

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



TESIS:

**Factores socioeconómicos del empleo en la región Ayacucho, período
2019**

Para optar el Título Profesional de:

ECONOMISTA

PRESENTADO POR:

Bach. Ronal CCASANI AUCCATOMA

Bach. Eli GOMEZ VELASQUE

ASESOR:

Mg. Paúl VILLAR ANDIA

AYACUCHO - PERÚ

2024

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mis padres: Clementina Velasque Manzano y Carlos Gómez Gavilán, a mis Hermanos: Elida, Juan y Raúl, y mis sobrinos: Ender, Josué, Rodrigo, Mía, Sofía y Narel.

Dedico este trabajo a mis padres, su apoyo constante y su fe inquebrantable en mí. Su sacrificio y dedicación han sido mi mayor inspiración.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme fuerzas y la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente, a mis padres y hermanos y sobrinos por ser el pilar principal para continuar en la vida.

A mi compañera y amigos, por su camaradería y ánimo constante. Y, especialmente, a mi familia, por su amor incondicional.

Resumen

La investigación tiene como objetivo analizar cuáles son los factores socioeconómicos que incide de la empleabilidad en la Región Ayacucho en el periodo 2019. Para tal fin se considera la información de la Encuesta Nacional de Hogares del año 2019 (ENAH0-2019) relacionado a la empleabilidad, como son el género, nivel de educación, experiencia, área de residencia y estrato social para un total de 2702 observaciones o personas que pertenecen a la población económicamente activa de la región Ayacucho.

Se utilizó la estimación de un modelo de elección discreta Probit, que permitió concluir que el nivel educación, la experiencia laboral, el género, el estado civil, el estrato social y el área son los factores socioeconómicos que inciden y contribuyen de manera significativa en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019.

Asimismo, el estudio evidencia una clara y significativa discriminación laboral de la mujer frente a los hombres, a pesar de que ambas pueden tener los mismos años de experiencia y niveles de estudio; las mujeres tienen menos probabilidad de estar empleadas o encontrar trabajo a comparación de los varones, y solo por la condición de ser mujeres.

Palabras claves: Factores socioeconómicos, género, nivel de educación, experiencia laboral, estrato social, discriminación laboral.

Abstrac

The objective of the research is to analyze the socioeconomic factors that affect employment in the Ayacucho Region in the period 2019. For this purpose, the information from the 2019 National Household Survey (ENAH0-2019) related to employability is considered, such as gender, level of education, experience, area of residence and social stratum for a total of 2702 observations or people who belong to the economically active population of the Ayacucho region.

The estimation of a Probit discrete choice model was used, which allowed us to conclude that the level of education, work experience, gender, marital status, social stratum and area are the socioeconomic factors that significantly affect and contribute to the employability of people in the Ayacucho Region in the period 2019.

Likewise, the study shows clear and significant discrimination in the workplace against women compared to men, despite the fact that both may have the same years of experience and levels of study; Women are less likely to be employed or find work compared to men, and only because of the condition of being women.

Keywords: Socioeconomic factors, gender, level of education, work experience, social stratum, employment discrimination.

Índice

Dedicatoria.....	1
Agradecimiento	2
Resumen	3
Abstrac.....	4
Indice	5
Introducción.....	8
I. Revisión de la literatura.....	12
1.1 Marco historio.....	14
1.2 Marco referencial.....	17
1.3 Sistema Teórico	18
1.3.1 Factores Socioeconómicas de la Empleabilidad.....	18
1.4. Marco conceptual	23
1.4.1 Empleabilidad.....	23
1.4.2. Empleo o población ocupada.....	24
1.4.3. Desempleo	24
II. Materiales y métodos.....	25
2.1. Tipo y nivel de investigación.....	25
2.2. Diseño de investigación.....	25

2.3. Población y muestra	26
2.4. Fuente de investigación	26
2.5. Técnicas e instrumentos	26
2.6. Operacionalización de variables y dimensiones	27
2.6.1. Operacionalización de variables	27
2.6.2. Variables e indicadores.....	27
2.6.3. Modelo empírico	28
III. Resultados.....	31
3.1. Resultados a nivel descriptivo	31
3.1.1. La empleabilidad y el nivel de educación	31
3.1.2. La empleabilidad y el género	32
3.1.3. La empleabilidad y área.....	33
3.1.4. La empleabilidad y la experiencia	34
3.1.5. La empleabilidad y estado civil	35
3.1.6. La empleabilidad y el dominio geográfico	36
3.1.7. La empleabilidad y el estrato social	37
3.1.8. El nivel de educación y la experiencia laboral	38
3.1.9. El nivel de educación y área	39
3.2. Resultados a nivel inferencial	40
3.2.1. Contrastación de hipótesis	45

IV. Discusión	53
V. Conclusiones.....	56
VI. Recomendaciones	58
VII. Referencia Bibliográfica.....	59
Anexo	62
Anexo N°01 – Matriz de consistencia	63

Introducción

En la actualidad hablar sobre el empleo o del desempleo ha cobrado mayor importancia a medida que la sociedad evoluciona y los mercados. Siendo éste un problema social y económico que afecta a nivel mundial.

Las personas a la fecha trabajan menos horas pagadas de las que desearían y carecen de un acceso adecuado al empleo remunerado como tal, a esto se suma la existencia de trabajadores que viven en extrema pobreza, este hecho pone en evidencia la existencia de grandes desigualdades en el mercado laboral a nivel mundial. Según la OIT menciona:

“Prevalecen importantes desigualdades en el acceso al trabajo y en la calidad del mismo. Entre ellas se encuentran las principales líneas de segmentación entre los trabajadores, según su ubicación geográfica (entre países y entre trabajadores de zonas urbanas y rurales), sexo y edad. Además, los nuevos datos de la OIT sobre las rentas del trabajo (para todos los trabajadores, incluidos los autónomos) demuestran que la desigualdad de ingresos es mucho mayor de lo que se pensaba” (OIT, 2019, pág. 04)

La Organización mundial de la salud-en su informe de referencia: Perspectivas sociales y del empleo en el mundo- Tendencias 2020 (2019) sostiene lo siguiente:

“A nivel mundial existe más de 188 millones de desempleados, 165 millones con empleo, y 120 millones de personas que no son consideradas como empleados y tienen la posibilidad de encontrar trabajo en el futuro. Es decir, casi 500 millones de personas trabajan menos horas pagadas de los que desearían y carecen de un acceso adecuado al empleo remunerado como tal.

“La tasa de desempleo a nivel mundial en el año 2019 ascendió a 5.4 por ciento, situación que tuvo un incremento para el año 2020 debido a los efectos de la pandemia. Sumemos a este problema la existencia de los más de 630 millones de trabajadores que siguen viviendo en la pobreza extrema, es decir los ingresos que perciben no son lo suficiente para salir de la pobreza a lado de sus familias, que representa casi el 19 por ciento de los empleados a nivel mundial” (OIT, 2019).

El Perú, en el año 2019 según la página web del Banco Mundial (2020) registró una tasa de desempleo (3.3%, estimación OIT) por debajo del promedio a nivel mundial. Sin embargo, la estimación nacional (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) registra una tasa de desempleo de 3.9%, es decir casi más de 697 mil personas se encontraron buscando trabajo activamente y una tasa de ocupación de un incremento interanual de 1.5% (OIT, 2020).

Asimismo, según el informe de MTPE (2020) Resumen del Informe Anual del Empleo 2019, la población económicamente activa ascendió a más de 17 millones de personas el cual registra una tasa de actividad de 72.7%, es decir, 7 de cada 10 individuos en edad de trabajar participa activamente en el mercado laboral, aunado a esto los varones constituyen el 78.3 % y las mujeres el 61.6 %.

Por otro lado, en la Región Ayacucho, la tasa de desempleo en el año 2019, según la información a nivel regional y provincial – OSEL (Observatorio Socio Económico Laboral), fue de 2.3% que representa casi 9 mil personas de un total de 383,316.27 personas consideradas población económicamente activa-PEA. Las personas con edad entre 30 a 44 años ocupan mayor porcentaje de empleo en la región seguido de personas que están entre los 15 a 29 años. Según el nivel de educación el nivel que posee mayor porcentaje de ocupación son las personas que tienen educación primaria que es un 29.9% en segundo lugar son los que cuentan con educación secundaria 40.5%, en tercer lugar, es ocupado por los que tienen educación superior universitaria con un 10.6% y finalmente un porcentaje menor los que tienen educación superior no universitaria con un 11.2%. Por otra parte, dentro del grupo de población ocupada, existen personas que trabajan más de 60 horas a la semana que en porcentajes representaría el 13%, de 49 a 59 horas representan el 15% y apenas solo el 7.7%

de las personas trabajan 48 horas a la semana, mientras tanto las personas que trabajan menos de 48 horas representan el 64.2%.

En el informe del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2020) Ayacucho: Panorama Laboral, hace referencia al empleo y las cifras en porcentajes de las diferentes factores de la empleabilidad de la región Ayacucho así se destaca del informe que la mitad de la personas que ofrecen su trabajo se encuentran laborando en un empleo adecuado; 5 de cada 10 trabajadores; el nivel de formación alcanzada no coincide con la ocupación que desempeñaron; la percepción de las mujeres fue menos que la percepción de los hombre en un 23,1% menor.

Ante ello, se analizó la medida en la que el nivel de educación, estado civil, nivel de educación, experiencia laboral, área geográfica, el estrato social y la discriminación laboral de género inciden en la empleabilidad de las personas en la región.

Para ello sigue a los estudios de Reyna y otros (2017), Navarrete (2019), Moreno (2015) quienes consideran el nivel de educación, sexo o género, salario, experiencia laboral, estado civil, el estrato social como indicadores socioeconómicos y como determinantes en la empleabilidad. Asimismo, siguiendo a Dueñas y otros (2015) evidencian sobre la discriminación laboral de género en la empleabilidad de las mujeres frente a los varones. Aunado a esto, se busca generar literatura sobre estas variables a fin de contribuir al debate académico sobre los efectos de dichas características socioeconómicas mencionadas en la empleabilidad. Por esta razón se plantea el problema general ¿Cuáles son los factores socioeconómicos que contribuyen a la empleabilidad en la Región Ayacucho en el periodo 2019? y los problemas específicos son ¿En qué medida el nivel educación influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019?, ¿En qué medida

la experiencia laboral influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019?, ¿En qué medida el estado civil influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019?, ¿En qué medida el estrato social influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019?, ¿En qué medida el área influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019? Y ¿En qué medida el dominio geográfico influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019?

Asimismo, el objetivo general, es analizar cuáles son los factores socioeconómicos que incide en la empleabilidad en la Región Ayacucho en el periodo 2019; los objetivos específicos, analizar si el nivel educación influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019, evaluar si la experiencia laboral influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019, analizar si el estado civil influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019, evaluar si el estrato social influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019, analizar si el área influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019 y evaluar si el dominio geográfico influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019.

Los resultados arribados permiten identificar las características socioeconómicas relevantes sobre la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho. Una vez identificados el perfil que incide en la empleabilidad, se puede volcar los esfuerzos por parte de las instituciones superiores de educación y las autoridades pertinentes como Ministerio de Trabajo en dar mayores herramientas que permitan la inserción de los profesionales al mercado laboral y por otra parte mejorar las condiciones y características socioeconómicas

que contribuyen a la empleabilidad de las personas en la región a través de políticas laborales de inserción y la actualización de planes de formación profesional acorde al requerimiento del mercado actual. Por lo que el presente estudio podrá ser útil para formular políticas laborales inclusivas y así como para el desarrollo socioeconómico de la región

Finalmente, en el presente estudio determinó que el nivel de educación, la experiencia laboral, el género, el estado civil, el estrato social y el área son los factores socioeconómicos contribuyen en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019 a través del empleo de un modelo de elección discreta Probit. Está estructurado en sesiones: Sesión 1, trata de sobre la revisión de literatura, que comprende marco teórico, los antecedentes o referencias. Sesión 2, trata sobre materiales y métodos. Sesión 3, detallas los resultados, así como la hipótesis. Sesión 4, trata sobre la discusión de los resultados de la investigación y finalmente termina en conclusiones.

I. Revisión de la literatura

En la actualidad hablar sobre el empleo o del desempleo ha cobrado mayor importancia a medida que la sociedad evoluciona y los mercados. Siendo éste un problema social y económico que afecta a nivel mundial. A la fecha (2019), según OIT (2019) a nivel mundial existe más de 188 millones de desempleados, 165 millones con empleo, y 120 millones de personas que no son consideradas como empleadas y tienen la posibilidad de encontrar trabajo en el futuro. Es decir, casi 500 millones de personas trabajan menos horas pagadas de los que desearían y carecen de un acceso adecuado al empleo renumerado como tal.

La tasa de desempleo a nivel mundial en el año 2019 ascendió a 5.4 por ciento, cosa que se podría aumentar para el año 2020 debido a los efectos de la pandemia. Sumemos a este problema la existencia de los más de 630 millones de trabajadores que siguen viviendo

en la pobreza extrema, es decir los ingresos que perciben no son suficientes como para salir con sus familias de la pobreza y, que representa casi el 19 por ciento de los empleados a nivel mundial (OIT, 2019). Este hecho pone en evidencia la existencia de grandes desigualdades en el mercado labor a nivel mundial.

