

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Resiliencia laboral de los jóvenes peruanos frente al COVID-19: Un análisis de las transiciones laborales

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Economía presentado

por:

Lama Carcasi, Nadia Maricel

Llaza López, Ivonne Zarela

Asesor:

Velazco Portocarrero, Jackeline Raquel


Lima, 2025

Informe de Similitud

Yo, Velazco Portocarrero, Jackeline Raquel docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor de la tesis/el trabajo de investigación titulado Resiliencia laboral de los jóvenes peruanos frente al COVID-19: Un análisis de las transiciones laborales del/de la autor (a)/ de los(as) autores(as) Lama Carcasi, Nadia Maricel y Llaza Lopez, Ivonne Zarela dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 14%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 20/05/25.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Lima, 21 de Mayo del 2025

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>Velazco Portocarrero, Jackeline Raquel</u>	
DNI: 07945434	Firma 
ORCID: 0000-0001-5554-2198	

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a todas las personas que han sido parte fundamental en la realización de esta tesis.

A nuestros padres, hermanos y abuelos, por su amor incondicional, constante apoyo y por ser siempre nuestra mayor fuente de motivación.

A nuestra asesora y profesores, por su valiosa guía, paciencia y enseñanzas a lo largo de este proceso. Su acompañamiento ha sido clave para el desarrollo de este trabajo.

A nuestras amigas, por su compañía, palabras de aliento y por estar presentes en cada etapa de este camino.

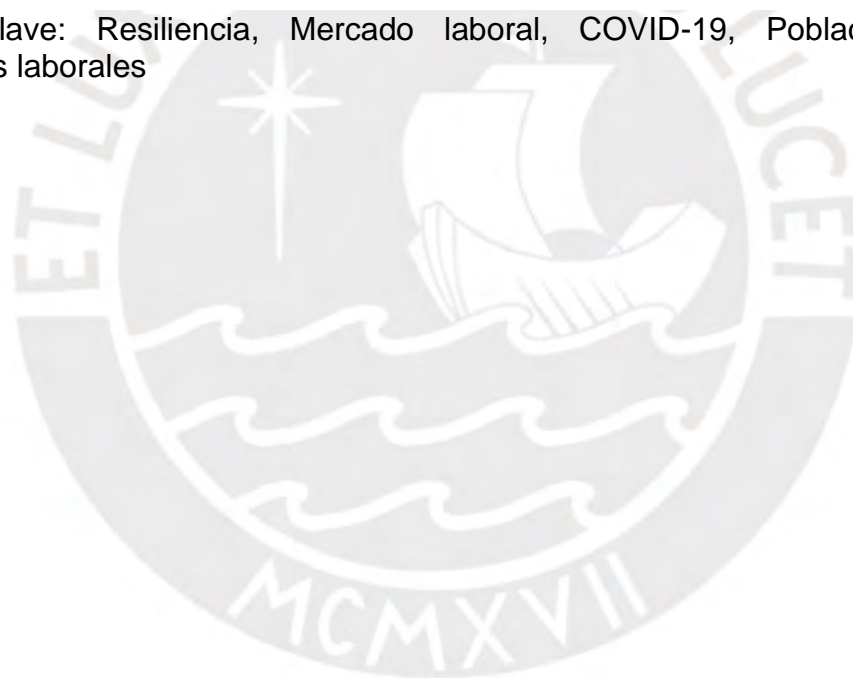
A todos, gracias por ser parte de este logro.



Resumen

El presente estudio examina la resiliencia en el mercado laboral de la juventud peruana frente al impacto del COVID-19, realizando una adaptación del estudio de Chacaltana et al. (2022) y en base a los datos panel de la ENAHO 2019-2021. Se analiza la resiliencia en el mercado de trabajo como un tipo de transición laboral, y a partir de ello, se trabaja con dos nociones de resiliencia: resiliencia débil y resiliencia fuerte. Asimismo, en base a la teoría y estudios empíricos acerca de las transiciones laborales, se emplea un modelo Probit que considera factores demográficos y de la estructura del mercado laboral. Los resultados revelan que la resiliencia está más relacionada a la necesidad que a la educación y experiencia laboral. Se halla que, bajo presión y necesidad, los jóvenes aceptan salarios más bajos y enfrentan peores condiciones laborales para conservar su empleo. Así, los jefes de hogar y aquellos en el tercil más bajo de riqueza presentan resiliencia débil pero no resiliencia fuerte. Además, se evidencia la persistencia de la brecha de género en el mercado laboral. También, destaca la mayor resiliencia de los trabajadores ubicados en áreas rurales en comparación con los urbanos.

Palabras clave: Resiliencia, Mercado laboral, COVID-19, Población juvenil, Transiciones laborales



Abstract

This study analyzes the labour market resilience of the Peruvian youth population in the face of the impact of COVID-19, adapting the study by Chacaltana et al. (2022), using data from the ENAHO panel 2019-2021. We analyze resilience in the labour market as a type of labour transition, and from that, two notions of resilience are used: weak resilience and strong resilience. Then, based on theory and empirical studies about labour transitions, a Probit model is used, it considers demographic and labour market structure factors. The results reveal that resilience is more related to need than to education and work experience. It is found that, under pressure and necessity, young people accept lower wages and face worse working conditions in order to keep their jobs. Thus, household heads and those in the lowest wealth tercile show weak resilience but not strong resilience. In addition, the persistence of the gender gap in the labour market is evident. In addition, the greater resilience of workers located in rural areas compared to urban areas stands out.

Keywords: Resilience, Labour market, COVID-19, Youth population, Labour transitions

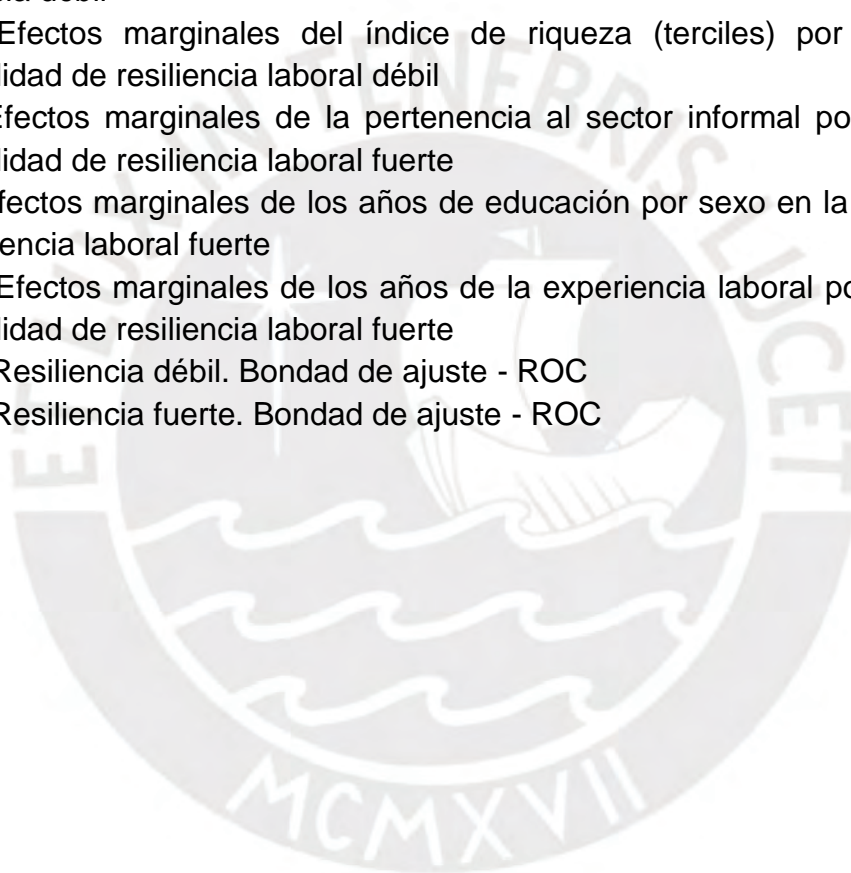


Índice de contenidos

Introducción	1
Capítulo 1. Hechos estilizados	6
Capítulo 2. Revisión de la literatura	9
2.1. Impacto del COVID-19 en el mercado laboral juvenil	9
2.2. Enfoques teóricos sobre las transiciones laborales	12
2.3. Evidencia empírica de las transiciones laborales	15
Capítulo 3. Marco teórico e hipótesis	20
3.1. Resiliencia en el mercado de trabajo	20
3.1.1. Resiliencia débil	21
3.1.2. Resiliencia fuerte	22
3.2. Marco conceptual	23
3.3. Hipótesis	24
Capítulo 4. Metodología	25
4.1. Modelo empírico	25
4.2. Los datos	26
Capítulo 5. Análisis descriptivo	30
5.1. Variables endógenas	30
5.2. Variables exógenas o predictoras	32
5.2.1. Experiencia Laboral	33
5.2.2. Sector Ocupacional	34
5.2.2.1. Sector Ocupacional Vulnerable	35
5.2.2.2. Análisis de transiciones sectoriales	36
Capítulo 6. Análisis Econométrico	38
6.1. Resiliencia Débil	38
6.2. Resiliencia Fuerte	43
6.3. Discusión de resultados	49
Conclusiones	53
Referencias bibliográficas	57
Anexos	63

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Descomposición mundial de las pérdidas de empleo en cambios en desempleo e inactividad por sexo y edad, 2020 (en %)	6
Gráfico 2. Tasa de desempleo en porcentaje del 2019 al 2021. Perú	7
Gráfico 3. Empleo adecuado en Lima Metropolitana, según grupos de edad (miles de personas)	8
Gráfico 4. Población económicamente activa ocupada según año, 2019 - 2021 (en %)	30
Gráfico 5. Experiencia laboral en años respecto a la edad, 2019-2021 (en %)	34
Gráfico 6. Efectos marginales del área urbana por sexo en la probabilidad de resiliencia débil	42
Gráfico 7. Efectos marginales del índice de riqueza (terciles) por sexo en la probabilidad de resiliencia laboral débil	43
Gráfico 8. Efectos marginales de la pertenencia al sector informal por sexo en la probabilidad de resiliencia laboral fuerte	47
Gráfico 9. Efectos marginales de los años de educación por sexo en la probabilidad de resiliencia laboral fuerte	48
Gráfico 10. Efectos marginales de los años de la experiencia laboral por sexo en la probabilidad de resiliencia laboral fuerte	48
Gráfico 11. Resiliencia débil. Bondad de ajuste - ROC	63
Gráfico 12. Resiliencia fuerte. Bondad de ajuste - ROC	64



Índice de tablas

Tabla 1. Variables Independientes del Modelo Econométrico	28
Tabla 2. Estadística descriptiva de las variables endógenas para el 2019	30
Tabla 3. Resiliencia débil según variables exógenas, años 2019-2021 (en %)	31
Tabla 4. Resiliencia fuerte según variables exógenas, años 2019-2021 (en %)	32
Tabla 5. Estadística descriptiva de las variables predictoras de la muestra para el año 2019	33
Tabla 6. Sector ocupacional por año, 2019-2021 (en %)	35
Tabla 7. Sector ocupacional vulnerable por año, 2019-2021	35
Tabla 8. Matriz de la redistribución de la actividad económica, 2019-2021	37
Tabla 9. Efectos marginales de las estimaciones para Resiliencia débil	40
Tabla 10. Efectos marginales de las estimaciones para Resiliencia fuerte	45
Tabla 11. Resultados de la estimación de las variables de resiliencia de esta investigación en comparación con los resultados de Chacaltana et al. (2022).	50
Tabla 12. Matriz de la redistribución de la actividad económica, 2020-2021	63
Tabla 13. Matriz de la redistribución de la actividad económica, 2019-2020	63
Tabla 14. Bondad de ajuste de los efectos marginales de las estimaciones para Resiliencia débil	64
Tabla 15. Bondad de ajuste de los efectos marginales de las estimaciones para Resiliencia fuerte	64
Tabla 16. Resultados de las estimaciones para Resiliencia débil respecto a las diferentes construcciones de la variable de servicios en el hogar	65
Tabla 17. Resultados de las estimaciones para Resiliencia débil respecto a las diferentes construcciones de la variable de Sector ocupacional	66

Índice de diagramas

Diagrama 1. Modelo de Resiliencia Débil	21
Diagrama 2. Modelo de Resiliencia Fuerte	22
Diagrama 3. Factores que explican las transiciones laborales de los jóvenes	23



Introducción

La pandemia del COVID-19 no solo trajo consigo graves consecuencias en la salud de la población, sino que también tuvo un impacto económico significativo. Esta ocasionó una contracción severa de la economía en el mundo, considerada la mayor crisis en más de un siglo (Banco Mundial, 2022). En particular, Perú fue uno de los países más golpeados por la pandemia, puesto que tuvo una de las tasas de mortalidad más altas en el mundo¹ (CEPAL, 2021). Con el objetivo de contrarrestar el contagio de esta enfermedad y evitar el colapso del sistema de salud, el Gobierno peruano implementó una serie de políticas de aislamiento obligatorio: toques de queda, cierre de escuelas, confinamiento obligatorio y restricciones de movilidad. La drasticidad de estas medidas, consideradas de las más prolongadas y estrictas a nivel mundial (OIT, 2021), tuvo un impacto profundo en las actividades de los sectores económicos y, en consecuencia, en el empleo.

Como resultado de estas políticas, se registraron altas tasas de desempleo, una reducción en la población económicamente activa (PEA) ocupada y un aumento del trabajo vulnerable. Durante el segundo trimestre de 2020, la PEA ocupada a nivel nacional se redujo en un 39.6% con respecto al año previo, lo que representó la pérdida de más de 6 millones de puestos de trabajo. En consecuencia, la población desempleada creció 71.1% en comparación con 2019, aumentando en 495,800 personas (INEI, 2020; OIT, 2020). A medida que las políticas de confinamiento y cuarentena implementadas comenzaron a levantarse progresivamente, se logró recuperar el nivel de empleo previo a la pandemia. Así, en 2021, en comparación con 2020, la población ocupada experimentó un incremento del 14.9%, pero con relación al 2019 no mostró variación significativa. A pesar de la recuperación en términos cuantitativos, las tasas de subempleo y empleo vulnerable en 2021 continuaron siendo superiores a los niveles previos a la pandemia, lo que indica un posible deterioro en la calidad del empleo.

Antes de la emergencia sanitaria, en el periodo 2007-2019, se aprecia un crecimiento sostenido de la población con empleo adecuado, mientras que la población subempleada disminuyó en forma constante (INEI, 2020). No obstante, con

¹ En 2021 el gobierno peruano revisó y actualizó sus cifras de fallecidos, lo que casi triplicó el número oficial de muertes por COVID-19 (New York Times 20/07/2020). De este modo, según la Johns Hopkins University, el Perú, con 665.84 fallecidos por cada 100 mil habitantes ocupó el primer lugar en el mundo, seguido por US con 341.11 y Brasil con 328.98 fallecidos.

la llegada del COVID-19 esta tendencia se invirtió: la población con empleo adecuado se redujo, mientras que la subempleada aumentó. Así, al comparar el año 2021 con 2019, la población con empleo adecuado se contrajo un 10.8% (equivalente a 1 millón 33 mil personas) y la subempleada aumentó un 13.5% (1 millón 20 mil 100 personas). Del mismo modo, la tasa de empleo informal en 2021 se incrementó en 5.6% y la participación de la población ocupada en el empleo vulnerable se incrementó en 9.5% en 2020, en relación al 2019.

El efecto de la pandemia sobre el empleo en Perú no solo ha sido dramático, sino que además ha tenido un impacto heterogéneo entre los trabajadores, perjudicando más a unos que a otros. De acuerdo con la OIT (2021), los jóvenes han sido los más afectados, ya que en su mayoría trabajan en empleos informales, precarios, de bajos ingresos, de escasa o nula protección social, y, además, poseen los más altos niveles de desempleo. Este grupo además presenta una notable concentración en los sectores productivos más expuestos a la crisis sanitaria: comercio, manufactura, mantenimiento, reparación de vehículos, alojamiento y restaurantes. De esta manera, la mayor caída del empleo se registró en las personas entre 14 a 24 años, con una reducción del 46.7% en 2020. En 2021, en contraste con 2019, la población joven registró un incremento del empleo vulnerable y de la tasa de informalidad, de 8.04% y 5.54%, respectivamente. Asimismo, más del 80% de los jóvenes laboraba en empleos informales (INEI, 2022).

Como se ha evidenciado, la importancia de analizar el mercado laboral juvenil en el contexto de la crisis sanitaria radica en que, laboralmente, son una población vulnerable y están en desventaja en comparación con otros grupos de edad. Por lo tanto, el objetivo del presente estudio es identificar las características individuales y del entorno, que explican la resiliencia² del empleo juvenil frente a la pandemia del COVID-19 en Perú. En ese sentido, la pregunta de investigación refiere a cuáles son los predictores de la resiliencia laboral de la población joven en el contexto de la pandemia.

Esta investigación busca contribuir con la literatura nacional acerca del impacto del COVID-19 en el mercado laboral juvenil a través del reconocimiento de variables predictoras de la resiliencia de los jóvenes en el mercado de trabajo durante la crisis

² La noción de la capacidad de adaptación frente a una situación adversa proveniente del campo de la Psicología es adaptada al contexto laboral. Así, para estudiar la resiliencia laboral se observa el cambio de la situación laboral de los individuos en el tiempo.

sanitaria. De esta manera, se espera aportar con la identificación de factores que puedan ayudar a mejorar el ambiente laboral de los jóvenes peruanos y asegurar una mayor protección frente a futuros choques externos de la economía.

La literatura que investiga los efectos de la emergencia sanitaria en el mercado laboral (Abizanda et al., 2022; Espino y De los Santos, 2019; ILO, 2021; Jaramillo y Ñopo, 2020) identifica los mecanismos a través de los cuales los jóvenes y las mujeres fueron los más afectados. Además de este enfoque descriptivo, se encuentran las investigaciones empíricas que establecen los factores determinantes de la probabilidad de empleo y de las transiciones entre los estados de desempleo, inactividad, formalidad e informalidad. Así, las variables explicativas comprenden a las características individuales, características relacionadas con el mercado de trabajo y variables regionales (BCRP, 2024; Dang y Nguyen, 2021; Duran, 2021; Higa et al., 2022; Maurizio, 2023; Paredes, 2022). No obstante, se puede afirmar que existe evidencia empírica limitada sobre los efectos heterogéneos de la pandemia sobre las transiciones del empleo juvenil y aún menos acerca del concepto de resiliencia aplicado al mercado laboral.

En ese sentido, la investigación de Chacaltana et al. (2022) es un referente, puesto que contribuye con la identificación de predictores de la resiliencia laboral juvenil con relación al impacto del COVID-19, en países de ingresos bajos y medios. Para ello utilizan la encuesta Young Lives³, la cual sigue el desarrollo de niños y jóvenes en países en desarrollo a lo largo del tiempo. Además, presentan una conceptualización novedosa de la noción de resiliencia en el mercado de trabajo. Sus hallazgos sugieren que la resiliencia está más relacionada con la necesidad que con la capacidad, a través de la relación de probabilidad de resiliencia con características del individuo, como ser trabajador independiente, el nivel educativo y las habilidades no cognitivas.

La presente investigación realiza una adaptación del texto de Chacaltana et al. (2022). El aporte de la presente investigación reside en cuatro aspectos. En primer lugar, se trabaja con la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), una muestra más representativa de la población juvenil a nivel nacional a diferencia de la encuesta Young Lives. Gracias a ello, se añaden variables nuevas al estudio, tales como la

³ La encuesta Young Lives (Niños del Milenio) tiene como objetivo estudiar el efecto de la pobreza y la desigualdad en el desarrollo de los niños, a lo largo de su juventud y adultez temprana a través de un estudio longitudinal. Mayor información disponible en: <https://www.younglives.org.uk/>.

etnia, la condición de jefe o jefa de hogar del individuo, la presencia de niños del hogar, la zona, servicio de internet en el hogar y servicios básicos en el hogar tales como el acceso al agua potable. En segundo lugar, se formaliza la definición de resiliencia en el mercado de trabajo en el sentido débil y estricto. En tercer lugar, se examina el concepto de resiliencia bajo la noción de transiciones laborales, observando el cambio de la situación laboral de los individuos en el tiempo. De este modo, la transición entre ciertos estados es denominada resiliencia. En cuarto lugar, se realiza un análisis a mediano plazo considerando que se utilizan datos anuales para el periodo analizado 2019-2021, a diferencia del análisis de Chacaltana et al. (2022) que utiliza datos trimestrales del año 2020.

El objetivo del presente estudio es analizar las características del entorno e individuales, que predicen la resiliencia del empleo juvenil ante la pandemia del COVID-19 en Perú. Para ello, se usará la base de datos panel de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) para el periodo analizado que comprende los años 2019, 2020 y 2021. En cuanto a la metodología, se emplea un modelo Probit, modelo no lineal, para estimar la probabilidad de resiliencia. Los hallazgos coinciden con lo que encuentran Chacaltana et al. (2022), la resiliencia está relacionada más a la necesidad que a la capacidad. Esto se explicaría por el shock extraordinariamente inusual que supuso la emergencia sanitaria y por las medidas de confinamiento obligatorio que esto conllevó. Ello constituye una diferencia de lo que normalmente se encuentra en la literatura empírica ante otros shocks (Buchmann et al., 2009; Byamugisha et al., 2014; García y Muñoz, 2011; Herrera y Rosas, 2003) donde los determinantes de las transiciones laborales y de la probabilidad de tener un trabajo estable están mayormente asociados al nivel educativo y las habilidades.

El documento se estructura en ocho secciones incluyendo la introducción. En la siguiente sección, se presentan los hechos estilizados del mercado laboral juvenil. El tercer apartado corresponde a la revisión de la literatura, en la cual se analizan estudios empíricos sobre el impacto del COVID-19 en el mercado laboral y sobre las transiciones laborales, con el objetivo de identificar los predictores de la resiliencia en el mercado de trabajo, entendida como un caso particular de transición laboral. La cuarta sección desarrolla el marco teórico e hipótesis. Se detalla el concepto de resiliencia laboral que se emplea en la presente investigación y su respectiva formalización; además, se presenta el marco conceptual de los predictores como una síntesis de la revisión bibliográfica y teórica de las transiciones laborales. La quinta y

sexta sección corresponden a la metodología y análisis descriptivo, respectivamente. La séptima sección presenta los resultados econométricos. Finalmente, las conclusiones se detallan en la octava sección.

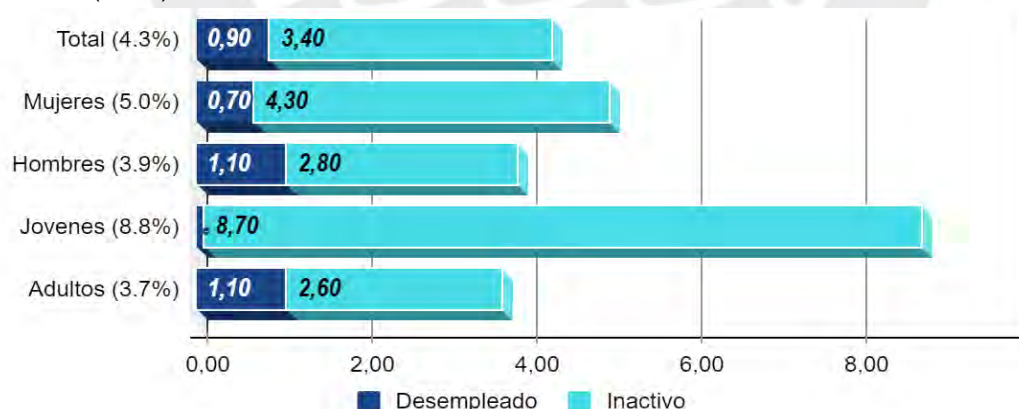


1. Hechos estilizados

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la población joven enfrenta desafíos significativos en el ámbito laboral, caracterizados por el desempleo y la informalidad (2022). En América Latina, a la edad de 29 años menos del 50% de los jóvenes ha logrado una transición exitosa entre la educación y el empleo (OIT y CEPAL, 2017), lo que contribuye a que más del 50% de la población juvenil se encuentre empleada en trabajos precarios.

La crisis económica desencadenada por la pandemia de COVID-19 agravó esta situación, afectando desproporcionadamente a los jóvenes en todo el mundo. Según la OIT, como muestra el gráfico 1, entre 2019 y 2020, la mayor pérdida de empleo, 8.8% de reducción, se dio entre los trabajadores jóvenes (34 millones de personas), en contraste con una disminución del 3.7% de los trabajadores adultos. Las mujeres, por su parte, sufrieron la segunda mayor pérdida de empleo, con un 5%. Cabe resaltar que estas pérdidas de empleo llevaron en mayor medida a la inactividad, es decir, al cese de la búsqueda de empleo, en lugar de traducirse en un aumento del desempleo. América Latina y el Caribe fueron particularmente afectadas, con la pérdida de 49 millones de puestos de trabajo y una tasa de desocupación regional del 9.6% al cierre de 2021⁴.

Gráfico 1
Descomposición mundial de las pérdidas de empleo en cambios en desempleo e inactividad por sexo y edad, 2020 (en %)



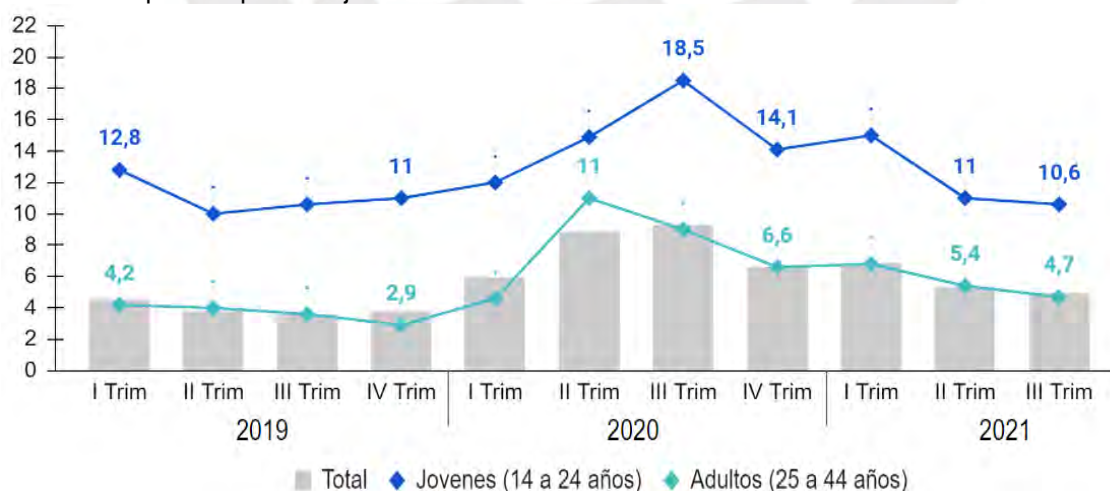
Fuente: OIT (2021) p.10

⁴ La tasa promedio de desocupación regional al cierre de 2021 se situó en 9.6%. Si bien esto podría interpretarse como una mejora con respecto al 10.6% registrado en 2020, representa un retroceso significativo en comparación con el 8% observado en 2019.

La inactividad laboral, especialmente notable en el segundo trimestre del año 2020, experimentó un incremento a nivel global, acentuado en los países en vías de desarrollo. Aunque se observó una ligera mejoría en la recuperación del empleo para el tercer trimestre, esta tendencia se desaceleró en el cuarto trimestre de 2020 en muchos países. Por tanto, aunque algunas economías muestran signos de recuperación, la mayoría de los mercados laborales juveniles aún no han recuperado los niveles previos a la pandemia (OIT, 2021).

En el caso del Perú, la pandemia provocó una significativa contracción del empleo, especialmente en áreas urbanas, debido a las medidas de confinamiento implementadas para contener la propagación del virus. Sectores como el turismo, servicios de alojamiento, restaurantes, comercios no esenciales, fabricación de textiles y trabajo doméstico, experimentaron las mayores pérdidas de empleo y masa salarial durante la cuarentena (Jaramillo y Ñopo, 2020; Higa et al., 2022; Altamirano et al., 2020; Paredes, 2022). La población económicamente activa ocupada se redujo en un 39.5% en el segundo trimestre de 2020, y en un 13% en comparación con el año anterior (INEI, 2021). Como se visualiza en el gráfico 2, la tasa de desempleo juvenil alcanzó su punto máximo en el tercer trimestre de 2020, llegando al 18.5%, aunque experimentó un descenso significativo para el tercer trimestre de 2021, situándose en un 10.6% (INEI, 2021).

Gráfico 2
Tasa de desempleo en porcentaje del 2019 al 2021. Perú

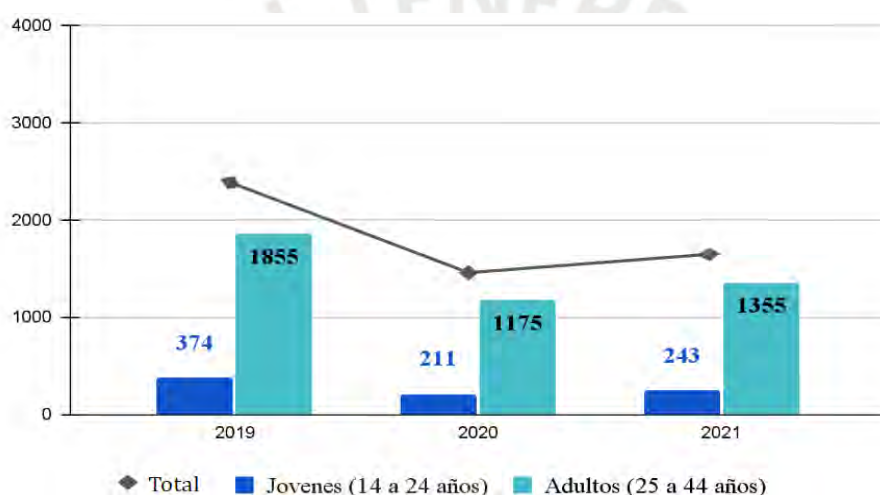


Fuente: INEI, elaboración propia

Igualmente, es importante señalar que, en el año 2018, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) catalogó el empleo juvenil como de baja calidad.

Según esta clasificación, el 75.2% de los jóvenes peruanos que trabajan experimentan bajas remuneraciones, carecen de estabilidad laboral y protección social, y a menudo enfrentan jornadas laborales excesivas. El gráfico 3 ilustra cómo la pandemia ha exacerbado estas condiciones, con una marcada disminución del empleo adecuado para los jóvenes, definido como aquel que proporciona ingresos suficientes y estabilidad laboral (INEI, 2021)⁵. Aunque en el año 2021 se observó una leve recuperación, los niveles previos a la pandemia aún no se han alcanzado, lo que evidencia una persistente precariedad en el empleo juvenil peruano y un subempleo significativo.

Gráfico 3
Empleo adecuado en Lima Metropolitana, según grupos de edad (miles de personas)



Fuente: INEI, elaboración propia.

En síntesis, la pandemia por COVID-19 ha tenido un impacto devastador en el empleo juvenil a nivel global, exacerbando las condiciones de precariedad laboral existentes y profundizando las disparidades socioeconómicas. América Latina, en particular el caso peruano, no ha sido la excepción, registrándose una disminución notable en los niveles de empleo y un incremento significativo en el desempleo juvenil, afectando especialmente a las mujeres jóvenes y ampliando la brecha de género en el mercado laboral (Jaramillo y Ñopo, 2020).

⁵ Aquel individuo que trabaja 35 o más horas a la semana y recibe ingresos por encima del ingreso mínimo referencial, y por aquellos que trabajan menos de 35 horas semanales y no desean trabajar más horas (INEI, 2021).

2. Revisión de la literatura

El presente capítulo tiene por objetivo identificar y proporcionar un marco conceptual que servirá como base para la posterior evaluación de los factores que determinan la resiliencia juvenil en el mercado de trabajo. Esta sección se estructura en tres subsecciones. La subsección 3.1 presenta el análisis de estudios previos que han abordado la repercusión del COVID-19 en el mercado laboral a nivel mundial, en especial de aquellos que señalan los mecanismos a través de los cuales la pandemia afectó el empleo juvenil. Este análisis busca entender cómo los jóvenes han sido particularmente vulnerables a las perturbaciones económicas causadas por la crisis sanitaria.

Por otro lado, las secciones 3.2 y 3.3 profundizan en los factores que determinan la resiliencia en el mercado de trabajo, entendida como un caso específico de transición laboral⁶. En la sección 3.2 se revisan los diferentes enfoques teóricos que la teoría económica ha propuesto para explicar las transiciones laborales. A su vez, la sección 3.3 examina estudios empíricos sobre las transiciones laborales, explorando cómo los individuos cambian entre los estados de empleo, desempleo e inactividad.

2.1. Impacto del COVID-19 en el mercado laboral juvenil

De acuerdo con un informe estadístico de la OIT (2021), las horas de trabajo a nivel mundial se redujeron en un 8.8% durante 2020. Esta disminución se produjo a través de dos canales: recortes de empleo y reducción de horas trabajadas. La pandemia del COVID-19 impactó gravemente los mercados laborales, especialmente en los países de ingresos medios y bajos, donde la caída del empleo fue mucho más significativa. Entre los grupos más afectados se encuentran la población juvenil y las mujeres (INEI, 2020; IPE, 2021; Banco Mundial, 2020).

Un primer grupo de autores se enfoca en identificar los mecanismos a través de los cuales los jóvenes fueron los más perjudicados por los efectos económicos de la crisis sanitaria. Según la OIT (2021), el impacto en los jóvenes ha sido multidimensional, afectando específicamente en las siguientes tres dimensiones: la interrupción de la educación, las dificultades para acceder al mercado laboral y las pérdidas de empleo e ingresos, acompañadas de un deterioro en la calidad del

⁶ El análisis de la resiliencia en el mercado de trabajo consiste en observar el estado del empleo en el tiempo (Chacaltana et al., 2022). La particularidad de esta investigación radica en que añade el enfoque de transiciones laborales para estudiarla. Así, la transición entre determinados estados es denominada resiliencia.

trabajo.

En cuanto a la primera dimensión, el cierre completo de escuelas tuvo un impacto negativo en el desarrollo educativo y en la calidad de la enseñanza. En América Latina y el Caribe, la mayoría de los países no contaban con la infraestructura ni los recursos para adaptarse rápidamente a la educación a distancia. Asimismo, mientras que en Europa, Norteamérica y Oceanía los cierres escolares duraron menos de tres meses, en América Latina se prolongaron hasta cerca de ocho meses, representando el cierre más largo del mundo (Almeyda et al., 2022; Abizanda et al., 2022).

En relación con la segunda y tercera dimensión, las dificultades en la búsqueda de empleo y la pérdida de calidad en el empleo juvenil, Schwandt y Wachter (2019) sostienen que el entrar en el mercado laboral durante una recesión puede afectar negativamente los resultados. La inserción de los jóvenes en el mercado laboral es más compleja, por lo que pueden tener dificultades para encontrar su primer trabajo, y posiblemente acabar en uno que no corresponda a su nivel educativo. Tal es el caso del empleo juvenil ante la crisis sanitaria, la OIT (2021) estima que la pérdida de ingresos de los jóvenes a nivel mundial se mantendrá por un periodo prolongado, posiblemente más de una década, lo que evidencia un deterioro de las condiciones laborales y por ende, en la calidad del empleo de los jóvenes.

Con alguna diferencia al enfoque multidimensional, la OIT (2021) identifica tres factores por los cuales el empleo juvenil es más sensible que el empleo adulto. En primer lugar, los jóvenes constituyen parte mayoritaria de todos los nuevos buscadores de empleo, y dado que, la contratación tiende a reducirse drásticamente cuando las empresas enfrentan una caída en la demanda de bienes y servicios, los jóvenes resultan gravemente afectados. En segundo lugar, los jóvenes son más susceptibles a ser despedidos debido a que se encuentran en formas de empleo menos protegidas. En tercer lugar, los jóvenes que trabajan de manera informal e independiente son vulnerables a la caída de la actividad económica debido a las medidas de contención. Esto ocurre porque carecen de recursos económicos, y el acceso a la información sobre medidas de apoyo para empresas suele ser costoso y difícil de obtener.

En lo que concierne a la literatura empírica que investiga las implicancias del COVID-19 en el trabajo a nivel internacional, Dang y Nguyen (2020), al analizar países desarrollados como China, Italia, Japón, Corea del Sur, Reino Unido y Estados Unidos, encuentran que las mujeres tienen 24% más de probabilidad de perder

permanentemente su empleo y que estas esperan una caída del 50% en sus ingresos en comparación con los hombres. Este fenómeno se explica por una tasa altamente notable de participación de las mujeres en el sector de servicios. Por otro lado, en un estudio realizado para la India, Deshpande (2021), mediante una estimación por diferencias en diferencias, encuentra que contrario a los trabajadores con niveles básicos de educación, aquellos con mayor nivel de educación sufrieron menos ante el recorte de empleos.

En lo concerniente a trabajos empíricos para el contexto peruano, se encuentran Jaramillo y Ñopo (2020) quienes a través de un enfoque descriptivo proyectan los impactos que se irán revelando después de la vuelta a la normalidad. De esta forma, predicen que aquellos grupos que sufrirán mayores reducciones de horas de trabajo e ingresos laborales serán las mujeres con las siguientes características: jóvenes, jefas de familia, lengua materna indígena, en situación de pobreza. Asimismo, las mujeres trabajadoras con niños menores de 12 años, con bajo nivel educativo y empleos informales indican importantes características a considerar (Higa et al., 2022; Altamirano et al., 2020; Paredes, 2022; Maurizio et al., 2023; Alcázar et al., 2023; OIT, 2023).

Por su parte, Chacaltana, Pérez y Mora (2023), mediante datos para Lima Metropolitana, un análisis shift-share y un modelo de probabilidad no lineal, identifican que la recuperación del empleo en el Perú tras la pandemia estuvo sustentada en el empleo informal. Así, los efectos potenciales a largo plazo consisten en la pérdida de la capacidad de la estructura del mercado laboral para generar empleos formales. Esto se debe a que la recomposición laboral entre sectores económicos, en especial, la migración de mano de obra hacia actividades agrícolas, resultó en la consolidación e incremento de la tasa de informalidad. Así, la recuperación laboral juvenil, una de las poblaciones más perjudicadas, se ha sustentado en el empleo informal. Adicionalmente, señalan que la educación es un factor crucial para encontrar un empleo formal, ya que la probabilidad de tener un empleo informal, es superior cuando los niveles educativos son inferiores.

2.2. Enfoques teóricos sobre las transiciones laborales

La noción de transición laboral sirve como base teórica para adoptar una visión orientada a desarrollar el concepto de resiliencia⁷ en el mercado de trabajo. De acuerdo con Schmid (2017), las transiciones laborales se definen como cambios en la situación laboral de los individuos. Existen diferentes momentos de transición a lo largo de la vida de los individuos como la transición de la educación al empleo, del hogar al empleo, de empleos de tiempo parcial a tiempo completo, transición a la formalidad, entre otros. En esta sección se mencionan modelos estáticos y dinámicos que la teoría económica propone para estudiar la oferta de trabajo. La perspectiva estática explica la oferta de trabajo en un punto en el tiempo. Por otro lado, la perspectiva dinámica explora la variación de la situación laboral de los individuos en diferentes periodos a lo largo del tiempo.

En torno al enfoque estático, se encuentra el modelo estructural de oferta laboral, el cual corresponde a una perspectiva teórica estática simple desarrollada en base a la teoría de la elección racional del individuo. Dicho planteamiento sostiene que, dado un salario determinado, la decisión individual de participación y horas de trabajo es resultado de la maximización de la utilidad a través de escoger una combinación óptima de consumo y tiempo de ocio. Según Myck y Reed (2005), este modelo neoclásico no es adecuado para capturar la dinámica del mercado laboral, ya que las personas no hacen una única elección respecto a trabajar para todo el periodo de vida. Las estadísticas de diversos países muestran que un gran número de personas entran y salen de los diferentes estados laborales los cuales no solo se limitan al empleo/desempleo, sino también a la inactividad laboral, la educación y la jubilación (Boyer y Smith, 2001; Megbolugbe et al., 1991).

En cuanto a la dinámica en la teoría de la oferta laboral, se introduce la noción de que los salarios individuales cambian en el tiempo y que el individuo mira hacia el futuro. Por ello, la oferta laboral no solo depende del salario inmediato sino también de las expectativas de crecimiento del salario del individuo a lo largo del tiempo. De este modo, dicho crecimiento podría ocurrir al permanecer en la misma empresa o cambiando de trabajo después de un período. Existen diferentes modelos económicos que explican los procesos por los cuales los trabajadores entran y salen de los

⁷ La definición de resiliencia se detalla en el cuarto capítulo.

trabajos. Entre estos modelos se encuentran la teoría de optimización intertemporal, la teoría del capital humano y el modelo de búsqueda básico (Myck y Reed, 2005).

La teoría de optimización intertemporal proporciona un primer vistazo básico del estudio de la dinámica en la participación laboral de un individuo. Este enfoque propone que las personas entran y salen del trabajo en respuesta a perfiles planificados de participación diseñados para maximizar la utilidad de por vida descontada. Estas transiciones laborales también pueden ser explicadas por cambios imprevistos en la distribución de salarios y otras características del mercado laboral (Céspedes y Rendón, 2013; Varian, 2001).

La teoría del capital humano, base de los modelos neoclásicos de determinación de salarios, supone que el salario es igual a la productividad marginal de un trabajador y que la productividad está determinada por el capital humano entendido como el nivel de habilidad de un trabajador. De este modo, en un mercado laboral perfectamente competitivo sin costo de movilidad laboral y con información perfecta, dos trabajadores con el mismo nivel de capital humano reciben el mismo salario. En mercados con competencia imperfecta el capital humano ya no es el único determinante de los salarios, pero continúa siendo importante (Becker, 1992).

De acuerdo con Myck y Reed (2005), el principal aporte de la teoría del capital humano para explicar la dinámica de la oferta de mano de obra es que no basta con tener en cuenta simplemente el salario inicial al realizar un análisis basado en restricciones presupuestarias. Por ello, si se observa un margen para el crecimiento de los salarios en el trabajo a través de la inversión en capital humano, es probable que el salario inicial proporcione una subestimación de los incentivos para trabajar. De este modo, una persona podría estar dispuesta a estar en un trabajo mal pagado si anticipa un crecimiento salarial a mediano y largo plazo.

Por otro lado, en el modelo de búsqueda básico se descarta el supuesto de la información gratuita. En consecuencia, las ofertas de trabajo no se producen de forma instantánea, sino sólo después de un período de búsqueda. La decisión de aceptar un trabajo o seguir buscando responde a una estrategia de parada óptima la cual maximiza el valor esperado del trabajo aceptado neto de los costos de búsqueda. Así, dicho modelo se ocupa de una única transición por trabajador de desempleado a ocupado. Por ello, se ha ampliado este modelo en varias direcciones y se cuenta con modelos que permiten la incorporación de múltiples transiciones, tales como los

modelos de búsqueda repetida y los modelos de riesgos competitivos (Myck y Reed, 2005).

En los modelos de búsqueda repetida, al agente económico se le permite seguir buscando mejores trabajos después de encontrar un trabajo; de esta manera, la estrategia óptima es que uno acepta un trabajo solo si el salario ofrecido excede el salario actual. Por otro lado, en los modelos de riesgos competitivos existe la posibilidad de salida a más de un estado al considerar volverse inactivo como otro posible estado final. Así, un individuo desempleado que no logra encontrar trabajo en un período determinado puede continuar buscando en el período siguiente, o puede abandonarlo (Myck y Reed, 2005).

Entre otros enfoques que la teoría económica propone para estudiar cómo los individuos cambian de un estado laboral a otro a lo largo de su vida, se encuentra el modelo de Marston (1976). Este utiliza las matrices de Markov para plantear que un individuo puede ser observado en cada trimestre j -ésimo en uno de los 3 estados laborales: ocupado (O), parado (P) e inactivo (I). Entonces, cuando el individuo transita de un estado a otro se genera una matriz T con 9 probabilidades de transición. Al considerar la probabilidad de entrada con éxito en el mercado laboral y que las transiciones de entrada y salida del empleo y desempleo son iguales, se establece una tasa de desempleo estacional o de transición (Dueñas et al., 2016).

Por otra parte, el modelo aditivo de utilidad aleatoria (ARUM) asume que los agentes se enfrentan a un mismo conjunto de “m” opciones y toman la que más les reporta utilidad. Además, establece que todos los individuos parten de un estado base. Es decir, por ejemplo, en principio (primer periodo) todos los individuos están “ocupados”, y luego (para el segundo periodo) toman el estado laboral más conveniente para cada individuo (ocupado, desocupado o inactivo). La transición de un estado laboral a otro depende de variables específicas personales (como el nivel educativo, edad y sexo), del contexto (variables macroeconómicas como la variación porcentual de las exportaciones del sector del individuo y el ciclo económico) y de las preferencias asociadas a cada estado laboral (Morales et al., 2010).

Al hallar los efectos marginales promedio de cada una de las variables explicativas en la probabilidad de que ocurra cada una de las transiciones, se predice la probabilidad de éxito para cada transición. El modelo ARUM fue utilizado por Morales et al. (2010) para evaluar las transiciones laborales, respecto a la informalidad, formalidad, desempleo e inactividad y vulnerabilidad laboral en el Perú de 1999 al

2008. Los resultados señalan que la vulnerabilidad laboral en el Perú está caracterizada en su mayoría por transiciones hacia la inactividad que hacia el desempleo. De esta manera, el mercado de trabajo se regularía por la inactividad y no por el desempleo. Ello implica que las bajas tasas de desempleo no evidencian un proceso de formalización del empleo.

Además de los enfoques antes mencionados, la propuesta de Furlong et al. (2006) es un referente importante en cuanto al estudio de las transiciones laborales en jóvenes, específicamente en lo que respecta a las trayectorias entre el fin de la escuela y el tránsito hacia el mercado laboral. Esta sostiene que, ante los efectos adversos consecuencia de la flexibilidad de los mercados de trabajo, existen dos tipos de transiciones laborales: lineales y no lineales. Las primeras se caracterizan por ser transiciones directas hacia el empleo a pesar de posibles periodos de desempleo en el camino. Por otro lado, las transiciones no lineales refieren a numerosos cambios, retrocesos y periodos de desempleo e interrupciones extensos (mayores a tres meses).

2.3. Evidencia empírica de las transiciones laborales

Las transiciones laborales, según el MTPE (2017), representan cambios en la situación laboral de las personas. Estudiar estas dinámicas, como señalan Marcel y Naudon (2016) es fundamental para comprender el funcionamiento del mercado laboral. Estos cambios permiten identificar patrones y diseñar políticas públicas más eficaces, ajustadas a las demandas del mercado y las particularidades de la población trabajadora. Existen diversos estudios, tanto a nivel internacional como en el contexto peruano, que analizan los determinantes de las transiciones laborales en diversos escenarios y estados.

Con respecto a los estudios internacionales, Fulvimari et al. (2016) recurren a la Encuesta de Población Activa de la Unión Europea. Su objetivo es analizar las transiciones entre los siguientes estados del mercado laboral: empleo, desempleo e inactividad. Para ello, emplean matrices de transición anual. Así, encuentran que las posibilidades de encontrar empleo son mayores para quienes tienen un nivel educativo alto, mientras que los desempleados con bajo nivel educativo enfrentan menores oportunidades. Además, percibieron que las transiciones de trabajo a tiempo parcial a tiempo completo se deterioran durante las recesiones.

Por otro lado, de acuerdo con Buchmann et al. (2009), no solo importan los factores individuales para explicar las transiciones laborales, sino también los factores macroeconómicos. De este modo, dichos autores emplearon datos de Suecia para el periodo comprendido desde mediados de los 60 hasta finales de la década del 80, asimismo utilizaron un modelo de historia de eventos. Concluyen que fuerzas de empuje y atracción a nivel microeconómico y macroeconómico desempeñan un papel importante al explicar la transición al autoempleo en un mercado laboral segmentado.

Con respecto a países ubicados en África Oriental, Byamugisha et al. (2014) analizan la transición del final de la escolaridad al primer trabajo estable para jóvenes de 15 a 29 años en Uganda, donde el empleo estable se define en términos de un contrato de trabajo. El estudio revela que el 46.5% de los jóvenes completaron una transición exitosa, y se observó que los resultados mostraron una fuerte correlación entre los niveles de educación y la transición al mercado laboral. Aquellos en transición (29.6%), que pueden estar desempleados o empleados en un trabajo temporal, se caracterizaron principalmente por ser mujeres, estar en el grupo de edad de 20 a 24 años, residir en áreas rurales y tener niveles educativos bajos.

Por otro lado, al estudiar la transición del trabajo temporal al empleo permanente, García y Muñoz (2011) realizan una investigación respecto a dichas transiciones para trabajadores jóvenes en España. Sus principales objetivos son examinar la dinámica de las transiciones de los trabajadores temporales a otros estados de población activa, en especial analizar en qué medida el trabajo temporal facilita el paso al trabajo regular o permanente. El modelo econométrico que utilizan es el modelo de duración en tiempo discreto desarrollado por Lancaster (1990) y Jenkins (1995). Los resultados muestran que los empleos temporales no fomentan una transición hacia el empleo permanente, especialmente cuando un individuo tiene una mayor cantidad de empleos temporales. Además, hallaron que los individuos con alta duración en el desempleo pasan a un trabajo permanente con menor frecuencia.

Con respecto a los países latinoamericanos, Brassiolo (2003) estudia los determinantes de los flujos de trabajadores entre distintos estados del mercado laboral argentino. Sus hallazgos indican que las transiciones hacia la desocupación afectaron a los trabajadores con menor nivel en capital humano, a los asalariados informales y a los trabajadores con contratos de plazos cortos. Por otra parte, se observó una mayor probabilidad de transición de la desocupación hacia la inactividad en mujeres, trabajadores más jóvenes y personas con menor educación. Por su parte, Miranda et

al. (2024) proponen el Índice de Transiciones en Desventaja (ITeD) para medir las desigualdades en el acceso al mercado laboral tras la educación, revelando que el 47% de los jóvenes en América Latina enfrentan desventajas, ya sean educativas, laborales o ambas. Además, subrayan que la expansión del empleo informal en la región ha llevado a que los trabajadores con baja educación se ubiquen en puestos de bajo salario y calificación.

En cuanto a la evidencia empírica nacional, Chacaltana, Pérez y Mora (2023) determinan que, ante la pandemia, existe mayor probabilidad de transición del empleo formal al empleo informal y consecuentemente de la informalidad a la inactividad. A su vez, de acuerdo con el estudio de la dinámica laboral del BCRP (2024), la transición hacia la inactividad es resaltante para las mujeres y los jóvenes. Por el contrario, para los jefes de hogar y personas de zonas rurales, el tránsito a la inactividad es menos probable. El modelo Logit multinomial utilizado por el BCRP incluye dos grupos de variables independientes. Por un lado, las características demográficas (sexo, edad, jefe de hogar, lugar de residencia, nivel educativo e ingresos del hogar), y por otro, las variables relacionadas con la actividad económica y el mercado laboral (sector de trabajo y la variación interanual del PBI).

De otro lado, en un análisis previo a la pandemia del COVID-19, un grupo de autores evidencian que las transiciones más frecuentes e importantes en términos relativos ocurren entre la ocupación y la inactividad. Así, la mayoría de quienes abandonan sus empleos pasan a la inactividad, no trabajan y no buscan empleo, mientras que los inactivos pasan a estar ocupados. Por lo tanto, el desempleo ya sea activo u oculto no parece estar dentro de la etapa de transición entre la ocupación y la inactividad (Campos y Jaramillo, 2019; Herrera y Rosas, 2003; Rodríguez y Rodríguez, 2012; OIT, 2021; Jaramillo y Ñopo, 2007).

Herrera y Rosas (2003) estudian las transiciones entre los siguientes estados laborales: mantener una ocupación estable, estar inactivo o desempleado, salir del empleo e incorporarse al empleo. Utilizando un modelo logit multinomial, estimaron la probabilidad de que un individuo con ciertas características experimente alguna de estas transiciones. Sus resultados muestran que las características individuales, como el sexo y la edad, influyen significativamente en la movilidad del mercado laboral. En particular, las mujeres y los jóvenes son los más afectados por la alta transktividad. Los estudiantes más jóvenes tienen más probabilidad de estar permanentemente inactivos en relación con estar siempre empleados. Asimismo, la experiencia laboral

y las habilidades adquiridas reducen la probabilidad de inactividad prolongada. De igual manera, destacan que en Perú la movilidad laboral es más alta en las áreas urbanas y que, en lugar de entre el empleo y el desempleo, la mayoría de las transiciones ocurren entre el empleo y la inactividad.

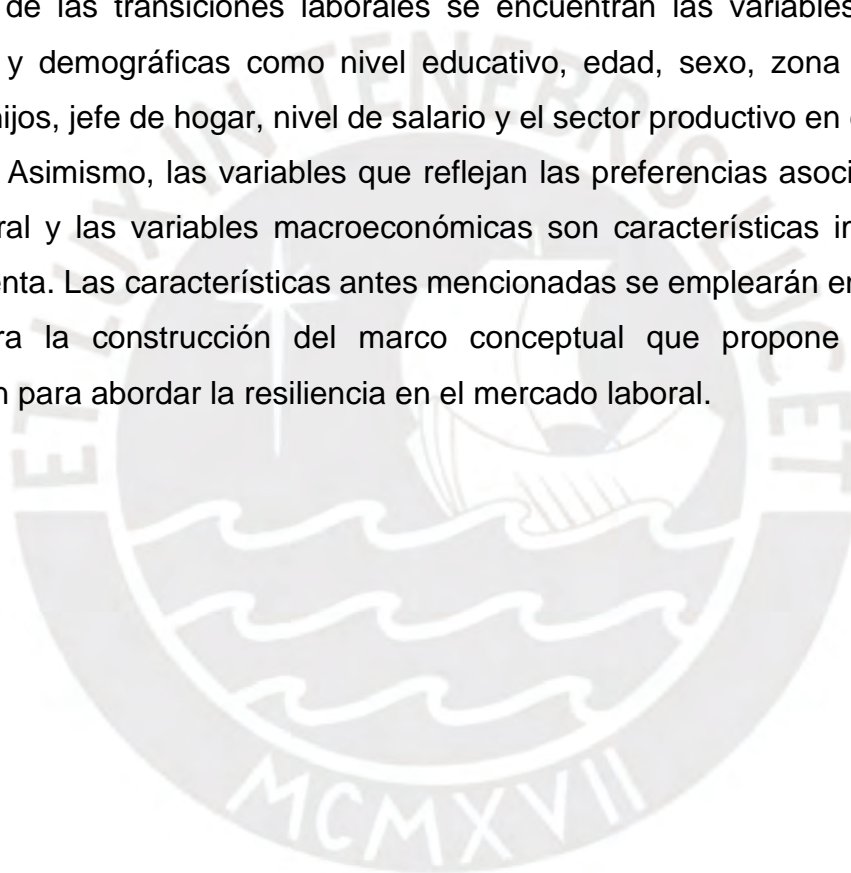
En esa misma línea, Rodríguez y Rodríguez (2012) utilizan un modelo logit, con la ENAHO 2007-2010, para analizar los determinantes de las transiciones laborales. En promedio el 21% de la población en edad de trabajar cambia entre los cuatro posibles estados: ocupado, paro activo, paro oculto e inactivo. Gran parte de esta movilidad es circular, lo que sugiere que no ha habido cambios significativos en la distribución de la población entre estos cuatro estados. Otro hallazgo fue que la movilidad es mayor en las zonas urbanas en comparación con las rurales. En las áreas rurales, la probabilidad de estar ocupado es mayor para los hombres, debido a la predominancia de las formas de producción domésticas, donde la creación o destrucción de empleo es limitada. Respecto a los grupos de edad, el grado de movilidad es doblemente mayor entre los más jóvenes. Por lo tanto, a mayor edad, mayor probabilidad de que una persona permanezca ocupada.

Por su parte, Chacaltana et al. (2022) llevan a cabo un estudio sobre la resiliencia laboral juvenil en India, Perú y Vietnam, utilizando la encuesta Young Lives, un estudio longitudinal que realiza el seguimiento de un grupo de niños hasta su adultez. Proponen un concepto innovador para la resiliencia en el mercado de trabajo, definida como la capacidad de los jóvenes para mantener o recuperar su empleo durante el periodo de crisis. En este estudio, se restringe la muestra a aquellos jóvenes que estaban empleados antes del estallido de la pandemia. De esta manera, se logra restringir la muestra para adaptarla a la definición de resiliencia de tal modo que sea posible observar a aquellos que pudieron recuperarse después del cierre, a aquellos que resistieron las restricciones impuestas y pudieron seguir trabajando durante la crisis, y a aquellos que perdieron el empleo y no pudieron reincorporarse.

Al utilizar un modelo Probit para estimar la probabilidad de resiliencia dadas ciertas características demográficas, del hogar, de educación y laborales, Chacaltana et al. (2022) encuentran que los trabajadores de zonas rurales son más resilientes al trabajo, ya que la agricultura es una actividad esencial y no sufrió tanto las restricciones de movilidad. Otro hallazgo indica que la resiliencia del trabajo juvenil está más impulsada por las necesidades económicas que por las capacidades individuales. Esto debido a dos aspectos. Primero, la educación y las habilidades

tuvieron una asociación débil con las dos definiciones de resiliencia. Por otra parte, los trabajadores independientes fueron más resilientes que los asalariados. De este modo, afirman que los trabajadores jóvenes han podido mantener su trabajo a costa de aceptar un trabajo peor remunerado y posiblemente con peores condiciones laborales (Chacaltana et al., 2022).

En síntesis, en este capítulo, con base en la revisión de la literatura teórica y empírica de las transiciones laborales, se puede afirmar que el concepto de resiliencia en el mercado de trabajo que propone Chacaltana et al. (2022) es un tipo de transición laboral. Además, atendiendo a lo expuesto, es posible afirmar que entre las variables explicativas de las transiciones laborales se encuentran las variables específicas individuales y demográficas como nivel educativo, edad, sexo, zona de vivienda, número de hijos, jefe de hogar, nivel de salario y el sector productivo en el que labora el individuo. Asimismo, las variables que reflejan las preferencias asociadas a cada estado laboral y las variables macroeconómicas son características importantes a tener en cuenta. Las características antes mencionadas se emplearán en el siguiente capítulo para la construcción del marco conceptual que propone la presente investigación para abordar la resiliencia en el mercado laboral.



3. Marco teórico e hipótesis

En este capítulo se define la resiliencia en el mercado de trabajo, ello incluye la definición y la respectiva formalización del concepto de resiliencia débil y resiliencia fuerte. En la sección 4.2 se encuentra el marco conceptual para las transiciones laborales, el cual detalla la relación entre resiliencia y transición laboral, se ilustra que la resiliencia es un tipo de transición laboral. Además, se presenta la hipótesis de la investigación en la sección 4.3.

3.1. Resiliencia en el mercado de trabajo

La resiliencia de acuerdo con la OIT (2017) es la capacidad de resistir, absorber, adaptarse y recuperarse de los efectos de un peligro de manera oportuna y eficiente. En relación a ello, en el análisis de la resiliencia de la población juvenil ante el impacto de la pandemia del COVID-19, Chacaltana et al. (2022) aportan dos conceptos para poder evaluar la resiliencia en el mercado de trabajo.

El primer concepto corresponde a la resiliencia laboral, definida como la capacidad de una persona para mantener su situación laboral durante y después del confinamiento, o para recuperar el empleo si el individuo perdió su trabajo durante la crisis (confinamiento). El segundo concepto es el de la resiliencia laboral y salarial, una definición más estricta que se refiere a la capacidad de un individuo para preservar o restaurar sus ingresos a niveles iguales o superiores a los previos a la crisis. Esto puede lograrse manteniéndose en la misma actividad que desempeñaba antes de la crisis, tanto durante como después del confinamiento, o cambiando a una actividad diferente en caso de pérdida del empleo durante la crisis. Por lo tanto, aquellos que perdieron su empleo sin recuperarse y aquellos que se recuperaron de la pérdida, pero con ingresos menores son considerados no resilientes.

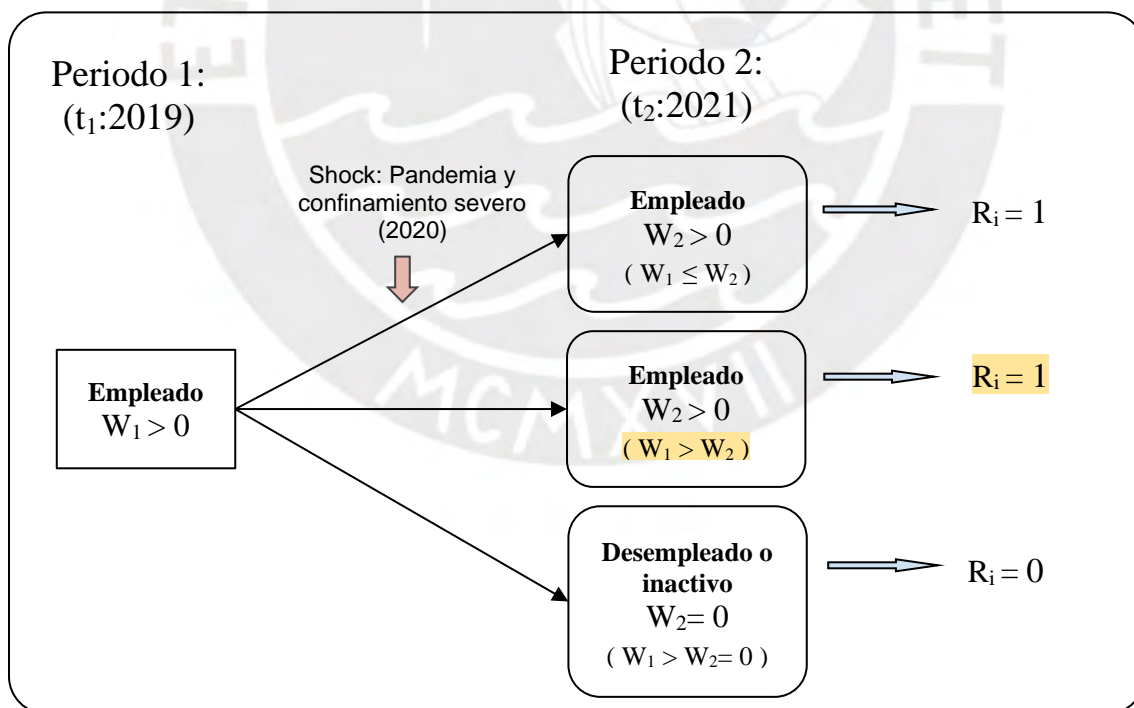
A continuación, formalizamos y modelamos los conceptos de resiliencia a utilizar en esta investigación para así evaluar a los jóvenes en el Perú durante el periodo 2019-2021. Debido a que la resiliencia laboral implica una condición débil, mientras que la resiliencia laboral y salarial implica una condición más estricta, en adelante, se les denominará resiliencia débil y resiliencia fuerte, respectivamente. Para ello, partimos con algunos supuestos. Primero, existen dos periodos de tiempo, periodo 1 (t_1 : año 2019) y periodo 2 (t_2 : año 2021), entre el periodo 1 y 2 transcurre un periodo de tiempo en el cual sucede un shock (año 2020: pandemia y confinamiento severo). Segundo, en el periodo 1, todos los individuos se encuentran en el estado laboral de

“empleado”, y poseen ingresos mayores a cero. Tercero, los individuos pueden transitar a 3 estados laborales: empleado, desempleado o inactivo.

3.1.1. Resiliencia débil

La resiliencia débil refiere al individuo que mantiene su trabajo durante el periodo analizado o logra volver a estar empleado después del shock. Como se ilustra en el diagrama 1, utilizamos una variable dicotómica; la cual toma el valor de 1 si es que el individuo es resiliente débil; y 0 si no lo es. Por consiguiente, tomando en cuenta los supuestos, en el periodo 1 el individuo “*i*” se encuentra en el estado laboral de “empleado” con un salario $W_1 > 0$. Para el periodo 2, el individuo puede mantener o cambiar de estado laboral, ya sea empleado, desempleado o inactivo. En términos de valores empíricos, se considera al individuo “*i*” resiliente débil ($R_i = 1$); si en el periodo 2 se encuentra “empleado”. Por el contrario, se considera al individuo “*i*” no resiliente ($R_i = 0$), si en el periodo 2 se encuentra desempleado o inactivo, por lo tanto, sin ingresos ($W_2 = 0$).

Diagrama 1
Modelo de Resiliencia Débil



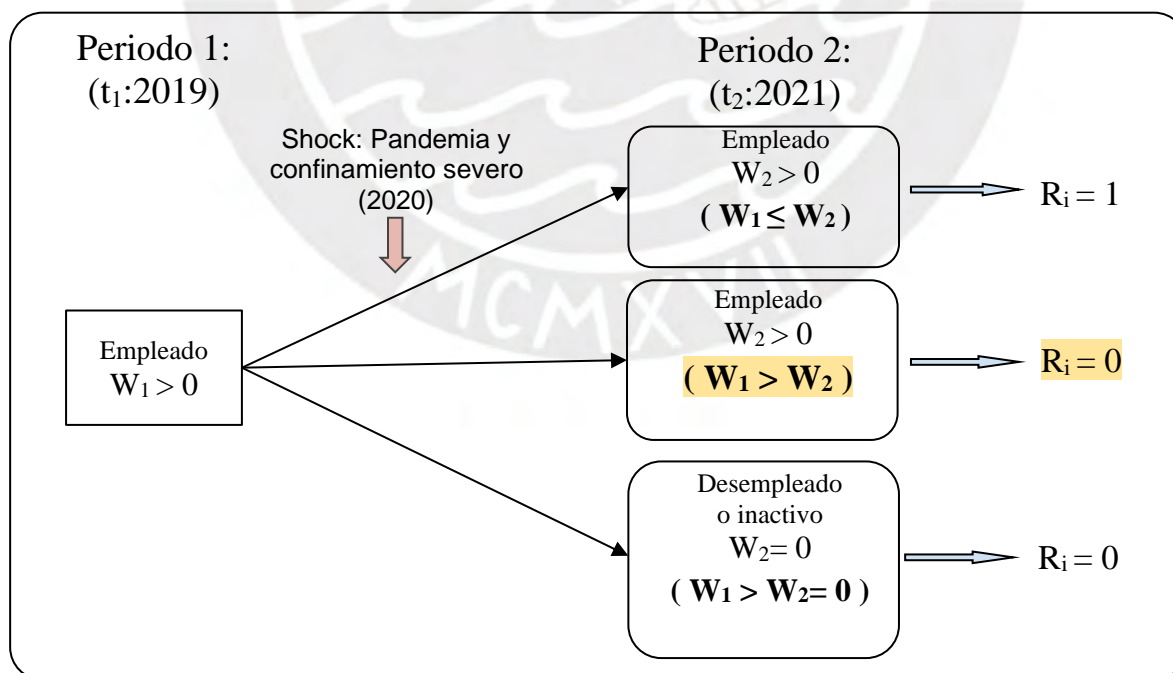
Fuente: Elaboración propia

3.1.2. Resiliencia fuerte

La resiliencia fuerte refiere a cuando el individuo es capaz de mantenerse trabajando durante el periodo analizado o fue capaz de volver a estar empleado después del confinamiento con salarios iguales o mayores que a los de antes de la pandemia. Entonces, utilizamos una variable dicotómica; la cual toma el valor de 1 si es que el individuo es resiliente fuerte; y 0 si no lo es.

Por consiguiente, considerando los supuestos asumidos, en el periodo 1 el individuo “*i*” se encuentra en el estado laboral de “empleado” con un salario $W_1 > 0$. Para el periodo 2, el individuo puede mantener o cambiar de estado laboral, ya sea a empleado, desempleado o inactivo. Como se observa en el diagrama 2, en términos de valores empíricos, se considera al individuo *i* resiliente fuerte ($R_i = 1$); si en el periodo 2 se encuentra “empleado”, con un salario (W_2) igual o mayor que al del primer periodo ($W_1 \leq W_2$). Por el contrario, se considera al individuo “*i*” no resiliente fuerte ($R_i = 0$); en dos casos. Primero, si en el periodo 2 se encuentra desempleado o inactivo, por lo tanto, sin ingresos ($W_2 = 0$). Segundo, si en el periodo 2 está empleado, pero su salario (W_2) es menor al que recibía en el periodo 1 ($W_1 > W_2$).

Diagrama 2
Modelo de Resiliencia Fuerte

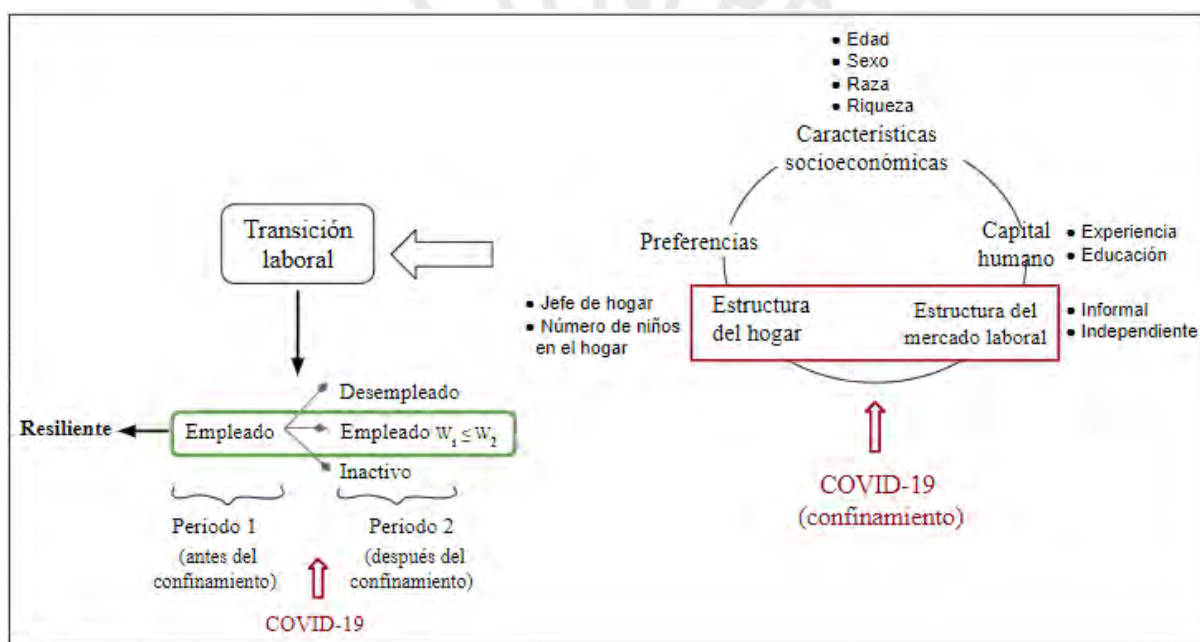


Fuente: Elaboración propia

3.2. Marco conceptual

Dado que se ha hecho el balance teórico, se puede afirmar que no existe un marco teórico que exclusivamente desarrolle la relación entre resiliencia y transición laboral. Entonces, se propone en base a la teoría y a los estudios empíricos acerca de las transiciones laborales, un marco conceptual de factores que explican la transición laboral y su relación con la resiliencia. Esto se presenta en el diagrama 3, el cual incluye variables individuales, variables socioeconómicas, variables del hogar y variables de la estructura del mercado laboral como predictores de la transición laboral juvenil.

Diagrama 3
Factores que explican las transiciones laborales de los jóvenes



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los estudios empíricos mencionados en la sección 3 correspondientes a la evidencia empírica de las transiciones laborales, existen mejores posibilidades de encontrar empleo si se cuenta con un alto nivel educativo (Fulvimari et al., 2016; Deshpande, 2022). Esto debido a que los jóvenes con niveles altos de educación tienen una transición más exitosa entre la escolaridad y un trabajo estable (Byamugisha et al., 2014; Miranda et al., 2024). Asimismo, las características individuales como el sexo y edad tienen efectos importantes en la movilidad del mercado laboral (Herrera y Rosas, 2003; Morales et al., 2010). Del mismo modo, la experiencia laboral y las habilidades disminuyen la probabilidad de estar permanentemente inactivo (Rodríguez y Rodríguez, 2012; Herrera, 2003).

Las variables individuales tales como el ingreso, consumo, preferencias son importantes para la decisión de ofertar trabajo tanto para un punto en el tiempo como para variaciones dinámicas. Esto es coincidente con lo que señalan las teorías estáticas y las teorías dinámicas de la oferta de trabajo y las transiciones laborales. Por todo esto, se considera a factores individuales, factores familiares y factores del entorno para explicar las transiciones (BCRP, 2024; Miranda et al., 2024; Alter y Vanek; 2024).

Por otro lado, cabe resaltar que el impacto del COVID-19 en la transición laboral se produjo a través de dos fuentes: la estructura laboral y estructura del hogar. La pandemia afectó a los jóvenes y en mayor medida a las mujeres a través de la estructura del mercado laboral. Esto se debe a que estas poblaciones tienen sobrerrepresentación en sectores vulnerables a las medidas de confinamiento; es decir, en sectores informales, en empleo independiente, en sectores de comercio y servicios (Ñopo y Jaramillo, 2020; OIT, 2021; Duran, 2021). Asimismo, la pandemia afectó a los jóvenes a través de la estructura del hogar, ya que, si son jefes de hogar y en mayor medida si son mujeres jóvenes y dependiendo del número de hijos existe una mayor demanda para satisfacer las necesidades básicas de la familia. Estas circunstancias impulsan a los padres jóvenes a trabajar en peores condiciones laborales con tal de conservar su empleo (Chacaltana et al., 2022).

3.3. Hipótesis

De acuerdo con lo presentado, la pregunta de investigación que se busca responder refiere a cuáles son los predictores o qué factores explican que los jóvenes sean considerados resilientes en el mercado de trabajo respecto al impacto del COVID-19 en el Perú. La hipótesis planteada para esta investigación es que en condiciones normales la resiliencia del trabajo juvenil está estrechamente relacionada a variables de capacidad como el nivel educativo y años de experiencia laboral (Byamugisha, 2014; Brassiolo, 2003; Rodríguez y Rodríguez, 2012). Sin embargo, ante la crisis del COVID-19 la resiliencia del trabajo juvenil se vincula más con la necesidad (características relacionadas a los factores personales, las condiciones socioeconómicas y la composición del hogar) que con la capacidad (Chacaltana et al., 2022). Por lo tanto, los trabajadores jóvenes que han podido mantener su empleo lo han conseguido con el costo de aceptar un trabajo peor remunerado y posiblemente inferiores condiciones de trabajo.

4. Metodología

Esta sección se divide en dos apartados, el primer apartado presenta el modelo empírico y las respectivas variables regresoras a emplear. La segunda parte describe la encuesta empleada y los módulos de los cuales se obtienen las observaciones para las variables exógenas.

4.1. Modelo empírico

Se considera a la resiliencia en el mercado de trabajo como una variable dicotómica, que toma el valor de 1 si el individuo es resiliente y 0 si no es resiliente. El objetivo es explicar el comportamiento de esta variable dependiente cualitativa, respecto a variables sugeridas por la literatura de transiciones laborales. Para ello, se utiliza el modelo econométrico no lineal Probit por dos razones. Primero, la presente investigación realiza una adaptación del estudio de Chacaltana et al. (2022), el cual emplea un modelo Probit. Segundo, el asumir que el componente de error sigue una función normal estándar, $N(0,1)$, permite que la estructura de correlación de errores sea más flexible (García, 2015; Cameron y Trivedi, 2010).

Las variables exógenas consideradas para la ecuación a regresionar se clasifican en variables demográficas, geográficas, del hogar, nivel educativo y del empleo. De acuerdo a esta clasificación se estructurará el análisis descriptivo y las tablas de regresiones de la sección 6 y 7, respectivamente. Entonces, se emplea un modelo Probit para estimar la probabilidad de que un individuo sea resiliente, de acuerdo con la siguiente ecuación de regresión.

$$R_i = \alpha_i + \beta_1 Dem_i + \beta_2 Geo_i + \beta_3 Hogar_i + \beta_4 Educ_i + \beta_5 Empleo_i + \lambda Cluster_i + \varepsilon$$

Donde:

“Dem”: representa a las características demográficas básicas tales como sexo, rural, etnia y grupo de jóvenes de 18 a 24 años (Younger).

“Geo”: las características geográficas básicas tales como área de residencia (rural-urbana) y zona (costa- sierra-selva).

“Hogar”: las características a nivel del hogar tales como:

- Presencia de niños en el hogar
- Si es jefe de hogar

- Índice de quintiles/terciles de riqueza (como indicador del estatus socioeconómico)
- Si tienen acceso a internet
- Servicios (agua potable, luz eléctrica, desagüe)

“Educación”: nivel de educación, esto es, la calificación más alta completada; además, de incluir una variable numérica respecto a los años de educación.

“Empleo”:

- Experiencia laboral del individuo en años
- Si era trabajador independiente o asalariado antes de la pandemia
- Empleo Formal /Informal
- Sector ocupacional (primario, secundario o terciario)

Finalmente, se incluyen los efectos clúster para tomar en cuenta las características socioeconómicas únicas que son comunes a grupos dentro de los cuales se observa un alto grado de homogeneidad entre los individuos. Al incluir los efectos clúster se toma en cuenta la posibilidad de correlación entre un mismo grupo, en este caso, se consideran grupos de acuerdo con el dominio geográfico. De este modo, el cálculo de los estimadores será más preciso al tomar en cuenta que las regiones geográficas (costa- sierra-selva) comparten características socioeconómicas únicas que las diferencian de otras. Ello permitirá realizar un análisis más preciso de los errores estándar y, por ende, de la significancia estadística. De esta manera, se emplea el efecto clúster para evaluar la robustez de las regresiones a través de la observación de la variación en la significancia estadística de las estimaciones sin efectos clúster versus las regresiones que sí consideran los efectos clúster.

4.2. Los datos

Para esta investigación se utilizó la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) con datos de panel, para evaluar los datos anuales desde el 2019 hasta el 2021. Asimismo, utilizamos los módulos 1, 3 y 5 que detallan las características de la Vivienda y del Hogar, empleo e ingresos y las sumarias⁸, respectivamente. Tomamos en cuenta la definición de población joven del INEI, para determinar el rango de edad del grupo a

⁸ Utilizaremos este módulo únicamente para obtener datos acerca de la etnia y lengua materna.

estudiar. “Se considera población joven y adolescente a aquella comprendida entre los 15 y 29 años de edad, de acuerdo con la Ley N.º 27802 de la Secretaría Nacional de la Juventud.” (INEI, 2013, p. 13)

No obstante, para la presente investigación, no se tomó en cuenta a los individuos menores de edad dentro del rango de población joven de esta investigación (15 a 17 años) para evitar sesgos por trabajo infantil. Asimismo, se eliminó a los individuos que son trabajadores familiares sin remuneración. Esto a fin de evitar sesgos referentes a los salarios

Originalmente, la muestra es de 16591 observaciones. Sin embargo, al restringir el número de observaciones, por la edad, individuos que se encuentren entre el rango de 18 a 29 años, tomando en cuenta sólo a los individuos que trabajan antes de la pandemia y eliminando a los individuos que son trabajadores familiares sin remuneración, se obtuvieron 1110 observaciones.

Respecto a las variables a utilizar en la investigación, se tomaron variables a nivel de características socioeconómicas a nivel del hogar (índice de quintiles de riqueza, zona de residencia, presencia de niños en el hogar), variables demográficas básicas (sexo del individuo, etnia, lengua materna), variable de nivel de educación (escuela primaria, secundaria, o superior), variables laborales (experiencia laboral del individuo en años, si eran trabajadores independientes o asalariados antes de la pandemia, actividad principal a la que se dedica, sector económico en el que trabaja y salarios).

Existen limitaciones en el estudio respecto a las habilidades individuales, ya que no se encuentran datos de habilidades cognitivas (habilidades numéricas) y competencias socioemocionales (autoestima y autoeficacia) en la ENAHO. Por lo tanto, las variables de habilidades individuales no serán incluidas dentro del estudio.

Tabla 1
Variables Independientes del Modelo Econométrico

Categoría	Variables Explicativas	Descripción	Naturaleza de la variable	Disponible
Demográficas	Sexo	1 Mujer 0 Hombre	Binaria	ENAH0 (Módulo 5)
	Youngers	1 Youngers (18-24 años) 0 Olders (25-29 años)	Binaria	Construida a partir de la ENAH0
	Etnia	1 Indígena (variable base) 2 Mestizo 3 Blanco 4 Otro	Catagórica	ENAH0 (Módulo 5)
Geográficas	Área (rural-urbana)	1 Urbana 0 Rural	Binaria	ENAH0 (Módulo 5)
	Zona	1 Costa (variable base) 2 Sierra 3 Selva	Catagórica	ENAH0 (Modulo 5)
Educación	Años de educación	Años de educación en base al último año o grado de estudios que aprobó	Cuantitativa	Construida a partir de la ENAH0
Empleo	Experiencia laboral	Experiencia laboral en base a la edad y los años de educación	Cuantitativa	Construida a partir de la ENAH0
	Informal	1 Informal 0 Formal	Binaria	ENAH0 (Módulo 3)
	Independiente	1 Independiente 0 Dependiente	Binaria	ENAH0 (Módulo 3)
	Sector Vulnerable	1 Sectores secundario y terciario (sectores vulnerables) 0 Sector Primario	Binaria	Construida a partir de la ENAH0
Hogar	Niños en el hogar	1 Presencia de niños 0 Ausencia de niños	Cuantitativa	ENAH0 (Módulo 1)
	Jefe de hogar	1 Jefe de hogar 0 No es jefe de hogar	Binaria	ENAH0 (Módulo 1)
	Índice de riqueza Terciles	0 Primer tercil (variable base) 1 Segundo tercil 2 Tercer tercil	Cuantitativa	Construida a partir de la ENAH0
	Internet	1 Tiene internet 0 No tiene internet	Binaria	ENAH0 (Módulo 1)
	Servicios en el hogar	1 Agua, desagüe y luz 0 No tiene alguno de los servicios	Binaria	ENAH0 (Módulo 1)
	Agua potable	1 Tiene agua 0 No tiene agua	Binaria	ENAH0 (Módulo 1)
	SS. HH.	1 Tiene SSHH 0 No tiene SSHH	Binaria	ENAH0 (Módulo 1)
	Luz eléctrica	1 Tiene luz 0 No tiene luz	Binaria	ENAH0 (Módulo 1)

Fuente: Elaboración propia en base a la ENAH0 Panel 2017-2021

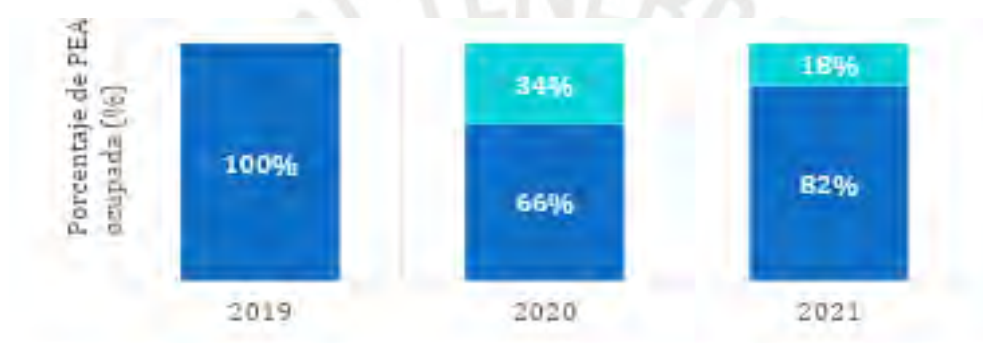
Para abordar el análisis empírico propuesto en esta sección, se presentará el análisis descriptivo en el capítulo 6. Dicha sección se divide en el análisis de las variables endógenas y exógenas. Seguidamente, el análisis econométrico y los resultados obtenidos se encuentran en el capítulo 7.



5. Análisis descriptivo

En este capítulo, se realiza una descripción de las variables en base a los datos provistos por la ENAHO Panel para los años 2019-2021. De este modo, después de haber restringido la muestra a aquellos individuos que se encontraban trabajando en el año 2019; y después de reducir la muestra a aquellas personas mayores de 18 y menores de 29 (población juvenil) se procede a analizar los datos correspondientes de acuerdo con las variables de interés. Así, de acuerdo con el gráfico 4 para la PEA ocupada, se obtiene que 66% de la muestra se mantiene empleado en el 2020 y para el 2021, esta cifra se incrementó en un 16%.

Gráfico 4
Población económicamente activa ocupada según año, 2019-2021 (en %)



Fuente: ENAHO 2019-2021 INEI, elaboración propia

A continuación, se presenta el análisis de las variables endógenas o dependientes en la sección 6.1. Luego, en la sección 6.2 se describen las variables exógenas consideradas en el modelo econométrico.

5.1. Variables endógenas

De acuerdo con la tabla 2, los resultados que se obtienen de la construcción de las variables endógenas muestran que 82% de los jóvenes entre 18 y 29 años y que se encontraban trabajando el 2019 son considerados resilientes débiles y solo 9% de la muestra son individuos resilientes fuertes.

Tabla 2
Estadística descriptiva de las variables endógenas para el 2019

Variablen Endógenas	Promedio	Des. Stand.	Min	Max
<i>Resiliente Débil</i>	0.82	0.38	0	1
<i>Resiliente Fuerte</i>	0.09	0.29	0	1

Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021

Recordando el concepto de resiliencia débil (resiliencia laboral), definido como el individuo que para el período 1, se encuentra trabajando y el período 2, continúa trabajando o recupera su empleo. Se construyó esta variable considerando al periodo 1 como el año 2019 y el período 2 como el año 2021. Por lo que, un individuo considerado resiliente débil se encuentra en la población económicamente activa ocupada tanto para el 2019 como para el 2021. Entonces, se observa que 81,71% de la muestra es resiliente débil para el 2021, es decir más del 50% de la población mantiene o recupera su empleo tras el efecto de la pandemia del COVID-19.

De igual forma, en la tabla 3, los jóvenes con resiliencia débil poseen en promedio las siguientes características. De ellos, 70,17% viven en la costa, solo 8% son jefes de hogar, 89,75% viven en el área urbana, 57,49% son hombres y 25 años es la edad de los jóvenes más resilientes débiles correspondiente a un 11,94% del total.

Tabla 3
Resiliencia débil según variables exógenas, años 2019-2021 (en %)

Zona	Resiliencia débil		
	0	1	Total
<i>Costa</i>	69.09%	70.17%	69.97%
<i>Sierra</i>	22.35%	19.99%	20.44%
<i>Selva</i>	8.56%	9.83%	9.59%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
Jefe			
<i>No Jefe</i>	97.69%	91.83%	92.95%
<i>Jefe</i>	2.31%	8.17%	7.05%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
Área			
<i>rural</i>	5.44%	10.25%	9.33%
<i>urbana</i>	94.56%	89.75%	90.67%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
Mujer			
<i>Hombre</i>	58.84%	57.49%	57.75%
<i>Mujer</i>	41.16%	42.51%	42.25%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
Edad			
18	3.49%	2.25%	2.48%
19	6.29%	5.58%	5.72%
20	9.93%	7.67%	8.10%
21	8.60%	9.19%	9.08%
22	10.66%	10.24%	10.32%
23	11.12%	11.39%	11.34%
24	12.47%	10.38%	10.78%
25	9.21%	11.94%	11.42%
26	8.99%	10.58%	10.28%
27	8.65%	10.15%	9.86%
28	7.46%	7.25%	7.29%
29	3.12%	3.37%	3.32%
Total	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021

La definición de resiliencia fuerte (resiliencia laboral y salarial) refiere al individuo que para el período 1 se encuentra empleado y para el período 2 continúa o recupera su estado de empleado y mantiene sus ingresos iguales o mayores a los del período

1. Para que un individuo sea considerado resiliente debe estar dentro de la población económicamente activa ocupada para el 2019 y para el 2021. Asimismo, debe mantener los ingresos del 2019 o aumentarlos en comparación al 2021. Se observa que solo 9,37% es resiliente fuerte para el 2021. Asimismo, en el año 2021, 90,63% de los individuos de la muestra, pierden su empleo, o lo mantienen con menores ingresos que los del 2019.

Como se evidencia en la tabla 4, los jóvenes con alta resiliencia presentan ciertas características promedio: 65.50% vive en la costa, 86.18% viven en el área urbana, solo 5,45% son jefes de hogar, 51,32% son hombres y 21 años es la edad de los jóvenes más resilientes débiles correspondiente a 13,15%.

Tabla 4
Resiliencia fuerte según variables exógenas, años 2019-2021 (en %)

Zona	Resiliencia Fuerte		
	0	1	Total
<i>Costa</i>	70.32%	65.50%	69.88%
<i>Sierra</i>	19.96%	25.48%	20.46%
<i>Selva</i>	9.72%	9.03%	9.66%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
Jefe			
<i>No Jefe</i>	92.79%	94.55%	92.95%
<i>Jefe</i>	7.21%	5.45%	7.05%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
Área			
<i>Rural</i>	8.87%	13.82%	9.32%
<i>Urbana</i>	91.13%	86.18%	90.68%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
Mujer			
<i>Hombre</i>	58.34%	51.32%	57.70%
<i>Mujer</i>	41.66%	48.68%	42.30%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
Edad			
18	2.03%	7.20%	2.50%
19	5.12%	11.63%	5.71%
20	8.02%	9.37%	8.14%
21	8.68%	13.15%	9.09%
22	10.07%	12.88%	10.32%
23	11.42%	10.43%	11.33%
24	10.92%	9.38%	10.78%
25	11.88%	6.75%	11.41%
26	10.45%	8.52%	10.28%
27	10.22%	6.12%	9.85%
28	7.67%	3.33%	7.28%
29	3.52%	1.24%	3.32%
Total	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021

5.2. Variables exógenas o predictoras

Como se puede observar en la tabla 5, la edad promedio de la muestra es 24 años. De las observaciones, el 42.8% de las personas de la muestra son mujeres. Por

otro lado, los individuos de la muestra, en promedio, alcanzaron el nivel secundario, poseen doce años de educación. El tiempo que llevan trabajando en la ocupación principal es en promedio 5,7 años y el 11.5% de las personas de la muestra son jefes de hogar. Por último, con respecto al índice de terciles de riqueza y la etnia, estos tienen tres y cuatro categorías, respectivamente.

Tabla 5
Estadística descriptiva de las variables predictoras de la muestra para el año 2019

Categoría de las variables	Variables Predictoras	Promedio	Des. Stand.	Min	Max
Demográficas	<i>Sexo</i>	0.428	0.495	0	1
	<i>Youngers</i>	0.586	0.493	0	1
	<i>Etnia</i>	2.085	0.865	1	4
	<i>Edad</i>	23.642	2.899	18	29
Geográficas	<i>Área (rural-urbana)</i>	0.756	0.43	0	1
	<i>Zona</i>	1.644	0.771	1	3
Educación	<i>Años de educación</i>	11.946	2.807	0	18
Hogar	<i>Nbi1 vivienda inadecuada</i>	0.051	0.22	0	1
	<i>Internet</i>	0.527	0.499	0	1
	<i>Agua potable</i>	0.876	0.329	0	1
	<i>SS. HH.</i>	0.943	0.232	0	1
	<i>Luz eléctrica</i>	0.965	0.183	0	1
	<i>Servicios en el hogar</i>	0.837	0.369	0	1
	<i>Niños en el hogar</i>	0.588	0.492	0	1
	<i>Jefe de hogar</i>	0.115	0.319	0	1
	<i>Índice de riqueza Terciles</i>	2.08	0.8	1	3
Empleo	<i>Informal</i>	0.767	0.423	0	1
	<i>Independiente</i>	0.243	0.429	0	1
	<i>Sector Vulnerable</i>	0.774	0.418	0	1
	<i>Experiencia laboral</i>	5.705	3.843	0	22

Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021

5.2.1. Experiencia Laboral

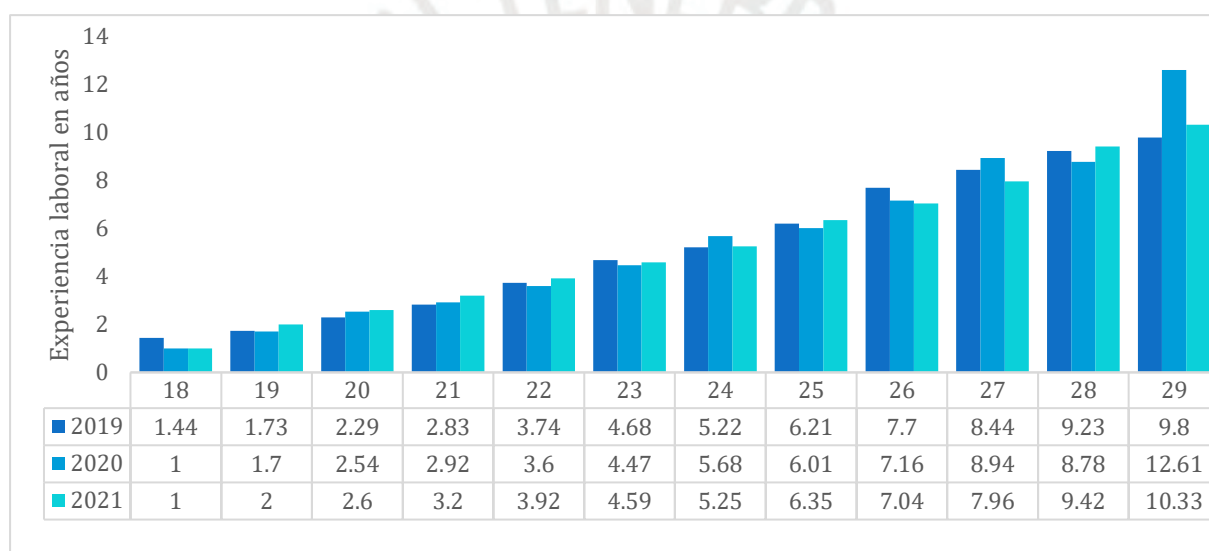
La variable experiencia laboral se desarrolla a partir de la variable de nivel de educación de la ENAHO datos panel del 2019 al 2021, tomando en cuenta lo planteado por Calderón y De Maradona (2000).

Primero, se construye la variable numérica discreta “años de educación” respecto a la variable categórica “nivel de educación”. Posteriormente, se elabora la variable de experiencia laboral en base a la edad del individuo, sus años de educación, y se le resta 6 años, ya que a la edad de 6 años recién se ingresa al sistema educativo formal. Es así que “se representa la cantidad de años que se presume que la persona estuvo

dispuesta a trabajar, después de haber adquirido los niveles deseados de educación” (Calderón y De Maradona, 2000, p.139).

Como se observa en el gráfico 5, en 2019 los jóvenes de 18 años tenían en promedio 1.44 años de experiencia, mientras que en 2020 y 2021 este valor disminuyó a 1 año. Este patrón se mantiene para casi todas las edades, reflejando una tendencia general de menor experiencia laboral tras la crisis sanitaria. Estos resultados sugieren que las restricciones económicas y las limitaciones en el acceso al empleo durante la pandemia dificultaron la inserción laboral juvenil y la continuidad en el mercado de trabajo.

Gráfico 5
Experiencia laboral en años respecto a la edad, 2019-2021 (en %)



Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021

5.2.2. Sector Ocupacional

Respecto a la variable del sector ocupacional, como ilustra la tabla 6, para el 2020 se tienen menos observaciones, estas bajan de 1110 unidades a 757 y aumentan ligeramente a 930 para el 2021. De esta manera, al comparar los porcentajes del 2019 y 2020, se obtiene que la participación ocupacional en el sector primario aumentó en casi 10 puntos porcentuales. Asimismo, el sector secundario y terciario se vieron afectados en una reducción respecto al año 2019 de 3 y 6 puntos porcentuales respectivamente. Se podría decir que se evidencia una migración del sector ocupacional secundario y terciario al primario en el 2020, además que un porcentaje de jóvenes que migraron al sector primario, se mantuvieron en el mismo sector para el año 2021.

Tabla 6
Sector ocupacional por año, 2019-2021 (en %)

Sector ocupacional	año					
	2019		2020		2021	
Sector Primario	202	18.2%	206	27.2%	223	24.0%
Sector Secundario	179	16.1%	99	13.1%	149	16.0%
Sector Terciario	729	65.7%	452	59.7%	558	60.0%
Total	1,110	100%	757	100%	930	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021

5.2.2.1. Sector Ocupacional Vulnerable

El sector vulnerable se construye a partir de la unión del sector secundario y terciario, y el sector no vulnerable, a partir del sector primario. Consideramos esta construcción, ya que por la pandemia los sectores como el comercio, servicios o llamados 'de contacto' han sido gravemente afectados (Abizanda et al., 2022; Dang y Nguyen, 2020; OIT, 2021) y en cierta medida también los del sector secundario (industrias manufactureras, construcción), a diferencia del sector primario el cual abarca agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y minería, los cuales no se han visto muy afectados por el confinamiento. Así, la tabla 7 muestra que el porcentaje de participación en el sector vulnerable cae para el año 2020 y aumenta ligeramente para el 2021, aunque con un nivel inferior al observado antes de la pandemia.

Tabla 7
Sector ocupacional vulnerable por año, 2019-2021

Sector ocupacional	Año		
	2019	2020	2021
Sector no vulnerable	18.2%	27.2%	24.0%
Sector vulnerable	81.8%	72.8%	76.0%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021

5.2.2.2. Análisis de transiciones sectoriales

Para el análisis de la movilidad o redistribución de la actividad económica entre los sectores primario, secundario y terciario, se presenta la tabla 8⁹. Se observa que del 2019 al 2021, el sector primario y el sector terciario son los sectores que más conservan la cantidad de trabajadores, siendo el sector secundario el sector del cual la mano de obra migró en mayor medida hacia el sector primario y el sector terciario. Así, tan solo el 47.7% del sector secundario permanece en el 2020, mientras que el 24.8% se mueve al sector primario y el 27.5% migra hacia el sector terciario. A diferencia de ello, para el sector primario y terciario se observa mayor capacidad de retención de la masa laboral. Así, por ejemplo, para el sector primario del 2019, el 77.2% de ese sector se mantiene en 2020, mientras que el 11.1% se mueve al sector secundario y el 11.7% se redistribuye al sector terciario. Dichos patrones también se observan en la matriz de transición del 2020 al 2021 y la matriz del 2019 al 2020.

Con relación a ello, Alter y Vanek (2024) en su investigación del impacto del COVID-19 en Perú, señalan que, en el año 2021, el número de trabajadores del sector terciario (servicio y comercio) tales como los trabajadores a domicilio y de recicladores había aumentado en torno al 104% de los niveles anteriores a COVID-19, frente al 87% de los vendedores ambulantes y los comerciantes y el 81% de los trabajadores domésticos, trabajos en su mayoría informales. Asimismo, encuentran que la agricultura ayudó a amortiguar la pérdida de trabajos, absorbiendo 629.000 trabajadores adicionales. Ello evidencia que las proporciones de cada sector se distribuyeron indicando una posible reestructuración económica con tendencia a una mayor informalidad a través de la migración de trabajadores del sector secundario hacia el sector primario (producción agropecuaria) y el sector terciario (servicios y comercio).

En esa misma línea, Fort et al. (2021) señalan que en la sierra y en la selva se incrementó el cultivo de tierras abandonadas, así como las actividades de comercio. Asimismo, del total de las personas migrantes de Lima a provincia en 2020, el mayor porcentaje de participación en actividades económicas se encuentra en actividades agropecuarias con 39% seguida por actividades de comercio (29%) y construcción (10%). Asimismo, Chacaltana, Pérez y Mora (2023) identifican que entre 2019 y 2020 el empleo cayó en cada sector económico, excepto en la agricultura y pesca. Por ello

⁹ En el anexo se incluyen las matrices de transición del 2019 al 2020 y 2020 al 2021.

afirman que la recomposición del empleo entre sectores se dio a través de la migración a las actividades agropecuarias.

Tabla 8
Matriz de la redistribución de la actividad económica, 2019-2021

2019	2021		
	Sector Primario	Sector Secundario	Sector Terciario
Sector Primario	0.772	0.111	0.117
Sector Secundario	0.248	0.477	0.275
Sector Terciario	0.121	0.082	0.797
Distribución en el 2021	0.295	0.152	0.553

Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021



6. Análisis Econométrico

En este apartado se encuentran los resultados del modelo estimado, para el cual se realizaron varias regresiones, seleccionando cinco de ellas por ofrecer las mejores estimaciones¹⁰ en términos de significancia y aporte de hallazgos. Así, se presenta una tabla con cinco regresiones tanto para la resiliencia débil como para la resiliencia fuerte. Las regresiones para cada una de estas definiciones de resiliencia se realizaron en base a los mismos regresores y combinaciones. En la primera regresión se encuentra la estimación de la relación de las variables sexo, jefe de hogar, área, años de educación, experiencia laboral, pertenencia al sector informal e índice de terciles de riqueza con la resiliencia débil. De este modo, en las regresiones siguientes se incorporan variables adicionales, además de las mencionadas anteriormente, como: etnia, joven menor (18 a 24 años), niños en el hogar, zona, si el trabajador es independiente, sector ocupacional en el que labora, acceso a internet y servicios en el hogar.

Respecto a la bondad de ajuste, se observa que tanto el chi cuadrado, el test de radio de verosimilitud y porcentaje de predicciones correctas de las cinco estimaciones presentadas para cada concepto de resiliencia, revelan que las regresiones se ajustan adecuadamente a los datos para lograr predecir la probabilidad de ser resiliente¹¹.

6.1. Resiliencia Débil

De la tabla 9, se observa que se toma la primera regresión como estimación base, ya que existe significancia para la mayoría de las variables, es decir que todas las variables, excepto la educación y la experiencia laboral, tienen relación o asociación con el concepto de resiliencia débil. Las estimaciones de la columna 3 muestran que la variable de empleo independiente y niños en el hogar no son significativas en relación con el concepto de resiliencia débil. Además, las variables restantes entre ellas etnia y sector ocupacional vulnerable, tampoco son significativas. En resumen, se obtiene que el concepto de resiliencia débil está estrechamente relacionado con las variables referentes a jefe de hogar, trabajo en el sector informal, área, índice de riqueza y sexo. Por otro lado, no se percibe una asociación con años de educación y experiencia laboral, adicionalmente de las variables: etnia (mestiza, blanca), niños en

¹⁰ Consultar el anexo para visualizar las demás regresiones.

¹¹ Las pruebas estadísticas que evalúan la bondad de ajuste se encuentran en el anexo.

el hogar, zona (sierra y selva), servicio de internet en el hogar, trabajo independiente, servicios en el hogar y sector ocupacional vulnerable.

De acuerdo con la primera estimación de la tabla 9, dentro de los resultados más resaltantes se observa que las mujeres tuvieron 4.2% menos de probabilidad de ser resilientes laborales en comparación a los varones. Los jefes de hogar tuvieron 13.5% más de probabilidad de ser resilientes que aquellos que no lo son. Aquellas personas que viven en el área urbana tuvieron 6% menos de probabilidad de ser resilientes en comparación a las personas pertenecientes al área rural.

A diferencia de los resultados sin efectos clúster, algunos de los resultados que sí consideran dicho efecto varían en cuanto a significancia. De esta manera, se obtiene que las variables jefe de hogar y trabajo en el sector informal mantienen su significancia al 1%. Por el contrario, la significancia de la etnia blanca respecto a la indígena, zona e índice de riqueza incrementa al 1%. Por otro lado, se mantiene la asociación débil o nula con las variables años de educación y experiencia laboral, y a estas se le suma la variable de sexo, la cual pierde significancia en la estimación al incluir el efecto clúster. Es necesario mencionar que la experiencia laboral, en la cuarta regresión es significativa al 1% al incluir el efecto clúster.

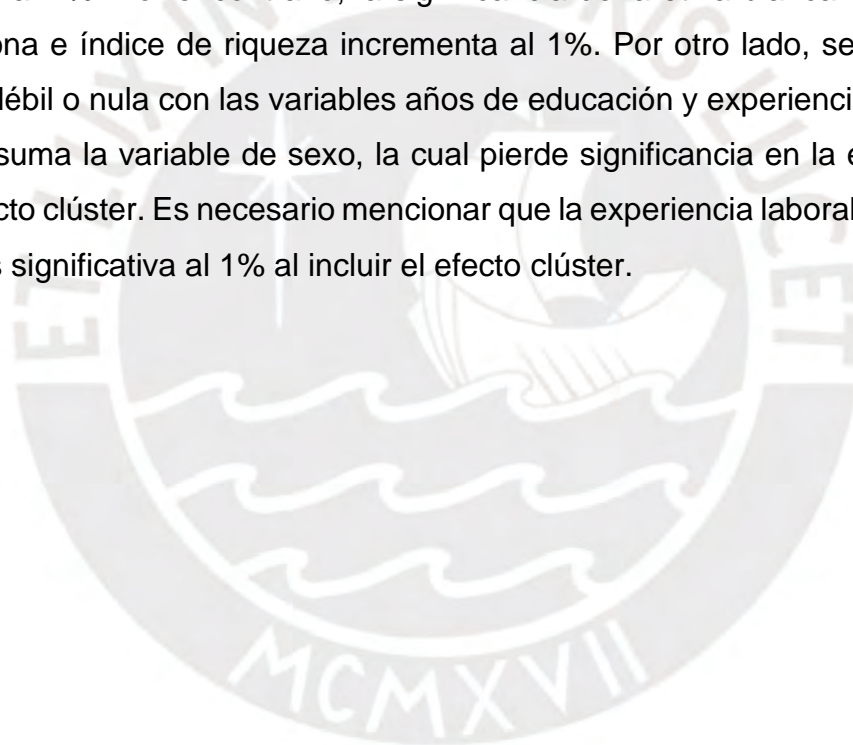


Tabla 9
Efectos marginales de las estimaciones para Resiliencia débil

Clasificación	Variables	Sin clúster					Con clúster				
		1	2	3	4	5	1*	2*	3*	4*	5*
Demográficas	Mujer	-0.0424* (0.0233)	-0.0496** (0.0237)	-0.0475** (0.0237)	-0.0449* (0.0233)	-0.0444* (0.0231)	-0.0424 (0.0347)	-0.0496 (0.0346)	-0.0475 (0.0366)	-0.0449 (0.0346)	-0.0444 (0.0347)
	Youngers (18-24 años)			-0.0225 (0.0251)					-0.0225 (0.0320)		
	Etnia mestiza		0.0141 (0.0311)	0.0255 (0.0300)	0.0206 (0.0297)	0.0192 (0.0293)		0.0141 (0.0534)	0.0255 (0.0527)	0.0206 (0.0612)	0.0192 (0.0614)
	Etnia blanca		-0.0831 (0.0652)	-0.0657 (0.0639)	-0.0731 (0.0637)	-0.0616 (0.0531)		0.0831*** (0.0180)	-0.0657*** (0.0215)	-0.0731*** (0.0137)	-0.0616*** (0.0111)
	Etnia otro		0.0027 (0.0418)	0.0175 (0.0404)	0.0135 (0.0399)	0.0164 (0.0397)		0.00265 (0.0046)	0.0175 (0.0113)	0.0135 (0.0105)	0.0164 (0.0109)
Geográficas	Zona sierra		-0.039 (0.0306)					0.0390*** (0.0141)			
	Zona selva		-0.0423 (0.0333)					0.0423*** (0.0091)			
	Área urbana	-0.0627** (0.0277)	-0.0762** (0.0307)	-0.0669** (0.0309)	-0.0681** (0.0278)	-0.0776** (0.0355)	-0.0627** (0.0278)	-0.0762** (0.0298)	-0.0669*** (0.0258)	-0.0681*** (0.0253)	-0.0776*** (0.0269)
Educación	Años de educación	0.00372 (0.0061)	0.00455 (0.0063)	0.00036 (0.0051)		-0.00042 (0.0050)	0.00372 (0.0069)	0.00455 (0.0046)	0.00036 (0.0021)		-0.00042 (0.0042)
Empleo	Experiencia laboral	0.0038 (0.0043)	0.0042 (0.0043)		0.0028 (0.0034)		0.00382 (0.0028)	0.0042 (0.0026)		0.00276*** (0.0007)	
	Informal	-0.0913*** (0.0245)	-0.0866*** (0.0249)	-0.0887*** (0.0251)	-0.0926*** (0.0239)	-0.103*** (0.0306)	-0.0913*** (0.0226)	-0.0866*** (0.0211)	-0.0887*** (0.0332)	-0.0926*** (0.0213)	-0.103*** (0.0361)

Clasificación	Variables	Sin clúster					Con clúster				
		1	2	3	4	5	1*	2*	3*	4*	5*
	Independiente			-0.00973 (0.0274)		-0.00394 (0.0269)			-0.00973 (0.0347)		-0.00394 (0.0343)
	Sector ocupacional vulnerable		0.0111 (0.0393)	0.0131 (0.0394)		0.00839 (0.0385)		0.0111 (0.0483)	0.0131 (0.0430)		0.00839 (0.0361)
Hogar	Niños en el hogar		0.0143 (0.0242)	0.0156 (0.0242)	0.0131 (0.0239)	0.0128 (0.0238)		0.0143 (0.0342)	0.0156 (0.0352)	0.0131 (0.0377)	0.0128 (0.0344)
	Jefe de hogar	0.135*** (0.0274)	0.136*** (0.0272)	0.136*** (0.0272)	0.135*** (0.0274)	0.193*** (0.0558)	0.135*** (0.0223)	0.136*** (0.0164)	0.136*** (0.0175)	0.135*** (0.0184)	0.193*** (0.0327)
	Índice de riqueza medio	-0.0738** (0.0300)	-0.0733** (0.0305)	-0.0710** (0.0307)	-0.0712** (0.0301)	-0.0815** (0.0344)	- (0.0105)	- (0.0132)	-0.0710*** (0.0151)	-0.0712*** (0.0220)	-0.0815*** (0.0187)
	Índice de riqueza superior	-0.0718** (0.0326)	-0.0676** (0.0339)	-0.0649* (0.0340)	-0.0709** (0.0327)	-0.0841** (0.0377)	- (0.0101)	- (0.0145)	-0.0649*** (0.0113)	-0.0709*** (0.0165)	-0.0841*** (0.0125)
	Internet		-0.0196 (0.0259)	-0.015 (0.0258)				-0.0196 (0.0362)	-0.015 (0.0353)		
	Servicios en el hogar				0.0409 (0.0339)					0.0409 (0.0614)	
	Agua potable					0.0526 (0.0334)					0.0526 (0.0570)
	Clúster	No	No	No	No	No	Si	Si	Si	Si	Si
	Observaciones	1107	1107	1107	1107	1107	1107	1107	1107	1107	1107

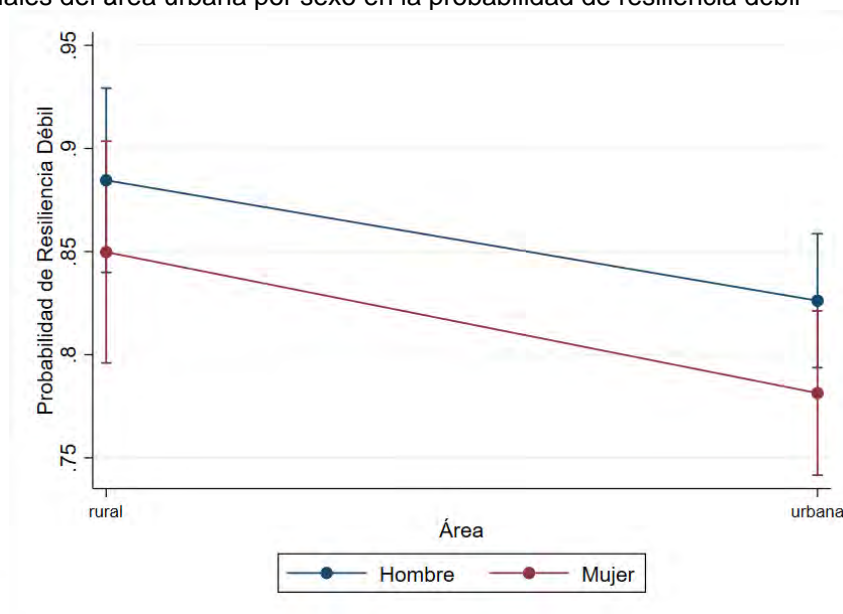
Nota: Errores estándar en paréntesis

Sea ***, **, * los niveles de significancia al 1%, 5% y 10%

Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021

A continuación, se presentan gráficos que representan los efectos marginales de los regresores en la probabilidad de resiliencia laboral (resiliencia débil). El gráfico 6 revela que aquellos que viven en el área urbana tuvieron 6.2% menos de probabilidad de ser resilientes en relación con los residentes del área rural. Además, la mayor probabilidad de resiliencia para aquellos que radican en el área rural es mayor para los hombres que para las mujeres.

Gráfico 6
Efectos marginales del área urbana por sexo en la probabilidad de resiliencia débil

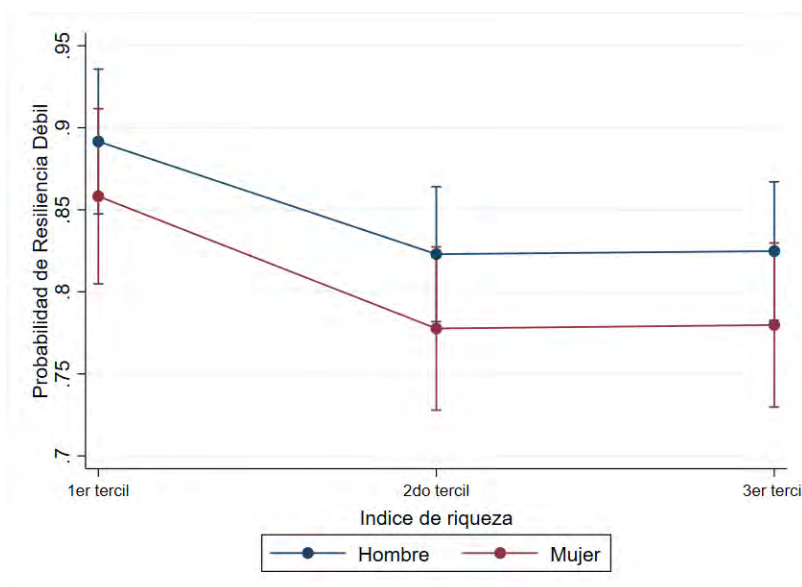


Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021

Respecto al índice de terciles de riqueza plasmado en el gráfico 7, aquellos que se encuentran en el segundo tercil (índice de riqueza medio) tienen una menor probabilidad (7.38%) de ser resilientes que aquellos que se encuentran en el índice de riqueza inferior (primer tercil). Del mismo modo, los que se encuentran en el índice de riqueza superior tienen 7.18% menos probabilidad de ser resilientes en comparación a aquellos que pertenecen al índice de riqueza inferior. En suma, los jóvenes pertenecientes al tercil medio y superior son menos resilientes que las personas que se encuentran en el tercil inferior. Esto se explicaría, según Chacaltana et al. (2022), por el hecho de que las personas con mejor posición económica estaban más dispuestas a esperar a que pasara la pandemia para reincorporarse a sus ocupaciones, ya que no tenían necesidad de mantener su empleo dado su nivel socioeconómico.

Gráfico 7

Efectos marginales del índice de riqueza (terciles) por sexo en la probabilidad de resiliencia laboral débil



Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021

El análisis de las variables urbano-rural y terciles de riqueza es relevante porque están vinculadas con la capacidad de los jóvenes para mantenerse en el mercado laboral, un aspecto clave en la hipótesis de esta investigación. Los gráficos de los efectos marginales de estas variables son las más relevantes en cuanto a significancia dentro del análisis realizado. Asimismo, permiten identificar cómo factores estructurales y socioeconómicos influyeron en la resiliencia laboral juvenil en el contexto de la crisis del COVID-19. En este sentido, el estudio de estas variables no solo responde a la hipótesis planteada, sino que también permite comprender las desigualdades estructurales que incidieron en la resiliencia laboral juvenil en un contexto de crisis.

6.2. Resiliencia Fuerte

En la tabla 10, se observan los resultados de las estimaciones para la resiliencia fuerte, la cual también contiene cinco regresiones. Como se mencionó anteriormente, estas estiman las mismas variables para el concepto de resiliencia débil como para el concepto de resiliencia fuerte. En la primera estimación, el primer modelo de la tabla 10, se puede observar que, a diferencia de la tabla de estimaciones para la resiliencia débil, las variables sexo, jefe de hogar e índice de riqueza no son significativas. A estas variables se les suma la etnia, la zona, el acceso a internet, los servicios en el hogar y el agua potable, las cuales tampoco resultan significativas.

A diferencia del concepto de resiliencia débil, el trabajo independiente resultó significativo al 1% al igual que el trabajo informal. De este modo, los factores que son significativos y tienen una relación directa (positiva) al explicar la resiliencia fuerte (resiliencia laboral y salarial) son los siguientes: el trabajo informal y el trabajo independiente. Además, la experiencia laboral y *youngers* también son significativas al 1% en la mayoría de los modelos a regresionar.

Al analizar la robustez de las estimaciones respecto a la significancia estadística mediante el efecto clúster, se observa que las variables experiencia laboral y trabajo en el sector informal mantienen su significancia al 1%. Además, la significancia de la etnia, *youngers* (los jóvenes de menor edad) y zona selva se incrementa al 1%. Por otro lado, se mantiene la asociación débil o nula de las variables de control: jefe de hogar y niños en el hogar. En cambio, el sexo y la educación son variables que sin efectos clúster carecen de significancia, pero que al considerar los efectos clúster se tornan significativas. Así, la educación, en la primera y segunda regresión es significativa al 5% e impacta negativamente al incluir el efecto clúster; el sexo también resulta significativo, pero solo en dos regresiones.

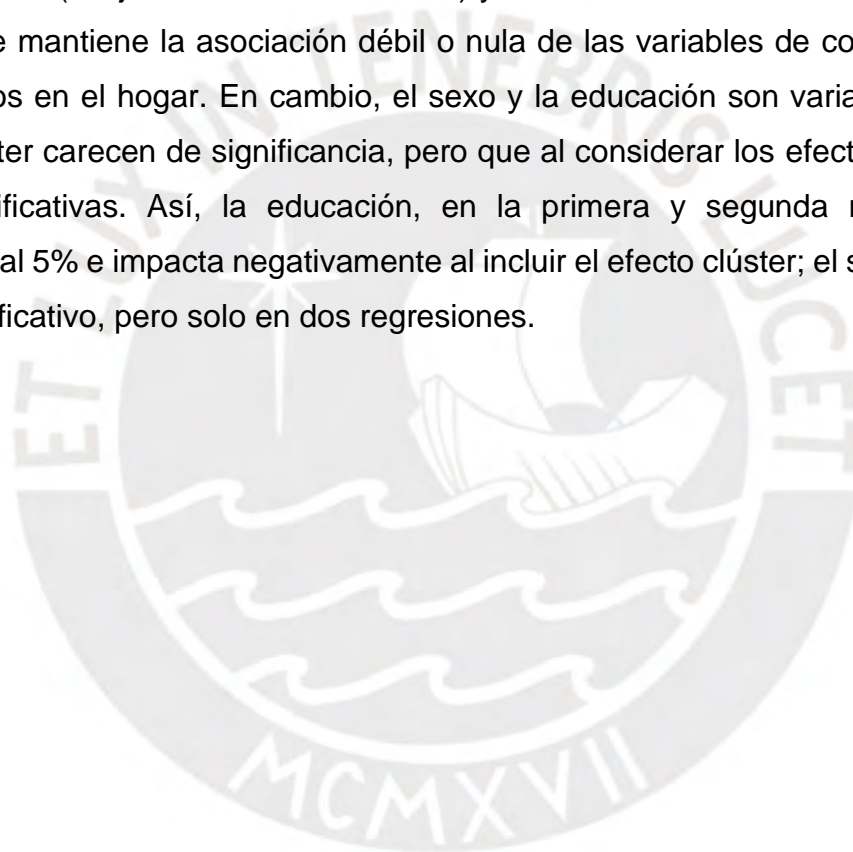


Tabla 10
Efectos marginales de las estimaciones para Resiliencia fuerte

Clasificación	Variables	Sin clúster					Con clúster				
		1	2	3	4	5	1*	2*	3*	4*	5*
Demográficas	Mujer	0.00395 (0.0175)	0.00495 (0.0179)	0.00155 (0.0177)	0.00359 (0.0176)	5.70E-05 (0.0177)	0.00395* (0.0022)	0.00495*** (0.0015)	0.00155 (0.0023)	0.00359 (0.0032)	5.70E-05 (0.0015)
	Youngers (18-24 años)			0.0439** -0.0174					0.0439*** -0.0063		
	Etnia mestiza		0.031 (0.0218)	0.0301 (0.0205)	0.0303 (0.0203)	0.0303 (0.0223)		0.0310*** (0.0071)	0.0301*** (0.0092)	0.0303*** (0.0081)	0.0303*** (0.0101)
	Etnia blanca		-0.02 (0.0349)	-0.0174 (0.0354)	-0.0175 (0.0351)	-0.0214 (0.0491)		-0.0200** (0.0096)	-0.0174* (0.0092)	-0.0175* (0.0103)	-0.0214 (0.0157)
	Etnia otro		0.0229 (0.0292)	0.0229 (0.0282)	0.0278 (0.0286)	0.022 (0.0295)		0.0229*** (0.0031)	0.0229*** (0.0019)	0.0278*** (0.0051)	0.0220*** (0.0047)
Geográficas	Zona sierra		-0.00509 (0.0231)					-0.00509 (0.0075)			
	.Zona selva		-0.0176 (0.0235)					-0.0176*** (0.0042)			
	Área urbana	-0.0247 (0.0233)	-0.0299 (0.0273)	-0.0307 (0.0267)	-0.0349 (0.0245)	-0.0294 (0.0242)	-0.0247** (0.0110)	-0.0299*** (0.0074)	-0.0307*** (0.0029)	-0.0349*** (0.0101)	-0.0294*** (0.0042)
Educación	Años de educación	-0.0047 (0.0047)	-0.00551 (0.0048)	0.0066 (0.0039)		0.00567 (0.0038)	-0.00470** (0.0020)	-0.00551*** (0.0004)	0.0066 (0.0010)		0.00567 (0.0016)
Empleo	Experiencia laboral	-0.0110*** (0.0033)	-0.0116*** (0.0033)		-0.00923*** (0.0027)		-0.0110*** (0.0021)	-0.0116*** (0.0022)		-0.00923*** (0.0018)	
	Informal	0.0995*** (0.0136)	0.0998*** (0.0136)	0.0957*** (0.0142)	0.102*** (0.0133)	0.155*** (0.0380)	0.0995*** (0.0078)	0.0998*** (0.0042)	0.0957*** (0.0019)	0.102*** (0.0038)	0.155*** (0.0089)
	Independiente			0.0666*** (0.0219)		0.0579*** (0.0183)			0.0666 (0.0436)		0.0579* (0.0337)
	Sector ocupacional vulnerable		-0.00679 (0.0270)	-0.00945 (0.0272)		-0.0109 (0.0261)		-0.00679 (0.0183)	-0.00945 (0.0237)		-0.0109 (0.0231)

Clasificación	Variables	Sin clúster					Con clúster				
		1	2	3	4	5	1*	2*	3*	4*	5*
Hogar	Niños en el hogar		-0.0304 (0.0194)	-0.0254 (0.0191)	-0.0278 (0.0191)	-0.0219 (0.0183)		-0.0304 (0.0233)	-0.0254 (0.0229)	-0.0278 (0.0247)	-0.0219 (0.0238)
	Jefe de hogar	-0.00475 (0.0310)	0.00267 (0.0326)	-0.0226 (0.0274)	0.00131 (0.0322)	-0.0381 (0.0318)	-0.00475 (0.0441)	0.00267 (0.0465)	-0.0226 (0.0340)	0.00131 (0.0439)	-0.0381 (0.0403)
	Índice de riqueza Medio	-0.0367 (0.0239)	-0.0381 (0.0246)	-0.0325 (0.0243)	-0.0425* (0.0251)	-0.032 (0.0236)	-0.0367 (0.0264)	-0.0381 (0.0296)	-0.0325 (0.0340)	-0.0425 (0.0360)	-0.032 (0.0385)
	Índice de riqueza Superior	-0.0115 (0.0279)	-0.0187 (0.0293)	-0.0154 (0.0290)	-0.0295 (0.0283)	-0.0176 (0.0264)	-0.0115 (0.0117)	-0.0187 (0.0145)	-0.0154* (0.0080)	-0.0295 (0.0196)	-0.0176 (0.0141)
	Internet		-0.00975 (0.0202)	-0.00812 (0.0201)				-0.00975 (0.0194)	-0.00812 (0.0204)		
	Servicios en el hogar				0.000749 (0.0227)					0.000749 (0.0479)	
	Agua potable					0.0079 (0.0247)					0.0079 (0.0377)
	Clúster	No	No	No	No	No	Si	Si	Si	Si	Si
Observaciones	1,110	1,110	1,110	1,110	1,110	1,110	1,110	1,110	1,110	1,110	

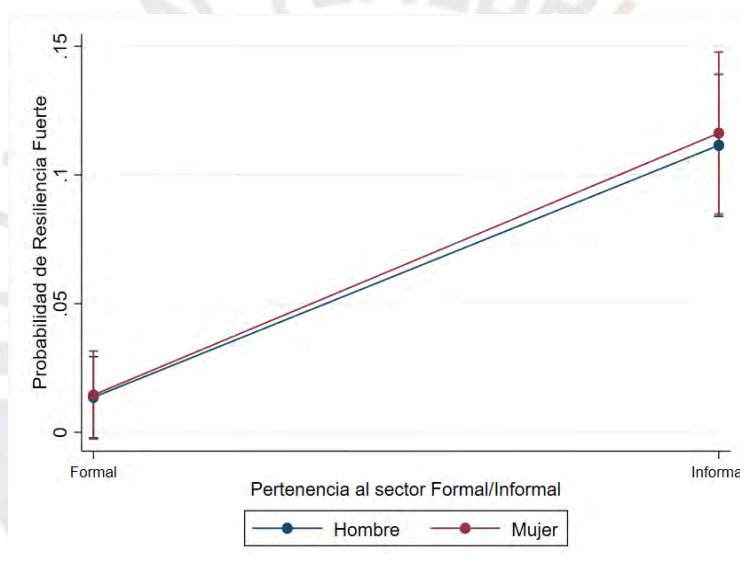
Nota: Errores estándar en paréntesis

Sea ***, **, * los niveles de significancia al 1%, 5% y 10%

Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021

A continuación, se presentan gráficos que representan los efectos marginales de los regresores en la probabilidad de resiliencia laboral y salarial (resiliencia fuerte). Estos son las más relevantes en cuanto a significancia dentro del análisis realizado. Así, con respecto a la pertenencia al sector formal/informal, se obtiene que aquellos que trabajan en sectores informales tienen 9.95% más probabilidad de ser resilientes laborales fuertes en comparación con aquellos que laboran en el sector formal, ello se puede apreciar en el gráfico 8. Esta relación se explicaría ya que, los trabajadores informales e independientes se vieron obligados a aumentar sus horas de trabajo combinando múltiples empleos para mantener sus ingresos.

Gráfico 8
Efectos marginales de la pertenencia al sector informal por sexo en la probabilidad de resiliencia laboral fuerte

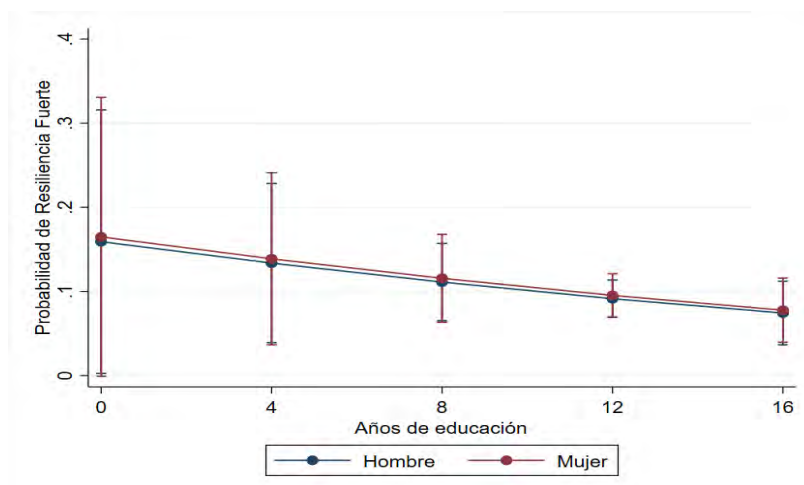


Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021

Por otro lado, el efecto marginal de un año de educación adicional en la probabilidad de resiliencia fuerte se puede apreciar en el Gráfico 9. Este revela que un año más de educación disminuye la probabilidad de resiliencia fuerte en 0.5%. Esta relación inversa también ocurre con la experiencia laboral. Ello se explica por el hecho que los trabajadores informales e independientes tuvieron mayor probabilidad de ser resilientes fuertes, ya que se vieron obligados a aumentar sus horas de trabajo combinando múltiples empleos para mantener sus ingresos (Chacaltana et al., 2022). Así, las variables de capacidad tales como la educación y experiencia laboral no estuvieron relacionadas con una mayor probabilidad de ser resiliente, sino que la resiliencia estuvo más relacionada con variables de necesidad.

Gráfico 9

Efectos marginales de los años de educación por sexo en la probabilidad de resiliencia laboral fuerte

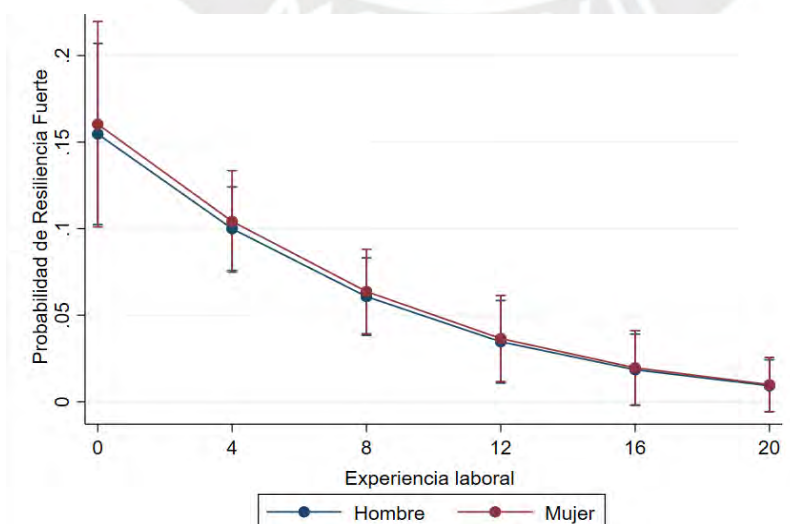


Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021

Con respecto a la experiencia laboral, se obtiene que un año más de experiencia laboral implica 1.1% menos de probabilidad de ser resiliente laboral y salarialmente. Es decir, que aquellos que tienen menos años de experiencia tuvieron mayor probabilidad de ser resilientes fuertes. Ello se observa en el gráfico 10, donde además se ve que los varones tienen una menor probabilidad que las mujeres de ser resilientes fuertes. Esto puede explicarse, según Chacaltana et al. (2022), por los roles de género tradicionales, ya que ante el impacto del COVID-19 se reforzó el rol del varón como fuente principal de ingreso en el hogar por lo que probablemente se vieron forzados a aceptar menores salarios para mantener su empleo.

Gráfico 10

Efectos marginales de los años de la experiencia laboral por sexo en la probabilidad de resiliencia laboral fuerte



Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021

En resumen, cabe resaltar que los gráficos de los efectos marginales presentados para la resiliencia fuerte muestran que los varones tienen una menor probabilidad que las mujeres de ser resilientes fuertes. Esto puede deberse a que, durante la pandemia de COVID-19, se reforzó el rol del varón como principal proveedor del hogar, obligándolos a aceptar menores salarios para mantener su empleo (Chacaltana et al., 2022). Asimismo, se considera que la noción del salario de reserva ayuda a explicar dicho rol de género. De este modo, las mujeres, cuyo salario de reserva es el que recibían en 2019, estaban dispuestas a buscar un trabajo o continuar trabajando si el salario ofrecido supera esta cifra. Así, el rol de género influyó en la resiliencia laboral y salarial, ya que las mujeres, ante las mayores exigencias del cuidado del hogar y de personas vulnerables en el contexto del COVID-19, optaron por dedicarse a labores domésticas si no obtenían salarios mayores o iguales al salario de reserva .

6.3. Discusión de resultados

En síntesis, en cuanto a la significancia y sentido de la relación, los resultados de las regresiones para la resiliencia débil y fuerte se resumen en la tabla 11, la cual también presenta una comparación con los hallazgos de Chacaltana et al. (2022). Al igual que en dicho estudio, se observa que, para la resiliencia débil, la educación y la experiencia laboral, variables de capacidad, no son significativas para explicar la resiliencia laboral. Este resultado se debe a que, según Chacaltana et al. (2022), las fases iniciales de recuperación fueron severamente restringidas por el confinamiento. Por ello, la recomposición del trabajo fue limitada. Este proceso ocurre cuando, ante un shock en el mercado laboral, los individuos cambian de trabajo dentro y entre sectores económicos. Asimismo, la educación y la experiencia laboral tienen un rol importante. En consecuencia, ante la pandemia, las variables de capacidad como la educación y la experiencia laboral no fueron importantes para explicar la resiliencia en una condición débil.

Tabla 11

Resultados de la estimación de las variables de resiliencia de esta investigación en comparación con los resultados de Chacaltana et al. (2022).

Clasificación	Variables	Resiliencia Débil		Resiliencia Fuerte	
		Chacaltana et al. (Trimestral 2020)	Esta investigación (2019-2021)	Chacaltana et al. (Trimestral 2020)	Esta investigación (2019-2021)
Demográficas	Mujer	- ***	- **	- *	+ *
	Youngers (18-24 años)	- **	No sig.	- *	+ ***
	Etnia mestiza	No sig.	No sig.	No sig.	+ ***
	Etnia Blanca	No sig.	- ***	No sig.	+ **
	Etnia otro	No sig.	No sig.	No sig.	+ ***
Geográficas	Zona sierra		- ***		No sig.
	Zona selva		- ***		- ***
	Área urbana	- **	- ***	No sig.	- ***
Educación	Años de educación	No sig.	No sig.	No sig.	- ***
Empleo	Experiencia laboral	No sig.	No sig.	No sig.	- ***
	Informal		- ***		+ ***
	Independiente	+ ***	No sig.	+ ***	+ ***
	Sector ocupacional vulnerable	No sig.	No sig.	- ***	No sig.
Hogar	Niños en el hogar		No sig.		No sig.
	Jefe de hogar		+ ***		No sig.
	Índice de riqueza Medio	No sig.	- **	+ **	No sig.
	Índice de riqueza Superior	No sig.	- **	No sig.	No sig.
	Internet		No sig.		No sig.
	Servicios en el hogar		No sig.		No sig.
	Agua potable		+ *		No sig.

Fuente: Elaboración propia en base a la ENANO Panel 2017-2021

Del mismo modo, para la resiliencia en una condición más estricta o fuerte, la educación y la experiencia laboral no están relacionadas con mayor probabilidad de

resiliencia. En cambio, las variables de necesidad son las que están más relacionadas a la resiliencia (Chacaltana et al., 2022). De esta manera, se encontró que los trabajadores independientes y los trabajadores informales fueron más resilientes en una condición más estricta. Igualmente, el individuo jefe de hogar, y aquellos ubicados en el tercil más bajo de riqueza fueron más resilientes en una condición débil. Esto se debe a que las personas con mejor posición y menor presión económica estaban más dispuestas a esperar a que finalizara la pandemia para reincorporarse a sus ocupaciones, ya que mantener su empleo no resultaba indispensable dado su nivel socioeconómico (Chacaltana et al., 2022).

Asimismo, es importante resaltar el hecho de que los jóvenes, jefes de hogar y aquellos en el tercil más bajo de riqueza, presentan una resiliencia débil, evidenciada por su capacidad para mantener el empleo a pesar de las dificultades, pero a su vez tienen menor probabilidad de ser resilientes en el sentido fuerte. Ello evidencia que esta resiliencia débil no se traduce necesariamente en una mejora salarial significativa. Más bien, sugiere que, bajo presión y necesidad, pueden aceptar salarios más bajos y posiblemente enfrentar peores condiciones laborales para conservar su empleo.

En resumen, se confirma la hipótesis inicialmente planteada: la resiliencia del trabajo ante la crisis del COVID-19 se vincula más con la necesidad que con la capacidad. Dado que los hallazgos revelan que existe una fuerte asociación entre la resiliencia y variables relacionadas a la necesidad. De igual forma, indican que las variables relacionadas a la capacidad como educación y la experiencia laboral no fueron significativas o se asocian negativamente con la resiliencia.

Por otro lado, los resultados indican la persistencia de la brecha de género en el mercado laboral (Altamirano et al., 2020; Jaramillo y Ñopo, 2020; Paredes, 2022). Esta situación es evidenciada en los siguientes hallazgos. Primero, las mujeres jóvenes fueron menos resilientes que sus pares masculinos para la noción de resiliencia débil (resiliencia laboral). Segundo, al observar los gráficos marginales de resiliencia débil, se encontró que el efecto de variables que influyen positivamente fue mayor para los hombres que para las mujeres. Especialmente, en variables como el área rural, y los terciles de riqueza. Tercero, durante la pandemia, se reforzó el rol del varón como principal proveedor del hogar, obligándolos a aceptar menores salarios para mantener su empleo (Chacaltana et al., 2022).

Con relación a esto último, se considera que el salario de reserva explica dicho hecho. Las mujeres, cuyo salario de reserva corresponde al que recibían en el año 2019, se encontraban dispuestas a trabajar solo si el salario ofrecido era superior a esa cifra. Así, se observa una relación entre el rol de género y el salario de reserva, ya que las mujeres priorizaron dedicarse a labores domésticas si no alcanzaban el salario del año previo a la pandemia (Durán, 2005; Meraz et al., 2023). Por ello, los hombres fueron más resilientes débiles, pero menos resilientes fuertes, ya que al ser los principales proveedores económicos tuvieron que aceptar salarios menores para mantener su empleo. De este modo, se reafirma, según lo encontrado por las investigaciones del impacto de la pandemia en el mercado laboral, que el grupo poblacional femenino fue perjudicado en mayor proporción (Altamirano et al., 2020; Dang y Nguyen, 2020; Higa et al., 2022; Ñopo y Jaramillo, 2020; Paredes, 2022).

Por otra parte, se observó una mayor resiliencia entre los trabajadores rurales en comparación con los urbanos. De acuerdo con Chacaltana et al. (2022), esta disparidad se explica por el hecho de que las actividades del sector primario, predominantes en las zonas rurales y consideradas esenciales, sufrieron menos impacto debido a las restricciones de movilidad. Asimismo, la resiliencia laboral y salarial de los trabajadores independientes e informales sugiere que la recuperación del empleo en el mercado laboral peruano se dio a través de una pérdida en la calidad, ya que estos trabajadores se vieron obligados a aumentar sus horas de trabajo y combinar múltiples empleos para mantener sus ingresos. Ello va en línea con los resultados de Chacaltana, Pérez y Mora (2023), quienes identifican que la recuperación del empleo se ha apoyado en el aumento del empleo informal, el cual ha sido impulsado por cambios en la recomposición del empleo entre sectores, particularmente por la migración de mano de obra hacia el sector primario agrícola.

En suma, los resultados obtenidos en la presente investigación coinciden con la mayoría de los hallazgos obtenidos por Chacaltana et al. (2022), destacando principalmente que las variables de capacidad no explican la resiliencia de los jóvenes en el mercado de trabajo y que las variables de necesidad sí lo hacen. Cabe resaltar que Chacaltana et al. (2022) empleó datos trimestrales del 2020, es decir, de corto plazo. Así, se puede afirmar que las repercusiones de corto plazo que tuvo la pandemia en el mercado laboral se mantuvieron en el mediano plazo, 2021, según la base de datos usada en este estudio.

Conclusiones

Los jóvenes son una de las poblaciones más vulnerables en el mercado laboral, razón por la cual fueron los más afectados ante la crisis económica y sanitaria del COVID-19. Ante las elevadas cifras en los indicadores de trabajo vulnerable y pérdida de empleo de la población peruana y en especial de los jóvenes, surge la pregunta acerca de cuáles son los determinantes de la resiliencia de un individuo joven en el mercado de trabajo. Utilizando la ENAHO 2019-2021 y tomando como base el estudio de Chacaltana et al. (2022), la presente investigación analiza la resiliencia laboral de la población juvenil peruana respecto al impacto del COVID-19, mediante un modelo Probit.

Para ello, en primer lugar, se buscó proporcionar un marco conceptual para evaluar la resiliencia laboral juvenil como un tipo de transición laboral. La revisión de literatura sugiere que, en períodos de estabilidad, las transiciones entre la escolaridad y un empleo estable son más exitosas cuando los jóvenes cuentan con un alto nivel educativo, experiencia laboral y habilidades que disminuyen la probabilidad de inactividad. Asimismo, de acuerdo con la teoría económica y diversas investigaciones empíricas, factores individuales, características socioeconómicas, la estructura del hogar y la estructura del mercado laboral juegan un papel fundamental en la resiliencia de los jóvenes. De este modo, el marco conceptual propuesto permite así una evaluación más integral de la resiliencia, reconociendo que la adaptabilidad económica de los jóvenes va más allá de la reocupación laboral, incluyendo la calidad del empleo y la estabilidad económica.

En segundo lugar, se define formalmente la resiliencia laboral en el sentido débil y estricto. La resiliencia débil se refiere a la capacidad de un joven para mantener o recuperar el empleo durante períodos de crisis. Este tipo de resiliencia refleja una capacidad básica de adaptación, donde el objetivo primario es la reocupación laboral, independientemente de la remuneración o el nivel de estabilidad. En contraste, la resiliencia en un contexto más estricto o fuerte implica tanto la preservación del empleo como la restauración de los ingresos en periodos de crisis. Es decir, requiere que los trabajadores no sólo obtengan empleo, sino que también logren condiciones salariales y de estabilidad comparables o superiores a las previas. La distinción entre ambos tipos de resiliencia subraya que no basta con simplemente retomar el empleo; también es crucial la calidad de ese empleo para asegurar una recuperación económica sostenible en el largo plazo.

En tercer lugar, a partir de los dos conceptos de resiliencia mencionados anteriormente y un modelo Probit que regresiona factores individuales, del hogar y la estructura del mercado laboral, se identifican los predictores de la resiliencia laboral en jóvenes peruanos. De los principales resultados, se observa que los factores que explican la resiliencia débil son el sexo (ser mujer), ser jefe de hogar, la zona, el área, la pertenencia al sector informal y el índice de terciles de riqueza. De ello, lo más resaltante es que los jóvenes que se encuentran en el sector informal son menos resilientes con relación a los que se encuentran en el sector formal, ello debido al sistema de derechos del trabajador en dicho sector. Por otro lado, la mayor probabilidad de resiliencia al ser jefe de hogar, y la menor probabilidad de resiliencia al pertenecer a los terciles de riqueza medio y superior confirman la hipótesis inicialmente planteada de la relación directa entre necesidad y resiliencia.

Por el contrario, para la probabilidad de resiliencia fuerte se encuentra que, en comparación a la probabilidad de resiliencia débil, las variables de jefe de hogar y el índice de terciles de riqueza dejan de ser significativas. No obstante, el trabajo independiente y el trabajo informal resultan ser de relevancia para reforzar la asociación entre necesidad y la resiliencia en una condición más estricta o fuerte. Es importante señalar que con el fin de observar el rol del acceso a las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en la resiliencia, se empleó la variable del servicio de internet en el hogar. Sin embargo, no se obtuvieron resultados significativos.

La importancia de ser jefe de hogar y no pertenecer al sector informal en la probabilidad de resiliencia débil, así como tener menos años de educación y experiencia laboral y pertenecer al sector informal en la probabilidad de resiliencia fuerte, confirman la hipótesis. Por lo tanto, se puede afirmar que ante los impactos del COVID-19, la resiliencia del trabajo juvenil se vincula más con la necesidad que la capacidad.

Por otra parte, cabe resaltar que tanto para la resiliencia laboral débil y fuerte se obtuvo que aquellos que viven en el área urbana fueron menos resilientes en relación con aquellos trabajadores pertenecientes al área rural. Ello se podría deber a que las medidas de confinamiento adoptadas por el Estado peruano fueron más estrictas en los sectores de servicio y comercio, y no tanto en las actividades primarias como agricultura, pesca, ganadería y minería, las cuales son actividades que se realizan en áreas rurales. Por otro lado, de la resiliencia laboral y salarial de los trabajadores

independientes e informales se concluye que la recuperación del empleo en el mercado laboral peruano se dio a través de una pérdida en la calidad, ya que estos trabajadores se vieron obligados a aumentar sus horas de trabajo y combinar múltiples empleos para mantener sus ingresos

Con base en los hallazgos presentados, se sugieren algunas recomendaciones de política. A partir de la asociación entre la resiliencia de trabajadores independientes e informales con la pérdida de calidad de empleo en el mercado de trabajo, es importante diseñar políticas de reforma estructural que promuevan la capacidad del mercado laboral de generar empleos formales. Por ejemplo, subsidios a la creación del empleo formal, el ofrecimiento de beneficios fiscales y simplificación de los trámites para la formalización de empresas.

Por otra parte, es fundamental implementar programas de capacitación y formación laboral que fortalezcan las habilidades y la empleabilidad de los jóvenes, especialmente aquellos pertenecientes a grupos vulnerables y con menor nivel educativo. Estos programas podrían incluir la promoción de sectores emergentes y la adaptación a nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo y la economía digital. Asimismo, dado el deterioro de la generación de empleos formales por la crisis, es necesario implementar políticas que promuevan la calidad en el empleo, especialmente la formalización. En resumen, las políticas y estrategias diseñadas para promover la resiliencia laboral de los jóvenes deben ser integrales, abordando tanto las necesidades de capacitación y formación como los desafíos estructurales del mercado laboral.

Con respecto a las líneas de investigación futuras, en la presente investigación se analizó la resiliencia de los jóvenes frente al impacto de la pandemia, ello con datos del 2019 al 2021. No obstante, se recomienda ampliar el período de análisis para incluir datos post-COVID-19, lo que permitiría evaluar de manera más precisa el impacto a largo plazo de la pandemia en la resiliencia laboral de los jóvenes. Asimismo, en una futura investigación, en concordancia con Chacaltana et al. (2022) se considera que sería innovador añadir un tercer concepto de resiliencia que permita examinar la continuidad de la permanencia en el empleo. Esto implicaría diferenciar tres situaciones distintas entre los jóvenes: aquellos que perdieron su empleo y no lograron recuperarlo, aquellos que sí lograron recuperarlo después de haberlo perdido, y aquellos que no experimentaron pérdida de empleo y continuaron trabajando de manera ininterrumpida. Este enfoque más detallado y diferenciado

permitiría comprender mejor los distintos procesos de adaptación y recuperación laboral de los jóvenes frente a situaciones de crisis como la pandemia por COVID-19.

De igual forma, sería beneficioso considerar la inclusión de variables relacionadas con las habilidades cognitivas y blandas de los jóvenes peruanos. Actualmente, las encuestas disponibles carecen de información detallada sobre estas habilidades, lo que limita la comprensión de su impacto en el mercado laboral juvenil. Por lo tanto, incluir preguntas dentro de las encuestas nacionales (ENAHO, EPE a nivel nacional, etc.) que aborden estas variables sería un valioso aporte para la investigación en este campo. Este enfoque permitiría explorar de manera más completa y precisa cómo las habilidades cognitivas y blandas influyen en la resiliencia laboral de los jóvenes frente a situaciones de crisis como la pandemia por COVID-19.



Referencias bibliográficas

Abizanda, B. et al. (2022). Los jóvenes en América Latina y el Caribe. En E. Lafuente (Ed.), *¿Cómo reconstruir la educación postpandemia? Soluciones para cumplir con la promesa de un mejor futuro para la juventud* (pp. 41–71). Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0004241>

Alcázar, L., Jaramillo, M., Távora, F. (2023). *Promoviendo el empleo y la empleabilidad durante el COVID-19: evaluación de cuatro experiencias en América Latina*. Lima: GRADE. Avances de Investigación, 43. <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADEAI43.pdf>

Almeyda, G. et al. (2022). Lo que hemos perdido durante la pandemia. En E. Lafuente (Ed.), *¿Cómo reconstruir la educación postpandemia? Soluciones para cumplir con la promesa de un mejor futuro para la juventud* (pp. 74–126). Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0004241>

Altamirano, A., Azuara, O. y Gonzalez, S. (2020) ¿Cómo impactará la COVID-19 al empleo? Posibles escenarios para América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). <http://dx.doi.org/10.18235/0002301>

Banco Mundial (2022). Informe sobre el desarrollo mundial 2022. Finanzas al servicio de la recuperación equitativa. <https://www.bancomundial.org/es/publication/wdr2022>

BCRP (2024). Reporte de inflación: Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2024-2025, setiembre 2024. *Dinámica laboral: un análisis de los cambios en el empleo y la formalidad*, 79-84. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Reporte-Inflacion/2024/setiembre/reporte-de-inflacion-setiembre-2024.html>

Becker, G. S. (1992). Human Capital and the Economy. *Proceedings of the American Philosophical Society*, 136(1), 85-92. <http://www.jstor.org/stable/986801>

BID. (2022). *¿Cómo reconstruir la educación postpandemia? Soluciones para cumplir con la promesa de un mejor futuro para la juventud* (E. Lafuente, Ed.). Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0004241>

Boyer, G. R., y Smith, R. S. (2001). The Development of the Neoclassical Tradition in Labor Economics. *Industrial and Labor Relations Review*, 54(2), 199-223. <https://doi.org/10.2307/2696007>

Buchmann, M., Kriesi, I., y Sacchi, S. (2009). Labour Market, Job Opportunities, and Transitions to Self-Employment: Evidence from Switzerland from the Mid 1960s to the Late 1980s. *European Sociological Review*, 25(5), 569–583. <http://www.jstor.org/stable/27745237>

Byamugisha, J., Shamchiyeva, L. y Kizu, T. (2014). Labour market transitions of young women and men in Uganda. ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_326255.pdf

Byamugisha, J., Shamchiyeva L. y Kizu, T. (2016). Labour market transitions. 1/2016, Publications Office European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Eurostat. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/186971>

Brassiolo P. (2003). Dinámica del mercado de trabajo en Argentina: Un análisis a partir de modelos de duración. <https://docplayer.es/122598420-Dinamica-del-mercado-de-trabajo-en-la-argentina-un-analisis-a-partir-de-modelos-de-duracion.html>

Calderon, M. y De Maradona, I. (2020). *La probabilidad de participar en el mercado de trabajo y la exclusión social en Mendoza, Argentina*. Papeles de Población, julio septiembre, número 25, Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 121 - 150. https://www.researchgate.net/publication/26420929_La_probabilidad_de_participar_en_el_mercado_de_trabajo_y_la_exclusion_social_en_MendozaArgentina

Cameron, A. y Trivedi, P. (2010). *Microeconometrics using stata* (Vol. 2). College Station, TX: Stata press. https://cameron.econ.ucdavis.edu/sfu2022/mus2_chapter28.pdf

Céspedes, N. y Rendón, S. (2013). Horas trabajadas y dinámica del efecto de sustitución intertemporal. BCRP, Moneda, 28-31. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista...53/moneda-153-07.pdf>

CEPAL (2021). Mortalidad por COVID-19 y las desigualdades por nivel socioeconómico y por territorio. <https://www.cepal.org/es/enfoques/mortalidad-covid-19-desigualdades-nivel-socioeconomico-territorio>

CEPAL y OIT (2017). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe (nº17): La transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/73884530-49ee-4203-bb0b-1670766edbc4/content>

Chacaltana, J., Chang, G., Favara, M. y McKay, A. (2022). Youth labor market resilience during the COVID-19 crisis in three middle-income countries. ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_838505.pdf

Chacaltana, J., Perez, J. y Mora, C. (2023). Resilience or need? COVID-19, informality and the probability of being employed. ILO. <https://www.ilo.org/publications/resilience-or-need-covid-19-informality-and-probability-being-employed>

Chen, M., Vanek, J. (2024). *Impact of the Covid-19 pandemic on employment. National labour surveys in five Latin American countries and field research in 11 cities around the world*. UNU-WIDER working paper. <https://doi.org/10.35188/UNU-WIDER/2023/402-1>

Dang, H. y Nguyen, C. (2021). Gender Inequality during the COVID-19 pandemic: Income, expenditure, savings, and job loss. <https://docs.iza.org/dp13824.pdf>

Dasgupta, S. y OIT (2022). Global employment trends for youth 2022: investing in transforming futures for young people. ILO. <https://doi.org/10.54394/QSMU1809>

- Deshpande A. (2022). The COVID-19 pandemic and gendered division of paid work, domestic chores and leisure: evidence from India's first wave. *Economía política (Bologna, Italy)*, 39(1), 75–100. <https://doi.org/10.1007/s40888-021-00235-7>
- Dueñas, D., Iglesias, C. y Llorente, R. (2016). Análisis de las transiciones laborales en España: the bad gap is coming back. *Cuadernos de Economía*. 40. 10.1016/j.cesjef.2016.08.001.
- Durán, R. (2021). COVID-19 and heterogeneous vulnerabilities in the Peruvian labor market: implications for social inequalities and for gender gaps. *Economía Política*. <https://doi.org/10.1007/s40888-021-00245-5>
- Durán Peralta, J. (2005). Determinantes del salario de reserva en el mercado laboral de Cali en el año 2004. Documento de trabajo CIDSE. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/cidse-univalle/20190626040847/doc85.pdf>
- Espino, A. y De los santos, D. (2019). La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715929.pdf
- Fort, R., Espinoza, M. y Espinoza, A. (2021). *COVID-19 y las migraciones de la ciudad al campo en el Perú: Identificación de amenazas y oportunidades para el uso sostenible del capital natural*. GRADE-BID. <http://dx.doi.org/10.18235/0003848>
- Furlong, A., Cartmel, F. y Biggart, A. (2006). Choice biographies and transitional linearity: Re-conceptualising modern youth transitions. <https://ddd.uab.cat/record/13024>
- Fulvimari, A., Meyermans, E. y Grzegorzewska, M. (2016). Employment dynamics and social implications. https://www.researchgate.net/publication/340340485_Employment_dynamics_and_social_implications
- García, L. (2015). *Econometría 1*. Fondo Editorial - Pontificia Universidad Católica del Perú
- García, J. y Muñoz, F. (2011). Transitions into Permanent Employment in Spain: An Empirical Analysis for Young Workers. *British Journal of Industrial Relations*, 49: 103-143. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2009.00750.x>
- Herrera J. y Rosas, D. (2003). Labour Market transition in Perú. Ibero America Institute for Econ. Research (IAI) Discussion Papers 109, Ibero-America Institute for Economic Research. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/27399/1/49305152X.PDF>
- Higa, M., Ospino, C., y Aragon, F. (2022). *The persistent effects of COVID-19 on labour outcomes: evidence from Peru*, *Applied Economics Letters*. <https://doi.org/10.1080/13504851.2022.2036319>
- INEI. (2013). Estado de la población peruana 2013. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1095/libro.pdf

INEI. (2020). Datos de POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA, SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO, 2007 - 2020. https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/indices_tematicos/peao-cuad1_2.xlsx

INEI (2021). Reporte poblacional 2021. INEI. https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaless/Est/Lib1095/libro.pdf

INEI (2022). Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento, 2007-2021. https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaless/Est/Lib1870/libro.pdf

IPE (2021). Mercado laboral peruano: impacto de la COVID-19 y recomendaciones de política. <https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2021/02/Informe-Mercado-laboral-peruano-Impacto-de-COVID-19-y-recomendaciones-de-politica.pdf>

Jaramillo, M., y Campos, D. (2019). Contratos laborales en el Perú: dinámica y determinantes. Lima: GRADE. Documentos de Investigación, 98. https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADE_di98.pdf

Jaramillo, M., Ñopo, H., y Diaz, J. J. (2007). La investigación sobre el mercado laboral peruano: instituciones, capacitación y grupos desfavorecidos. *Investigación, políticas y desarrollo en el Perú*, 235–284. <http://www.grade.org.pe/publicaciones/815-investigacion-politicas-y-desarrollo-en-el-peru/>

Jaramillo, M. y Ñopo, H. (2020). Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú. <https://www.grade.org.pe/en/publicaciones/impactos-de-la-epidemia-del-coronavirus-en-el-trabajo-de-las-mujeres-en-el-peru/>

Jenkins, S. (1995). “Easy Estimation Methods for Discrete Time Duration Models”. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 57(1), pp. 120-138.

Lancaster, T. (1990). *The Econometric Analysis of Transition Data*, Cambridge: Cambridge University Press

Marcel, M. y Naudón, A. (2016) “Transiciones Laborales y la Tasa de Desempleo en Chile”. Documentos de trabajo N.º 787 Banco Central de Chile. https://www.bcentral.cl/documents/33528/133326/bcch_archivo_169735_es.pdf/9a1b5429-f9e9-c6b1-d5cd-cab658604238?t=1573289646437

Marston, S., 1976. Employment instability and high unemployment rates. *Brookings Papers on Economic Activity*. 1, 169-203. <https://doi.org/10.2307/2534049>

Maurizio, R. et al. (2023). Short-term labour transitions and informality during the COVID-19 pandemic in Latin America. *Journal of Labour Market Research*, 57:15. <https://doi.org/10.1186/s12651-023-00342-x>

Megbolugbe, I., Marks, A., y Schwartz, M. (1991). The Economic Theory of Housing Demand: A Critical Review. *The Journal of Real Estate Research*, 6(3), 381–393. <http://www.jstor.org/stable/44095553>

Meraz, Z., Amarillas, V., y Juárez, B. (2023). Una aplicación de un juego económico conductual sobre el salario de reserva en México. *Behaconomics*, volumen 1. <https://doi.org/10.55223/bej.3>

Ministerio de Trabajo y Promoción Del Empleo. (2017). TRANSICIONES LABORALES EN EL PERÚ: METODOLOGÍAS Y APLICACIONES. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/337445/BEL_45_Transiciones_Laborales.17.06.19.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). Informe Anual del Empleo Juvenil en el Perú. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/478028/Informe_anual_del_empleo_juvenil_en_el_Per%C3%BA_2018.pdf

Miranda, A., Carcar, F., y Merino, R. (2024). *Transiciones juveniles en desventaja al mercado laboral en América Latina y España*. FLACSO. Sede Académica Argentina; GRET de la Universidad Autónoma de Barcelona, con el apoyo de Ayuda en Acción. <https://www.flacso.org.ar/publicaciones/transiciones-juveniles-en-desventaja-al-mercado-laboral-en-america-latina-y-espana/>

Morales, R., Rodríguez, J., Higa, M., y Montes, R. (2010). *Transiciones laborales, reformas estructurales y vulnerabilidad laboral en el Perú, 1998-2008* En: Trivelli, Carolina, Desafíos laborales en América Latina después de dos décadas de reformas estructurales. <https://catalogo.iep.org.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=36058>

Myck, M. y Reed, H. (2005). A review of static and dynamic models of labour supply and labour market transitions. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/71593/1/51591391X.pdf>

OIT (2017). "R205 – Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No.205). www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R205

OIT (2020) Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020: la tecnología y el futuro de los empleos. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737662.pdf

OIT (2021). Statistical Brief: An Update on the Youth Labour Market Impact of the COVID-19 Crisis. www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_795479/lang--en/index.htm

OIT (2023). Panorama laboral 2023 América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_906617.pdf

Paredes, T. (2022). COVID-19 y el mercado laboral de Lima Metropolitana y Callao: Un análisis de género. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/22659>

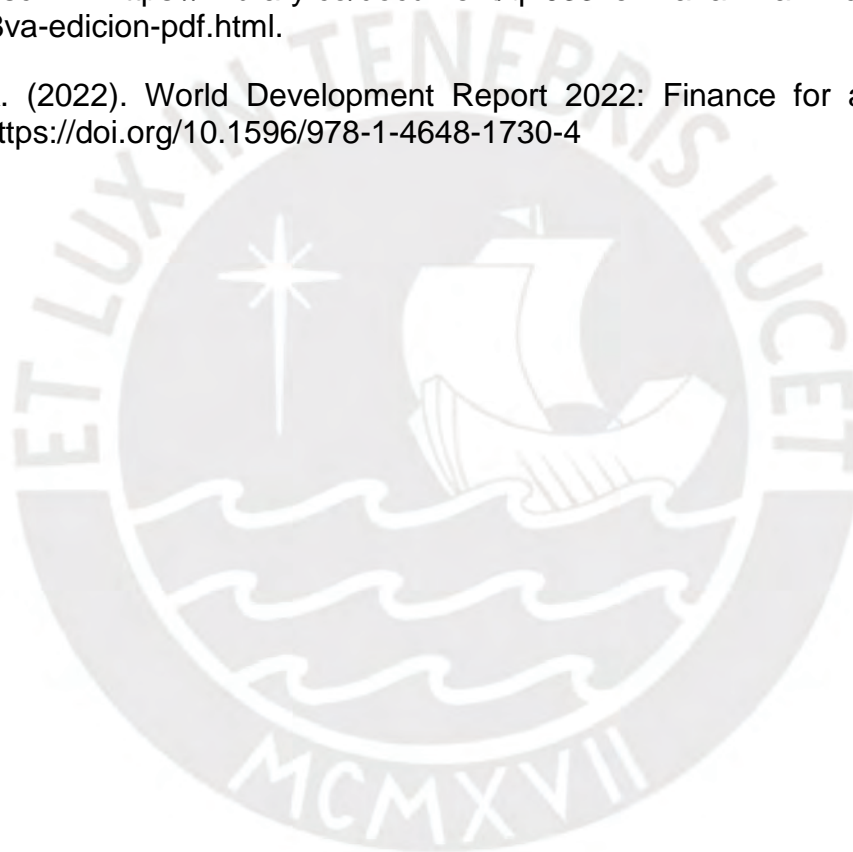
Rodriguez, J. y Rodríguez, G. (2012). Explaining the Transition Probabilities in the Peruvian Labor Market. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/46975>

Schmid, G. (2017). *Transitional Labour Markets: Theoretical Foundations and Policy Strategies*. The New Palgrave Dictionary of Economics, pp.1-15. 10.1057/978-1-349-95121-5_3050-2

Schwandt, H. y Wachter, T. (2019). *Unlucky Cohorts: Estimating the Long-Term Effects of Entering the Labor Market in a Recession in Large Cross-Sectional Data Sets*, Journal of Labor Economics, 2019, vol. 37, no. S1, pp.161-198. <https://doi.org/10.1086/701046>

Varian, H. (2001). Microeconomía intermedia: Un enfoque actual (5a. ed.). Barcelona: Antoni Bosch. <https://1library.co/document/q2033vez-varian-hal-microeconomia-intermedia-8va-edicion-pdf.html>.

World Bank. (2022). World Development Report 2022: Finance for an Equitable Recovery. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1730-4>



Anexos

Tabla 12

Matriz de la redistribución de la actividad económica, 2020-2021

2020	2021		
	Sector Pr	Sector Se	Sector ter
Sector Primario	0.793	0.096	0.111
Sector Secundario	0.103	0.586	0.310
Sector Terciario	0.090	0.085	0.825
Distribución en el 2021	0.295	0.152	0.553

Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021

Tabla 13

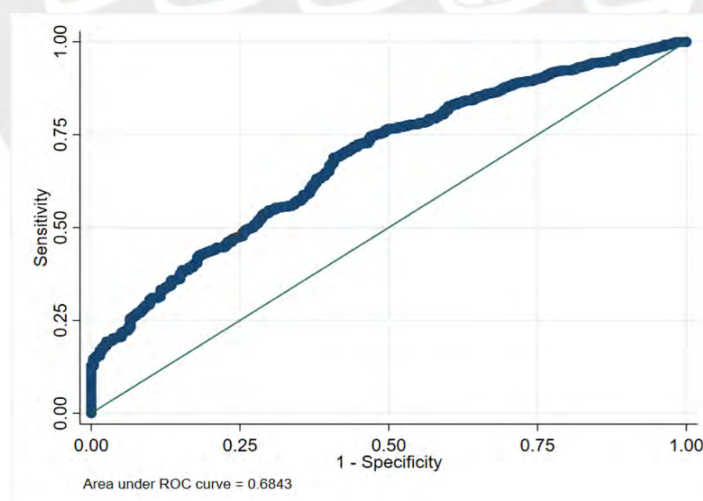
Matriz de la redistribución de la actividad económica, 2019-2020

2019	2020		
	Sector Pr	Sector Se	Sector ter
Sector Primario	0.796	0.056	0.148
Sector Secundario	0.248	0.468	0.284
Sector Terciario	0.102	0.065	0.833
Distribución en el 2020	0.289	0.127	0.583

Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021

Gráfico 11

Resiliencia débil Bondad de ajuste - ROC (Relative Operating Characteristic)



Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021

Tabla 14

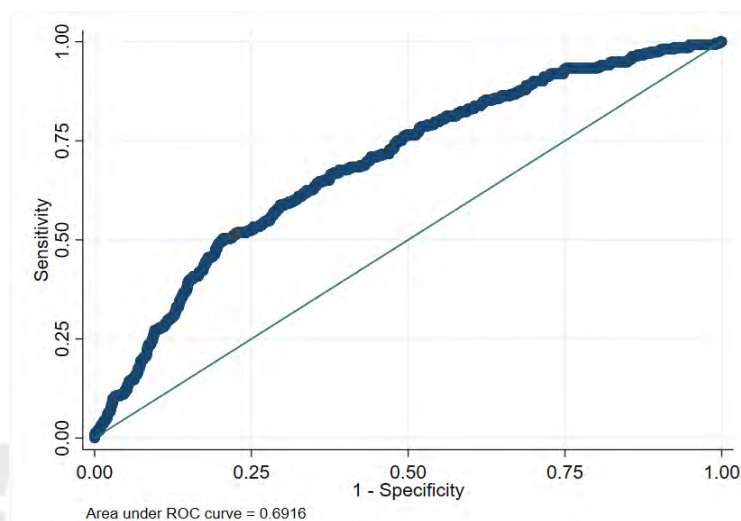
Bondad de ajuste de los efectos marginales de las estimaciones para Resiliencia débil

Observaciones	1,107	1,107	1,107	1,107	1,107
Pseudo-R:	0.0469	0.0533	0.0507	0.0514	0.0519
Log -Likelihood:	-497	-493.7	-495	-494.6	-494.4
Chi-squared	48.88	55.54	52.9	53.62	54.15
Prob Wald:	6.71E-08	2.90E-06	4.01E-06	3.19E-07	1.21E-06

Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021

Gráfico 12

Resiliencia fuerte Bondad de ajuste - ROC (Relative Operating Characteristic)



Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021

Tabla 15

Bondad de ajuste de los efectos marginales de las estimaciones para Resiliencia fuerte

Observaciones	1,110	1,110	1,110	1,110	1,110
Pseudo-R:	0.0758	0.0855	0.0881	0.0823	0.0801
Log -Likelihood:	-319	-315.7	-314.8	-316.8	-317.6
Chi-squared	52.36	59.06	60.84	56.8	55.27
Prob Wald:	1.43E-08	7.54E-07	1.81E-07	8.58E-08	7.78E-07

Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021

Tabla 16

Resultados de las estimaciones para Resiliencia débil respecto a las diferentes construcciones de la variable de servicios en el hogar

Categoría	Variables	Modelo 4	Modelo 4.1	Modelo 4.2	Modelo 4.3	Modelo 4.4	Modelo 4.5
Demográficas	Mujer	-0.179* -0.092	-0.179* -0.092	-0.182** -0.092	-0.177* -0.092	-0.180** -0.092	-0.179* -0.092
	Área urbana	-0.294** -0.13	-0.315** -0.134	-0.300** -0.133	-0.295** -0.13	-0.286** -0.129	-0.277** -0.129
Geográficas	Etnia mestiza	0.0827 -0.117	0.0812 -0.118	0.0892 -0.117	0.0735 -0.118	0.0995 -0.117	0.0924 -0.117
	Etnia blanca	-0.257 -0.213	-0.255 -0.214	-0.247 -0.213	-0.261 -0.213	-0.251 -0.213	-0.242 -0.214
	Etnia otro	0.0536 -0.159	0.0554 -0.159	0.0459 -0.159	0.0534 -0.159	0.0515 -0.159	0.0544 -0.159
Empleo	Experiencia laboral	0.0111 -0.014	0.0126 -0.014	0.0109 -0.014	0.0113 -0.014	0.0113 -0.014	0.0104 -0.014
	Informal	-0.414*** -0.121	-0.413*** -0.121	-0.409*** -0.12	-0.412*** -0.121	-0.415*** -0.121	-0.410*** -0.12
	Jefe de hogar	0.740*** -0.228	0.743*** -0.228	0.742*** -0.228	0.740*** -0.228	0.744*** -0.228	0.748*** -0.228
Hogar	Niños en el hogar	0.0525 -0.095	0.0551 -0.095	0.0556 -0.095	0.0524 -0.095	0.0557 -0.095	0.0553 -0.095
	Índice de riqueza Medio	-0.309** -0.138	-0.324** -0.139	-0.303** -0.138	-0.311** -0.138	-0.304** -0.137	-0.295** -0.137
	Índice de riqueza Superior	-0.308** -0.148	-0.330** -0.149	-0.282* -0.146	-0.315** -0.148	-0.290** -0.147	-0.282* -0.146
	Servicios en el hogar	0.158 -0.126					
	Luz eléctrica		0.0857 -0.295	0.242 -0.276			
	Agua potable		0.183 -0.142		0.222* -0.134		
	SS. HH.		0.152 -0.22			0.222 -0.211	
	Nbi1 vivienda inadecuada		-0.0943 -0.204				-0.142 -0.199
	Constante	1.506*** -0.23	1.282*** -0.351	1.387*** -0.319	1.455*** -0.235	1.398*** -0.286	1.606*** -0.221
	Observaciones	1,107	1,107	1,107	1,107	1,107	1,107
Pseudo-R:	0.0514	0.0533	0.0506	0.0525	0.051	0.0504	
Log -Likelihood:	-494.6	-493.6		-494.1	-494.9	-495.2	
Chi-squared	53.62	55.64	52.82	54.77	53.15	52.57	
Prob Wald:	3.19E-07	1.40E-06	4.44E-07	1.99E-07	3.88E-07	4.91E-07	
% de correct predictions	64.8	65.01	64.35	64.98	64.42	64.27	

Errores Standard en paréntesis

Sea ***, **, * los niveles de significancia al 1%, 5% y 10%

Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021

Recordemos que *Servicios en el hogar* es una variable categórica (1=tiene acceso, 0=no tiene acceso). Esta se construyó en base a otras variables como:

- Acceso a agua potable
- Luz eléctrica
- Ss.hh. (desagüe)

Adicional a ello, se agregó la variable de vivienda inadecuada, que hace referencia a los materiales de construcción.

Tabla 17

Resultados de las estimaciones para Resiliencia débil respecto a las diferentes construcciones de la variable de Sector ocupacional

Categoría	Variables	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
Demográficas	Mujer	-0.190** (0.095)	-0.190** (0.095)	-0.194** (0.093)	-0.190** (0.095)
	Zona sierra	-0.14 -0.12	-0.14 -0.12	-0.14 -0.12	-0.14 -0.12
	Zona selva	-0.155 -0.129	-0.155 -0.129	-0.157 -0.128	-0.158 -0.128
Geográficas	Área urbana	-0.399*** -0.143	-0.399*** -0.143	-0.400*** -0.143	-0.388*** -0.134
	Etnia mestiza	0.0517 -0.124	0.0517 -0.124	0.0491 -0.124	0.0495 -0.124
	Etnia blanca	-0.338 -0.218	-0.338 -0.218	-0.339 -0.218	-0.341 -0.217
	Etnia otro	-0.00138 -0.166	-0.00138 -0.166	-0.00436 -0.165	-0.00427 -0.165
Educación	Años de educación	0.00988 -0.025	0.00988 -0.025	0.00976 -0.025	0.0105 -0.025
Hogar	Niños en el hogar	0.0676 -0.095	0.0676 -0.095	0.0676 -0.095	0.0679 -0.095
	Jefe de hogar	0.729*** -0.227	0.729*** -0.227	0.726*** -0.226	0.726*** -0.226
	Internet	-0.0981 -0.101	-0.0981 -0.101	-0.0989 -0.101	-0.0978 -0.101
Empleo	Experiencia laboral	0.0174 -0.017	0.0174 -0.017	0.0177 -0.017	0.0175 -0.017
	Informal	-0.361*** -0.123	-0.361*** -0.123	-0.360*** -0.123	-0.360*** -0.123
	Sector Ocupacional secundario	0.0408 -0.181			
	Sector Ocupacional Terciario	0.011 -0.158			
	Sector ocupacional Secundario		0.0298 -0.13		
	Sector Ocupacional Primario		-0.011 -0.158		
	Sector ocupacional Vulnerable			0.0192 -0.154	
	Sector ocupacional Terciario				-0.0146 -0.111
	Constante	1.409*** -0.416	1.420*** -0.435	1.412*** -0.416	1.417*** -0.415
Observaciones	1,107	1,107	1,107	1,107	
Pseudo-R:	0.0481	0.0481	0.048	0.048	
Log -Likelihood:	-496.4	-496.4	-496.4	-496.4	
Chi-squared	50.16	50.16	50.1	50.11	
Prob Wald:	1.14E-05	1.14E-05	5.87E-06	5.86E-06	

Errores Standard en paréntesis

Sea ***, **, * los niveles de significancia al 1%, 5% y 10%

Fuente: Elaboración propia en base a la ENAHO Panel 2017-2021

- Variable Sector ocupacional secundario-terciario (1=Primario, 2=Secundario, 3=Terciario)
Categoría base: Primario
- Variable Sector ocupacional secundario-Primario (1=Terciario, 2=Secundario, 3=Primario)
Categoría base: Terciario
- Variable Sector ocupacional vulnerable: (0=Primario, 1=Secundario y Terciario)
Categoría base: Primario
- Variable Sector ocupacional Terciario (0=Primario y Secundario, 1=Terciario)
Categoría Base: Primario y Secundario

