala la importancia de aumentar los ingresos derivados de reasignaciones basadas en

activos para futuros pensionistas. El estudio subraya la necesidad de estimular la participación voluntaria de futuros pensionistas y cambiar la regulación de las actividades de inversión de los administradores de pensiones para aprovechar el potencial de la "economía plateada" como motor de desarrollo sostenible en Rusia.

Las familias de bajos y medianos ingresos necesitarán de servicios de atención a largo plazo y vivienda pública. El estudio de Bogataj et al. (2023) busca entender la magnitud del problema y ofrece respuestas a la dinámica de producción de unidades de vivienda especializadas para adultos mayores que requieren cuidado a largo plazo. Gran parte de la vivienda social pública no satisface las necesidades de los residentes mayores con habilidades funcionales en declive, y proponen un modelo para determinar la dinámica de inversión y producción de estas unidades. El modelo desarrollado puede ser de interés para otras regiones y municipios que enfrentan escasez de viviendas para adultos mayores (Bogataj et al., 2023). Se sugiere que el mismo procedimiento podría utilizarse para planificar la construcción de instalaciones en asociaciones público-privadas u otras formas de propiedad de infraestructura social.

Una investigación, realizada en Hungría, examina la participación laboral y los factores que determinan la disposición a trabajar en personas mayores de 65 años. Aunque un pequeño porcentaje está empleado formalmente, la mayoría realiza actividades que pueden considerarse como trabajo, desafiando las estadísticas oficiales de empleo (Csoba & Ladancsik, 2023). La falta de necesidad financiera apremiante y el ageísmo son identificados como factores clave que afectan la participación laboral en este grupo de edad, destacando la importancia de comprender la disposición y capacidad de las personas mayores para trabajar en un contexto de envejecimiento de la sociedad.

2.1.2 Fundamentos teóricos

Envejecimiento de la población y “Economía Plateada”

La Economía Plateada, también conocida como *Silver Economy* en inglés, se define como la porción de la economía global que surge del cambio demográfico provocado por el envejecimiento de la población (Jiménez et al., 2021; Martin et al., 2022; Okumura et al., 2020). Este enfoque se centra específicamente en las necesidades y

demandas emergentes de los adultos mayores. Aunque comúnmente se percibe el envejecimiento como una carga para la sociedad, presenta un triple desafío que engloba las crecientes demandas de pensiones, servicios de salud y atención a la dependencia, convirtiéndose en un desafío esencial (Okumura et al., 2020). Sin embargo, los desafíos inherentes al envejecimiento también ofrecen oportunidades de desarrollo económico, manifestándose en la generación de nuevos emprendimientos, oportunidades laborales y un mayor aporte económico de los adultos mayores. Gracias a las mejoras en las condiciones de salud, disfrutan de una longevidad más activa y productiva. (Cafagna et al., 2019)

El progresivo envejecimiento de la población mundial ha llevado la Economía Plateada al centro de atención de los responsables políticos, académicos y empresarios. Este segmento económico se centra en las necesidades y demandas emergentes de los adultos mayores, desafiando la percepción común del envejecimiento como una carga adicional para la sociedad (Martin et al., 2022). Aunque implica un triple desafío en términos de pensiones, servicios de salud y cuidados a largo plazo, abordar estas demandas crecientes se ha convertido en un desafío esencial para garantizar que la sociedad esté adecuadamente equipada (Hosseinpoor et al., 2013; Schulz & Radvanský, 2014). Sin embargo, el envejecimiento, a pesar de sus complejidades, trae importantes oportunidades para el desarrollo económico.

Estas oportunidades se manifiestan a través de la creación de nuevos negocios, la generación de empleo y un mayor aporte económico de los adultos mayores, quienes gracias a las mejoras en la salud pueden disfrutar de una longevidad más activa y productiva (Laperche et al., 2019; Rogelj & Bogataj, 2019). La actual generación de adultos mayores tiene mayores posibilidades de seguir trabajando, aprendiendo y consumiendo, dada su mejor condición física respecto a generaciones pasadas (Okumura et al., 2020). Además, su energía y disposición no sólo les permiten disfrutar de la vida, sino también contribuir activamente a la sociedad a través de sus actividades laborales.

La economía plateada está estrechamente ligada a la teoría de la transformación demográfica (TTD), ya que cualquier sistema social y económico experimenta una evolución constante debido a diversos factores, como el contexto social, los factores

de producción, las tendencias de consumo y la inversión, entre otros. Sin embargo, el componente fundamental de cualquier economía es la población. La teoría de la transformación demográfica, propuesta por el demógrafo Warren Thompson en 1929, aborda la evolución de las tasas de natalidad y mortalidad, elementos clave para medir el crecimiento y la estabilidad de la población (Frejka, 2016) Según esta teoría, las sociedades atraviesan cuatro etapas de transición demográfica (Nelli, 2017):

- Etapa alta de natalidad y muerte: en esta fase, las tasas de natalidad y muerte son altas debido a los avances médicos limitados y las malas condiciones de vida.
- Etapa de transición: Durante esta etapa se implementan medidas de salud y mejoran las condiciones de vida, lo que conduce a una reducción de la mortalidad y un aumento de la esperanza de vida. Sin embargo, la tasa de natalidad sigue siendo alta.
- Etapa baja de natalidad y muerte: En esta fase ambas tasas se estabilizan en niveles bajos debido a un mejor acceso a anticonceptivos, mejor educación y empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral, entre otros factores.
- Etapa de envejecimiento: La tasa de natalidad sigue siendo baja, similar a la tasa de mortalidad, lo que provoca un envejecimiento de la población y una mayor dependencia de las personas mayores.

En las últimas décadas ha sido necesario adaptar el modelo económico al contexto actual, con un crecimiento significativo de la población mayor de 60 años (Fortes Valdivia, 2020). Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la población anciana representa más del 40% del consumo total en varias economías industrializadas y alrededor del 30% en América Latina y el Caribe. Se espera que estas cifras aumenten a medida que las ciudades más desarrolladas, como el noreste de Asia y Europa occidental, predicen que el 60% del crecimiento del consumo provendrá de las personas mayores para 2030. También se espera un aumento en el gasto en atención médica. la población adulta mayor en América Latina y el Caribe (Okumura et al., 2020).

Calidad de vida en la “Economía Plateada”

En las últimas tres décadas, el concepto de calidad de vida ha experimentado significativas transformaciones. Inicialmente arraigado en una perspectiva sociológica, ha evolucionado hacia un enfoque psicosocial que incorpora tanto los aspectos objetivos como subjetivos del bienestar y la satisfacción personal con la vida de las personas (Urzúa & Caqueo, 2012). Actualmente, se define como un constructo complejo y multifactorial que abarca la dualidad subjetiva-objetiva, donde la felicidad y el estado de bienestar interactúan con aspectos sociales, físicos y psíquicos, determinando así la calidad de vida (Tuesca Molina, 2005).

El proceso de envejecimiento no debe limitarse a una perspectiva puramente biológica. Es esencial analizar la compleja naturaleza del ser humano, que abarca aspectos biológicos, culturales, sociales, mentales y espirituales. Asimismo, se debe considerar la complejidad de las sociedades humanas en términos ecológicos, ambientales, sociales, económicos y culturales (Urzúa & Caqueo, 2012). La vejez se entiende como un conjunto de cambios biológicos, psicológicos y sociales inherentes a todo individuo, dejando una huella en su estilo de vida y su interacción con el entorno (Bazo, 1998).

Con el envejecimiento, aumenta la probabilidad de pérdidas funcionales, generando preocupaciones en los adultos mayores respecto al deterioro mental y físico. El temor a perder el control de sus cuerpos puede llevar a la depresión e impotencia, provocando el aislamiento y la percepción de inutilidad. Estos desafíos afectan las sistemas sociales y emocionales, contribuyendo a la depresión y a la agravación de enfermedades crónicas (Loredo-Figueroa et al., 2016)

En la actualidad, hay un esfuerzo global dedicado a lo que se podría llamar la nueva cultura de la longevidad, enfocada en vivir más y en mejores condiciones físicas, sociales y mentales. Este cambio se alinea con el avance social orientado hacia un envejecimiento competente y productivo, fortaleciendo la calidad de vida desde una perspectiva holística (Delgado & Salcedo, 2015). Entonces desde una perspectiva teórica, la calidad de vida en la tercera edad presenta aspectos comunes, pero también tiene un perfil específico que incluye factores idiosincráticos relacionados con el

mantenimiento de habilidades funcionales y de autocuidado (Espeso Nápoles et al., 2006). Además, se reconoce que la calidad de vida es multidimensional, involucrando aspectos tanto subjetivos como objetivos, y requiere evaluaciones diversas para cada dimensión. (Díaz et al., 2011; Fernández Ballesteros: Rocío, 1997; Verdugo Alonso & Schalock, 2010)

En sociedades que envejecen, promover la calidad de vida en la vejez emerge como un desafío crucial para las políticas sociales. El aumento de la esperanza de vida, cambios en la estructura familiar, estatus de las mujeres y tasas de actividad laboral entre personas mayores, generan consecuencias tanto a nivel macrosocial como en las experiencias individuales (Godino Pons, 2017). Aspectos como la jubilación anticipada, el mantenimiento de hogares con dependientes y la gestión de enfermedades crónicas y dependencias, demandan un enfoque teórico y práctico responsable.

La calidad de vida se concibe como un estado de satisfacción general derivado de la realización de las potencialidades individuales. Posee aspectos subjetivos y objetivos, abarcando la sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social, así como factores objetivos como el bienestar material y las relaciones con el entorno. La evaluación de la calidad de vida debe ser multidimensional, contemplando componentes tanto subjetivos como objetivos, utilizando diversos métodos de medida (Arita Watanabe, 2005; Díaz et al., 2011; Fernández Ballesteros: Rocío, 1997; Verdugo Alonso & Schalock, 2010).

Satisfacción laboral en adultos mayores

El envejecimiento de la población conlleva cambios significativos en la fuerza laboral, los cuales varían según diversos contextos y características. La capacidad para continuar trabajando y mantener una buena salud se asocia comúnmente a adultos mayores con educación y recursos adecuados (Berkman et al., 2015). No obstante, en países con pensiones bajas, los adultos mayores tienden a participar más activamente en el mercado laboral (Maldonado Pedroza & Yáñez Contreras, 2014). El trabajo después de la jubilación ha experimentado un crecimiento sustancial persiste la falta de información sobre cómo los gobiernos, organizaciones y empresarios abordarán los

desafíos relacionados con la empleabilidad en una sociedad que envejece. (Nazar & Figueroa, 2015; Vives et al., 2018)

En el contexto de Ferrada-Bórquez & Ferrada-Bórquez (2018), señalan, a través de la construcción de indicadores, que los adultos mayores con mejores condiciones de empleo son varones, con mayor nivel educativo, residentes en zonas urbanas y en el rango de edad de 60 a 69 años. Sin embargo, aquellos mayores de 65 años experimentan condiciones laborales menos favorables. Persisten diferencias de género, evidenciadas en la participación laboral y los ingresos, atribuibles a modelos culturales tradicionales y valores conservadores (Rodríguez Garcés & Muñoz Soto, 2018).

Investigaciones recientes revelan que los adultos mayores empleados, especialmente mujeres, enfrentan empleos precarios con condiciones laborales y de seguridad social adversas (Vives et al., 2018). Los estereotipos asociados a la edad persisten en las relaciones empleador-trabajador, enfocándose en la disminución de capacidades y rendimiento de los trabajadores mayores (Johnson et al., 2017; Sabine Sczesny & Kluge, 2011). La percepción negativa del envejecimiento en las organizaciones contribuye a la discriminación por edad (Nazar & Figueroa, 2015). A pesar de la evidencia de posibles declives en habilidades físicas y cognitivas, los adultos mayores trabajadores aportan con conocimiento y experiencia (Johnson et al., 2017; Ng & Feldman, 2008).

En cuanto a las actitudes laborales, los adultos mayores tienden a exhibir actitudes más positivas en comparación con los trabajadores más jóvenes (Ng & Feldman, 2008). Sin embargo, persisten diferencias de género, con mujeres mayores enfrentando desafíos adicionales para acceder a entornos laborales favorables (Friedman et al., 2023). El compromiso laboral, vinculado a un estado de ánimo positivo hacia el trabajo, muestra asociaciones positivas con la edad, destacando ventajas como mayor motivación intrínseca y satisfacción laboral en los trabajadores mayores (Schaufeli et al., 2002; Scheibe et al., 2016).

Género y envejecimiento

Género se refiere a la construcción social e histórica del sexo biológico, es decir, la definición cultural de lo que se considera femenino y masculino, que varía con el tiempo y entre culturas (Godinho Delgado & Cappellin, 2009). Esta construcción y reproducción del género se da a nivel individual y social, a través del aprendizaje de los roles y funciones atribuidas a cada sexo, así como a través de políticas y estructuras sociales que institucionalizan y mantienen los modelos de género. También implica una definición socialmente construida de la relación entre los sexos, caracterizada por una desigualdad de poder, con dominación masculina y subordinación femenina en diversas esferas de la vida (Mieles Velásquez, 2021)

El envejecimiento de la población parece ser una de las transformaciones sociales más notables del siglo XXI. Las proyecciones actualizadas indican que para 2050, alrededor de una de cada seis personas tendrá más de 65 años (16%), en comparación con una de cada once en 2019 (9%), se estima que, en 2050, uno de cada cuatro habitantes de Europa y América del Norte tendrá más de 65 años y que, por primera vez en la historia, la población de 65 y más años superará a la de niños menores de cinco años (Organización de las Naciones Unidas (ONU), 2022). Además, se espera que se triplique el número de personas de 80 años o más, de 143 millones en 2019 a 426 millones en 2050.

Este fenómeno de envejecimiento de la población está estrechamente relacionado con la dependencia: la dificultad para realizar las actividades básicas de la vida diaria aumenta con la edad. Históricamente, el apoyo necesario ha recaído principalmente en las mujeres, que desempeñan un papel de cuidado en la vida. ambiente familiar (Stampini, 2019). En América Latina y el Caribe, esta feminización del cuidado es claramente evidente un análisis comparativo en tres países revela, por ejemplo, que en Costa Rica el 80% de los cuidadores de personas mayores dependientes son mujeres, y que representan el 88% de la carga total de cuidados si contamos las horas dedicadas a estas tareas (Huenchuan et al., 2010)

El cuidado de personas mayores dependientes, prestado principalmente por mujeres, tiene importantes implicaciones económicas y profesionales. La ONU (2022), destaca

que, si se valoraran económicamente los cuidados y el trabajo doméstico, representarían entre el 10% y el 39% del producto interior bruto. Además, afecta la participación laboral de las mujeres, al reducir las horas trabajadas fuera del hogar. El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) estima que hacia 2050, América Latina y el Caribe albergará a cerca de 30 millones de personas mayores en situación de dependencia. (Okumura et al., 2020) Los cambios recientes en las estructuras familiares, la integración de la mujer en el mercado laboral y la evolución cultural están transformando el papel de la mujer en los hogares. La capacidad de las familias para cuidar a personas dependientes se reduce y muchas personas mayores no cuentan con una red familiar capaz de proporcionarles el apoyo necesario.

En este contexto, la protección social enfrenta uno de sus desafíos más cruciales. Los gobiernos deben diseñar sistemas de cuidado para las personas mayores y adoptar una perspectiva de género que no sólo libere tiempo para quienes cuidan a sus familiares, sino que también genere oportunidades de empleo formal para las mujeres como proveedoras de estos servicios.

2.2. Hipótesis (opcional) y/o preguntas de investigación

¿De qué manera influye la satisfacción laboral en la calidad de vida de la población adulta media y mayor considerando las dimensiones de género?

¿Cuáles son los factores específicos que contribuyen a la satisfacción laboral en la "economía plateada" desde una perspectiva de género?

H0: La satisfacción laboral incide en la calidad de vida de población adulta media y mayor considerando las dimensiones de género

H1: La satisfacción laboral no incide en la calidad de vida de población adulta media y mayor considerando las dimensiones de género.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Recolección de la información

Población

De acuerdo con (Fracica 1988), citado por (Bernal A, 2010) población se refiere al conjunto completo de elementos abordados en la investigación, puede ser definida como la totalidad de las unidades de muestreo consideradas en el estudio. La población del presente estudio se enfoca en todas las personas de la población adulta media y mayor (mayores a 45 años), que fueron parte de la Encuesta Nacional de Empleo Subempleo y Desempleo (ENEMDU) del año 2020. En cuanto a las variables explicativas serán aquellas que influyan en la calidad de vida de los individuos: Seguridad Social, Nivel de Instrucción, Categoría de Ocupación, Condición de Actividad, Pobreza, Ingreso por rango

Muestra

La muestra es el segmento de la población seleccionado para recabar la información necesaria en el desarrollo del estudio. Constituye la porción específica sobre la cual se llevarán a cabo las mediciones y observaciones de las variables objeto de estudio (Bernal A, 2010). En el presente estudio, no fue necesario aplicar fórmulas para obtener una muestra, ya que se trabajó con todas las personas mayores de 45 años encuestadas a través de la encuesta ENEMDU. Es importante destacar que toda la información fue recolectada a partir de fuentes secundarias.

Fuentes secundarias

El presente trabajo tiene como finalidad analizar la satisfacción laboral y la calidad de vida de la población adulta media y mayor desde una perspectiva de género en Ecuador, priorizando el bienestar de este grupo etario, se va a analizar mediante un enfoque de género dado que se va a analizar las diferencias que existen entre ambos géneros, el estudio se centra solo en Ecuador. En relación con lo anterior se usó una base de datos en la que se realizó una búsqueda, recolección y clasificación de trabajos vinculados a la temática.

Tabla 2

Indicadores

Tipo de variable	Variable	Indicador
Variable dependiente	Satisfacción Laboral	Grado de satisfacción Laboral
Variable independiente	Calidad de vida	Seguridad Social Nivel de instrucción Categoría de Ocupación Condición de Actividad Pobreza Ingreso por rango

Nota: Tabla de indicadores que se va a usar durante la investigación. Fuente:

Elaboración Propia

Para el estudio se realizó una extensa búsqueda y clasificación de información a través de la revisión bibliografía, en donde se usó la biblioteca virtual Web of Science, se obtuvieron artículos que empleen investigaciones relacionadas con la economía plateada.

Técnicas e instrumentos

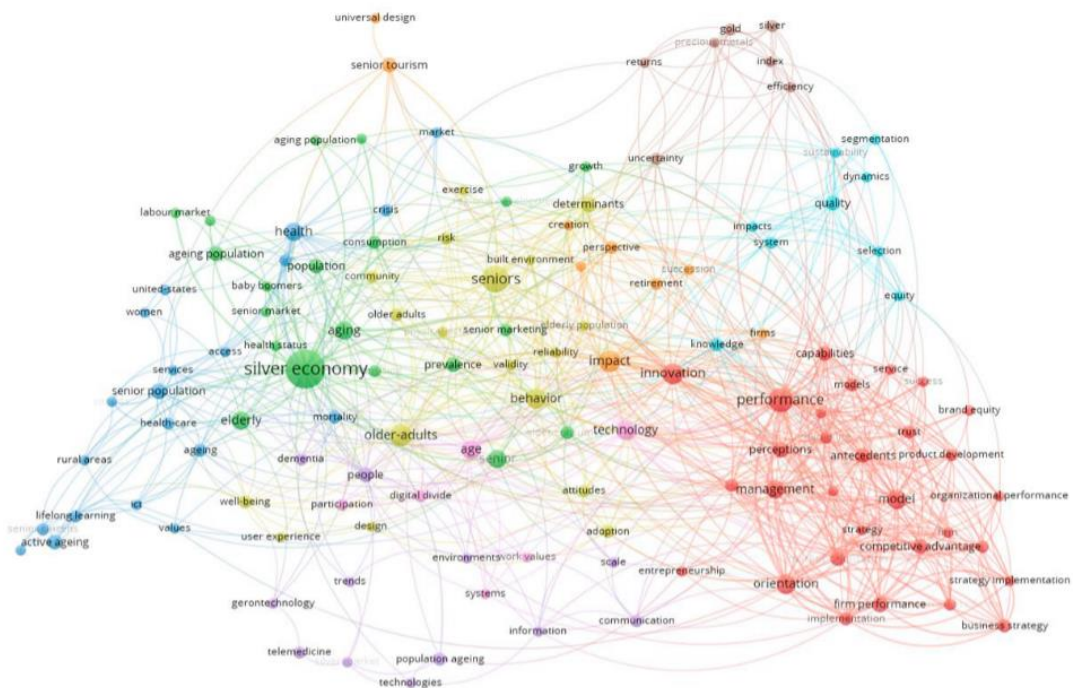
En el estudio actual, se empleará el análisis documental, ya que este proceso implica la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios recopilados de entidades gubernamentales (Meneses, 2019). Se refiere a la información que ha sido previamente recopilada y registrada por otros investigadores, disponible en fuentes documentales impresas, audiovisuales o electrónicas (Fabiola Ortega-Carbajal et al., 1990). Así mismo, la información recolectada de las bases de datos secundarias fue obtenida mediante el instrumento denominado ficha de registro de datos. Este proyecto de investigación contribuye a la investigación al llevar a cabo una revisión sistemática de la literatura. Las revisiones sistemáticas son una herramienta que nos ayuda a mantenernos al tanto de diversos temas de interés de manera oportuna. A pesar de esto, no siempre se vinculan con un nivel de evidencia, ni ofrecen garantías absolutas en cuanto a la validez, veracidad, calidad metodológica, confiabilidad o reproducibilidad de los resultados (Manterola et al., 2013). Sin embargo, en este proyecto de investigación se utilizará para definir correctamente los antecedentes de la investigación.

Búsqueda inicial

Las primeras búsquedas se realizaron utilizando términos como “silver economy”, “quality of life” y “job satisfaction”, sin embargo, al tener escasos resultados y no encontrar los temas de interés, se empezó a buscar términos que son más asociados a nuestra investigación, se utilizó la aplicación VOSviewer en donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Figura 1

Análisis de coocurrencia basado en datos bibliográficos



Nota: La figura muestra el análisis de coocurrencia de datos bibliográficos lanzado por el software VOSviewer. Fuente: (Marcucci et al., 2021).

Búsqueda sistemática

La búsqueda sistemática se realizó luego de haber obtenido termino que nos pueden ayudar a encontrar un mayor número de resultados. La combinación de términos que arrojó mejores resultados en ambos buscadores fue la siguiente: Silver Economy OR Silver Generation AND Job Satisfaction. Teniendo 2,421 resultados en Web of Science.

Criterios de inclusión

- Se incluyen los documentos que sean artículos de investigación.

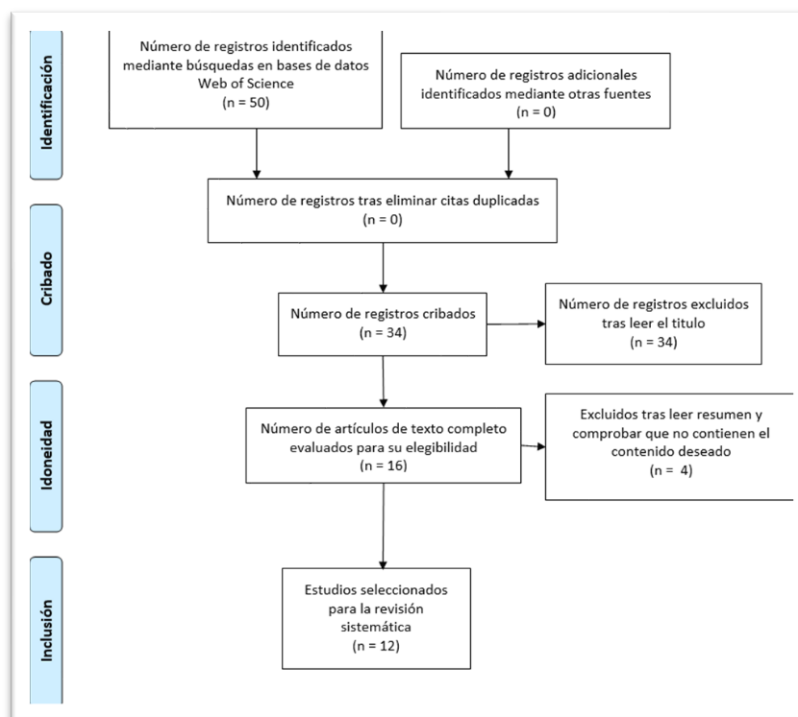
- Que incluya todo lo referente a Economía Plateada, empleo y calidad de vida.
- Que tengo un estudio en el sesgo desde un contexto económico.

Criterios de exclusión

- Que no hablen mediante el sesgo económico.
- Que confunda la terminología desde otros tipos de ciencia.
- Los que estudien la aversión a las pérdidas en otros contextos no económicos o entendida desde otro enfoque no relacionado con la teoría.

Figura 2

Diagrama PRISMA en 4 niveles



Nota: La figura muestra el diagrama PRISMA en donde se resalta los niveles y pasos que se realizaron para apartar investigaciones innecesarias. Fuente: Elaboración propia.

La satisfacción laboral y la calidad de empleo son factores que deben ser calculados, para ellos se va a utilizar diversas metodologías para el cumplimiento de los objetivos de esta investigación. Para ellos se va a utilizar como población a los adultos medios y mayores del Ecuador, a los cuales se les segmentara por el género.

3.2 Tratamiento de la información

Al obtener nuestra base de datos, el proceso inicial incluyó la depuración para eliminar variables que no eran relevantes, lo que redujo la muestra inicial a más de 9000 datos. Sin embargo, al revisar las variables seleccionadas, observamos la presencia de datos en blanco, los cuales fueron excluidos, resultando en una muestra depurada de alrededor de 5135 observaciones. Posteriormente, identificamos datos atípicos en la variable de ingreso laboral, y fue imperativo excluirlos para salvaguardar la integridad de nuestra investigación, culminando así en 5115 datos depurados para el análisis.

Adicionalmente, con el objetivo de mejorar la interpretación de las variables continuas, optamos por transformarlas en rangos. A modo de ejemplo, la variable de edad se agrupó en rangos de 10 años, comenzando a partir de los 45 años, mientras que la variable de ingresos se categorizó en rangos de 1000 dólares. Este enfoque facilita la comprensión de las tendencias y patrones en las variables, contribuyendo a una interpretación más precisa y significativa de los resultados obtenidos en nuestra investigación.

3.2.1 Análisis descriptivo

En el estudio "Economía Plateada, calidad de vida y satisfacción laboral desde un enfoque de género", se llevó a cabo un análisis descriptivo mediante el Análisis Exploratorio de Datos (AED). Este análisis incluyó el cálculo de medidas estadísticas como la media, mediana, moda, desviación estándar, valores máximos y mínimos, varianza, asimetría y curtosis. Estas medidas se utilizan comúnmente para resumir conjuntos de datos a través de tablas de contingencia, lo que facilita la interpretación y explicación de los resultados de manera más clara (Guevara Alban et al., 2020)

Medidas de tendencia central

Por lo general son utilizadas para resumir conjunto de datos a través de una tabla de contingencia que nos permitirá interpretar con claridad los resultados obtenidos de cada una de las variables.

Media

La media es la medida más común de tendencia central. Se calcula sumando todos los valores de un conjunto de datos y dividiendo la suma total por el número de observaciones. La fórmula para calcular el promedio es:

$$X = \frac{x_1+x_2+x_3+\dots+x_n}{N} \quad [Ecuación 1]$$

Mediana

La mediana es el valor en el centro de un conjunto ordenado de datos. Es el valor que divide el todo en dos partes iguales, quedando la mitad de los valores arriba y la otra mitad abajo. Para calcular la mediana, se deben ordenar los datos en orden ascendente o descendente, luego se selecciona el valor de la mediana o el promedio entre los dos valores de la mediana, si hay un número par de observaciones.

$$Me = Li + \frac{\frac{n-F_{i-1}}{2}}{F_i} * Ai \quad [Ecuación 2]$$

- Li: límite inferior del intervalo (se encuentra la mediana)
- n: número de datos del estudio (sumatoria de las frecuencias absolutas)
- Fi-1: frecuencia acumulada del intervalo anterior al de la mediana. fi: frecuencia absoluta del intervalo en el que se encuentra la mediana.
- Ai: amplitud del intervalo en el que se encuentra la mediana.

Moda

La moda es el valor o valores que aparecen con mayor frecuencia en un conjunto de datos. Puede haber un solo modo (unimodal) si un valor se repite más que los demás, o puede haber múltiples modos (multimodal) si hay múltiples valores con la misma frecuencia máxima. Algunas distribuciones de datos pueden no tener moda si no hay valores repetidos.

$$Mo = Li + \frac{f_i f_{i-1}}{f_i - f_{i-1} + f_i - f_{i+1}} \quad [Ecuación 3]$$

- L_i : límite inferior del intervalo en el cual se encuentra la moda.
- f_{i-1} : frecuencia absoluta del intervalo anterior en el que se encuentra la moda.
- f_i : frecuencia absoluta del intervalo en el que se encuentra la moda.
- f_{i+1} : frecuencia absoluta del intervalo siguiente en el que se encuentra la moda.
- A_i : amplitud del intervalo en el que se encuentra la moda.

Varianza

La varianza mide la dispersión de los datos alrededor de la media. Se calcula como la media de los cuadrados de las diferencias entre cada valor y la media. Una varianza alta indica que los datos están más dispersos, mientras que una varianza baja indica que los datos están más agrupados alrededor de la media. La fórmula para calcular la varianza es:

$$s^2 = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - X)^2}{n-1} \quad [\text{Ecuación 4}]$$

Desviación estándar

La desviación estándar simplemente es la raíz cuadrada positiva de la varianza. Proporciona una medida de dispersión en la misma unidad de medida que los datos originales, lo que facilita su interpretación. También indica qué tan lejos, en promedio, están los valores individuales de la media. La fórmula para calcular la desviación estándar es:

$$s = \sqrt{s^2} \quad [\text{Ecuación 5}]$$

3.2.2 Análisis correlacional

Correlación de Spearman

En este estudio, dado que los datos no son continuos, se decidió utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, con la finalidad de evaluar si existe una correlación significativa entre las variables. En otras palabras, se busca determinar

si los valores de una variable tienden a aumentar o disminuir en relación con otra variable. (Martínez et al., 2009).

$$\rho = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2-1)} \quad [\text{Ecuación 6}]$$

- d = Diferencia entre los rangos de X e Y.
- n = Número de pareja de datos.

De igual manera, se explica la fórmula matemática para calcular el coeficiente de correlación de Spearman mediante el cálculo del Rho de Spearman. En este contexto, es crucial tener en cuenta la relevancia del valor de rs, el cual se ve influenciado por el valor de p. En consecuencia, cuando el valor de p es menor a 0,05, se concluye que hay una correlación significativa entre las variables, descartando la posibilidad de que sea producto del azar (Mondragón, 2014).

Tabla 3

Grado de relación según el coeficiente de correlación

Rango	Relación
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,01 a -0,10	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación
0,01 a 0,10	Correlación positiva débil
0,11 a 0,50	Correlación positiva media
0,51 a 0,75	Correlación positiva considerable
0,76 a 0,90	Correlación positiva muy fuerte
0,91 a 1,00	Correlación positiva perfecta

Nota. Tabla del grado de relación según los rangos del coeficiente. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

Según Hernández Sampieri & Mendoza Torres, (2018) Esos rangos son una forma práctica de categorizar el nivel de relación entre variables según el coeficiente de correlación. Desde una correlación negativa perfecta, donde ambas variables disminuyen en perfecta sincronía, hasta una correlación positiva perfecta, donde ambas aumentan juntas de manera perfecta. Los términos como "fuerte", "considerable", "media" y "débil" ayudan a cuantificar la intensidad de la relación.

La ausencia de correlación y los diferentes grados de correlación positiva o negativa proporcionan un marco claro para interpretar los resultados de manera más significativa.

3.3.3 Análisis explicativo

Los autores (Cornfield, 1962; Day et al., 1967) inicialmente propusieron el modelo de regresión logística para abordar situaciones con variables de respuesta binarias. Posteriormente, (Anderson & Bahadur, 1962) extendieron este enfoque al presentar el modelo de regresión logística multinomial o policotómica, que permite manejar respuestas con más de dos categorías. Sin embargo, (Pregibon, 1981) desarrolló un método para identificar posibles observaciones atípicas en la muestra de entrenamiento, crucial para la obtención de estimadores de máxima verosimilitud en modelos de regresión logística. Además (Cox & Ferry, 1991) presentaron un novedoso modelo de regresión logística robusto, demostrando su mejor rendimiento en estudios de simulación y en un contexto dental con ratas.

Finalmente (Carrollt & Pederson, 1993) ampliaron aún más el panorama al señalar otras dos formas de estimaciones resistentes y robustas que exhiben sesgos iguales o menores en presencia de observaciones atípicas en el conjunto de datos. Este cuerpo de investigación ha enriquecido considerablemente el campo de la regresión logística, proporcionando herramientas más robustas y flexibles para abordar diversas complejidades en el análisis de datos.

Es por esto por lo que se determinó que la técnica de regresión logística multinomial (MLR) se centra en estimar la probabilidad de que una observación X pertenezca a cada uno de los grupos, considerando los valores de las p variables que constituyen la observación, este modelo compara $G-1$ categorías frente a una categoría de referencia (Carrollt & Pederson, 1993). Dado un conjunto de n observaciones (y_i, x_i) , donde x_i es un vector con p variables y_i es una variable aleatoria independiente multinomial con valores $1, 2, \dots, G$, que indica el grupo al cual pertenece cada observación, la probabilidad condicional de pertenencia de x_i a cada grupo se expresa como:

$$P(y = j|x_i) = \frac{e^{\alpha_j + \beta_j x_i}}{1 + \sum_{k=2}^G e^{\alpha_k + \beta_k x_i}} \quad [Ecuación 7]$$

En la expresión dada, donde $\alpha_{11}=0$ y $\beta_{11}=0$, la regla de clasificación implica que al recibir una nueva observación con p variables, se calcula la probabilidad de que esta observación pertenezca a cada uno de los G grupos. Posteriormente, se asigna a la observación al grupo que presenta la mayor probabilidad. La ventaja fundamental de la regresión logística multinomial (MLR) radica en que no requiere supuestos distribucionales como LDA (Análisis Discriminante Lineal), lo cual permite su aplicación a distribuciones multivariadas con variables cuantitativas y/o cualitativas. Esta flexibilidad la hace una herramienta robusta y versátil en diversos contextos.

3.3 Operacionalización de las variables

Tabla 4

Operacionalización de la variable dependiente: Satisfacción Laboral

Concepto	Categoría (dimensiones)	Indicadores	ítems	Instrumentos
Medida en que los empleados se sienten contentos, satisfechos y cumplidos con su trabajo y las condiciones en las que lo realizan.	Satisfacción Laboral	Grado de satisfacción laboral	¿Cómo se siente en su trabajo?	Análisis Documental Ficha de recolección de datos estadísticos

Nota: Indicador único que mide en grado de satisfacción laboral. Fuente:

Elaboración propia.

Tabla 5*Operacionalización de la variable independiente: Calidad de Vida*

Concepto	Categorías (Dimensiones)	Indicadores	Ítems	Instrumentos
Se refiere a la percepción general de bienestar y satisfacción que tiene una persona en relación con diversos aspectos de su vida.	Ingreso por rango	Ingreso Laboral mensual por prestación de empleo	¿A que rango pertenece su nivel de ingresos?	Análisis Documental Ficha de recolección de datos estadísticos
	Categoría de ocupación	Qué tipo de empleo posee	¿En su trabajo usted es?	
	Nivel de instrucción	Nivel de instrucción más alto aprobado	¿Cuál es el nivel de instrucción y año más alto que aprobó?	
	Pobreza	Se utiliza para saber si el individuo se considera en pobreza	Pobreza	
	Seguridad Social	Tiene Seguro Social	¿Qué tipo de Seguro Social usted dispone?	
Condición de actividad	Gestión económica o no, que permite clasificar a las personas de la PEA Y LA PEI	¿Qué tipo de condición de empleo posee?		

Nota: Indicadores que miden la calidad de vida de los individuos. Fuente:

Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Resultados y discusión

En el actual apartado se presentan los principales hallazgos resultantes del presente proyecto de investigación, en el cual se ejecutó el análisis de la satisfacción laboral, y donde se estudian los factores determinantes de la calidad de vida de los individuos. Por consiguiente, se determinó que entre los factores se encuentran el nivel de instrucción seguridad social, categorización de empleados, condición de actividad y nivel de pobreza de las personas mayores a 45 años que fueron encuestados mediante la encuesta ENEMDU 2020. Se inició el estudio con la aplicación del Análisis exploratorio de datos (AED), donde se incluye el cálculo de la media, mediana, la desviación, valores máximos y mínimos, varianza, asimetría y curtosis. Por otro lado, para establecer la relación e intensidad entre las variables input y output seleccionadas se utilizó estadística no paramétrica, por lo tanto, se calculó el Rho de Spearman, debido a la que los datos no son continuos. Finalmente, para explicar la satisfacción laboral sobre la calidad de vida se realizó un análisis de árbol de decisión, en donde se analizó las principales variables que explican a la satisfacción laboral.

4.1.1 Análisis descriptivo

Tabla 6

Frecuencia de la variable "Satisfacción Laboral"

Satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Contento	3703	72,4	72,4	72,4
Poco contento	880	17,2	17,2	89,6
Descontento pero conforme	413	8,1	8,1	97,7
Totalmente descontento	119	2,3	2,3	100
Total	5115	100	100	

Nota: Frecuencia y porcentaje de la variable "Satisfacción Laboral". Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020.

La tabla presenta la variable "Satisfacción Laboral" en la muestra de la de las personas mayores a 45 años que fueron encuestadas en la Encuesta de Empleo Subempleo y

Desempleo (ENEMDU) en Ecuador para el año 2020 (INEC, 2020). La categoría con la frecuencia más alta es "Contento", con 3703 individuos, representando el 72,4% del total. La categoría "Poco contento" incluye a 880 individuos, constituyendo el 17,2% de la muestra. El porcentaje válido refleja la proporción de cada categoría con respecto al total excluyendo valores no válidos. En este caso, los porcentajes válidos son iguales a los porcentajes totales ya que no hay categorías no válidas. El porcentaje acumulado muestra la acumulación de porcentajes a medida que avanzamos a través de las categorías, alcanzando el 100% al llegar a la última categoría ("Totalmente descontento"). La distribución de la variable "Satisfacción Laboral" indica que la mayoría de la muestra se encuentra "Contento" con su trabajo. La presencia de otras categorías como "Poco contento" y "Descontento pero conforme" muestra una diversidad en las percepciones de satisfacción laboral en la población encuestada.

Estos datos ofrecen una visión importante sobre el bienestar laboral de los individuos en el contexto de la encuesta. Al tener como mayor porcentaje que las personas mayores a 45 años están contentas con su trabajo, se puede concluir que las condiciones laborales de este grupo son estables, sin embargo, para Forttes Valdivia, (2020) la población de adultos mayores se encuentra en condiciones no muy positivas al momento de realizar su actividad laboral, teniendo como ejemplo el 2,3% de personas que se encuentra totalmente descontento en su empleo, esto puede ser debido a las condiciones que anteriormente se explicaron.

Tabla 7

Frecuencia de la variable "Género"

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	3207	62,7%	62,7%	62,7%
Femenino	1908	37,3%	37,3%	100%
Total	5115	100%	100%	

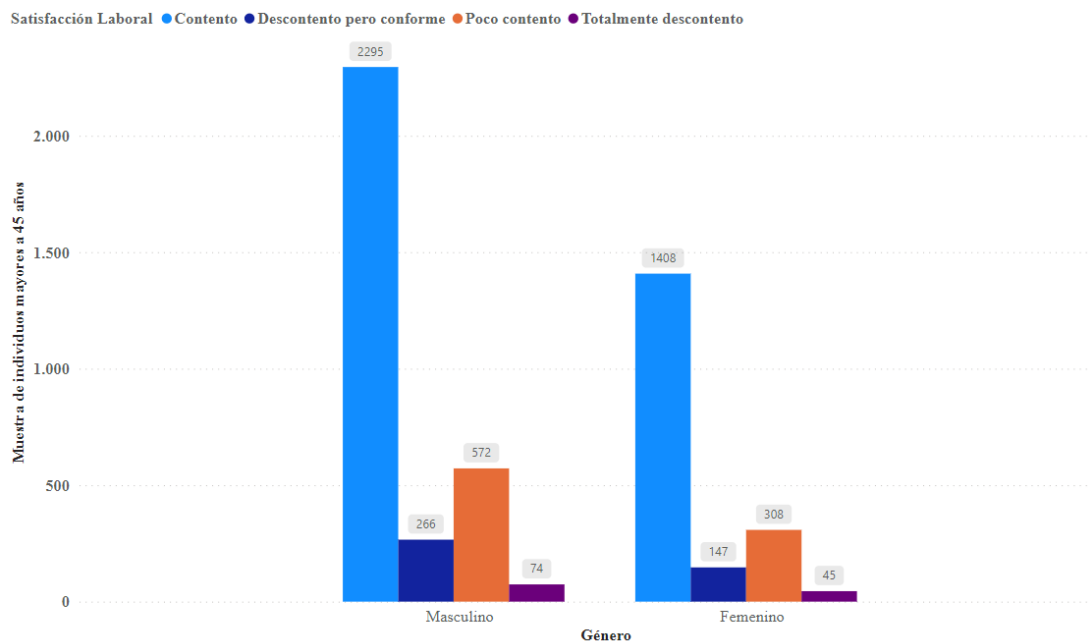
Nota: Frecuencia y porcentaje de la variable "Género". Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020.

Este conjunto de datos describe la distribución de género en la muestra de la ENEMDU en Ecuador para el año 2020. Teniendo en cuenta que la primera muestra que realizó el INEC fue de 30647 con 15036 (hombres) y 15610 (mujeres), es decir en la muestra

574 más mujeres. Sin embargo, una vez realizado los respectivos filtros, la mayoría de la muestra está compuesta por hombres, con una frecuencia de 3207, que representa el 62,7% del total. Las mujeres constituyen el 37,3% de la muestra, con una frecuencia de 1908. El porcentaje válido refleja la proporción de cada categoría con respecto al total excluyendo los valores perdidos o no válidos. En este caso, los porcentajes válidos son iguales a los porcentajes totales, ya que no hay categorías no válidas. El porcentaje acumulado muestra la acumulación de porcentajes a medida que se avanza a través de las categorías. En este caso, alcanza el 100% al llegar a la última categoría (Femenino). Estos datos proporcionan una visión cuantitativa de la distribución de género en la muestra de la encuesta.

Figura 3

Distribución de la Satisfacción Laboral según el género



Nota: Gráfico de barras de distribución de acuerdo con la muestra de la población mayor a 45 años. Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020.

La figura muestra la distribución de la satisfacción laboral según el sexo de los participantes, con un total de 5115 individuos. En cuanto a la satisfacción laboral, la mayoría de los participantes, tanto hombres como mujeres, se encuentran contentos con su trabajo. Específicamente, el 44,9% de los hombres y el 27,5% de las mujeres reportan estar contentos. Sin embargo, existe una proporción significativa de

participantes que expresan niveles más bajos de satisfacción. El 11,2% de los hombres y el 6,0% de las mujeres se sienten poco contentos en sus trabajos. Además, un pequeño porcentaje de participantes, el 5,2% de los hombres y el 2,9% de las mujeres, se declaran descontentos pero conformes con su situación laboral. En la categoría de totalmente descontento, encontramos a un reducido grupo de participantes, con el 1,4% de los hombres y el 0,9% de las mujeres manifestando un nivel extremo de insatisfacción laboral. En términos del total de la muestra, que consta de 5115 participantes, se observa que hay una mayor representación de hombres (3207) en comparación con mujeres (1908).

Estos porcentajes proporcionan una visión general de la satisfacción laboral en la muestra y cómo difiere entre hombres y mujeres. Este análisis podría ser útil para comprender las dinámicas de satisfacción laboral en el contexto específico de tu estudio. Debido a que en la muestra tenemos mayor número de hombres estos pasan a dominar los porcentajes, sin embargo, podemos explicar que debido a que los hombres en su mayoría están trabajando en buenas condiciones laborales.

Tabla 8

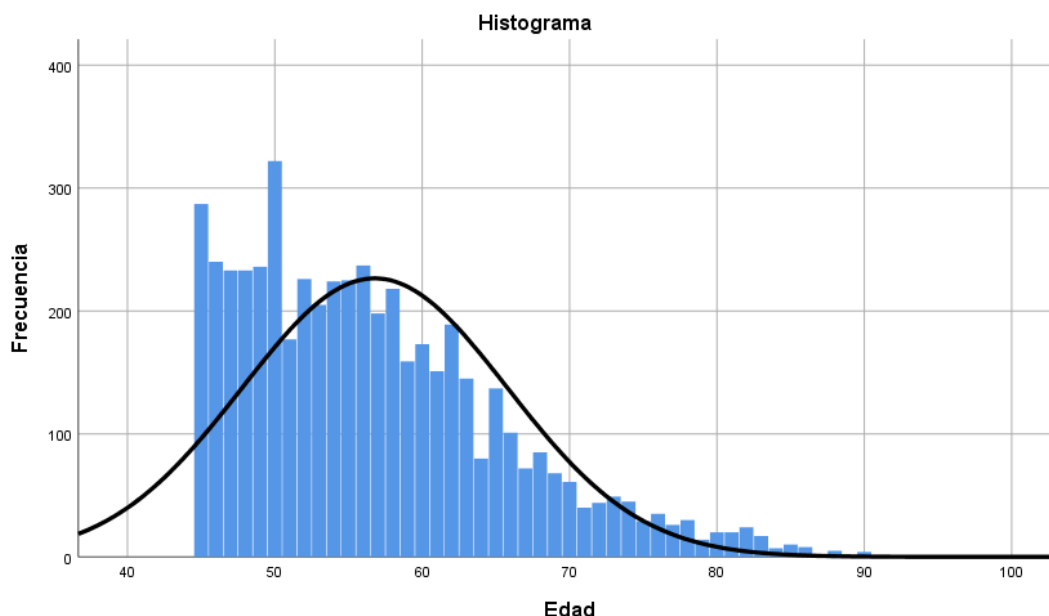
Estadísticos de la variable "Edad"

Estadísticos	Edad
Media	56,78
Mediana	55
Moda	50
Desv, Desviación	9,006
Asimetría	0,914
Curtosis	0,544
Mínimo	45
Máximo	95

Nota: Principales estadísticos descriptivos. Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020.

Figura 4

Distribución de la variable "Edad"



Nota: Distribución mediante un histograma de la variable “Edad”. Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020.

La tabla proporciona estadísticas descriptivas sobre la edad de las personas mayores a 45 años que fueron encuestadas en la Encuesta de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU) en Ecuador para el año 2020. La edad promedio de las personas encuestadas es de aproximadamente 56,78 años. Esto sugiere que, en promedio, la muestra tiene una edad relativamente alta. La mediana, que es el valor que se encuentra en el medio cuando los datos están ordenados, es de 55 años. Esto indica que la mitad de las personas encuestadas tienen menos de 55 años, y la otra mitad tiene más de 55 años. La moda es 50, lo que sugiere que 50 años es la edad más común en la muestra. Es interesante notar que hay una concentración significativa de personas en torno a esta edad.

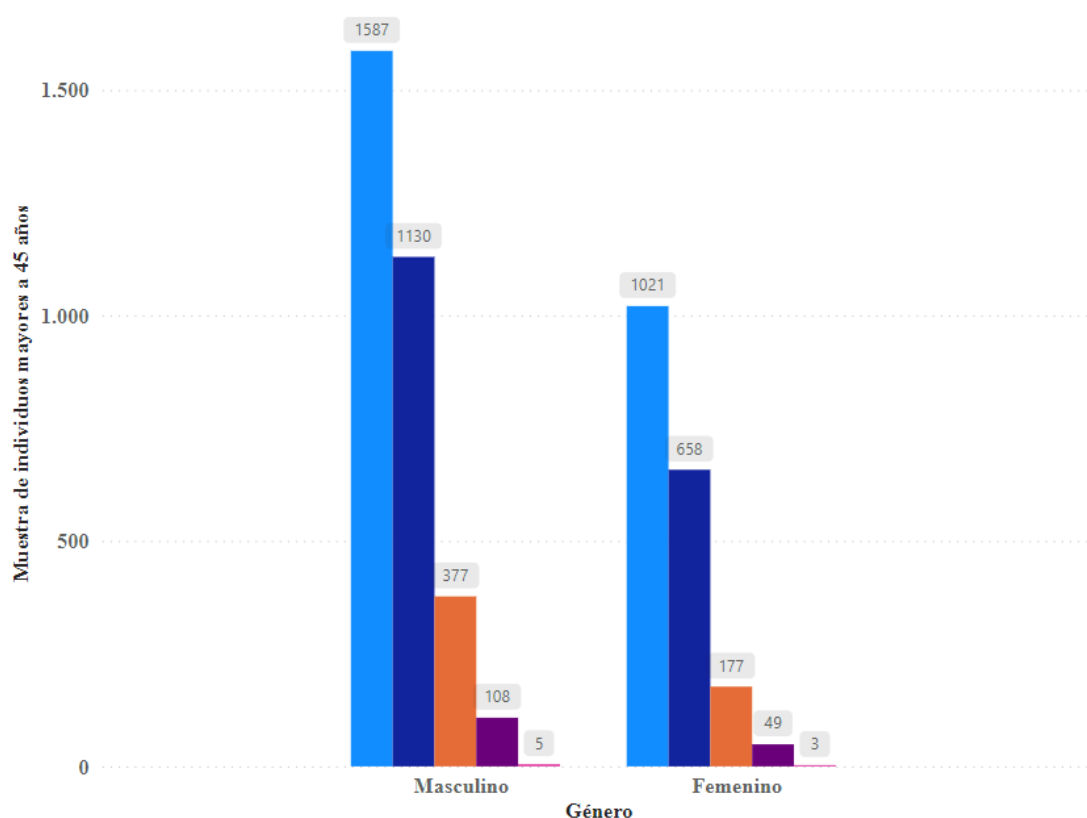
La desviación estándar es de 9,006 años. Esto indica la dispersión de las edades con respecto a la media. Cuanto mayor es la desviación estándar, mayor es la variabilidad en las edades. El coeficiente de asimetría es positivo (0,914), lo que sugiere una ligera asimetría hacia la derecha en la distribución de edades. Esto implica que hay algunas personas mayores que están tirando la distribución hacia el lado derecho. La curtosis es 0,544, lo que indica una distribución leptocúrtica. En términos simples, la

distribución de edades es relativamente puntiaguda y tiene colas más pesadas que una distribución normal. La edad mínima registrada es de 45 años, que es el límite inferior de la muestra, la edad máxima es de 95 años, lo que indica la presencia de algunas personas mayores en la muestra.

Figura 5

Distribución del género según el rango de edad

Edad por rango ● De 45 a 55 años ● De 56 a 66 años ● De 67 a 77 años ● De 78 a 88 años ● De 89 a 99 años



Nota: Gráfico de barras de distribución de acuerdo con la muestra de la población mayor a 45 años. Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020

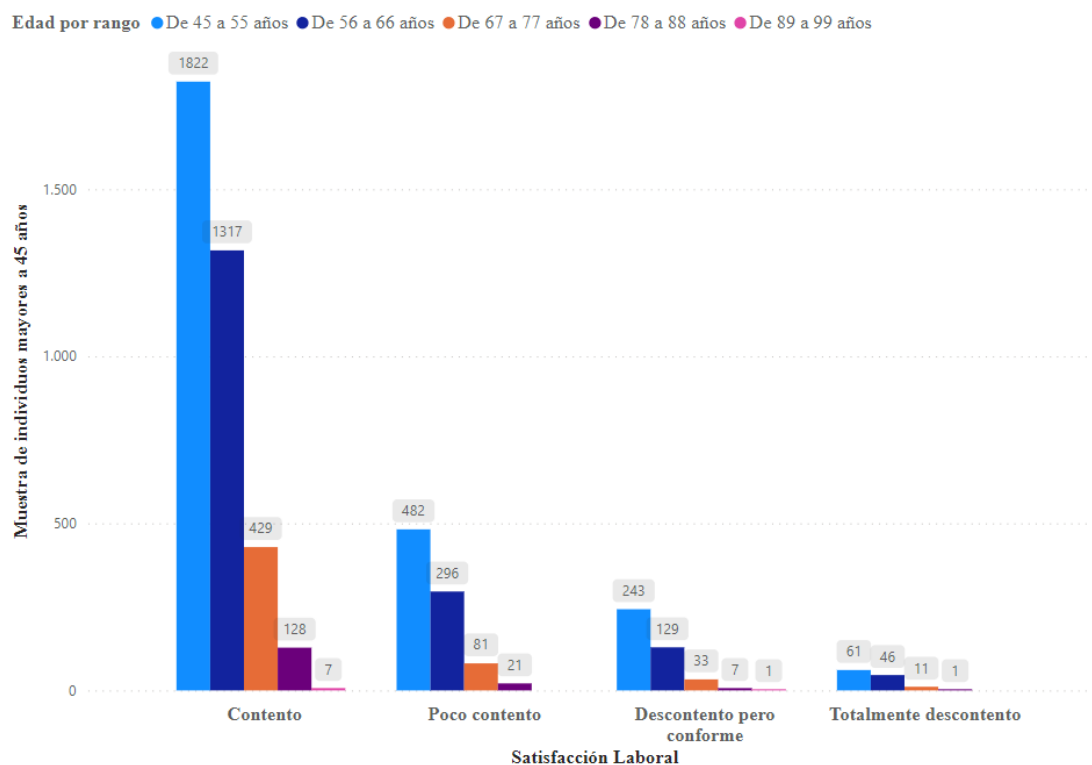
La figura presenta la distribución de la edad por rango según el sexo de los participantes, con un total de 5115 personas. En términos de grupos de edad, la mayoría de los participantes se encuentra en los rangos de 45 a 55 años y de 56 a 65 años. Específicamente, el 31% de los hombres y el 20% de las mujeres tienen edades comprendidas entre 45 y 55 años, mientras que el 21% de los hombres y el 12% de las mujeres están en el rango de 56 a 65 años. A medida que la edad aumenta, la proporción de participantes disminuye, es decir tiene una relación inversamente

proporcional. En los grupos de 66 a 75 años, 76 a 85 años, y 86 años en adelante, la distribución sigue disminuyendo para ambos sexos. En términos del total de la muestra, que consta de 5115 participantes, hay una mayor representación de hombres (3207) en comparación con mujeres (1908). Los porcentajes del total de la muestra permiten evaluar la distribución de la edad por rango en relación con el tamaño total de la muestra.

Este análisis proporciona información detallada sobre la distribución de la edad en función del género, lo cual puede ser útil para comprender las características demográficas de la muestra. Estos datos tienen implicaciones importantes para el diseño de políticas públicas y programas sociales en Ecuador. Es importante tener en cuenta la composición por género de la población a la hora de diseñar programas de salud, educación, empleo, y otros servicios sociales. Las mujeres mayores de 45 años tienen una mayor probabilidad de vivir solas que los hombres. Esto puede tener implicaciones para el acceso a la atención médica, la vivienda, y otros servicios. Los datos también muestran que las mujeres mayores de 45 años tienen una menor participación en el mercado laboral que los hombres. Esto puede tener implicaciones para la seguridad económica de las mujeres en esta edad.

Figura 6

Distribución de la satisfacción laboral según el rango de edad



Nota: Gráfico de barras de distribución de acuerdo con la muestra de la población mayor a 45 años. Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020

La figura presenta la distribución de la satisfacción laboral según el rango de edad, con un total de 5115 participantes. En cuanto a la satisfacción laboral, se observa que la mayoría de los participantes, independientemente del rango de edad, se encuentran contentos con su trabajo. Específicamente, el 35,62% en el rango de 45 a 55 años, el 24,13% en el rango de 56 a 65 años, el 9,11% en el rango de 66 a 75 años, el 3,17% en el rango de 76 a 85 años, y el 0,37% en el rango de 86 en adelante, reportan estar contentos. En cada rango de edad, también hay proporciones significativas de participantes que expresan niveles más bajos de satisfacción. Por ejemplo, en el rango de 45 a 55 años, el 9,42% está poco contento, el 4,75% está descontento pero conforme, y el 1,19% está totalmente descontento. A medida que aumenta el rango de edad, la proporción total de personas contentas tiende a disminuir, mientras que las categorías de insatisfacción (poco contento, descontento pero conforme, totalmente descontento) tienden a tener proporciones más bajas. En términos del total de la

muestra, que consta de 5115 participantes, el 72,39% se declara contento con su trabajo, mientras que el 17,20% está poco contento, el 8,07% está descontento pero conforme, y el 2,33% está totalmente descontento.

Este análisis proporciona una visión detallada de cómo la satisfacción laboral varía en diferentes rangos de edad en tu muestra. Los datos de la imagen muestran que la satisfacción laboral de los individuos mayores a 45 años en Ecuador es generalmente alta. Sin embargo, hay algunas diferencias significativas según el rango de edad. Los individuos de 45 a 55 años son los que reportan la mayor satisfacción laboral, debido a que este grupo de edad tiene una mayor experiencia laboral, una mayor estabilidad laboral, y un mayor desarrollo profesional. Según Godino Pons, (2017) los individuos de 56 a 66 años también reportan una alta satisfacción laboral, este grupo de edad está en una etapa de madurez profesional, y generalmente tiene un buen balance entre la vida laboral y la vida personal. Los individuos de 65 años en adelante que es la población adulto mayor reportan una satisfacción laboral menor que los demás grupos de edad. Esto puede deberse a que este grupo de edad está llegando al final de su carrera, y puede estar experimentando cambios en su salud o su capacidad física. En general, los datos de la imagen muestran que la satisfacción laboral es un factor importante que contribuye a la calidad de vida de los individuos mayores a 45 años.

Tabla 9

Frecuencia de la variable "Seguridad Social"

Seguridad Social	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	2365	46,2	46,2	46,2
No	2750	53,8	53,8	100
Total	5115	100	100	

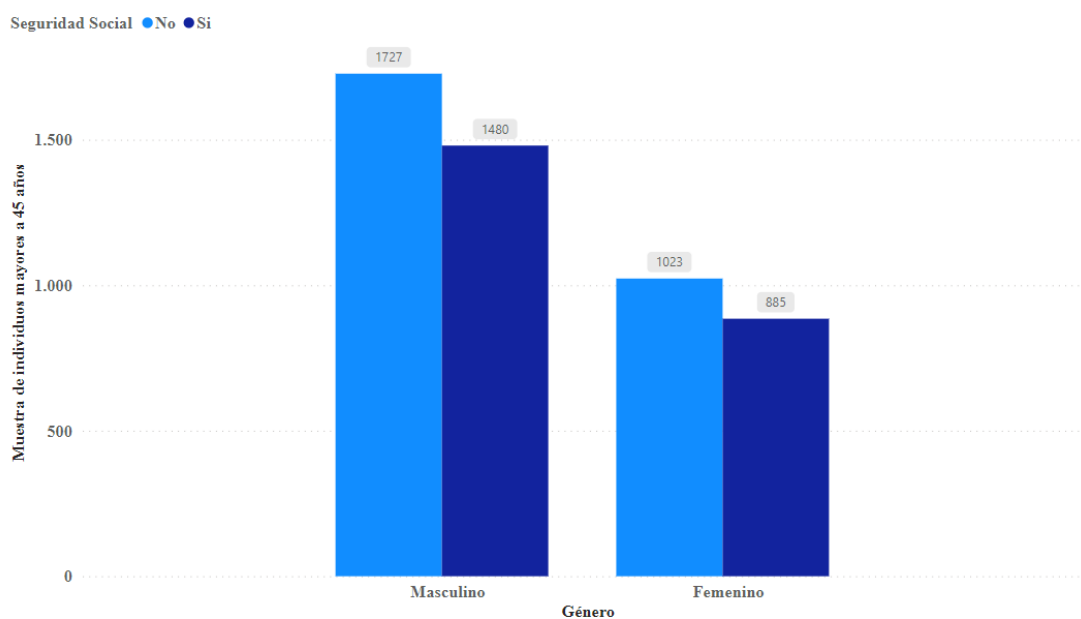
Nota: Frecuencia y porcentaje de la variable “Seguridad Social”. Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020.

Este conjunto de datos describe la distribución de la seguridad social en la muestra de la ENEMDU en Ecuador para el año 2020. La mayoría de la muestra (2365 individuos) tiene seguridad social, lo que representa el 46,2% del total. Un porcentaje mayor, el 53,8%, no cuenta con seguridad social, con una frecuencia de 2750 individuos. El porcentaje válido refleja la proporción de cada categoría con respecto al total excluyendo valores perdidos o no válidos. En este caso, los porcentajes válidos son

iguales a los porcentajes totales, ya que no hay categorías no válidas. El porcentaje acumulado muestra la acumulación de porcentajes a medida que avanzamos a través de las categorías. Al llegar a la última categoría (No), alcanza el 100%. Estos datos proporcionan información sobre la cobertura de seguridad social en la muestra de la encuesta y pueden ser útiles para comprender la situación de protección social en el contexto laboral.

Figura 7

Distribución del género según la seguridad social



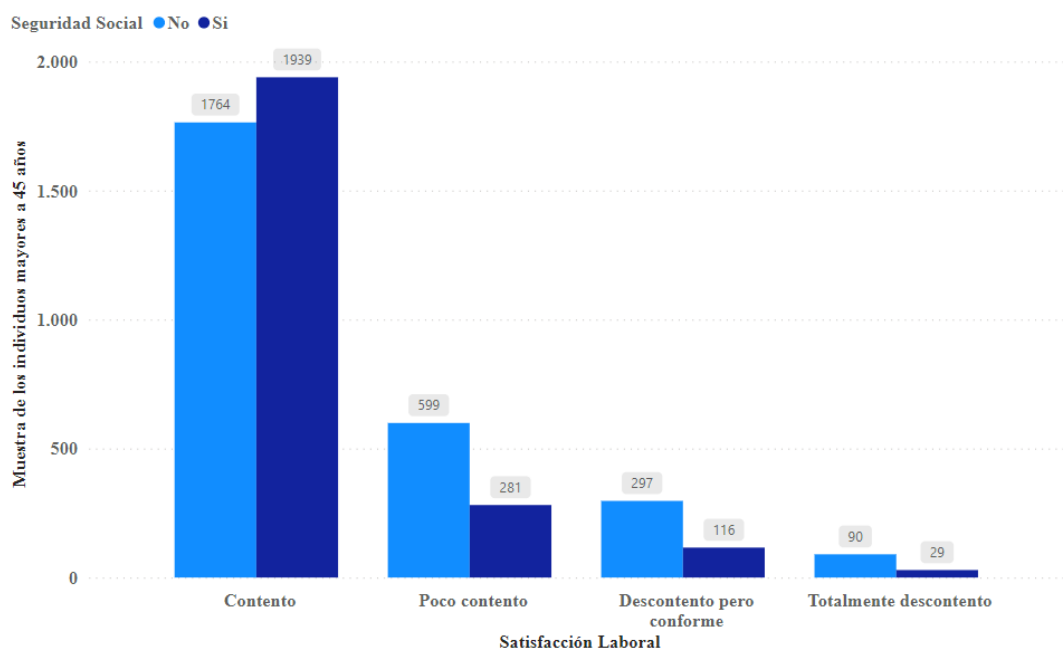
Nota: Gráfico de barras de distribución de acuerdo con la muestra de la población mayor a 45 años. Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020.

En la figura se presenta la relación entre la seguridad social y la distribución por género, teniendo como resultados que, entre los participantes masculinos, el 28,93% cuenta con seguridad social, mientras que el 33,76% no la tiene. En el caso de las participantes femeninas, el 17,30% tiene seguridad social y el 20% no la tiene. En términos del total de la muestra, que consta de 5115 participantes, el 46,24% tiene seguridad social, mientras que el 53,76% no la tiene. Este análisis indica que hay diferencias en la distribución de la seguridad social según el género. La proporción de participantes masculinos con seguridad social es mayor que la de las participantes femeninas.

La gráfica muestra que la proporción de mujeres con seguridad social es menor que la proporción de hombres con seguridad social. Existe una diferencia en la cobertura de la seguridad social entre hombres y mujeres se puede explicar por varios factores, como que las mujeres tienen una menor participación en el mercado laboral que los hombres (Godinho Delgado & Cappellin, 2009). Esto significa que las mujeres tienen menos probabilidades de estar empleadas en puestos que ofrecen seguridad social. Las mujeres suelen tener salarios más bajos que los hombres. Esto significa que las mujeres tienen menos recursos para pagar la seguridad social por su cuenta (Montalvo Romero, 2020). Los datos muestran que existe una brecha de género en la cobertura de la seguridad social en Ecuador. Esta brecha es más pronunciada en la población mayor a 45 años. Esta brecha de género tiene implicaciones importantes para las políticas públicas y los programas sociales en Ecuador.

Figura 8

Distribución de la satisfacción laboral según la seguridad social



Nota: Gráfico de barras de distribución de acuerdo con la muestra de la población mayor a 45 años. Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020.

En la figura se presenta la relación con la seguridad social y la satisfacción laboral, teniendo como resultados que, la mayoría de los participantes que cuentan con seguridad social se declaran contentos con su trabajo, representando el 37,91% del

total de la muestra. Por otro lado, aquellos sin seguridad social también reportan un nivel significativo de satisfacción laboral, con un 34,49%. En la categoría de poco contento, encontramos que un pequeño porcentaje de los que tienen seguridad social (5,49%) y una proporción mayor de los que no tienen seguridad social (11,71%) expresan niveles más bajos de satisfacción laboral. Los participantes que están descontentos pero conformes con su situación laboral muestran un patrón similar. Aquellos con seguridad social representan el 2,27%, mientras que los que no tienen seguridad social son el 5,81%. En la categoría de totalmente descontento, tanto los participantes con seguridad social (0,57%) como los que no la tienen (1,76%) muestran porcentajes bajos, indicando que una proporción reducida de la muestra experimenta un nivel extremo de insatisfacción laboral. En términos del total de la muestra, que consta de 5115 participantes, se observa que el 46,24% tiene seguridad social, mientras que el 53,76% no la tiene.

Este análisis sugiere que la presencia o ausencia de seguridad social parece estar asociada con ciertos niveles de satisfacción laboral. La gráfica muestra que los individuos con seguridad social tienen una mayor satisfacción laboral que los individuos sin seguridad social. Esta diferencia de satisfacción laboral entre los individuos con y sin seguridad social se puede explicar por varios factores, que los individuos con seguridad social tienen una mayor estabilidad laboral. Esto significa que los individuos con seguridad social tienen menos probabilidades de perder su trabajo, y tienen más oportunidades de planificar su futuro. Los individuos con seguridad social tienen acceso a beneficios sociales, como atención médica, pensión, y otros (Felix, 2016). Esto significa que los individuos con seguridad social tienen una mayor seguridad económica y social. Los datos muestran que la seguridad social es un factor importante que contribuye a la satisfacción laboral. En particular, para los individuos mayores a 45 años, la seguridad social puede ser especialmente importante para garantizar su estabilidad laboral y su seguridad económica (Peña Axt et al., 2023). Estos individuos pueden estar más cerca de la jubilación, y pueden tener más responsabilidades familiares. La seguridad social puede proporcionarles la tranquilidad de saber que tienen un ingreso seguro y acceso a atención médica, incluso si pierden su trabajo.

Tabla 10*Frecuencia de la variable "Nivel de Instrucción"*

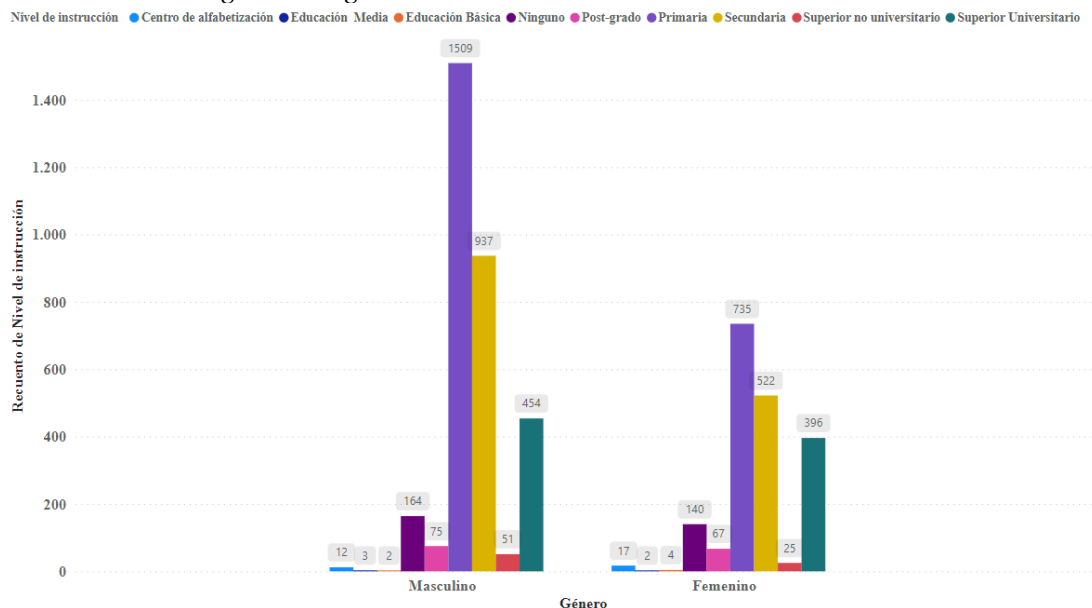
Nivel de Instrucción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ninguno	304	5,9	5,9	5,9
Centro de Alfabetización	29	0,6	0,6	6,5
Primaria	2244	43,9	43,9	50,4
Educación Básica	6	0,1	0,1	50,5
Secundaria	1459	28,5	28,5	79
Educación Media	5	0,1	0,1	79,1
Superior no universitario	76	1,5	1,5	80,6
Superior Universitario	850	16,6	16,6	97,2
Post-grado	142	2,8	2,8	100
Total	5115	100	100	

Nota: Frecuencia y porcentaje de la variable "Nivel de Instrucción". Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020.

En este conjunto de datos se presenta la distribución del nivel de instrucción en la muestra de la ENEMDU en Ecuador para el año 2020. La categoría con la frecuencia más alta es "Primaria", con 2244 individuos, representando el 43,9% del total, debido a que la media de las personas encuestadas fue de alrededor de 56 años explicando que esa generación no tuvo grandes oportunidades para estudiar llegando solo a primaria. Le sigue "Secundaria" con 1459 individuos, que constituye el 28,5% de la muestra. El porcentaje válido refleja la proporción de cada categoría con respecto al total excluyendo valores no válidos. Aquí, los porcentajes válidos son iguales a los porcentajes totales ya que no hay categorías no válidas. El porcentaje acumulado muestra la acumulación de porcentajes a medida que avanzamos a través de las categorías, alcanzando el 100% al llegar a la última categoría ("Post-grado"). La distribución del nivel de instrucción en la muestra es diversa, con una concentración significativa en niveles como "Primaria" y "Secundaria". Estos datos proporcionan información valiosa sobre el perfil educativo de la población encuestada, lo que puede ser fundamental para comprender la fuerza laboral en términos de preparación académica.

Figura 9

Distribución del género según el nivel de instrucción



Nota: Gráfico de barras de distribución de acuerdo con la muestra de la población mayor a 45 años. Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020

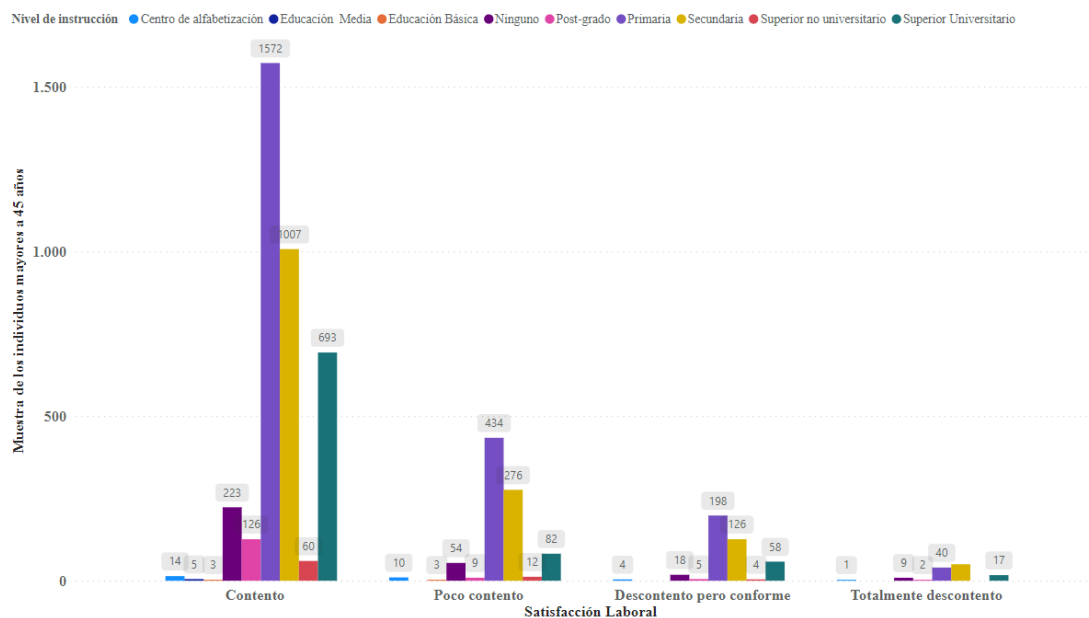
En la figura se analiza la relación con el género y el nivel de instrucción. Iniciamos con la opción “Ninguno” que tiene una proporción de hombres sin educación formal es del 3,21%, mientras que en las mujeres es del 2,74%. En este grupo, tanto hombres como mujeres muestran niveles bajos de educación formal. En la opción “Centro de alfabetización” se tiene que la proporción de hombres es del 0,23%, mientras que en mujeres es del 0,33%. En este grupo, la cantidad es baja en ambos géneros. Seguidamente tenemos a “Primaria” en donde, la mayoría de los hombres y mujeres con educación primaria se declaran contentos con su trabajo (29,50% y 14,37%, respectivamente). Sin embargo, hay proporciones significativas de personas poco contentas y descontentas pero conformes en ambos géneros. “Educación Básica”, “Secundaria”, y “Educación Media”, estos niveles de educación, tanto hombres como mujeres muestran una tendencia similar a estar contentos con su trabajo, pero también hay proporciones considerables de insatisfacción en otras categorías. Finalmente, las opciones “Superior no universitario”, “Superior Universitario” y “Post-grado”, en general, los niveles de satisfacción son más altos a medida que aumenta el nivel de educación tanto en hombres como en mujeres, pero también hay algunas personas en

estos grupos que reportan niveles de insatisfacción. En términos del total de la muestra, que consta de 5115 participantes, el 62,70% son hombres y el 37,30% son mujeres.

Este análisis proporciona una visión detallada de cómo la distribución del nivel de instrucción varía entre hombres y mujeres. Esta diferencia en la distribución de la educación superior entre hombres y mujeres se puede explicar por varios factores, como que, en la muestra de la población los hombres suelen tener más incentivos para obtener una mejor educación que las mujeres. Esto puede deberse a factores como la discriminación laboral, la falta de oportunidades de desarrollo profesional, o la necesidad de mejorar sus oportunidades de empleo. Los datos de la imagen muestran que existe una brecha de género en la distribución de la educación en Ecuador. Esta brecha es más pronunciada en la población mayor a 45 años. Esta brecha de género tiene implicaciones importantes para las políticas públicas y los programas sociales en Ecuador. Las mujeres tenían más dificultades para acceder a la educación debido a factores como la discriminación de género, o la falta de información sobre las oportunidades educativas.

Figura 10

Distribución de la satisfacción laboral según el nivel de instrucción



Nota: Gráfico de barras de distribución de acuerdo con la muestra de la población mayor a 45 años. Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020

En la figura se analiza la relación con el nivel de instrucción y la satisfacción laboral, en donde se obtuvo resultados acordes a cada nivel de instrucción, se inicia con la opción “Ninguno” la proporción de personas sin educación formal es relativamente baja en la muestra (4,36%). En este grupo, la mayoría se declara contenta con su trabajo, aunque hay pequeños porcentajes de insatisfacción en las otras categorías. Seguidamente con “Centro de alfabetización” en donde se observa que este grupo representa una proporción mínima en la muestra (0,27%). Aunque es pequeño, la mayoría de ellos también se encuentra contenta en su trabajo. La “Primaria” obtiene los siguientes resultados la mayoría de las personas con educación primaria se declaran contentas con su trabajo (30,73%). Sin embargo, hay proporciones significativas de personas poco contentas y descontentas pero conformes en este grupo. Las opciones como “Educación Básica”, “Secundaria” y “Educación Media”, muestran una tendencia similar con la mayoría de las personas contentas, pero con proporciones considerables de insatisfacción en otras categorías. Finalmente se analiza las siguientes opciones “Superior no universitario”, “Superior Universitario” y “Post-grado” en general, los niveles de satisfacción son más altos a medida que aumenta el nivel de educación, pero también hay algunas personas en estos grupos que reportan niveles de insatisfacción. En términos del total de la muestra, que consta de 5115 participantes, el 72,39% se declara contento con su trabajo, mientras que el 17,20% está poco contento, el 8,07% está descontento pero conforme, y el 2,33% está totalmente descontento.

Este análisis proporciona una visión detallada de cómo la satisfacción laboral varía según el nivel de instrucción. La gráfica muestra que la satisfacción laboral es más alta en los individuos con una educación primaria y secundaria. Para Cascales Mira & Marqués Perales, (2021) esta diferencia de satisfacción laboral entre los individuos con diferente nivel de instrucción se puede explicar por varios factores, como que, los individuos con una educación primaria no tienen oportunidades de encontrar trabajos que les satisfagan sus intereses y habilidades, sin embargo, debido a su experiencia pueden tener estabilidad laboral. Esto significa que tienen más recursos para satisfacer sus necesidades y aspiraciones, además tener más oportunidades de desarrollo profesional (Rodríguez Garcés & Muñoz Soto, 2018). Los datos muestran que el nivel de instrucción es un factor importante que contribuye a la satisfacción laboral. En

particular, para los individuos mayores a 45 años, la educación y el desarrollo profesional pueden ser especialmente importantes para garantizar su empleabilidad y su seguridad económica. Estos individuos pueden estar más cerca de la jubilación, y pueden tener más responsabilidades familiares (Sanchez Cañizares et al., 2018). La educación y el desarrollo profesional pueden proporcionarles las habilidades y el conocimiento que necesitan para encontrar trabajos que les satisfagan sus intereses y necesidades.

Tabla 11

Frecuencia de la variable "Categoría de ocupación"

Categoría de ocupación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Empleado de gobierno	477	9,3	9,3	9,3
Empleado privado	853	16,7	16,7	26
Jornalero o peón	504	9,9	9,9	35,9
Patrono	180	3,5	3,5	39,4
Cuenta propia	2943	57,5	57,5	96,9
Trabajador del hogar no remunerado	18	0,4	0,4	97,26
Trabajador no del hogar no remunerado	1	0,019	0,019	97,28
Empleado(a) Domestico(a)	139	2,7	2,7	100
Total	5115	100	100	

Nota: Frecuencia y porcentaje de la variable "Categoría de ocupación". Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020.

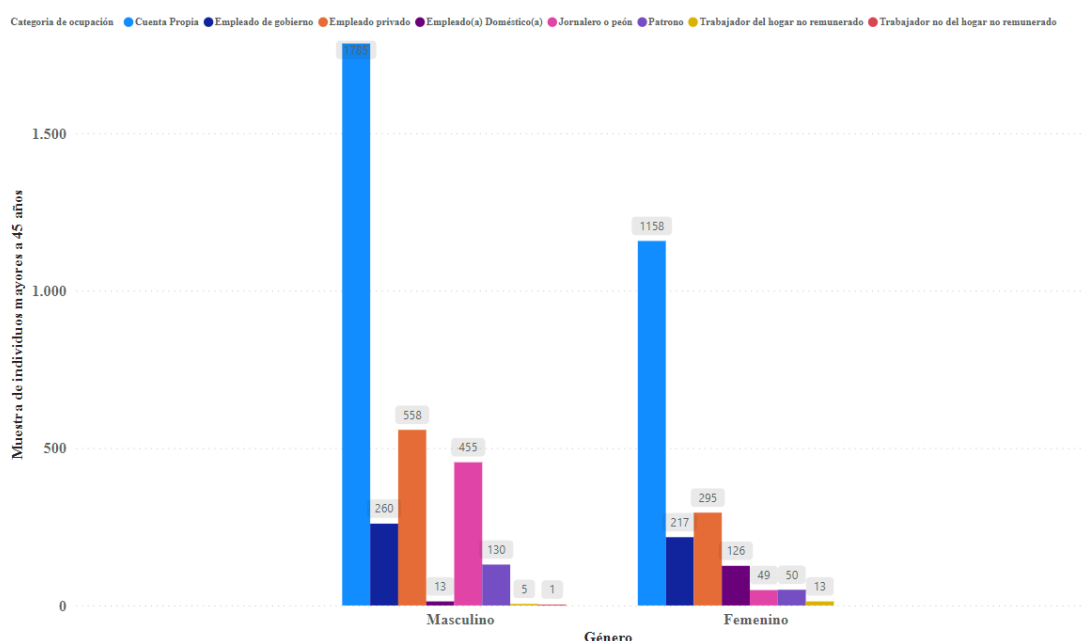
La tabla nos muestra la distribución de la categoría de ocupación en la muestra de la ENEMDU en Ecuador para el año 2020. La categoría con la frecuencia más alta es "Cuenta propia", con 2943 individuos, representando el 57.5% del total, explicando que la mayoría de la población encuestado prefiere tener un negocio propio sea este pequeño o grande. Le sigue "Empleado privado" con 853 individuos, que constituye el 16.7% de la muestra. El porcentaje válido refleja la proporción de cada categoría con respecto al total excluyendo valores no válidos. En este caso, los porcentajes válidos son iguales a los porcentajes totales ya que no hay categorías no válidas.

El porcentaje acumulado muestra la acumulación de porcentajes a medida que avanzamos a través de las categorías, alcanzando el 100% al llegar a la última categoría

("Empleado(a) Doméstico(a)"). La distribución de la categoría de ocupación revela una proporción significativa de individuos que trabajan por cuenta propia, seguido por empleados privados. Estos datos ofrecen una visión importante de la estructura ocupacional de la muestra, proporcionando información valiosa sobre la diversidad de ocupaciones en la población encuestada.

Figura 11

Distribución del género según categoría de ocupación



Nota: Gráfico de barras de distribución de acuerdo con la muestra de la población mayor a 45 años. Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020

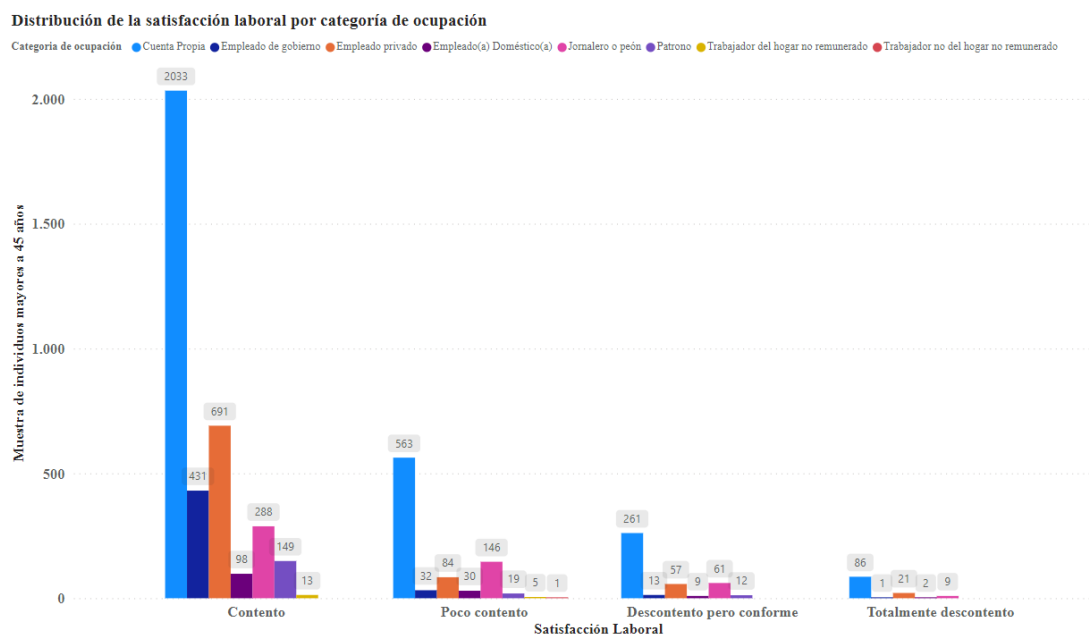
La figura presenta datos desglosados por género en relación con diferentes categorías de ocupación, utilizando información de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del año 2020. En términos generales, la muestra está compuesta principalmente por hombres, representando el 62,70% del total, en comparación con el 37,30% de mujeres. Este desequilibrio en la participación por género podría tener implicaciones en la interpretación de los resultados, ya que las experiencias laborales y las percepciones de satisfacción pueden variar significativamente entre hombres y mujeres. Al examinar las categorías de ocupación, se observan diferencias en la distribución de género, en la categoría "Cuenta Propia", hay un mayor número de hombres (34,90%) en comparación con mujeres (22,64%). Esto podría sugerir una brecha de género en la participación en actividades

empresariales o autónomas. La categoría "Empleado(a) Doméstico(a)" muestra una participación predominantemente femenina, con un 2,46% de mujeres y solo un 0,25% de hombres. Esto refleja la tendencia tradicional de que las mujeres ocupan roles domésticos remunerados. En "Empleado de Gobierno" y "Empleado Privado", la participación masculina es más alta que la femenina, pero las diferencias no son tan pronunciadas. En "Empleado Privado", la proporción de mujeres es ligeramente menor que la de hombres. La categoría "Jornalero o Peón" muestra una brecha significativa, con un 8.90% de hombres y solo un 0,96% de mujeres. Esto puede indicar una segregación ocupacional basada en género en ciertos sectores.

El análisis destaca las disparidades de género en la distribución de categorías de ocupación. Estas disparidades pueden contribuir a diferencias en las experiencias laborales y la percepción de satisfacción entre hombres y mujeres en el contexto laboral ecuatoriano. La gráfica muestra que la proporción de mujeres que trabajan por cuenta propia es menor que la proporción de hombres que trabajan por cuenta propia. Esta diferencia en la participación de las mujeres en el trabajo por cuenta propia se puede explicar por varios factores, como que las mujeres suelen tener menos oportunidades de acceder a la educación y la capacitación, lo que puede dificultar el emprendimiento (Godinho Delgado & Cappellin, 2009). Las mujeres suelen tener más responsabilidades familiares que los hombres, lo que puede dificultar el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, eso explica que más mujeres trabajan como empleada doméstica (Peña Axt et al., 2023). Los datos muestran que existe una brecha de género en la participación en el trabajo por cuenta propia en Ecuador. Esta brecha es más pronunciada en la población mayor a 45 años. Esta brecha de género tiene implicaciones importantes para las políticas públicas y los programas sociales en Ecuador.

Figura 12

Distribución de la satisfacción laboral según categoría de ocupación



Nota: Gráfico de barras de distribución de acuerdo con la muestra de la población mayor a 45 años. Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020.

La tabla presenta datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del año 2020, enfocándose en la satisfacción laboral de diferentes categorías de ocupación. En general, la mayoría de los encuestados parece estar satisfecha con su situación laboral, ya que el 72,39% de la muestra indica estar "contento". No obstante, un segmento significativo, aunque menor, muestra niveles de insatisfacción: el 17,20% se declara "poco contento", el 8,07% está "descontento pero conforme", y solo un 2,33% se encuentra "totalmente descontento". En cuanto a la categoría de ocupación, se observa que los "Cuenta Propia" representan el grupo más numeroso, con un 39,75% de la muestra. Este grupo, aunque mayoritario, también tiene una proporción notable de personas "poco contentas" (11,01%) y "descontentas pero conformes" (5,10%). Esto podría deberse a las presiones y desafíos asociados con la gestión de negocios propios. Los "Empleados de Gobierno" y "Empleados Privados" muestran niveles más altos de satisfacción, con el 8,43% y 13,51% respectivamente indicando estar "contentos". Sin embargo, se observa que, aunque en menor medida, también hay una proporción no trivial de estos grupos que expresan insatisfacción. Las

categorías de ocupación con niveles más bajos de insatisfacción son "Patrono" y "Trabajador del hogar no remunerado", con el 2,91% y 0,25% respectivamente indicando estar "descontentos pero conformes". Es decir, satisfacción laboral varía según la categoría de ocupación, y mientras la mayoría se muestra contenta, existe una proporción significativa de personas con niveles diversos de insatisfacción en distintos grupos ocupacionales.

La gráfica muestra que la satisfacción laboral es más alta en los individuos que trabajan por cuenta propia. La diferencia de satisfacción laboral entre los individuos que trabajan por cuenta propia y los que trabajan para otros se puede explicar por varios factores, como que los individuos que trabajan por cuenta propia tienen más control sobre su trabajo (Berkman et al., 2015). Esto significa que los individuos que trabajan por cuenta propia tienen más oportunidades de encontrar trabajos que les satisfagan sus intereses y habilidades. Los individuos que trabajan por cuenta propia suelen tener salarios más altos que los individuos que trabajan para otros. Los datos muestran que la categoría de ocupación es un factor importante que contribuye a la satisfacción laboral.

Tabla 12

Frecuencia de la variable "Condición de actividad"

Condición de actividad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Empleo Adecuado/Pleno	1903	37,2	37,2	37,2
Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo	950	18,6	18,6	55,8
Subempleo por insuficiencia de ingresos	142	2,8	2,8	58,6
Otro empleo no pleno	2120	41,4	41,4	100
Total	5115	100	100	

Nota: Frecuencia y porcentaje de la variable "Condición de actividad". Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020.

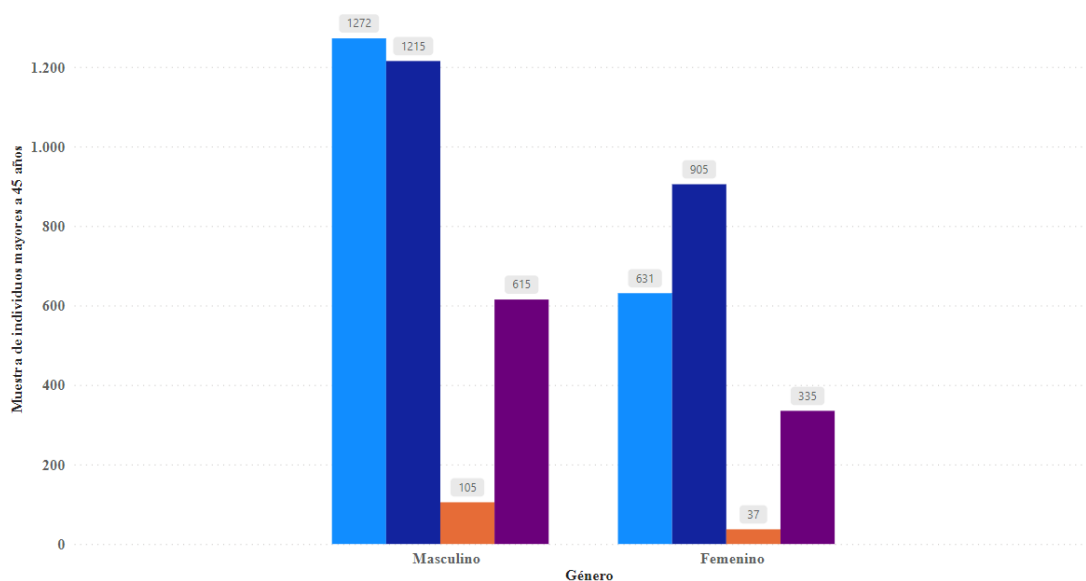
La tabla nos muestra la distribución de la condición de actividad en la muestra de la ENEMDU en Ecuador para el año 2020. La condición de actividad más común es "Empleo Adecuado/Pleno", es decir, son personas que durante la semana referencial de la encuesta recibieron ingresos iguales o superiores al SBU y trabajan igual o más

a la jornada laboral común, con 1903 individuos, representando el 37,2% del total. Le sigue "Otro empleo no pleno", esto significa que en la semana referencial de la encuesta recibieron un salario menor al SBU y trabajaron menos que la jornada laboral común, con 2120 individuos, que constituye el 41,4% de la muestra. El porcentaje válido refleja la proporción de cada categoría con respecto al total excluyendo valores no válidos. En este caso, los porcentajes válidos son iguales a los porcentajes totales ya que no hay categorías no válidas. El porcentaje acumulado muestra la acumulación de porcentajes a medida que avanzamos a través de las categorías, alcanzando el 100% al llegar a la última categoría ("Otro empleo no pleno"). La distribución de la condición de actividad revela que una proporción significativa de la muestra se encuentra en "Empleo Adecuado/Pleno" y "Otro empleo no pleno". Estos datos ofrecen una perspectiva sobre la naturaleza de la ocupación de los encuestados, indicando la prevalencia de empleos plenos y otros empleos no plenos en la muestra.

Figura 13

Distribución del género según condición de actividad

Condición de actividad ● Empleo Adecuado/Pleno ● Otro empleo no pleno ● Subempleo por insuficiencia de ingresos ● Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo



Nota: Gráfico de barras de distribución de acuerdo con la muestra de la población mayor a 45 años. Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020

La figura proporciona un análisis detallado de la relación entre el sexo de los encuestados y su condición de actividad laboral, utilizando datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del año 2020. La

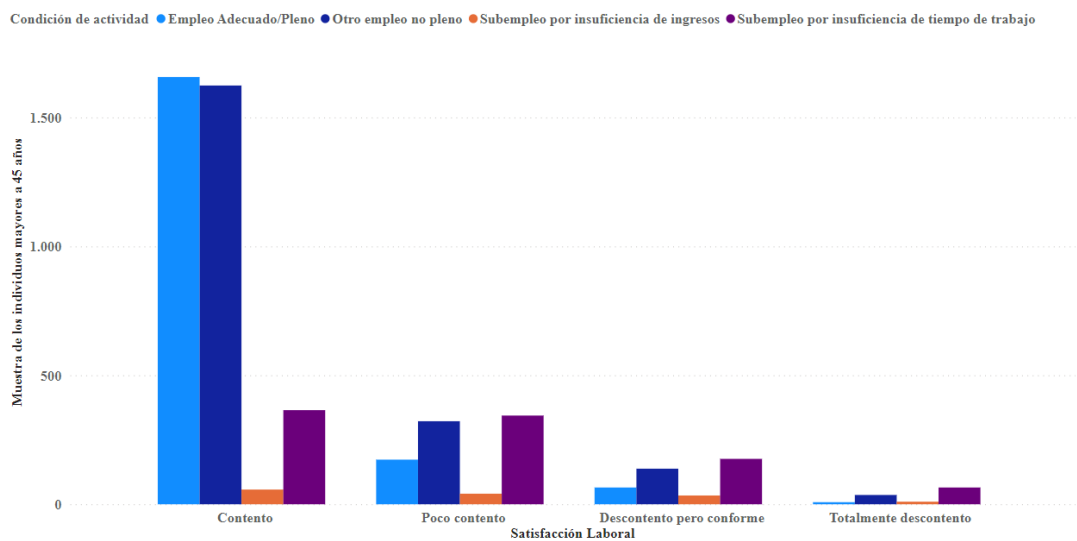
distribución por sexo y condición de actividad laboral muestra ciertas disparidades en la participación y la naturaleza del empleo para hombres y mujeres. Empleo Adecuado/Pleno, se observa que un 24,87% de hombres se encuentra en empleos adecuados o plenos, en comparación con un 12,34% de mujeres. La diferencia sugiere que, en términos proporcionales, hay más hombres que participan en empleos plenos en comparación con las mujeres. Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo, la proporción de hombres en esta categoría es mayor (12,02%) en comparación con las mujeres (6,55%). Esto podría indicar que más hombres experimentan subempleo debido a la falta de tiempo de trabajo en relación con las mujeres. Subempleo por insuficiencia de ingresos, aquí, la proporción de mujeres (0,72%) que experimentan subempleo por insuficiencia de ingresos es ligeramente menor que la proporción de hombres (2,05%). Esto podría sugerir que más hombres enfrentan subempleo debido a ingresos insuficientes en comparación con las mujeres. Otro empleo no pleno, la participación en este tipo de empleo es más alta para hombres (23,75%) en comparación con mujeres (17,69%). Esto indica que hay más hombres que participan en empleos no plenos en comparación con las mujeres. La tabla revela disparidades de género en la participación y las condiciones laborales. Los hombres tienden a tener una mayor representación en empleos plenos y otros empleos no plenos, mientras que las mujeres muestran una participación proporcionalmente mayor en empleos subempleados por insuficiencia de tiempo y, en menor medida, por insuficiencia de ingresos.

Estas distinciones pueden reflejar diferencias en las oportunidades laborales y las condiciones del mercado de trabajo entre hombres y mujeres. La gráfica muestra que la proporción de hombres que están subempleados por insuficiencia de ingresos o tiempo de trabajo es mayor que la proporción de mujeres que están subempleados por insuficiencia de ingresos o tiempo de trabajo. La diferencia en la condición de actividad entre hombres y mujeres se puede explicar por varios factores, como los que las mujeres suelen tener menos oportunidades de acceder a empleos de calidad. Esto puede deberse a factores como la discriminación, la falta de educación y capacitación, o las responsabilidades familiares. Las mujeres suelen tener menos oportunidades de negociar salarios y condiciones laborales justas, debido a factores como la discriminación, la falta de conocimiento de sus derechos, o la falta de poder de

negociación (Mieles Velásquez, 2021). Los datos muestran que existe una brecha de género en la condición de actividad en Ecuador. Esta brecha es más pronunciada en la población mayor a 45 años. Esta brecha de género tiene implicaciones importantes para las políticas públicas y los programas sociales en Ecuador.

Figura 14

Distribución de la satisfacción laboral según la condición de actividad



Nota: Gráfico de barras de distribución de acuerdo con la muestra de la población mayor a 45 años. Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020.

La tabla refleja las percepciones de satisfacción laboral según la condición de actividad, utilizando datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del año 2020. Aquí se presenta un análisis de los resultados: En general, se observa que la mayoría de los encuestados se sienten contentos con su trabajo, representando el 72,39% del total de la muestra. Sin embargo, aún hay una proporción significativa de personas que expresan algún grado de insatisfacción. Empleo Adecuado/Pleno, esta categoría muestra la mayor proporción de personas contentas con su trabajo (32,39%). La insatisfacción es baja en esta categoría, con solo un 1,27% indicando estar poco contentos o descontentos. Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo, aquí, la satisfacción laboral es menor en comparación con el empleo adecuado, con un 7,14% expresando estar contentos. Existe una proporción significativa de personas poco contentas o descontentas, especialmente en la categoría

de "Descontento pero conforme". Subempleo por insuficiencia de ingresos, la satisfacción es la más baja en esta categoría, con solo un 1,11% indicando estar contentos. La proporción de personas descontentas es relativamente alta en comparación con otras categorías. Otro empleo no pleno, a pesar de no ser un empleo pleno, la satisfacción en esta categoría es considerable, con un 31,75% indicando estar contentos. La insatisfacción es más pronunciada en comparación con el "Empleo Adecuado/Pleno", pero aun así, la mayoría se muestra contenta. La tabla sugiere que la satisfacción laboral está vinculada a la naturaleza y las condiciones del empleo. Mientras que el empleo pleno tiende a generar mayor satisfacción, el subempleo, ya sea por insuficiencia de tiempo o ingresos, y otros empleos no plenos pueden estar asociados con niveles más altos de insatisfacción.

Estos resultados subrayan la importancia de considerar no solo la cantidad de empleo, sino también la calidad y las condiciones laborales en la evaluación de la satisfacción en el ámbito laboral. La gráfica muestra que la satisfacción laboral es más alta en los individuos que tienen un empleo adecuado o pleno. La diferencia de satisfacción laboral entre los individuos que tienen un empleo adecuado o pleno y los que están subempleados se puede explicar por varios factores, como que los individuos con un empleo adecuado o pleno suelen tener salarios más altos que los individuos que están subempleados. Los individuos con un empleo adecuado o pleno tienen más recursos para satisfacer sus necesidades y aspiraciones (Nazar & Figueroa, 2015). Los individuos con un empleo adecuado o pleno suelen tener más oportunidades de desarrollo profesional que los individuos que están subempleados. Los datos muestran que la condición de actividad es un factor importante que contribuye a la satisfacción laboral.

Tabla 13

Frecuencia de la variable "Pobreza"

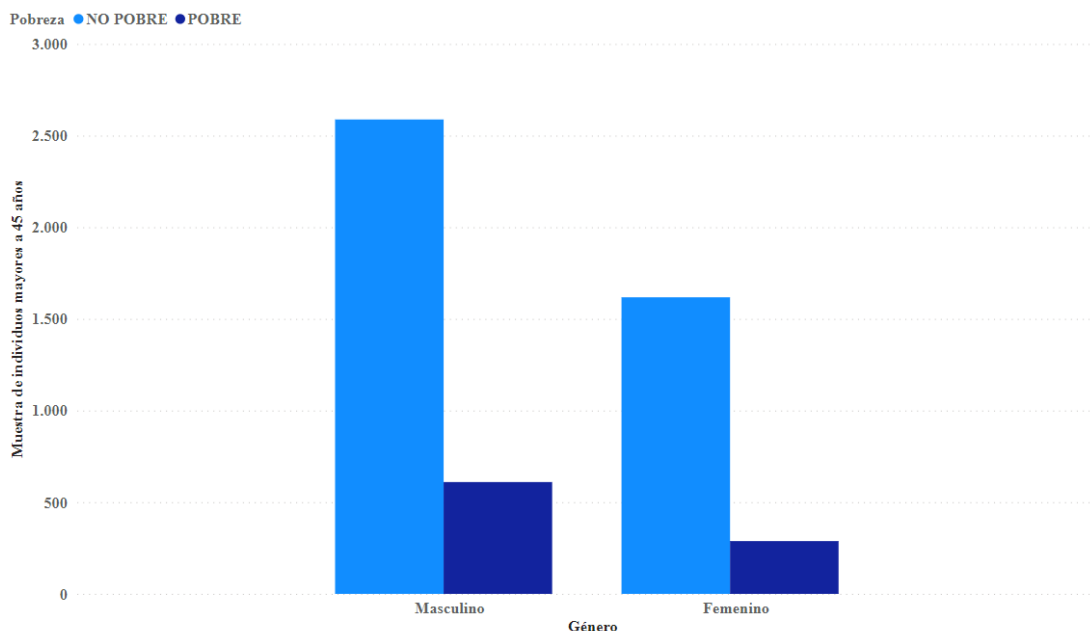
Pobreza		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	No Pobre	4206	82,2%	82.4%	82,4%
	Pobre	898	17.6%	17,6%	100%
	Total	5104	99.8%	100%	
Perdidos		11	0.2%		
Total		5115	100%		

Nota: Frecuencia y porcentaje de la variable “Pobreza”. Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020.

En la tabla se presenta la variable "Pobreza" en la muestra de la ENEMDU en Ecuador para el año 2020. La mayoría de la muestra (4206 individuos) se clasifica como "NO POBRE", representando el 82,2% del total. La categoría "POBRE" incluye a 898 individuos, constituyendo el 17,6% de la muestra. El porcentaje válido refleja la proporción de cada categoría con respecto al total excluyendo valores no válidos. En este caso, los porcentajes válidos son ligeramente diferentes a los totales debido a valores perdidos. El porcentaje acumulado muestra la acumulación de porcentajes a medida que avanzamos a través de las categorías, alcanzando el 100% al llegar a la última categoría ("Total"). La distribución de la variable "Pobreza" indica que la mayoría de la muestra se clasifica como "NO POBRE". Estos datos ofrecen información sobre la prevalencia de la pobreza en la población encuestada, proporcionando una visión importante de la situación económica de los individuos en el contexto de la encuesta.

Figura 15

Distribución del género según la pobreza



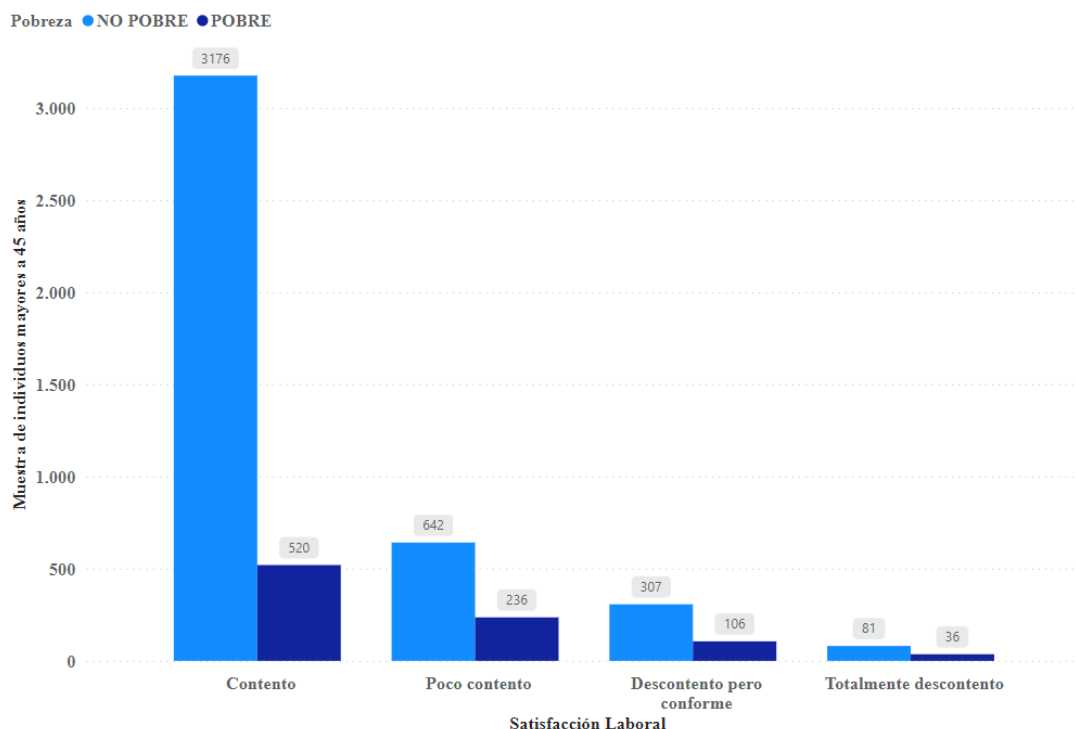
Nota: Gráfico de barras de distribución de acuerdo con la muestra de la población mayor a 45 años. Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020

La figura proporciona un análisis detallado de la relación entre el sexo de los encuestados y su situación de pobreza, utilizando datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del año 2020. La distribución de la pobreza entre hombres y mujeres muestra algunas diferencias significativas. NO POBRE: El 50,71% de los hombres se clasifican como no pobres, en comparación con el 31,70% de las mujeres. Esto indica que, en términos proporcionales, hay más hombres que se encuentran por encima del umbral de pobreza en comparación con las mujeres. POBRE: El 11 95% de los hombres se clasifican como pobres, mientras que el 5,64% de las mujeres están en la misma categoría. Esto sugiere que, en proporciones relativas, hay más hombres que experimentan pobreza en comparación con las mujeres.

La figura revela disparidades en la distribución de la pobreza entre hombres y mujeres. Más hombres están clasificados como no pobres, mientras que, en proporciones relativas, hay más mujeres que caen en la categoría de pobres. Estas diferencias pueden reflejar factores socioeconómicos y estructurales que afectan de manera desproporcionada a hombres y mujeres en términos de ingresos y acceso a recursos. La gráfica muestra que la proporción de mujeres que son pobres es mayor que la proporción de hombres que son pobres. Esta diferencia en la condición de pobreza entre hombres y mujeres se puede explicar por varios factores, como que las mujeres suelen tener menos oportunidades de acceder a empleos de calidad. Esto puede deberse a factores como la discriminación, la falta de educación y capacitación, o las responsabilidades familiares. Las mujeres suelen tener menos ingresos que los hombres, factores como la discriminación salarial, la falta de oportunidades de desarrollo profesional, o las responsabilidades familiares (Mieles Velásquez, 2021). Los datos muestran que existe una brecha de género en la condición de pobreza en Ecuador. Esta brecha es más pronunciada en la población mayor a 45 años.

Figura 16

Distribución de la satisfacción laboral según la pobreza



Nota: Gráfico de barras de distribución de acuerdo con la muestra de la población mayor a 45 años. Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020

En esta figura se analiza la satisfacción laboral en relación con la situación de pobreza. Los datos revelan que el 52,4% de las personas no pobres están contentas en el trabajo, mientras que el 47,6% de las personas en situación de pobreza comparten esa misma perspectiva. Además, el 65% de las personas no pobres y el 35% de las personas pobres se encuentran poco contentas en sus empleos. Es destacable que el 64,4% de las personas no pobres y el 35,6% de las personas pobres están descontentas pero conformes con su situación laboral. En el caso del total de descontento, el 62,2% corresponde a personas no pobres, y el 37,8% a personas en situación de pobreza. Estos porcentajes se calculan en relación con el total de cada categoría de pobreza. La figura muestra que, de los 3696 individuos encuestados, el 100% está distribuido en los diferentes niveles de satisfacción laboral según su situación de pobreza.

La gráfica muestra que la satisfacción laboral es más alta en los individuos que no son pobres. La diferencia de satisfacción laboral entre los individuos que no son pobres y

los que son pobres se puede explicar por varios factores, como que los individuos que no son pobres suelen tener salarios más altos que los individuos que son pobres. Esto significa que los individuos que no son pobres tienen más recursos para satisfacer sus necesidades y aspiraciones. Los individuos que no son pobres suelen tener más oportunidades de desarrollo profesional que los individuos que son pobres (Larrea Maldonado, 2004). Esto significa que los individuos que no son pobres tienen más oportunidades de avanzar en su carrera y alcanzar sus metas. Los datos muestran que la condición de pobreza es un factor importante que contribuye a la satisfacción laboral. Es importante tener en cuenta este factor a la hora de diseñar políticas públicas y programas sociales que promuevan la calidad de vida de los trabajadores.

Tabla 14

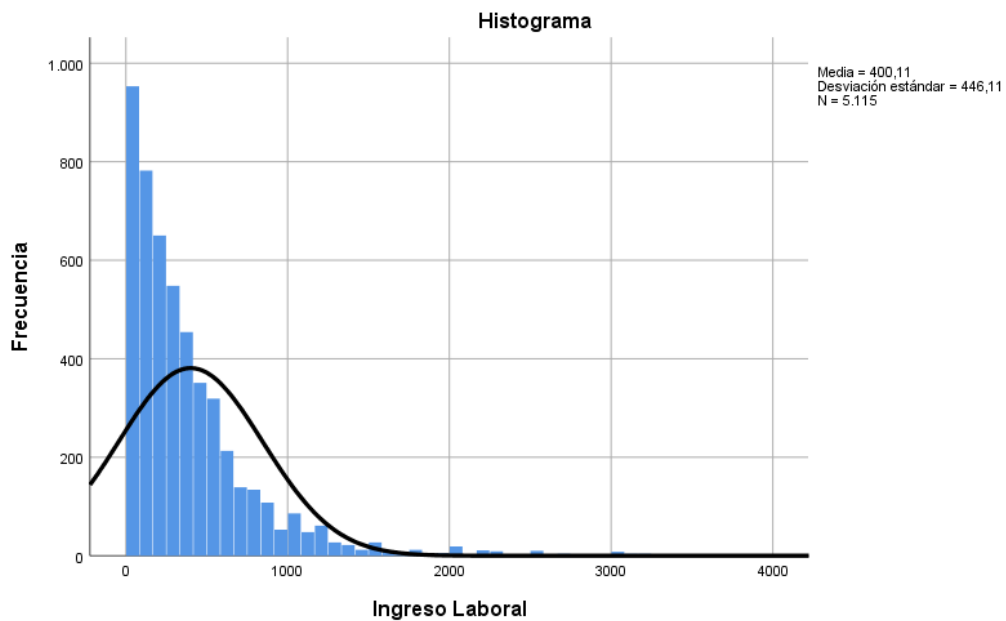
Estadísticos de la variable "Ingreso Laboral"

Estadísticos	Edad
Media	400,11
Mediana	270,00
Moda	400
Desv, Desviación	446,11
Asimetría	2,883
Curtosis	12,055
Mínimo	0
Máximo	3925

Nota: Principales estadísticos descriptivos. Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020.

Figura 17

Distribución de la variable “Ingreso Laboral”.



Nota: Distribución mediante un histograma de la variable “Ingreso Laboral”. Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020.

Esta tabla describe estadísticas descriptivas sobre los ingresos laborales de la población encuestada mayores a 45 años. La media de los ingresos laborales es de 400,11. Este valor representa el promedio de los ingresos en la muestra. La mediana es de 270,00. Esto significa que el 50% de los ingresos laborales se encuentran por debajo de este valor, y el otro 50% está por encima. La moda es 400, lo que indica que 400 es el valor más frecuente en la muestra, dado que ese valor era el Salario Básico Unificado en el año 2020.

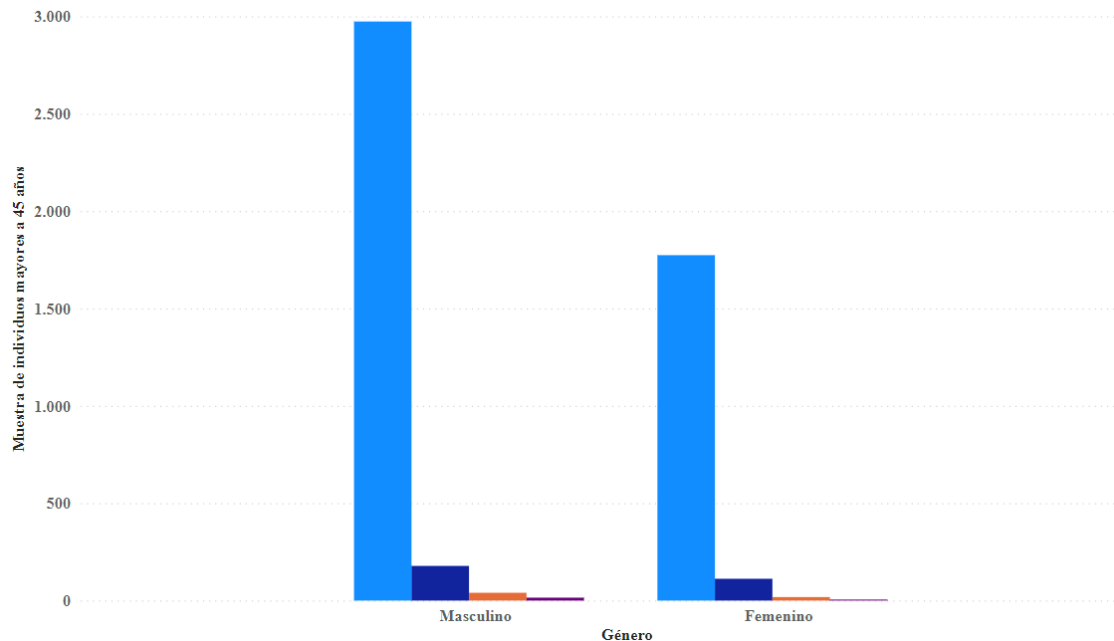
La desviación estándar es alta, con un valor de 446,11. Esto sugiere una considerable variabilidad en los ingresos laborales en la muestra. La asimetría es positiva (2,883), indicando una distribución sesgada hacia la derecha. Hay una concentración de ingresos más bajos y algunos valores extremadamente altos que tiran la distribución en esa dirección. La curtosis es 12,055, indicando una distribución leptocúrtica. Esto significa que la distribución de ingresos laborales tiene colas pesadas y es más puntiaguda en comparación con una distribución normal. El ingreso laboral mínimo es 0, mientras que el máximo es 3925. Estos valores extremos contribuyen a la alta desviación estándar y la asimetría positiva. En conjunto, estos estadísticos

proporcionan información detallada sobre la distribución de ingresos laborales en la población encuestada. La presencia de valores extremos y la asimetría sugieren que hay variabilidad significativa en los ingresos, con algunos individuos que tienen ingresos notoriamente más altos que la mayoría.

Figura 18

Distribución del género según el ingreso por rango

Ingreso codificado ● De 0 a 1000 dólares ● De 1001 a 2000 dólares ● De 2001 a 3000 dólares ● De 3001 a 4000 dólares



Nota: Gráfico de barras de distribución de acuerdo con la muestra de la población mayor a 45 años. Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020.

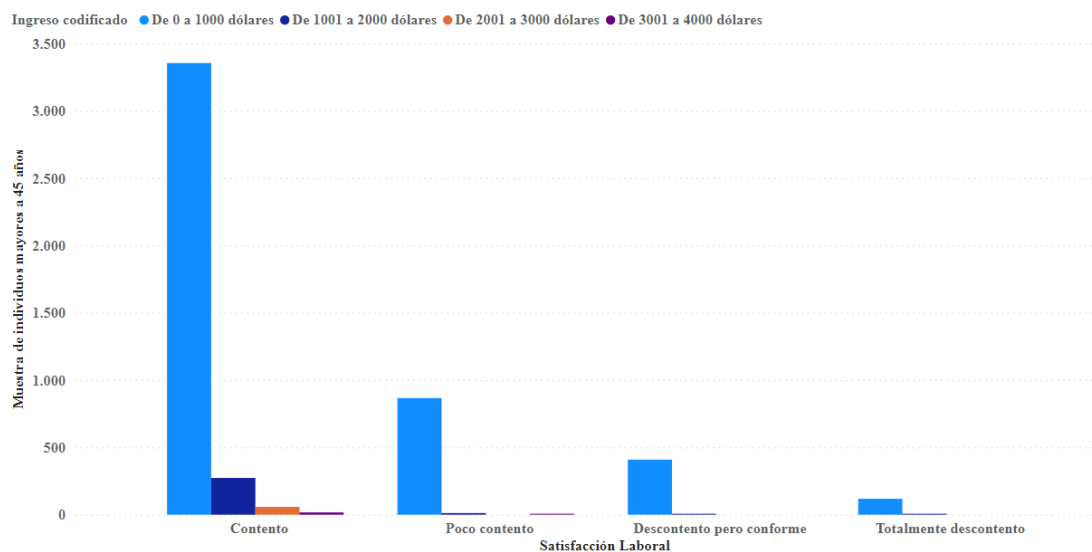
La figura proporciona información sobre la distribución de los ingresos según el género de los encuestados, utilizando datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del año 2020. De 0 a 1000 dólares, el 58,14% de los encuestados masculinos y el 34,68% de las encuestadas femeninas se ubican en este rango de ingresos. Esto sugiere que una proporción significativamente mayor de hombres tiene ingresos en el rango más bajo en comparación con las mujeres. De 1001 a 2000 dólares, el 3,48% de los hombres y el 2,19% de las mujeres se encuentran en este rango de ingresos. La proporción de hombres y mujeres en este grupo es relativamente similar. De 2001 a 3000 dólares, solo el 0,78% de los hombres y el 0,35% de las mujeres tienen ingresos en este rango. Ambos géneros presentan una proporción baja en esta categoría. De 3001 a 4000 dólares, el 0,29% de los hombres y

el 0,08% de las mujeres se sitúan en este rango de ingresos, mostrando una proporción mínima en ambas categorías. La figura indica que una proporción significativamente mayor de hombres tiene ingresos en el rango más bajo (de 0 a 1000 dólares) en comparación con las mujeres.

Las diferencias en los rangos de ingresos pueden deberse a diversas variables socioeconómicas que afectan de manera diferencial a hombres y mujeres en el contexto de la encuesta. La gráfica muestra que la proporción de hombres que tienen ingresos altos es mayor que la proporción de mujeres que tienen ingresos altos. La diferencia en la distribución de los ingresos entre hombres y mujeres se puede explicar por varios factores, como que los hombres suelen tener más oportunidades de acceder a empleos de calidad. Los datos muestran que existe una brecha de género en la distribución de los ingresos en Ecuador. La brecha es más pronunciada en la población mayor a 45 años. Esta brecha de género tiene implicaciones importantes para las políticas públicas y los programas sociales en Ecuador. Las mujeres suelen ganar menos que los hombres por el mismo trabajo teniendo una falta de oportunidades de desarrollo profesional (Huenchuan et al., 2010). Las mujeres suelen tener menos oportunidades de avanzar en su carrera que los hombres.

Figura 19

Distribución de la satisfacción laboral según el rango de ingresos



Nota: Gráfico de barras de distribución de acuerdo con la muestra de la población mayor a 45 años. Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020.

La figura proporciona información sobre cómo se siente la muestra en su trabajo, clasificada por diferentes rangos de ingresos, utilizando datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del año 2020. De 0 a 1000 dólares, la mayoría de los encuestados en todos los niveles de satisfacción se ubican en este rango de ingresos. Un 65,59% se siente contento, un 16,93% poco contento, un 8,00% descontento pero conforme, y un 2,31% totalmente descontento. De 1001 a 2000 dólares, aunque la proporción total en este rango es menor, la mayoría de los encuestados (5,34%) se siente contento. El descontento en todas sus formas es significativamente bajo en este grupo. De 2001 a 3000 dólares, este grupo tiene una proporción aún menor en términos absolutos. Todos los encuestados en este rango se sienten contentos en su trabajo. De 3001 a 4000 dólares, la proporción es mínima en este grupo, y todos los encuestados se sienten contentos en su trabajo. En general, parece haber una tendencia de mayor satisfacción laboral en los rangos de ingresos más altos. Sin embargo, es esencial considerar que la satisfacción laboral también está influenciada por diversos factores no reflejados directamente en los ingresos, como el tipo de trabajo, las condiciones laborales y las expectativas individuales.

La gráfica muestra que la satisfacción laboral es más alta en los individuos con ingresos más altos. Esta diferencia de satisfacción laboral entre los individuos con ingresos altos y los que tienen ingresos bajos se puede explicar por varios factores, como que, los individuos con ingresos altos suelen tener más recursos para satisfacer sus necesidades y aspiraciones, ya que los individuos con ingresos altos tienen más oportunidades de disfrutar de una buena calidad de vida, tanto dentro como fuera del trabajo. (Berkman et al., 2015). Los individuos con ingresos altos suelen tener más oportunidades de desarrollo profesional, ya que los individuos con ingresos altos tienen más oportunidades de avanzar en su carrera y alcanzar sus metas (Godinho Delgado & Cappellin, 2009). Los datos muestran que el rango de ingresos es un factor importante que contribuye a la satisfacción laboral. Los individuos mayores a 45 años pueden necesitar más flexibilidad laboral para conciliar sus responsabilidades laborales con sus responsabilidades familiares.

4.1.2 Análisis correlacional

Tabla 15
Rho de Spearman

		1	2	3	4	5	6	7
1. Satisfacción Laboral	ρ	1,000						
	Sig.							
2. Seguridad Social	ρ	,200**	1,000					
	Sig.	0,000						
3. Nivel de Instrucción	ρ	-,072**	-,288**	1,000				
	Sig.	0,000	0,000					
4. Categoría de ocupación	ρ	,115**	,391**	-,326**	1,000			
	Sig.	0,000	0,000	0,000				
5. Condición de actividad	ρ	,087**	,335**	-,430**	,484**	1,000		
	Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000			
6. Pobreza	ρ	,149**	,196**	-,223**	,185**	,286**	1,000	
	Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
7. Ingreso por rango	ρ	-,139**	-,219**	,316**	-,276**	-,318**	-,129**	1,000
	Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Nota. Rho de Spearman de los factores determinantes de la SL. Fuente: Elaboración propia basado en la estadística ENEMDU 2020.

Cuando se investigó la satisfacción laboral y la calidad de vida, se determinaron factores que influyen, es por ello por lo que se analiza el nivel de asociación entre las variables que están dentro de la investigación se utilizó Rho de Spearman debido a que nuestros datos no son continuos. Asimismo, para evaluar los resultados obtenidos se usó la tabla de (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018), en donde se puede evidenciar el grado de relación, evaluado mediante el coeficiente de correlación. La tabla muestra las correlaciones de Spearman entre diferentes variables relacionadas con la Economía Plateada, la satisfacción laboral y la calidad de vida, con énfasis en el género.

La satisfacción laboral (SL) tiene una significancia con variables como seguridad social, nivel de instrucción, categoría de ocupación, condición de actividad, pobreza,

ingreso por rango tienen una significancia menor a 0,05 indicando una relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral. Entonces, podemos determinar que la satisfacción laboral no depende del género, ya que es la única variable con la que no existe alguna significancia. Los factores socioeconómicos que se relacionan con la calidad de vida influyen

La seguridad social muestra correlaciones significativas con las variables, nivel de instrucción, categoría de ocupación, condición de actividad, pobreza, ingreso por rango, lo que sugiere que la seguridad social está vinculada a varios aspectos socioeconómicos. El nivel de instrucción presenta correlaciones significativas con categoría de ocupación, condición de actividad e ingreso por rango. Esto indica que niveles más altos de educación están asociados con categorías ocupacionales más altas, mejores condiciones laborales y mayores ingresos.

La categoría de ocupación está significativamente vinculada con la condición de actividad, la pobreza e ingreso por rango. Esto sugiere que la categoría ocupacional está vinculada al estado de actividad, la pobreza y el ingreso. La condición de actividad tiene correlaciones significativas con la pobreza y el ingreso por rango, lo que indica que el estatus de actividad está asociado con los niveles de pobreza y la distribución del ingreso. La pobreza tiene una correlación significativa con el ingreso por rango, lo que sugiere una relación entre la pobreza y la distribución del ingreso.

La tabla revela relaciones complejas entre las variables estudiadas, proporcionando información valiosa para comprender la Economía Plateada, la satisfacción laboral y la calidad de vida desde una perspectiva de género. Estas correlaciones indican patrones de asociación entre las variables antes mencionadas, pero es importante recordar que correlación no implica causalidad. Además, la fuerza de la correlación puede variar según los contextos y las poblaciones.

4.1.3 Análisis explicativo

Tabla 16
Modelo de regresión logística

Satisfacción Laboral		B	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% de intervalo de confianza para Exp(B)	
								Límite inferior	Límite superior
Contento	Intersección	3,819	1,175	10,561	1	0,001			
	Seguridad Social	-1,151	0,242	22,529	1	0,000	0,316	0,197	0,509
	Nivel de instrucción	-0,094	0,049	3,592	1	0,058	0,910	0,826	1,003
	Categoría de ocupación	-0,036	0,058	0,378	1	0,539	0,965	0,861	1,081
	Condición de actividad	0,122	0,084	2,110	1	0,146	1,129	0,958	1,331
	Pobreza	-0,843	0,219	14,849	1	0,000	0,431	0,280	0,661
	Ingreso por rango	1,987	0,987	4,052	1	0,044	7,291	1,054	50,456
Poco contenido	Intersección	2,577	1,209	4,541	1	0,033			
	Seguridad Social	-0,530	0,252	4,437	1	0,035	0,588	0,359	0,964
	Nivel de instrucción	-0,130	0,052	6,263	1	0,012	0,879	0,794	0,972
	Categoría de ocupación	0,057	0,061	0,899	1	0,343	1,059	0,941	1,193
	Condición de actividad	-0,045	0,087	0,265	1	0,606	0,956	0,806	1,134
	Pobreza	-0,200	0,227	0,777	1	0,378	0,819	0,525	1,277
	Ingreso por rango	0,888	1,011	0,772	1	0,380	2,431	0,335	17,618
Descontento pero conforme	Intersección	1,954	1,307	2,235	1	0,135			
	Seguridad Social	-0,206	0,268	0,589	1	0,443	0,814	0,481	1,377
	Nivel de instrucción	-0,049	0,055	0,787	1	0,375	0,952	0,855	1,061
	Categoría de ocupación	-0,017	0,064	0,070	1	0,792	0,983	0,866	1,115
	Condición de actividad	0,008	0,093	0,007	1	0,933	1,008	0,840	1,209
	Pobreza	-0,261	0,243	1,155	1	0,283	0,770	0,478	1,240
	Ingreso por rango	0,064	1,101	0,003	1	0,954	1,066	0,123	9,223

a. La categoría de referencia es: Totalmente descontento.

Nota. Nivel de significancia con referencia a la categoría totalmente descontento.

Fuente: Elaboración propia basada en la estadística ENEMDU 2020.

La tabla muestra el resultado de un análisis de regresión logística donde la variable dependiente, satisfacción laboral y variables independientes, seguridad social, nivel de

instrucción, categoría de ocupación, condición de actividad, pobreza e ingresos por rango. La tabla muestra los coeficientes estimados para cada variable independiente en diferentes niveles de satisfacción laboral (contento, poco contento, descontento pero conforme) en comparación con la categoría de referencia totalmente descontento. Para interpretar la tabla, se observa el valor de significancia (Sig.) asociado a cada coeficiente. Este valor indica si el coeficiente es estadísticamente significativo en relación con la variable dependiente (satisfacción laboral).

Para la categoría “Contento” las variables que son significativas son seguridad social (Sig. = 0,000002), pobreza (Sig. = 0,000114) e ingresos por rango (Sig. = 0,044). Esto es explicado por Sikos T. & Kovács (2019), el cual en su investigación menciona que la seguridad social está relacionada con la protección del empleado en términos de salud y beneficios de jubilación. Asimismo Cascales & Marqués, (2021) añaden que la pobreza puede tener un impacto directo en la satisfacción laboral. Además, Los ingresos son un factor crucial en la satisfacción laboral. Los empleados que perciben ingresos más altos pueden experimentar una mayor satisfacción, Por lo tanto, las variables que no son significativas son nivel de instrucción (Sig. = 0,060), categoría de ocupación (Sig. = 0,565) y condición de actividad (Sig. = 0,142).

Para la categoría “Poco Contento” las variables que son significativas son seguridad social (Sig. = 0,033) nivel de instrucción (Sig. = 0,015). La significancia de la seguridad social podría sugerir que los empleados que están "Poco Contentos" podrían sentirse insatisfechos en parte debido a la calidad o la falta de beneficios de seguridad social. La importancia del nivel de instrucción sugiere que los empleados "Poco Contentos" podrían estar experimentando insatisfacción laboral relacionada con oportunidades limitadas de empleo cualificado. Por lo tanto, las variables que no son significativas son género (Sig. = 0,415), categoría de ocupación (Sig. = 0,289,) condición de actividad (Sig. = 0,664), pobreza (Sig. = 0,347), ingresos por rango (Sig. = 0,377).

Para la categoría “Descontento pero Conforme” no existen variables significativas. Es posible que en el grupo "Descontento pero Conforme", los factores considerados (género, seguridad social, nivel de instrucción, categoría de ocupación, condición de actividad, pobreza e ingresos por rango) estén equilibrados de manera que ninguno de

ellos tenga un impacto estadísticamente significativo en la satisfacción laboral. En otras palabras, aunque haya descontento, la combinación de factores en juego resulta en una satisfacción general que no está influenciada de manera individual por ninguna variable en particular.

4.2 Verificación de la hipótesis o fundamentación de las preguntas de investigación

¿De qué manera influye la satisfacción laboral en la calidad de vida de la población adulta media y mayor considerando las dimensiones de género?

La satisfacción laboral influye directamente en la calidad de vida al proporcionar a las personas los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades y aspiraciones. Los individuos satisfechos con su trabajo suelen tener más ingresos, lo que les permite acceder a una vivienda, comida, atención médica, educación y otros bienes y servicios que mejoran su calidad de vida (Arita Watanabe, 2005). Además, los individuos satisfechos con su trabajo suelen tener más oportunidades de desarrollo profesional, lo que les permite avanzar en su carrera y alcanzar sus metas personales y profesionales.

La satisfacción laboral también influye indirectamente en la calidad de vida al tener un impacto positivo en la salud física y mental de las personas. Los individuos satisfechos con su trabajo suelen tener menos estrés, ansiedad y depresión. (Wei et al., 2023). Además, suelen tener una mayor autoestima y un sentido de propósito en la vida. Estos factores pueden contribuir a una mejor salud física y mental, lo que a su vez mejora la calidad de vida.

La satisfacción laboral puede influir en la calidad de vida de la población adulta media y mayor de manera diferente según el género. En general, las mujeres suelen tener una satisfacción laboral menor que los hombres (Sanchez Cañizares et al., 2018). Esto puede deberse a factores como la discriminación laboral, la falta de oportunidades de desarrollo profesional, o las responsabilidades familiares.

Sin embargo, hay algunas dimensiones de género en las que la satisfacción laboral puede influir de manera similar en la calidad de vida de hombres y mujeres. Por ejemplo, la satisfacción laboral puede tener un impacto positivo en la salud física y

mental de hombres y mujeres por igual. Además, la satisfacción laboral puede ayudar a hombres y mujeres a alcanzar sus metas personales y profesionales. La satisfacción laboral es un factor importante que influye en la calidad de vida de la población adulta media y mayor (Plascencia-Campos et al., 2019). Tanto hombres como mujeres pueden beneficiarse de una mayor satisfacción laboral, que puede proporcionarles los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades y aspiraciones, y mejorar su salud física y mental.

¿Cuáles son los factores específicos que contribuyen a la satisfacción laboral en la "economía plateada" desde una perspectiva de género?

Los factores específicos que contribuyen a la satisfacción laboral en la "economía plateada" desde una perspectiva de género al obtener los resultados se pudo observar que, la seguridad social, su categoría de ocupación, la pobreza y el ingreso por rangos son factores que contribuyen a la satisfacción laboral

La seguridad social es un sistema de protección social que proporciona a las personas una serie de prestaciones en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, jubilación, etc. La seguridad social puede contribuir a la satisfacción laboral de las personas mayores y proporciona un nivel de ingresos básico en caso de desempleo o jubilación (Godino Pons, 2017). Esto puede ayudar a las personas mayores a mantener un nivel de vida digno, incluso si no están trabajando. El acceso a la atención médica y a otros servicios sociales puede ayudar a las personas mayores a mantenerse sanas y activas (Okumura et al., 2020).

La pobreza es un estado de privación material. Las personas pobres suelen tener ingresos bajos, y suelen tener dificultades para satisfacer sus necesidades básicas. La pobreza puede tener un impacto negativo en la satisfacción laboral de las personas mayores como, causar estrés y ansiedad, dificultar la conciliación del trabajo y la vida personal, limitar las oportunidades de desarrollo profesional (Fengler, 2021).

Los individuos con ingresos altos suelen tener más recursos para satisfacer sus necesidades y aspiraciones. Los individuos con ingresos altos suelen tener más oportunidades de desarrollo profesional, desde una perspectiva de género, el ingreso por rangos puede ser un factor importante para las mujeres (Huenchuan et al., 2010).

Las mujeres mayores suelen tener menos ingresos que los hombres. Por lo tanto, las mujeres mayores pueden beneficiarse de políticas y programas que promuevan la equidad salarial.

Algunos de estos factores pueden tener un impacto diferente en la satisfacción laboral de hombres y mujeres. Por ejemplo, las mujeres suelen valorar más el equilibrio entre el trabajo y la vida personal que los hombres (Mieles Velásquez, 2021). Además, las mujeres suelen tener más responsabilidades familiares que los hombres, lo que puede dificultarles encontrar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Montalvo Romero, 2020). Los factores específicos que contribuyen a la satisfacción laboral en la "economía plateada" son variados y complejos. Tanto hombres como mujeres pueden beneficiarse de una mayor satisfacción laboral, que puede proporcionarles los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades y aspiraciones, y mejorar su salud física y mental.

Para la verificación de las hipótesis partimos de la siguiente hipótesis.

Ho: $\beta_j = 0$ H1: $\beta_j \neq 0$

H0: La satisfacción laboral incide en la calidad de vida de población adulta media y mayor considerando las dimensiones de género

H1: La satisfacción laboral no incide en la calidad de vida de población adulta media y mayor considerando las dimensiones de género.

Vamos a responder las hipótesis partiendo de cada una de las categorías de la variable satisfacción laboral.

Tabla 17*Pruebas de hipótesis sobre los coeficientes de regresión categoría "Contento"*

Categoría	Variable	Pr(> t)
Contento	Seguridad Social	2,07028E-06
	Nivel de instrucción	0,058049528
	Categoría de ocupación	0,538759682
	Condición de actividad	0,14629292
	Pobreza	0,000116469
	Ingreso por rango	0,044130884

Nota. Coeficientes de regresión de la categoría “Contento”. Fuente: Elaboración propia.

$$H_0 = \beta_1 = 0 \quad H_1: \beta_1 \neq 0$$

$$\text{Alfa} = 0,05$$

$$\text{Valor } p = 2,070E-06$$

Como $\text{Alfa} > \text{valor } p$, se rechaza la H_0 a favor de la H_1 , por lo tanto, se afirma que la Seguridad Social influye de forma significativa en la Satisfacción Laboral (categoría “Contento”).

$$H_0 = \beta_2 = 0 \quad H_1: \beta_2 \neq 0$$

$$\text{Alfa} = 0,05$$

$$\text{Valor } p = 0,058$$

Como $\text{Alfa} < \text{valor } p$, rechazamos la H_1 a favor de la H_0 , por lo tanto, se afirma que el Nivel de Instrucción no influye de forma significativa en la Satisfacción Laboral (categoría “Contento”).

$$H_0 = \beta_3 = 0 \quad H_1: \beta_3 \neq 0$$

$$\text{Alfa} = 0,05$$

Valor p = 0,53

Como $\text{Alfa} < \text{valor p}$, rechazamos la H1 a favor de la Ho, por lo tanto, se afirma que la Categoría de Ocupación no influye de forma significativa en la Satisfacción Laboral (categoría “Contento”).

$H_0 = \beta_4=0$ $H_1: \beta_4 \neq 0$

Alfa = 0,05

Valor p = 0,14

Como $\text{Alfa} < \text{valor p}$, rechazamos la H1 a favor de la Ho, por lo tanto, se afirma que la Condición de Actividad no influye de forma significativa en la Satisfacción Laboral (categoría “Contento”).

$H_0 = \beta_5=0$ $H_1: \beta_5 \neq 0$

Alfa = 0,05

Valor p = 0,00011

Como $\text{Alfa} > \text{valor p}$, se rechaza la H0 a favor de la H1, por lo tanto, se afirma que la Pobreza influye de forma significativa en la Satisfacción Laboral (categoría “Contento”).

$H_0 = \beta_6=0$ $H_1: \beta_6 \neq 0$

Alfa = 0,05

Valor p = 0,044

Como $\text{Alfa} > \text{valor p}$, se rechaza la H0 a favor de la H1, por lo tanto, se afirma que la variable Ingreso por Rango influye de forma significativa en la Satisfacción Laboral (categoría “Contento”).

Tabla 18

Pruebas de hipótesis sobre los coeficientes de regresión categoría "Poco Contento"

Categoría	Variable	Pr(> t)
Poco Contento	Seguridad Social	0,035
	Nivel de instrucción	0,012
	Categoría de ocupación	0,343
	Condición de actividad	0,606
	Pobreza	0,378
	Ingreso por rango	0,380

Nota. Coeficientes de regresión de la categoría “Poco Contento”. Fuente: Elaboración propia

$$H_0 = \beta_1 = 0 \quad H_1: \beta_1 \neq 0$$

$$\text{Alfa} = 0,05$$

$$\text{Valor } p = 0,035$$

Como $\text{Alfa} > \text{valor } p$, se rechaza la H_0 a favor de la H_1 , por lo tanto, se afirma que la Seguridad Social influye de forma significativa en la Satisfacción Laboral (categoría “Poco Contento”).

$$H_0 = \beta_2 = 0 \quad H_1: \beta_2 \neq 0$$

$$\text{Alfa} = 0,05$$

$$\text{Valor } p = 0,012$$

Como $\text{Alfa} > \text{valor } p$, se rechaza la H_0 a favor de la H_1 , por lo tanto, se afirma que la Nivel de Instrucción influye de forma significativa en la Satisfacción Laboral (categoría “Poco Contento”).

$$H_0 = \beta_3 = 0 \quad H_1: \beta_3 \neq 0$$

$$\text{Alfa} = 0,05$$

Valor p = 0,343

Como $\text{Alfa} < \text{valor p}$, rechazamos la H1 a favor de la Ho, por lo tanto, se afirma que la Categoría de Ocupación no influye de forma significativa en la Satisfacción Laboral (categoría “Poco Contento”).

$H_0 = \beta_4=0$ $H_1: \beta_4 \neq 0$

Alfa = 0,05

Valor p = 0,606

Como $\text{Alfa} < \text{valor p}$, rechazamos la H1 a favor de la Ho, por lo tanto, se afirma que la Condición de Actividad no influye de forma significativa en la Satisfacción Laboral (categoría “Poco Contento”).

$H_0 = \beta_5=0$ $H_1: \beta_5 \neq 0$

Alfa = 0,05

Valor p = 0,378

Como $\text{Alfa} < \text{valor p}$, rechazamos la H1 a favor de la Ho, por lo tanto, se afirma que la Pobreza no influye de forma significativa en la Satisfacción Laboral (categoría “Poco Contento”).

$H_0 = \beta_6=0$ $H_1: \beta_6 \neq 0$

Alfa = 0,05

Valor p = 0,380

Como $\text{Alfa} < \text{valor p}$, rechazamos la H1 a favor de la Ho, por lo tanto, se afirma que la variable Ingreso por rango no influye de forma significativa en la Satisfacción Laboral (categoría “Poco Contento”).

Tabla 19

Pruebas de hipótesis sobre los coeficientes de regresión categoría "Descontento pero conforme"

Categoría	Variable	Pr(> t)
Descontento pero conforme	Seguridad Social	0,443
	Nivel de instrucción	0,375
	Categoría de ocupación	0,792
	Condición de actividad	0,933
	Pobreza	0,283
	Ingreso por rango	0,954

Nota. Coeficientes de regresión de la categoría "Contento". Fuente: Elaboración propia

$$H_0 = \beta_1 = 0 \quad H_1: \beta_1 \neq 0$$

$$\text{Alfa} = 0,05$$

$$\text{Valor } p = 0,443$$

Como $\text{Alfa} < \text{valor } p$, rechazamos la H_1 a favor de la H_0 , por lo tanto, se afirma que la Seguridad Social no influye de forma significativa en la Satisfacción Laboral (categoría "Descontento pero Conforme").

$$H_0 = \beta_2 = 0 \quad H_1: \beta_2 \neq 0$$

$$\text{Alfa} = 0,05$$

$$\text{Valor } p = 0,375$$

Como $\text{Alfa} < \text{valor } p$, rechazamos la H_1 a favor de la H_0 , por lo tanto, se afirma que el Nivel de Instrucción no influye de forma significativa en la Satisfacción Laboral (categoría "Descontento pero Conforme").

$$H_0 = \beta_3 = 0 \quad H_1: \beta_3 \neq 0$$

$$\text{Alfa} = 0,05$$

Valor p = 0,443

Como $\text{Alfa} < \text{valor p}$, rechazamos la H1 a favor de la Ho, por lo tanto, se afirma que la Categoría de Ocupación no influye de forma significativa en la Satisfacción Laboral (categoría “Descontento pero Conforme”).

$H_0 = \beta_4=0$ $H_1: \beta_4 \neq 0$

Alfa = 0,05

Valor p = 0,792

Como $\text{Alfa} < \text{valor p}$, rechazamos la H1 a favor de la Ho, por lo tanto, se afirma que la Condición de Actividad no influye de forma significativa en la Satisfacción Laboral (categoría “Descontento pero Conforme”).

$H_0 = \beta_5=0$ $H_1: \beta_5 \neq 0$

Alfa = 0,05

Valor p = 0,283

Como $\text{Alfa} < \text{valor p}$, rechazamos la H1 a favor de la Ho, por lo tanto, se afirma que la Pobreza no influye de forma significativa en la Satisfacción Laboral (categoría “Descontento pero Conforme”).

$H_0 = \beta_6=0$ $H_1: \beta_6 \neq 0$

Alfa = 0,05

Valor p = 0,954

Como $\text{Alfa} < \text{valor p}$, rechazamos la H1 a favor de la Ho, por lo tanto, se afirma que la variable Ingreso por rango no influye de forma significativa en la Satisfacción Laboral (categoría “Descontento pero conforme”).