El Perú, en el año 2019 según BM (2020) registró una tasa de desempleo (3.3%, estimación OIT) por debajo del promedio a nivel mundial. Sin embargo, la estimación nacional (MTPE) registra una tasa de 3.9%, es decir casi más de 697 mil personas se encontraron buscando trabajo activamente y una tasa de ocupación de un incremento interanual de 1.5% (OIT, 2020). Además, la Población Económica Activa, según el informe de MTPE (2020), ascendió a más de 17 millones de personas, una tasa de actividad de 72.7%, es decir, 7 de cada 10 personas en edad de trabajar participa activamente en el mercado laboral asimismo los hombres representan el 78.3 por ciento y las mujeres el 61.6 por ciento.

Por otro lado, la Región Ayacucho, la tasa de desempleo en el año 2019, según la información a nivel regional y provincial – OSEL, fue de 2.3% (casi más de un punto menos que la nacional) que representa casi 9 mil personas de un total de 383,316.27 personas consideradas población económicamente activa-PEA. Las personas con edad entre 30 a 44 años ocupan mayor porcentaje de empleo en la región seguido de 15 a 29 años, esto en gran parte puede ser en gran medida por la población joven en la región. El grueso de la ocupación según nivel de educación son los que tienen educación primaria (29.9%) y de la educación secundaria (40.5) y apenas el 10.6 por ciento es ocupado por los que tienen educación superior universitaria y un punto menos que los que tienen educación superior no universitaria (11.2%). Por otro parte, dentro del grupo de la población ocupada, existen personas que trabajan más de 60 horas a la semana (13%), de 49 a 59 horas (15%) y apenas

solo el 7.7 por ciento de las personas trabajan 48 horas a la semana y, los que traban menos a 48 horas representa el 64.2 por ciento. ¿Estos resultados evidencian problemas de mercado laboral, la empleabilidad, el desempleo y que pueden deberse a, muchos factores, como socioeconómicas como el nivel de educación, la experiencia laboral, las capacitaciones, especialización, estrato socioeconómico, el género y otros? Es decir, ¿pueden ser por causas estructurales (diferencias entre la demanda y oferta de trabajo), problemas de demanda laboral o cíclico o a causas de relevamiento debido a cambios de ocupación y entre otros? Por lo que Muñoz (2006) afirma que un profesión para que logre estar empleado donde exige los conocimientos y habilidades acorde a su desempeño universitario, es inevitable que exista cierta correspondencia entre el puesto requerido y los conocimientos adquiridos y asimismo plantea que la el problema de la empleabilidad se da cuando no existe la suficiente correspondencia entre estas requerimientos que terminan generando desempleo friccional y por otro lado, existe problemas de empleabilidad es cuando existe correspondencia sobre la cantidad de los profesionales demandadas por las empresas y la cantidad de profesionales que ofrece las instituciones superiores.

Bajo este contexto, la presente investigación tiene como finalidad de analizar cuáles son los factores socioeconómicos de la empleabilidad en el mercado laboral de la Región Ayacucho, encontrar las características que identifique la posibilidad máxima de la persona de estar empelado y, asimismo encontrar si existe o no la discriminación de género en el mercado laboral de la región.

1.1 Marco historio

Maluenda (1991) en su trabajo sobre “*Determinantes del nivel de empleo*”, pretende analizar el papel que juegan los variables como el nivel de precios, la producción, inversión,

consumo privado, las exportaciones netas, nivel de remuneración en la aplicación de número de personas empleadas y así su impacto sobre la determinación del empleo entre los años de 1961 a 1989. Mediante el análisis de MCO, los resultados evidencian que el variable los salarios reales no son significativos en generar empleo, sino las variables de producción rezagada, del precio rezagado, en cuanto a la inversión generó una disminución en el nivel de empleo del periodo siguiente de un 0,16%. “Este resultado es justificable ya que pudo deberse a que la inversión que se hizo fue intensiva en innovaciones tecnológicas, las que producen un desplazamiento de la mano de obra” (pág. 35).

Garavito (1998), en su trabajo sobre “*Determinantes sobre el desempleo en Lima Metropolitana: 1970-1996*”, busca analizar los determinantes del mercado abierto en el corto plazo y asimismo analizar la estructura del mercado abierto, así como los determinantes del desempleo tanto en mujeres y varones y evolución del desempleo con relación al producto. Para ello, estimo el modelo de cointegración teniendo en cuenta el modelo planteado por Dancourt (1990), en el cual la economía tiene parte formal e informal y el primero tiene el efecto arrastre sobre el segundo, y además el salario se relaciona de manera positiva con el producto. La investigación evidencia que la relación de distintas tasas de desempleo se relaciona con la fuerza laboral de manera negativa, por otra parte, los efectos de salario real sobre el desempleo abierto también son negativos.

Lanteri (2013) en su trabajo sobre “*Determinantes económicos del nivel de empleo. Algunos evidencias para Argentina*”, tiene como objetivo de analizar el mercado laboral mediante la ecuación de demanda de trabajo y de modelos VECM (Modelo de corrección de equilibrio vectorial), para ello considera las variables como PBI real, el nivel de precios, el capital invertido, coeficiente de apertura, términos de intercambio, el tipo de cambio real

multilateral, salario nominales y nivel de empleo. Los resultados a que ellos llegaron, evidencian la importancia de las variables domésticas, es decir, de los salarios reales y del producto para explicar el nivel de empleo en la economía. la relación entre el nivel de empleo con el salario real presenta una asociación inversa, mientras con el producto tiene una relación positiva, siendo el producto real tiene mayor impacto sobre la generación del empleo en la economía, y de la misma manera tiene correlación positiva con los términos de intercambio.

Helal (2007) en su trabajo sobre “*Empregabilidade no Brasil: padrões e tendências*”, analiza la asociación y su verificación de las posibles efectos de las variables de capital humano, cultural y social de los brasileños en su empleabilidad formal y ocupación empresarial, para ello utiliza la Encuesta Nacional por Muestras de Hogares (Pnad), con datos recolectados por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE) de los años 1973, 1982, 1988 y 1996. Para su estimación utilizó modelos de regresión logística llegando a concluir que; La evidencia ha demostrado que los efectos de la escolaridad y la edad (proxy de experiencia) sobre las variables dependientes se han reducido desde la década de 1980, de la misma manera identificaron los efectos observados del capital cultural sobre la empleabilidad formal y la ocupación gerencial a través de la educación, es decir, impacta en la probabilidad de ocupar puestos de gestión y ocupación formal en Brasil, además sugieren otro hallazgo importante sobre la asociación positiva entre el capital social y las variables dependientes que confirma la importancia de este tipo de capital en el mercado laboral.

1.2 Marco referencial

Los estudios sobre los factores del empleo a la fecha no están consensuados, existen estudios que plantean diferentes características para determinar el perfil del trabajador que tiene mayor posibilidad de estar empleado. Por ejemplo, para:

Reyna, y otros (2017) quienes buscan identificar las características socioeconómicas de los trabajadores que tienen mayor influencia sobre la posibilidad de encontrar empleo, es decir sobre la empleabilidad en el mercado de Rio Branco. Para ello estima un modelo de elección discreta Logit. Los resultados a los que llegaron los autores, evidencian que el nivel de educación ejerce mayor influencia para encontrar un puesto de trabajo, la edad tiene efectos positivos, sin embargo, mientras va aumentando la edad la posibilidad de encontrar disminuye, y además encontraron que existe discriminación de trabajo por género en dicho mercado.

Cerrato, Argueta, y Zavala (2016) quienes analizan la oferta y la demanda laboral a fin de encontrar los principales factores que afectan en la contratación o no de una profesional. Y por lo que afirman, mediante el análisis de contexto del mercado, que los factores que afectan o determinan a la empleabilidad son los factores personales, externos y circunstancias socio familiares (sociodemográficas). Y asimismo también resultan los factores económicos como macroeconómicas, características de la oferta, factores de contratación y políticas de contratación.

Asimismo, Navarrete (2019) quien analiza las variables socioeconómicas y su incidencia en la inserción laboral, para ello estima el modelo elección discreta Logit y llega afirmar que existe la discriminación en el género, sin embargo, esto no es significativa.

Santos y Silva (2013) quienes buscan identificar las variables que caracterizan el perfil de los trabajadores de Acre, método de Análisis de Componentes Principales (PCA) llegan

afirmar que los profesionales más preparados o grado de nivel de educación y la educación de los padres que caracteriza como factor que caracteriza al trabajador insertado en el mercado.

Moreno (2015) en su trabajo sobre *“La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica”*, analiza las causas del elevado desempleo juvenil en España y las circunstancias que condicionan la empleabilidad. Para ello utiliza, como metodología la exploración de datos secundarios procedentes de las Encuestas de Juventud, Eurostat y la Encuesta de Población Activa. Llega a concluir que la tasa de desempleo no se distribuye de manera homogénea entre los jóvenes, es decir que el desempleo afecta a los jóvenes que tienen menos formación profesional, a más jóvenes, y a los que provienen de clases bajas y foráneos.

Quispe (2019) analiza los efectos de los factores económicos y sociodemográficos en la transición de los jóvenes en el mercado laboral en el Perú, para ello estima el modelo de elección discreta multinomial, llegando a concluir que a mayor índice de riqueza, buenos resultados en comprensión lectora aumenta la probabilidad de obtener una transición favorable en el mercado laboral.

1.3 Sistema Teórico

1.3.1 Factores Socioeconómicas de la Empleabilidad

En la actualidad sobre el estudio de la empleabilidad, según Reyna (2017) considera como “el fuente de grandes debates en el mundo académico debido a que no existe un consenso sobre cuáles son los factores que define el acceso al empleo de un individuo en un determinado país” (pág. 2), es decir que existe muchos factores no observables así como

observables que pueden conllevar a las personas que tenga empleo por un periodo o tiempo prudente en los diversos sectores económicos de cada país.

Por estas y otras razones, existen dos grandes vertientes teorías que tratan de explicar la empleabilidad, una de ellas a partir de la teoría clásica de capital humano y por otro lado la teoría de capital social. El primero, siguiendo a Pérez-Fuentes y Castillo-Loaiza (2016), la Teoría del Capital Humano inicialmente implementado el concepto por Adam Smith, quien en su obra la “*Riqueza de las Naciones*” hizo un comparativo a los trabajadores con las máquinas que tomaron mayor realce entre los pensadores como John Stuart Mill, Bentham y Alfred Marshall pero nunca fue considerada de manera estructural, sino hasta los planteamientos de Mincer (1958), Becker (1964 [1980]), Becker (1993) y Schultz (1961) quienes plantearon capital humano de orientación económica neoclásica, basadas básicamente en el nivel de educación medido por los años de escolaridad y en los años de experiencia profesional que eran las variables que explicaban las variaciones de los ingresos individuales. Este hecho permitió que planteara que cuanto mayor es el stock de capital humano de un individuo, mayor es su productividad marginal y, por tanto, mayor su valor en el mercado laboral.

Sin embargo, recién en el año 1974 hacia adelante, Mincer (1974) así como Card & Krueger (1992) y Klenow & Rodríguez-Clare (1997) estimaron la ecuación de Mincer, es decir la relación de nivel de salarios en función de nivel de educación, es decir años de escolaridad y los años de experiencia laboral de las personas. Además, estos hallazgos sirvieron a Mankiw, Romer y Weil (1992) para encontrar que el modelo de Solow con acumulación de capital humano puede explicar el 78% de la varianza de ingresos per cápita o el producto entre países y de la misma manera, Barro y Sala-i-Martin (1995) muestran que el modelo de Solow aumentado (con capital humano) es consistente con la velocidad de

convergencia entre países y regiones dentro de los Estados Unidos, Japón y varios países europeos. Por lo que “las tasas de escolaridad, dieron como resultado una contribución positiva y significativa del capital humano al crecimiento del producto” (Pérez-Fuentes & Castillo-Loaiza, 2016, pág. 652).

Por otro lado, en cuanto al capital social, entendido como el acervo de valores, cultura, grado de madurez de instituciones, redes de cooperación internas, organizaciones sociales y civiles que tiene un Estado, una organización o una empresa. Y en términos económicos el capital social es la habilidad de las personas para trabajar juntas en grupos, y de las organizaciones para conseguir propósitos comunes. De lo que se desprende que la disposición de un capital social adecuado constituye una ventaja importante para la formación de capital humano (Mavares, Díaz, Colina, Lombardi, & Prieto, 1999; Gil-Lacruz & Gil-Lacruz, 2006) y en decir de Amartya Senn (Citado por Bernardo Klichsberg, 1996) menciona que;

[...]existen profundas interdependencias entre el desarrollo humano y la expansión de las capacidades productivas. El crecimiento y la productividad están ligados la inversión en nutrición, salud, educación y otros rubros semejantes. Se plantea que lo social es una inversión, no un gasto. Que es una prioridad no sólo para el Estado, sino para la sociedad donde todos los actores sociales deben sumar esfuerzos para invertir recursos adecuados en esta área (Mavares, Díaz, Colina, Lombardi, & Prieto, 1999, pág. 132).

Por estas y otras razones en la literatura se proponen factores de capital humano y social como necesarios o determinantes para la empleabilidad. Helal, Neves y Fernandes (2004), menciona los efectos del capital humano, el capital cultural y el capital social sobre la empleabilidad. Fugate, Kinicki y Ashforth (2004) a su vez, proponen que la empleabilidad

consta de tres dimensiones que se refuerzan entre sí: adaptabilidad personal, identidad profesional y capital humano y social.

Para De Grip, Van-Loo y Sanders (2004), la cuestión de la empleabilidad debe tener en cuenta factores individuales, organizativos e institucionales y, por tanto,

[...] se refiere a la capacidad y disposición de los trabajadores para seguir siendo atractivos para el mercado laboral, a través de su reacción y anticipación a los cambios en las tareas y en el ambiente de trabajo, facilitados por los instrumentos de desarrollo de recursos humanos a su disposición. (p. 216).

Además de estas dimensiones los autores consideran la edad, el sexo, estrato socioeconómico, la salud y el bienestar como aspectos relevantes para las perspectivas de empleo, reubicación de puestos, la empleabilidad de los trabajadores.

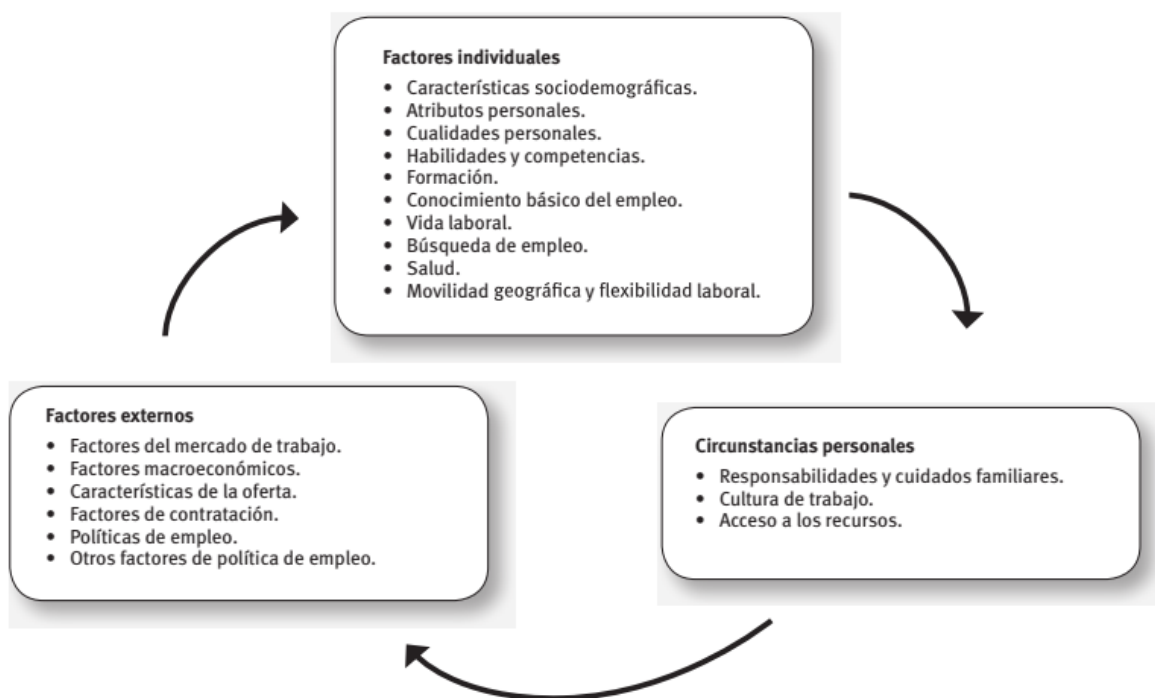
Por otro lado, Llinares, Córdova, y Zacarés (2011; 2012) indican que los indicadores de la empleabilidad giran a tres ejes principales como los factores individuales o personales, factores sociofamiliares o circunstanciales personales y los factores externos. Donde el primero está relacionado a los factores actitudinales y aptitudinales; en tanto, las categorías circunstanciales son aquellos aspectos sociofamiliares que inciden en los factores individuales y que determinan la capacidad de integración de la persona en el mundo laboral, y por último indicadores del mercado laboral que influyen de una u otra manera en la empleabilidad y se detalla en seguida y en la figura.

- **Factores Personales:** Características sociodemográficas, atributos personales, cualidades personales, habilidades y competencias, formación, conocimiento básico del empleo, vida laboral, búsqueda de empleo, salud, movilidad geográfica y flexibilidad laboral.
- **Factores Circunstanciales Personales:** Responsabilidad y cuidados familiares, cultura de trabajo y acceso a los recursos y;
- **Factores Externos:** Factores del mercado de trabajo, factores macroeconómicos, características de la oferta, factores de contratación, políticas de empleo, otros factores de políticas de empleo.

Según Llinares, Córdova, y Zacarés (2011; 2012), los indicadores de la empleabilidad con mayor frecuencia son las habilidades y competencias, la iniciativa, independencia, auto organización y asimismo las habilidades sociales y atributos personales como la tolerancia, respeto, frustración, la responsabilidad entre otros.

Figura 1

Indicadores de la empleabilidad: ejes estructuradores e indicadores primarios



Nota: fuente y elaboración Llinares, Córdova, y Zacarés (2012), La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral.

1.4. Marco conceptual

1.4.1 Empleabilidad

Siguiendo a Moreno (2015), se puede entender a la empleabilidad como conjuntos de factores relacionados a la formación de las personas que las pueda satisfacer las necesidades de los empleadores. Además, este concepto está asociado principalmente “al capital humano que incorpora el individuo como trabajador a la empresa para generar valor añadido y por tanto satisfacer las exigencias de productividad del mercado laboral” y, por otro lado, European Union (2013), afirman que la empleabilidad generalmente se usa para valorar y analizar las características formativas y profesionales que han generado la situación de

ocupación o del desempleo y además es la expresión de las relaciones entre calificaciones recibidas por la educación y el proceso de inserción laboral y, Gonzales (2015) incorpora sostenibilidad en la empleabilidad como la capacidad de acceso al primer empleo, la permanencia de ello y la obtención de nuevos empleos si fuera necesario, es decir la capacidad (nivel de educación, experiencia) que puede tener una persona de encontrar rápido el empleo y estar empleado por un tiempo prudente.

Por lo que se define la empleabilidad como la capacidad que tiene las personas de encontrar o estar empleados y que satisfaga las aspiraciones profesionales socioeconómicas como nivel de educación, experiencia, nivel socioeconómico, habilidades profesionales.

1.4.2. Empleo o población ocupada

El empleo corresponde al número de personas que trabajan es decir la población ocupada, aunque cuando se mide como un factor en la función de producción, podríamos tratar de corregir por horas trabajadas y calidad de la mano de obra. Por ahora solo nos concentraremos en números de personas, pero para medir la proporción de gente trabajando es necesario referirse a la población económicamente activa (De Gregorio, 2012, pág. 24)

1.4.3. Desempleo

Es una situación donde existen una parte población económicamente activa que está buscando trabajo y no es contratada, esta situación puede darse por los problemas estructurales, por desaceleración de la economía en su conjunto, por estaciones o cambios climáticos en el sector agricultura, o por búsqueda de mejores puestos de trabajo. Donde “la tasa de desempleo es, entonces, el número de personas desempleadas, como proporción de la fuerza laboral” (Larraín & Sachs, 2013, pág. 199).

II. Materiales y métodos

2.1. Tipo y nivel de investigación

Tipo de investigación

Tipo de investigación será aplicada, ya que la presente investigación tiene como objeto el estudio encontrar los factores socioeconómicas de la empleabilidad con la finalidad de ayudar tomar decisiones adecuadas sobre la empleabilidad en la región. Según Rodríguez-Araujo (1997) “la investigación aplicada, puede aportar hechos nuevos si proyectamos suficientemente bien nuestra investigación, de modo que podamos confiar en los hechos puestos al descubierto, la nueva información puede ser útil y estimable para la teoría” citado en (Baena, 2017, pág. 33).

Nivel de investigación

Nivel de investigación será explicativa ya que con ello busca la casualidad entre las variables o de unidades de análisis, por lo que se evaluará los efectos de los factores socioeconómicos sobre la empleabilidad en la región. Bernal (2010) afirma “la investigación explicativa tiene como fundamento la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación o al contraste de leyes o principios científicos” (pág. 115)

2.2. Diseño de investigación

La presente investigación será de diseño no experimental y temporalmente es de corte transversal por lo que estudia la información histórica registrada durante un solo periodo, y es no experimental porque no busca modificar o manipular las variables del estudio, sino solo se concentra en analiza tal como son presentadas en la recopilación de datos ofrecidos por INEI a través de ENAHO.

2.3. Población y muestra

Población: La población a considerarse es la información registrada sobre la Encuesta Nacional de Hogares, Modulo 100, 200, 300, 500 y sumarias. Ya que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones presentes en la investigación (Lepkowski, 2008). En este caso la población a considerarse es la población de la Región Ayacucho estimada en edad de trabajar por INEI para el año 2019 igual a 383 316 personas.

Muestra: La muestra será la información sobre la empleabilidad y sus factores solamente para región Ayacucho, tomando en cuenta la ENAHO 2019, que vendría ser igual a 2702 datos muestrales. Esta cantidad de muestra de datos de corte transversal son resultados de haber unido y cruzado toda la información entre módulos 100, 200, 300, 500 y sumarias de la ENAHO 2019. Esto se debe a que se trabajará con la información secundaria sistematizada por INEI mas no con la información primaria propiamente dicha.

2.4. Fuente de investigación

La investigación para su desarrollo se recurrirá a la información secundaria elaborado por el INEI, principalmente a los micro datos de Encuesta Nacional de Hogares- ENAHO para el periodo.

2.5. Técnicas e instrumentos

Técnica: Análisis documental

Instrumento: Ficha de registro de datos- ENAHO

2.6. Operacionalización de variables y dimensiones

2.6.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Dimensiones	Escala
V1: Empleabilidad	La empleabilidad es la capacidad que tiene las personas de encontrar o estar empleados o se puede entender a la empleabilidad como conjuntos de factores relacionados a la formación de las personas que las pueda satisfacer las necesidades de los empleadores Gonzales (2015)	La Identificación y medición de la empleabilidad es en términos nominales, registrados por INEI a través de ENAHO, sistematizada como base data en tipo dta. .	Ocupación	Desempeño de las personas empleadas en la región Ayacucho	Nominal
V2: Factores socioeconómicos	Son las características socioeconómicas: como, género, edad, nivel de educación, experiencia, nivel socioeconómico o habilidades profesionales que permiten estar o encontrar empleos Moreno (2015).	La Identificación y medición de los factores socioeconómicos de la empleabilidad es en términos nominales, razones y ordinales registrados por INEI a través de ENAHO, sistematizada como base data en tipo dta.	Genero Edad Estado civil Nivel de Educación Experiencia Área Pobre Estrato	Característica s de las personas empleadas	Nominal Razón Nominal Ordinal Razón Nominal Nominal Ordinal

Nota: Elaboración: Propia

2.6.2. Variables e indicadores

Tabla 2

Variables e indicadores sobre los factores socioeconómicos de la empleabilidad en la Región Ayacucho, 2019

Variables	Definición	Fuente
Empleabilidad	1=Ocupado, 0=Desocupado	ENAHO-INEI
Genero	1=Hombre, 0=Mujer	ENAHO-INEI
Edad	Mayores a 14	ENAHO-INEI
Estado Civil	1=casado, 0=soltero	ENAHO-INEI
Nivel de Educación	0=Sin educación, 1=Primaria, 2=Secundaria, 3=Superior	ENAHO-INEI
Experiencia	Años acumulados de trabajo	ENAHO-INEI
Área	1=Rural, 0=Urbano	ENAHO-INEI
Pobre	1=Pobre, 0= No pobre	ENAHO-INEI
Estrato	1= estrato D, 2= estrato C, 3=Estrato B	ENAHO-INEI

Nota: Elaboración: Propia

La empleabilidad se considera como variable endógena o explicada y el resto como variables explicativas.

2.6.3. Modelo empico

Para lograr los objetivos de la investigación, se emplea al modelo elección discreta, como modelo Probit y Logit, que considera a la variable endógena como una dummy, es decir, dicotómica, que tiene dos únicos valores 1 y 0, donde cero (0) representa desempleado y 1, el empleado u ocupado.

El modelo Probit sigue una distribución normal. Tenemos la siguiente función acumulada de distribucional

$$p(y = 1|x) = \pi_i = \Phi(x_i\beta) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{x'\beta} e^{-\frac{1}{2}z^2} \partial z$$

Done;

$$z = \frac{x'\beta - \varepsilon}{\delta}$$

Teniendo en cuenta que la normalidad $I_i^* \leq I_i$, para obtener I_i , se considera lo siguiente: $I_i = \Phi^{-1}\pi_i = x'\beta$, por tanto, los efectos marginales con respecto al x_i está dado por la siguiente relación;

$$\frac{d\Phi(x_i\beta)}{dx_k} = \Phi(x_i\beta)\beta_k$$

En cuanto al modelo Logit, siguiendo a Wooldridge (2010), se puede expresarse en una función de distribución acumulada logística:

$$p(y = 1|x) = \pi_i = \frac{e^{x'\beta}}{1 + e^{x'\beta}}$$

que es la equivalente

$$\pi_i = \frac{1}{1 + e^{-x'\beta}}$$

Donde el x es el vector de variables explicativas y π_i es a la probabilidad que un individuo este empleado y la β son los coeficientes a estimarse. La función que representa la probabilidad de no estar empleado es la siguiente:

$$p(y = 0|x) = 1 - \pi_i = \frac{1}{1 + e^{x'\beta}}$$

que es la equivalente

$$1 - \pi_i = \frac{e^{-x'\beta}}{1 + e^{-x'\beta}}$$

Con estas ecuaciones se puede obtener los Odds Ratio de la siguiente manera

$$odds = \frac{P(y = 1|x)}{P(y = 0|x)} = \frac{\pi_i}{1 - \pi_i} = \frac{\frac{e^{x'\beta}}{1 + e^{x'\beta}}}{\frac{1}{1 + e^{x'\beta}}} = e^{x'\beta}$$

Aplicando logaritmo queda

$$odds = \ln\left(\frac{\pi_i}{1 - \pi_i}\right) = x'\beta$$

Para estimar los parámetros del modelo Logit, se recurre a la metodología de Máxima Verosimilitud (EMV) que se basa en la distribución de Bernoulli, por lo que su distribución de la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** será:

$$f_i(y_i) = \pi_i^{y_i}(1 - \pi_i)^{1-y_i}, \quad \text{donde } i = 1, 2, 3 \dots n$$

Y la función de Máxima Verosimilitud será:

$$L(y_1, y_2, y_3, \dots, y_n; \beta) = \prod_{i=1}^n \pi_i^{y_i} (1 - \pi_i)^{1-y_i}$$

Al tomar logaritmo a esta ecuación tenemos lo siguiente;

$$\ln L(y_1, y_2, y_3, \dots, y_n; \beta) = \ln \prod_{i=1}^n \pi_i^{y_i} (1 - \pi_i)^{1-y_i}$$

$$\ln L(y_1, y_2, y_3, \dots, y_n; \beta) = \sum_{i=1}^n \left[y_i \ln \left(\frac{\pi_i}{1 - \pi_i} \right) \right] + \sum_{i=1}^n \ln (1 - \pi_i)$$

$$\ln L(y_1, y_2, y_3, \dots, y_n; \beta) = \sum_{i=1}^n [y_i x' \beta] - \sum_{i=1}^n \ln (1 + e^{x' \beta})$$

Por lo general, para encontrar las estimaciones de máxima verosimilitud, diferenciamos el logaritmo de verosimilitud con respecto a los parámetros, establecemos las derivadas en cero y resolvemos. Para empezar, tome la derivada con respecto a un componente de β y así tendremos los efectos marginales:

$$\frac{dL}{d\beta_i} = \sum_{i=1}^n [y_i - \pi(x; \beta)] x_{ij}$$

Teniendo en cuenta los modelos de elección discreta, el modelo empírico a estimar es la siguiente:

$$\begin{aligned} \pi_i = & \beta_0 + \beta_1 \text{genero}_i + \beta_2 \text{estadocivil}_i + \beta_3 \text{niveleducacion}_i + \beta_4 \text{experiencia}_i \\ & + \beta_5 \text{experiencia}_i^2 + \beta_6 \text{Area}_i + \beta_7 \text{Dominio}_i + \beta_8 \text{Estrato}_i + \varepsilon_i \end{aligned}$$

III. Resultados

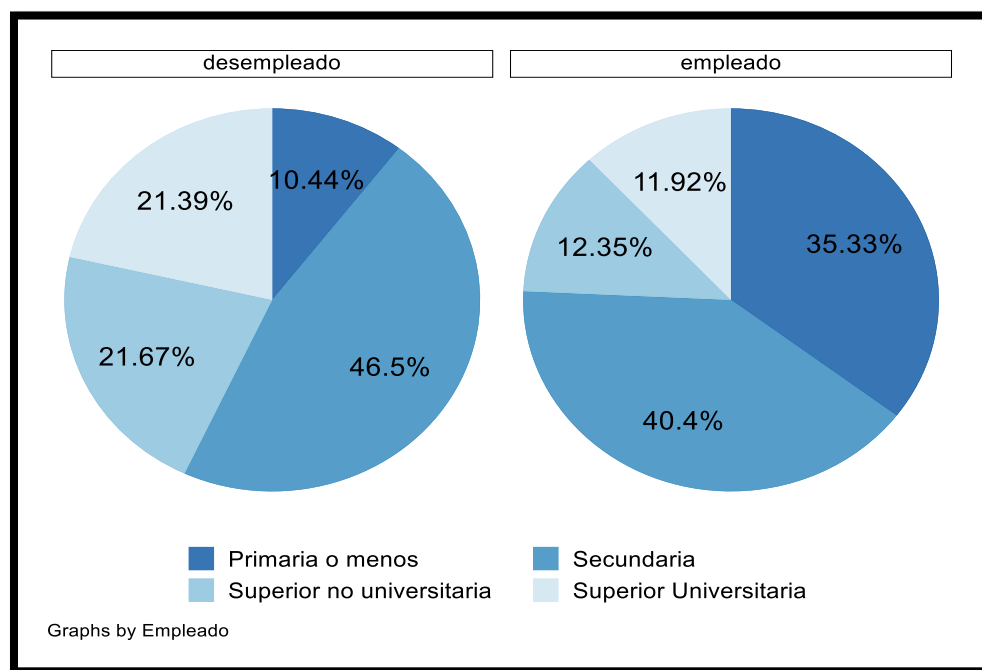
3.1. Resultados a nivel descriptivo

3.1.1. La empleabilidad y el nivel de educación

En la figura 2, de los trabajadores ocupados el 40.4% tienen educación secundaria, mientras que el 35.33% poseen instrucción a nivel primaria o menos, en tanto los trabajadores que tienen educación superior no universitario representa el 12.35% y el 11.92% tienen educación superior universitaria. Por otro lado, en el gráfico de los desempleados, el 46.5% tienen educación secundaria, mientras que el grupo con estudios superiores universitarios y no universitarios representa el 21.67% y 21.39% respectivamente, finalmente el grupo con educación primaria o menos, representa solo el 10.44%.

Figura 2

El porcentaje de personas con nivel de educación por empleabilidad, Ayacucho 2019



Nota: Resultado obtenido con data de la investigación con software Stata

Todo ello indicaría que la población con mayor % empleado son los jóvenes que tienen educación secundaria a comparación de los que poseen educación superior no universitario y universitario.

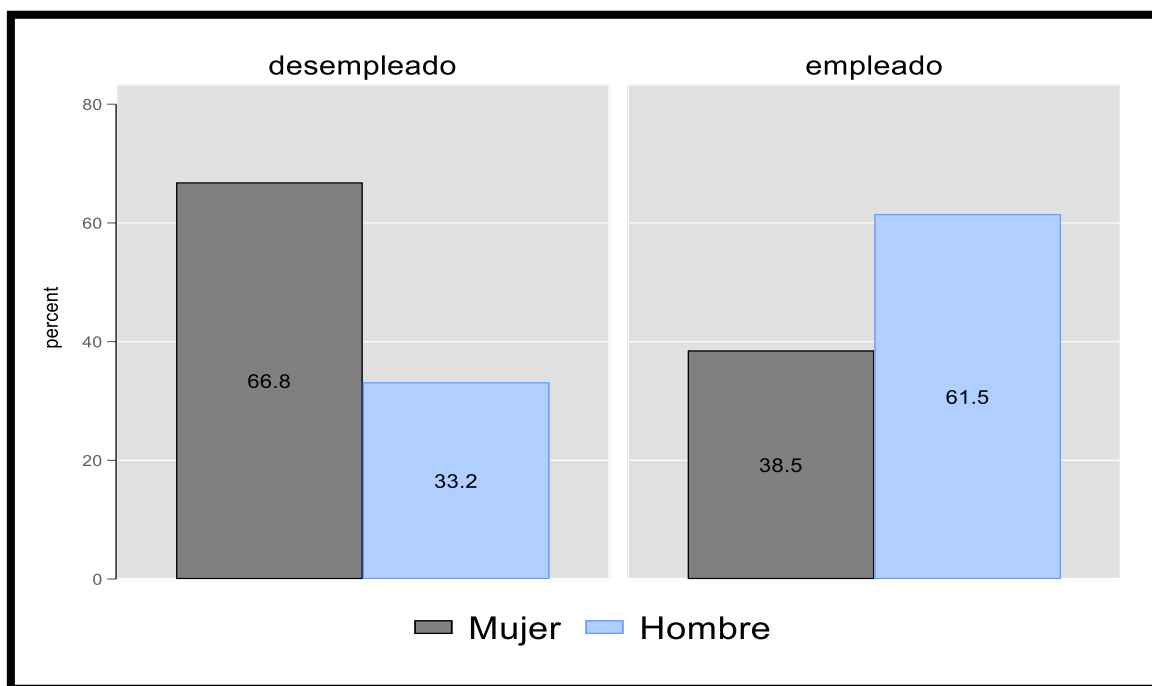
3.1.2. La empleabilidad y el género

En la figura 3, los porcentajes de empleados y desempleados según el género evidencia que, en el grupo de desempleados, las mujeres representan un mayor porcentaje (66.8%) a comparación de los varones que es el 33.2%. En el grupo de empleados, el 61.5% son de varones, mientras las mujeres empleadas representan representa el 38.5%. Esto induciría que los varones tienen mayor posibilidad de estar empleado a comparación de las mujeres.

Figura 3

El porcentaje de los trabajadores desempleados y empleados según sexo, Ayacucho

2019



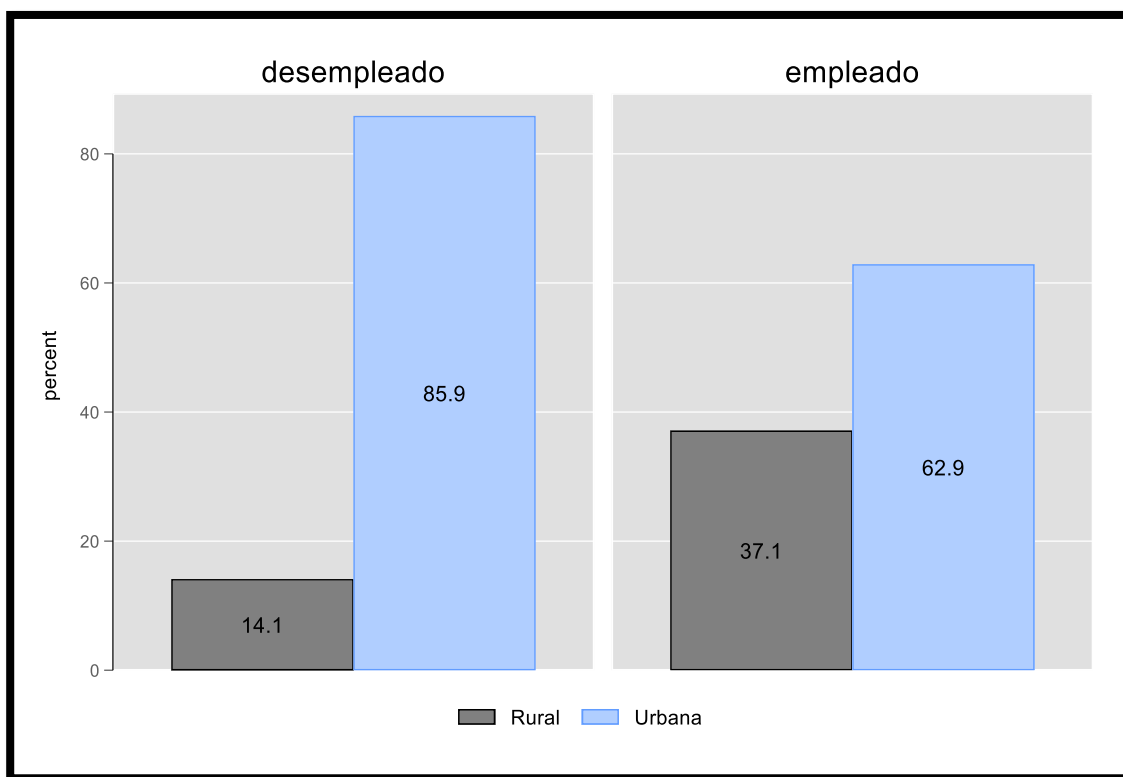
Nota: Resultado obtenido con data de la investigación con software Stata

3.1.3. La empleabilidad y área

En la figura 4 se observa que en el grupo de los desempleados encontramos un porcentaje mayor de 85.9% en el área urbana, mientras en el área rural un 14.1%. En el caso de las personas empleadas del 100% el 62.9% de empleados se encuentra en el área urbana y mientras que en el área rural es el 37.1%

Figura 4

El porcentaje de los trabajadores desempleados y empleados según área, Ayacucho 2019



Nota: Resultado obtenido con data de la investigación con software Stata

Detrás de esta evidencia puede estar la carencia de empleo o puestos de trabajo, principalmente en el área urbana, pues debido a la falta de oportunidades laborales en las zonas rurales, la gran parte de las personas tienen a migrar a las ciudades, ya que

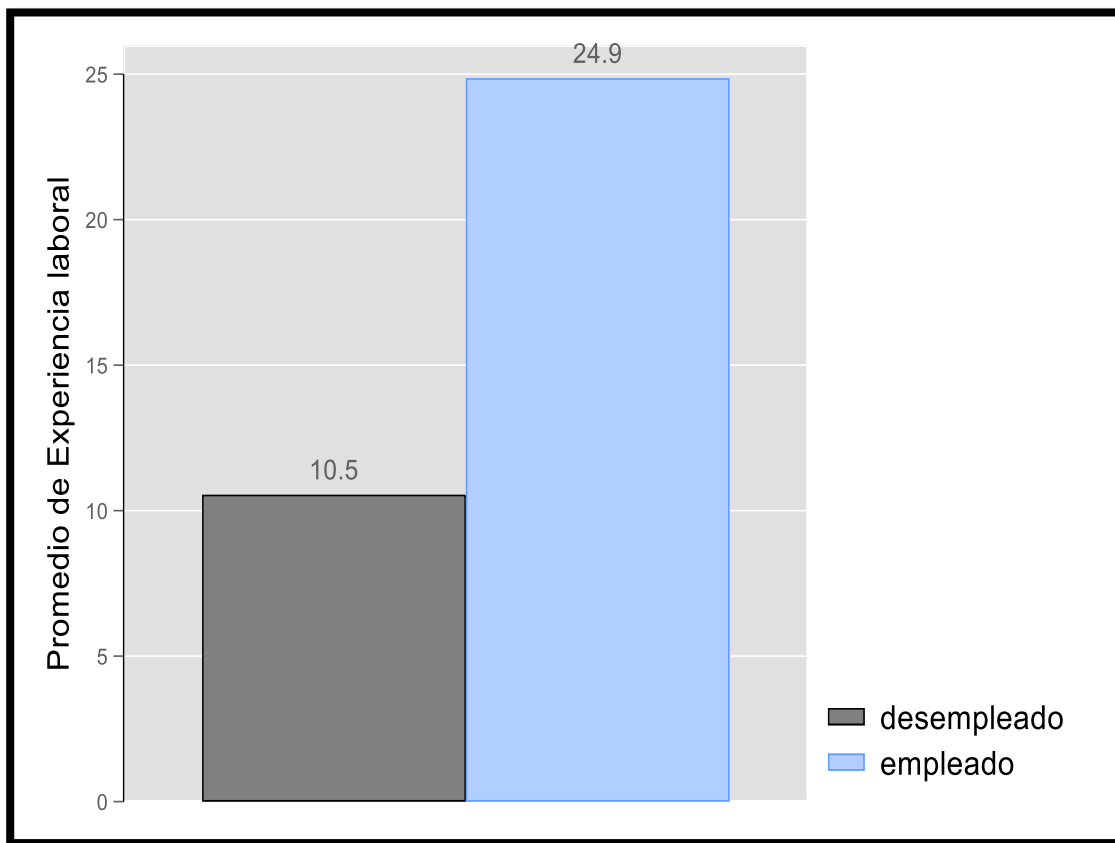
relativamente en el área rural la gran parte de la población aún sigue concentrada en el sector de la agricultura.

