

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



Mercado laboral y empleo en la región Ayacucho: 2020

Tesis para optar el Título Profesional de:
ECONOMISTA

PRESENTADO POR:

Bach. Elmer Figueroa Anaya
Bach. Leo Igor Jeri Cardozo

ASESOR:

Econ. Edmundo Esquivel Vila

AYACUCHO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A nuestros padres, por el esfuerzo denodado que nos han brindado durante todo nuestro proceso académico y distintos aspectos de nuestras vidas; sin ellos, nada hubiese sido posible.

AGRADECIMIENTO

A nuestras familias, amigos,
docentes y a nuestra querida
UNIVERSIDAD NACIONAL DE
SAN CRISTÓBAL DE

HUAMANGA, por su apoyo
y por formar parte fundamental de cada
logro obtenido, que nos permitieron
llegar a este momento de gran
importancia y trascendencia para
nuestra formación profesional.

Para ellos: Muchas gracias.

RESUMEN

La presente investigación, tiene como objetivo, determinar de qué manera los factores determinantes inciden en el empleo del mercado laboral de la región Ayacucho: 2020, usando la metodología econométrica de Mínimos Cuadrado Ordinarios, donde la variable dependiente es el empleo, medida a través de la calidad de empleo y la variable independiente mercado laboral medida a través de la oferta y demanda laboral.

A partir del modelo estimado, podemos concluir que las variables Sexo, Años de Experiencia Laboral y Ocupación Informal; influyen negativamente al Índice de Calidad de Empleo (ICE), mientras que los demás factores, influyen de manera positiva. Por otro lado, se observa que solo la variable Capital Humano con un nivel de significancia del 0.05 es estadísticamente significativo, también se observa, que tiene una relación positiva con el Índice de Calidad de Empleo (ICE); es decir, si el Capital Humano aumenta en un año de estudio acumulado, el Índice de Calidad de Empleo (ICE) aumenta en 0.9% de calidad.

El tipo de investigación, es no experimental. El nivel de investigación, es descriptivo y aplicativo. La información utilizada, fue a través de fuentes secundarias, se hizo uso de Encuesta Nacional de Hogares (ENAH); del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

Palabras clave: Índice calidad empleo, oferta laboral, demanda laboral e informalidad.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine how the determining factors affect employment in the labor market of the Ayacucho region: 2020, using the Ordinary Least Square econometric methodology, where the dependent variable is employment, measured through the quality of employment and the independent variable labor market measured through labor supply and demand.

From the estimated model, we can conclude that the variables Sex, Years of Work Experience and Informal Occupation; negatively influence the Employment Quality Index (ICE), while the other factors influence positively. On the other hand, it is observed that only the Human Capital variable with a significance level of 0.05 is statistically significant, it is also observed that it has a positive relationship with the Employment Quality Index (ICE); that is, if the Human Capital increases in one year of accumulated study, the Employment Quality Index (ICE) increases by 0.9% of quality.

The type of research is non-experimental. The level of research is descriptive and applicative. The information used was through secondary sources, the National Household Survey (ENAHU) was used; of the National Institute of Statistics and Informatics (INEI).

Keywords: Employment quality index, labor supply, labor demand and informality

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	ix
I. REVISIÓN DE LITERATURA.....	11
1.1. Marco histórico	11
1.1.1. Teoría clásica del empleo	11
1.1.1.1. Demanda de empleo	11
1.1.1.2. Oferta de empleo	11
1.1.2. La moderna teoría del empleo: La versión Keynesiana.....	12
1.2. Sistema teórico	13
1.2.1. Calidad del empleo	13
1.2.2. Modelos teóricos de la calidad de vida laboral	14
1.2.2.1. Modelo de Walton	14
1.2.2.2. Modelo de Hackman y Oldham	15
1.3. Marco conceptual.....	15
1.4. Marco referencial.....	17

II. MATERIALES Y METODOS.....	22
2.1. Diseño metodológico	22
2.2.1. Nivel de investigación	22
2.2.2. Método de investigación.....	22
2.2.3. Diseño de investigación	22
2.2.4. Población y muestra	22
2.2.5. Técnicas e instrumentos	23
2.2.6. Fuentes de información.....	23
2.2.7. Operacionalización de variables	23
III. RESULTADOS.....	25
3.1. Resultados a nivel descriptivo	25
3.1.1. Situación actual del mercado laboral en el departamento de Ayacucho	25
3.1.1.1. Composición de la Población económicamente activa (PEA)	25
3.1.1.2. Situación de informalidad en el departamento de Ayacucho	25
3.1.2. Calidad del empleo del mercado laboral del departamento de Ayacucho	26
3.1.2.1. Índice de calidad del empleo	26
3.1.2.2. Informalidad y calidad de empleo	28

3.1.2.3. Sector productivo y la calidad de empleo.....	29
3.1.2.4. Tamaño de empresa y calidad de empleo.....	29
3.2. Resultados a nivel inferencial	30
3.2.1. Especificación de las variables	30
3.2.2. Contrastación de hipótesis	32
IV. DISCUSIÓN	39
CONCLUSIONES	40
RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	47

INTRODUCCIÓN

El Perú es uno de los países más afectados de la región debido a que el problema de la informalidad es muy grande en nuestro país, todo esto está respaldado por informes de la CEPAL basados en datos de la Organización Internacional del Trabajo. El Perú es el país que muestra datos deficientes sobre la calidad del empleo, esto es lo que muestran las estadísticas de la CEPAL, que también muestran que hay cinco países latinoamericanos con contrastes relativamente grandes, esto está más relacionado con la calidad en el empleo y su estructura. Al igual que en Bolivia, Honduras, Colombia, Perú y Venezuela, el número de trabajadores por cuenta propia es significativamente mayor que en otros países de América Latina.

En particular, el mencionado informe de la CEPAL señaló que la informalidad ha aumentado a consecuencia de la consideración de las labores realizadas en el hogar por personas que trabajan de forma independiente y apoyan a los trabajadores del hogar.

Al respecto, la CEPAL deja en claro que, tomando en cuenta a todos los trabajadores ocupados, la informalidad puede alcanzar una proporción aparentemente alta, lo que lleva a concluir que casi dos tercios del empleo formal total se encuentra en el sector informal.

Ahora existe un amplio consenso en que la calidad del trabajo y la satisfacción laboral de las personas que trabajan en las empresas son variables fundamentales de la productividad y el desempeño empresarial. Factores como los sectores productivos tradicionales, la informalidad y el tamaño de la empresa son, pues, variables que emergen de una revisión de la literatura y que ahora son de interés para los investigadores en el campo de la economía laboral, debido a que, en la actualidad, en el Perú, la economía tiende a reducir la capacidad de generar empleos que deben ser de alta calidad ya que están relacionadas a los niveles bajos de la productividad laboral (Chacaltana & Yamada, 2009).

A nivel regional, no existen estadísticas para evaluar y medir la calidad del empleo de los empleados. En este sentido, se considera un tema muy importante los factores que afectan la calidad del empleo tanto en nuestro país como en nuestra región de Ayacucho, por lo que se realizará un análisis y estudio que dará lugar a importantes medidas para las competentes autoridades. Por tal motivo surge la siguiente interrogante: ¿En qué medida el mercado laboral

influye en el empleo en la región Ayacucho: 2020?, los problemas específicos: ¿De qué manera ha influenciado la informalidad empresarial en la calidad del empleo en la región Ayacucho?, ¿De qué manera el tamaño de la empresa ha influido en la calidad de empleo en la región Ayacucho?, ¿Cómo el sector productivo ha influido en la calidad del empleo en la región Ayacucho? y ¿Cómo el capital humano ha influido en la calidad del empleo en la región Ayacucho?

En ese orden de ideas se tiene como objetivo general, determinar de qué manera los factores determinantes inciden en el empleo del mercado laboral de la región Ayacucho: 2020; los objetivos específicos, determinar cuál ha sido la influencia de la informalidad empresarial en la calidad del empleo en la región Ayacucho, determinar de qué manera el tamaño de la empresa ha influido en la calidad de empleo en la región Ayacucho, estimar como el sector productivo ha influido en la calidad del empleo en la región Ayacucho y estimar como el capital humano ha influido en la calidad del empleo en la región Ayacucho.

I. REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco histórico

1.1.1. Teoría clásica del empleo

Para los clasicistas, el mercado juega un papel muy importante, porque es considerado como un regulador económico y, por supuesto, el mejor asignador de recursos. Desde una perspectiva microeconómica, las fuerzas del libre mercado respaldadas por el supuesto de laissez-faire (dejar hacer, sin intervención del gobierno), llevan a la economía a un estado de equilibrio donde toda optimización resultará en recursos escasos y pleno empleo de los factores de producción o al menos empleo muy alto (Argoti, 2011).

En el mercado de trabajo, el análisis clásico de las curvas de oferta y demanda de trabajo es el siguiente (Argoti, 2011).

1.1.1.1. Demanda de empleo

Clásicamente, los salarios son iguales al precio del producto por la productividad marginal del trabajo, que es igual al valor perdido al reducir el número de trabajadores en una unidad y, por ende, disminuye en base a los rendimientos marginales decrecientes a medida que aumenta el número de trabajadores.

Los clásicos, por lo tanto, creen que cuanto menor es la ocupación, mayor es la productividad marginal del trabajo y los salarios tienden a aumentar, lo que resulta en una disminución en la demanda de trabajadores por parte de las empresas. La premisa clásica es que el salario real está estrechamente relacionado con la ocupación, por lo que una caída de los salarios eleva el nivel de empleo, mientras que un aumento de los salarios reduce el nivel de empleo. En este sentido, existe una relación inversa entre el salario real y el nivel de ocupación.

1.1.1.2. Oferta de empleo

El supuesto clásico es que el salario debería corresponder al menos a la desutilidad marginal del empleo. En este sentido, la utilidad salarial se refiere al beneficio que el monto pagado brinda al empleado, mientras que la desutilidad marginal se refiere a lo que hace que el

individuo no acepte un salario menor. Además, los clasicistas creen que, si la utilidad del salario es mayor, tiende a aumentar la oferta de empleo: en este sentido, existe una correlación directa entre el nivel salarial y el nivel de oferta.

A partir de la determinación de la función de oferta y demanda de empleo, se determina el mercado laboral desde el punto de vista de los economistas clásicos.

En base a esto, se puede concluir que la oferta de empleo supera la demanda y el mercado laboral no está equilibrado, es decir, el desempleo, y que en otras palabras representa un exceso de oferta frente a la demanda de empleo. Por otro lado, cuando la demanda de mano de obra excede la oferta, también puede haber un desequilibrio en el mercado laboral, lo que resulta en un exceso de demanda de mano de obra. Así, a todos los precios, en un mundo perfectamente competitivo y flexible, la economía tiende hacia el pleno empleo. En este caso, la única explicación para el desempleo es cuando uno de los precios se contrae por encima del nivel de equilibrio.

1.1.2. La moderna teoría del empleo: La versión Keynesiana

La teoría establece que el desempleo existe principalmente debido a una demanda agregada insuficiente, mas no a los desequilibrios del mercado laboral. En este sentido, existe un desempleo involuntario causado por una demanda efectiva insuficiente (Cordón & García, 2012).

Según Keynes, el nivel de empleo no depende de la flexibilidad de los salarios, como sugieren los clásicos, sino del tamaño de la renta nacional. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de ingreso nacional, mayor será la demanda agregada, mayor será la oferta agregada, y cuanto mayor sea la producción, mayor será el nivel de empleo. Esto llevó a Keynes a sacar conclusiones:

- a. El trabajo es duro.
- b. El aumento de la carga de trabajo aumenta la fatiga y el agotamiento.

- c. Antes de ingresar a una nueva unidad de trabajo, el trabajador revisa sus reglas: Si la desutilidad marginal del empleo es mayor que la utilidad del salario, el trabajador sale del mercado laboral.
- d. Si el salario nominal pudiera reducirse en un momento determinado, esto podría tener las siguientes consecuencias:
- Cuando se reducen los salarios, los precios de los productos caen porque el precio es igual al costo de producción más la ganancia, y los salarios se incluyen en el costo, lo que finalmente inhibe la producción, lo que reduce la producción y, por lo tanto, el nivel de empleo.
 - La disminución de los salarios disminuirá tanto el consumo como la demanda agregada, ya que el consumo es una parte integral de esta función, lo que conducirá a una economía más lenta, menos oferta y, por lo tanto, niveles de empleo más bajos.
 - Esto explicaría que una reducción de los salarios no aumenta el nivel de empleo, ya que depende básicamente del crecimiento de la demanda agregada a través de sus componentes: la inversión y el consumo, porque aumenta la demanda agregada al aumentar estos componentes. Por eso, según Keynes, el Estado debe intervenir moderadamente para corregir los desequilibrios del mercado laboral. Tales intervenciones deben ser compensatorias, es decir, la inversión pública debe complementar la inversión privada para un crecimiento del empleo.

1.2. Sistema teórico

1.2.1. Calidad del empleo

La calidad del empleo se puede diagnosticar mediante un índice sustentado en cuatro variables, (Farné, 2003).

- La afiliación a la seguridad social.

- El horario de trabajo.
- El ingreso.
- La modalidad de contratación.

El objetivo de este estudio de dimensión para esta variable es introducir un método para medir la calidad del empleo, denominado Índice de Calidad del Empleo (ICE), que permitirá combinar aspectos monetarios (salario) y no monetarios (protección social, jornada laboral y tipo de contrato) como se mencionó anteriormente la construcción de índices.

1.2.2. Modelos teóricos de la calidad de vida laboral

1.2.2.1. Modelo de Walton

Según Walton el concepto de calidad de vida laboral es relativo y dado por un consenso de patrones subjetivos y objetivos, es por ello, que propone su propio modelo teórico con la finalidad de que este sea aplicado en diferentes ambientes culturales e investigaciones, gracias a las 8 dimensiones que este modelo teórico puede brindar.

Para Lau (2000) la preocupación por obtener constructos que definen el tema calidad de vida laboral está aumentando, sin embargo, Westley (1979) menciona que el concepto de calidad de vida laboral es difícil de definir e imposibilita brindar un concepto universal, pero, Walton (1973) plantea que la calidad de vida laboral ha sido usada para describir a los valores ambientales y humanos que habían sido desatendidos por las industrias debido al avance tecnológico. Saupe (2002) alude que la CVL es un constructo personal, por lo que, el principio del modelo teórico de Walton indica que la calidad de vida laboral es un concepto relativo, no algo dado, absoluto y es solo un simple consenso sobre los patrones objetivos y subjetivos para juzgar la adecuación de la compensación.

Para Limongi-França (2009) la importancia de la calidad de vida se refiere al ser humano de manera holística, con el fin de recoger los dominios biológico, psicológico, social y organizativo. Por ello, al hablar sobre la calidad de vida laboral, aquel debe seguir el mismo enfoque, es por ello que, la finalidad del modelo de Walton es que estas dimensiones sean aplicadas en diferentes contextos socioculturales y por su validez en términos de aplicabilidad

en diferentes tipos de investigación (Sabonete et al., 2021). Para Shibi (2019) este modelo cuenta con una escala más completa y más utilizada para su conceptualización.

1.2.2.2. Modelo de Hackman y Oldham

El modelo teórico de Hackman y Oldham obedece al principio de la apreciación del ambiente laboral por parte del trabajador, teniendo como finalidad evidenciar la relevancia de los factores intrínsecos para explicar la satisfacción laboral a través de la calidad de vida laboral, este modelo se basa en las relaciones existentes entre cinco dimensiones de la tarea y los estados psicológicos críticos.

Uno de los primeros estudios sobre los puestos de trabajo fue el de Turner & Lawrence (1966) quienes propusieron un modelo descriptivo en el que señalan la importancia de analizar las características de las tareas, el modelo desarrollado por Hackman & Oldham (1975) nace a partir de la percepción que el empleado tiene sobre el trabajo que realiza y la apreciación que tiene sobre el ambiente laboral, además Fernandes et al., (2017) afirma que debería estructurarse el trabajo dentro de la empresa para que el trabajador se sienta motivado intrínsecamente, ya que, todavía resultan limitadas las investigaciones que contemplan los efectos de la personalidad y de las características del trabajo sobre la satisfacción laboral (Funder, 2008; Haney & Zimbardo, 2009), por consiguiente desarrollan el modelo de las “características del puesto” que pretende explicar la motivación y satisfacción laboral (Hackman & Oldham, 1975).

Debido a que, este modelo señala que la tarea es clave para la motivación laboral de las personas, es decir, a más complejidad de la tarea, más motivación, es por ello que, para Hackman & Oldham (1975) la finalidad de su modelo es evidenciar la relevancia de los factores intrínsecos para explicar la satisfacción laboral a través de la calidad de vida laboral (Humphrey et al., 2007)

1.3. Marco conceptual

Calidad: La calidad se puede definir como un conjunto de procesos sistemáticos que permiten a una organización o empresa planificar, ejecutar y controlar las diversas actividades que puede realizar. Esto asegura la estabilidad y consistencia del desempeño y nos permite cumplir con las expectativas de todos nuestros clientes (ISO 9001).

Calidad de Empleo: La calidad del empleo es una función multivariante de diferentes factores, lo que también sugiere que hay varias formas de explicar la calidad del empleo, tales como, la productividad, el salario, otros beneficios, la duración y el tipo de contrato de trabajo, la regularidad del trabajo, la seguridad social (salud, pensión y seguro de desempleo), horas de trabajo, condiciones de trabajo - seguridad, salud, etc. disponibilidad de educación y reconversión laboral, intensidad del trabajo, riesgos laborales y participación en el aumento de la productividad. Para definir la calidad del trabajo, es necesario analizar los criterios más relevantes para cada una de las doce variables anteriores. Un subconjunto de empleo que también cumple con los doce criterios anteriores será el empleo de calidad (García, 2018).

Empleo: Edad y condición de capacidad de las personas que trabajan en determinados tipos de trabajo (remunerado o no remunerado). Se refiere al grado de utilización de la fuerza de trabajo o población económicamente activa (PEA) (BCRP, 2011).

Subempleo: Esto se aplica a los empleados cuyas profesiones son cuantitativa y cualitativamente insuficientes según algunos criterios. Para el Perú se consideran dos grupos de subempleo por horas e ingresos (INEI):

- Subempleo por horas (visible): esto es cuando trabaja menos de 35 horas a la semana y está dispuesto y listo para trabajar horas extras.
- Subempleo relacionado con los ingresos (oculto): Se refiere a las personas que trabajan 35 horas o más por semana, pero ganan menos que el salario mínimo de referencia mes.

Desempleo: Una parte de la sociedad donde las personas de cierta edad aún están activas para desempeñar sus funciones laborales y no tienen limitaciones físicas o mentales para hacerlo, encuentran esta falta de oportunidades de empleo (Padilla, 2019).

Mercado Laboral: El mercado laboral es la intersección entre la oferta y la demanda de empleo en un país o región, donde las vacantes laborales se encuentran con los buscadores de empleo; su balance marca el nivel de empleo y desempleo en la región. En otras palabras, es un espacio donde las empresas pueden brindar oportunidades de empleo que reflejen las oportunidades existentes para las actividades públicas y privadas (Arranz, 2022).

Oferta de Trabajo: La oferta de trabajo es la cantidad de trabajo que una familia proporciona a una empresa. Esto equivale a decir que este es el número total de horas que los ciudadanos de un país están dispuestos a trabajar (Martinez, 2020).

Los sectores productivos o económicos: La economía tiene varios sectores de producción que forman sectores de actividad económica. Estos departamentos están relacionados con el tipo de proceso productivo que desarrolles. Estos sectores son primario, secundario y terciario (IPE, 2013).

Trabajadores: El término trabajador se refiere a todas las personas que realizan cualquier trabajo o actividad remunerada. En muchos contextos también se puede utilizar en un sentido genérico para referirse a las personas que realizan un determinado trabajo, estén o no empleados formalmente (Bembibre, 2010).

Informalidad: El sector informal comprende una variedad de empresas, trabajadores y actividades que operan fuera de los marcos legales y regulatorios que rigen la actividad económica. Por ende, estar en el sector informal significa no solo estar fuera de la carga fiscal y las restricciones legales, sino también estar privado de las protecciones y servicios que el estado puede brindar (De Soto, 1989).

1.4. Marco referencial

Para analizar la calidad del empleo y sus principales determinantes, se puede señalar que este tema rara vez ha sido abordado en los estudios de mercado laboral con referencia al nivel regional de Ayacucho y aún no ha sido estudiado. No obstante, existen algunas discusiones internacionales sobre la naturaleza de este fenómeno y su definición, lo que nos ayudará a definir un indicador para medir este fenómeno en el futuro.

Alquinga & Pogo (2017), analizaron los principales indicadores y factores que inciden en el ingreso de los jóvenes al mercado laboral en Quito, Provincia de Pichincha, 2010-2015, utilizando el método de investigación descriptiva. Los resultados muestran que la mayoría de los jóvenes se encuentran desempleados por falta de tiempo, debido a que la mayoría se encuentra estudiando y su prioridad no es el trabajo. La falta de educación y experiencia laboral de los jóvenes aumenta aún más la posibilidad de ingresar al mercado laboral, es decir, la falta

de educación y la poca experiencia laboral aumentan la probabilidad de desempleo. En este sentido, existen indicios de que el nivel educativo alcanzado por los jóvenes incide directamente en las decisiones de las empresas en materia de empleo, es decir, a mayor nivel educativo, mayor probabilidad de ser empleado.

Según Quingua & Gaviria (2015) en su estudio titulado “Determinantes de la Calidad del Empleo en la Ciudad de Cali en el año 2012”. El estudio, realizado para la ciudad de Cali, Colombia, intenta identificar estos determinantes para medir la calidad del empleo y hacerla aplicable al período de análisis que es 2012. Todo esto sucede para poder decidir si ese nivel es el adecuado. Esta investigación se remonta a una propuesta realizada por Santiago Farné en 2002, en él mostró que el índice de calidad debe estar relacionado con dos variables, donde las mismas variables se relacionan con la forma en que se concluyen los contratos. Este modelo se aplica al caso de Cali utilizando la base de datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE 2012. Estas variables son la segmentación del capital humano y la mano de obra, que serán útil para poder identificar cuáles son los determinantes microeconómicos, en el cual se tuvieron que estimarse regresiones usando el método de mínimos cuadrados ordinarios, tomando como variable independiente la calidad y variables de demanda relacionadas con la teoría de la oferta de capital humano y la teoría de la segmentación del mercado como variables de regresión, se concluye que la calidad de los empleos en Cali está por encima de la media nacional. Según Fern, este promedio no garantiza "una vida digna".

Según Bertranou (2013) en su estudio titulado “Informalidad, calidad laboral y segmentación laboral en Argentina”, este estudio examina los fenómenos de calidad laboral y segmentación laboral en el caso argentino. En este trabajo de investigación será posible analizar los principales cambios en la calidad del empleo ocurridos en los últimos 20 años y su relación con la política económica y la regulación del mercado laboral, mostrando así que el mercado laboral argentino tiene una presencia característica por la incidencia de la informalidad laboral y la significativa heterogeneidad. Para ello, se caracterizaron y cuantificaron las formas precarias de empleo: trabajo remunerado registrado como atípico, trabajo remunerado informal, trabajo por cuenta propia no calificado o de subsistencia, seguido de un desglose en el estudio de subsegmentos potenciales. Puede existir en el empleo asalariado formal, el trabajo por cuenta propia y el empleo asalariado informal. También se analizarán las diferencias salariales para los

distintos segmentos y subsegmentos de empleo y los supuestos de segmentación. La seguridad encontrada en este estudio no implica que cuanto más generalizada sea, mayor será el impacto en la calidad del empleo de la presencia de informalidad laboral en las empresas, lo que se relaciona con diversos factores como la regulación y la estructura. La valoración de la brecha salarial permite entender que la segmentación está más relacionada con el fenómeno de la informalidad, y también vale la pena señalar que el supuesto de segmentación del empleo se da en función del tipo de contrato, independientemente de que esté relacionado con un empleo remunerado con informalidad y que el sueldo sea formal.

Según Rentería (2009) en su examen denominada “Determinantes de la calidad del empleo en la localidad de Bogotá durante las primaveras 2002 – 2006.” Este estudio es para una casualidad local como la localidad de Bogotá, en la cual se hará un análisis de la transformación de sus primordiales determinantes de la calidad del trabajo para la villa asalariada para las primaveras 2002 -2006. Con esta finalidad se desarrollará una exploración gráfica de las principales variables que nos ayudaran a puntualizar la calidad del empleo y erigir un elenco que permitirá ajustar y concordar de faceta cuantitativa y resumida la tendencia de la calidad del empleo a través del trascurso de los años en Bogotá. Las variables seleccionadas para el estudio son la vinculación al sistema de seguridad social, el sueldo, la modalidad de la contratación, y la jornada laboral. Como resultado del estudio tenemos que los pobladores que reciben un sueldo de la localidad de Bogotá vienen a ser bastante deficientes esto relacionado a sus niveles salariales e igualmente a la unión que tienen con el empleador, ya si hacemos una parábola con las otras ciudades del departamento podemos señalar que la localidad de Bogotá está por encima de las demás. Asimismo, podemos señalar que los individuos que han podido examinar a un nivel más alto constan con unos sueldos mayores e igualmente con mejores beneficios, internamente de los principales sectores que poseen las mejores condiciones laborales vienen a ser el sector finanzas y el energético, en altibajo los sectores que da acomodo en condiciones de baja calidad son los de construcción, transporte y el comercio.

Arias & Khamis (2008) en su trabajo investiga cómo los mercados laborales competitivos y segmentados afectan las opciones de participación y los ingresos de los trabajadores formales e informales. Con base en datos de la EPH y un módulo de informalidad desarrollado para la Gran Área de la Bahía en el cuarto trimestre de 2005, utilizó algunos modelos econométricos

sobre los efectos del tratamiento marginal y encontró que los resultados eran consistentes con la hipótesis de la ventaja comparativa. Analizando las brechas de ingresos entre trabajadores formales y autónomos, y consideraciones de segmentación teniendo en cuenta a los asalariados informales.

Waisgrais (2001) a partir de un estudio dinámico, se intentó confirmar la hipótesis de que la dicotomía económica formal-informal forma parte del proceso de segmentación del mercado de trabajo en Argentina. Con este objetivo en mente, los autores examinan si a los trabajadores de la economía informal se le niega el acceso al empleo formal con buenas condiciones de trabajo. Los resultados obtenidos de la matriz de transición confirman parcialmente la hipótesis de segmentación del mercado laboral argentino, ya que la transición de la economía informal a la formal es muy limitada en términos de posibilidad.

OSEL (2016) según su estudio titulado “Calidad del Empleo en la Región Moquegua”, la Región Moquegua no ha generado suficientes puestos de trabajo en los últimos años. Esto significa que la región de Moquegua no ha sido dinámica en los últimos años. Indicadores como las tasas de actividad, empleo y desempleo no han variado significativamente.

Por alguna razón, las personas optan por no participar en las ofertas de trabajo y se convierten en parte de la población que no trabaja porque no se crean suficientes puestos de trabajo. Aquellos para quienes esta situación puede crear problemas para su principal fuente de sustento, la economía laboral.

También se analiza la calidad del empleo, donde se observan claras mejoras, mostrando un aumento de los trabajadores remunerados, por un lado; y una disminución del número de trabajadores familiares no remunerados (TFNR) y trabajadores del hogar, por otro. También ha mejorado significativamente el índice de calidad del empleo, cuyos resultados de cálculo se acercan a las condiciones básicas para que los empleados estén satisfechos con su trabajo. De igual forma, este estudio describe la calidad del empleo en la región Moquegua, todo para demostrar que los individuos pueden confiar en sus características de seguridad y salud en el trabajo y las condiciones pertinentes a partir de una visión integrada, que puede incluir tanto aspectos relacionados con el trabajo como otros aspectos generales del funcionamiento del mercado laboral en general.

Chacaltana & Yamada (2009) en su estudio titulado “Calidad del Empleo y Productividad Laboral en el Perú”, lo dividirá en dos partes: Primero, se analizará la productividad y el empleo en el Perú. Ambos análisis utilizarán datos de las encuestas de 2000 y 2006, excluyendo la relación entre las dos. En la segunda parte del estudio se tiene en cuenta la relación entre el producto por empleado y la calidad del empleo. Esto será relevante para todas las empresas. Por lo tanto, se decidió investigar la posible relación entre estos dos sectores.

II. MATERIALES Y METODOS

2.1. Diseño metodológico

2.2.1. Nivel de investigación

Los niveles de investigación son descriptivo y explicativo, es de nivel descriptivo porque se describe las características de cada una de los indicadores de forma independiente; asimismo, es explicativo tiene por objetivo reconstruir o ampliar la teoría de un determinado problema o planteamiento específico, enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y, por ende, para el enriquecimiento del desarrollo cultural y científico en las variables de estudio.

2.2.2. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica o pura, ya que está encaminada a acrecentar los conocimientos en una realidad concreta. según Cortez y Escudero la investigación básica o pura, se caracteriza por enmarcar los fundamentos teóricos, sin considerar los fines prácticos. Con la finalidad de plantear nuevos conocimientos o transformar los principios teóricos ya existentes, aumentando los saberes científicos

2.2.3. Diseño de investigación

Para la investigación se adoptó el diseño no experimental, porque se basa en supuestos y evidencia empírica de nuestro país, la misma que fue contrastada con la realidad que va ser analizada con lo que se pretende observar las variables en estudio y sus relaciones entre estas en su contexto real.

2.2.4. Población y muestra

El estudio tomó en cuenta a la población que está conformada por los individuos que laboran en el mercado laboral de la región de Ayacucho, que se localizan trabajando en condiciones formales e informales para el periodo de estudio.

En nuestro estudio la muestra está seleccionada por el INEI de la ENAHO para la región de Ayacucho, para el periodo del estudio es de 2917. las mismas que se tomaran en cuenta para realizar nuestro modelo econométrico.

2.2.5. Técnicas e instrumentos

Se define como “La técnica viene a ser un conjunto de instrumentos que emplea el investigador con la intención de obtener, procesar, conservar y comunicar los datos que servirán para valorar los indicadores, las dimensiones, las variables y de esta manera constatar la verdad o falsedad de la hipótesis” (Mendoza, 2013), mientras que los instrumentos se definen como “Los distintos recursos que emplea el experto para registrar la información o los datos sobre las variables de estudio” (Hernández, 2014).

Para la presente investigación se utilizó la técnica de análisis documental para las variables de mercado laboral y empleo.

La guía de análisis documental es el instrumento con el que se recogió los datos de las dos variables en estudio.

2.2.6. Fuentes de información

La información fue recolectada mediante fuente secundaria, donde se hizo uso de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) que diseña e implementa el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

2.2.7. Operacionalización de variables

La operacionalización de las variables se refiere a la identificación de elementos y datos empíricos que expliquen los fenómenos en función del estudio que se realiza, y para hacer posible su uso, observación o registro (Bautista, 2009).

Cuadro 1. Operacionalización de variables e indicadores

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
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 trabajo.	Oferta laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sexo ▪ Edad ▪ Capital Humano
		Demanda Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rama de la Actividad Económica ▪ Años de Experiencia Laboral ▪ Tamaño de la Empresa ▪ Informalidad empresarial
Empleo	Condición de las personas en edad y capacidad de trabajar que realizan algún tipo de trabajo, asalariado o no. Se refiere al grado de utilización de la fuerza laboral o de la población económicamente activa (PEA) (BCRP, 2011).	Calidad de empleo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La afiliación a la seguridad social ▪ El horario de trabajo. ▪ El ingreso ▪ La modalidad de contratación

III. RESULTADOS

3.1. Resultados a nivel descriptivo

3.1.1. Situación actual del mercado laboral en el departamento de Ayacucho

3.1.1.1. Composición de la Población económicamente activa (PEA)

Al analizar la Tabla 1, nos podemos dar cuenta la situación del mercado laboral en el departamento Ayacucho, donde se refleja que los ocupados conforman gran parte del porcentaje total en el año 2020, siendo este un 68.7%. Así mismo, podemos observar a los desocupados abierto y oculto quienes presentaron porcentajes de 2.5% y 1.6%, respectivamente. 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 siendo esta 27.3% en dicho periodo.

Tabla 1
Poblacion Economicamente Activa en el Departamento de Ayacucho: 2020

PEA	2020	
	Frecuencia	%
Ocupado	2003	68.7%
Desocupado abierto	72	2.5%
Desocupado oculto	46	1.6%
No PEA	796	27.3%
Total	2,917	100.00%

Nota: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2020

3.1.1.2. Situación de informalidad en el departamento de Ayacucho

En esta parte, se hará un análisis de la informalidad para nuestro periodo de estudio, esto a nivel del departamento de Ayacucho. En la Tabla 2, se puede observar que para el año 2020, el empleo informal representó un amplio porcentaje de 88.20%, a comparación del empleo formal que representó solamente un 11.80% del porcentaje total.

Tabla 2***Situación de informalidad en el departamento de Ayacucho: 2020***

Situación de informalidad	2020
Empleo Informal	88.20
Empleo Formal	11.80
Total relativo	100.00
total absoluto	2,917

Nota: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2020

3.1.2. Calidad del empleo del mercado laboral del departamento de Ayacucho

3.1.2.1. Índice de calidad del empleo

En esta sección se analizó el índice de calidad del empleo en el departamento de Ayacucho, donde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 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 variables monetarias (ingresos) del mismo modo también los variables no monetarios (jornada laboral, tipo de contrato y la protección social, entre otros).

Asimismo, la calidad del empleo se diagnosticará 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 trabajo, para (Farné, 2003).

En la tabla 3 se especifica todos los parámetros para construir el Índice Calidad de Empleo (ICE).

Tabla 3
Variables ICE

Variable	Peso	Categorías	N°
Horas trabajadas	10%	menor o igual 48 horas	100
		mayor a 48 horas	0
Tipo de contrato	25%	Indefinido	100
		temporal	50
		no tiene contrato	0
Afilación a la seguridad social	25%	Cotiza	100
		No cotiza	0
Ingresos	40%	menor al 1.5 del SML	0
		de 1.5 SML a 3 SML	50
		mayor a 3 SML	100

Nota: Elaboración propia, Farné (2003)

De igual manera que (Farné, 2003) y Posso (2010), en la presente investigación se toma en consideración tres niveles de calidad: baja calidad (Baja), cuando el ICE es menor a 60 puntos; calidad media (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:

En la Tabla 4 nos muestra la calidad del empleo, y está medida por el Índice de Calidad del Empleo (ICE) en el departamento de Ayacucho, en el año 2020. Donde nos muestra que el nivel de calidad de empleo más representativo es el “Bajo” con un total de 96.8%; es decir, este porcentaje registró menor a 60 puntos de ICE. Por otro lado se tiene la calidad “Media” la cual registró un 3.2% y calidad “alta” con un porcentaje de 0% la cual es muy insignificante a comparación del resto.

Tabla 4
Calidad del empleo en el Departamento de Ayacucho: 2020

Nivel de calidad de empleo (ICE)	2020
Bajo	96.8
Medio	3.2
Alto	0
Total relativo	100
total absoluto	2,604

Nota: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2020

La Tabla 5 nos muestra la calidad del empleo según sexo, en el departamento de Ayacucho para el año 2020. Se tiene que, del total de Hombres, el 95.1% registra un nivel bajo de calidad de empleo, mientras que un 4.9% con un nivel medio y el 0% restante cuenta

con un nivel alto (o bueno) de calidad de empleo. Sin embargo, las mujeres muestran una situación no tan buena, es decir que, a comparación de los hombres, muestran un porcentaje más alto de empleo en condiciones bajas con 99.2% del total de mujeres de la PEA ocupada, un 0.8% con empleos de una calidad regular (cifra inferior a la de los hombres) y 0% con empleos de alta calidad. Por lo que dicho hallazgo nos evidencia también en este caso una brecha por género en la calidad de empleo.

Tabla 5
Calidad del empleo según sexo en el departamento de Ayacucho: 2020

Nivel de calidad de empleo	2020	
	Hombre	Mujer
Bajo	95.1	99.2
Medio	4.9	0.8
Alto	0	0
Total relativo	100	100
Total absoluto	1,380	1,539

Nota: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2020

3.1.2.2. Informalidad y calidad de empleo

En la Tabla 6, se puede analizar la calidad de empleo según la condición empresarial en el departamento de Ayacucho para el año 2020. En donde se observa que, del total de la PEA ocupada en el sector formal, un 96.2% de los empleos contaba con una baja calidad de empleo, mientras que, en el sector informal, el nivel fue de 97% (superior al formal). Por otro lado, el sector formal tuvo puntos porcentuales superiores al sector informal si nos referimos al empleo con calidad media, estos con 3.8% y 3%, respectivamente. Sin embargo, tanto el sector formal e informal obtuvieron 0% de empleo de alta calidad.

Podemos concluir que el sector informal es el que ofrece mayores 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 de Ayacucho.

Tabla 6
Calidad del empleo e informalidad empresarial, Ayacucho: 2020

Nivel de calidad de empleo	2020	
	Formal	Informal
Bajo	96.2	97
Medio	3.8	3
Alto	0	0
Total relativo	100	100
total absoluto	237	1,766

Nota: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2020

3.1.2.3. Sector productivo y la calidad de empleo

En las Tablas 7, se puede ver que el nivel de calidad de empleo que ofrecen los distintos sectores de la economía del departamento de Ayacucho para el año 2020. Donde se encontró que los empleos de calidad baja son mayormente representados por el sector “Agricultura y pesca” con un total de 34.9%; sin embargo, el sector que registra menores puntos de empleo con baja calidad es el sector “Extracción de petróleo y minería” con tan solo 1.7%. Por otro lado, si nos referimos a la calidad media de empleo, el sector “construcción” registro un 30% y el sector “Transportes y telecomunicaciones” un 10%. Cabe resaltar que tanto como en el empleo de calidad baja y media, el sector “Otros” representa los mayores porcentajes del total con un 35.9% y 60%, respectivamente.

Tabla 7
Calidad del empleo según sector productivo, Ayacucho 2020

Sector Productivo	2020		
	Bajo	Medio	Alto
Agricultura y pesca	34.9		
Extracción de petróleo y minería	1.7	1.9	
Manufactura	2.3		
Construcción	10	30	
Comercio	11.6		
Transporte y comunicaciones	3.7	10	
Otros	35.9	60	
Total relativo	100	100	100

Nota: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2020

3.1.2.4. Tamaño de empresa y calidad de empleo

En la Tabla 8 se observa que la calidad de empleo en el departamento de Ayacucho para el año 2020, según el tamaño de empresa. Se encontró que las microempresas ofrecen un 98% de puestos de trabajo en condiciones de baja calidad y solo el 3% de puestos de

trabajo con condiciones medias. Lo más resaltante es que las empresas medianas ofrecen puestos de trabajos de baja calidad en su totalidad (100%). Las grandes empresas tienen porcentajes similares a las pequeñas empresas, donde un 94.6% ofrecen empleos de baja calidad y solo el 5.4% de calidad media.

Tabla 8
Calidad del empleo según tamaño de empresa, Ayacucho: 2020

Nivel de calidad de empleo	2020			
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Bajo	98	94.4	100	94.6
Medio	2	5.6		5.4
Alto				
Total relativo	100	100	100	100
Total absoluto	1,914	20	12	205

Nota: Elaboración propia, a partir de la ENAHO 2020

3.2. Resultados a nivel inferencial

3.2.1. Especificación de las variables

La variable dependiente o explicada estará explicada por el Índice de Calidad de Empleo (ICE), asimismo será explicada por los ingresos percibidos, la protección social del individuo, la jornada laboral y la modalidad contractual, estas explicaran el nivel de empleo en la región de Ayacucho.

Las variables explicativas estarán asociadas en la oferta y demanda laboral; el tipo de oferta, condiciones que los individuos al momento de buscar empleo dan a conocer a las diferentes empresas, que se soportan en la teoría del capital humano como referencia se cuenta sexo, edad y años de estudio y demanda laboral condiciones que caracterizan al mercado laboral, condiciones de los puestos que las firmas pueden generar, y se soportan en la teoría de la segmentación laboral como son las ramas de la actividad económica (según CIU), Años de experiencia laboral y el tamaño de la empresa.

Los datos a utilizar para la investigación es de corte transversal; el modelo econométrico a realizar se especificará con el método de simplificación de información de Akaike para observar cuál de las regresiones efectuadas es la que más se ajusta, para estimar la variable dependiente (calidad del empleo) que se encuentra explicada por las variables: edad, sexo, años de estudio, rama de la actividad económica, experiencia laboral y el tamaño

de la empresa, definiendo la relación existente entre las variables, midiendo las elasticidades y explicando así la regresión, luego de hacer unas pruebas con todas las variables explicativas de la regresión.

Teniendo en cuenta en las especificaciones de las variables, la misma que pretende explicar cómo la relación entre la teoría estructuralista y la teoría del capital humano pueden incidir en la calidad del empleo relevando las características más importantes de la oferta y la demanda laboral para tal situación se tiene la siguiente ecuación:

$$ICE = f(OL, DL)$$

$$ICE = f(CH, SEX, EDAD, RAE, AEL, TE, OCUPinf)$$

Donde:

CH = Capital Humano

SEX = Sexo

RAE = Rama de la Actividad Económica

AEL = Años de Experiencia Laboral

TE = Tamaño de la Empresa

OCUPinf = Ocupación informal

Para realizar un análisis sobre los factores que influyeron en la calidad del empleo en el departamento de Ayacucho en el año 2020, se plantea realizar unas estimaciones econométricas sobre las variables de oferta y demanda laboral, aplicando MCO, especificando tres modelos, Se estimaran dos modelos por separado debido a que al incluir las dos variables indicadoras que capturan los efectos de demanda laboral para lo cual se especifican los modelo.

Modelo 1

$$ICE = \beta_0 + \beta_1(RAE) + \beta_2(TE) + \beta_3(SEX) + \beta_4 * EDAD + \beta_5 * CH + \beta_6 * AEL + \beta_7 * (OCUPinf) + U_i$$

Modelo 2

$$ICE = \beta_0 + \beta_1(RAE) + \beta_2(SEX) + \beta_3 * EDAD + \beta_4 * CH + \beta_5 * AEL + \beta_6 * (OCUPinf) + U_i$$

Modelo 3

$$ICE = \beta_0 + \beta_1(TE) + \beta_2(SEX) + \beta_3 * EDAD + \beta_4 * CH + \beta_5 * AEL + \beta_6 * (OCUPinf) + U_i$$

3.2.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Hipótesis nula (H_0):

El mercado laboral no influye de manera significativa en el empleo en la región Ayacucho: 2020.

Hipótesis alterna (H_a):

El mercado laboral influye de manera significativa en el empleo en la región Ayacucho: 2020.

Modelo a estimar:

$$ICE = \beta_0 + \beta_1(RAE) + \beta_2(TE) + \beta_3(SEX) + \beta_4 * EDAD + \beta_5 * CH + \beta_6 * AEL + \beta_7 * (OCUPinf) + U_i$$

Tabla 9
Mercado laboral y empleo

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	311
Model	.66198433	7	.09456919	F(7, 303)	=	3.18
Residual	9.01647226	303	.029757334	Prob > F	=	0.0029
				R-squared	=	0.0684
				Adj R-squared	=	0.0469
Total	9.67845659	310	.031220828	Root MSE	=	.1725

ICE	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
RAE	.0052873	.0048237	1.10	0.274	-.004205 .0147796
TE	.0090941	.0119115	0.76	0.446	-.0143457 .0325339
SEXO	-.0372863	.0205143	-1.82	0.070	-.0776549 .0030822
EDAD	.0009722	.0008418	1.15	0.249	-.0006844 .0026287
CH	.0079547	.0032819	2.42	0.016	.0014965 .014413
AEL	-.0025404	.0015047	-1.69	0.092	-.0055013 .0004206
ocupinf	-.0504735	.0373745	-1.35	0.178	-.12402 .023073
_cons	.9739127	.0609636	15.98	0.000	.8539472 1.093878

De donde a partir del modelo estimado podemos concluir que las variables Sexo, Años de experiencia laboral y Ocupación informal influyen negativamente al Índice de Calidad de Empleo mientras que el resto de los factores influyen de manera positiva. Por otro lado, se observa que solo el factor Capital Humano es estadísticamente significativo a un nivel de significancia del 0.05, el cual tiene una relación positiva con el ICE; es decir, si el Capital Humano aumenta en un año de estudio acumulado, el ICE aumenta en 0.7% de calidad.

De la misma forma se plantean los siguientes modelos alternativos:

$$ICE = \beta_0 + \beta_1(RAE) + \beta_2(SEX) + \beta_3 * EDAD + \beta_4 * CH + \beta_5 * AEL + \beta_6 * (OCUPinf) + U_i$$

Tabla 10
Mercado laboral y empleo

```
. reg ICE RAE SEXO EDAD CH AEL ocupinf
```

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	311
Model	.644639232	6	.107439872	F(6, 304)	=	3.62
Residual	9.03381736	304	.029716504	Prob > F	=	0.0018
				R-squared	=	0.0666
				Adj R-squared	=	0.0482
Total	9.67845659	310	.031220828	Root MSE	=	.17238

ICE	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
RAE	.0067037	.0044496	1.51	0.133	-.0020523 .0154597
SEXO	-.0364037	.0204677	-1.78	0.076	-.0766799 .0038726
EDAD	.0010125	.0008396	1.21	0.229	-.0006397 .0026646
CH	.0081233	.0032723	2.48	0.014	.0016841 .0145624
AEL	-.0025202	.0015034	-1.68	0.095	-.0054787 .0004382
ocupinf	-.0371937	.0330575	-1.13	0.261	-.1022442 .0278569
_cons	.9633115	.0593204	16.24	0.000	.8465809 1.080042

De donde a partir del modelo estimado podemos concluir que las variables Sexo, Años de experiencia laboral y Ocupación informal influyen negativamente al Índice de Calidad de Empleo mientras los demás factores influyen de manera positiva. Por otro lado, se observa que solo el factor Capital Humano es estadísticamente significativo a un nivel de significancia del 0.05, el cual tiene una relación positiva con el ICE; es decir, si el Capital Humano aumenta en un año de estudio acumulado, el ICE aumenta en 0.8% de calidad.

$$ICE = \beta_0 + \beta_1(RAE) + \beta_2(TE) + \beta_3(SEX) + \beta_4 * EDAD + \beta_5 * CH + \beta_6 * AEL + \beta_7 * (OCUPinf) + U_i$$

Tabla 11
Regresión empleo y mercado laboral

. reg ICE TE SEXO EDAD CH AEL ocupinf

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	312
Model	.62416762	6	.104027937	F(6, 305)	=	3.50
Residual	9.05531956	305	.029689572	Prob > F	=	0.0023
Total	9.67948718	311	.031123753	R-squared	=	0.0645
				Adj R-squared	=	0.0461
				Root MSE	=	.17231

ICE	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
TE	.0141261	.0109827	1.29	0.199	-.0074855 .0357376
SEXO	-.0339998	.0202878	-1.68	0.095	-.0739216 .0059219
EDAD	.0010697	.0008338	1.28	0.200	-.000571 .0027104
CH	.0093189	.0030102	3.10	0.002	.0033955 .0152422
AEL	-.0024562	.0014855	-1.65	0.099	-.0053793 .000467
ocupinf	-.0505824	.0373155	-1.36	0.176	-.124011 .0228461
_cons	.962958	.0600198	16.04	0.000	.8448527 1.081063

De donde a partir del modelo estimado podemos concluir que las variables Sexo, Años de experiencia laboral y Ocupación informal influyen negativamente al Índice de Calidad de Empleo mientras los demás factores influyen de manera positiva. Por otro lado, se observa que solo el factor Capital Humano es estadísticamente significativo, a un nivel de significancia del 0.05, el cual tiene una relación positiva con el ICE; es decir, si el Capital Humano aumenta en un año de estudio acumulado, el ICE aumenta en 0.9% de calidad.

Para poder constatar nuestras hipótesis específicas, se procedió a estimar las siguientes modelos de regresión lineal:

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula (H_0):

La informalidad empresarial no influye significativamente en la calidad del empleo en la región Ayacucho.

Hipótesis alterna (H_a):

La informalidad empresarial influye significativamente en la calidad del empleo en la región Ayacucho.

Modelo a estimar:

$$ICE = \beta_0 + \beta_1 * (OCUPinf) + U_i$$

Tabla 12
Regresión empleo y ocupación informal.

. reg ICE ocupinf

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	312
Model	.003711659	1	.003711659	F(1, 310)	=	0.12
Residual	9.67577552	310	.031212179	Prob > F	=	0.7304
Total	9.67948718	311	.031123753	R-squared	=	0.0004
				Adj R-squared	=	-0.0028
				Root MSE	=	.17667

ICE	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
ocupinf	.0079318	.0230011	0.34	0.730	-.0373262 .0531897
_cons	1.022111	.030511	33.50	0.000	.9620763 1.082146

A partir del modelo estimado se puede concluir que la variable Ocupación informal no es estadísticamente significativo con un nivel de significancia del 0.05. Por otro lado, se observa que se la Ocupación informal influye positivamente al Índice de Calidad de Empleo; es decir, si la informalidad empresarial aumenta en una unidad, el ICE aumenta en 0.7% de calidad.

Se rechaza la Hipótesis específica 1.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula (H_0):

El tamaño de la empresa no influye significativamente en la calidad de empleo en la región Ayacucho.

Hipótesis alterna (H_a):

El tamaño de la empresa influye significativamente en la calidad de empleo en la región Ayacucho.

Modelo a estimar:

$$ICE = \beta_0 + \beta_1 * TE + U_i$$

Tabla 13
Regresión empleo y tamaño de la empresa.

. reg ICE TE

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	312
Model	.07012519	1	.07012519	F(1, 310)	=	2.26
Residual	9.60936199	310	.030997942	Prob > F	=	0.1336
Total	9.67948718	311	.031123753	R-squared	=	0.0072
				Adj R-squared	=	0.0040
				Root MSE	=	.17606

ICE	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
TE	.0110949	.0073765	1.50	0.134	-.0034195 .0256092
_cons	1.010217	.0176092	57.37	0.000	.9755685 1.044866

A partir del modelo estimado se puede concluir que la variable Tamaño de Empresa no es estadísticamente significativa con un nivel de significancia del 0.05. Por otro lado, se observa que la Ocupación informal influye positivamente al Índice de Calidad de Empleo; es decir, si el Tamaño de Empresa aumenta en una unidad, el ICE aumenta en 1.1% de calidad.

Se rechaza la Hipótesis específica 2.

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula (H_0):

El sector productivo no influye significativamente en la calidad del empleo en la región Ayacucho.

Hipótesis alterna (H_a):

El sector productivo influye significativamente en la calidad del empleo en la región Ayacucho.

Modelo a estimar:

$$ICE = \beta_0 + \beta_1 * RAE + U_i$$

Tabla 14
Regresión empleo y rama de la actividad económica.

. reg ICE RAE

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	311
Model	.162586633	1	.162586633	F(1, 309)	=	5.28
Residual	9.51586996	309	.030795696	Prob > F	=	0.0222
Total	9.67845659	310	.031220828	R-squared	=	0.0168
				Adj R-squared	=	0.0136
				Root MSE	=	.17549

ICE	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
RAE	.0075469	.0032845	2.30	0.022	.0010841 .0140098
_cons	.9955845	.0187705	53.04	0.000	.9586503 1.032519

A partir del modelo estimado se puede concluir que la variable Rama de Actividad Económica es estadísticamente significativa con un nivel de significancia del 0.05. Por otro lado, se observa que la variable RAE influye positivamente al Índice de Calidad de Empleo; es decir, si la RAE aumenta en una unidad, el ICE aumenta en 0.7% de calidad.

Se acepta la Hipótesis específica 3.

Hipótesis específica 4

Hipótesis nula (H_0):

El capital humano no influye significativamente en la calidad del empleo en la región Ayacucho.

Hipótesis alterna (H_a):

El capital humano influye significativamente en la calidad del empleo en la región Ayacucho.

Modelo a estimar:

$$ICE = \beta_0 + \beta_1 * CH + U_i$$

Tabla 15
Regresión empleo y capital humano

. reg ICE CH

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	312
Model	.326802512	1	.326802512	F(1, 310)	=	10.83
Residual	9.35268467	310	.030169951	Prob > F	=	0.0011
				R-squared	=	0.0338
				Adj R-squared	=	0.0306
Total	9.67948718	311	.031123753	Root MSE	=	.17369

ICE	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
CH	.0077751	.0023624	3.29	0.001	.0031268	.0124234
_cons	.9271126	.0333665	27.79	0.000	.8614592	.9927661

A partir del modelo estimado se puede concluir que la variable Capital Humano es estadísticamente significativa con un nivel de significancia del 0.05. Por otro lado, se observa que el Capital Humano influye positivamente al Índice de Calidad de Empleo; es decir, si el Capital Humano aumenta en un año de estudio, el ICE aumenta en 0.7% de calidad.

Se acepta la Hipótesis específica 4.

IV. DISCUSIÓN

El análisis de la demanda y oferta laboral repercute una literatura muy amplia para ello la investigación se desarrolló para determinar los factores que repercuten en la calidad de empleo en la región utilizando ciertos criterios, así como son la rama de actividad económica, tamaño de empresa, sexo, edad, tamaño de la empresa, capital humano, la experiencia laboral y la informalidad como tal. Resultando así los factores significativos: el capital humano y la rama de actividad económica que tienen mayor influencia para determinar la calidad de empleo lo cual concuerda con los resultados de Quingua & Gaviria, 2015 en su investigación denominada “Determinantes de la calidad del empleo en la ciudad de Cali en 2012.” Esta investigación nace de la propuesta de Santiago Farné en el año 2002 donde indica que el índice de calidad se entrega a dos variables, donde una de ellas es el Capital Humano. Por otro lado, se tiene la investigación de Renteria, 2009 “Determinantes de la calidad del empleo en la localidad de Bogotá durante las primaveras 2002 – 2006”, donde según los resultados obtenidos, el nivel de calidad de empleo está relacionado con los sectores de actividad económica, concordando así con nuestros resultados.

CONCLUSIONES

- Se concluye que las variables Sexo, Años de experiencia laboral y Ocupación informal influyen negativamente al Índice de Calidad de Empleo mientras que el resto de los factores influyen de manera positiva las cuales son Rama de Actividad Económica, Tamaño de empresa, Edad y Capital Humano.
- El factor más importante que incidió en la calidad del empleo medida por el índice de calidad de empleo (ICE) de las personas que laboran en el departamento de Ayacucho en el periodo 2020, fue el Capital Humano expresado en los años de estudio, Años de experiencia laboral, edad y ocupación económica. Esta variable a un nivel de significancia del 5% con un $t = 2.48$, $p = .014$ es estadísticamente significativo y repercute de manera positiva a la calidad de empleo.
- Podemos concluir que el sector informal a un nivel de significancia del 5% con un $t = -1.13$, $p = .261$ no es estadísticamente significativo y repercute de manera negativa a la calidad de empleo, se observa que, del total de la PEA ocupada en el sector formal, un 96.2% de los empleos contaba con una baja calidad de empleo, mientras que, en el sector informal, el nivel fue de 97%; por tanto, se concluye que el sector informal es el que ofrece una mayor proporción de empleos de baja calidad con una ligera diferencia.
- Se concluye que el sector rama de la actividad económica a un nivel de significancia del 5% con un $t = 1.51$, $p = .133$ es estadísticamente no significativo para manifestar que pueda influir significativamente en la calidad de empleo observando que tiene una relación directa entre ellas. Donde se encontró que los empleos de calidad baja son mayormente representados por el sector “Agricultura y pesca” con un total de 34.9%; sin embargo, el sector que registra menores puntos de empleo con baja calidad es el sector “Extracción de petróleo y minería” con tan solo 1.7%. Por otro lado, si nos referimos a la calidad media de empleo, el sector “construcción” registro un 30% y el sector “Transportes y telecomunicaciones” un 10%.

- Se observa que la calidad de empleo en el departamento de Ayacucho para el año 2020, según el tamaño de empresa. Donde se encontró que las microempresas ofrecen un 98% de puestos de trabajo en condiciones de baja calidad y solo el 3% de puestos de trabajo con condiciones medias. Lo más resaltante es que las empresas medianas ofrecen puestos de trabajos de baja calidad en su totalidad (100%). Las grandes empresas tienen porcentajes similares a las pequeñas empresas, donde un 94.6% ofrecen empleos de baja calidad y solo el 5.4% de calidad media.

RECOMENDACIONES

- El gobierno debe orientar políticas de empleo y sectoriales para mejorar la calidad de empleo en la economía regional y nacional, dado que estas se encuentran en niveles muy bajos, ya que este aspecto es fundamental para poder dinamizar la productividad de todos los individuos y también mejorar las condiciones de las empresas.
- El gobierno debe plantear políticas adecuadas que reduzcan la informalidad en el sector empresarial, asimismo acompañadas con la mejora de las condiciones laborales de las personas que laboran en las empresas.
- 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

Alquinga, J., & Pogo, S. (2017). *Desempleo juvenil en la ciudad de Quito*. Obtenido del repositorio de la UCE: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/9958/1/T-UCE-0005-059-2017.pdf>

Argoti, A. (2011). *Algunos elementos sobre la teoría clásica del empleo y la versión keynesiana*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3854586>

Arias, O. & Khamis, M. (2008) *Comparative advantage, segmentation and informal earnings: a marginal treatment effects approach*. IZA Discussion Paper, No. 3916.

Arranz, E. (05 de mayo de 2022). *¿Qué es el mercado laboral?* Obtenido de <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-el-mercado-laboral/>

Bembibre, C. (2010). *Trabajador*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>

Bertranou, J. (2013). *Creación de agencias especializadas, capacidad estatal y coordinación interinstitucional. El caso de la Agencia Nacional de Seguridad Vial en Argentina*. Revista Perspectivas de Políticas Públicas, N° 4.

Bautista, M. E. (2009). *Manual de metodología de investigación*. Caracas: TALITIP SRL.

BCRP. (2011). *Glosario*. Obtenido de <https://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/glosario/e.html>

Chacaltana, J. & Yamada, G. (2009). *Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú*. Obtenido de: <https://publications.iadb.org/es/publicacion/13389/calidad-del-empleo-y-productividad-laboral-en-el-peru>

Cordón, J., Arévalo, J., Gómez, R., & López, J. (2012). *Las nuevas fuentes de información*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=500385>

De Soto, H. (1989). *The other path: The invisible revolution in the third world*.

Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Obtenido de https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma994616713402676/41ILO_INST:41ILO_V1

Fernandes, R., Martins, B., Caixeta, R., Filho, C., Braga, G., & Antonialli, L. (2017). *Quality of work life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations*. Pág. 38(3), 5–25. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n03/a17v38n03p05.pdf>

Funder, D. C. (2008). *Persons, situations, and person-situation interactions*.

García, N. (2018). *El empleo de calidad e indicadores anticipatorios de la evolución del empleo*. Obtenido de <http://www.oas.org/udse/documentos/empleocalidad.pdf>

González, M. (2002). *Aspectos éticos de la investigación cualitativa*. Revista Iberoamericana de Educación.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). *Development of the Job diagnostic survey*. *Journal of applied psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>

Haney, C. y Zimbardo, P. G. (2009). *Persistent dispositionalism in interactionist clothing: Fundamental attribution error in explaining prison abuse*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(6), 807-814.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw-Hill 5ta Edición.

Humphrey, S., Nahrgang, J., & Morgeson, F. (2007). *Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature*. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332>

IPE. (2013). *Sectores productivos*. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/sectores-productivos/#:~:text=En%20la%20econom%C3%ADa%20existen%20distintos,el%20secundario%20y%20el%20terciario>.

ISO 9001. *Que es la calidad según ISO*. Obtenido de Euroinnova: <https://www.euroinnova.pe/blog/que-es-la-calidad-segun-iso#iquestqueacute-es-la-calidad-seguacuten-iso>

Lau, R. (2000). *Quality of work life and performance—An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model*. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/09564230010360164>

Limongi-França, A. (2009). *Treinamento e qualidade de vida*. USP: Departamento de Administração. Série Working Paper N° 01.

Martínez, J. (2020). *Oferta de trabajo*. Obtenido de <http://www.econosublime.com/2018/10/oferta-mercado-trabajo.html>

OSEL (2016). *La calidad del empleo en la región Moquegua*. Obtenido de https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/peel/osel/2016/moquegua/est/est_N01_0sel_Moquegua.pdf

Padilla, E. (2019). *El desempleo: Factores sociales que nos indican las causas del desempleo y el impacto que se tiene*.

Pike, G. & Saupe, J. (2002). *Does high school matter? An analysis of three methods of predicting first-year grades*. *Research in Higher Education*, 43(2), 187-207.

Posso, C. (2010). *Calidad del empleo y segmentación laboral: Un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/dys/n65/n65a07.pdf>

Rentería, E. (2009). *De recursos humanos a la psicología organizacional y del trabajo: reflexiones a la luz de las realidades actuales del trabajo*.

Quingua, A., & Gaviria, G. (2015). *Determinantes de la calidad del empleo en la ciudad de Cali en 2012*. *Magazín Empresarial*, 11(25), 11-21.

Sabonete, S., Comba, H., Pascoal, D., & Gonçalves, J., (2021): *Quality of work life according to walton's model: Case study of the higher institute of defense studies of Mozambique*. *Social Sciences* 10: 244. <https://doi.org/10.3390/socsci10070244>

Shibi, C. (2019). *Quality of work life: dimensions and correlates – a review of literature*. International Journal of Reviews and Research in Social Sciences, 7(1), 131–138. <https://doi.org/10.5958/2454-2687.2019.00010.8>

Turner, A. & Lawrence, P. (1966). *Industrial Jobs and the worker: An investigation of response to task attributes*. Boston: Harvard Graduate School of Business Administration.

Waisgrais, S. (2001). *Educación y mercado laboral en Argentina*. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=145587>

Walton, R. (1973). *Quality of working life: what is it?* en *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21, 1973.

Westley, W. A. (1979). *Problems and solutions in the quality of working life en human relations*, v. 32, n. 2, pp. 113-123.

ANEXOS

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><u>Problema Principal:</u> ¿En qué medida el mercado laboral influye en el empleo en la región Ayacucho: 2020?</p> <p><u>Problema Secundario:</u></p> <p>a. ¿De qué manera ha influenciado la informalidad empresarial en la calidad del empleo en la región Ayacucho?</p> <p>b. ¿De qué manera el tamaño de la empresa ha influido en la calidad de empleo en la región Ayacucho?</p> <p>c. ¿Cómo el sector productivo ha influido en la calidad del empleo en la región Ayacucho?</p> <p>d. ¿Cómo el capital humano ha influido en la calidad del empleo en la región Ayacucho?</p>	<p><u>Objetivo General:</u> Determinar de qué manera los factores determinantes inciden en el empleo del mercado laboral de la región Ayacucho: 2020</p> <p><u>Objetivos Específicos</u></p> <p>a. Determinar cuál ha sido la influencia de la informalidad empresarial en la calidad del empleo en la región Ayacucho</p> <p>b. Determinar de qué manera el tamaño de la empresa ha influido en la calidad de empleo en la región Ayacucho</p> <p>c. Estimar como el sector productivo ha influido en la calidad del empleo en la región Ayacucho</p> <p>d. Estimar como el capital humano ha influido en la calidad del empleo en la región Ayacucho</p>	<p><u>Hipótesis General:</u> El mercado laboral influye de manera significativa en el empleo en la región Ayacucho: 2020.</p> <p><u>Hipótesis Específicas:</u></p> <p>a. La informalidad empresarial influye significativamente en la calidad del empleo en la región Ayacucho.</p> <p>b. El tamaño de la empresa influye significativamente en la calidad de empleo en la región Ayacucho.</p> <p>c. El sector productivo influye significativamente en la calidad del empleo en la región Ayacucho.</p> <p>d. El capital humano influye significativamente en la calidad del empleo en la región Ayacucho.</p>	<p><u>Dependiente</u> Empleo</p> <p><u>Indicador:</u></p> <p><input type="checkbox"/> La afiliación a la seguridad social</p> <p><input type="checkbox"/> El horario de trabajo.</p> <p><input type="checkbox"/> El ingreso</p> <p><input type="checkbox"/> La modalidad de contratación</p> <p><u>Independiente:</u> Mercado Laboral</p> <p><u>Indicador:</u></p> <p><input type="checkbox"/> Sexo</p> <p><input type="checkbox"/> Edad</p> <p><input type="checkbox"/> Capital Humano</p> <p><input type="checkbox"/> Rama de la Actividad Económica</p> <p><input type="checkbox"/> Años de Experiencia Laboral</p> <p><input type="checkbox"/> Tamaño de la Empresa</p> <p><input type="checkbox"/> Informalidad empresarial</p>	<p><u>Diseño de Investigación:</u> Por el enfoque epistemológico el diseño de investigación es la no experimental. De acuerdo a su naturaleza es de tipo de Investigación cuantitativa</p> <p><u>Nivel de Investigación:</u> El nivel de la investigación es descriptivo y explicativa.</p> <p><u>Tipo de Investigación:</u> El tipo de la investigación es Aplicada</p> <p><u>Población:</u> Está conformada por los individuos que laboran en el mercado laboral de la región de Ayacucho, que se localizan trabajando en condiciones formales e informales para el periodo de estudio.</p> <p><u>Muestra:</u> En nuestro estudio la muestra estará seleccionada por el INEI de la ENAHO para la región de Ayacucho es un total de 2917.</p> <p><u>Técnica e instrumento:</u></p> <p><input type="checkbox"/> Análisis Documental</p> <p><input type="checkbox"/> Guía de análisis documental</p>

**TRANSCRIPCION DE ACTA DE SUSTENTACIÓN**

En la ciudad de Ayacucho, el día 24 de febrero de 2023, a las 11:00 horas, en la Sala de Grados de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, se reunieron los miembros de la Comisión del Jurado Evaluador, conformado por el Prof. Hermes Segundo Bermúdez Valqui, Prof. Econ. Valenzuela Pariona y Prof Richard Atao Quispe, bajo la presidencia del Decano Dr. Hermes Segundo Bermúdez Valqui y actuando como secretario el Prof. Jesús Huamán Palomino.

El secretario da lectura de la Resolución Decanal N° 113-2023-UNSCH-FCEAC-D de fecha 21 de febrero de 2023 el cual declara expedito a los bachilleres Leo Igor Jeri Cardozo y Elmer Figueroa Anaya, para la sustentación de la tesis: **"MERCADO LABORAL Y EMPLEO EN LA REGION DE AYACUCHO, 2020"**, para optar el título profesional de Economista.

Acto seguido el Decano invita a los sustentantes a dar inicio a la exposición de la mencionada tesis en un tiempo aproximado de treinta (30) minutos. Concluida la sustentación el Decano solicita a los miembros del jurado evaluador formular las preguntas y repreguntas necesarias para lo cual disponen de cuarenta y cinco (45) minutos, las mismas que fueron absueltas satisfactoriamente.

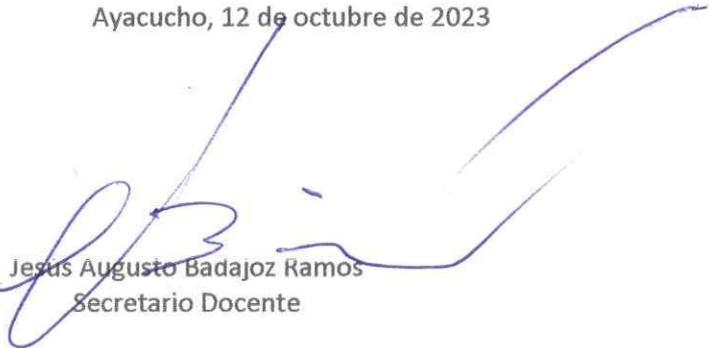
Concluida la sustentación, el Decano invita a los sustentantes y público asistente abandonar la sala de grados con la finalidad de deliberar y emitir la calificación correspondiente, con el siguiente resultado:

Jurado 1	14
Jurado 2	13
Jurado 3	13

Resultando aprobados por unanimidad con el calificativo de TRECE (13)

Siendo las 13:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico y en fe de lo actuado firman al pie del presente los profesores: Econ. Hermes Segundo Bermúdez Valqui, Econ. Ruly Valenzuela Pariona y Econ. Richard Atao Quispe.

Ayacucho, 12 de octubre de 2023


Jesús Augusto Badajoz Ramos
Secretario Docente



UNSCH

FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

DECANATO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD CON DEPÓSITO

N° 036-2023-EPE/FCEAC/UNSCH.

1. Apellidos y nombres del investigador:

- ✓ FIGUEROA ANAYA, Elmer
- ✓ JERÍ CARDOZO, Leo Igor

2. Escuela Profesional: Economía

3. Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

4. Tipo de trabajo académico evaluado: Tesis.

5. Título del trabajo de investigación:

MERCADO LABORAL Y EMPLEO EN LA REGIÓN AYACUCHO: 2020.

6. Software de similitud: TURNITIN

7. Fecha de recepción: 20-09-2023

8. Fecha de evaluación: 25-09-2023

9. Evaluación de originalidad.

Porcentaje de similitud	Resultado
• 21%	** APROBADO

- Consignar el porcentaje de similitud.
- ** Consignar **APROBADO** si se encuentra dentro del rango de porcentaje establecido, subsanar las observaciones o **DESAPROBADO** si se excede el porcentaje permisible de similitud.

Ayacucho, 25 de setiembre de 2023

Mg. Ruly Valenzuela Pariona
Docente-Instructor

Tesis. MERCADO LABORAL Y EMPLEO EN LA REGIÓN AYACUCHO: 2020.

por Elmer Figueroa Anaya & Leo Igor Jerí Cardozo

Fecha de entrega: 25-sep-2023 06:58p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2176918307

Nombre del archivo: Elmer_Figueroa_Anaya_Leo_Igor_Jer_Cardozo.docx (938.97K)

Total de palabras: 9675

Total de caracteres: 52370

Tesis. MERCADO LABORAL Y EMPLEO EN LA REGIÓN AYACUCHO: 2020.

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	13%
2	docplayer.es Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	cdigital.uv.mx Fuente de Internet	1%
7	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	sedici.unlp.edu.ar Fuente de Internet	<1%

9

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

<1 %

10

cybertesis.unmsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo