

Universidad Nacional Agraria de la Selva
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela Profesional de Economía



TESIS
LA CONDICIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES
EN EL DISTRITO DE RUPA RUPA
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA

ELABORADO POR
SEGUNDO ISIDRO RODAS MACHUCA

TINGO MARÍA - PERÚ

2021



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N°03-2022-FCEA-EPE-UNAS

En sala virtual de la plataforma Microsoft Teams de la Escuela Profesional de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva a los veinte días del mes de enero del 2022, siendo las 10:10 a.m., se instaló el jurado calificador designado mediante Resolución 181/2017-D-FCEA de fecha 31 de agosto de 2017; a fin de proceder con la sustentación de la tesis aprobada mediante Resolución N°155/2018-D-FCEA; titulada:

LA CONDICIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL DISTRITO DE RUPA RUPA

A cargo del bachiller en Ciencias Económicas **RODAS MACHUCA, Segundo Isidro.**

Luego de la exposición y absueltas las preguntas de rigor, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, el jurado evaluador emitió el siguiente fallo:

APROBADA POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : MUY BUENO.

Siendo las 11:55 a.m., el presidente del jurado dio por levantado el acto, dejando constancia de lo actuado con las firmas de los miembros del jurado y asesor.

Tingo María, 20 de enero del 2022.


Dr. Jimmy BAZÁN RIVERA
Presidente del jurado




M.Sc. Estela ZEGARRA ALIAGA
Miembro del jurado


M.Sc. Alex RENGIFO ROJAS
Miembro del jurado


M.Sc. Barland HUAMÁN BRAVO
Asesor

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

REGISTRO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO UNIVERSITARIO

DATOS GENERALES DE PREGRADO

Universidad : UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

Facultad : FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

Título de Tesis : LA CONDICIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL DISTRITO DE RUPA RUPA

Autor : SEGUNDO ISIDRO RODAS MACHUCA

Asesor de Tesis : M.Sc. BARLAND ALFONSO HUAMÁN BRAVO

Escuela Profesional : ECONOMÍA

Programa de Investigación : GESTIÓN, ECONOMÍA Y NEGOCIOS

Línea (s) de Investigación : ECONOMÍA PÚBLICA, ECONOMÍA FINANCIERA, GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS.

Eje temático de investigación : CONDICIÓN LABORAL

Lugar de Ejecución : Distrito de Rupa Rupa, provincia de Leoncio Prado

Duración : Fecha de Inicio : julio 2018
Término : diciembre 2021

Financiamiento : Recursos propios S/ 5,300.00



Bach. Segundo I. Rodas Machuca

Tesista



M.Sc. Barland Huamán Bravo

Asesor

Dedicatoria

A Dios, por darme la vida, brindarme a la vez tantas cosas que pasé en esta casa de estudios, las caídas que tuve, él estuvo allí para levantarme y hacerme ver que los triunfos no son fáciles sino se requiere ponerle empeño y sobre todo hacerlo siempre con los valores que nos enseñan nuestros padres y maestros.

A mis hermanos:

Roger y Breiner, por el apoyo incondicional que fortalecieron mis ganas de superación.

A mis padres:

Osbaldo y Mariela, por ser la base pilar y fundamental en mi vida, por encaminarme por el sendero correcto y por sus palabras de que el mejor legado y herencia, es el estudio y la fuerza de voluntad para salir adelante.

A mis amigos:

Por su gran amistad y apoyo.

Agradecimientos

- A Dios, por guiarme en la vida y ser la fuente de fortaleza espiritual y moral.
- A la Universidad Nacional Agraria de la Selva porque en sus aulas, recibimos el conocimiento intelectual y humano de cada uno de los docentes de la Facultad de Economía.

Contenido

Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos	v
Contenido	vi
Resumen	ix
Abstract.....	x
CAPITULO I: INTRODUCCION	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.1.1 Contexto.....	1
1.1.2 El problema de investigación.....	2
1.1.3 Interrogantes.....	4
1.1.3.1 Interrogante general.....	4
1.1.3.2 Interrogantes específicas.....	4
1.2 Justificación.....	4
1.2.1 Teórica.....	5
1.2.2 Práctica.....	5
1.3 Objetivos.....	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4 Hipótesis.....	5
CAPITULO II: METODOLOGÍA	7
2.1. Clase de investigación.....	7
2.2. Tipo de investigación.....	7
2.3. Nivel de investigación.....	7
2.4. Unidad de análisis.....	7
2.5. Población.....	7
2.6. Muestra.....	7
2.7. Método de investigación.....	8
2.8. Técnicas.....	9
CAPITULO III: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	10
3.1. Antecedentes.....	10

3.2.	Marco teórico.....	11
3.2.1	El equilibrio en el mercado laboral: el enfoque neoclásico -----	11
3.2.2	Modelo keynesiano del mercado de trabajo y el desempleo -----	17
CAPITULO IV: RESULTADOS		21
4.1	Interpretación de las características del empleo (empleo adecuado) en el Distrito de Rupa Rupa.....	21
4.1.1	La capacitación del individuo.....	21
4.1.2	Distribución de la edad del trabajador en el distrito de Rupa Rupa-----	22
4.1.3	Ingreso mensual del empleado en el distrito de Rupa Rupa -----	23
4.1.4	Características del empleo.....	24
4.1.5	Condición de género.....	25
4.1.6	Lugar de procedencia del trabajador -----	26
4.1.7	El rol del trabajador en el hogar.....	27
4.2	Análisis correlacional de la condición de empleo en el Distrito de Rupa Rupa- 28	
4.2.1	Características de la condición de empleo según sexo del trabajador -----	28
4.2.2	Características de la condición de empleo según lugar de procedencia -----	28
4.2.3	Lugar de procedencia versus sexo del trabajador-----	29
4.2.4	El rol en el hogar del trabajador versus sexo -----	30
4.2.5	Nivel de capacitación alcanzado según sexo del trabajador -----	31
4.3	Corroboración de la hipótesis de investigación -----	31
4.3.1	Hipótesis.....	31
4.3.2	El modelo: descripción teórica.....	33
4.3.3	El modelo: estimación.....	34
4.3.4	Pruebas de significación estadística del modelo estimado -----	36
4.3.5	Análisis de efectos marginales.	40
CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		44
5.1	Balance global.....	44
5.2	Análisis comparativo.....	45
CONCLUSIONES.....		47
RECOMENDACIONES		48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		49
ANEXOS.....		51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Capacitación del trabajador en el distrito de Rupa Rupa	21
Tabla 2. Distribución de la edad de los empleados en el distrito de Rupa Rupa	22
Tabla 3. Distribución del ingreso mensual de los empleados	23
Tabla 4. Características del tipo de empleo en el distrito de Rupa Rupa	24
Tabla 5. Características del género de la población empleada	25
Tabla 6. Lugar de procedencia de la población empleada en el distrito.....	26
Tabla 7. Rol del trabajador en el hogar en el distrito de Rupa Rupa	27
Tabla 8. La condición de empleo según género en el distrito de Rupa Rupa	28
Tabla 9. Característica de la condición de empleo según lugar de procedencia	29
Tabla 10. Lugar de procedencia del trabajador según sexo	30
Tabla 11. El rol del trabajador en el hogar versus el sexo en el distrito	30
Tabla 12. Nivel de capacitación alcanzado del trabajador según sexo	31
Tabla 13. Portafolio de modelos de probabilidad no lineal	34
Tabla 14. Modelo de probabilidad de respuesta dicotómica	35

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Rupa Rupa: Población en edad de trabajar	2
Figura 2. Rupa Rupa: Características del rol en el hogar de la población.....	21
Figura 3. Rupa Rupa: Características de la edad del trabajador (2019)	22
Figura 4. Rupa Rupa: Características de la edad del trabajador	23
Figura 5. Rupa Rupa: Características de la población empleada.....	24
Figura 6. Rupa Rupa: Características del género de la población empleada.....	25
Figura 7. Rupa Rupa: Características del lugar de procedencia de la población.....	26
Figura 8. Rupa Rupa: Características del rol en el hogar de la población.....	27

RESUMEN

El objetivo de la investigación es identificar y analizar los factores que determinan la condición laboral de los trabajadores en el distrito de Rupa Rupa, para ello se pone en a referéndum la hipótesis siguiente, la capacitación y la experiencia laboral son los principales factores que determinan la condición de empleo de los trabajadores en el distrito de Rupa Rupa, especialmente en el caso de adecuadamente empleados. La corroboración de la hipótesis de investigación se sostiene en información de fuente primaria (encuestas); y, luego de la determinación de la variable dependiente de la hipótesis de investigación se regresiona un modelo de probabilidad no lineal (Logit). Los resultados obtenidos se resumen como sigue: el 53.02% de los encuestados no están adecuadamente empleados y el 46.98% del total de encuestados está adecuadamente empleado, el 74.88% de los encuestados son trabajadores con nivel superior de educación concluido, mientras que el 25.12% no posee esa característica. En el caso de la experiencia laboral (edad del trabajador), la mayor parte de los trabajadores tienen entre 50 años a más (45.12%), mientras que solo el 12.09% de ellos oscilan entre los 20 a 30 años de edad, que evidencia el limitado acceso al mercado laboral de los más jóvenes. En base al análisis de efectos marginales, si el trabajador cuenta con estudios superiores universitarios completos la probabilidad de tener un empleo adecuado aumenta en 30.77%, asimismo, si el trabajador tiene un año más de experiencia laboral, la probabilidad de estar adecuadamente empleado aumenta en 37.47%.

PALABRAS CLAVES: mercado laboral, capacitación, experiencia laboral, empleo adecuado, condición de empleo.

The Working Conditions of the Employees in the Rupa Rupa District

Abstract

The objective of the research was to identify and analyze the factors which determine the working conditions of the employees in the Rupa Rupa district of Peru. In order to do this, the following hypothesis was put into a referendum: training and job experience are the principal factors which determine the working conditions of the employees within the Rupa Rupa district, especially in the case of adequate jobs. The corroboration of the research hypothesis was sustained on information from a primary source (surveys) and after determining the dependent variable for the research hypothesis, a non-linear probabilistic regression model (Logit) was determined. The results that were obtained can be resumed as follows: 53.02% of those surveyed were not adequately employed and 46.98% of the total of those surveyed were adequately employed; 74.88% of those surveyed were employees that finished a superior level of education, while 25.12% did not have this characteristic. In the case of work experience (employee's age), most of the employees were fifty years old or older (45.12%), while only 12.09% oscillated between twenty and thirty years of age; thus showing the limited access to the job market for younger people. Based on the marginal effect analysis, if the employee has finished superior studies (university), the probability of them having an adequate employment increased by 30.77%. At the same time, if the employee had a year or more of work experience, the probability of being adequately employed increased by 37.47%.

Keywords: job market, training, work experience, adequate employment, work conditions

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

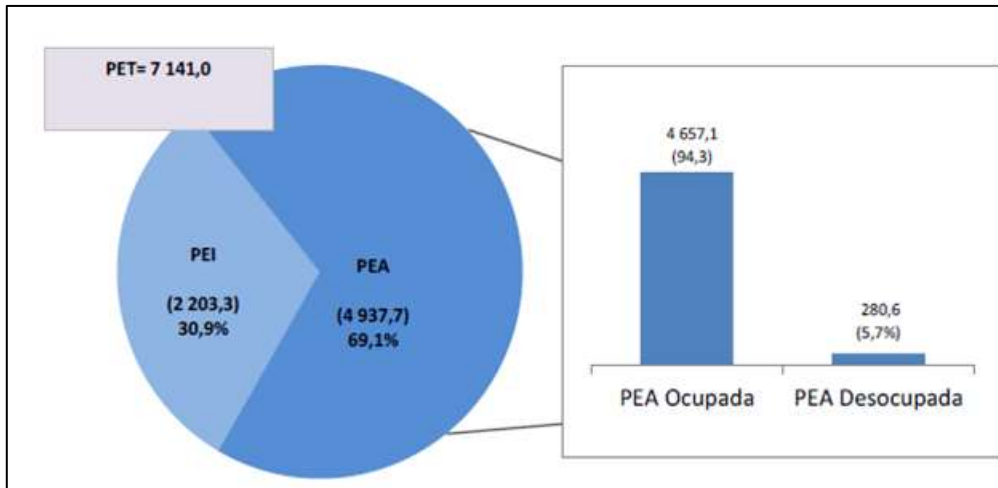
1.1.1 Contexto.

En el Perú, la condición laboral se trata de una **medida del esfuerzo** que realizan los seres humanos. La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador. Hace de referencia si el agente económico se encuentra trabajando (está empleado) o no (desempleado). Se dice que en esta condición los factores determinantes son: la capacitación laboral, experiencia laboral, edad, profesión, sexo, entre otros.

El empleo, es la acción y efecto de generar trabajo, es el pilar del desarrollo de un país, permite reducir la pobreza, que las personas tengan opciones laborales y logren su bienestar personal, familiar y de la sociedad.

Según el INEI, en el ámbito de Lima Metropolitana hay 7 millones 141 mil individuos que están en edad para realizar alguna actividad económica (PET). De este total, el 69.1% (4'937,700 personas) componen la población económicamente activa (PEA) y el resto, 30.9% (2' 203,300 personas) la población económicamente no activa (PEI), que agrupa a las personas que no participan en la actividad productiva ni como ocupados ni desocupados.

Figura 1. Rupa Rupa: Población en edad de trabajar según condición de actividad – 2019



Fuente: INEI.

Las tasas de subempleo y desempleo son ratios de consulta frecuente cuando se busca conocer la dinámica del mercado de trabajo. Son importantes, porque a través de ellos, las personas, profesionales y entidades pueden informarse de la evolución del empleo en el país.

1.1.2 El problema de investigación.

1.1.2.1 El problema central.

En el estudio se busca determinar las causas principales que determinan la condición de empleo en el mercado laboral del distrito de Rupa Rupa, considerando que el trabajador puede estar adecuadamente empleado o no.

1.1.2.2 Descripción preliminar.

En el distrito de Rupa Rupa (Tingo María), la economía se basa mayormente en el comercio y en servicios, no existen empresas de transformación de materias primas, excepto algunas cooperativas. La mano de obra no calificada no tiene demanda suficiente, salvo cuando existan proyectos u obras que se dan en el corto plazo y mediano plazo (construcciones de carreteras, puentes, represas, etc),propiciando que la condición laboral de la zona mejore, debido a esto, cuando culminan estos proyectos las personas optan por

emigrar a otras localidades, o realizan actividades diferentes, algunos se dedican a la agricultura, otros a la venta informal de productos, a realizan trabajos esporádicos, en su gran mayoría con el fin de subsistir.

Ahora, si consideramos la edad laboral, sumado a la falta de experiencia laboral, la condición de estos se agrava, aumentando el desempleo y las consecuencias que esto ocasiona. Mejorar las condiciones laborales implica políticas de Estado, coherentes con la realidad del país, que mejoren por ejemplo, la educación.

1.1.2.3 Explicación preliminar.

En un país en vías de desarrollo, el factor fundamental de este desarrollo es el sector externo, las variaciones de crecimiento económico de nuestro país está relacionado con las variaciones en el comportamiento del sector externo por la aparición de mercados emergentes, debido a esto ingresan inversiones extranjeras.

Los problemas se dan o se originan ante la carencia de algo en la sociedad, en nuestra zona de estudio, se da, por la falta de trabajo, ante el centralismo del gobierno, ante las carencias de inversiones nacionales y extranjeras, pero como todo en la economía cambia o tiene un ciclo, las diferentes oportunidades de trabajo también cambian, hoy en día, a los trabajadores se les exigen que tengan capacitación, que sean profesionales o se les clasifica de acuerdo a la edad, siendo un promedio de 18 a 45 años, los que puedan ser contratados creando barreras que la mayoría de los trabajadores a veces no podrá cambiar, salvo excepciones, por eso es muy importante la educación en todos sus niveles, ahí se debe priorizar recursos económicos, para fortalecer la capacidad intelectual de las personas . En nuestro distrito esta situación, se da en forma alarmante, una persona no capacitada y que tenga mayoría de edad, está condicionada a buscar o a crear su propio trabajo. Siendo la migración de campo-ciudad uno de los factores más preocupantes que se tendrá que resolver, el sector agricultura también tiene problemas de políticas de

estado, no se entiende, porque los gobiernos de turno, no priorizan sectores que están olvidados y que pueden ser rentables para el país como el sector agricultura, pesca, ganadero y otros, solo priorizan aquellos sectores que denoten canon, como es el caso de la minería. Salvaguardando intereses de capitales no se sabe a veces de quien y el país sigue con su curso, orientado a grandes empresas que muchas veces tienen tratamientos tributarios especiales.

1.1.3 Interrogantes.

1.1.3.1 Interrogante general.

- ¿Cuáles son los factores que determinan la condición laboral de los trabajadores en el distrito de Rupa Rupa?

1.1.3.2 Interrogantes específicas.

- ¿Cuáles son las características de la condición laboral en el mercado laboral del distrito de Rupa Rupa?
- ¿Cómo influye el nivel de capacitación en la condición laboral en el distrito de Rupa Rupa?
- ¿Cómo influye la experiencia laboral en la condición laboral en el distrito de Rupa Rupa?

1.2 Justificación

La justificación de la tesis se da en función de la importancia que cumple el crecimiento económico de un país, es el factor indispensable para la generación del empleo, para mejorar la condición laboral de las personas, para la lucha contra la pobreza y en general para el desarrollo nacional.

1.2.1 Teórica

Se busca conocer la problemática y cómo influye en la condición laboral de los trabajadores en la zona de estudio, para poder contribuir con alternativas de solución

Determinar cuáles son los factores principales que influyen en la condición laboral de los trabajadores.

1.2.2 Práctica

Servirá de base para la aplicación de propuestas de solución sobre el tema de estudio; además, la investigación es un documento de análisis académico y para instituciones vinculadas a la investigación.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general.

- Identificar y analizar los factores que determinan la condición laboral de los trabajadores en el distrito de Rupa Rupa

1.3.2 Objetivos específicos.

- Describir las características de la condición laboral de los trabajadores en el distrito de Rupa Rupa.
- Determinar la influencia del nivel de capacitación en la condición laboral en el distrito de Rupa Rupa.
- Determinar la influencia la experiencia laboral en la condición laboral en el distrito de Rupa Rupa.

1.4 Hipótesis

“La capacitación y la experiencia laboral son los principales factores que determinan la condición laboral de los trabajadores en el distrito de Rupa Rupa, especialmente en el caso de adecuadamente empleados”.

Variable dependiente

Y = Condición laboral.

Indicadores

Y_1 = Salario mensual.

Y_2 = Horas de trabajo por semana.

Variable independiente

X_1 = Capacitación.

Indicadores

X_{11} = Años de educación.

X_{12} = Nivel de educación alcanzado.

X_2 = Experiencia laboral.

Indicadores

X_{21} = Edad.

X_{22} = Años de experiencia laboral.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1. Clase de investigación

La investigación es cuantitativa, puesto que se trata de un método estructurado de recolección y análisis de datos que se obtuvo a través de diversas fuentes, en este caso de las variables relacionadas al mercado laboral del distrito de Rupa Rupa.

2.2. Tipo de investigación

El tipo de estudio es transversal, porque se trabajo con información que varían en diferentes espacios en un mismo periodo de tiempo, donde la investigación es el espacio (distrito de Rupa Rupa) y no el tiempo.

2.3. Nivel de investigación

La investigación es de nivel explicativo, dado que se centra en determinar y analizar las causas principales según lo detallado en el problema de investigación.

2.4. Unidad de análisis

Son todos los individuos en edad de trabajar o realizan alguna actividad económica que laboran en el distrito de Rupa Rupa.

2.5. Población

La población del distrito de Rupa Rupa es 52,465 habitantes (Censo 2017); según el INEI, a nivel nacional, la población en edad de trabajar (PET) es el 75.2% de la población total, en el departamento de Huánuco es 71.8%; en consecuencia, la PET del distrito es equivalente a 37,700 habitantes, que sería el valor de la población en el presente estudio.

2.6. Muestra

El tamaño de la muestra a partir de la población (conocida o finita), está determinada por la siguiente fórmula.

$$n \geq \frac{z^2 p \cdot q N}{e^2(N - 1) + z^2 p \cdot q}$$

Dónde:

N = Magnitud de la población (trabajadores)

p = Probabilidad de éxito de obtener información

q = Probabilidad de fracaso de obtener información

z = 1.96

e = 5%

n = Muestra preliminar

Con la información siguiente:

N = 37700

Z = 1.96

p = 0.95 (1-q)

q = 0.05 (PEA desempleada más desempleo oculto, INEI – 2019, Huánuco: panorama laboral octubre 2020, publicado por el ministerio de trabajo y promoción del empleo)

Tenemos:

$$n \geq \frac{(1.96)^2(0.96)(0.04)(37700)}{(0.05)^2(37700 - 1) + (1.96)^2(0.96)(0.04)}$$

$n \geq 73$ individuos encuestados, como mínimo.

2.7. Método de investigación

En la investigación, el método que se utilizó es el hipotético - deductivo, el método supone el estudio de la realidad económica en un escenario particular, con la aplicación de enfoques teóricos de aceptación general, y la característica de que existe la teoría económica que sustenta la hipótesis y la disponibilidad de datos.

2.8. Técnicas

Las técnicas empleadas en el desarrollo del estudio son las siguientes:

a) Sistematización bibliográfica: se refiere a la recolección de información bibliográfica para sistematizar y cimentar, teóricamente, la hipótesis y el estudio; en este caso, el instrumento está representado por fichas bibliográficas.

b) Encuesta: se realizó para obtener información primaria, además, para conocer la opinión de los encuestados.

c) Análisis estadístico: se empleo esta técnica para sistematizar y procesar los datos, así como verificar la hipótesis; para la verificación de la hipótesis, se recurre a softwares estadísticos vigentes.

CAPITULO III: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

3.1. Antecedentes

Enrico Benites, Carlos Augusto. El déficit de "espacio vital" como factor fundamental del desempleo y subempleo en la ciudad de Tingo María. 1994. concluye que: la poca diversificación de bienes y servicios que se generan en el país origina superfluidad y concentración de la oferta dentro de cada línea de producción, en la agricultura, pequeña industria, comercio y servicios. La falta de "puestos vitales" o débil diversificación del aparato productivo, es la causa principal que actualmente no existan oportunidades de empleo en el país. (Enrico Benites, 1994)

Pastor Segura, Carmen Rosa. Análisis socioeconómico de los pueblos jóvenes de Tingo María. 1994. Llega a la conclusión que: las causas principales de la migración hacia Tingo María de otras ciudades son: la falta de trabajo en su lugar de origen, y las expectativas de un mejor nivel de vida alentadas por el narcotráfico. (Pastor Segura, 1994)

Hugo Soto Pérez. En su trabajo titulado el sub empleo y desempleo en la ciudad de Tingo María: 1992 - 2002 (Perú). Aborda a las conclusiones siguientes: las variables relacionadas a la demanda de trabajo y crecimiento de las migraciones explican en un 82.59 y 89.83 % la dinámica del desempleo y subempleo respectivamente, en la ciudad de Tingo María. La variable magnitud del crecimiento migratorio es altamente significativo en el subempleo del mercado local, esto se respalda porque el valor crítico de T student de la tabla es menor que el T estadístico; es decir, se rechaza la hipótesis nula de no significación y se acepta la hipótesis alternativa; mientras que en el caso del desempleo es no significativo, debido a que el T student crítico de tabla es mayor que el T calculado, entonces no se puede rechazar la hipótesis nula; y, tanto para el desempleo como para el subempleo los niveles de demanda laboral tienen altos niveles de

significancia, porque los T críticos de tabla son menores que los T estadístico, lo que indica que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternante. (Pérez, 2002)

Ganoza Meza, Jhony. Factores de la pobreza en la ciudad de Tingo María. 2010. Llega a las siguientes conclusiones: el nivel instructivo y las condiciones de trabajo son factores que condicionan la probabilidad de que un determinado hogar de la ciudad de Tingo María tenga condiciones de pobreza. Además, se debe sumar a la carga familiar como una variable relevante. El 67% de los hogares son de familias pobres que no acceden a todas las condiciones necesarias y suficientes que debería tener un hogar, que les imposibilita de acceso y/o carencia de los recursos para satisfacer las necesidades básicas, incidiendo en un desgaste de nivel y calidad de vida de los hogares. (Meza, 2010)

Cubas, Walter Martínez. El desempleo juvenil en la ciudad de Tingo María. 2010. Concluye que el nivel educativo que tienen los jóvenes de la ciudad de Tingo María tiene un papel decisivo en las posibilidades de conseguir empleo, puesto que resulta mucho más probable que un joven con estudios superiores completos consiga emplearse antes que otro con estudios de primaria o secundaria. La educación básica, ya sea primaria e incluso la secundaria, resulta insuficiente en la mayoría de los casos para que un joven pueda acceder al mundo laboral. Debido a sus graves problemas de paternidad y calidad. (Cubas, 2010).

3.2. Marco teórico

3.2.1 El equilibrio en el mercado laboral: el enfoque neoclásico.

En resumen, el equilibrio en el mercado de trabajo se determina con la interacción de la oferta y demanda como a continuación se resume:

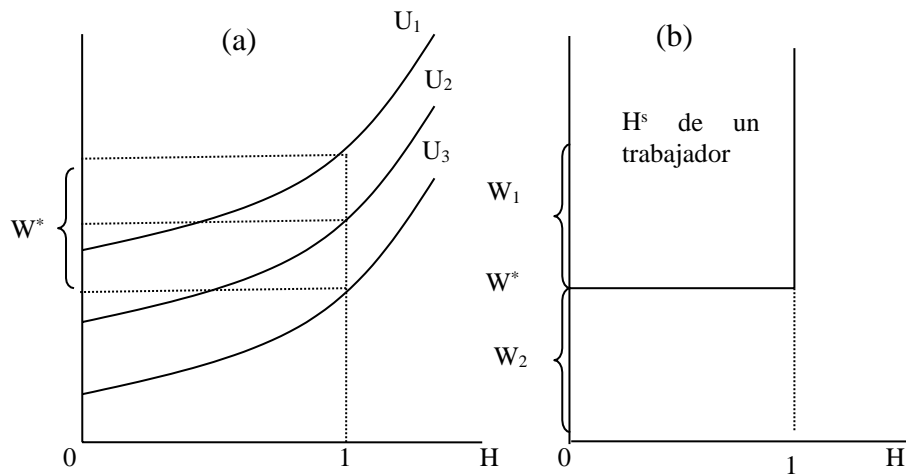
a) La oferta

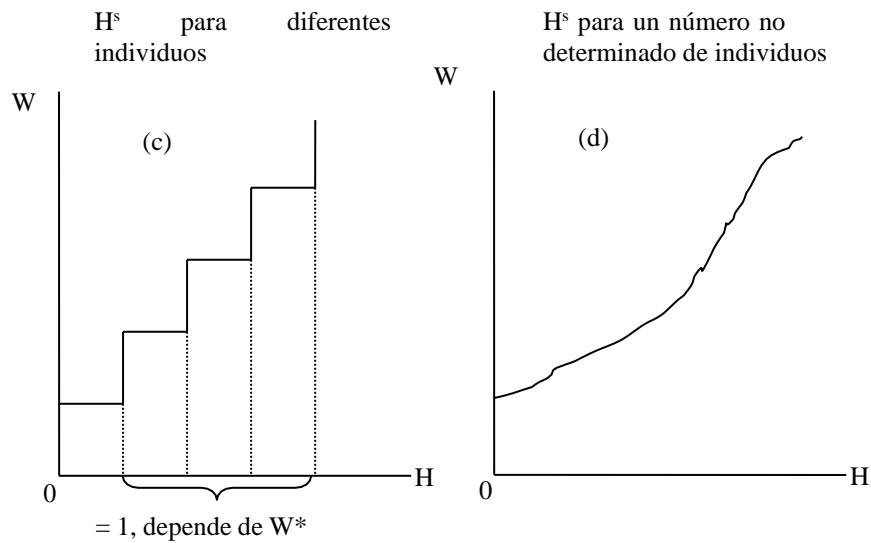
A partir de la función de utilidad del trabajador, $U = U(C, O)$, donde: C hace referencia a la canasta de bienes y servicios consumidos y $O = \text{ocio} = T - H$ (horas de trabajo), se obtiene $U = U(C, T-H)$, y luego $U = U(C, H)$.

Considerando lo desarrollado, en el enfoque neoclásico, la oferta de mano de obra del trabajador sigue el siguiente planteamiento:

$$H^s = H = \begin{cases} 1 & \text{si, } W_1 > W^* \\ 0 & \text{si, } W_2 \leq W^* \end{cases} \quad \left. \begin{array}{l} W^* = \text{sueldo de reserva del} \\ \text{empleado.} \end{array} \right\}$$

Entonces las funciones de utilidad y de oferta individual es:





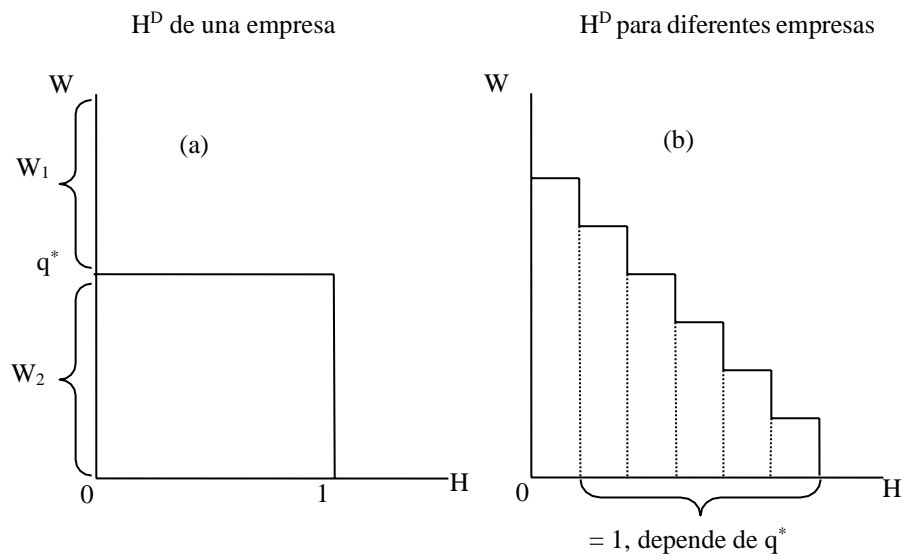
El supuesto que se toma en cuenta es que cada trabajador tiene diferente salario de reserva (W^*) respecto a los demás y además está relacionado a un nivel de calificación de la mano de obra (q^*); entonces, la remuneración de reserva de un director va a ser distinto (o mayor) que el de un obrero. Por lo tanto, W^* y q^* están altamente correlacionados.

b) La Demanda

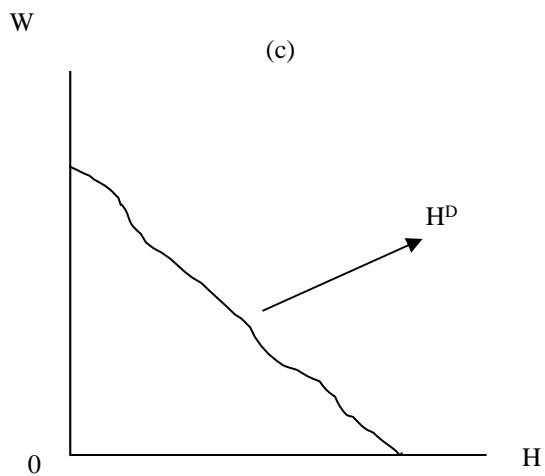
Con la información anterior, la demanda de trabajo de los empleadores debe estar condicionado a la siguiente presentación:

$$H^D = H = \begin{cases} 0 & , W_1 > q^* \text{ (no contrato)} \\ 1 & , W_2 \leq q^* \text{ (contrato)} \end{cases} \quad \begin{array}{l} q^* = \text{calificación mínima de} \\ \text{la mano de obra, del} \\ \text{empleado L-ésimo.} \end{array}$$

Gráficamente:

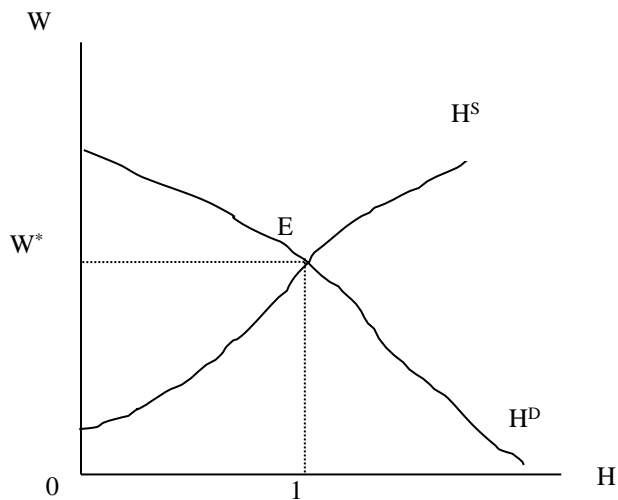


Luego para un número no determinado de empresas se tiene:



c) El Equilibrio

Para graficar el equilibrio en el mercado de trabajo, se cruzan las funciones de oferta y demanda de trabajo para un grupo continuo de trabajadores y empleadores. Es decir:



El punto E refleja el equilibrio en el mercado de trabajo, donde los empleadores contratan al L -ésimo trabajador ($H^D = H = 1$), de un respectivo grupo de la población en edad a trabajar (L_1, L_2, L_3 o L_4), con un nivel de calidad q^* y se le paga un sueldo igual a W^* .

d) Existencia del equilibrio

En la oferta se toma en cuenta al problema de optimización del trabajador (elección óptima de las horas de trabajo, L y los bienes de consumo, C), que se resume en las siguientes ecuaciones:

$$\text{Max } U = U(C, H)$$

$$\text{s.a. } PC = WL + R$$

$$H + L = T,$$

Donde: P = nivel de precios

W = sueldo y/o salario

R = otros ingresos

H = horas de ocio

L = horas laborales

$T =$ Total horas.

Luego, intercambiando las restricciones en la función de utilidad el problema se detalla como sigue:

Max $U = U[(W/P)L + R/P, T - L]$, que se deriva respecto a L , con lo cual se calcula la función de oferta del individuo:

$$L^s = L(w, R/P), \text{ con } W/P = w \text{ (salario real)}$$

De este modo:

$$L^s = L(w, R/P), \quad \text{si } w > w_R \text{ (salario de reserva)}$$

$$L^s = 0, \quad \text{si } w \leq w_R$$

En la descripción de la demanda de la mano de obra, se recurre a una función de producción e isocostos definidos por:

$$Q = Q(K, q, L), \text{ y } E = rK + wqL$$

Donde: $Q =$ producto

$K =$ Capital

$L =$ Horas/hombre

$q =$ calidad de la mano de obra

$E =$ presupuesto de la empresa

$r =$ precio del capital

Considerando la definición de eficiencia productiva, el problema de minimización de costos de la empresa, respecto a L , es:

$$\text{Min } L = rK + wqL + \lambda (Q_0 - Q(K, q, L)) \text{ con } q > 0 \text{ y se demuestra que:}$$

$$L^D = L(w, q, r, Q_0), \quad \text{si } w \leq q^* \text{ (calidad mínima de la mano de obra)}$$

$$L^D = 0, \quad \text{si } w > q^*$$

Entonces, el equilibrio en el mercado de trabajo se presenta cuando:

$L^S = L^D$ ó $\{L(w, R/P) = L(w, q, r, Q_0)\}$, si y solo si $q^* \geq w > w_R$, del cual se expresa el salario (w) en función de la calidad de la mano de obra y otras variables relacionadas:

$$w = f(q, R/P, r, Q_0)$$

Finalmente, el objetivo de la fundamentación econométrica del modelo es asociar el salario a la calidad de la mano de obra empleada y otras variables que hacen participar al individuo en el mercado laboral (empleo adecuado), según lo especificado por MINCER.

3.2.2 El mercado de trabajo y el desempleo (enfoque keynesiano)

En el enfoque keynesiano, el factor principal del paro o desempleo hay que buscarlo en la deficiencia de la demanda agregada. Un pequeño cambio negativo en las expectativas de los empleadores puede producir una disminución de la demanda de bienes de inversión lo que produciría una serie de reacciones encadenadas en la que se irá reduciendo el empleo progresivamente en diferentes actividades industriales; consecuentemente, la disminución en la capacidad de pago de los trabajadores agravaría el círculo vicioso prolongando de manera indefinida la situación de desempleo.

En el enfoque keynesiano se rechaza la capacidad del mercado de trabajo de ajustarse a la nueva situación a través de la modificación de los salarios. Y si el equilibrio en el mercado de un factor de producción o un bien que no puede obtenerse a través de los precios, se conseguirá a través de las cantidades, constituyéndose una desigualdad entre las cantidades ofrecidas y demandadas. Es la presencia de salarios rígidos hacia la baja la que impide que la caída en la demanda se traduzca en caídas salariales por lo que se producirá una situación de desempleo no deseado. La suposición de salarios rígidos puede suavizarse si consideramos que los empleados tienen ilusión monetaria, es decir, que lo que negocian en sus contratos son pagos en términos nominales, por lo que, si simultáneamente se dan escenarios de desempleo e inflación, se puede producir algún

grado de reajuste de los salarios reales. Esta posibilidad es excluida por la propuesta del modelo de las expectativas racionales, donde se asegura que: no existe ilusión monetaria, de manera que la política monetaria expansiva significa inmediatamente subidas de precios y salarios con efecto nulo en la producción real. Los keynesianos, en respuesta, dieron la vuelta al argumento. Aceptan el supuesto de las expectativas racionales conjuntamente con rigidez de los salarios nominales, y deducen que las políticas expansivas sí pueden tener efecto sobre la producción en términos reales. Por ejemplo, si se anuncia aumentos en la cantidad de dinero en circulación se producirá subidas en los precios, pero no en los salarios nominales, de manera que los salarios reales bajarán; y, esto permitirá el aumento del empleo y de la producción real en la economía.

Pero entonces, si los trabajadores construyen expectativas racionales ¿Por qué los salarios nominales serían rígidos? Actualmente, cuando se firman contratos colectivos suele incluirse una cláusula de revisión condicionada al comportamiento de la inflación por lo que los aumentos salariales según el contrato son reales. Además, si los salarios nominales son rígidos, los salarios reales actuarían de manera anticíclica, bajando con la inflación y subiendo con la deflación, que no sólo no es coherente sino totalmente contrario a lo experiencia empírica sugiere en diversos estudios.

El modelo del mercado interno de los empleadores busca explicar por qué la existencia de trabajadores desempleados, que en teoría están dispuestos a aceptar un empleo a cualquier nivel de precios, no induce la caída de los salarios. En cada empresa existe un importante número de puestos de trabajo que necesitan cierto grado de confianza en el individuo que lo ocupa. Para esos puestos de trabajo se buscarán trabajadores de confianza, que ya lleven un tiempo importante en la empresa. Muchos otros empleos exigen una formación especializada que sólo es posible de conseguirse a partir de la

permanencia continua en el mismo empleo. Por lo tanto, los trabajadores desempleados no son aptos para ocupar esos puestos laborales y, aunque estuvieran dispuestos a aceptar salarios irrisorios, no son parte de la competencia real para los individuos que ya están laborando en la empresa hace algún tiempo. Hay un importante grupo de trabajadores que se sacrifican más de lo que les exige su empleador, esto es entendible siempre que la empresa les pague más de lo estrictamente necesario para conservar sus empleos, es decir, se produce una mutua lealtad y confianza entre empleados y empleadores.

El modelo de los salarios anti-escaqueo (shirking) precisa que el empleador no vigila o controla al trabajador para obtener un máximo rendimiento. El mejor mecanismo de incentivar el esfuerzo en el trabajo es ofrecer altos salarios. Si los salarios son bajos no existe temor al despido y los trabajadores adoptarían posiciones no deseadas en su puesto de trabajo. Es importante constatar que en los países comunistas de Europa del este, la falta de temor al desempleo por despido y los bajos salarios tuvo como consecuencia que el rendimiento laboral de los empleados sean mucho más bajos que en los países occidentales; entre otros, ese hecho es considerado una de las razones principales de la caída del sistema comunista en el mercado de trabajo.

El modelo de la selección inversa resalta el temor de los empleadores a que, en el caso salarios disminuyan cada vez que la empresa atraviesa una coyuntura difícil, los primeros trabajadores en abandonar su puesto de trabajo serían los más calificados, seguros de encontrar fuera otro puesto mejor remunerado. Se produciría así un fenómeno de selección darwinista de los trabajadores menos eficaces que redundaría en perjuicio de la empresa. Es preferible, consecuentemente, no bajar los salarios y adaptarse, en las épocas de crisis económica, a través de reajustes de personal despidiendo a los trabajadores menos calificados.

No es difícil resaltar algunas características comunes y diferentes en todos los modelos anteriormente expuestos, pues consisten, fundamentalmente, en análisis de tipo psico-sociológico en la toma de decisiones de los empleadores sobre los mecanismos de funcionamiento interno de las empresas. Ciertamente, permiten complementarse mutuamente en la determinación del por qué los salarios altos coexisten con altas tasas de desempleo en el mercado de trabajo. Comparten, hasta cierto punto, un "espíritu" keynesiano ya que, al evidenciarse la incapacidad del mercado de trabajo para alcanzar automáticamente el equilibrio, se justifica la necesidad de intervención del Estado, sugiriendo que la única solución para el desempleo consiste en hacer crecer la demanda agregada a partir del gasto.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1 Interpretación de las características del empleo (empleo adecuado) en el Distrito de Rupa Rupa.

4.1.1 La capacitación del individuo.

La capacitación del trabajador está instrumentado por el nivel de educación superior alcanzado por el trabajador; en la siguiente tabla se detalla que, el 74.88% de los encuestados son trabajadores con nivel superior de educación concluido, mientras que el 25.12% no posee esa característica.

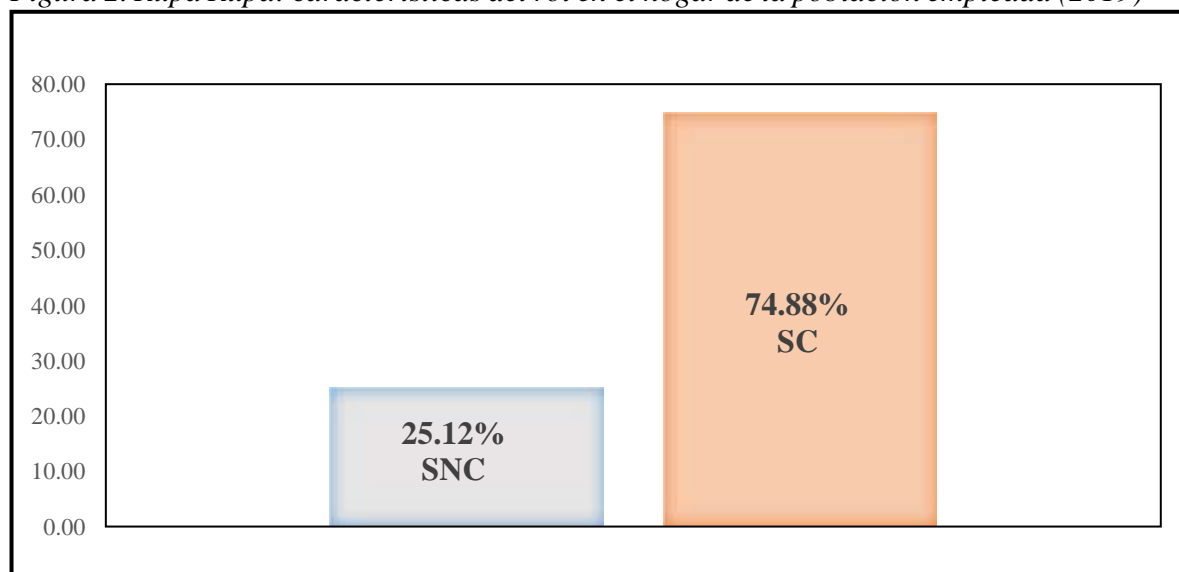
Tabla 1: Capacitación del trabajador en el distrito de Rupa Rupa

EDUCACIÓN	Trabajadores	Porcentaje	% acumulado
Sup. no concluido	54	25.12%	25.12
Sup. concluido	161	74.88%	100.00
Total	215	100%	

Fuente: Elaboración propia

Gráficamente

Figura 2. Rupa Rupa: características del rol en el hogar de la población empleada (2019)



Fuente: elaboración propia.

4.1.2 Distribución de la edad del trabajador en el distrito de Rupa Rupa.

Un indicador consistente de la experiencia laboral es la edad del trabajador; en ese sentido se hace un resumen estadístico a través de la tabla de frecuencia de esa variable cuantitativa. La característica es que la mayor parte de los trabajadores tienen entre 50 años a más (45.12%), mientras que solo el 12.09% oscilan entre los 20 a 30 años de edad, que evidencia el limitado acceso al mercado laboral de los más jóvenes.

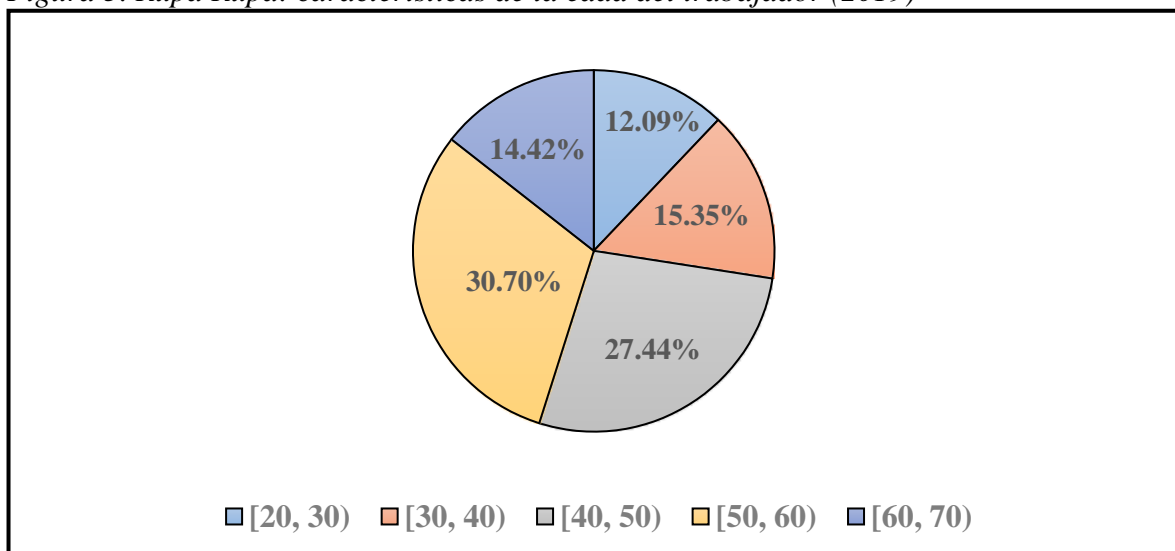
Tabla 2: Distribución de la edad de los empleados en el distrito de Rupa Rupa

EDAD	Media	Trabajadores	Porcentaje	% acumulado
[20, 30)	26	26	12.09%	12.09
[30, 40)	34	33	15.35%	27.44
[40, 50)	45	59	27.44%	54.88
[50, 60)	55	66	30.70%	85.58
[60, 70)	62	31	14.42%	100.00
Total	46	215	100%	

Fuente: Elaboración propia

Gráficamente

Figura 3. Rupa Rupa: características de la edad del trabajador (2019)



Fuente: elaboración propia

4.1.3 Ingreso mensual del empleado en el distrito de Rupa Rupa.

En el estudio es importante la caracterización del ingreso, por cuanto permite describir la retribución que recibe el trabajador en el mercado laboral, por grupo de ingresos; en ese sentido se observa que en mayor porcentaje (40%) los empleados perciben un ingreso de entre 2,000 a 3,000 soles, y, en menor proporción el ingreso mensual donde se ubica el salario mínimo, la proporción es de 0.47%; por otro lado, el ingreso promedio de los trabajadores es equivalente a 2587 soles, como se observa en la siguiente tabla.

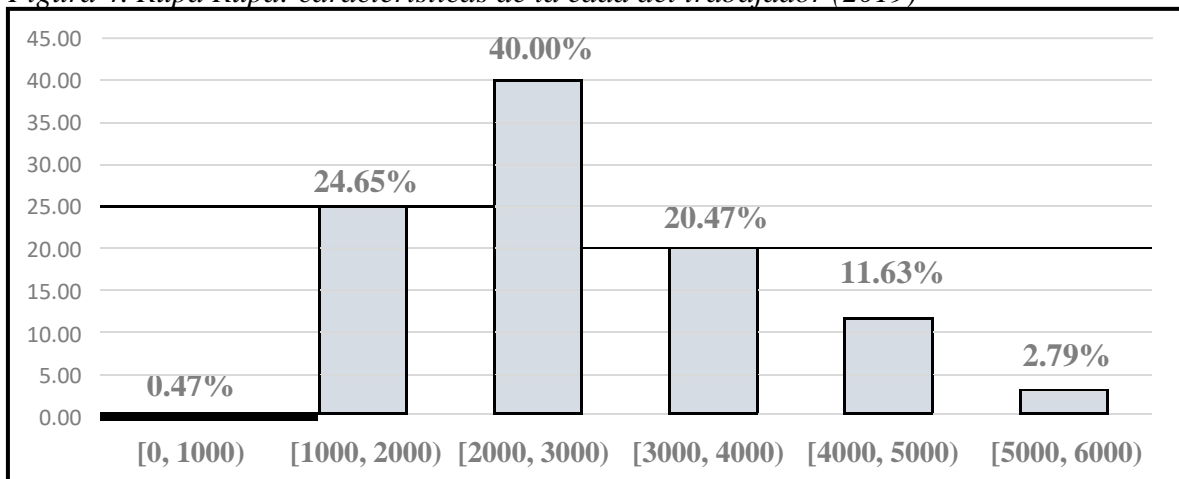
Tabla 3: Distribución del ingreso mensual de los empleados en el distrito de Rupa Rupa

INGRESO	Media	Trabajadores	Porcent.	% acumulado
[0, 1000)	930	1	0.47%	0.47
[1000, 2000)	1558	53	24.65%	25.12
[2000, 3000)	2294	86	40.00%	65.12
[3000, 4000)	3237	44	20.47%	85.58
[4000, 5000)	4121	25	11.63%	97.21
[5000, 6000)	5000	6	2.79%	100.00
Total	2587	215	100%	

Fuente: Elaboración propia

Gráficamente

Figura 4. Rupa Rupa: características de la edad del trabajador (2019)



Fuente: elaboración propia

4.1.4 Características del empleo.

A partir de la información recolectada de las encuestas, de la PET (población en edad de trabajar), en la investigación, se tiene que el 53.02% de los encuestados no están adecuadamente empleados, de manera que, el 46.98% del total de encuestados está adecuadamente empleado. Es decir, la mayor parte de los encuestados (53.02%) está conformada por trabajadores que laboran menos de 35 horas a la semana y que tienen ingresos menores al sueldo mínimo.

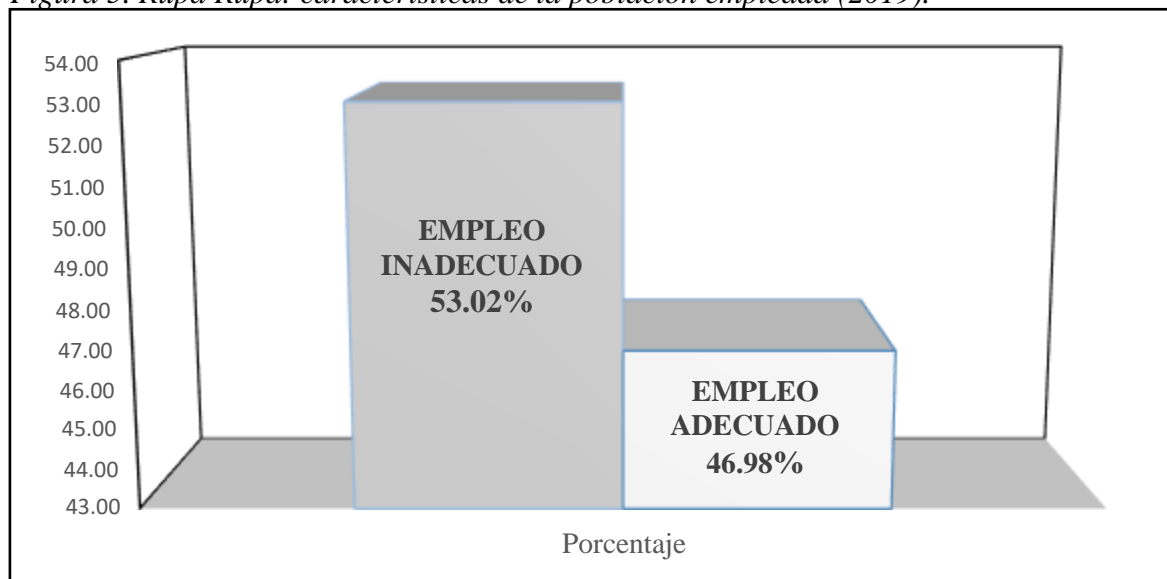
Tabla 4: Características del tipo de empleo en el distrito de Rupa Rupa

ADECUADO	Trabajadores	Porcentaje	% acumulado
No	114	53.02%	53.02
S1	101	46.98%	100.00
Total	215	100%	

Fuente: Elaboración propia

Gráficamente:

Figura 5. Rupa Rupa: características de la población empleada (2019).



Fuente: elaboración propia.

4.1.5 Condición de género.

Una variable de singular relevancia en el estudio del mercado laboral es el sexo del trabajador, dado que permite revisar la hipótesis en dos escenarios diferentes; en este caso, la distribución de la población empleada por género se resume en que: el 52.09% de los encuestados son de sexo femenino y el 47.91% de sexo masculino, ello se describe a continuación.

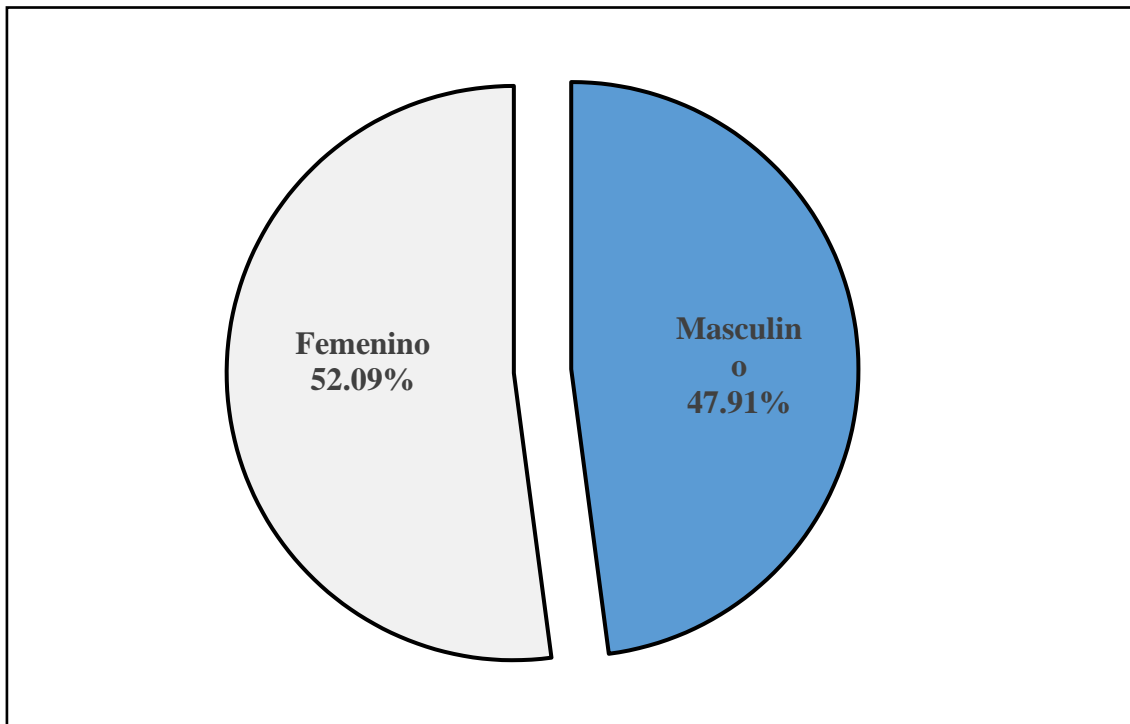
Tabla 5: Características del género de la población empleada en el distrito de Rupa Rupa

SEXO	Trabajadores	Porcentaje	% acumulado
Hombre	103	47.91%	47.9
Mujer	112	52.09%	100.0
Total	215	100%	

Fuente: Elaboración propia

Gráficamente:

Figura 6. Rupa Rupa: características del género de la población empleada (2019)



Fuente: elaboración propia.

4.1.6 Lugar de procedencia del trabajador.

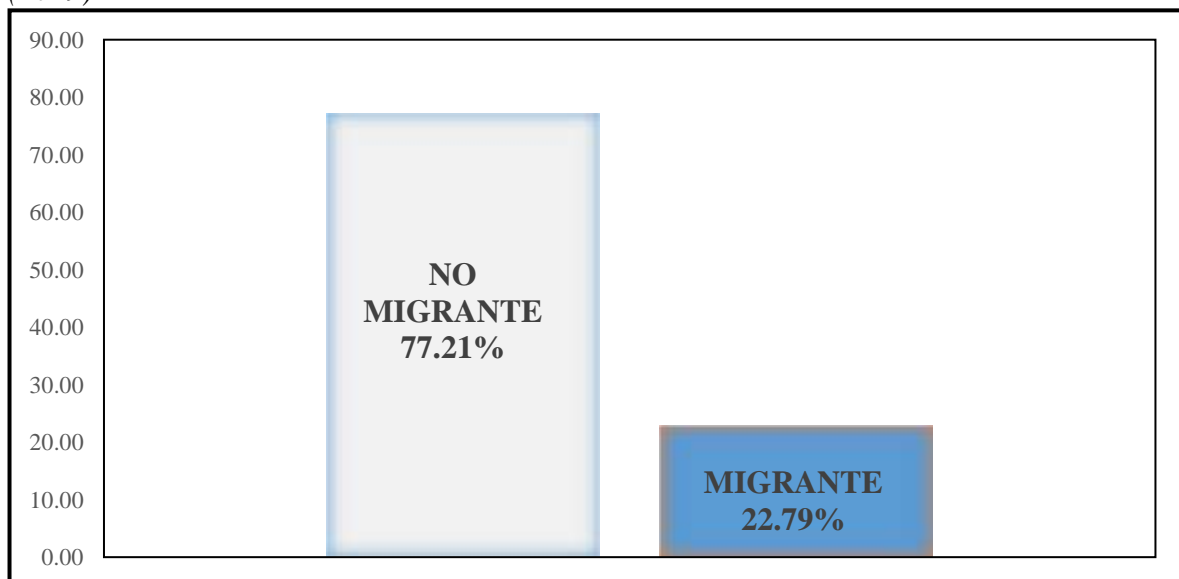
Además de la condición de género, es importante incluir en el análisis el lugar de procedencia del trabajador, puesto que la existencia de un centro de formación superior reconocido en la región, como es la Universidad Nacional de la Selva, que mayoritariamente tiene alumnos foráneos, influye en la condición de empleo del mercado laboral local por la cercanía y prontitud necesaria que tiene el egresado de incluirse en el mercado de trabajo. En la siguiente tabla y figura se describe esta variable, así, el 77.21% del total de personas encuestadas son no migrantes (natural del distrito en estudio); mientras que el 22.79% del total es migrante; es decir, proceden de otro distrito, provincia o departamento.

Tabla 6: Lugar de procedencia de la población empleada en el distrito de Rupa Rupa.

Procedencia	Trabajadores	Porcentaje	% acumulado
Rupa Rupa	166	77.21%	77.21
Otro distrito	49	22.79%	100.00
Total	215	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 7. Rupa Rupa: características del lugar de procedencia de la población empleada (2019)



Fuente: elaboración propia.

4.1.7 El rol del trabajador en el hogar.

La motivación del trabajador es otra de las variables socioeconómicas que requiere atención en el estudio, puesto que en gran medida, la responsabilidad del individuo en la unidad familiar (hogar) influye en la decisión de empleo; en ese sentido, se hace una descripción de esta variable en la siguiente tabla donde se caracteriza lo siguiente: el 40% de los empleados indicaron son jefes de hogar; el 25.12% son esposas o esposos; hijos un 27.44% del total; y, el 7.44% es otro pariente (Yerno/Nuera, nieto(a), padres/suegros, hermano(a), pensionista y otros parientes).

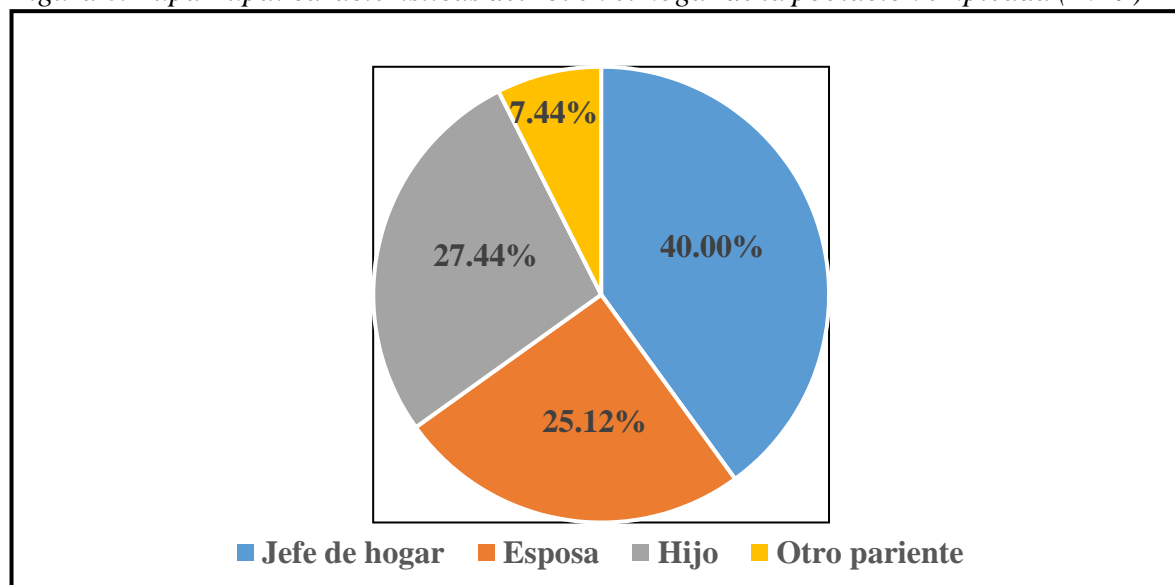
Tabla 7: Rol del trabajador en el hogar en el distrito de Rupa Rupa

TIPO DE ROL	Trabajadores	Porcentaje	% acumulado
Jefe (a) de hogar	86	40.00%	40.00
Esposa (o)	54	25.12%	65.12
Hija (o)	59	27.44%	92.56
Otro pariente	16	7.44%	100.00
Total	215	100%	

Fuente: Elaboración propia

Gráficamente:

Figura 8. Rupa Rupa: características del rol en el hogar de la población empleada (2019)



Fuente: elaboración propia.

4.2 Análisis correlacional de la condición de empleo en el Distrito de Rupa Rupa

4.2.1 Características de la condición de empleo según sexo del trabajador.

El análisis correlacional es parte de la descripción de resultados, puesto que permite comparar de manera cruzada a las variables incluidas en la investigación, especialmente de las variables discretas; por ejemplo, si se cruza a la variable condición de empleo con el género se tiene que el 53% no está adecuadamente empleado, siendo más relevante en el caso de las mujeres (66.7%), respecto a los hombres (33.3%); es decir, generalmente, las mujeres son las más desfavorecidas en el mercado laboral. Por otro lado, del 47% que cuentan con un empleo adecuado, el 64.4% con hombres y las mujeres representan al 35.6%; a partir de estos resultados descriptivos se puede argumentar que efectivamente los hombres obtienen un ingreso mensual por encima del salario mínimo y laboran de 35 a más horas durante la semana en el distrito de Rupa Rupa. La tabla siguiente resume estos resultados.

Tabla 8: La condición de empleo según género en el distrito de Rupa Rupa

EMPLEO ADECUADO	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
No	33.3%	66.7%	53.0%
Si	64.4%	35.6%	47.0%
Total	47.9%	52.1%	100%

Fuente: Elaboración propia

4.2.2 Características de la condición de empleo según lugar de procedencia.

En la contrastación de la condición de empleo con el lugar de procedencia del trabajador, se observa que del total de los no adecuadamente empleados (53.0 %) el 67.5% de ellos son trabajadores que provienen del distrito local y el 32.5% tienen otro lugar de procedencia, este resultado determina que permanecer en el lugar de residencia a los

trabajadores que provienen del distrito de Rupa Rupa les es suficiente estar empleados aun cuando la condición de empleo sea inadecuada; sin embargo, si los trabajadores provienen de otro lugar, estos tienen que estar adecuadamente empleados. Por otro lado, del total de los trabajadores adecuadamente empleados (47 %), el 88.1% es un trabajador originario del distrito y el 11.9 % es oriundo de otros lugar; es decir, mayores posibilidades de acceder a condiciones de empleo favorables le corresponde a los trabajadores locales, entre otras razones, debido a las características no ventajosas de comunicación y contacto de las personas que provienen de otros lugares. En general, el lugar de procedencia está vinculado, al menos, correlacionalmente a la condición de empleo del trabajador.

Tabla 9: Característica la condición de empleo según lugar de procedencia.

EMPLEO ADEC ADO	Procedencia		Total
	Otro distrito	Rupa Rupa	
No	67.5%	32.5%	53.0%
Si	88.1%	11.9%	47.0%
Total	77.2%	22.8%	100%

Fuente: Elaboración propia

4.2.3 Lugar de procedencia versus sexo del trabajador

Del total trabajadores cuyo lugar de procedencia es el distrito de Rupa Rupa (77.21%), el 57.2% son de sexo masculino y el 42.8% de sexo femenino, lo cual evidencia que los trabajadores de sexo masculino del lugar residencial (Rupa Rupa) tienen más oportunidad de acceder a un empleo adecuado; por otro lado, los empleados que provienen de otros distritos (22.79%), en su mayoría son de sexo femenino (83.7%), pues, los de sexo masculino solo representan al 16.3%; es decir, hay más mujeres empleadas,

en el mercado laboral, que provienen de distintos lugares o no son residentes del distrito, respecto a los hombres. La siguiente tabla describe en detalle lo antes comentado.

Tabla 10: Lugar de procedencia del trabajador según sexo

PROCEDENCIA	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Rupa Rupa	57.2%	42.8%	77.21%
Otro distrito	16.3%	83.7%	22.79%
Total	47.9%	52.1%	100%

Fuente: Elaboración propia

4.2.4 El rol en el hogar del trabajador versus sexo.

Considerando el nivel de responsabilidad del trabajador en el hogar, el 40% de los encuestados son jefes de hogar, de ellos el 66.3% son de sexo masculino y el 33.7% son mujeres, esto significa que la contribución mayoritaria al presupuesto familiar y a las decisiones que se toman dentro en la familia, es inherente al hombre; por otro lado, del 25.1% que desempeñan el rol de esposa (o), el 81.5% son mujeres y el resto (18.5%) son hombres, está claro que el sexo del trabajador está vinculado al tipo de convivencia o rol que desempeña el individuo en su hogar. La descripción detallada se muestra a continuación:

Tabla 11: El rol del trabajador en el hogar versus el sexo en el distrito de Rupa Rupa

ROL DEL TRABAJADOR	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Jefe (a) de hogar	66.3%	33.7%	40.0%
Esposa (o)	18.5%	81.5%	25.1%
Hijo (a)	45.8%	54.2%	27.4%
Otro pariente	56.3%	43.8%	7.4%
Total	47.9%	52.1%	100%

Fuente: Elaboración propia

4.2.5 Nivel de capacitación alcanzado según sexo del trabajador.

En cuanto a la capacitación del trabajador, el 74.9% tiene educación superior completa, de ellos el 50.3% son de sexo masculino y el 49.7% son de sexo femenino; es decir, la distribución de los empleados es pareja en lo que se refiere a esta clasificación; sin embargo, las personas que indicaron no tener educación superior completa (25.1%), en su mayoría son mujeres (59.3%) y el 40.7% son hombres, son pocas las personas que no tienen educación superior completa según la información recolectada.

Tabla 12: Nivel de capacitación alcanzado del trabajador según sexo

CAPACITACIÓN	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Otro caso	40.7%	59.3%	25.1%
Educ. Sup. Completa	50.3%	49.7%	74.9%
Total	47.9%	52.1%	100%

Fuente: Elaboración propia

4.3 Corroboración de la hipótesis de investigación.

4.3.1 Hipótesis.

En la investigación la finalidad es corroborar la hipótesis en respuesta al objetivo general planteado.

“La capacitación y la experiencia laboral son los principales factores que determinan la condición laboral de los trabajadores en el distrito de Rupa Rupa, especialmente en el caso de adecuadamente empleados”.

Variable dependiente

Y = Condición laboral.

$$Y = \begin{cases} 1, & \text{si } Y_1 \geq S/.930 \text{ y } Y_2 > 35 \text{ horas (empleoadecuado).} \\ 0, & \text{si } Y_1 < S/.930 \text{ y } Y_2 \leq 35 \text{ horas (empleoinadecuado).} \end{cases}$$

Indicadores

Y_1 = Salario mensual.

Y_2 = Horas de trabajo por semana.

Variable independiente 1:

X_1 = Capacitación.

Indicadores

X_{11} = Años de educación.

X_{12} = Nivel de educación alcanzado.

$$X_1 = \begin{cases} 1, & \text{si } \textit{Estudios superior universita rio concluido.} \\ 0, & \text{si } \textit{Otro caso.} \end{cases}$$
Variable independiente 2:

X_2 = Experiencia laboral.

Indicadores

X_{21} = Edad del trabajador en años.

Variables de control

Z_1 = Sexo del trabajador.

$$Z_1 = \begin{cases} 1, & \text{si } \textit{Sexomasculino.} \\ 0, & \text{si } \textit{Sexo femenino.} \end{cases}$$

Z_2 = Lugar de procedencia del trabajador

$$Z_2 = \begin{cases} 1, & \text{si } \textit{Otro distrito.} \\ 0, & \text{si } \textit{Rupa Rupa.} \end{cases}$$

Z_3 = Rol del individuo en el hogar

$$Z_3 = \begin{cases} 1, & \text{si } \textit{Jefe del hogar.} \\ 0, & \text{si } \textit{Otro caso.} \end{cases}$$

4.3.2 El modelo: descripción teórica.

Considerando que la variable de la hipótesis es una variable cualitativa, se busca una especificación econométrica que modele a la variable dependiente de la hipótesis con dominio definido y acotado en el intervalo (0,1) y con rango en el eje horizontal $(-\infty, +\infty)$; luego, dado que la variable es dicotómica, se tiene la siguiente especificación:

$$Y = \begin{cases} 1, & \text{si } Y_1 \geq S/.930 \text{ y } Y_2 > 35 \text{ horas (empleoadecuado).} \\ 0, & \text{si } Y_1 < S/.930 \text{ y } Y_2 \leq 35 \text{ horas (empleoinadecuado).} \end{cases}$$

Es importante precisar que la construcción de la variable en dos categorías es realizado en base a la definición de empleo adecuado propuesto por el INEI, donde se define a una situación laboral donde el trabajador está ocupado más de 35 horas a la semana y tiene un salario equivalente o superior al salario mínimo (S/. 930.00).

Seguidamente, la especificación teórica del modelo de probabilidad con variable dependiente dicotómica es:

$$Prob(Y_i = 1 / X_s) = F(X\beta) + \varepsilon_i, \text{ con:}$$

$$X\beta = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 Z_{1i} + \beta_4 Z_{2i} + \beta_5 Z_{3i} + \varepsilon_i$$

$\forall i = 1, 2, \dots, 215$ trabajadores encuestados.

$\beta = \beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$, parámetros o coeficientes del modelo.

$X = (1, X_{1i}, X_{2i}, Z_{1i}, Z_{2i}, Z_{3i})$, matriz de regresores del modelo.

$F =$ Función de distribución de probabilidad acumulada, que puede ser Normal, Logística o de Valor extremo.

$\varepsilon_i =$ Término de perturbación o error de estimación.

Con la finalidad de buscar la mejor especificación del modelo, en la investigación, se estima el modelo tomando en cuenta cada uno de los tres tipos de funciones de

distribución de probabilidad acumulada antes señaladas, y a partir de ello se determina la especificación que mejor se ajusta la información recolectada. En cada caso el modelo tiene una denominación, en el siguiente orden:

F = función de distribución de probabilidad normal (*probit*).

F = función de distribución de probabilidad logística (*logit*).

F = función de distribución de probabilidad valor extremo (*gompit*).

4.3.3 El modelo: estimación

En el estudio se estiman los 3 modelos no lineales de probabilidad de respuesta dicotómica y se elige el mejor de ellos, considerando los indicadores de bondad de ajuste.

Tabla 13: Portafolio de modelos de probabilidad no lineal

Indicador	PROBIT	LOGIT	GOMPIT
McFadden R-squared	0.83958	0.84295	0.83958
LR statistic	249.57770	250.57950	249.57770
Akaike info criterion	0.27762	0.27296	0.27762
Schwarz criterion	0.37169	0.36703	0.37169
Hannan-Quinn criter.	0.31563	0.31097	0.31563

Fuente: Anexo 1.

Luego de la revisión de los indicadores de bondad de ajuste global del modelo a los datos de la encuesta, se determina que el mejor modelo de los tres antes señalados, para la corroboración de la hipótesis de investigación, es el modelo *logit*, debido a que el pseudo R-cuadrado es mayor al de los 3, así como el estadístico de ratio verosimilitud (*LR statistic*).

Econométricamente, la probabilidad que el trabajador se encuentre adecuadamente empleado ($Y=1$) se define como:

$$\text{Prob}(Y_i = 1 / X_s) = \frac{1}{1 + e^{-X\beta}} + \varepsilon_i, \text{ con:}$$

$$X\beta = -40.18 + 0.85X_{1i} + 1.55X_{2i} + 2.22Z_{1i} - 2.28Z_{2i} + 1.6Z_{3i}, \forall i = 1, 2, \dots, 215.$$

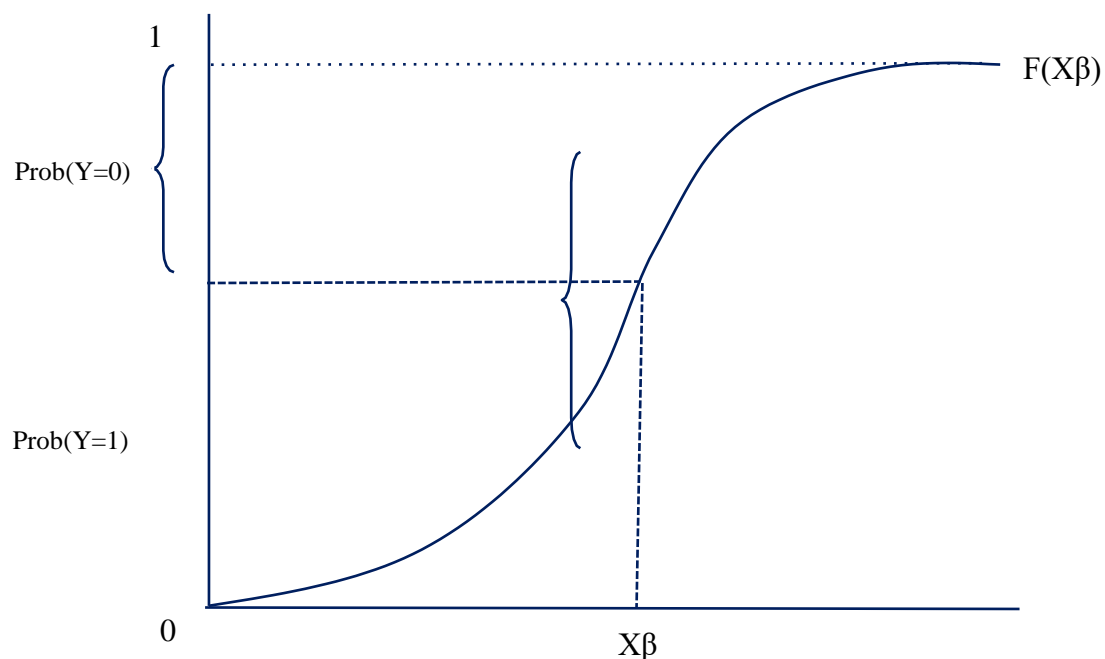
La información del valor estimado de los parámetros es presentado en la tabla siguiente:

Tabla 14: Modelo de probabilidad de respuesta dicotómica (Logit).

Dependent Variable: Y (=1 Empleo adecuado, =0 otro caso)				
Method: ML - Binary Logit (Newton-Raphson / Marquardt steps)				
Sample: 1 215				
Included observations: 215				
Convergence achieved after 10 iterations				
Coefficient covariance computed using observed Hessian				
Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C (intercepto)	-40.17526	8.23734	-4.87722	0.00000
X ₁ (Cap.=Sup. Univ. C.)	0.85368	0.17842	4.78460	0.00000
X ₂ (Exp. Lab. = Edad)	1.55130	0.61058	2.54073	0.01582
Z ₁ (Masculino = 1)	2.21936	0.93841	2.36502	0.01800
Z ₂ (Lug. procedencia)	-2.28401	1.10978	-2.05808	0.04799
Z ₃ (Jefe de hogar = 1)	1.60149	0.44669	3.58527	0.00030
McFadden R-squared	0.84295	Mean dependent var		0.46977
S.D. dependent var	0.50025	S.E. of regression		0.17732
Akaike info criterion	0.27296	Sum squared resid		6.57173
Schwarz criterion	0.36703	Log likelihood		-23.34361
Hannan-Quinn criter.	0.31097	Deviance		46.68722
Restr. deviance	297.26680	Restr. log likelihood		-148.63340
LR statistic	250.57950	Avg. log likelihood		-0.10858
Prob(LR statistic)	0.00000			
Obs with Dep=0	114	Total obs		215
Obs with Dep=1	101			

Fuente: Anexo 1.

Gráfico:



4.3.4 Pruebas de significación estadística del modelo estimado.

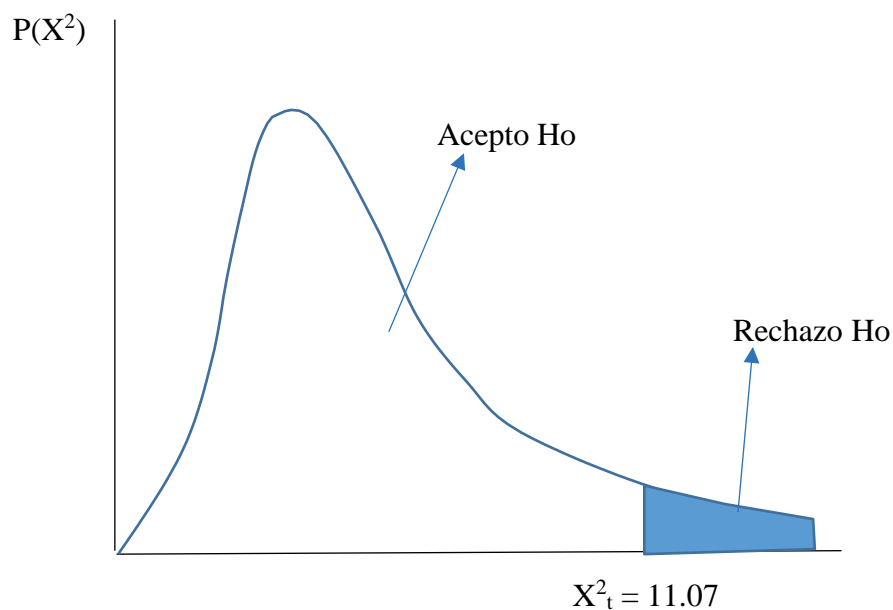
Consiste en evaluar, estadísticamente, el modelo estimado global e individualmente. Para la evaluación global, se realiza la prueba Ji-cuadrado (X^2) y en la evaluación individual se realiza la prueba Z de distribución normal estandarizada, debido a que los parámetros del modelo (Logit) fueron estimados mediante el estimador de máxima verosimilitud.

a) Prueba de significancia global: (prueba X^2)

Los coeficientes del modelo estimado, descritos en la tabla 14, son calculados a través del estimador de máxima verosimilitud, es decir, en función “de la distribución de probabilidad del término de error” que, según la Tabla 13, se ajusta mejor con una función de distribución logística (modelo *logit*). El estadístico que se utiliza en la prueba es el Ji-cuadrado (X^2_{tabla}). Las hipótesis estadísticas son las siguientes:

$H_0 = \beta = 0 \rightarrow$ El modelo no es significativo globalmente.

$H_a = \beta \neq 0 \rightarrow$ El modelo es significativo globalmente.



El estadístico Ji-cuadrado del modelo estimado, está determinado por el valor de ratio verosimilitud (LR), que según la tabla 13, es 250.58, mayor a 11.07 (valor crítico de la tabla); es decir, se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto, la capacitación y la experiencia laboral determinan la condición de empleo adecuado de los trabajadores en el distrito de Rupa Rupa.

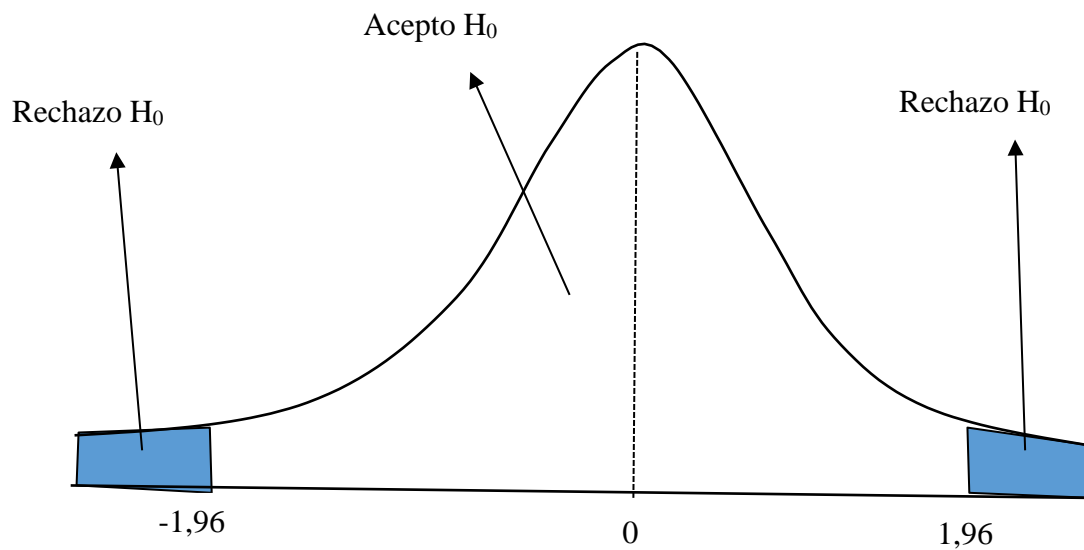
b) Pruebas de significación individual (Prueba – Z)

Este test tiene la finalidad de determinar la significación estadística de cada una de las variables independientes del modelo estimado descrito en la tabla 14 (capacitación, experiencia laboral, sexo, lugar de procedencia y rol del individuo en el hogar), en la dinámica de la variable dependiente (condición de empleo adecuado). Dado que el modelo es estimado a través del estimador máxima verosimilitud; en la prueba se considera que el vector estocástico β sigue una distribución normal. En consecuencia, se utiliza la prueba – Z. Las hipótesis son las siguientes:

$H_0 = \beta_K = 0$, X_k no determina, significativamente, la condición de empleo adecuado en el distrito de Rupa Rupa.

$H_a = \beta_K \neq 0$ X_k determina, significativamente, la condición de empleo adecuado en el distrito de Rupa Rupa.

La prueba se realiza evaluando la significación con el valor crítico de la tabla igual a $Z_{2.5\%} = 1,96$.



Variable X_1 = capacitación:

En el modelo regresionado (tabla 14), el parámetro estimado de esta variable es β_1 (0.8537), el estadístico $Z_{\text{statistic}}$ del parámetro estimado es mayor al valor crítico de la tabla de distribución normal ($4.7846 > 1,96$). De esta manera, se rechaza la hipótesis nula; es decir, la capacitación determina significativamente la condición de empleo en el distrito de Rupa Rupa y la probabilidad de tener un empleo adecuado se incrementa cuando el trabajador cuenta con educación superior concluida, esto es un resultado esperado en la investigación, en términos cualitativos.

Variable X_2 = experiencia laboral (edad):

El parámetro estimado de esta variable es β_2 (1.5513), el estadístico $Z_{\text{statistic}}$ del parámetro estimado es mayor al valor crítico de la tabla de distribución normal ($2.5407 > 1,96$). De esta manera, se rechaza la hipótesis nula; es decir, la experiencia laboral (edad) determina significativamente la condición de empleo en el distrito de Rupa Rupa y la

probabilidad de tener un empleo adecuado se incrementa cuando el trabajador tiene mayor edad, esto es un resultado esperado en la investigación, en términos cualitativos.

Variable Z_1 = sexo del trabajador:

El parámetro estimado de esta variable es β_3 (2.2194), el estadístico $Z_{\text{statistic}}$ del parámetro estimado es mayor al valor crítico de la tabla de distribución normal ($2.3650 > 1,96$). De esta manera, se rechaza la hipótesis nula; es decir, el sexo determina significativamente la condición de empleo en el distrito de Rupa Rupa y la probabilidad de tener un empleo adecuado se incrementa cuando el empleado es de sexo masculino, esto es un resultado esperado en la investigación, en términos cualitativos, dado que a nivel nacional aun es evidente la diferencia salarial por sexo en los trabajadores.

Variable Z_2 = lugar de procedencia:

El parámetro estimado de esta variable es β_4 (-2.28401), el estadístico $Z_{\text{statistic}}$ del parámetro estimado es menor al valor crítico de la tabla de distribución normal ($-2.05808 < -1,96$). De esta manera, se rechaza la hipótesis nula; es decir, el lugar de procedencia determina significativamente la condición de empleo en el distrito de Rupa Rupa y la probabilidad de tener un empleo adecuado disminuye cuando el empleado procede de otro distrito o lugar, esto es un resultado esperado en la investigación, en términos cualitativos; es decir un trabajador que proviene del mismo lugar donde busca empleo tiene más ventaja que un individuo que migra de otro distrito o lugar.

Variable Z_3 = rol del individuo en el hogar:

El parámetro estimado de esta variable es β_5 (1.6015), el estadístico $Z_{\text{statistic}}$ del parámetro estimado es mayor al valor crítico de la tabla de distribución normal ($3.5853 > 1,96$). De esta manera, se rechaza la hipótesis nula; es decir, el rol del trabajador en el

hogar determina significativamente la condición de empleo en el distrito de Rupa Rupa y la probabilidad de tener un empleo adecuado se incrementa cuando el trabajador es el jefe del hogar, esto es un resultado esperado en la investigación, en términos cualitativos, debido a que si el trabajador es el jefe del hogar tendrá mayor deseo de buscar un empleo adecuado.

4.3.5 Análisis de efectos marginales.

Consiste en el análisis de sensibilidad de la variable dependiente de la hipótesis (empleo adecuado) cuando uno o más indicadores de las variables independientes (capacitación y experiencia laboral) se modifican.

a) Efecto marginal de la capacitación en el empleo adecuado.

Considerando a la educación superior universitaria concluida del trabajador como indicador de la variable capacitación, de manera que si el individuo tiene educación universitaria completa, entonces, $X_1=1$; luego, la interrogante a resolver es la siguiente: ¿Cuál es el valor del cambio en la probabilidad de que el empleo sea adecuado cuando el individuo (trabajador), ha concluido sus estudios superiores universitarios en el distrito de Rupa Rupa?

Al ser X_1 una variable discreta, el cálculo del efecto marginal se obtiene de la siguiente manera:

$$\frac{\Delta \text{Pr ob}[Y_i = 1 / X_s]}{\Delta X_1} = F(X\beta) \Big|_{X_1 = 1} - F(X\beta) \Big|_{X_1 = 0}, \text{ donde:}$$

$F(X\beta) \Big|_{X_1 = 1} =$ Probabilidad de que el individuo tenga empleo adecuado si el trabajador tiene estudios superiores universitarios completos.

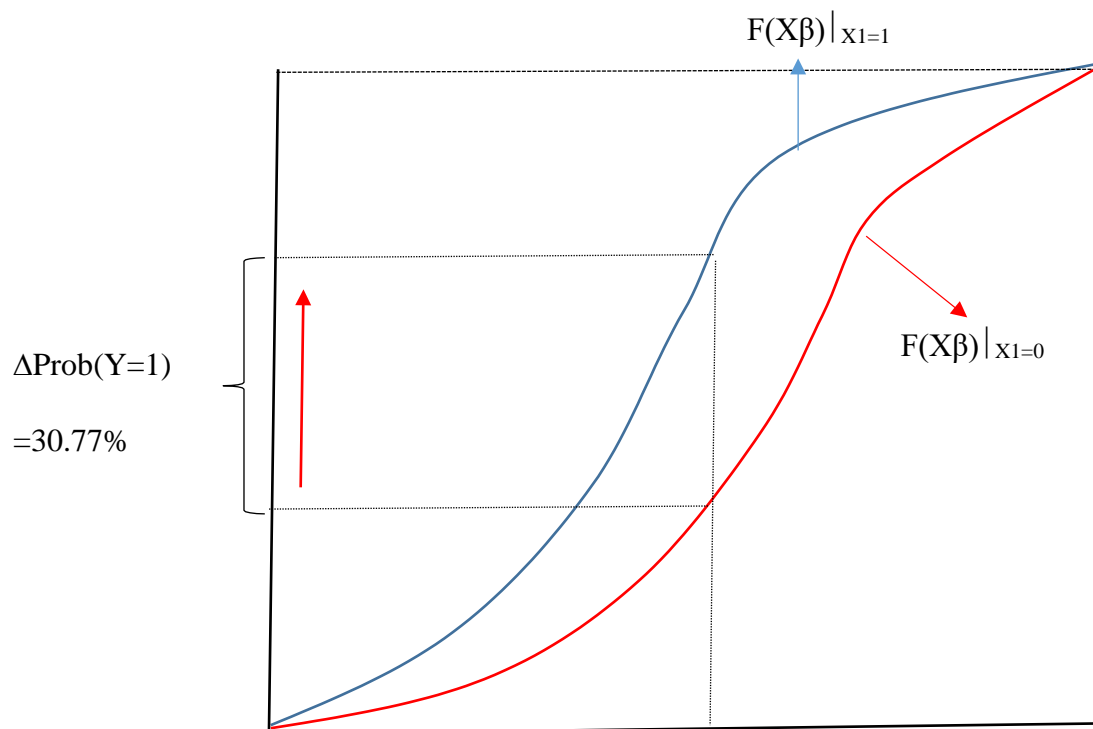
$F(X\beta) \Big|_{X_1=0}$ = Probabilidad de que el individuo tenga empleo adecuado si el trabajador no tiene estudios superiores universitarios completos.

$$F(X\beta) \Big|_{X_1=1} = 0.9965 = 99.65\%$$

$$F(X\beta) \Big|_{X_1=0} = 0.6888 = 68.88\%$$

$$\frac{\Delta \text{Prob}[Y_i = 1 / X_s]}{\Delta X_1} = 99.65\% - 68.88\% = 30.77\%$$

Gráficamente:



Es decir, si el trabajador cuenta con estudios superiores universitarios completos ($X_1=1$) la probabilidad de tener un empleo adecuado aumenta en 30.77% o la probabilidad de tener un empleo adecuado es 30.77% más que en el caso de empleados con cuenten con esos estudios concluidos.

b) Efecto marginal de la experiencia laboral en el empleo adecuado.

Por otro lado, en cuanto a la variable experiencia laboral, instrumentada por la edad del trabajador, la interrogante a responder es: ¿Cuál es el valor del cambio en la probabilidad de que el empleo sea adecuado cuando el trabajador tiene mayor experiencia laboral en el distrito de Rupa Rupa?

En este caso, al ser X_2 es una variable continua y diferenciable, el cálculo del efecto marginal se determina de la siguiente manera:

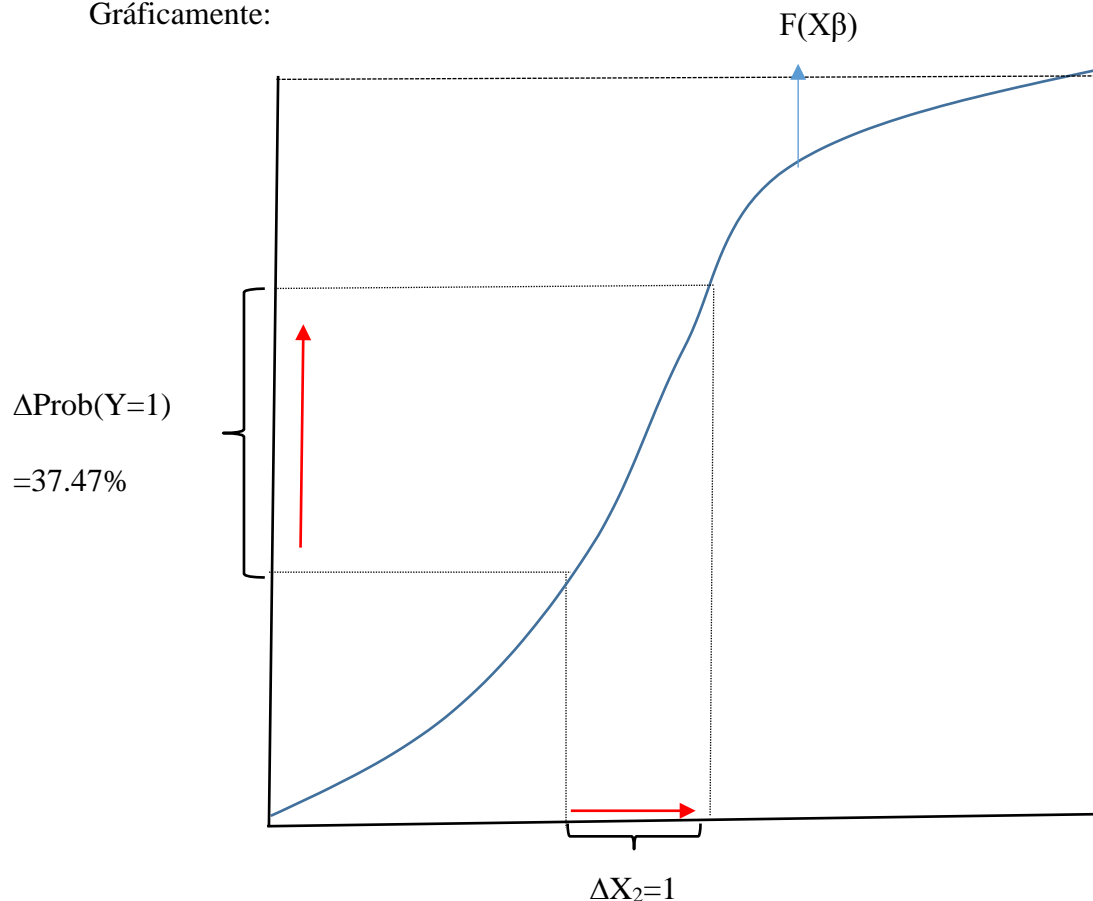
$$\frac{\partial \text{Prob}[Y_i = 1 / X_s]}{\partial X_2} = f(X\beta) * \beta_2, \text{ donde:}$$

$f(X\beta) =$ Función de densidad de probabilidad del modelo logit.

$\beta_2 =$ Coeficiente estimado de la variable experiencia laboral.

$$\frac{\partial \text{Prob}[Y_i = 1 / X_s]}{\partial X_2} = 0.3747 = 37.47\%$$

Gráficamente:



En atención al cálculo anterior, si el trabajador tiene un año más de experiencia laboral, la probabilidad de estar adecuadamente empleado aumenta en 37.47%. En resumen, en las pruebas estadísticas de relevancia global e individual se verifica la significación estadística del modelo econométrico (logit) para corroborar la hipótesis de investigación, de manera que no solo se puede determinar que la capacitación y la experiencia laboral determinan la condición de empleo adecuado en el mercado laboral del distrito de Rupa Rupa, sino también se hace una aproximación cuantitativa en términos del valor de las probabilidad de estar adecuadamente empleado en cada caso, siendo este resultado superior a 30%; en consecuencia, la hipótesis de investigación es corroborada como afirmativa.

CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Balance global

La presentación global de la investigación consta de dos partes partes, en primer lugar en términos descriptivos; según el análisis correlacional del empleo adecuado con la capacitación del trabajador, el 74.88% de los encuestados son trabajadores con nivel superior de educación concluido, mientras que el 25.12% no posee esa característica. En el caso de la experiencia laboral (edad del trabajador) la mayor parte de los trabajadores tienen entre 50 años a más (45.12%), mientras que solo el 12.09% de ellos oscilan entre los 20 a 30 años de edad, que evidencia el limitado acceso al mercado laboral de los más jóvenes.

Por otro lado, si se cruza a la variable condición de empleo adecuado con el sexo se tiene que el 53% no está adecuadamente empleado, siendo más relevante en el caso de las mujeres (66.7%), respecto a los hombres (33.3%); es decir, las mujeres son las más desfavorecidas en el mercado laboral del distrito. Asimismo, del 47% que cuentan con un empleo adecuado, el 64.4% son hombres y el 35.6% son mujeres; a partir de estos resultados descriptivos se puede argumentar que los hombres obtienen un ingreso mensual por encima del salario mínimo y laboran de 35 a más horas durante la semana en el distrito de Rupa Rupa.

Por otro lado, del total de los trabajadores adecuadamente empleados (47 %), el 88.1% es un trabajador originario del distrito y el 11.9 % procede de otro lugar; es decir, mayores posibilidades de acceso a condiciones de empleo favorables le corresponde a los trabajadores locales, entre otras razones, debido a las características no ventajosas de comunicación y contacto laboral de las personas que provienen de otros lugares.

En segundo lugar, considerando los resultados de las pruebas econométricas de orden global e individual para analizar la causalidad en las variables de la hipótesis, se concluye que el modelo de probabilidad no lineal estimado (logit) es estadísticamente significativo, este resultado se consolida con el indicador Pseudo R^2 predictivo igual a 95.81%.

En base al análisis de efectos marginales, si el trabajador cuenta con estudios superiores universitarios completos la probabilidad de tener un empleo adecuado aumenta en 30.77%, asimismo, si el trabajador tiene un año más de experiencia laboral, la probabilidad de estar adecuadamente empleado aumenta en 37.47%. Entonces, no solo se puede determinar que la capacitación y la experiencia laboral determinan la condición de empleo adecuado en el mercado laboral del distrito de Rupa Rupa, sino también se hace una aproximación cuantitativa en términos del valor de las probabilidad de estar adecuadamente empleado en cada caso, siendo este resultado superior a 30%; en consecuencia, la hipótesis de investigación es corroborada como afirmativa.

5.2 Análisis comparativo

En esta línea de ideas, se notaron algunas coincidencias con investigaciones sobre la importancia de la capacitación y la experiencia laboral en el empleo adecuado en el distrito de Rupa Rupa. Enrico (1994), concluye que la carencia de "puestos vitales" o reducida diversificación del aparato productivo es el motivo principal que en la actualidad no existan oportunidades de empleo, en efecto, en la investigación se determina que buena parte de los empleados (53.02%) están inadecuadamente empleados.

Ganoza (2010), en su estudio sobre pobreza en la ciudad de Tingo María, resume que el grado de instrucción y las condiciones de empleo son factores que determinan la probabilidad de que un hogar determinado sea pobre; además, se debe agregar la carga

familiar como una variable influyente; en el presente estudio, además de la capacitación y la experiencia laboral se incluye como variable de control al rol del trabajador en el hogar, de manera que si el trabajador es el jefe del hogar la probabilidad de que tenga un empleo adecuado aumenta (tabla 14).

Cubas (2010), en otro estudio relacionado al empleo juvenil en la ciudad de Tingo María que el nivel educativo que ostentan los jóvenes de la ciudad de Tingo María juega un papel decisivo en las posibilidades de encontrar trabajo, toda vez que resulta mucho más probable que un joven con estudios superiores consiga trabajo antes que otro con estudios de primaria o secundaria; la coincidencia con este estudio es notable; pues en esta investigación, se determina dos cosas: en primer lugar, la mayor parte de los trabajadores tienen entre 50 años a más (45.12%), mientras que solo el 12.09% oscilan entre los 20 a 30 años de edad, que evidencia el limitado acceso al mercado laboral de los más jóvenes; y, por otro lado, si el trabajador cuenta con estudios superiores universitarios completos ($X_1=1$) la probabilidad de tener un empleo adecuado aumenta en 30.77% o la probabilidad de tener un empleo adecuado es 30.77% más que en el caso de empleados con cuenten con esos estudios concluidos.

CONCLUSIONES

- ✓ Los factores que determinan la condición laboral de los trabajadores en el mercado laboral del distrito de Rupa Rupa son la capacitación y la experiencia laboral (edad del trabajador), pues el modelo de probabilidad no lineal estimado (logit) es significativo global e individualmente, que corrobora como válida a la hipótesis de investigación planteada. Dicho modelo permite hacer proyecciones de la condición de empleo adecuado en un 95.81% (pseudo R^2 predictivo).
- ✓ En el estudio se determina, que de la PET (población en edad de trabajar), en el distrito de Rupa Rupa, se tiene que el 53.02% de los encuestados no están adecuadamente empleados y el 46.98% del total de encuestados está adecuadamente empleado. Es decir, la mayor parte de los encuestados (53.02%) está conformada por trabajadores que laboran menos de 35 horas a la semana y que tienen ingresos menores al sueldo mínimo.
- ✓ Una herramienta para determinar la influencia de una variable independiente en modelos de probabilidad no lineal es el análisis de efectos marginales, en el caso de la capacitación, si el trabajador cuenta con estudios superiores universitarios completos la probabilidad de tener un empleo adecuado aumenta en 30.77% más que en el caso de trabajadores que no cuentan con esos estudios superiores.
- ✓ En el caso de la experiencia laboral, instrumentada por la edad del trabajador, si el trabajador tiene un año más de experiencia laboral, la probabilidad de estar adecuadamente empleado aumenta en 37.47%. Entonces, considerando lo antes señalado, no solo se puede determinar que la capacitación y la experiencia laboral determinan la condición de empleo adecuado en el mercado laboral del distrito de Rupa Rupa, sino también se hace una aproximación cuantitativa en términos del valor de las probabilidad de estar adecuadamente empleado en cada caso, siendo este resultado superior a 30%.

RECOMENDACIONES

- ✓ A partir de los resultados anteriormente presentados, consideramos que la formación profesional (capacitación) es fundamental para que el individuo pueda acceder al mercado laboral con herramientas suficientes en la búsqueda de un empleo adecuado; en ese sentido, el rol de la universidad es muy importante, pues la oferta educativa que realiza debe contemplar el fortalecimiento de la competencia profesional en cada una de las carreras profesionales.
- ✓ Las investigaciones en torno a las características del mercado laboral local deben realizarse con mayor frecuencia, vinculando en ella a la capacitación, de manera que se pueda analizar la dinámica temporal del mercado laboral a partir de resultados de investigación con información de corte transversal (encuestas).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón Glasinovich, Walter. “La Familia Peruana en el Mercado de Trabajo”. Centro de Investigación y Desarrollo (INEI/CIDE). 2001.
- Alejandra Mizala, Pilar Romaguera, Paulo Henríquez. “Oferta Laboral Y Seguro De Desempleo: Estimaciones Para La Economía Chilena”. Centro de Economía Aplicada. Departamento de Ingeniería Industrial. Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. Universidad de Chile, Enero, 1998
- Boletín de Análisis Demográfico N° 35. “Perú: Estimaciones y Proyecciones de la Población, 1950 - 2050”. INEI. Lima, Agosto del 2001.
- Instituto Nacional de Estadística del Perú. Metodologías en el cálculo de los índices. www.inei.gob.pe.
- Jurado Najera, Joel. “Sectores de Trabajo, Productividad y Dinamica Ocupacional”. Centro de Investigación y Desarrollo (INEI/CIDE). 2001.
- Yamada Fukusaki, Gustavo. “Caminos entrelazados: La realidad del empleo urbano en el Perú”. Universidad del Pacífico. 1996.
- BID. (2017). Índice de Mejores Trabajos. Lima.
- Bucheli, M., & Furtado, M. (2001). Impacto del Desempleo sobre el Salario. Una estimacion de la pérdida salarial para Uruguay. Uruguay: CEPAL.
- Chacaltana Janampa, J. (2001). Dinámica del Desempleo en el Perú. Lima: CEDEP.
- Garavito Masalías, C. (2012). Empleo por Género y por Lengua Materna.
- Garavito Masalias, C. (2016). Vulnerabilidad en el empleo: Género y Etnicidad.

- Gaure, S., Knut, R., & Lars, W. (2008). Los Impactos de las Políticas del Mercado Laboral en el comportamiento de la búsqueda de trabajo y calidad de trabajo después del desempleo. Instituto para el Estudio del Trabajo.
- Hidalgo, N., & Herrera, J. (2002). Vulnerabilidad en el Empleo en Lima. Un enfoque a partir de las Encuestas de Hogares. Lima: Boletín del Instituto Francés de Estudios Andinos.
- INEI. (2017). Evolución de los Indicadores de Empleo por Departamento.
- INEI. (2017). Perú: Brechas de Género 2017: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. Lima.
- INEI. (2019). Comportamiento de los Indicadores de Mercado Laboral a nivel nacional.
- Lazo, V. (2015). Centro de Investigación Empresarial de Perú Cámaras .
- MTPE. (2017). Empleo de Calidad. Lima.
- Yamada, G. (2008). Reinserción Laboral Adecuada: Dificultades e Implicancias de Políticas. Lima.

ANEXOS

Anexo 1. Base de datos para el análisis de regresión

N	Condición de empleo	Horas de trabajo por semana	Ingreso Mensual	Experiencia laboral (Edad)	Educ. superior	Sexo	Lugar de Procedencia	Rol del individuo en el hogar
	Y	Y1	Y2	X1	X2	Z1	Z2	Z3
1	0	35	1500	29	0	0	0	1
2	1	40	3672	44	1	1	0	1
3	1	40	1200	40	0	1	0	2
4	1	40	2000	48	1	1	0	1
5	0	34	1800	35	0	0	0	3
6	0	30	2000	27	0	0	0	3
7	1	40	1700	62	0	0	0	1
8	1	40	3013	60	1	1	0	1
9	0	35	2200	36	0	0	0	3
10	0	35	1500	42	1	0	1	2
11	1	40	4250	38	1	1	0	3
12	1	40	5000	50	1	1	0	1
13	0	30	4000	41	1	1	0	1
14	0	34	2800	34	0	0	0	2
15	0	35	930	25	0	1	1	3
16	0	34	2650	33	0	1	0	1
17	0	30	2500	41	0	0	0	1
18	0	30	1500	35	0	0	0	3
19	0	34	3600	33	1	1	0	1
20	0	33	3504	37	0	1	0	1
21	0	30	2000	40	0	0	0	2
22	1	40	3000	48	1	1	1	6
23	1	40	2000	41	1	1	0	3
24	0	32	3000	34	0	1	0	1
25	1	40	2400	52	1	0	0	3
26	1	40	1800	50	1	0	0	3
27	0	30	2400	33	0	1	0	1
28	0	30	2400	33	1	0	0	2
29	0	35	3800	32	0	1	0	1
30	0	35	2700	35	0	0	1	1
31	0	35	2100	27	0	0	0	6
32	0	30	2100	31	1	1	0	6
33	1	40	1900	64	1	1	0	1
34	0	30	1700	37	0	0	1	2
35	0	34	2300	30	0	0	1	3
36	0	30	2600	41	1	0	1	2
37	0	35	1200	38	0	0	1	2
38	0	35	2200	40	1	0	1	1
39	0	30	1070	33	0	1	0	1
40	1	40	1200	60	0	1	0	1
41	1	40	1500	34	1	0	0	3
42	1	40	4000	34	1	1	0	3
43	0	30	2000	34	1	0	1	2
44	1	40	1300	48	1	1	0	3
45	0	30	1850	28	0	1	0	3
46	0	30	4000	34	1	1	0	1
47	1	40	4000	58	1	1	0	1
48	1	40	2195	44	1	1	0	3
49	1	40	5000	53	1	0	0	1

50	0	34	4000	29	1	1	0	3
51	0	34	2000	40	0	0	1	1
52	1	40	1030	48	1	1	0	6
53	1	40	4000	63	1	1	0	1
54	0	35	1200	31	0	0	1	2
55	0	30	2000	34	0	0	1	2
56	1	40	5000	44	1	1	0	1
57	0	30	2000	42	1	0	1	1
58	0	30	4400	42	1	1	0	1
59	1	40	2000	62	1	0	1	2
60	1	40	4060	45	1	1	0	1
61	1	40	3000	58	1	1	0	1
62	0	30	2000	42	1	0	1	3
63	0	30	1800	40	1	0	1	2
64	1	40	5000	48	1	0	0	3
65	0	30	1800	41	0	0	0	2
66	0	30	1800	41	0	0	0	1
67	0	30	2400	40	1	0	0	2
68	0	30	3200	35	0	1	0	3
69	1	40	3373	48	1	1	0	3
70	0	30	1130	34	0	0	1	2
71	1	40	1500	45	1	0	1	6
72	0	35	2500	39	0	0	1	6
73	0	35	2800	33	1	0	1	6
74	1	40	1500	50	0	0	1	1
75	1	40	3560	48	1	1	0	6
76	1	40	3200	46	1	1	0	1
77	1	40	2200	59	0	1	0	1
78	0	32	2500	38	0	0	1	2
79	0	30	1500	34	1	0	1	1
80	1	40	3000	47	1	1	0	1
81	1	40	1500	45	0	0	1	3
82	1	40	3000	60	1	1	0	9
83	1	40	1500	41	0	0	0	3
84	0	30	2200	35	1	0	0	2
85	1	40	2000	48	0	1	0	1
86	1	40	5000	57	1	1	0	1
87	0	34	2000	41	0	0	0	2
88	0	30	1400	29	1	0	0	2
89	0	35	2800	37	1	0	0	2
90	1	40	5000	49	1	1	0	2
91	1	40	3000	46	1	1	0	6
92	0	35	2000	39	0	0	0	1
93	0	30	2500	40	1	0	0	2
94	1	40	2500	44	1	1	0	1
95	1	40	3500	46	0	1	0	6
96	0	35	1100	34	1	0	0	3
97	0	35	4000	31	0	1	0	1
98	1	40	1800	58	1	0	0	1
99	0	30	1500	27	1	0	0	3
100	0	30	1700	42	0	0	0	2
101	1	40	2000	50	0	0	0	1
102	1	40	1800	46	1	0	0	1
103	0	30	1500	33	0	0	0	1
104	0	30	2000	37	0	0	0	2

105	1	40	2800	45	1	1	0	6
106	1	40	1500	60	0	0	1	2
107	0	30	2300	36	0	0	1	2
108	0	30	2300	32	1	0	1	3
109	0	30	1400	29	0	0	1	2
110	0	30	1800	32	0	0	1	2
111	0	35	2500	29	0	0	0	2
112	1	40	1800	51	1	0	0	3
113	1	40	3000	52	1	0	0	3
114	1	40	3500	63	1	1	0	1
115	1	40	2200	58	1	0	0	2
116	0	30	1800	41	1	0	0	3
117	0	30	1400	39	0	0	0	2
118	0	30	2000	35	1	1	0	3
119	0	30	2500	31	0	0	0	1
120	1	40	4500	45	1	1	0	2
121	0	35	2300	29	1	0	0	3
122	1	40	1200	45	1	0	0	3
123	1	40	1800	54	1	0	0	1
124	1	40	2000	48	1	0	0	2
125	1	40	2500	49	1	0	0	2
126	1	40	1500	58	1	0	0	3
127	1	40	4000	55	1	1	0	1
128	0	35	2500	37	0	0	0	1
129	1	40	2500	49	1	0	0	1
130	1	40	1800	54	0	1	0	3
131	0	30	2400	38	1	1	0	1
132	0	35	4000	33	1	1	0	2
133	0	30	2000	40	1	0	0	2
134	1	40	2600	48	1	0	0	1
135	1	40	3500	54	1	1	0	2
136	1	40	4000	63	1	1	0	1
137	1	40	2500	55	1	0	0	2
138	1	40	1800	41	1	1	0	3
139	1	40	3000	41	1	1	0	3
140	0	30	2500	41	0	1	0	1
141	0	35	3000	26	1	1	0	3
142	1	40	4000	50	1	1	0	1
143	0	35	2500	31	0	0	0	3
144	0	30	2400	31	1	1	0	1
145	1	40	2000	52	1	0	0	2
146	0	30	2000	34	0	0	0	3
147	1	40	2500	45	1	1	0	2
148	0	30	1800	38	0	0	0	1
149	1	40	3652	40	0	1	0	3
150	0	30	2300	31	1	0	1	1
151	0	30	2100	29	1	0	1	2
152	1	40	3173	46	0	1	0	6
153	0	36	1800	34	0	0	1	3
154	1	40	2500	49	1	1	0	1
155	1	40	2000	46	0	1	0	1
156	1	40	2000	62	1	1	0	1
157	0	35	2582	34	0	0	1	2
158	0	32	3000	30	1	1	0	1
159	1	40	3000	45	1	1	0	3

160	1	40	4000	41	1	1	0	3
161	0	35	2500	35	0	0	1	6
162	1	40	1600	41	1	0	1	3
163	1	40	3000	58	1	1	0	3
164	1	40	3560	54	1	1	0	3
165	0	35	4000	38	0	1	0	2
166	1	40	3100	47	1	1	0	3
167	0	38	2000	26	0	1	0	1
168	0	35	1500	31	0	0	1	2
169	0	35	3700	37	0	1	1	1
170	1	40	2500	44	1	0	1	3
171	1	40	1600	65	0	1	1	1
172	0	35	1800	41	0	0	1	1
173	1	40	2000	63	1	1	0	1
174	1	40	2000	58	1	0	1	2
175	0	35	3000	27	1	1	0	3
176	0	35	2500	29	0	0	0	6
177	0	35	3500	38	1	1	0	2
178	0	35	3000	41	0	1	0	1
179	0	35	2000	28	1	0	0	3
180	0	35	1500	26	0	0	0	3
181	0	35	2000	38	0	0	0	1
182	1	40	3000	47	1	1	0	3
183	1	40	3000	55	1	1	0	3
184	1	40	2800	43	1	1	0	3
185	1	40	2000	41	1	0	0	3
186	0	35	3000	41	0	0	0	2
187	1	40	4000	45	1	1	0	1
188	0	30	2000	40	1	0	1	1
189	0	35	2561	36	0	0	1	3
190	1	40	2200	41	1	1	0	1
191	0	35	4000	38	1	1	0	1
192	0	35	3500	37	1	1	0	2
193	1	40	4000	56	1	1	0	1
194	1	40	2500	55	1	0	1	2
195	0	30	2000	35	0	0	0	1
196	1	40	3000	44	1	0	0	2
197	1	40	4000	52	1	1	0	1
198	0	32	3000	32	1	1	0	1
199	0	35	4500	29	0	1	0	3
200	0	32	2500	31	0	0	0	2
201	1	40	4330	49	1	1	0	1
202	1	40	3000	41	1	0	0	3
203	0	32	4800	38	0	1	1	1
204	0	35	2200	39	0	0	0	2
205	1	40	1900	54	1	0	0	1
206	0	35	2669	40	0	0	0	1
207	0	35	2661	35	1	0	0	3
208	1	40	2500	48	1	1	1	1
209	1	40	3500	58	1	1	0	1
210	1	40	3500	45	1	1	0	3
211	1	40	1500	44	0	0	0	6
212	0	32	3673	27	1	1	1	1
213	0	32	3048	29	0	1	1	1
214	0	32	4173	36	0	1	0	1
215	0	35	3078	31	0	1	0	2

Fuente: encuestas – anexo 2.

Anexo 2: formato de encuesta.

DATOS GENERALES

1. **Sexo** M () F ()
2. **Edad** _____
3. **Procedencia** _____
4. **Estado civil:**
 - a. Conviviente
 - b. Casado(a)
 - c. Viudo(a)
 - d. Divorciado(a)
 - e. Separado(a)
 - f. Soltero(a)
5. **Grado de Instrucción:**
 - a. Sin estudios
 - b. Primaria incompleta
 - c. Primaria completa
 - d. Secundaria incompleta
 - e. Secundaria completa
 - f. Superior incompleta
 - g. Superior completa
6. **Años de estudio superior** _____
7. **¿Cuál es la relación de parentesco con el jefe de su hogar?**
 - a. Jefe(a)
 - b. Esposo(a)
 - c. Hijo(a)/Hijastro(a)
 - d. Yerno/Nuera
 - e. Nieto(a)
 - f. Padres/Suegros
 - g. Otros _____
8. **Por sus antepasados y de acuerdo a sus costumbres, ¿Usted se considera?**
 - a. Quechua
 - b. Aymara
 - c. Nativo o indígena de la amazonia
 - d. Negro/moreno/zambo mulato
 - e. Blanco
 - f. Mestizo
 - g. No sabe/no responde
 - h. Otro _____

DATOS DE LA VIVIENDA

9. **La vivienda que ocupa su hogar es:**
 - a. Alquilada

- b. Propia, totalmente pagada
- c. Propia, por invasión
- d. Propia, comprándole a plazos
- e. Cedida por el centro de trabajo
- f. Cedida por otro hogar o institución
- g. Otra forma_____

10. Tipo de vivienda:

- a. Casa independiente
- b. Departamento en edificio
- c. Vivienda en quinta
- d. Vivienda en casa de vecindad
- e. Choza o cabaña
- f. Vivienda improvisada
- g. Local no destinado para habitación humana
- h. Otro_____

11. Número de habitaciones de la vivienda _____

12. Además de esta vivienda. ¿Existe otra vivienda en la que usted o algún miembro de su hogar viven regularmente?

- a. Si, ¿Quiénes?_____
- b. No

DATOS DE EMPLEO

13. En su ocupación principal, ¿Usted trabaja para?

- a. Fuerzas Armadas, PNP (militares)
- b. Administración Pública
- c. Empresa Pública
- d. Empresas especiales de servicios (SERVICE)
- e. Empresa o patrono privado
- f. Otro_____

14. Tipo de contrato:

- a. Contrato indefinido, nombrado, permanente
- b. Contrato a plaza fijo
- c. Está en periodo de prueba
- d. Convenios de Formación Laboral Juvenil/Prácticas Pre-Profesionales
- e. Contrato por locación de servicios
- f. Régimen especial de contratación administrativa
- g. Sin contrato
- h. Otro_____

15. En su ocupación principal a usted le pagan:

- a. Diario
- b. Semanal
- c. Quincenal
- d. Mensual

16. Ingreso promedio mensual S/_____

17. Horas trabajadas a la semana

18. En su trabajo, incluyéndose usted, ¿Cuántos laboran?

- a. Hasta 20 personas
- b. De 21 a 50 personas
- c. De 51 a 100 personas
- d. De 101 a 500 personas
- e. Más de 500 personas

19. ¿Ha buscado otro trabajo?

a. Si,

¿Porque? _____

b. No _____