3.1.4. La empleabilidad y la experiencia

En la figura 5 en relación a la experiencia, los empleados en promedio de 24.9 años, mientras las personas desempleadas tienen una experiencia de 10.5 años en promedio. Esto podría indicar que mayor experiencia es a mayor ocupación, mientras menos experiencia laboral existe la probabilidad de estar desempleado.

Figura 5

El porcentaje de los trabajadores desempleados y empleados según experiencia, Ayacucho 2019



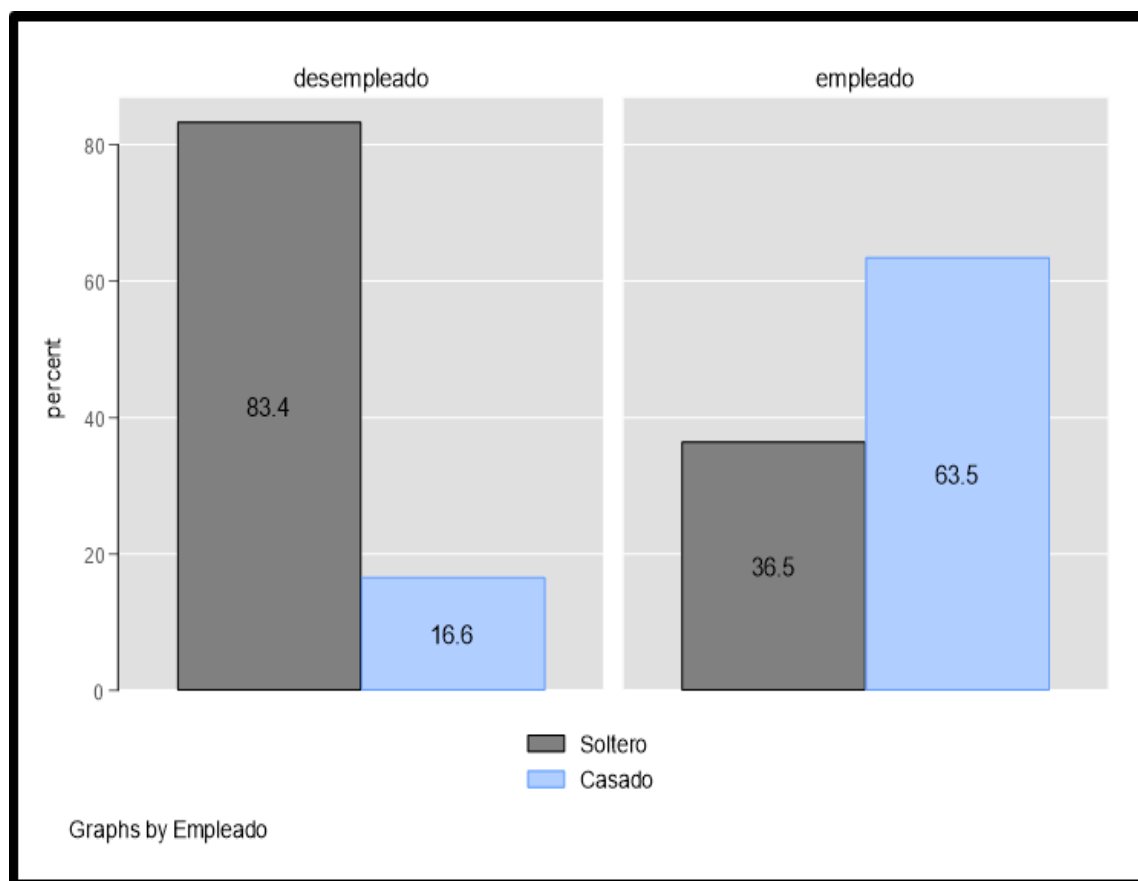
Nota: Resultado obtenido con data de la investigación con software Stata

3.1.5. La empleabilidad y estado civil

En la figura 6 en relación al estado civil, las personas que se encuentran empleadas las personas casada representan el 63.5%, mientras que las personas solteras representan un 36.5%, mientras que en el gráfico de las personas desempleadas el 83.4% son casados y el otro 16.6%. Esto podría indicar que la responsabilidad de tener una familia implica la posibilidad de estar empleado.

Figura 6

El porcentaje de los trabajadores desempleados y empleados según estado civil, Ayacucho 2019



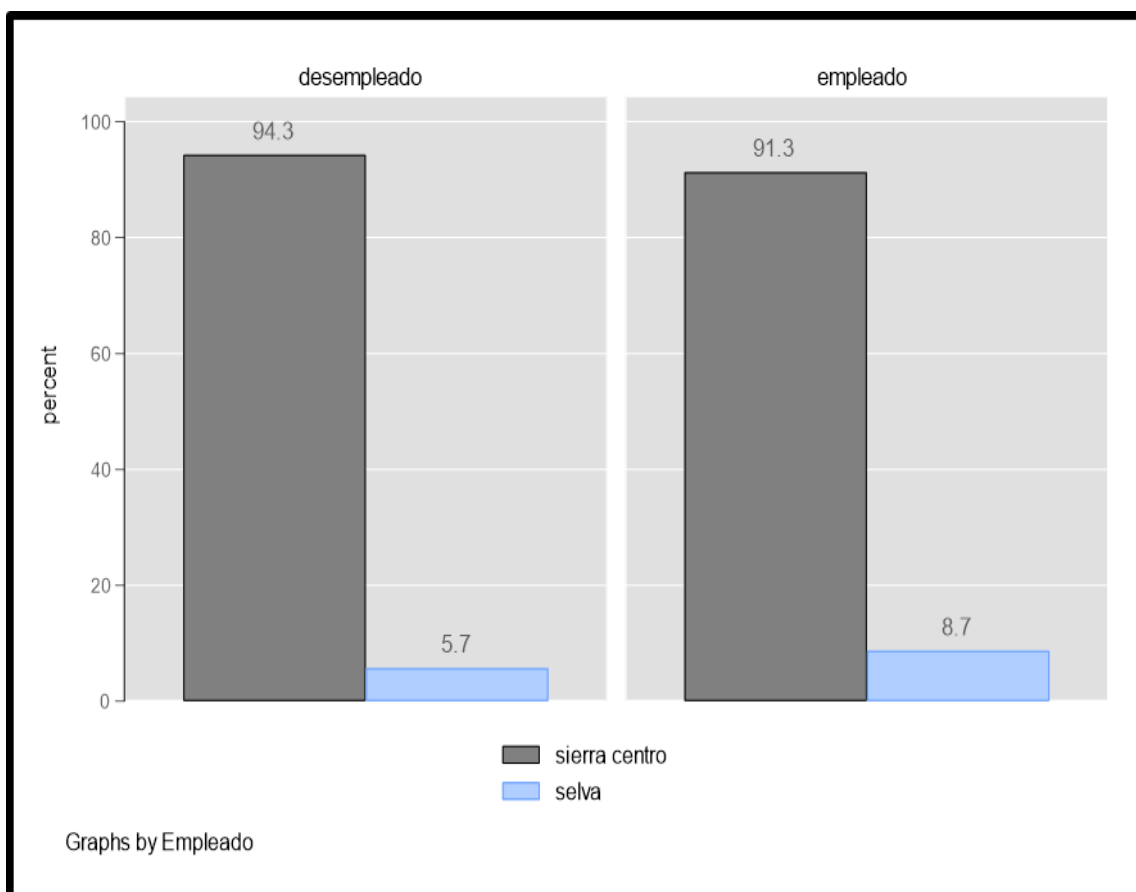
Nota: Resultado obtenido con data de la investigación con software Stata

3.1.6. La empleabilidad y el dominio geográfico

En la figura 7 en relación al dominio geográfico, las personas que se encuentran empleadas las personas que viven en la sierra central son los que se encuentran con mayor porcentaje de estar empleado con un 91.3%, mientras el 8.7% son las personas que viven en la selva. Esto se debería a que la gran parte de empleados en la parte sierra se dedicarían al sector agropecuario, así también mencionar que la gran parte de la región Ayacucho es sierra.

Figura 7

El porcentaje de los trabajadores desempleados y empleados según dominio geográfico, Ayacucho 2019



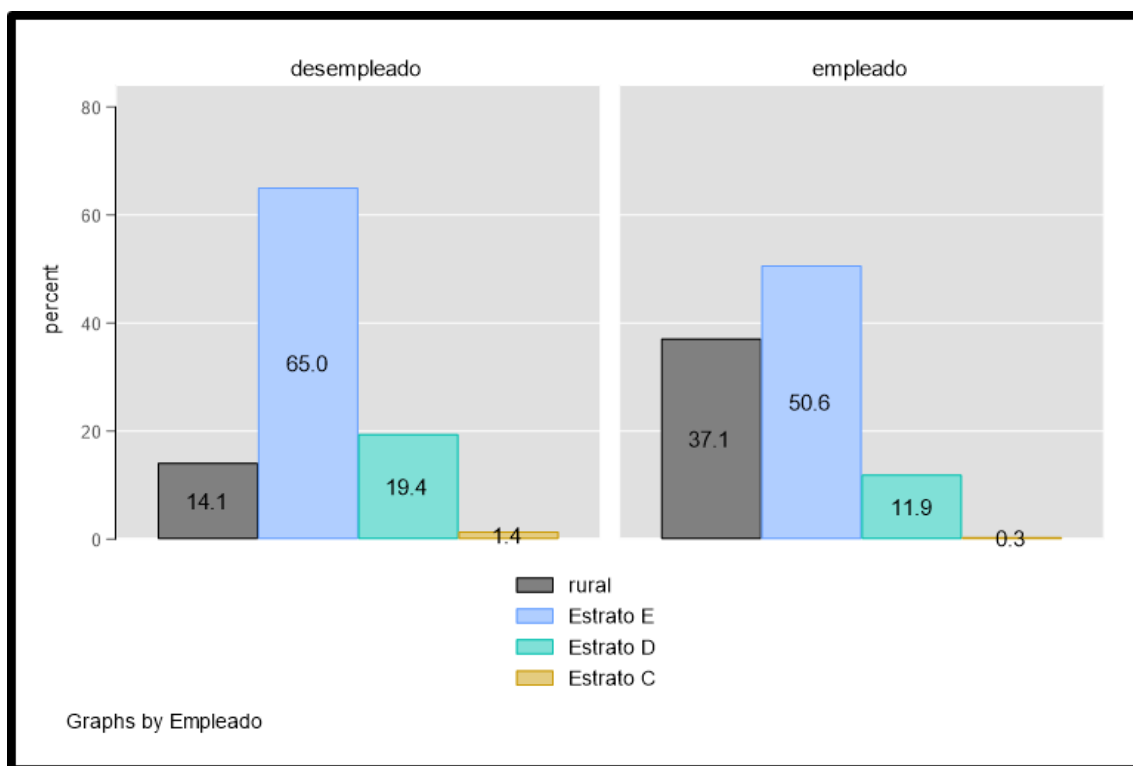
Nota: Resultado obtenido con data de la investigación con software Stata

3.1.7. La empleabilidad y el estrato social

En la figura 8 en relación al estrato social, el mayor porcentaje de las personas que se encuentran empleadas se encuentran en el estrado E con un 50.6%, en segundo lugar, están las personas que se ubican en la zona rural con un porcentaje de 37.1, en tercer lugar, están las personas del estrado D con un 11.9% y por último y con un porcentaje menor el estrado C con 0.3. En el gráfico de personas desempleadas el de mayor porcentaje es el del estrato E, el que sigue es el estrato D con un porcentaje 19.4%, seguido de la zona rural y el estrato C. Esto se debería a que la gran parte de empleados en la parte sierra se dedicarían al sector agropecuario, así también mencionar que la gran parte de la región Ayacucho es sierra.

Figura 8

El porcentaje de los trabajadores desempleados y empleados según estrato social, Ayacucho 2019



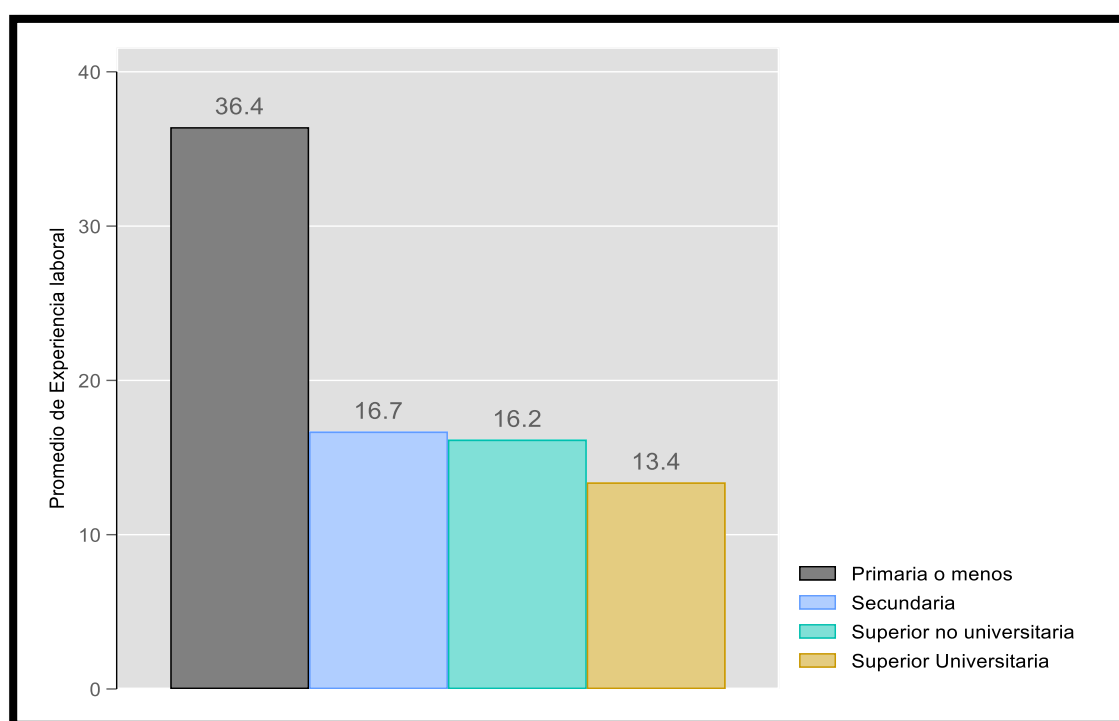
Nota: Resultado obtenido con data de la investigación con software Stata

3.1.8. El nivel de educación y la experiencia laboral

En la figura 9 se observa el nivel de experiencia de los trabajadores según el nivel de educación. Las personas que ostentan mayor experiencia en la región son las personas que tienen el nivel de educación primaria o menos (36.4 años), debido a que estos grupos de personas al terminar su primaria han dedicado de inmediato a trabajar u ocuparse en alguna actividad económica y además estos grupos de personas están en gran parte en el sector agropecuario y en área rural. Mientras las personas que tienen educación secundaria tienen una experiencia promedio de (16.7 años). Mientras las personas con nivel de educación superior tienen una experiencia laboral de 16.2 años en promedio y los que poseen nivel de educación universitaria solo tienen una experiencia laboral promedio de 13.4 años.

Figura 9

El porcentaje de experiencia laboral según nivel de educación, Ayacucho 2019



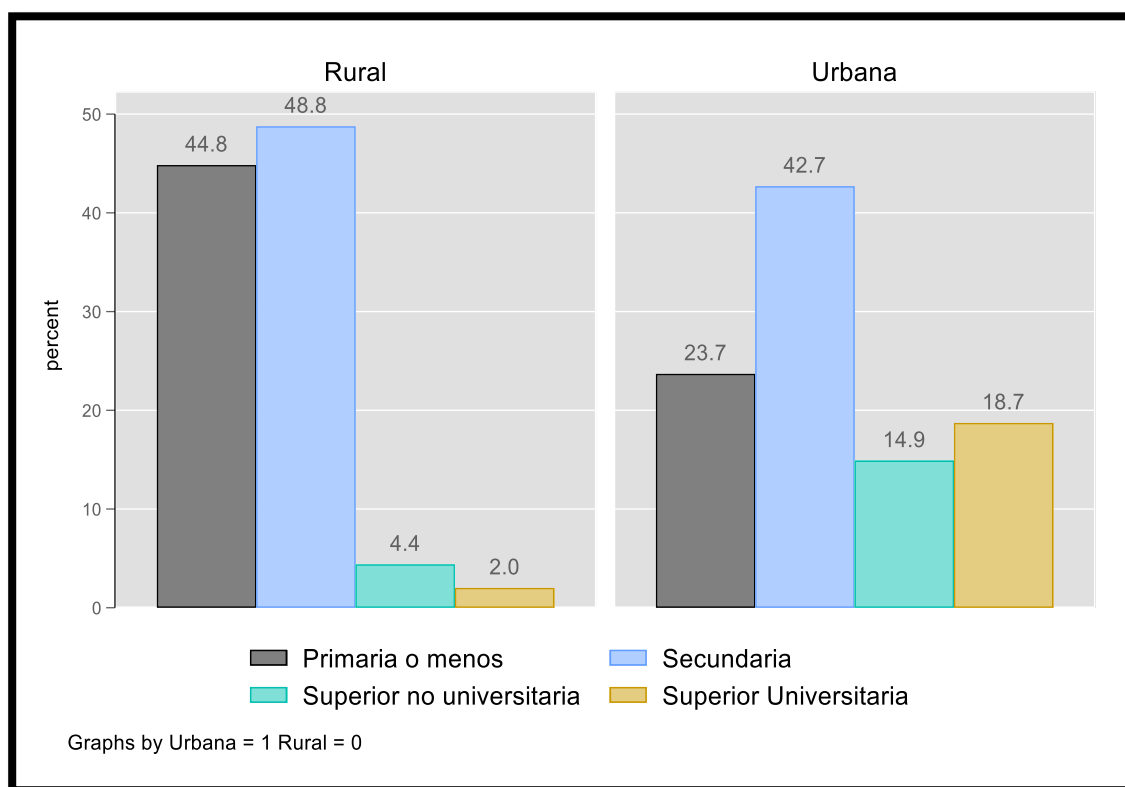
Nota: Resultado obtenido con data de la investigación con software Stata

3.1.9. El nivel de educación y área

En la figura 10 se observa que el porcentaje de las personas que tienen educación primaria o menos en el área rural es mucho mayor que en el área urbana, 44.8%, y 23.7% respectivamente; las personas con educación secundaria poseen un mayor porcentaje en el área rural a comparación del área urbana 48.8% y 42.7%; las personas con niveles de educación superior no universitario en el área urbano representan el 14.9%, mientras en el área rural solo el 4.4%, de la misma forma, las personas con nivel de educación universitaria residen en el área urbana (18.7%) y en el área rural solo 2%, durante el año 2019 en la región Ayacucho.

Figura 10

El porcentaje de los trabajadores que viven en el área rural y urbana y el nivel de educación, Ayacucho 2019



Nota: Resultado obtenido con data de la investigación con software Stata

3.2. Resultados a nivel inferencial

Con la finalidad de demostrar y conseguir los objetivos planteados, se estiman al siguiente modelo estructural de la empleabilidad

$$\pi_i = \beta_0 + \beta_1 \text{genero}_i + \beta_2 \text{estadocivil}_i + \beta_3 \text{niveleducacion}_i + \beta_4 \text{experiencia}_i + \beta_5 \text{experiencia}_i^2 + \beta_6 \text{Area}_i + \beta_7 \text{Dominio}_i + \beta_8 \text{Estrato}_i + \varepsilon_i$$

mediante los moldeos Logit y Probit, sin embargo, se escoge a uno de ellos, en este caso el modelo que ajusta mejor la información fue el moldeo elección discreta Probit como se muestra en la tabla siguiente. Para este fin se evaluó los criterios de información (AIC, BIC) tanto de modelo Probit y del Modelo Logit, se escogió al modelo que tenga menor valor de criterios de información (Modelo Probit presenta menores valores AIC y de BIC). Además, para esta elección del modelo se compara el seudo R-sq, el cual también evidencia el mejor ajuste en favor del modelo Probit (Seudo-R-sq =0.23)

Tabla 3*Estimación de modelos Logit y Probit, para el modelo de empleabilidad*

Variable	PROBIT	LOGIT
Genero		
Hombre	0.567***	1.237***
Estado civil		
Pareja	0.288***	0.717***
Nivel de educación		
Secundaria	0.179***	0.329***
Superior no universitario	0.041*	0.053
Superior universitario	0.174***	0.375***
Experiencia	0.066***	0.141***
Experiencia-sq	-0.001***	-0.001***
Área		
Urbana	-0.876***	-1.814***
Dominio geográfico		
Selva	0.627***	1.274***
Estrato social		
Estrato E	0.509***	1.042***
Estrato D	0.104*	0.338***
Constante	0.862***	1.333***
AIC	65819.358	66011.327
BIC	65883.808	66075.778
Seudo R^2	0.23	0.228

Nota: Resultado obtenido con data de la investigación con software Stata

* p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001

En la tabla 4 se observa los resultados de estimación de modelo Probit, así como los coeficientes y sus efectos marginales para las variables de interés. Donde la variable dependiente es la empleabilidad de las personas en la región Ayacucho en el año 2019 y las variables explicativas o los factores socioeconómicos de la empleabilidad es el género/sexo, estado civil (pareja), nivel de educación, experiencia laboral, el área (si es de área rural o urbana), y el estrato social.

Tabla 4*Resultados de la estimación de Modelo Probit para la empleabilidad 2019*

Variable	Probit (1)	Probit (2)	P>Z
	Coef Empleabilidad	dydx Empleabilidad	
Sexo			
Hombre	0.567*** (0.0120)	2.8%	0.00
Estado civil			
Pareja	0.288*** (0.0130)	1.5%	0.00
Nivel de educación			
Secundaria	0.179*** (0.0182)	0.97%	0.00
Superior no universitario	0.041* (0.0197)	0.24%	0.04
Superior universitario	0.174*** (0.0215)	0.95%	0.00
Experiencia	0.066*** (0.00120)	0.4%	0.00
Experiencia_Sq	-0.001*** (1.86e-05)	-0.004%	0.00
Área			
Rural	0.876*** (0.0543)	5.6%	0.00
Dominio Geográfica			
Selva	0.627*** (0.0322)	2.2%	0.00
Estrato Social			
Estrato E	0.509*** (0.0525)	4.1%	0.00
Estrato D	0.104* (0.0527)	1.1%	0.064
Constante	0.862*** (0.0226)		
Observaciones	1,589	1,589	
Seudo R^2	0.23	0.23	
Prob > chi2	0.0000	0.0000	

Nota: Resultado obtenido con data de la investigación con software Stata

Standard errors in parentheses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

La columna Probit (1), muestra los coeficientes estimados de los factores socioeconómicos de la empleabilidad y en la columna Probit (2) se muestra los efectos marginales de los factores socioeconómicos sobre la empleabilidad en la región Ayacucho en el periodo de 2019. Los coeficientes de género/sexo tiene signo positivo y esperado y significativo (para el hombre), el cual evidencia una clara diferencia de la empleabilidad del hombre frente a la mujer, es decir ser hombre tiene mayor posibilidad de ser empleado a diferencia de ser mujer y las razones que detrás existe son no explicada, el cual se conoce como la discriminación de la mujer en el trabajo. Solo por el hecho de ser varón tiene la probabilidad de 2.8% más que la de mujer de encontrarse empleado u ocupado.

Las personas que tienen pareja o están casados tienen mayor probabilidad de estar empleados frente a las personas que son solos o a solteros, las razones que pudiera estar detrás de este efecto, es que la mayoría de las personas con familia tienden a permanecer en su empleo a falta de otro empleo y la baja posibilidad de encontrar otro empleo y la otra razón, es la presión de las necesidades que existe dentro del hogar hacen que permanezcan empleados.

En relación al nivel de educación, se evidencia que los coeficientes asociados tienen signos positivos, esperados y significativos. El cual demuestra que incrementos en el grado instrucción de las personas favorecen tener empleo. Para ello se compara a un nivel de educación que es la educación primaria, es decir que las personas que tienen educación secundaria tienen una probabilidad de 0.97% más que los que tienen el nivel de educación primaria. Mientras las personas con nivel de educación superior no universitaria tienen una probabilidad de 0.24% más que de los que tienen la educación primaria. En tanto las personas que tienen nivel de educación superior universitario tienen una probabilidad de 0.95% más que los que tiene de educación primaria. En efecto, el nivel de educación juega un papel

importante en la empleabilidad de las personas en la región, sirve significativamente para encontrar trabajo.

En relación a la experiencia laboral de las personas, los coeficientes muestran una clara incidencia positiva de esta sobre la empleabilidad, pero decreciente. Es decir, que cada vez que se incrementa la experiencia laboral o tenga mayor experiencia laboral de las personas, los incrementos de la probabilidad de conseguir empleo son cada vez menores.

En cuanto a los coeficientes de área, dominio geográfico y el estrato social, evidencia una relación positiva con la empleabilidad y son significativos. El área rural, los residentes en el área rural tienen mayor probabilidad de encontrar empleo o estar empleados que los de área urbano, esto en gran medida que los empleados están concentrados en la agricultura. De la misma manera cuando se evalúa el estrato social, que los que están en estratos menores tienen mayor posibilidad de encontrar empleo a diferencia del estrato C.

3.2.1. Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Hipótesis nula (H_o):

El nivel educación, la experiencia laboral, el género, el estado civil, el estrato social, el área, y dominio geográfico no influyen significativamente en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019.

Hipótesis alterna (H_a):

El nivel educación, la experiencia laboral, el género, el estado civil, el estrato social, el área, y dominio geográfico influyen significativamente en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019.

Para comprobar esta hipótesis se basa en la información de la **Tabla 1**, en el cual se observa que la probabilidad de la prueba Chi2 ($\text{Prob} > \text{chi2} = 0.000$; $\alpha = 0.05$) es menor que el nivel de significancia de 5%, por lo que existe suficiente información para rechazar la hipótesis nula. Y en consecuencia se acepta la hipótesis alternativa, es decir, que el nivel educación, la experiencia laboral, el género, el estado civil, el estrato social, el área, y dominio geográfico son los factores socioeconómicos que contribuyen de manera significativa en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019.

Además, se observa en esta misma tabla, que la bondad de ajuste es altamente significativa, es decir las variaciones que se dan en nivel de educación, la experiencia, el género, estado civil, área, dominio geográfico, y el estrato social explican el 23% de la variabilidad de la empleabilidad.

Tabla 1

Significancia global, las variables consideradas factores de la empleabilidad de las personas, Ayacucho 2019

Probit regression	Number of obs	=	1,589
	LR chi2(11)	=	19647.76
	Prob > chi2	=	0.000
Log likelihood = -32897.679	Pseudo R2	=	0.23

Nota: Resultado obtenido con data de la investigación con software Stata

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula (H_o):

El nivel educación no influyen significativamente en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019.

Hipótesis alterna (H_a):

El nivel educación influyen significativamente en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019.

Para comprobar esta hipótesis se basa en la información de la

Tabla 2, en el cual se observa que las probabilidades asociadas a niveles de educación para nivel de educación secundaria (Prob > Z = 0.000; $\alpha = 0.05$), para nivel educación superior no universitario (Prob > Z = 0.040; $\alpha = 0.05$), y para nivel universitario (Prob > Z = 0.000; $\alpha = 0.05$), son menores que el nivel de significancia de 5%, además, los coeficientes son positivas, el cual demuestra suficiente información para rechazar la hipótesis

nula y aceptar la hipótesis alternativa, de que el nivel de educación incide de manera positiva y significativa en la empleabilidad de las personas en la región

Tabla 2

La incidencia positiva de nivel de educación sobre la empleabilidad, Ayacucho 2019

	Delta-method					
	dy/dx	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf.	Interval]
Nivel de educación						
Secundaria	0.97%	0.00	9.36	0.00	0.01	0.01
Superior no universitaria	0.24%	0.00	2.05	0.04	0.00	0.00
Superior Universitaria	0.95%	0.00	7.95	0.00	0.01	0.01

Nota: Resultado obtenido con data de la investigación con software Stata

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula (H_o):

La experiencia laboral no influye significativamente en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019.

Hipótesis alterna (H_a):

La experiencia laboral influye significativamente en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019.

Para comprobar esta hipótesis se basa en la información de la **Tabla 3**, en el cual se observa que la probabilidad asociada al nivel de experiencia ($\text{Prob} > Z = 0.000$; $\alpha = 0.05$), es menor que el nivel de significancia de 5%, además, el coeficiente es esperado y positivo, el cual demuestra suficiente información para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis

alternativa, es decir que la experiencia laboral incide de manera significativa en la empleabilidad de las personas en la región.

Tabla 3

Incidencia de la experiencia sobre la empleabilidad, Ayacucho 2019

	Delta-method					
	dy/dx	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf.	Interval]
experiencia	0.35%	6.67E-05	53	0.00	0.00	0.00

Nota: Resultado obtenido con data de la investigación con software Stata

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula (H_o):

El estado civil no influye significativamente en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019.

Hipótesis alterna (H_a):

El estado civil influye significativamente en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019.

Para comprobar esta hipótesis se basa en la información de la **Tabla 38**, en el cual se observa que la probabilidad asociada al nivel de experiencia ($\text{Prob} > Z = 0.000$; $\alpha = 0.05$), es menor que el nivel de significancia de 5%, además, el coeficiente es esperado y positivo, el cual demuestra suficiente información para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, es decir que el estado civil incide de manera significativa en la empleabilidad de las personas.

Tabla 8*Incidencia del estado civil sobre la empleabilidad, Ayacucho 2019*

		Delta-method				
	dy/dx	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]	
pareja						
Casado	0.0146788	0.000644	22.79	0	0.0134166	0.015941

Nota: Resultado obtenido con data de la investigación con software Stata**Hipótesis específica 4****Hipótesis nula (H_o):**

El estrato social no influye significativamente en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019.

Hipótesis alterna (H_a):

El estrato social influye significativamente en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019.

Para comprobar esta hipótesis se basa en la información de la **Tabla 39**, en el cual se observa que la probabilidad asociada al nivel de experiencia ($\text{Prob} > Z = 0.000$; $\alpha = 0.05$), es menor que el nivel de significancia de 5%, además, el coeficiente es esperado y positivo, el cual demuestra suficiente información para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, es decir que el estrato social incide de manera significativa en la empleabilidad de las personas.

Tabla 9*Incidencia del estrato social sobre la empleabilidad, Ayacucho 2019*

			Delta-method			
	dy/dx	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf.	Interval]
Estrato social						
rural	0.0556945	0.0057558	9.68	0.000	0.0444133	0.0669757
Estrato E	0.0407274	0.0057373	7.1	0.000	0.0294826	0.0519722
Estrato D	0.0107074	0.0057705	1.86	0.064	-0.0006026	0.0220174

Nota: Resultado obtenido con data de la investigación con software Stata**Hipótesis específica 5****Hipótesis nula (H_0):**

El área no influye significativamente en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019.

Hipótesis alterna (H_a):

El área influye significativamente en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019.

Para comprobar esta hipótesis se basa en la información de la Tabla 310, en el cual se observa que la probabilidad asociada al nivel de experiencia ($\text{Prob} > Z = 0.000$; $\alpha = 0.05$), es menor que el nivel de significancia de 5%, además, el coeficiente es esperado y positivo, el cual demuestra suficiente información para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, es decir que la experiencia laboral incide de manera significativa en la empleabilidad de las personas.

Tabla 10*Incidencia del área sobre la empleabilidad, Ayacucho 2019*

	dy/dx	Std. Err.	Delta-method			
			z	P>z	[95% Conf. Interval]	
area						
rural	0.0382217	0.0005543	68.95	0.000	0.0393082	0.0371352

Nota: Resultado obtenido con data de la investigación con software Stata**Hipótesis específica 6****Hipótesis nula (H_o):**

El dominio geográfico no influye significativamente en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019.

Hipótesis alterna (H_a):

El dominio geográfico influye significativamente en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019.

Para comprobar esta hipótesis se basa en la información de la **Tabla 311**, en el cual se observa que la probabilidad asociada al nivel de experiencia ($\text{Prob} > Z = 0.000$; $\alpha = 0.05$), es menor que el nivel de significancia de 5%, además, el coeficiente es esperado y positivo, el cual demuestra suficiente información para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, es decir que el dominio geográfico incide de manera significativa en la empleabilidad de las personas.

Tabla 11*Incidencia del dominio geográfico sobre la empleabilidad, Ayacucho 2019*

Delta-method						
	dy/dx	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf.	Interval]
dominio						
selva	0.0219399	0.000679	32.31	0	0.020609	0.0232708

Nota: Resultado obtenido con data de la investigación con software Stata

IV. Discusión

Ante todo, es importante entender que la empleabilidad, en la actualidad tiene mayor importancia en un mundo donde la calidad de capital humano juega un papel importante cuando se trata de encontrar el empleo. Según Moreno (2015), la empleabilidad está relacionado a un conjunto de factores relacionados al nivel de instrucción a la expectativa de los empleadores y la experiencia que tienen en una actividad específica. En ese sentido la presente investigación tuvo como objetivo principal analizar cuáles son los factores socioeconómicos que inciden en la empleabilidad en la Región Ayacucho en el periodo 2019. En relación a esto, los resultados encontrados en la sesión anterior demuestran que tanto el nivel de educación, la experiencia, así como el género, como el área, el dominio geográfico y el estrato social inciden de manera significativa sobre la empleabilidad de las personas en la región Ayacucho. En la **Tabla 4**, se muestra que el pseudo R^2 es igual a 0.23, el cual demuestra que las variables consideradas como factores socioeconómicos cuya variación explica la variación de la empleabilidad en la región Ayacucho. Este resultado es reforzado con los estudios de Moreno (2015) quien afirma que tanto los niveles de experiencia, asociado a la edad, así como el nivel de educación, así como el género, el lugar donde viven explican el acceso al empleo de las personas y permanecer estar empleado en ello.

En relación al primer objetivo específico, analizar si el nivel educación influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019. Los resultados encontrados demuestran que el nivel de educación tiene mayor importancia para encontrar el trabajo; es decir, demuestra que incrementos en el grado instrucción de las personas favorecen tener empleo. Las personas que tienen educación secundaria tienen una probabilidad de 0.97% más que las personas que poseen el nivel de educación

primaria; si tienen el nivel de educación superior no universitaria tienen una probabilidad de 0.24% más que de los que tienen la educación primaria; los que tienen nivel de educación superior universitario tienen una probabilidad de 0.95% más que los que tienen educación primaria. Este resultado es respaldado por la investigación de Reyna, y otros (2017), quienes resaltan la importancia que tiene la educación para encontrar el empleo y Cerrato, Argueta, y Zavala (2016) también agregan además de los factores socioeconómicos a los factores económicos que también afectan y determinan la empleabilidad, en la misma línea que los resultados encontrados, y a su vez Santos y Silva (2013) demuestran la importancia que tiene el nivel de educación sobre la empleabilidad. Todo esto demuestra que el nivel de educación, en efecto, es uno de los factores socioeconómicos de la empleabilidad para los trabajadores de la región.

En relación a segundo objetivo específico, evaluar si la experiencia laboral influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019, los resultados encontrados y la literatura consultada demuestran la importancia que tiene la experiencia de los trabajadores para encontrar el empleo o estar ocupados, un incremento de una año de experiencia hace que se incremente en 0.35% la probabilidad de encontrar empleo, sin embargo los incrementos de mayores niveles de experiencia genera que las probabilidades de encontrar empleo son cada vez menores y será decreciente cuando la experiencia supere los 50 años, esto debido a que la experiencia está unida a la edad de las personas, es por ello, las empresas contratarán menos trabajadores que tienen mayores años de edad, estas evidencias encontradas son reafirmadas por Mincer (1974), Santos y Silva (2013) y Reyna, y otros (2017), quienes también demostraron que la experiencia tiene comportamiento decreciente como se ha

demostrado en la presente, los aumentos de años de experiencia hace que los aumentos de probabilidad de encontrar trabajo se disminuye. Por todo ello, en efecto, la experiencia tiene mayor importancia para estar empleado o encontrar trabajo, por lo tanto, la hipótesis planteada queda demostrado y por tanto la empleabilidad está determinada también por la experiencia de los trabajadores de la región Ayacucho.

V. Conclusiones

- De los resultados obtenidos en los ítems anteriores, así como la literatura consultada demuestran que los factores socioeconómicos de la empleabilidad son el género, el nivel de educación, años de experiencia laboral, el área de residencia, el dominio geográfico, el estrato social. Estas inciden de manera significativamente en la empleabilidad de las personas en la región, es decir las variaciones de estos factores estudiadas explican el 23% de la variabilidad de la empleabilidad. Por lo tanto, estos factores socioeconómicos cobran importancia cuando se trata de encontrar trabajo.
- En relación al nivel de educación como determinante de la empleabilidad, se concluye que los resultados demuestran la importancia que tiene el nivel de instrucción de las personas para encontrar trabajo o estar empleados. Las personas que tienen educación secundaria tienen una probabilidad de 0.97% más que los que tienen el nivel de educación primaria. Aquellos que cuentan con un nivel de educación superior no universitaria tienen una probabilidad de 0.24% más que de los que tienen la educación primaria. Las personas que tienen nivel de educación superior universitario tienen una probabilidad de 0.95% más que los que tiene de educación primaria. Por tanto, el nivel de educación incide de manera positiva y significativa en la empleabilidad de las personas en la región.
- En relación a la experiencia los estudios consultados, así como los resultados encontrados en la presente muestra su incidencia positiva y significativa de la experiencia laboral pero decreciente sobre la empleabilidad de las personas.

Un incremento de años de experiencia aumenta la probabilidad en 0.35% de encontrar o estar empleados.

- En relación al área los estudios consultados, así como los resultados encontrados en la presente muestra que las personas que se encuentran en el área rural tienen una probabilidad de 0.038% más de los que están en el área urbana.
- En relación al estado civil los estudios consultados, así como los resultados encontrados en la presente muestra que las personas que se encuentran casadas tienen mayor probabilidad de estar empleada en referencia a los que se encuentran solteros.
- En relación al dominio los estudios consultados, así como los resultados encontrados en la presente muestra que las personas que se encuentran en la sierra tienen mayor probabilidad de estar empleada en referencia a los que se encuentran en la selva.
- Se concluye que los resultados demuestran la importancia que tiene el estrato en la empleabilidad. Las personas que están en el ámbito rural tienen una probabilidad de 0.056 más de los que pertenecen al estrato C. Aquellos que se encuentran en el estrato E, tienen una probabilidad de 0.041% más que los que pertenecen al estrato C. Las personas que se encuentran en el estrato D tienen una probabilidad de 0.011% más que los que pertenecen al estrato C.

VI. Recomendaciones

- En referencia al nivel educativo, se recomienda a la Dirección Regional de Educación Ayacucho mayores capacitaciones a través de talleres, para que de esta manera los jóvenes se encuentren más preparados para el mercado laboral. Así también lograr becas o diferentes oportunidades con entidades y empresas que respeten los derechos laborales, para que se inserten al campo laboral, tal vez en un primer momento se les clasifique como subempleados, pero al largo plazo la situación será mejor. En este sentido también se estaría colaborando a la obtención de mayor experiencia.
- En el área rural las actividades como la agricultura podrían consolidarse mucho más, a través de capacitaciones para que de esa manera también puedan avanzar profesionalmente a cargo de la Dirección Regional de Agricultura de Ayacucho.
- En referencia al género se recomienda a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ayacucho, tomar más atención a este tema, puesto que aún existen diferencias marcadas en el ámbito laboral. Se sugiere implementar una estrategia de desarrollo inclusivo para que haga que se brinde la igualdad de oportunidades sin importar el género. Estas estrategias se deben realizar por parte de la Dirección Regional de Trabajo con la finalidad de mejorar la inserción laboral de las personas sin importar el género, estrato social, área, etc.

VII. Referencia Bibliográfica

- De Gregorio, J. (2012). *Macroeconomía: Teoría y políticas*. Santiago de Chile: Pearson-Educación.
- Baena, P. G. (2017). *Metodología de la investigación (3a. ed.)*. México: Grupo Editorial Patria. Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com>
- Becker, G. S. (1964 [1980]). *Human capital (Vol. 3)*. Chicago: University of Chicago press.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital. Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference Education*. New York: The University the Chicago Press.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación : Administración , economía y ciencias sociales*. Colombia: Pearson Educación.
- BM. (15 de Octubre de 2020). *Datos Banco Mundial: Desempleo, total (% de la población activa total) (estimación modelado OIT)*. Obtenido de <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS?end=2020&start=1991&view=map&year=2019>
- Card, D., & Krueger, A. B. (1992). Does school quality matter? Returns to education and the characteristics of public schools in the United States . *Journal of political Economy*, 100(1), 1-40.
- Cerrato, K., Argueta, R. L., & Zavala, J. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y Administración (E&A)*, 21-40.
- De Grip, A., Van-Loo, J., & Sanders, J. (2004). The industry employability index: Taking account of supply and demand characteristics. *Int'l Lab. Rev.*, 143-211.
- European Union. (2013). *ESCO, 2020, European Classification of Skills/Competences, Qualifications and Occupations*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.
- Gil-Lacruz, M., & Gil-Lacruz, A. I. (2006). Capital humano y capital social, implicaciones en el crecimiento económico . *Revista del Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales*, 61, 93-104.

- Gonzales Pérez, A. (2015). Claves pedagógicas para la mejora de la calidad del EEES. *Educación Siglo XXI*, 259-276.
- Gravito, C. (1998). Determinantes del desempleo en Lima Metropolitana: 1970-1998. *Economía* , 143-183.
- Helal, D. (2007). *Empregabilidade no Brasil: padrões e tendências*. Brasília: IPEA CAIXA 2005 .
- Helal, D., Neves, J., & Fernandes, D. (2004). Empregabilidade Gerencial no Brasil: um Estudo Longitudinal. *Curitiba IN: ENANPAD*, 1679-1827.
- Klenow, P. J., & Rodriguez-Clare, A. (1997). The neoclassical revival in growth economics: Has it gone too far? *NBER macroeconomics annual*, 12, 73-103.
- Lanteri, L. N. (2013). Determinantes económicos del nivel de empleo. Alguna evidencia para Argentina. *Ensayos Revista Economica*, 73-100.
- Larraín, F., & Sachs, J. (2013). *Macroeconomía en la economía global* . Santiago de Chile: Pearson Educación de Chile Ltda.
- Llinares, L. I., Córdoba, A. I., & Zacarés, J. J. (2011). La medida de la empleabilidad desde las empresas de inserción social. En A. Córdoba, & I. Martines-Morales, *Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social: condicionantes y potencialidades de la integración a través de las empresas de inserción social*. Valencia: Publicaciones de la Universitat de València.
- Llinares, L. I., Córdoba, A. I., & Zacarés, J. J. (2012). La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral. *Revista Ekaina*, 83-94.
- Maluenda, R. (1991). *Determinantes del nivel del empleo*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Mankiw, N. G., Romer, D., & Weil, D. N. (1992). A contribution to the empirics of economic growth. *The quarterly journal of economics*, 107(2), 407-437.
- Mavares, A., Díaz, M., Colina, F., Lombardi, D., & Prieto, J. C. (1999). El capital humano, el capital social y su importancia para el desarrollo económico. *Revista de Ciencias Sociales, FCES - LUZ, Nueva Epoca*, 129-136.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 4(66), 281-302.
- Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. *Human Behavior & Social Institutions* .

- Moreno, A. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc.*, 3-20.
- MTPE. (2020). *Resumen del Informe Anual del Empleo 2019*. Lima: Ministerio Transporte y Promoción de Empleo. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1014704/IAE_2020_propuesta_V4.pdf
- Navarrete, P. (2019). Educación y género como variables en la inserción laboral de jóvenes universitarios. *Revista entorno*, 61-69. doi:DOI: <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i67.7494>
- OIT. (2019). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias 2020*. Ginebra: wcm. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734481.pdf
- OIT. (2020). *Panorama Laboral America Latina y el Caribe*. Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf
- Pérez-Fuentes, D. I., & Castillo-Loaiza, J. L. (2016). (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, sociedad y territorio*, 16(52), 651-673.
- Quispe, Y. (2019). *Factores económicos y sociodemográficos determinantes del tipo de transición al mercado laboral de los jóvenes en el Perú para el año 2016*. Cusco: Universidad San Antonio de Abad del Cusco.
- Reyna, E., Santos, C., Penha, D., Silva, R., Silva, J., & Rabelo, J. (2017). Determinantes de la Empleabilidad: un estudio sobre el mercado laboral formal de Rio Branco Acre. *Espacios*, 1-12.
- Rodríguez-Araujo, O. (1997). *Investigación social en computadora*. México: Ed. Limus.
- Sala-i-Martin, X. X., & Barro, R. J. (1995). *Technological diffusion, convergence, and growth*. Center Discussion Paper.
- Santos, J., & Silva, R. (2013). Perfil socioeconômico do trabalhador no mercado de trabalho da Amazônia Sul-ocidental. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, 195-231.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 1-17.
- Wooldridge, J. M. (2010). *Introducción a la econometría. Un enfoque moderno*. Col.Cruz Manca, Santa Fe: Cengage Learning Edición a res, S.A. .

Anexo

Anexo N°01 – Matriz de consistencia

Factores socioeconómicos de la empleabilidad en la Región Ayacucho, periodo 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<u>Problema Principal:</u> Cuáles son los factores socioeconómicos que contribuyen a la empleabilidad en la Región Ayacucho en el periodo 2019 <u>Problema Secundario:</u> a) ¿En qué medida el nivel educación influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019? b) ¿En qué medida la experiencia laboral influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019? c) ¿En qué medida el estado civil influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019? d) ¿En qué medida el estrato social influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019?	<u>Objetivo General:</u> Analizar cuáles son los factores socioeconómicos que inciden en la empleabilidad en la Región Ayacucho en el periodo 2019. <u>Objetivos Específicos</u> a) Analizar si el nivel educación influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019 b) Evaluar si la experiencia laboral influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019 c) Analizar si el estado civil influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019 d) Evaluar si el estrato social influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019	<u>Hipótesis General:</u> El nivel educación, la experiencia laboral, el género, el estado civil, el estrato social, el área, y dominio geográfico influyen significativamente en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019 <u>Hipótesis Específicas:</u> a) El nivel educación influyen significativamente en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019 b) La experiencia laboral influye significativamente en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019 c) El estado civil influye significativamente en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019	<u>Dependiente</u> Empleabilidad <u>Indicador:</u> Ocupación <u>Independiente:</u> Factores <u>Indicador:</u> • Género • Estado Civil • Nivel Educación • Experiencia laboral • Área • Estrato social • Dominio geográfico	<u>Tipo de Investigación:</u> Aplicada <u>Nivel de Investigación:</u> Descriptivo-explicativa. <u>Población:</u> Todos los empleados en la región Ayacucho durante el período 2019, la cual consta de 383,316.27 personas. <u>Muestra:</u> 2702 personas <u>Técnica e instrumento:</u> Análisis Documental Ficha de registro de datos

personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019? e) ¿En qué medida el área influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019? f) ¿En qué medida el dominio geográfico influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019?	e) Analizar si el área influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019 f) Evaluar si el dominio geográfico influye en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019	d) El estrato social influye significativamente en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019 e) El área influye significativamente en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019 f) El dominio geográfico influye significativamente en la empleabilidad de las personas en la Región Ayacucho en el periodo 2019		
---	--	---	--	--



UNSCH

FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

DECANATO

TRANSCRIPCION DE ACTA DE SUSTENTACIÓN

En la ciudad de Ayacucho, el día 27 de setiembre de 2024, a las 11:00 a.m. 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 los profesores: Econ. Edmundo Esquivel Vila, Econ. Ruly Valenzuela Pariona, Econ. Efraín Castillo Quintero y Econ. Paul Villar Andia (Asesor-Jurado); bajo la presidencia del Dr. Pelayo Hilario Valenzuela, como Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en el acto académico de la sustentación de tesis y actuando como secretario Docente el Econ. Jesús Huamán Palomino.

El secretario Docente da lectura de la Resolución Decanal N° 678-2024-UNSCH-FCEAC-D, de fecha 19 de setiembre de 2024, el cual declara expedito a los bachilleres RONAL CCASANI AUCCATOMA y ELI GOMEZ VELASQUE, para la sustentación de la tesis: **Factores socioeconómicos del empleo en la región Ayacucho, período 2019**, para optar el título profesional de Economista.

Acto seguido el presidente de los jurados 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 presidente 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 presidente de los jurados 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:

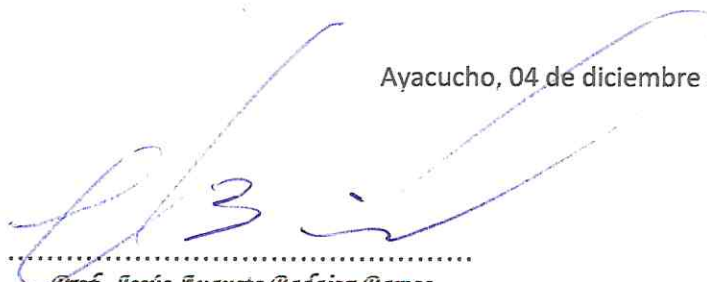
Jurado 1	12
Jurado 2	13
Jurado 3	12

Resultandos aprobados por unanimidad con el calificativo de DOCE (12).

Siendo las 13:00 p.m. horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico y en fe de lo actuado firman al pie del presente los profesores: Dr. Pelayo Hilario Valenzuela (Presidente), Econ. Edmundo Esquivel Vila, Econ. Ruly Valenzuela Pariona, Econ. Efraín Castillo Quintero y Econ. Paul Villar Andia (Asesor-Jurado).

Libro N° 04, con folio N° 368

Ayacucho, 04 de diciembre de 2024


.....
Prof. Jesús Augusto Badajoz Ramos
Secretario Docente

**UNSC****FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES****DECANATO**

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD CON DEPÓSITO

N° 081-2024-EPE/FCEAC/UNSC.

1. Apellidos y nombres del investigador:

- ✓ CCASANI AUCCATOMA, Ronal
- ✓ GOMEZ VELASQUE, Eli

2. Escuela Profesional: Economía

3. Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

4. Tipo de trabajo académico evaluado: Tesis.

5. Título del trabajo de investigación:

Factores socioeconómicos del empleo en la región Ayacucho, período 2019

6. Software de similitud: TURNITIN

7. Fecha de recepción: 21-11-2024

8. Fecha de evaluación: 26-11-2024

9. Evaluación de originalidad.

Porcentaje de similitud	Resultado
• 24%	** 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, 26 de noviembre de 2024

Mg. Ruly Valenzuela Pariona
Docente-Instructor

Factores socioeconómicos del empleo en la región Ayacucho, período 2019

por Ronal Ccasani Auccatoma y Eli Gomez Velasque

Fecha de entrega: 26-nov-2024 06:31p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2533355393

Nombre del archivo: Ronal_Ccasani_Auccatoma_y_Eli_Gomez_Velasque.docx (362.81K)

Total de palabras: 12763

Total de caracteres: 69486

Factores socioeconómicos del empleo en la región Ayacucho, período 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	15%
	Trabajo del estudiante	

2	repositorio.unsch.edu.pe	4%
	Fuente de Internet	

3	hdl.handle.net	2%
	Fuente de Internet	

4	revistacientifica.uaa.edu.py	1%
	Fuente de Internet	

5	vdocuments.pub	1%
	Fuente de Internet	

6	www.web.facpya.uanl.mx	<1%
	Fuente de Internet	

7	www.ilo.org	<1%
	Fuente de Internet	

8	docplayer.es	<1%
	Fuente de Internet	

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo