



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMIA



Tesis:

“FACTORES QUE INCIDEN EN LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LOS
TRABAJADORES DEL MERCADO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DEL
CUSCO, EN EL PERIODO 2014-2015”

TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA

PRESENTADO POR:

- BACH. CARMEN CCORIHUAMAN LLAZA
- BACH. MILAGROS KATIUSKA MAROCHO
VILLEGAS

ASESOR:

DRA. SOLEDAD URRUTIA MELLADO

CUSCO – PERU

2018



DEDICATORIA

Mi tesis está dirigido especialmente a mis queridos padres, **Luis Ccorihuaman Aucahuaqui** y **Juana Llaza Quijia** quienes estuvieron en los principales cimientos, sentó en mi deseos de superación, por supuesto a mi pequeño hijo **Thiago Fabián Pimienta Ccorihuaman** quien es motivo principal en mi vida y a mi esposo **William Pimienta Quispe** quien es mi compañero y apoyo en todo momento.

Carmen Ccorihuaman Llaza

Mi tesis la dedico a mis padres, Clara y Abel quienes fueron mi inspiración y ejemplo diario a culminar y emprender cada etapa de mi vida, a mis hermanas Ana, Roxana, Patricia y Lucero por siempre estar ahí cuando las necesito, a mis sobrinos Emi, Samuel y Dariel quienes son mi motivación día a día y a Piasser quien me motivo diariamente a culminar esta investigación.

Milagros Katiuska Marocho Villegas



AGRADECIMIENTO

En primera instancia reconocemos inmensamente a la Universidad Andina del Cusco por habernos refugiado mientras estábamos en nuestra época universitaria en la cual estamos siempre agradecidos.

A nuestra Escuela Profesional de Economía por todos los servicios y facilidades ofrecidos para poder alcanzar nuestros objetivos. De la misma manera a nuestros queridos Profesores de la Escuela Profesional de Economía quienes nos supieron enriquecer y guiar de conocimientos a lo holgado de nuestra formación profesional.

A nuestros Dictaminantes Plinio Aucca B. y Rocio Paullo T. Por sus aclaración y observaciones al trabajo de tesis.

De una manera muy especial a nuestra Asesora Soledad Urrutia Mellado, por el ahínco, por la motivación y la forma adecuada de dirigirnos quien además nos dedicó su tiempo a lo largo del desarrollo de toda la investigación.

Carmen y Milagros



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA 2

AGRADECIMIENTO 3

ÍNDICE GENERAL 4

ÍNDICE DE TABLAS 8

RESUMEN 9

ABSTRACT..... 10

GLOSARIO DE TÉRMINOS..... 11

INTRODUCCIÓN 12

CAPÍTULO I 14

MARCO METODOLÓGICO..... 14

 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 14

 1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 16

 1.2.1 Problema General 16

 1.2.2 Problemas Específicos..... 16

 1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 17

 1.3.1 Objetivo General 17

 1.3.2 Objetivos Específicos 17

 1.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 18

 1.4.1 Hipótesis General 18

 1.4.2 Hipótesis Específicas..... 18

 1.5 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA 19

 1.5.1 Justificación Económica..... 19

 1.5.2 Justificación Social..... 19

 1.5.3 Justificación Teórica..... 20

 1.6 LIMITACIONES Y ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN 20

 1.6.1 Limitaciones de la Investigación..... 20

 1.6.2 Alcances de la Investigación 21

 1.7 VARIABLES E INDICADORES 21

 1.7.1 Variables de Nuestro Estudio 21

 1.7.2 Variables de Control..... 21

 1.7.3 Indicadores del Índice de calidad del empleo: 22

 1.8 DISEÑO, MÉTODO Y TIPO DEL ESTUDIO..... 22



1.8.1	Método del Estudio.	22
1.8.2	Tipo del Estudio	23
1.8.3	Diseño del estudio	23
1.9	.- POBLACIÓN Y MUESTRA	24
1.10	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS	25
1.10.1	Técnicas de Recolección de Datos	25
1.10.2	Técnicas de Procesamiento de Datos	25
1.11	Aspectos Éticos	26
CAPÍTULO II:		27
MARCO REFERENCIAL, TEÓRICO Y CONCEPTUAL		27
2.1	MARCO REFERENCIAL	27
2.1.1	A Nivel Internacional	27
2.1.2	A Nivel Nacional	32
2.2	MARCO TEÓRICO	34
2.2.1	Teoría del Empleo	34
2.2.2	La Moderna Teoría del Empleo: La Versión Keynesiana.	35
2.2.3	Teoría Clásica o Neoclásica del Mercado de Trabajo.	38
2.2.4	Teoría Keynesiana y Desempleo.	39
2.2.5	Teoría de los Salarios de Eficiencia.	39
2.2.6	Teoría del Capital Humano.	41
2.3	MARCO CONCEPTUAL	41
2.3.1	Calidad.	41
2.3.2	Calidad de Empleo.	42
2.3.3	Empleo	42
2.3.4	Subempleo.	42
2.3.5	Desempleo.	43
2.3.6	Mercado Laboral	43
2.3.7	Oferta de Trabajo.	43
2.3.8	Demanda de Trabajo	44
2.3.9	Los Sectores productivos o Económicos.	44
2.3.10	Trabajadores.	44
2.3.11	Empresa	45
2.3.12	Productividad.	45
2.3.13	Informalidad	46



- 2.3.14 Vulnerabilidad en el empleo..... 46
- 2.3.15 Protección social..... 46
- 2.3.16 Jornada laboral 47
- 2.4 MARCO LEGAL 47
 - 2.4.1 Ley de Aseguramiento Universal en Salud 48
 - 2.4.2 Ley General del Trabajo..... 49
- CAPÍTULO III..... 51
- SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN EL PERÚ Y EL DEPARTAMENTO DEL CUSCO, 2014-2015..... 51
 - 3.1 SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PERÚ 51
 - 3.1.1. Composición de la Población en Edad de Trabajar (PET) 51
 - 3.1.2 El trabajo independiente (autoempleo) en la composición de la Población en edad de trabajar (PET), Perú: 2014-2015..... 52
 - 3.1.3 PEA por condición de actividad, según sexo en el Perú: 2014-2015 53
 - 3.1.4 PEA por condición de actividad según rangos de edad en el Perú: 2014-2015..... 54
 - 3.1.5 PEA por condición de actividad según nivel educativo en el Perú: 2014-2015..... 55
 - 3.2 SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DEL CUSCO..... 56
 - 3.2.1 Composición de la Población en Edad de Trabajar (PET)..... 56
 - 3.2.2 El trabajador independiente (Autoempleo) en la composición de la PET 57
 - 3.2.3 PEA por condición de actividad, según sexo, Cusco: 2014-2015..... 58
 - 3.2.4 PEA por condición de actividad según rangos de edad, Cusco: 2014-2015.. 59
 - 3.2.5 PEA por condición de actividad según nivel educativo, Cusco: 2014-2015.. 60
- CAPÍTULO IV..... 62
- CALIDAD DEL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DEL MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DEL CUSCO: 2014-2015 62
 - 4.1. ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO EN EL DEPARTAMENTO DEL CUSCO: 2014-2015 62
 - 4.2 INFORMALIDAD Y CALIDAD DE EMPLEO EN EL DEPARTAMENTO DEL CUSCO: 2014-2015..... 65
 - 4.3 SECTOR PRODUCTIVO Y CALIDAD DE EMPLEO EN EL DEPARTAMENTO DEL CUSCO: 2014-2015 66



4.4 TAMAÑO DE EMPRESA Y CALIDAD DE EMPLEO EN EL DEPARTAMENTO DEL CUSCO: 2014-2015	68
4.5 ANÁLISIS EMPÍRICO DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA CALIDAD DEL EMPLEO EN EL DEPARTAMENTO DEL CUSCO: 2014-2015	69
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES.....	74
REFERENCIAS.....	75
ANEXOS	78



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Perú: Población en edad de Trabajar (2014-2015)*.52

Tabla 2 *Perú: Autoempleo en la composición de la PET (2014-2015)*.53

Tabla 3 *Perú: PEA por condición de actividad según sexo (2014-2015)*.....53

Tabla 4 *Perú: PEA por condición de actividad según rangos de edad (2014-2015)*.54

Tabla 5 *Perú: PEA por condición de actividad según nivel educativo (2014-2015)*.55

Tabla 6 *Cusco: Población en edad de Trabajar (2014-2015)*.56

Tabla 7 *Cusco: Autoempleo en la composición de la PET (2014-2015)*.58

Tabla 8 *Cusco: PEA por condición de actividad según sexo (2014-2015)*.58

Tabla 9 *Cusco: PEA por condición de actividad según grupos de edad (2014-2015)*.59

Tabla 10 *Cusco: PEA por condición de actividad según nivel educativo (2014-2015)*.60

Tabla 11 *Variables y ponderación para el ICE*63

Tabla 12 *Calidad del empleo en el Departamento del Cusco: 2014-2015*64

Tabla 13 *Calidad del empleo según sexo en el Departamento del Cusco: 2014-2015*64

Tabla 14 *Calidad del empleo e informalidad empresarial, Cusco: 2014-2015*65

Tabla 15 *Calidad del empleo según sector productivo, Depto. del Cusco 2014*66

Tabla 16 *Calidad del empleo según sector productivo, Depto. del Cusco 2015*67

Tabla 17 *Calidad del empleo según tamaño de empresa, Cusco: 2014-2015*68

Tabla 18 *Modelo de los determinantes de la calidad del empleo*70



RESUMEN

Nuestro propósito en el cual nos basamos para poder hacer un análisis sobre la calidad de empleo en el mercado laboral del Departamento del Cusco para los años 2014 y 2015, es a partir de la Encuesta Nacional de Hogares ENAHO, en la cual se hace estudio de la relación de la variable calidad del empleo con la informalidad empresarial, el sector productivo y el tamaño de la firma.

Así mismo el presente estudio, nos indica que con gran certeza la calidad del empleo nos muestra a la variable informalidad empresarial se encuentra que del total de la PEA ocupada en el sector formal, un 21 % de los empleos contaba con baja calidad de empleo, mientras que el sector formal evidencia un 79 % (claramente superior al formal), consecuentemente se deduce que el sector informal es el que ofrece una mayor proporción de empleos de baja calidad.

Palabras clave: Calidad del empleo, Informalidad, Sector productivo y Tamaño de la empresa.

**ABSTRACT**

Our purpose on which we rely to make an analysis on the quality of employment in the labor market of the Department of Cusco for the years 2014 and 2015,

It is based on the National Household Survey ENAHO, in which a study is made of the relationship between the variable quality of employment with business informality, the productive sector and the size of the firm.

Likewise, the present study indicates that with great certainty, the quality of employment shows us the variable informality of the company, that of the total of the EAP occupied in the formal sector, 21% of jobs had low quality of employment, while the formal sector shows 79% (clearly superior to formal), consequently it follows that the informal sector is the one that offers the highest proportion of low-quality Jobs.

Keywords: Quality of employment, Informality, Productive sector and Size of the company.



GLOSARIO DE TÉRMINOS

BCRP: Banco Central de Reserva del Perú

CIES: Consorcio de Investigación Estadística y Social

ENAHO: Encuesta Nacional de Hogares

INEI: Instituto de Estadística e Informática

MTPE: Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo

MINSA: Ministerio Nacional de Salud

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PET: Población en edad de trabajar

PEA: Población Económicamente Activa

SIS: Sistema Integral de Salud



INTRODUCCIÓN

Al ejecutar este estudio, viene a ser una motivación para poder hallar las réplicas a las incógnitas que día a día surge ya que viene a ser un tema relevante, La calidad del empleo es un tema poco estudiado por parte de los investigadores, más en específico para el caso peruano, Uno de los principales informes que realiza la CEPAL con datos de la OIT, está relacionado con nuestro país. Donde indica que el Perú viene a ser el principal país que viene ofreciendo empleo con limitaciones y deficientes en la región, esto básicamente explicado ya que en nuestro país la informalidad es muy elevada¹.

Es así que el principal objetivo de la reciente investigación es establecer un diagnóstico del Departamento del Cusco, sobre la calidad de empleo y su relación con las variables informalidad empresarial, sector productivo y tamaño de empresa. El reciente estudio viene organizado de la siguiente manera:

Nuestro capítulo I comprende la parte metodológica, donde se abordara el planteamiento de nuestro problema, continuando con la formulación de la misma, seguidamente de la hipótesis concluyendo con nuestros objetivos del estudio entre otros aspectos importantes del estudio.

Asimismo en el capítulo II, desarrollaremos nuestro marco referencial, también estableceremos los antecedentes del estudio, la cual está compuesto por la literatura relevante en el entorno nacional como internacional, asimismo tenemos el marco teórico, el mismo que abarcara las bases teóricas que ampara el estudio y por último el marco conceptual donde se

¹ OIT: Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2014.



abarcara todos aquellas palabra claves que sirvieron para que nuestro estudio tome la forma adecuada.

Nuestro capítulo III abarcara el estudio del mercado laboral a nivel de nuestro país (Perú) y a nivel de departamento del cusco.

Por ultimo tenemos el capítulo IV donde se desarrolla el cálculo del índice de la calidad de empleo y se relacionara con las variables, informalidad empresarial, sector productivo y tamaño de firma, todo ello con sus respectivos análisis e interpretaciones. Para terminar presentaremos las conclusiones y recomendaciones.



CAPÍTULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Perú viene a ser uno de los países que muestra las peores circunstancias en la región explicado esto porque en nuestro país el problema de la informalidad es muy grande, todo esto respaldado por un informe de la CEPAL y esta misma basándose a los datos de la OIT,

Nuestro país viene a ser el que presenta deficientes datos con relación a calidad del empleo, esto mostrado por las estadísticas de la CEPAL, asimismo nos indica que América latina existen cinco países donde relativamente existen muchos contrastes esto relacionado más con la calidad del empleo y su estructura.

Es precisamente que los países como Bolivia, Colombia, Honduras, Perú y Venezuela, los individuos que trabajan independientemente rebasan el 36 %, este porcentaje viene a ser muy alto respecto a otros países de Latinoamérica².

También señala la CEPAL, que en los países como Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, México, Panamá y Uruguay, los individuos que trabajan independientemente vienen a representar tan solo un 24 %, esto viene a ser del total de los ocupados a veces son menos.

Es así que, en la línea de la problemática de la baja calidad del empleo, surge otra interpelación: ¿de qué manera los empleos independientes vienen a ser uno de los factores que ayudaría a medir la calidad del empleo?

Dicho informe de la CEPAL, indica de manera concreta que la informalidad tiene un aumento debido a que se toma en consideración a los individuos que trabajan independientemente y las labores que se realizan en el hogar en el cual se desempeñan los trabajadores familiares auxiliares.

² *Ibíd.*



Para lo cual la CEPAL precisa que cuando se toma en consideración a todos los trabajadores ocupados, la informalidad puede alcanzar a llegar a un porcentaje ostensiblemente alto (47.7%), por lo que se puede llegar a la conclusión es que del total del empleo formal, casi dos tercios de las personas se encuentran en el sector informal.

Asimismo podemos indicar que los empleos asalariados, dentro de ellos excluimos la labor domestica esto relacionado a la seguridad social donde los ubica entre los porcentajes de 91% y el 84% en Costa Rica, Uruguay, Panamá, Chile y Brasil, para lo cual tenemos que en el Perú solo vendría a ser de 60%, porcentaje que también tiene el país vecino de Paraguay.

Para el año 2014 la CEPAL lanza sus datos estadísticos en donde nos muestra que nuestro país llega a alcanzar una tasa anual de 5.4% en el desempleo urbano, la misma que le antecede los países de México con un porcentaje de (5.8%), también llego a alcanzar una tasa anual de desempleo urbano de 5.4%. la misma que fue antecedida por México (5.8%), Nicaragua (5.6%), Panamá (5.4%), Ecuador (5.1%) y Brasil (4.8%). Por lo cual se llega finalmente a una conclusión clara donde se dice que el empleo independiente más esta relacionado en empleo precario lo cual no ayuda para poder hacer la medición del desempleo.

En la actualidad existe gran consenso respecto a que la calidad del empleo y la satisfacción laboral de los individuos que laboran en las empresas vienen a ser variables fundamentales dentro de la productividad y así mismo en la performance de las compañías. Por lo que los factores como los sectores productivos tradicionales, informalidad, y tamaño de la empresa son variables que emergen a partir de la comprobación de la literatura y que hoy en día son materia de interés por los investigadores del campo de la economía laboral, ya que en la actualidad en nuestro país la economía tiende a disminuir su capacidad para poder generar empleos las mismas que tienen que ser de calidad, ya que estas están relacionadas a los niveles bajos de la productividad laboral³.

No existe información estadística a nivel departamental que evalúe y mida la calidad del empleo de los trabajadores.

³ Chacaltana y Yamada (2009). Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú.



En virtud a los antecedentes se considera un tema de vital importancia a los factores que inciden en la calidad del empleo, tanto a nivel de nuestro país, como a nivel de nuestro Departamento del Cusco, dado que se hará un análisis e investigación para lo cual se desprenderá importantes medidas para las autoridades competentes.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema General

¿Cuáles son los factores que inciden en la calidad del empleo de los trabajadores del mercado laboral del Departamento de Cusco en el periodo 2014- 2015?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cómo la informalidad empresarial, determina la escasa calidad de empleos en el mercado laboral del Departamento de Cusco en el periodo 2014- 2015?
- ¿El sector productivo donde labora el trabajador, determina en la calidad del empleo en el mercado laboral del Departamento de Cusco en el periodo 2014- 2015?
- ¿El tamaño de la empresa donde labora el trabajador, determina en la calidad de empleo en el mercado laboral del Departamento de Cusco en el periodo 2014- 2015?



1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

Analizaremos los factores que inciden en la calidad del empleo de los trabajadores del mercado laboral del Departamento del Cusco en el periodo 2014- 2015.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Analizar la influencia de la informalidad empresarial sobre la calidad del empleo en el mercado laboral del Departamento de Cusco en el periodo 2014-2015.
- Determinar la influencia del sector productivo donde labora el trabajador, sobre la calidad del empleo en el mercado laboral del Departamento de Cusco en el periodo 2014-2015.
- Determinar la influencia del tamaño de la empresa donde labora el trabajador sobre la calidad del empleo en el mercado laboral del Departamento de Cusco en el periodo 2014-2015.



1.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Hipótesis General

La informalidad empresarial, sectores productivos tradicionales y unidades económicas empresariales muy fragmentadas (micro y pequeña empresas), vienen a ser los factores más significativos que trasgreden en la calidad del empleo de los individuos que trabajan en el mercado laboral del departamento del cusco en el periodo 2014-2015.

1.4.2 Hipótesis Específicas

- La informalidad empresarial, genera empleos con una calidad escasa en el mercado laboral del Departamento de Cusco en el periodo 2014-2015.
- Los sectores productivos tradicionales (tales como el sector servicios, el comercio, etc) donde labora el trabajador, influye de forma negativa sobre calidad de empleo en el mercado laboral del Departamento de Cusco en el periodo 2014-2015.
- El tamaño de la firma viene a ser una variante significativa la misma explica la calidad de empleo de los trabajadores, es decir en empresas pequeñas y medianas son muy propensas a ofrecer empleos de calidad muy precaria en el mercado laboral del Departamento de Cusco en el periodo 2014-2015.



1.5 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Ala fecha existe un gran consenso respecto a que la calidad del empleo y la satisfacción en nuestros centros laborales es una variable fundamental dentro de la productividad, asimismo en la performance de las empresas.

1.5.1 Justificación Económica.

Los empleos de calidad ayudan a superar las desigualdad de las formas de exclusión laboral, asimismo se indica que uno de los aspectos fundamentales para poder conocer mejor los términos de un desarrollo económico y el bienestar de los individuos que laboran en las empresas. En vista a lo anterior, el reciente trabajo de investigación, se justifica por su enorme implicancia en materia económica y el bienestar de los trabajadores, también indicar que un empleo de calidad, es sinónimo de una satisfacción en el empleo, lo cual se traduce en una mayor y mejor productividad y crecimiento de la economía. Por tanto la CEPAL (2011), afirma que poseer un empleo de calidad no necesariamente se indica que ese trabajo pueda cumplir con una función específica para poder satisfacer la necesidad que cada individuo tenga ya sea social, económica y cultural de los trabajadores.

1.5.2 Justificación Social

La reciente investigación permitirá un mejor entendimiento de la problemática de la baja calidad del empleo e insatisfacción laboral por parte de los trabajadores, por lo tanto nos ayudara a determinar los factores más relevantes que explican la calidad del empleo, así como la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento del cusco, lo cual conllevara a proponer mejores políticas laborales existentes, mejorando de esta forma el bienestar de los mismos.



1.5.3 Justificación Teórica

En el presente estudio hará un desarrollo que será de tipo académico; ya que, en este caso se usara toda la información de tipo estadístico que será de manera real y esto nos llevara a hacer una validación de las hipótesis planteadas en el estudio todo esto relacionado con la informalidad que vendría a ser un fenómeno como también a la baja calidad del empleo. La misma nos permitirá incrementar nuestra inteligencia todo esto relacionado a la economía laboral en nuestro departamento del cusco para los años de estudio.

1.6 LIMITACIONES Y ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 Limitaciones de la Investigación

La principal restricción de la presente investigación es que existen pocos trabajos relacionados sobre el análisis de la calidad del empleo en el país y en la región, por lo tanto nuestro estudio tiene como restricción el acceso restringido a la información, básicamente para el análisis de la calidad del empleo, debido a que esta es una variable cualitativa, para lo cual se intentara capturar dicho fenómeno mediante del uso de algunos indicadores o variables proxy, a partir de la ENAHO.



1.6.2 Alcances de la Investigación

Nuestro reciente estudio, vendría a tener un alcance a nivel del departamento, esto quiere anunciar que se examinar la calidad del empleo en el mercado laboral del Departamento del Cusco, para el periodo 2014- 2015. Para poder dar veracidad a cada observación del estudio se realizara encuestas por el grupo de estudio así poder ver las particularidades económicas y sociales, las fuentes de datos para el presente trabajo será primaria.

Asimismo se realizara una regresión, donde todos los elementos implicados deben ser ponderados por esta misma razón se considera a las variables independientes; para lo cual también se tomara en cuenta otras determinantes que formaran parte del estudio.

1.7 VARIABLES E INDICADORES

1.7.1 Variables de Nuestro Estudio

- Variable dependiente
Índice de calidad de empleo.
- Variables Independientes:
 - Informalidad empresarial
 - Sector productivo donde labora el trabajador
 - Tamaño de empresa

1.7.2 Variables de Control

- Edad
- Nivel educativo



1.7.3 Indicadores del Índice de calidad del empleo:

En el siguiente estudio se pretende implementar una metodología donde se pueda medir la calidad del empleo, esto conocido como Índice de Calidad de Empleo (ICE), la misma que nos permitirá asociar aspectos monetarios (remuneraciones), así como no monetarios (protección social, tipo de contrato y jornada laboral), los mismos que serán útiles para la construcción de dicho índice.

La calidad del empleo se puede diagnosticar a través de un índice que se sostiene en cuatro variables, Farné (2003).

- La afiliación a la seguridad social
- El horario de trabajo.
- El ingreso
- La modalidad de contratación,

1.8 DISEÑO, MÉTODO Y TIPO DEL ESTUDIO.

1.8.1 Método del Estudio.

Nuestro método científico que será utilizado en el estudio será el método inductivo el cual se alcanza conclusiones generales a partir de hechos particulares, en el que se tiene cuatro pasos fundamentales dentro de ellos tenemos: la observación de hechos; la clasificación y el estudio; la derivación inductiva por partes de los hechos y nos permite llegar a la generalización y la contratación. Finalmente los métodos que se utilizara en el estudio fue: estadístico, descriptivo, síntesis y análisis.



1.8.2 Tipo del Estudio

El tipo del estudio se desarrollara para la siguiente investigación es de tipo descriptivo y correlacional bajo un paradigma estadístico – cuantitativo; quien nos ayuda a medir las variables mediante técnicas econométricas y estadísticas, en la cual buscamos correlacionar las variables independientes con la variable dependiente (calidad del empleo); para nuestro estudio tomaremos como unidad de análisis a los individuos que trabajan en el mercado laboral del departamento del Cusco para el periodo 2014 -2015.

1.8.3 Diseño del estudio

Se realizara un análisis de la variables donde no se modificara de una manera intencional a la variable independiente, esta misma para poder ver su efecto sobre las otras variables, en el estudio se va a observar de una manera natural, para después analizar.

La recolección de datos se dará de manera única, pues la intención principal del estudio es poder explicar las variables y analizar su incidencia e interrelacionar en la actualidad, por ello se hará uso del diseño no experimental – transeccional todo basado en una dimensión temporal.



1.9.- POBLACIÓN Y MUESTRA

Población: El estudio tomara en cuenta a la población que está conformada por los individuos que laboran en el mercado laboral del Departamento del Cusco, que se localizan trabajando en condiciones formales e informales para el periodo de estudio.

Muestra: En nuestro estudio la muestra estará seleccionada por el INEI de la ENAHO para el Departamento del Cusco, para el periodo del estudio. Para nuestro caso viene a representar un total de **2444 observaciones**, las mismas que se tomaran en cuenta para realizar nuestro modelo econométrico.

ENAHO (Encuesta Nacional de Hogares), hace una indagación estadística de manera correlativa que produce indicadores trimestrales, la cual nos ayuda a entender la transformación de las variables así como la pobreza, la condición de vida de los individuos y la comodidad de los hogares, para lo cual ayuda a medir la repercusión de los programas sociales que sirve de fuente de información a instituciones privadas y públicas, así como también a los investigadores, lo cual les permite hacer una comparación con otras investigaciones semejantes, todo esto relacionado con las variables investigadas. Cuyo objetivo vienen a ser las siguientes:

- Permitirá la medición de los programas sociales ya sean alimentarios o no alimentarios las mismas que ayudaran así al mejoramiento de la condición de vida de los individuos.
- Ayuda a otros investigadores que tomen como bandeja de información también a instituciones públicas y privadas.
- Compara los estudios semejantes, con relación a las variables investigadas.



- Ayuda a generar indicadores, lo cual nos permitirá ayudar a comprender la evolución de la pobreza, las condiciones de vida y el bienestar de los hogares.
- Permitirá hacer un diagnóstico sobre las condiciones de vida y pobreza de la población.

La ENAHO realiza las encuestas en todo nuestro país ya sea en el área urbana y rural, en los 24 departamentos del país y en la Provincia Constitucional del Callao⁴.

1.10 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

1.10.1 Técnicas de Recolección de Datos

Nuestro estudio se basó tomando como base fundamental a la información extraída de la ENAHO del módulo conveniente a empleo e Ingresos⁵, este módulo es el que contiene mayor información para la investigación, para lo cual mediremos la incidencia de las variables independientes sobre la variable dependiente (la calidad de empleo).

1.10.2 Técnicas de Procesamiento de Datos

Los datos que se obtendrán serán de la siguiente forma:

- Se realizara una limpieza de la base de datos, todo esto con la determinación de poder limpiar las variables que no sean provechosos para el estudio, también se realizara un ajuste a la base de datos todo ello para poder obviar valores perdidos.

⁴ Ficha Técnica ENAHO 2015 del INEI.

⁵ Módulo 5 de la ENAHO.



- Luego se hará un tratamiento en la base de datos para que las variables nos permitan crear nuevas variables que vendrían a ser útiles para el estudio
- Como siguiente paso se hará la formulación del modelo econométrico y así poderlo aplicar al programa econométrico STATA 13.
- Y Finalmente tendremos el análisis de todos los resultados que se obtendrán.

1.11 Aspectos Éticos

E el presente estudio se tiene como referencia a varios trabajos de estudios, ya que con la cual hemos podido llevar a cabo nuestra tesis, asimismo hemos citado acertadamente a los autores correspondientes, y también se respetó el derecho de los autores.



CAPÍTULO II:

MARCO REFERENCIAL, TEÓRICO Y CONCEPTUAL

Para poder realizar un análisis de la calidad del empleo y sus principales determinantes, podemos indicar que es un tema poco tratado en las investigaciones sobre el mercado laboral, esto referido a nivel del departamento del Cusco, en la actualidad no se encuentra ningún estudio relacionado al tema. Sin embargo existen algunas discusiones en el ámbito internacional sobre la naturaleza del fenómeno y su definición de los mismos, los mismos que nos permitirá ayudar a definir más adelante un indicador para medir dicho fenómeno.

2.1 MARCO REFERENCIAL

2.1.1 A Nivel Internacional

- Fabio Bertranou et.al (2013)⁶, **Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina.**

En esta investigación se examina el fenómeno de la calidad del empleo y la segmentación laboral para el caso de Argentina. En este trabajo de investigación se podrá realizar un análisis de los principales cambios ocurridos en la calidad del empleo durante las últimas 2 décadas conjuntamente con sus vinculaciones con la política económica y sus regulaciones laborales, por tanto se indica que el mercado laboral Argentino se caracteriza por la incidencia de la informalidad laboral y por la importante heterogeneidad.

⁶ Bertranou et al. (2013): Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina. Documento de trabajo N° 02. OIT Argentina.



Para ello se caracterizan y se cuantifican las modalidades de empleo precario: el empleo asalariado registrado como atípico, el trabajo asalariado informal (el trabajo independiente no calificado o de subsistencia), para luego realizar el fenómeno de la segmentación considerando la movilidad laboral y explorando potenciales subsegmentos las mismas que pueden existir dentro del empleo asalariado formal, empleo independiente y del empleo asalariado informal.

Las brechas salariales de los diferentes segmentos y subsegmentos del empleo, asimismo se analizaron las hipótesis de la segmentación. La certeza que se encontrara en este estudio no lleva a entender que cuanto más extendido se encuentra vendría a afectar más a la calidad del empleo que sería las informalidades laborales que existen en las empresas, llegando esta misma estar afiliada a los diferentes factores como regulatorios y estructurales. Las evaluaciones descritas sobre las brechas salariales nos da a entender que las segmentaciones más está relacionada con los fenómenos de las informalidad, asimismo destaca informar que las hipótesis de los grupos de segmentación de empleo se da de acuerdo a la modalidad de la contratación ya sea que el mismo esté relacionado con un empleo remunerado de manera informal y que su sueldo sea de manera formal.



- Rentería (2009)⁷, **Determinantes de la calidad del empleo en la ciudad de Bogotá durante los años 2002 – 2006.**

Este trabajo de investigación es para un caso específico como la ciudad de Bogotá, en la cual se hará un análisis de la transformación de sus primordiales determinantes de la calidad del empleo para la población asalariada para los años 2002 -2006. Para este fin se desarrollara un estudio descriptivo de los principales variables que nos ayudaran a determinar la calidad del empleo y construir un índice que permitirá medir y comparar de forma cuantitativa y resumida la tendencia de la calidad del empleo a través del transcurso de los años en la ciudad de Bogotá. Las variables seleccionadas para el presente trabajo de investigación son la afiliación al sistema de seguridad social, el salario, las modalidades de la contratación, y la jornada laboral.

Como resultado de todo el estudio tenemos que los pobladores que reciben un salario de la ciudad de Bogotá vienen a ser muy deficientes esto relacionado a sus niveles salariales y también a la relación que tienen con el empleador, , pero si hacemos una comparación con las otras ciudades del país podemos indicar que la ciudad de Bogotá es superior. Asimismo podemos indicar que los individuos que han podido estudiar a un nivel superior constan un con unos sueldos mayores y también con mejores beneficios, dentro de los principales sectores que poseen las mejores condiciones laborales vienen a ser el financiero y el energético, en cambio los sectores que da empleo en condiciones de baja calidad viene a ser el de construcción, transporte y el comercio.

⁷ Rentería (2009): “Determinantes de la calidad del empleo en la ciudad de Bogotá durante los años 2002-2006”. Facultad de Economía, Universidad de la Salle. Bogotá – Colombia.



- Gerson Gaviria Moreno Y Andrés Quingua Caicedo (2015)⁸, **Determinantes de la calidad del empleo en la ciudad de Cali en 2012.**

Este estudio se realiza para la ciudad de Cali Colombia en la cual buscara establecer aquellos determinantes para poder medir la calidad del empleo y así poder aplicarlo al periodo de análisis que para este caso se toma el año 2012. Todo esto surge para poder identificar si su nivel sería adecuado o no. Esta investigación nace de la propuesta de Santiago Farne en el año 2002 donde indica que el índice de calidad se entrega a dos variables estos mismos relacionados con el tipo de contratación. Este modelo ya ajustado se aplica al caso de la ciudad de cali con la base de datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del 2012 del DANE, dichas variables vienen a ser el capital humano y la segmentación laboral que servirán para identificar los determinantes microeconómicos, en el cual se tuvieron que estimarse regresiones usando el método de mínimos cuadrados ordinarios en el cual se tomó como variable independiente a la calidad y como regresores se toma a las variables asociadas a la teoría del capital humano oferta y a la teoría de la segmentación del mercado laboral de la demanda, a la conclusión que se llega es que la calidad del empleo de la ciudad de Cali está ubicada por arriba del promedio nacional, esto quiere indicar que según Farne este promedio no garantizaría una “ vida digna” .

⁸ Gaviria y Quingua (2015). “Determinantes de la calidad de empleo en la ciudad de Cali en 2012”. *Magazín Empresarial*, 11(25), 11-21. Universidad de Santiago de Cali, Colombia.



- Luis Armando Galvis y Gerson Pérez (2015)⁹, **Informalidad laboral y calidad del empleo en la Región Pacífica colombiana.**

En esta investigación se elabora un diagnóstico sobre la informalidad laboral de la región pacífica colombiana y su relación con la calidad del empleo. Para lo cual muestran los resultados que dos de cada tres empleados se ubican en el sector informal. Para lo cual la observación antes mencionada contiene implicaciones claves para el confort de la población y la calidad del empleo, este resultado es más crítico para las personas que se encuentran con niveles educativos bajos como los empleados domésticos, para lo cual tenemos por ubicación geográfica a las personas del departamento de Nariño.

- Ángel Díaz Chao et al. (2015), **Determinantes multidimensionales en la calidad percibida del Empleo. Evidencia empírica para España.**

En el trabajo de investigación se analizara empíricamente los determinantes multidimensionales (efectos directos) estos mismos que vendrían a ser la calidad que recibiría cada individuo en la ciudad de España, llegando a una conclusión bien clara que la calidad del empleo está relacionada con los conjuntos de dimensiones explicadas o que están relacionadas en el puesto de trabajo (inclusión , acceso, organización, calidad intrínseca y compensación), también con su propio entorno y sus relaciones laborales (seguridad en el trabajo, salud, formación, intensidad del empleo y relaciones laborales).

⁹ Galvis y Pérez (2015): “Informalidad laboral y calidad del empleo en la Región Pacífica colombiana. Documento de trabajo sobre Economía Regional N° 233. Banco de la Republica.



Los autores plantean que las políticas públicas para salir de las crisis no solo se deberían tratar la calidad en el centro de labores, sino también esto debería estar relacionado con todo el entorno laboral.

2.1.2 A Nivel Nacional

- **OSEL-Moquegua (2016)**, La calidad del empleo en la Región Moquegua.

La región Moquegua en los últimos años no está creando suficientes puestos de trabajo esto quiere decir que la región Moquegua no está dinamizado ya que en los últimos años los principales indicadores laborales, entre ellos la tasa de actividad, tasa de ocupación y la tasa de desempleo no han experimentado grandes cambios.

Como no se está creando suficiente puestos de trabajo las personas por alguna razón deciden no participar en la oferta laboral pasando a conformar de la población económicamente inactiva; para la cual esta situación puede traer problemas en la economía laboral que es la vía principal para su subsistencia.

Así mismo se analiza la calidad del empleo donde se evidencia mejoras, por un lado se muestran un aumento de los trabajadores en forma asalariada y por otro lado hay una reducción de los trabajadores familiares no remunerados (TFNR) y de los trabajadores del hogar. También se evidencia un notable incremento del Índice de Calidad del Empleo, el cual con su cálculo se aproxima las condiciones básicas para que los trabajadores se sienta satisfecho con el puesto de trabajo.

Asimismo, este estudio presenta la calidad del empleo en la región de Moquegua, todo esto con la finalidad de mostrar las características y sus respectivos



términos de que los individuos puedan contar con seguridad y salud en su centro de trabajo, todo basado en una visión integrada, que puedan incluir aspectos particulares en el puesto de trabajo como otros generales del funcionamiento en su conjunto del mercado de trabajo.

- Chacaltana J. y Yamada G. (2009)¹⁰. **Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú**

El presente estudio se dividirá en dos partes: para lo cual en la primera se hará el análisis de productividad y el empleo en el Perú. Así como también aquella relación que habrá entre ambas, para ambos análisis se usará datos de las encuestas para los años 2000 y 2006, para la segunda parte del estudio, se tomará en cuenta la relación entre el producto por trabajador y la calidad del empleo la misma estaría relacionada a todas las firmas. Por lo tanto se decidió explorar la relación que podría haber entre estos dos sectores.

¹⁰ Chacaltana J. y Yamada G. (2009). Calidad del empleo y Productividad laboral en el Perú



2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Teoría del Empleo¹¹

El autor hace referencia el hecho que los economistas ortodoxos trabajaron íntegramente en la distribución y el origen de la riqueza a través de las remuneraciones de los propietarios de los factores de producción, los problemas en su asignación frente a las necesidades ilimitadas y el dinero que tendrían disponible, también tenemos los que estos individuos no tenían un lugar donde vivir y tampoco como poder producir algún producto la misma que esta acumulada entre otros temas económicos; para lo cual se puede decir, se investigaron muy poco los factores que determinan la ocupación real de los recursos disponibles en una economía. Keynes afirma, que este vacío se da porque la ocupación no fue un problema evidente en la época anterior a la crisis del 1930, año en la cual se incrementó incontrolablemente el desempleo de los factores de producción, pero principalmente de la mano de obra, que trajo consigo a que los analistas de entonces repararan sobre este fenómeno, todo esto debido a que las explicaciones clásicas de la teoría del empleo, aunque parecían muy lógicas en sus fundamentos fallaban al aplicarlas al mundo real. Como se indicó anteriormente, Keynes advierte en su obra no se habla de la primera aproximación a una teoría explicativa del empleo, todo esto se debió a que el autor reconoce algunos argumentos que si bien son sencillos, analizarlos en una situación del mercado de trabajo de forma sistemática y casi en su momento no haber tenido ninguna objeción, dándole una validez hasta la época de la crisis mundial.

Así mismo se puede indicar que casi nunca analizamos detenidamente en toda la teoría pura, por lo mismo se dice que no hay una aclaración real del dinero disponible, al mismo modo pero decir que no se ha tomado en cuenta sería absurdo,

¹¹ Keynes, J.M. (1936). La teoría general de la ocupación el interés y el dinero.



porque en todo estudio económico se analizara el empleo o la ocupación que estarían siempre relacionado con el tema , pero nunca fue fundamental por el mismo motivo no se mencionaba (Keynes 1981:16).¹²

La teoría ortodoxa del empleo se presenta de forma significativamente lógica, basada en principios y postulados que se sostienen uno dependiendo de otro, es decir, que al desmoronarse uno de ellos todo el edificio de pensamiento clásico se derrumbara y esto fue precisamente lo que ocurrió en 1930 cuando la lógica del pensamiento clásico fue incapaz de aplicar a la realidad.

2.2.2 La Moderna Teoría del Empleo: La Versión Keynesiana.

La teoría moderna del empleo en la versión keynesiana parte a través de un conjunto de restricciones que vienen a ser las siguientes:

1. Una reducción del salario no siempre conlleva a que se pueda incrementar el nivel del empleo esto debido a que aun con bajos salarios no se puede ocupar la mano de obra, porque en realidad lo que hace falta vendrá a ser las fuentes de empleo que se crean únicamente a través de un incremento en la inversión y que esto depende de la eficiencia marginal del capital.

2. El autor cuestiona la flexibilidad de los salarios en razón a las siguientes premisas.

¹² Keynes 1981:16; economía clásica.



- Incluso aceptando de que el nivel de los salarios determinas el nivel del empleo, los clásicos tienden a confundir el salario real con el salario nominal: por consiguiente se dice que; el salario nominal (SN) viene a ser un ingreso monetario rígido y que representa la cantidad de dinero recibido por el individuo que labora en la empresa la misma que recibirá por su prestación de su servicio. Mientras que el salario real (SR); es una magnitud de ingresos en efectivo que puede cambiar como resultado de la elevación en el nivel general de los precios aunque la cantidad de dinero permanezca fija.¹³

$$SR = \frac{\textit{salario nominal}}{\textit{nivel general de precios}}$$

Es decir que el salario nominal puede permanecer fijo pero el salario real disminuir si cada unidad monetaria viene a desvalorizarse en términos reales.

- Así mismo tenemos que las personas agrupadas tienen la capacidad el salario nominal pero nunca tendrán el acceso a poder fijar el salario real ya que este mismo siempre dependería del nivel general de precios y esta misma a su vez va a tener que depender de otras fuerzas de nuestras economías, exclusivamente por las oferta monetaria que solo lo puede manipular el gobierno central, esto nos quiere decir que el gobierno viene a ser el único que pone dinero en circulación dentro de una economía. por la oferta monetaria que solo el gobierno la puede manipular, porque el gobierno quien poner el dinero en circulación dentro de una economía.

¹³ Ensayos sobre Maynard Keynes ; by Reuben. Normanjr, Ph.d



3. En algunas casos existen situaciones inherentes en la cual los trabajadores en un determinado momento pueden hacer variar el nivel de los salarios, por lo cual harían cumplir el mercado clásico, se tiene un ejemplo claro en la cual existe un personal altamente calificado o se podría decir con mucha experiencia, y se podría decir que es un trabajador muy deseado por los empresarios pero que a su vez esta persona no trabaja por salarios bajos, el cual impone una nueva restricción al mecanismo regulador planteado por la ortodoxa clásica.

Esto genera un conjunto de consecuencias para el pensamiento económico con son las siguientes:

- La teoría ortodoxa del desempleo se queda sin bases, al caer sus principales postulados y debía suministrarse una nueva teoría.
- Por lo tanto habría un paro involuntario de trabajadores; el desempleo de la depresión no sería de un carácter voluntario porque no dependía de los salarios nominales, ni tampoco de la voluntad colectiva de los trabajadores; siendo más bien de carácter involuntario dando lugar para suministrar una teoría sobre los factores determinados de este desempleo.



2.2.3 Teoría Clásica o Neoclásica del Mercado de Trabajo.

La economía neoclásica se puede definir con un resultado del producto de varias escuelas del pensamiento de la economía, basándose en un análisis marginalista y con su formulación basada en el principio de las bajas en las utilidades marginales. Estas definiciones vienen a ser muy complicadas ya que al final no estarían del todo claro esto esta mas relacionado a las perspectivas de la teoría ya que la evolución vendría a ser temporalmente, puesto que existen varias generaciones.

Adam Smith y David Ricardo vienen a ser los máximos representantes de la economía clásica, ya que estos mismos se basaban o se identificaban con una economía mas basada en un capitalismo. Por tanto, Adam Smith hace su critica al mercantilismo el mismo viene a desarrollar un mercado donde se basa en una competencia perfecta, en donde el indica que el estado no debería intervenir en ninguna decisión del mercado, el indico que todo se solucionaría a través de una “mano invisible”, el mismo se tendría que autorregularse para posteriormente lograr un bienestar para todos. Asimismo, indico que para poder obtener un crecimiento económico seria a través de la división del trabajo, para lo cual ahí surge todo el tema de que cada individuo tenía que especializarse en un trabajo determinado, y así poder lograr una reducción de los costes de producción. del mismo modo David Ricardo explica que la economía se autorregularía a través de la teoría de valor y la dinámica de la economía de los mercados¹⁴.

¹⁴ Froyen, Richard. (1997). Macroeconomía: Teoría y Políticas.



2.2.4 Teoría Keynesiana y Desempleo.

La teoría keynesiana explica la causa del paro o también llamado desempleo en la cual se afirma que los salarios no podían bajar y lograr el equilibrio esto debido a que se estaba manteniendo una estructura demasiado rígida en los mercados de trabajo.

Este estudio nos da a conocer que cuando existe el desempleo máximo en el mercado de trabajo, no había una mínima posibilidad de que los trabajadores sin empleo se podían bajar y esto poder llegar a un punto donde los individuos ya no querrían laborar por lo cual tendríamos que hacer una baja en la oferta de la mano de obra) por lo tanto las firmas estarían dispuestas a aumentar la planilla, donde se haría rentable la contratación de los individuos ya que se tendría un menor coste a pagar. La principal innovación al que se refiere Keynes donde indica que el desempleo se puede deber a una baja de la demanda y esto no está relacionado al desequilibrio en el mercado de trabajo¹⁵.

Así mismo queremos indicar que la revolución keynesiana es una terminología de la macroeconomía, donde se estudia el mercado de bienes en la cual indica que una situación del equilibrio del subempleo, sería al no permitir el equilibrio del trabajo, así mismo los dueños de la empresa no se daban el lujo de contratar personal para maximizar los beneficios sin que este sería suficiente nuestra demanda del mercado de bienes.

2.2.5 Teoría de los Salarios de Eficiencia.

La teoría de los salarios de eficiencia está marcada por las personas del nuevo keynesianismo que permite aclarar que el desempleo de la economía de mercado contemporánea, no viene a ser una teoría general nos permite entender algunos comportamientos en el mercado de trabajo.

¹⁵ Froyen, Richard (1997). Macroeconomía: Teoría y Políticas



Asimismo nos permite explicar mejor con un ejemplo bien claro “los gerentes de determinadas empresas utilizan los incentivos salariales, para que este salario sea mayor que el de la media, y así poder conseguir que la productividad de los trabajadores aumente. Esta productividad laboral viene reflejada en los altos salarios que se pagan a los trabajadores”.

El principio del desequilibrio se encuentra en la que los gerentes no llegan a tener un acceso total a toda la información: esto conlleva a que los gerentes no puedan conocer exactamente los esfuerzos que realiza cada uno de sus trabajadores, y si los mismos realizan con el máximo esfuerzo o no. Para poder lograr que los individuos puedan realizar su esfuerzo máximo, el dueño de la empresa va a tener que pagar un sueldo superior a las de los demás individuos que trabajan en la misma empresa. Este sueldo que viene a ser superior a las de los demás individuos se le llama el salario de eficiencia. El trabajador entonces pondrá todo de su parte para realizar el trabajo con todo su esfuerzo esto mismo lo hará para poder seguir contando con su trabajo. Por el contrario, tenemos si un sueldo está determinado para todos sus trabajadores de una manera igualitaria el empleado no podrá de su parte en la labor que realizara ya que al empleado no le interesará conservar su trabajo, ya que recibirá el mismo sueldo en cualquiera de las empresas, el mismo que se denomina el salario de reserva¹⁶. Asimismo, la teoría del nos indica que hay una relación directa entre el salario y el trabajo; la cual que cuan más salario le dé el dueño de la empresa al empleado, se tendrá un mayor esfuerzo por parte de los trabajadores. Por el contrario si se decide aumentar los salarios, en este caso se llegara a producir una baja de nuestra demanda laboral (D). En la cual podemos indicar que cuan mayores sean los salarios de los individuos los sueños de la empresa van a tener una actitud reacia para poder contratar nuevos trabajadores. Los keynesianos hacen un análisis en la cual se le denomina desequilibrio laboral.

¹⁶ Froyen, Richard: (1997). *ibid*



2.2.6 Teoría del Capital Humano.

Los economistas de la década de los 50, su principal preocupación era de definir el crecimiento en las economías de mercado, el economista más representativo de esta teoría fue Solow (1956). En la cual se estudia el problema del crecimiento ello desde un punto de vista teórico y el mismo lo aplico al proceso económico de los EEUU en un lapso de 40 años, según este economista la productividad se analizara y se explicara de una manera donde se insertan las variables al trabajo y el capital un nuevo factor exógeno que se le puede llamar “progreso técnico “y este viene a ser el que aporta mayor porcentaje al crecimiento de la producción.

la teoría tuvo sus detractores y sus seguidores, entre ellos se encuentra Schultz es quien sugiere que la fórmula de Solow, viene a ser un factor de trabajo quien es únicamente contabilizado por horas hombre y no por la mejora de la calidad del trabajo que viene a ser el producto de la formación del empleado.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

2.3.1 Calidad.

La calidad es un concepto clave para la investigación la misma que está enlazada con las apreciaciones de cada una de las personas para poder hacer las comparaciones entre diferentes cosas pero esto de la misma especie y se tomara en cuenta algunos factores con vendrían a ser la cultura, el producto o servicio, se podría decir que estos factores vendrían a influir directamente a la definición¹⁷. Así mismo se tiene que calidad es la satisfacción de las necesidades explícitas o implícitas tomando en cuenta algunos parámetros.

¹⁷ Farne, Stefano (2003). Estudio sobre la calidad de empleo en Colombia.



2.3.2 Calidad de Empleo.

La calidad del empleo quiere decir las oportunidades que puede tener en un trabajo que sea productivo y que tenga un sueldo merecedor, además se tiene que tener en cuenta seguridad en el lugar donde se labora y tener una protección social para su familia, y tener una mejora en las perspectivas de un desarrollo personal y por lo tanto tener una participación en la sociedad y lo más importante es poder tener una participación dentro del centro de trabajo, y así generar un trato igualitario entre los varones y mujeres.

2.3.3 Empleo

El empleo se denomina a toda actividad donde un individuo es contratado para poder realizar una serie de labores determinadas, a cambio del trabajo ejecutado recibe un sueldo¹⁸.

2.3.4 Subempleo.

El subempleo, viene a ser la acción y efecto de subemplear, esta palabra hace referencia que se emplea a alguien por un puesto inferior al que se correspondería de acuerdo a su capacidad. El subempleo surge por diferentes factores, aunque a veces se considera fenómeno de la sociedad cuando el mercado laboral se distorsiona y a esto viene a ser las condiciones del trabajo son precarias.

¹⁸ MTPE. Glosario de términos de temas de empleo. <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=165>



2.3.5 Desempleo

El desempleo se refiere a la falta de trabajo, un desempleo viene a ser una persona que está sujeto o que está formando parte de la población activa (individuos que están en edad de trabajar) o también está buscando trabajo y no lo encuentra. Asimismo viene a ser una imposibilidad de laboral esto pese a la voluntad el individuo. También se deduce que el desempleo viene a ser empleo por tiempo no completo, retribuido por debajo del mínimo o que no aprovecha completamente la capacidad del trabajador¹⁹.

2.3.6 Mercado Laboral

Mercado laboral se denomina a todas las personas que cambian los servicios de trabajo, asimismo se podría decir que los que compran los servicios vienen a ser los empleadores o las empresas, los mismos vienen a configurar la demanda de trabajo, y los trabajadores que vender sus servicios vienen a conformar la oferta de trabajo²⁰.

2.3.7 Oferta de Trabajo

Oferta de trabajo viene a representar aquella parte de las personas que están trabajando en una empresa en la cual cada individuo da al mercado un tiempo determinado, la cual está determinado que la persona da horas diarias de su vida y esto relacionada a las labores que realiza en la institución ya sea fuera o dentro de la misma. El trabajo también es denominado como el empleo en donde se recibe un sueldo, mientras que el oscio viene a incluye todas las actividades realizadas por el trabajador.

¹⁹ MTPE. Ibid.

²⁰ MTPE. Ibid.



2.3.8 Demanda de Trabajo

El concepto demanda de trabajo dentro del mercado laboral viene a representar la proporción de personas que laboran dentro de una firma o personas que están dispuestos a que formen parte de su empresa. Las firmas personas que labores dentro de las mismas para poder ejercer sus diferentes actividades y así poder adquirir el máximo beneficio a través de las ventas de bienes y servicios que produce la misma²¹.

2.3.9 Los Sectores productivos o Económicos.

Los sectores productivos o económicos vienen a ser las diferentes divisiones o regiones de la actividad económica, todo esto de acuerdo al tipo e proceso que se desarrolla. Se deslindan tres grandes sectores denominados como primario, secundario y terciario.

2.3.10 Trabajadores.

El concepto de trabajo viene a ser la actividad que realiza un varón o una mujer fuera de su casa para lo cual recibe un sueldo mensual, entonces esto nos indica que los trabajadores son personas que hacen una labor o un trabajo por la cual recibe un sueldo. En otros casos también se puede decir que se designa a algunas personas para que puedan realizar tareas específicas esto independientemente de si está oficialmente empleado o no²².

²¹ MTPE. ibid

²² MTPE. ibid



2.3.11 Empresa

La empresa viene a ser una unidad económica – social, la misma que está formada por los individuos, materiales y técnicos, que vendrían a tener como objetivo principal poder tener ingresos el mismo que sería de los que participo en el mercado de bienes y servicios, para el mismo se tendrá en consideración el uso de los factores productivos que vendrían a ser la tierra, capital y trabajo. En general, una empresa puede llegar a definirse como un conjunto de individuos formadas por los bienes materiales y financieros, el mismo que tendrá como principal objetivo de llegar a producir algo o también prestar un servicio el mismo que cubrirá una necesidad por el cual se obtendrá ingresos.

2.3.12 Productividad

El termino productividad se entiende como el enlace que hay entre lo que se va a producir y aquellos medios con que se ha tomado en consideración con son (materiales, mano de obra, energía, etc.). Asimismo, la productividad viene a tener una relación directa el tiempo y la eficiencia, esto quiere decir que para poder lograr un resultado anhelado se tiene que tomar en cuenta el menor tiempo para poder realizar el producto entonces sería más productivo. En términos reales el indicado de eficiencia está directamente relacionado con la productividad, la misma que se tendrá en cuenta los recursos utilizados y al mismo tiempo cual fue la producción obtenida²³.

²³ Parkin, Michael. (2011). Microeconomía versión para Latinoamérica.



2.3.13 Informalidad

La informalidad es un concepto clave de la investigación, en la cual la OIT hace una definición a la economía informal como: el conjunto de actividades económicas las mismas que están apreciadas por los sistemas formales o no lo están en lo absoluto. Asimismo la informalidad viene a ser esa actividad que la realizan los individuos o las firmas pero estas están fuera de la ley.

2.3.14 Vulnerabilidad en el empleo

La vulnerabilidad en el empleo y esto visto del punto económico, podemos analizarlo de la manera en que se refiere a que los individuos puedan sufrir el riesgo al perder su trabajo y así habría una baja en el bienestar de la persona. Donde actualmente nuestra sociedad protege a los individuos para que no puedan sufrir estos riesgos.

Según Herrera e Hidalgo (2002), ellos lo definen a la vulnerabilidad en el empleo a la posibilidad que un individuo pueda perder su trabajo, o que este individuo pueda estar trabajando en condiciones bajas a las de su ocupación anterior.

2.3.15 Protección social

El termino protección social en la actualidad tiene múltiples concepciones sobre la protección social las cuales van desde las más clásicas, vinculadas con el "estado de bienestar" de los países europeos y Estados Unidos y Canadá que surgieron principalmente entre los años treinta y sesenta del siglo XX con la propósito de dar protección a los individuos que este en riesgos propios de la época, y asignaron un



papel central al trabajo (modelo bismarckiano)²⁴; en algunos casos las más recientes, que limitan la protección social a respuestas asistenciales o paliativas ante diferentes fenómenos, e inclusive algunas acciones dirigidas específicamente a los pobres.

2.3.16 Jornada laboral

La jornada laboral, viene a ser las horas trabajadas al día o a la semana por los individuos que se encuentran ocupados, es un variable muy importante de la calidad del empleo. En México, en la asamblea constituyente de Queretaro 1916 - 1917, se definió y se decidió reducir las jornadas laborales, en la cual lo patrones no deben de excederse las ocho horas diarias de servicio por cada empleado.

Asimismo no nos podemos equivocar al plantear dos conceptos claves como viene a ser el de horario de trabajo, la jornada: la jornada vienen a representar el número de horas que el individuo debe prestar su servicio, mientras que el horario fija la hora de entrada del individuo y la salida. Entre horario y jornada siempre prevalecerá más la jornada, puesto que el salario que fija el contrato viene determinado por el número de horas que laboral un trabajador.

2.4 MARCO LEGAL

²⁴ A finales del siglo XIX, el Canciller alemán Bismarck impulsó en su país una serie de leyes sociales para garantizar a los trabajadores una pensión de jubilación y un sistema de seguros de enfermedad, accidentes y de desempleo. El sistema se sustenta en contribuciones tripartitas: trabajador, empleador y Estado, y el trabajo constituye la entrada al sistema. En su concepción original, el trabajador -jefe de familia- aseguraba a todo el grupo familiar con sus ingresos laborales y protección social. Las características de este sistema conforman el llamado modelo "bismarckiano". Este modelo tuvo gran influencia en la conformación de lo que posteriormente sería denominado "estado de bienestar" (welfare state) de los países europeos, Estados Unidos y Canadá.



2.4.1 Ley de Aseguramiento Universal en Salud

La ley de aseguramiento universal de la salud se promulgo en el año 2009, la misma que tiene como principal objetivo establecer un marco normativo para poder asegurar a todos los individuos del nuestro país, esto ayudara a que todas las personas que cada día puedan tener un derecho progresivo, para que cada uno de estos individuos puedan contar con intervenciones si estarían con alguna enfermedad dentro de su campo laboral. Asimismo los individuos que están dentro de lo informal, los mismos que vienen a ser los que se encuentran en el sector agrícola en zonas rurales, asimismo vienen a representar un 58% de la población total que vienen a ser los beneficiarios del MINSA. Mientras que los beneficios del SIS vienen a ser alrededor de un porcentaje de un 18 % del total de individuos, estos mismos provienen más de zonas rurales y de zonas marginales donde la pobreza es mayor.

También podemos indicar que el SIS beneficia a las mujeres que no están en condición de no gestante y también varones mayores de 17 años las mismas que viven en situación de extrema pobreza. Donde podemos indicar que EsSALUD estaría cubriendo con un 20 % del total de la población, los individuos que laboran en el sector formal y los jubilados.

También se puede decir que se estaría prestando servicios que se está prestando servicio más en todas las zonas urbanas, un dato bastante resaltante que los seguros privadas serían tan solo un porcentaje del 2 %.

La población en un 10 y 20 %, estaría excluida, a pesar que el gobierno y el MINSA a intentado llegar a las zonas más pobres de nuestro país. Por lo mismo, para poder llegar



a todos los individuos del país crea el seguro escolar gratuito y el seguro materno infantil, los mismos que están incluidos en el SIS.

A demás se debe tomar en consideración que EsSalud cuenta con uno de los mayores desarrollo tecnológico las mismas que concentras la atención de los individuos el volumen aumenta más en las enfermedades crónicas que tendrían un alto costo en lo privado. Asimismo un dato resaltante que pacientes con diálisis un 95 % se atienden en ESSALUD.

Hace poco se aprobó la lista donde se prioriza las condiciones de asegurados e intervenciones que como mínimo son financiados a todos los asegurados que esta denominado como el plan esencial de aseguramiento en Salud (PEAS).

2.4.2 Ley General del Trabajo.

La ley general de trabajo está determinada por todos los derechos y las obligaciones que tienen los individuos cuando laboran en una entidad pública y privada, las mismas que nos liberan de la explotación. Aquí intervienen 2 partes el patrono es el que labora a cuenta propia y el obrero que sería por cuenta ajena. En empleado se caracteriza principalmente por trabajos intelectuales mientras que el obrero hace los trabajos manuales.

Los contratos se indica que puede ser verbal y escrito, para que pueda existir los contratos por medios legales, asimismo los contratos pueden ser colectivos como también individual tal como sea pactado por el empleado o el patrono, los contratos son pactados por un tiempo establecido y no podrán rescindirlos sin previo aviso para ambas partes.

Cuando un individuo que labora en una entidad y este retirado por causa ajena, el dueño



está obligado a indemnizar por el trabajo realizado, en el caso de cese del individuo, el mismo gozará del pago. No habrá indemnización en caso hubiera robo o daños materiales.



CAPÍTULO III

SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN EL PERÚ Y EL DEPARTAMENTO DEL CUSCO, 2014-2015.

La presente investigación contempla en su tercer capítulo donde analizara el diagnostico situacional del mercado laboral en el Perú y en el departamento del cusco para el periodo 2014-2015. Para lo cual se hará un análisis a nivel nacional (Perú) y luego vendremos a analizar al departamento del cusco de manera más precisa.

3.1 SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PERÚ

3.1.1. Composición de la Población en Edad de Trabajar (PET)

La presenta tabla 1, se estima la trasformación de la composición de la población en Edad de Trabajar (PET)²⁵ para los años 2014 2015 en el Perú, en la cual está compuesta en este caso está dividido: Empleados, Desempleados e Inactivos. Donde se puede apreciar que los empleados han ascendido a un 70 % para el año 2014, que viene hacer un porción semejante para el segundo año del estudio, entretanto los desempleados establecieron en 3% y 2.8% respectivamente para los años 2014 y 2015. Asimismo los inactivos representan el 27 % para los años del estudio.

²⁵ En Perú se considera a toda la población de 14 años y más como población en edad activa o población en edad de trabajar (PET). Conjunto de personas que están aptas en cuanto a edad para el ejercicio de funciones productivas.

Asimismo indicar que el conjunto de personas que se están en circunstancias de empleados e inactivos establecieron un buen porcentaje de la PET, entretanto para el siguiente estudio el conjunto de desempleados establecieron una minoría, causando esto una elevación de la tasa de desempleo con un 4%.

Tabla 1 Perú: Población en edad de Trabajar (2014-2015).

PET	2014		2015	
	Número	(%)	Número	(%)
Empleo	61,726	70.33	61,498	69.95
Desempleo	2,698	3.07	2,499	2.84
Inactivos	23,345	26.6	23,925	27.21
Total	87,769	100	87,922	100

Fuente: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2014 y 2015.

3.1.2 El trabajo independiente (autoempleo) en la composición de la Población en edad de trabajar (PET), Perú: 2014-2015.

En esta parte de la investigación se hará un análisis de la transformación del autoempleo como fracción de la PET para los años del estudio en el Perú. Para constituir así, la estructura de la PET en: autoempleo, resto de la PEA ocupada, desempleo e inactividad.

En la Tabla 2, se contempla la alteración de la PET, esto referido a todo el transcurso de los años de del estudio, la cual también nos mostrara el mismo al acceso del empleo para los años de estudio, logando así alcanzar aproximadamente un 70.0% con un vínculo con el autoempleo como fracción de la PET, es así que se ha podido mantener al mismo ritmo para los periodos de estudio. Asimismo se puede observar que el conjunto de inactivos de la PET han estado constantes a los 2 años del estudio, ascendiendo al 27 %. Esto debido a que la relación de inactivos no se altera rápidamente al menos en periodos cortos.

Tabla 2 Perú: Autoempleo en la composición de la PET (2014-2015).

PET	2014		2015	
	Número	(%)	Número	(%)
Autoempleo	26,960	30.72	26,896	30.59
Resto de la PEA ocupada	34,766	39.61	34,602	39.36
Desempleo	2,698	3.07	2,499	2.84
Inactivos	23,345	26.6	23,925	27.21
Total	87,769	100	87,922	100

Fuente: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2014 y 2015.

3.1.3 PEA por condición de actividad, según sexo en el Perú: 2014-2015

Así mismo en la Tabla 3, se puede observar que la PEA ocupada femenina y masculina se ha mantenido parcialmente constante en los años 2014 y 2015. Así, para el año 2014 la PEA ocupada femenina simbolizo el 45,2% y la masculina 54.8%.

Asimismo la tasa de desempleo femenina igualmente se mantuvo contante para el periodo del estudio, siendo esta superior a la tasa de desempleo masculina (51% y 49% respectivamente).

Tabla 3 Perú: PEA por condición de actividad según sexo (2014-2015).

Sexo	2014		2015	
	Condición de actividad		Condición de actividad	
	Ocupado	Desocupado	Ocupado	Desocupado
Hombre	54.80	48.78	54.76	48.42
Mujer	45.20	51.22	45.24	51.58
Total relativo	100.00	100.00	100	100
Total absoluto	61,726	2,698	61,498	2,499

Fuente: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2014 y 2015.

3.1.4 PEA por condición de actividad según rangos de edad en el Perú: 2014-2015

Par el caso del Perú, en la Tabla 4, donde se analiza al conjunto de personas según la actividad que realizan considerando la edad en la que se encuentran, para nuestro primer año de estudio la magnitud de la PEA ocupada esta generalmente entre la edad de los 30 años a mas, que viene a ser en porcentaje (con un 72), entretanto que para la categoría de entre 14 a 29 años fue del 28%. Por otro lado para el mismo periodo la mayor proporción de desocupados se estarían encontrando en el conjunto de la edad de los 14 a 24 años, el mismo llegando a alcanzar un 52 %.

Además para el siguiente año de estudio 2015, la condición de algunos conjuntos de personas de la edad no tiene una variación significativa, a excepción de la tasa de desocupados que para el conjunto de personas de la edad de entre los 14 a 24 años tiende a disminuir del 52% al 42 %, siendo este un cambio significativo, mientras que en el conjunto de personas de la edad de 45 a más el porcentaje de desocupados tuvo un incrementó de 19% a 24%.

Tabla 4 Perú: PEA por condición de actividad según rangos de edad (2014-2015).

Grupo de edad	2014		2015	
	Condición de actividad		Condición de actividad	
	Ocupado	Desocupado	Ocupado	Desocupado
De 14 a 24 años	18.92	51.7	17.49	42.42
De 25 a 29 años	8.79	10.67	9.54	12.4
De 30 a 44 años	29.62	18.35	31.03	20.81
De 45 a más años	42.67	19.27	41.93	24.37
Total relativo	100.00	100.00	100	100
Total absoluto	61,726	2,698	61,498	2,499

Fuente: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2014 y 2015.

3.1.5 PEA por condición de actividad según nivel educativo en el Perú: 2014-2015.

En la Tabla 5, se hará una observación de la condición de la actividad que realizan los individuos según el nivel educativo para los años de estudio, donde podemos observar que la mayor proporción de personas de la PEA ocupada según nivel educativo, cuentan con secundaria completa (38%), seguido del nivel educativo primaria con un 30%, esta proporción se mantiene constante para los años de estudio que vienen a ser 2014 y 2015.

Asimismo, la mayor tasa de desocupados según nivel educativo se encuentra en el nivel secundario con 51% y 47% en los años 2014 y 2015 respectivamente. Un dato bastante importante es la tasa de desocupación de los individuos que tienen educación superior que asciende alrededor del 34% en el periodo de análisis, es decir el grupo de personas profesionales²⁶ tienden a sufrir más el desempleo.

Tabla 5 Perú: PEA por condición de actividad según nivel educativo (2014-2015).

Nivel educativo	2014		2015	
	Condición de actividad		Condición de actividad	
	Ocupado	Desocupado	Ocupado	Desocupado
Sin nivel	6.37	1.96	6.13	1.80
Primaria	29.58	12.49	29.33	15.37
Secundaria	38.15	51.30	39.14	47.54
Superior	25.90	34.25	25.40	35.29
Total relativo	100.00	100.00	100.00	100.00
Total absoluto	61,726	2,698	61,498	2,499

Fuente: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2014 y 2015.

²⁶ En materia de política pública, probablemente este sería un problema a resolver por parte del gobierno actual, buscando políticas laborales más flexibles que permitan una mayor inserción laboral en este grupo de individuos.

3.2 SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DEL CUSCO.

3.2.1 Composición de la Población en Edad de Trabajar (PET)

Al analizar la Tabla 6, nos podemos dar cuenta la situación del mercado laboral a nivel regional enfocándose en el cusco, donde se refleja la transformación de la combinación de la Población en Edad de Trabajar (PET) para los años de estudio, las misma que estar conformada por Empleados, Desempleados e Inactivos. Donde los empleados remontaron de un 76% y 77%, mientras que los que los Desempleados vienen a constituir el 3% y 2% para el periodo del estudio, asimismo los inactivos tienden a representar alrededor de un 21 % para el periodo de estudio (número menor en confrontación a lo que se vio a nivel del Perú).

También se tiene que tener en consideración al conjunto de personas que se encontraban en circunstancias de empleados e inactivos la cual formaron un amplio porcentaje de la PET, asimismo para nuestro estudio estuvo conformado por una minoría de desempleados, cabe recalcar que en este caso descendió de un 3% a un 2% de la PET para el periodo de estudio.

Tabla 6 Cusco: Población en edad de Trabajar (2014-2015).

PET	2014		2015	
	Número	(%)	Número	(%)
Empleo	2,545	76.40	2,508	77.05
Desempleo	96	2.88	59	1.81
Inactivos	690	20.71	688	21.14
Total	3,331	100.00	3,255	100.00

Fuente: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2014 y 2015.

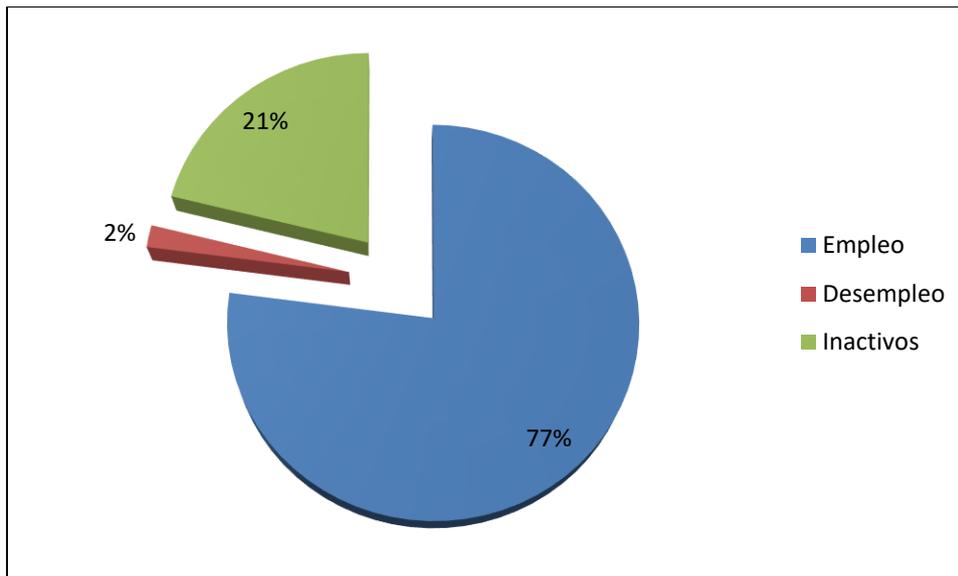


Figura 1. Composición de la PET, Cusco: 2015.

3.2.2 El trabajador independiente (Autoempleo) en la composición de la PET

En esta parte del estudio se hará un análisis de cómo ha ido evolucionando el autoempleo la misma como parte de la PET para nuestro periodo de estudio, esto a nivel del departamento del Cusco, asimismo la composición de la PET constaría de autoempleo, resto de la PEA ocupada, desempleo e inactividad.

Asimismo tenemos en la Tabla 7, donde podemos observar la separación de la PET para nuestro periodo de estudio, es así que el autoempleo llega a constituir del 36% al 37% de la PET, la misma que viene ser una cifra mayor en confrontación a lo que se vio por el Perú; asimismo tenemos para el resto de la PEA ocupada que estuvo alrededor de un 40%. Finalmente el conjunto de personas de inactivos formaron un 21% que estuvieron constantes para ambos periodos de estudio.

Tabla 7 Cusco: Autoempleo en la composición de la PET (2014-2015).

PET	2014		2015	
	Número	(%)	Número	(%)
Autoempleo	1,193	35.82	1,206	37.05
Resto de la PEA ocupada	1,352	40.59	1,302	40.00
Desempleo	96	2.88	59	1.81
Inactivos	690	20.71	688	21.14
Total	3,331	100.00	3,255	100.00

Fuente: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2014 y 2015.

3.2.3 PEA por condición de actividad, según sexo, Cusco: 2014-2015.

En la Tabla 8, se hará un análisis de la PEA por condición de actividad donde podemos observar que la PEA ocupada femenina y masculina estaría sostenido parcialmente constante para el periodo 2014 y 2015. Asimismo, en el año 2014 la PEA ocupada femenina representó el 49% y la masculina 51%.

En tal efecto la tasa de desempleo femenina también se mantuvo constante para el periodo de análisis, para luego poder indicar que esta cifra está siendo superior a la tasa de desempleo masculina, llegando a alcanzar el 56% y 44% respectivamente.

Tabla 8 Cusco: PEA por condición de actividad según sexo (2014-2015).

Sexo	2014		2015	
	Condición de actividad		Condición de actividad	
	Ocupado	Desocupado	Ocupado	Desocupado
Hombre	51.43	43.75	50.92	44.07
Mujer	48.57	56.25	49.08	55.93
Total relativo	100.00	100.00	100.00	100.00
Total absoluto	2,545	96	2,508	59

Fuente: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2014 y 2015.

3.2.4 PEA por condición de actividad según rangos de edad, Cusco: 2014-2015.

En la Tabla 9 se hará el análisis de los individuos según su condición de actividad y de acuerdo a la edad en la que se encuentren, donde se puede observar que para nuestro departamento del cusco para el primer año de estudio tenemos que la mayor proporción de la PEA ocupada estaría ubicada en el conjunto de personas de 30 años a más con un (71 %). Por otro lado para el mismo periodo la mayor proporción de desocupados estaría ubicado en el conjunto de personas de la edad de 14 a 24 años el mismo alcanzando un porcentaje de 54.

Asimismo se observa para el siguiente año de estudio, la situación de algunas conjuntos de edades no tiene una variación, a excepción del conjunto de desocupados de la edad de 45 a más, la tasa de desocupados se disminuyó de 26% a 19%.

Tabla 9 Cusco: PEA por condición de actividad según grupos de edad (2014-2015).

Grupo de edad	2014		2015	
	Condición de actividad		Condición de actividad	
	Ocupado	Desocupado	Ocupado	Desocupado
De 14 a 24 años	22.12	54.17	19.58	54.24
De 25 a 29 años	6.76	8.33	8.45	10.17
De 30 a 44 años	26.01	11.46	27.79	16.95
De 45 a más años	45.11	26.04	44.18	18.64
Total relativo	100.00	100.00	100.00	100.00
Total absoluto	2,545	96	2508	59

Fuente: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2014 y 2015.

3.2.5 PEA por condición de actividad según nivel educativo, Cusco: 2014-2015.

En la Tabla 10, se analizara a los individuos que están en edad de trabajar según su nivel educativo, donde se observa que hay un porcentaje mayor de individuos de la PEA ocupada del Departamento del Cusco según nivel educativo, cuentan con secundaria completa siendo un (34%), reportándose el mismo porcentaje en el nivel educativo primario, esta proporción se mantiene constante entre los años de estudio 2014 y 2015.

Del mismo modo, la mayor tasa de desocupación según nivel educativo se encuentra en el nivel secundario, dándose un incrementado el mismo entre los años 2014 y 2015 de 51% y 59% respectivamente. Un dato bastante llamativo sería que la tasa de desocupados los individuos que tienen instrucción sobresaliente (grupo de profesionales) descendió de 40% a 29% entre los años 2014 y 2015.

Tabla 10 Cusco: PEA por condición de actividad según nivel educativo (2014-2015).

Nivel educativo	2014		2015	
	Condición de actividad		Condición de actividad	
	Ocupado	Desocupado	Ocupado	Desocupado
Sin nivel	12.22	2.08	10.69	1.69
Primaria	33.99	6.25	34.21	10.17
Secundaria	34.34	51.04	35.37	59.32
Superior	19.45	40.63	19.74	28.81
Total relativo	100.00	100.00	100.00	100.00
Total absoluto	2,545	96	2508	59

Fuente: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2014 y 2015.

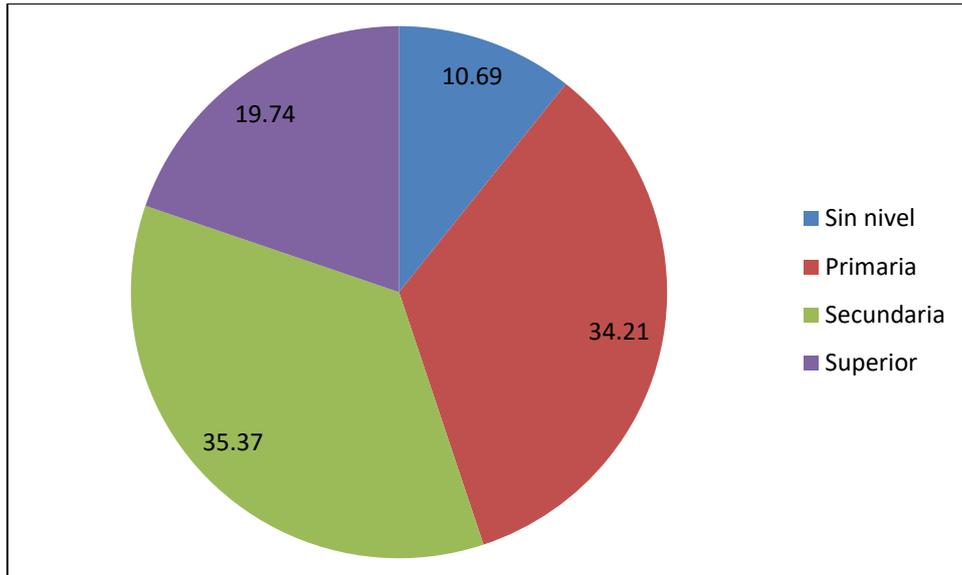


Figura 1. PEA ocupada según nivel educativo, cusco: 2015



CAPÍTULO IV

**CALIDAD DEL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DEL MERCADO
LABORAL DEL DEPARTAMENTO DEL CUSCO: 2014-2015****4.1. ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO EN EL DEPARTAMENTO DEL CUSCO:
2014-2015**

En el capítulo cuarto de la investigación se analizara el índice de calidad del empleo en el departamento del cusco, donde la Organización Internacional del Trabajo²⁷ propuso una metodología la cual ayudara a medir la calidad del empleo, la misma que es conocida con el Índice de Calidad de Empleo (ICE), el mismo que admite asociar aspectos monetarios (ingresos) del mismo modo también los no monetarios (jornada laboral, tipo de contrato y la protección social), estos mismos fueron estudiados en el capítulo anterior.

Asimismo la calidad del empleo se diagnosticara a través de un índice que se soporta en cuatro variables: el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo²⁸, para Farné (2003).

El siguiente índice consta de cuatro variables, la inicial de esto seria los ingresos percibidos y su vinculación directa con el pago mínima vital; después tenemos la protección social del individuo el mismo que esta dividido en el sistema pensionario y la afiliación a la salud; como tercer factor tenemos la jornada laboral en la cual se toma en consideración a los individuos que trabajan hasta las 48 horas semanales; y finalmente tenemos la modalidad contractual donde analiza si el empleado consta de un contrato o no.. El ICE toma valores

²⁷ Para una descripción más detallada de la metodología sobre el Índice de Calidad del Empleo (ICE) se sugiere consultar el estudio de Farné (2003).

²⁸ Para la presente investigación se utilizara esta metodología para el cálculo del Índice de Calidad del Empleo ICE.



entre 0 y 100, donde 0 significa que no existe calidad del empleo y 100 que se cumple con todos los exigencias de calidad del empleo.

Por lo tanto una vez que esté construido nuestro índice para cada uno de factores mencionados pasaremos a ponderarlos. Asimismo se tomara en consideración a los individuos asalariados, la ponderación estará de la siguiente manera: 40% corresponde al ingreso, 25% a la modalidad de contratación, 25% a la seguridad social y el 10% restante a las horas de trabajo a la semana.

Tabla 11 Variables y ponderación para el ICE

	Variable del Índice de Calidad del Empleo		Ponderación Vertical	
			Asalariados	Independiente
Ponderación Horizontal	Contrato	100 si contratación indefinida 50 si es temporal 0 si no tiene contrato o es verbal	25%	-
	Seguridad social	100 si tiene pensión y salud 50 si tiene cualquiera de las dos 0 no está afiliado a ninguna	25%	35%
	Horas de trabajo	100 si trabaja hasta 48 horas/semana 0 si trabaja más de 48 horas/semana	10%	15%
	Ingreso	100 si $SML > 2.3$ (S/. 1,955.00) 50 si $1 < SML < 2.3$ 0 si $SML < 1$	40%	50%

Fuente: Elaboración propia

De igual manera que Farné (2003) y Posso (2010), en la presente investigación se toma en consideración tres niveles de calidad: baja calidad, cuando el ICE es menor a 60 puntos; calidad media, si el ICE se encuentra entre valores de 60 y 80; y buena calidad (alto), cuando el ICE es superior a 80. A partir de lo anterior se encontraron los siguientes resultados:

Tabla 12 Calidad del empleo en el Departamento del Cusco: 2014-2015

Nivel de calidad de empleo (ICE)	2014	2015
Bajo	60.0	59.0
Medio	31.9	33.2
Alto	8.1	7.8
Total relativo	100.0	100.0
Total absoluto	3,333	3,264

Fuente: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2014 y 2015.

En la Tabla 12 nos muestra la calidad del empleo, y esta medida por el Índice de Calidad del Empleo (ICE) en el Departamento del Cusco, para los periodos 2014 y 2015. Donde nos muestra que el 60% de la PEA ocupada se encontraba en un nivel bajo de calidad de empleo, mientras que un 32% contaba con un nivel medio de índice de calidad y tan solo el 8% contaba con empleos de calidad alta (o buena). Estos porcentajes se han mantenido constantes para ambos periodos del estudio.

Tabla 13 Calidad del empleo según sexo en el Departamento del Cusco: 2014-2015

Nivel de calidad de empleo	2014		2015	
	Hombre	Mujer	hombre	Mujer
Bajo	52.2	67.4	49.3	68.2
Medio	36.2	27.8	38.8	28.0
Alto	11.6	4.8	11.9	3.8
Total relativo	100.0	100.0	100.0	100.0
total absoluto	1,635	1,698	1,589	1,675

Fuente: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2014 y 2015.

Por consiguiente en la Tabla 13 nos muestra que la calidad del empleo según sexo, en nuestro primer años de análisis se tiene que del total de varones el 52% contaba con nivel bajo de calidad de empleo, mientras que un 36% con un nivel medio y el 12% restante contaba con un nivel alto (o bueno) de calidad de empleo. Sin embargo las mujeres muestran una situación no tan buena, es decir que del total de mujeres de la PEA ocupada, el 67% contaba con empleos en condiciones mediocres, un 28% con empleos de una calidad regular y tan solo 5% con empleos de alta calidad, cifra muy inferior a la de los hombres. Por lo que dicho hallazgo nos evidencia también en este caso una brecha por género en la calidad de empleo²⁹.

4.2 INFORMALIDAD Y CALIDAD DE EMPLEO EN EL DEPARTAMENTO DEL CUSCO: 2014-2015

Tabla 14 Calidad del empleo e informalidad empresarial, Cusco: 2014-2015

Nivel de calidad	2014				2015			
	Formal	Informal	Total relativo	Total absoluto	Formal	Informal	Total relativo	Total absoluto
Bajo	21.3	78.7	100.0	1,448	21.2	78.8	100.0	1,348
Medio	13.0	87.0	100.0	872	11.5	88.5	100.0	904
Alto	25.3	74.8	100.0	202	24.1	75.9	100.0	195
Total	18.7	81.3	100.0	2,522	17.9	82.1	100.0	2,447

Fuente: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2014 y 2015.

De la misma manera en la Tabla 14, se puede analizar la calidad de empleo según la condición empresarial en el Departamento del Cusco para los años 2014 y 2015. En donde se encontró que del total de la PEA ocupada en el sector formal, un 21% de los empleos contaba con una baja calidad de empleo, mientras que en el sector informal, el nivel fue de 79%

²⁹ Aunque en la literatura sobre calidad del empleo poco se ha visto el tema de la brecha por género en calidad de empleo, que probablemente será materia de futuras investigaciones en esta línea.

(claramente muy superior al formal). Por otro lado, los empleos de calidad alta se encontraron en sector formal con un 25%, mientras que el sector informal un 75% (cifra bastante interesante)³⁰.

A partir del párrafo anterior podemos concluir que claramente el sector informal es el que ofrece una mayor magnitud de empleos de baja calidad, por lo tanto el estado tiene que plantear políticas que combatan la informalidad en el sector empresarial, las mismas que deben apoyar para así poder acrecentar las mejoras en el entorno donde se desarrolla el individuo en el departamento del Cusco.

4.3 SECTOR PRODUCTIVO Y CALIDAD DE EMPLEO EN EL DEPARTAMENTO DEL CUSCO: 2014-2015

Tabla 15 Calidad del empleo según sector productivo, Depto. del Cusco 2014

Sector productivo	Nivel de calidad de empleo			Total relativo	Total absoluto
	Bajo	Medio	Alto		
Agricultura, pesca y minería	59.8	33.8	6.4	100.0	1,460
Manufactura	53.0	39.2	7.7	100.0	181
Construcción	56.3	21.8	21.8	100.0	87
Comercio	49.9	42.3	7.8	100.0	385
Restaurantes y hoteles	72.9	23.9	3.2	100.0	155
Transportes y comunicaciones	50.0	35.8	14.2	100.0	134
Otros servicios	39.1	37.2	23.8	100.0	366

Fuente: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2014 y 2015.

Asimismo de las tablas 15 y 16, se puede ver que el nivel de calidad de empleo que ofrecen los distintos sectores de la economía del Departamento del Cusco para los años 2014

³⁰ Se debe tener mucho cuidado con esta cifra dado que puede llevarnos a un error de interpretación dado que el porcentaje total de empleos con calidad alta representan para todo el Departamento únicamente el 8%.

y 2015. Donde se encontró que del 100% de empleos que ofrecen el sector primario (minería, agricultura y pesca) el 60% vienen a ser empleos de calidad baja y tan solo un mínimo del 6% empleos de calidad alta. Por otro lado el sector manufactura presenta un 53% empleos de baja calidad y 8% de calidad alta, el dato sobresaliente probablemente es el del sector restaurantes y hoteles, que para nuestro caso en donde la economía del Departamento del Cusco, muestra una tendencia eminentemente turística, este sector viene ofreciendo lamentablemente un 73% de empleos de baja calidad y tan solo un 3% de empleos de alta calidad.

Semejante situación se puede observar para el año 2015, este hecho nos hace reflexionar que el problema de la baja calidad de empleo viene a ser un problema estructural de la economía y los mercados laborales que no cambia de un año para otro. Por lo que el gobierno para cambiar dicha realidad deberá aplicar políticas económicas y laborales profundas.

Tabla 16 Calidad del empleo según sector productivo, Depto. del Cusco 2015

Sector productivo	Nivel de calidad de empleo			Total relativo	Total absoluto
	Bajo	Medio	Alto		
Agricultura, pesca y minería	56.7	36.4	6.8	100.0	1,477
Manufactura	45.9	44.4	9.6	100.0	135
Construcción	58.7	21.7	19.6	100.0	92
Comercio	49.6	44.5	5.9	100.0	355
Restaurantes y hoteles	64.2	32.7	3.0	100.0	165
Transportes y comunicaciones	57.8	27.5	14.7	100.0	109
Otros servicios	40.7	39.8	19.5	100.0	359

Fuente: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2014 y 2015.

4.4 TAMAÑO DE EMPRESA Y CALIDAD DE EMPLEO EN EL DEPARTAMENTO DEL CUSCO: 2014-2015

En la Tabla 17 se observa que la calidad de empleo en el Departamento del Cusco para los años 2014 y 2015 según el tamaño de empresa, de donde se encontró que la PyME³¹ ofrece un 58% de puestos de trabajo en condiciones decadentes y solo un 8% de puestos de trabajo con condiciones buenas. El dato más importante de esta tabla es que las empresas grandes de forma semejante ofrecen empleos de baja calidad en un 66% y solo un 34% de empleos entre medio y alta calidad³². Cifras similares que se encuentran para el año 2015.

Tabla 17 Calidad del empleo según tamaño de empresa, Cusco: 2014-2015

Nivel de calidad de empleo	2014		2015	
	PyME	Grandes	PyME	Grandes
Bajo	57.8	66.1	55.4	68.9
Medio	34.3	25.2	36.9	23.3
Alto	7.9	8.7	7.7	7.8
Total relativo	100.0	100.0	100.0	100.0
Total absoluto	2,463	870	2,395	869

Fuente: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2014 y 2015.

³¹ PyME: Pequeña y mediana empresa.

³² Otra vez en este caso se debe tener cuidado con las cifras aquí expuestas, porque en términos de proporción las empresas PyMEs representa el 74% y las empresas grandes el 26%.



4.5 ANÁLISIS EMPÍRICO DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA CALIDAD DEL EMPLEO EN EL DEPARTAMENTO DEL CUSCO: 2014-2015

Para poder constatar nuestras hipótesis de la investigación, se procedió a estimar el siguiente modelo de regresión lineal:

$$ICE_i = \beta_1 + \beta_2 nlabor_i + \beta_3 sector_infor_i + \beta_4 sector_productivo_i + \beta_5 edad_i + \epsilon_i$$

Dónde:

- I. ICE: Es el índice de calidad del empleo
- II. Nlabor: es el tamaño de la empresa (expresado en número de trabajadores que laboran en la empresa).
- III. Sector_infor: es una variable Dummy de sector informal (empresa informal)
- IV. Sector_productivo: es el sector productivo donde labora el trabajador.
- V. Edad: edad medida en años del trabajador.

En este estudio se ha tomado en consideración como variable dependiente la calidad del empleo de los trabajadores del Departamento del Cusco y como regresores, el tamaño de la empresa, la informalidad, y el sector productivo donde labora el trabajador.

Todo basado a la información de la ENAHO para los años 2014-2015, donde se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 18 Modelo de los determinantes de la calidad del empleo

Source	SS	Df	MS	Number of obs	=	2444
				F(9, 2434)	=	48.5
Model	154368.3	9	17152.0	Prob > F	=	0
Residual	860805.7	2434	353.7	R-squared	=	0.15
				Adj R-squared	=	0.15
Total	1015174.0	2443	415.5	Root MSE	=	18.81

Ice	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf. Interval]
Nlabor	0.001	0.001	1.54	0.1240	-0.0002 0.0018
sector_inf	10.44	1.224	8.53	0.0000	8.0435 12.8455
S_manufactura	0.93	1.722	0.54	0.5910	-2.4519 4.3034
S_construcción	0.67	2.124	0.32	0.7530	-3.4957 4.8354
S_comercio	3.32	1.191	2.79	0.0050	0.9864 5.6567
S_Rest y hoteles	-3.93	1.639	-2.40	0.0160	-7.1482 -0.7192
S_Transp y común.	-0.05	1.927	-0.03	0.9780	-3.8310 3.7249
S_otros servicios	12.61	2.064	6.11	0.0000	8.5672 16.6625
Edad	0.34	0.021	16.07	0.0000	0.3003 0.3838
_cons	31.08	1.532	20.29	0.0000	28.0782 34.0860

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENAHO 2014-2015

Para la regresión anterior se utilizó el programa estadístico STATA 13.0, tomando en consideración un total de 2444 observaciones válidas. El método de estimación utilizado fue el de mínimos cuadrados ordinarios.



De donde a partir del modelo estimado podemos concluir que la variable tamaño de empresa influye de manera positiva en la calidad del empleo (es decir que aquellos individuos que laboran en empresas grandes, tienden a gozar de un mayor índice de calidad de empleo), asimismo el efecto de que un individuo este ubicado al margen de la ley es decir al margen de la ley sobre la calidad del empleo no es muy claro, dado que para este caso el signo del parámetro estimado nos salió positivo, pero sin embargo uno debería esperar un signo negativo, esto en parte podría deberse a que la variable en cuestión es cualitativa (Variable Dummy) . En cuanto a los sectores productivos, podemos notar que los sectores que influyen negativamente a la calidad del empleo son el sector Restaurantes y Hoteles y el de Transportes y Comunicaciones, y el resto de sectores productivos influye de forma positiva en la calidad de empleo de los individuos que laboran en nuestro Departamento del Cusco.



CONCLUSIONES

- Los factores más importantes que incidieron en la calidad del empleo (medida por el índice de calidad de empleo ICE) de los individuos que laboran en el Departamento de Cusco en el periodo 2014-2015, fueron la informalidad empresarial, sectores productivos tradicionales, y el tamaño de firma³³.
- En cuanto a la calidad del empleo según sexo, el 52% de hombres contaba con un nivel bajo de calidad de empleo, mientras que un 36% con un nivel medio y el 12% restante contaba con un nivel alto (o bueno) de calidad de empleo. Sin embargo las mujeres muestran una situación no tan buena, es decir que del total de mujeres de la PEA ocupada, el 67% contaba con empleos de baja calidad, un 28% con empleos de calidad media y tan solo 5% con empleos de alta calidad, cifra muy inferior a la de los hombres. Por lo que dicho hallazgo evidencia una brecha por género en la calidad de empleo³⁴.
- En cuanto a la calidad de empleo según la informalidad empresarial, se encontró que del total de la PEA ocupada en el sector formal, un 21% de los empleos contaba con baja calidad de empleo, mientras que en el sector informal, el nivel fue de 79% (claramente muy superior al formal). A partir de lo anterior se deduce que el sector informal es el que ofrece una mayor proporción de empleos de baja calidad³⁵.
- En cuanto a la calidad de empleo y el sector productivo la investigación comprueba que del 100% de los empleos que ofrecen el sector primario (agricultura, pesca y

³³ Tabla 18.

³⁴ Tabla 13.

³⁵ Tabla 14.



minería) el 60% son empleos de calidad baja y tan solo un 6% empleos de calidad alta. Por otro lado el sector manufactura presenta un 53% empleos de baja calidad y 8% de calidad alta, mientras que el sector restaurantes y hoteles, que para nuestro caso en donde la economía del Departamento del Cusco, muestra una vocación eminentemente turística, este sector ofrece lamentablemente un 73% de los puestos de trabajo en condiciones mediocres y tan solo un 3% de puestos de trabajo en condiciones buenas.

- En cuanto a la calidad de empleo y el tamaño de empresa en el Departamento del Cusco para el periodo de estudio, se encontró que la PyME ofrece un 58% de puestos de trabajo en condiciones mediocres y solo un 8% puestos de trabajo en condiciones buenas. Por lo que en importancia de la PyME en la economía del Departamento del Cusco, estas tienden a ofrecer empleos de baja calidad³⁶.

³⁶ Tabla 17



RECOMENDACIONES

- El estado debe articular políticas de empleo y sectoriales para mejorar la calidad de empleo en la economía nacional y del Departamento del Cusco, dado que estas se encuentran en niveles muy bajos, ya que este aspecto es fundamental para poder mejorar las productividades de todos los individuos y también mejorar las condiciones de las firmas.
- Dada la evidencia de una brecha de calidad de empleo por género, el estado deberá considerar esta situación para propiciar políticas que otorgue igualdad en las condiciones de trabajo para las mujeres de forma que mejora su calidad en el empleo.
- Dada la evidencia de que el sector informal ofrece empleos de baja calidad en el mercado laboral del Departamento del Cusco, el estado en este punto tiene que plantear políticas que combatan la informalidad en el sector empresarial, las mismas que deberán mejorar la condición laboral en la que se encuentran los individuos en trabajan en las firmas.
- En cuanto a los sectores productivos, el estado deberá mejorar sus políticas sectoriales de modo que se propicie una diversificación y mejora de todos los sectores productivos que ofrezcan cada vez empleos de alta calidad.

**REFERENCIAS**

- Arrow, K. J. (1973). Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics*, 115-135.
- Acemoglu, Daron 2000, Technical Change, Inequality, and the Labor Market, NBER Working Paper 7800.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, 9-49.
- CEPAL, OIT 2015, Protección social universal en mercados laborales con informalidad. Informe de Coyuntura Laboral y América Latina y el Caribe N° 12.
- Cise, R.(2001) Estudio econométrico de la influencia del capital humano en el crecimiento de la productividad industrial de México, 1960-1993 Canudas. Universidad de Coahuila en México
- Chacaltana, Juan 2009, Experiencias de formalización empresarial y laboral en Centro América: un análisis comparativo en Guatemala, Honduras y Nicaragua, CEPAL, Serie Macroeconomía del Desarrollo, núm. 88, LC/L.3079-P.
- Chacaltana, Juan y Yamada Gustavo, 2009, Calidad del Empleo y Productividad Laboral en el Perú. Documento de Tarabajo 691. BID.
- Cortez, R. (1999). Salud y productividad en el Perú un análisis empírico por género y *región*.
- Cruces, Guillermo y Andrés Ham, 2010, La flexibilidad laboral en América Latina: las reformas pasadas y las perspectivas futuras, Documento de proyecto, LC/W.291, CEPAL, Santiago de Chile.
- Desormeaux N. (2010). Salarios de eficiencia y productividad.



- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad
- Farné, Stefano 2003, “Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia”, Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima. [www.oitandina.org.pe/documentos/farne_dic9.pdf; download 3.3.2009]
- Infante, Ricardo (ed.) 1999, La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos, OIT, Santiago de Chile.
- Paes de Barros, R. y R. Silva Pinto de Mendonça 1999, Una evaluación de la calidad del empleo en el Brasil, 1982-1996, en Infante 1999, pp.115-152.
- Posso, Christian Manuel 2010, Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006, Desarrollo y Sociedad, núm.65, primer semestre, pp.191-234.
- Reinecke, Gerhard y María Elena Valenzuela, 2000, La calidad de empleo: Un enfoque de género, en Valenzuela y Reinecke (2000), pp.29-58.
- Sen, Amartya 1997, Inequality, unemployment and contemporary Europe, International Labour Review, Vol. 136, No.2, pp.155-171.
- Tokman, Víctor 2007, Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina, Serie Políticas Sociales, No.130, CEPAL, Santiago de Chile.
- Sampieri, H. (2010). Metodología de la Investigación. Recuperado de http://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 1-17.



Valderrama Mendoza, S. (2009). *Pasos para Elaborar Proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: San Marcos.

Willis, R. J. (1986). Wage determinants: a survey and reinterpretation of human capital earnings functions. *Handbook of Labour Economics*, 525-602.

Yamada, G., & Cárdenas, M. (2005). *Retornos a la Educación Superior en el Mercado Laboral ¿Vale la pena el esfuerzo?* Lima: Universidad del pacífico.



ANEXOS



Anexo N° 1

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<p>General</p> <p>¿Cuáles son los factores que inciden en la calidad del empleo de los trabajadores del mercado laboral del Departamento de Cusco en el periodo 2014- 2015?</p> <p>Específicos</p> <p>- ¿Cómo la informalidad empresarial, determina la escasa calidad de empleos en el mercado laboral del Departamento de Cusco en el periodo 2014- 2015?</p> <p>-¿El sector productivo donde labora el trabajador, determina en la calidad del empleo en el mercado laboral del Departamento de Cusco en el periodo 2014- 2015?</p>	<p>General</p> <p>Analizaremos los factores que inciden en la calidad del empleo de los trabajadores del mercado laboral del Departamento del Cusco en el periodo 2014- 2015.</p> <p>Específicos</p> <p>- Analizar la influencia de la informalidad empresarial sobre la calidad del empleo en el mercado laboral del Departamento de Cusco en el periodo 2014-2015.</p> <p>- Determinar la influencia del sector productivo donde labora el trabajador, sobre la calidad del empleo en el mercado laboral del Departamento de Cusco en el periodo 2014-2015.</p>	<p>General</p> <p>La informalidad empresarial, sectores productivos tradicionales y unidades económicas empresariales muy fragmentadas (micro y pequeña empresas), vienen a ser los factores más significativos que trasgreden en la calidad del empleo de los individuos que trabajan en el mercado laboral del departamento del cusco en el periodo 2014-2015.</p> <p>Específicos</p> <p>- La informalidad empresarial, genera empleos con una calidad escasa en el mercado laboral del Departamento de Cusco en el periodo 2014-2015.</p> <p>-Los sectores productivos tradicionales (tales como el sector servicios, el comercio, etc) donde labora el trabajador, influye de forma negativa sobre calidad de empleo en el</p>	<p>V. Dependiente</p> <p>Calidad del empleo.</p> <p>V. Independientes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informalidad empresarial • Sector productivo •Tamaño de empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • La afiliación a la seguridad social • El horario de trabajo. • El ingreso • La modalidad de contratación



<p>-¿El tamaño de la empresa donde labora el trabajador, determina en la calidad de empleo en el mercado laboral del Departamento de Cusco en el periodo 2014- 2015?</p>	<p>-Determinar la influencia del tamaño de la empresa donde labora el trabajador sobre la calidad del empleo en el mercado laboral del Departamento de Cusco en el periodo 2014-2015.</p>	<p>mercado laboral del Departamento de Cusco en el periodo 2014-2015.</p> <p>- El tamaño de la firma viene a ser una variante significativa la misma explica la calidad de empleo de los trabajadores, es decir en empresas pequeñas y medianas son muy propensas a ofrecer empleos de calidad muy precaria en el mercado laboral del Departamento de Cusco en el periodo 2014-2015.</p>		
--	---	--	--	--



Anexo N° 2

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de las Variables

Variables	Indicadores
Variable Dependiente	
Calidad de empleo	índice de calidad de empleo
Variables Independientes	
Informalidad empresarial	Edad
Sector productivo	Primario Secundario Terciario
Tamaño de empresa	Pequeña, Mediana y Grandes
Variables de control	
Edad	
Sexo	

Nota. Elaboración Propia

Tabla 2 *Composición del sector productivo en el Departamento del Cusco 2014*

Sector productivo	Numero	(%)
Agricultura, pesca y minería	1,460	52.75
Manufactura	181	6.54
Construcción	87	3.14
Comercio	385	13.91
Restaurantes y hoteles	155	5.6
Transportes y comunicaciones	134	4.84
Otros servicios	366	13.22
Total	2,768	100.00

Tabla 3 *Composición del sector productivo en el Departamento del Cusco 2015*

Sector productivo	Numero	(%)
Agricultura, pesca y minería	1,477	54.87
Manufactura	135	5.01
Construcción	92	3.42
Comercio	355	13.19
Restaurantes y hoteles	165	6.13
Transportes y comunicaciones	109	4.05
Otros servicios	359	13.34
Total	2,692	100.00