Formulación de la ecuación

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Seguridad Social} + \beta_2 \text{Nivel de Instrucción} + \beta_3 \text{Categoría de Ocupación} + \beta_4 \text{Condición de Actividad} + \beta_5 \text{Pobreza} + \beta_6 \text{Ingreso por Rango}$$

Categoría “Contento”

$$\text{Satisfacción Laboral} = 2,070\text{E-}06(\text{Seguridad Social}) + 0,058(\text{Nivel de Instrucción}) + 0,538(\text{Categoría de Ocupación}) + 0,1462(\text{Condición de Actividad}) + 0,00011(\text{Pobreza}) + 0,044(\text{Ingreso por rango})$$

Categoría “Poco Contento”

$$\text{Satisfacción Laboral} = 0,035(\text{Seguridad Social}) + 0,012(\text{Nivel de Instrucción}) + 0,343(\text{Categoría de Ocupación}) + 0,606(\text{Condición de Actividad}) + 0,378(\text{Pobreza}) + 0,380(\text{Ingreso por rango})$$

Categoría “Descontento pero Conforme”

$$\text{Satisfacción Laboral} = 0,443(\text{Seguridad Social}) + 0,375(\text{Nivel de Instrucción}) + 0,792(\text{Categoría de Ocupación}) + 0,933(\text{Condición de Actividad}) + 0,283(\text{Pobreza}) + 0,954(\text{Ingreso por rango})$$

En conclusión, mediante el cálculo de las pendientes de cada variable significativa expuesta en el modelo, se estima que los factores determinantes de la Calidad de Vida son significativos con respecto a la Satisfacción Laboral, por lo tanto, mediante la ecuación formulada se logrará predecir que los individuos se encuentran satisfechos al tener una mejor calidad de vida.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones

En el presente proyecto de investigación se realizó un análisis sobre la economía plateada, sobre todo en la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida considerando dimensiones de género esto debido a que para Okumura et al, (2020) este tema no ha sido de gran relevancia para empresas, académicos ni gobiernos. Tomando en cuenta que en Ecuador en sí, no se le toma como mayor relevancia el cuidado o esta población (Jiménez et al., 2021). Sin embargo, para Guérin, (2018) el estudio de este tema puede tener mayor relevancia a través de los años, tomando en cuate cuales son las necesidades que esta población posee. La satisfacción laboral es un factor importante que influye en la calidad de vida de las personas adultas medias y mayores. Tanto hombres como mujeres pueden beneficiarse de una mayor satisfacción laboral, que puede proporcionarles los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades y aspiraciones, y mejorar su salud física y mental.

Primero, se estableció un análisis descriptivo de los factores de calidad de vida y juntamente con un factor adicional que es la edad, en el cual se determinó que los factores específicos que contribuyen a la satisfacción laboral en la población adulta media y mayor son variados y complejos. Tanto hombres como mujeres pueden valorar los factores socioeconómicos y de empleo, se encontré diferencia en las brechas de género tomando en cuentas las oportunidades laborales que la generación plateada estudiada posee, además como menciona Huenchuan et al., (2010) las mujeres en su mayoría no tenía las mismas oportunidades, ocasionando que estas no tengan una seguridad social, no obtengan ingresos equitativas con los hombres, a pesar de que tengan las mismas responsabilidades y que muchas de estas trabajen por cuenta propia o como empleadas para tener un empleo formal.

Luego se analizó la relación que los factores dispuestos tienen en cuanto a la satisfacción laboral, teniendo como resultado que no todos los factores a estudiar tienen relación con la variable dependiente, en primer lugar, la satisfacción laboral muestra correlaciones significativas con varias variables, como seguridad social, nivel de instrucción, categoría de ocupación, condición de actividad, pobreza e ingreso por

rango. Estas relaciones sugieren que estos factores están interconectados y pueden influir en la percepción de satisfacción laboral (Godinho Delgado & Cappellin, 2009). Con una visión detallada de las relaciones entre la satisfacción laboral y diversas variables. Estos hallazgos pueden servir como base para comprender mejor los factores que impactan la satisfacción laboral y orientar futuras investigaciones o intervenciones en el ámbito laboral.

Finalmente se aplicó un modelo de regresión logística en el cual mediante el Software SPSS (IBM SPSS, 2021) analizamos un modelo de regresión logística sobre la satisfacción laboral, considerando variables como género, seguridad social, nivel de instrucción, categoría de ocupación, condición de actividad, pobreza e ingresos por rango. En la categoría "Contento", las variables significativas fueron seguridad social, nivel de instrucción, pobreza e ingresos por rango. Para "Poco Contento", seguridad social y nivel de instrucción fueron significativas. En "Descontento pero Conforme", ninguna variable fue significativa. Económicamente, la seguridad financiera, oportunidades cualificadas y subjetividad en la evaluación de la satisfacción laboral son posibles explicaciones para estos hallazgos. La falta de significancia en "Descontento pero Conforme" puede deberse a un equilibrio de factores, influencias no medidas, subjetividad en la percepción y el tamaño de la muestra. En general, estos resultados destacan la complejidad de entender la satisfacción laboral y resaltan la importancia de considerar contextos específicos y factores no cuantificables.

5.2 Limitaciones del estudio

Las principales limitaciones acerca del análisis de la Economía Plateada, Satisfacción Laboral y Calidad de Vida desde una perspectiva de género radican en la limitada información que existe de este tema, ya que el termino Economía Plateada, no es de conocimiento de muchos académicos, y debido a la falta de información en el país acerca del tema, no se puedo profundizar mayormente en el estudio de este tema, sino más bien basarnos es investigaciones de otros países, para poder refutar nuestra investigación. Por lo tanto estas consideraciones pueden limitar a futuras investigaciones acerca de esta investigación.

5.3 Futuras temáticas de investigación

La Economía Plateada abarca una serie de estudios que se pueden tomar a considerar para futuras temáticas de investigación, estas pueden ser acerca de salud, innovación, empleo, emprendimiento. Estos temas han sido base para poder determinar el estudio de la “Economía Plateada”, además de acuerdo con la Satisfacción Laboral y la Calidad de Vida, se puede realizar un estudio de otro tipo de población y realizar el mismo análisis.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anderson, T. W., & Bahadur, R. R. (1962). Classification into two multivariate normal distributions with different covariance matrices. *The Annals of Mathematical Statistics*.
- Arita Watanabe, B. Y. (2005). *Satisfacción por la vida y teoría homeostática del bienestar*.
- Bazo, M. T. (1998). *Vejez dependiente, políticas y calidad de vida*.
- Berkman, L. F., Boersch-Supan, A., & Avendano, M. (2015). Labor-force Participation, Policies & Practices in an Aging America: Adaptation Essential for a Healthy & Resilient Population. *Daedalus*, 144(2), 41–54.
https://doi.org/10.1162/DAED_a_00329
- Bernal A, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3rd ed.).
- Berthelot-Guiet, K. (2018). New media, new commodification, new consumption for older people. *Lecture Notes in Computer Science (Including Subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics)*, 10926 LNCS, 435–445. https://doi.org/10.1007/978-3-319-92034-4_33
- Bogataj, M., Bogataj, D., & Drobne, S. (2023). Planning and managing public housing stock in the silver economy. *International Journal of Production Economics*.
- Cafagna, G., Aranco, N., Ibararán, P., Medellín, N., Oliveri, M. L., & Stampini, M. (2019). *Envejecer con cuidado Atención a la dependencia en America Latina y el Caribe*.
- Carra, C., & Tabia, K. (2020). *Smart Home for Seniors: Opportunities and Challenges for AI*. <https://hal.science/hal-02530118>
- Carrollt, R. J., & Pederson, S. (1993). On Robustness in the Logistic Regression Model. In *J. R. Statist. Soc. B* (Vol. 55, Issue 3).

- Cascales Mira, M., & Marqués Perales, I. (2021). La calidad intrínseca del trabajo y su vinculación con las lógicas laborales. *Revista Española de Sociología (RES) / Spanish Journal of Sociology*. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2021>
- ConwayLeninhan, A., McGuirk, H., & Lenihan, N. (2022). Awareness and potential of the Silver Economy for enterprises in rural areas: a European regional level study. *SILVER SMEs*.
- Cornfield, J. (1962). *Joint dependence of risk of coronary heart disease on serum cholesterol and systolic blood pressure: a discriminant function analysis* (Issue 11).
- Cox, T. F., & Ferry, G. (1991). Biometrika Trust Robust Logistic Discrimination. In *Source: Biometrika* (Vol. 78, Issue 4).
- Csoba, J., & Ladancsik, T. (2023). The Silver Generation in the labor market: Work and time management of the 65+ age group in North-Eastern Hungary. *Journal of Women & Aging*, 1–24.
- Day, N. E., Kerridge, D. F., Day' And, N. E., & Kerridge2, D. F. (1967). *A General Maximum Likelihood Discriminant* (Vol. 23, Issue 2).
- Delgado, P., & Salcedo, T. (2015). Aspectos Conceptuales de los indicadores de Calidad de Vida. *Centro de Estudios de Opinión*.
- Díaz, J., Espinoza-Navarro, O., Rodríguez, H., & Moreno, A. (2011). Prevalencia de Patrones Antropométricos y Fisiológicos en Población de Adultos Mayores, sobre los 60 Años en Arica, Chile. In *Int. J. Morphol* (Vol. 29, Issue 4).
- Espeso Nápoles, N., Mulet García, M., Gómez Mariño, M., & Más Sarabia, M. (2006). Enfermedad periodontal en la tercera edad. *Archivo Médico de Camaguey*, 10(1).
- Fabiola Ortega-Carbajal, M., Silvano Hernández-Mosqueda, J., & Tobón-Tobón, S. (1990). Análisis documental de la gestión del conocimiento mediante la cartografía conceptual. *Ra Ximhai*, 11(4), 141–160.
- Felix, J. (2016). Silver economy: opportunities and challenges to Brazil adopt the European Union's strategy. *Innovation: The European Journal of Social*

- Science Research*, 29(2), 115–133.
<https://doi.org/10.1080/13511610.2016.1166937>
- Fengler, W. (2021). The silver economy is coming of age_ A look at the growing spending power of seniors _ Brookings. *Brookings*, 1–5.
- Fernández Ballesteros: Rocío. (1997). Calidad de vida en la vejez: Condiciones diferenciales. *Anuario de Psicología*.
- Ferrada-Bórquez, L. M., & Ferrada-Bórquez, M. A. (2018). Calidad del empleo de los adultos mayores en Chile, un factor de envejecimiento activo. *Papeles de Poblacion*, 24(95), 43–68. <https://doi.org/10.22185/24487147.2018.95.03>
- Flores-Payan, L., & Salas-Durazo, I. A. (2018). Calidad del empleo en grupos socialmente vulnerables en México. El caso de los adultos mayores. *Economía, Sociedad y Territorio*, 56, 1–33. <https://doi.org/10.22136/est20181066>
- Forttes Valdivia, P. (2020). *Envejecimiento y Atención a la Dependencia en Ecuador*. <http://www.iadb.org>
- Frejka, T. (2016). *The demographic transition revisited: A cohort perspective*. <http://www.humanfertility.org/cgi-bin/reports.php>.
- Friedman, E., Solecki, W., Troxler, T. G., & Paganini, Z. (2023). Linking quality of life and climate change adaptation through the use of the macro-adaptation resilience toolkit. *Climate Risk Management*, 39.
<https://doi.org/10.1016/j.crm.2023.100485>
- Godinho Delgado, D., & Cappellin, P. (2009). *La perspectiva de género en la dimensión socio-laboral de los acuerdos de asociación*.
- Godino Pons, A. (2017). *La calidad de empleo externalizado*.
- Govorova, N. (2021). The European Silver Economy. *Sovremennaya Evropa*, 106(6), 109–119. <https://doi.org/10.15211/SOVEUROPE62021109119>
- Guérin, S. (2018). *The silver economy A boost to a longer-living society or a digital Eldorado for an economy in decline?*

- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *ReciMundo*, 163–173.
- Hernández, D. (2023, May 8). *¿En que condiciones trabajan los adultos mayores?* Instituto Mexicano Para La Competitividad .
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación las rutas, cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Hosseinpoor, A. R., Bergen, N., & Chatterji, S. (2013). Socio-demographic determinants of caregiving in older adults of low- and middle-income countries. *Age and Ageing*, 42(3), 330–338. <https://doi.org/10.1093/ageing/afs196>
- Huenchuan, S., Fassio, A., Carlos, S. A., Osorio, P., Miño Worobiej, A., Batthyany, K., Berriel, F., Carbajal, M., Ciarniello, M., Lladó, M., & Paredes, M. (2010). *Envejecimiento, Género y Políticas Públicas* (1st ed.).
- IBM SPSS. (2021). *Statistical Product and Service Solutions*.
- INEC. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), Trimestre octubre-diciembre 2021*.
- Jiménez, C., Requejo, J., Foces, M., Okumura, M., Stampini, M., & Castillo, A. (2021). *Economía Plateada mapeo de actores y tendencia en América Latina y el Caribe*.
- Johnson, S. J., Machowski, S., Holdsworth, L., Kern, M., & Zapf, D. (2017). Age, emotion regulation strategies, burnout, and engagement in the service sector: Advantages of older workers. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33(3), 205–216. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.001>
- Krzyminiewska, G. (2020). Ethical dilemmas of the silver economy. *Ekonomia i Prawo*, 19(1), 61. <https://doi.org/10.12775/eip.2020.005>
- Laperche, B., Boutillier, S., Djellal, F., Ingham, M., Liu, Z., Picard, F., Reboud, S., Tanguy, C., & Uzunidis, D. (2019). Innovating for elderly people: the development of geront’innovations in the French silver economy. *Technology*

Analysis and Strategic Management, 31(4), 462–476.
<https://doi.org/10.1080/09537325.2018.1520975>

Larrea Maldonado, C. (2004). Pobreza, dolarización y crisis en el Ecuador. *ABYA-YALA*.

Laskowska, A., & Laskowski, J. F. (2023). “Silver” Generation at Work—Implications for Sustainable Human Capital Management in the Industry 5.0 Era. *Sustainability (Switzerland)*, 15(1). <https://doi.org/10.3390/su15010194>

Loredo-Figueroa, M. T., Gallegos-Torres, R. M., Xequé-Morales, A. S., Palomé-Vega, G., & Juárez-Lira, A. (2016). Nivel de dependencia, autocuidado y calidad de vida del adulto mayor. *Enfermería Universitaria*, 13(3), 159–165. <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.05.002>

Maldonado Pedroza, C. D., & Yáñez Contreras, M. A. (2014). *Una aproximación al estudio del empleo en la tercera edad*.

Martin, X., Vivanco, F., Okumura, M., Herrera, D., Gallagher, T., Peláez, P., & Navajas, S. (2022). *Finanzas plateadas zona de no exclusion financiera*.

Martínez, R. M., Tuya, L. C., Martínez Ortega, M., Pérez, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180414044017>

McGuirk, H., Conway Lenihan, A., & Lenihan, N. (2022). Awareness and potential of the silver economy for enterprises: a European regional level study. *Small Enterprise Research*, 29(1), 6–19.
<https://doi.org/10.1080/13215906.2021.1919915>

Meneses, J. (2019). *Introducción al análisis multivariante*.

Mieles Velásquez, C. P. (2021). *Labor equity: Gender perspective*.

MIES. (2017). *Caracterización de la población adulta mayor, usuarios y unidades de atención de los servicios que presta el MIES*. www.inclusion.gob.ec

MIES. (2020). *Informe mensual de gestión del servicio de atención y cuidado para personas adultas mayores y del estado situacional de su población*.

- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*.
- Montalvo Romero, J. (2020). El trabajo desde la perspectiva de género. *Revista de La Facultad de Derecho*, 1–19. <https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>
- Nazar, G., & Figueroa, C. A. (2015). Creencias estereotípicas sobre el desempeño laboral de trabajadores mayores en Chile. *Psicoperspectivas*, 14, 114–125. <https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL14>
- Nelli, R. (2017). *La teoría de la Transición Demográfica y sus efectos en América Latina en el cruce del siglo*.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). The Relationship of Age to Ten Dimensions of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392–423. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.392>
- Oget, Q. (2021). When Economic Promises Shape Innovation and Networks: A Structural Analysis of Technological Innovation in the Silver Economy. *Journal of Innovation Economics & Management*, n° 35(2), 55–80. <https://doi.org/10.3917/jie.pr1.0096b>
- Okumura, M., Stampini, M., Buenadicha, C., Castillo, A., Vivanco, F., Sánchez, M. A., Ibararán, P., Castillo, P., En, L., Latina, A., & Caribe, E. (2020). *El envejecimiento como oportunidad para la innovación, el emprendimiento y la inclusión*. <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2022). *Perspectivas de la población mundial*. Organización de Las Naciones Unidas.
- Organización Mundial de la SALUD (OMS). (2019). *Una sociedad se mide por la manera en que cuida a sus ciudadanos de edad avanzada*.
- Páleník, M. (2013). *The Realization of the Silver Economy Concept in EU Countries*. <https://www.researchgate.net/publication/290813579>
- Peña Axt, J. C., Arias Lagos, L., Vera Cornejo, F., & Ferrada Peña, M. P. (2023). Compromiso y Satisfacción Laboral en Personas Mayores Trabajadoras de un

- Municipio del Centro Sur de Chile. *Research on Ageing and Social Policy*, 11(2), 195–218. <https://doi.org/10.17583/rasp.12555>
- Plascencia-Campos, A. R., Pozos-Radillo, B. E., Preciado-Serrano, M. de L., & Vázquez-Goñi, J. M. (2019). Efecto del entrenamiento cognitivo-emocional en la satisfacción laboral y el desgaste ocupacional del personal de enfermería: un estudio piloto. *Ansiedad y Estrés*, 25, 35–41. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.04.002>
- Podgórnjak-Krzykacz, A., Przywojska, J., & Warwas, I. (2020). Silver economy as a response to demographic challenges in polish regions: realistic strategy or Utopia? *Innovation*. <https://doi.org/10.1080/13511610.2020.1736011>
- Pregibon, D. (1981). Logistic Regression Diagnostics. *The Annals of Statistics*, 705–724.
- Psarommatis, F., Sousa, J., Mendonça, J. P., & Kiritsis, D. (2022). Zero-defect manufacturing the approach for higher manufacturing sustainability in the era of industry 4.0: a position paper. *International Journal of Production Research*, 60(1), 73–91. <https://doi.org/10.1080/00207543.2021.1987551>
- Reshetnikova, L., Boldyreva, N., Perevalova, M., Kalayda, S., & Pisarenko, Z. (2021). Conditions for the Growth of the “Silver Economy” in the Context of Sustainable Development Goals: Peculiarities of Russia. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(9). <https://doi.org/10.3390/jrfm14090401>
- Rodríguez Garcés, C. R., & Muñoz Soto, J. A. (2018). Capital humano y factores culturales: Determinantes de la inserción laboral femenina en Chile. In *Perfiles Latinoamericanos* (Vol. 26, Issue 52). Flacso Mexico. <https://doi.org/10.18504/pl2652-008-2018>
- Rogelj, V., & Bogataj, D. (2019). Social infrastructure of Silver Economy: Literature review and Research agenda. *IFAC-PapersOnLine*, 52(13), 2680–2685. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2019.11.612>
- Sabine Sczesny, K. F., & Kluge, A. (2011). Stereotypical inferences as mediators of age discrimination: The role of competence and warmth. *British Journal of*

Management, 22(2), 187–201. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2010.00721.x>

- Sanchez Cañizares, S. M., Fuentes García, F. J., & Artacho Ruiz, C. (2018). *La Satisfacción Laboral desde la perspectiva de género: Un análisis empírico mediante modelos Logit y Probit*.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*.
- Scheibe, S., Spieler, I., & Kuba, K. (2016). An older-age advantage? Emotion regulation and emotional experience after a day of work. *Work, Aging and Retirement*, 2(3), 307–320. <https://doi.org/10.1093/workar/waw010>
- Schulz, E., & Radvanský, M. (2014). *Impact of Ageing Populations on Silver Economy, Health and Long-Term Care Workforce*.
http://www.neujobs.eu/sites/default/files/publication/2014/02/NEUJOBS_PolicyBrief_D12.4.pdfThis Version is available at: <http://hdl.handle.net/10419/128604>
- Sikos T., T., & Kovács, C. J. (2019). The Silver Generation as Potential Purchasing Power in Budapest: a Case Study. *Theory, Methodology, Practice*, 15(2), 53–63. <https://doi.org/10.18096/tmp.2019.02.06>
- Stampini, M. (2019). *Envejecer en femenino*. El País.
- Tang, F., Chen, H., Zhang, Y., & Mui, A. C. (2018). Employment and Life Satisfaction Among Middle- and Old-Aged Adults in China. *Gerontology and Geriatric Medicine*, 4, 233372141877820. <https://doi.org/10.1177/2333721418778202>
- Tuesca Molina, R. (2005). La Calidad de Vida, su importancia y cómo medirla. *Salud Uninorte*, 21, 76–86.
- Urzúa, A., & Caqueo, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *TERAPIA PSICOLÓGICA*, 30, 61–71.
- Várnai, P., Simmonds, Paul., Farla, Kristine., & Worthington, Henry. (2015). *The silver economy*.

- Verdugo Alonso, M. Á., & Schalock, R. L. (2010). Últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual. *SigloCero*, 7–21.
- Vives, A., Gray, N., González, F., & Molina, A. (2018). Gender and Ageing at Work in Chile: Employment, Working Conditions, Work-Life Balance and Health of Men and Women in an Ageing Workforce. *Annals of Work Exposures and Health*, 62(4), 475–489. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxy021>
- Wei, H., Horsley, L., Cao, Y., Haddad, L. M., Hall, K. C., Robinson, R., Powers, M., & Anderson, D. G. (2023). The associations among nurse work engagement, job satisfaction, quality of care, and intent to leave: A national survey in the United States. *International Journal of Nursing Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2023.09.010>