



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



TESIS:

**ANÁLISIS DEL EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR DE
ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJES: CASO
HOSTALES DEL DISTRITO DE CUSCO, 2017.**

PRESENTADO POR:

Bach. Carlos Gonzalo Álvarez Mejía

Bach. Mariela Canales Infanzón

**Para optar al título profesional de
economista**

ASESOR

Mgt. Wilberth Castillo Mamani

CUSCO – PERÚ

2018



DEDICATORIA

Primeramente, a Dios,
a mí Madre que fue mi motivo e inspiración de superación,
a mis hermanos por su apoyo incondicional y a mi padre
que siempre lo llevo en mi corazón y es mi fortaleza del día a día.

Bach. Mariela Canales Infanzón

A mis padres por ser un pilar fundamental en lo que soy,
por su incondicional apoyo brindado a través del tiempo.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

Bach. Carlos Gonzalo Álvarez Mejía



AGRADECIMIENTO

A nuestra casa de estudios, la Universidad Andina del Cusco, a nuestra Escuela Profesional de Economía, todos nuestros docentes que fueron parte de nuestra formación profesional, a nuestros dictámenes y a nuestro asesor, el Mgt. Wilberth Castillo Mamani por su apoyo y paciencia que han tenido para asesorar nuestro trabajo.

Bach. Carlos Gonzalo Álvarez Mejía

Bach. Mariela Canales Infanzón



RESUMEN

El presente trabajo de investigación se centra en el estudio del empleo informal existente en los hostales del distrito del Cusco (hostales de 1, 2, 3 estrellas y establecimientos de hospedaje sin categorizar) y como las características socioeconómicas del trabajador, el tamaño y antigüedad del establecimiento de hospedaje y la ocupación realizada determinan el empleo informal en estas unidades económicas.

La investigación es científica y tiene un enfoque cuantitativo, ya que los datos obtenidos a través de las encuestas hechas a los trabajadores de los hospedajes son cuantificados para luego ser analizados objetivamente en niveles descriptivos y correlativos a través de métodos como el uso de tablas cruzadas, análisis bivariados, mediante el uso de coeficientes de correlación y análisis multivariado mediante el establecimiento de un modelo de regresión logístico.

Los resultados preliminares de la encuesta demuestran que el 60.9% de los encuestados de los establecimientos de hospedajes son trabajadores con un empleo informal, muchos de ellos son trabajadores asalariados, trabajadores familiares renumerados y no renumerados y trabajadores domésticos, este índice es menor que los índices de informalidad laboral a nivel nacional (72%) y regional (82.3%).

Se llegó a la conclusión de que los factores socioeconómicos más influyentes para que un trabajador tenga un empleo informal en un establecimiento de hospedaje, son una edad temprana y un nivel educativo básico, así también que dentro de la empresa se desempeñe como “housekeeping”, “volante”, “mantenimiento” o “repcionista” y tenga un salario bajo y que por el lado del hospedaje, este sea una unidad económica pequeña (Micro y Pequeña Empresa (MYPE)), sin categoría, tenga pocos trabajadores y que sus cliente más frecuentes sean pobladores locales o regionales.

Palabras Claves: Empleo informal, hospedajes, desempleo, sector formal e informal, trabajador independiente, trabajador asalariado, MYPE, derechos laborales.



ABSTRACT

This research work is focused on the study of informal employment that exist in little lodging (hostels of 1, 2, 3 stars and lodging establishments without categorize) in the district of Cusco and how worker's socioeconomic characteristics, the size and age of the lodging establishment and the type of occupation performed by workers determine informal employment in these little economic units.

This research is scientific and has a quantitative approach, because the data obtained through the surveys made to the lodge's workers are quantified and then, the data obtained is objectively analyzed at descriptive and correlation levels through methods such as the use of crossed tables, bivariate analysis through the use of correlation coefficients and multivariate analysis by establishing a logistic regression model.

The preliminary results of the survey show us that the 60.9% of the lodging establishments workers have an informal employment, many of them are salaried, family and domestic workers, this index of labor informality is lower the national one (72%) and regional one (82.3%).

It was concluded that the most influential socioeconomic factors for workers who have an informal job in a lodging establishment are an early age and a basic educational level, also, that he/she performs as "housekeeping", "flyer", "maintenance" or "receptionist" inside the lodging establishment and has a low salary and from the side of lodging, the business must be a small economic unit (Micro and Small Enterprise (MYPE)), without category, has few workers and their most frequent customers are local or regional guests.

Keywords: informal employment, lodging, unemployment, informal and formal sector, independent worker, salaried worker, MYPE, labor rights.



PRESENTACIÓN

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO Y SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO.

SEÑOR DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA.

De acuerdo a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, nos es grato presentar el trabajo de investigación intitulado: **“ANÁLISIS DEL EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR DE ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJES: CASO HOSTALES DEL DISTRITO DE CUSCO, 2017.”** con el objetivo de optar el título Profesional de Economista.

El presente trabajo de investigación tiene el propósito de identificar los factores que influyen en la determinación del empleo informal del sector de establecimientos de hospedaje en el distrito de Cusco, en el año 2017; Ello a través del análisis de las variables: características socioeconómicas del trabajador, ocupación realizada y tamaño y antigüedad del establecimiento de hospedaje.

Por ello se hará uso de instrumentos y procedimientos que permitirán validar y cuantificar los datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas por los tesistas.



INTRODUCCIÓN

La evolución de los niveles de empleo informal en los últimos años muestra ligeras reducciones, pero aún siguen siendo índices elevados, dando a entender que es necesario replantear y formular nuevas políticas nacionales enfocadas a la reducción del empleo informal y de esa forma llegar a los índices propuestos en el Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021.

En el año 2016, en la región Cusco, el empleo informal representó el 82.3% de la Población Económica Activa Ocupada (PEAO), este índice es mayor al nacional que fue del 72%, según la ENAHO. Por otro lado, los establecimientos de hospedaje (hostales) del distrito del Cusco se caracterizan por ser unidades económicas ubicadas en el sector de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) en su mayoría, incumplándose los derechos socio-laborales de los trabajadores, volviéndolos vulnerables y disminuyendo su productividad, ya que su actividad no está sujeta a la legislación laboral, adoleciendo de beneficios como la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (vacaciones anuales pagadas, preaviso al despido, licencia pagada por enfermedad, indemnización por despido, etc.).

La presente investigación “**Análisis del empleo informal en el sector de establecimientos de hospedajes: caso hostales del distrito de Cusco, 2017.**”, tiene como objetivo general “Identificar los factores que influyen en el empleo informal del sector de establecimientos de hospedaje”, focalizándose en como las características socioeconómicas del trabajador, el tamaño y antigüedad de los establecimientos de hospedaje y el tipo de ocupación realizado, determinan los niveles del empleo informal en estas unidades económicas.

Por lo tanto, en la investigación se busca examinar la naturaleza del empleo informal en los hostales categorizados y sin categorizar del distrito de Cusco, a través del análisis de sus causas y proponiendo alternativas de solución; Por esta razón se pasa a detallar el desarrollo del trabajo dividido en 5 capítulos: En el **Capítulo I: Introducción**, se desarrolla el planteamiento del problema y los objetivos, tanto a nivel general como específico, la justificación teórica, práctica, económica, socio-política, terminando con la delimitación de la investigación, contextualizando su temporalidad y delimitación espacial; En el **Capítulo II: Marco teórico**, se abarca los antecedentes de la investigación tanto de



carácter local, nacional e internacional, consecuentemente se establece el marco teórico y marco conceptual, los cuales dan cimientos a nuestra investigación, así también en el marco legal se contextualiza el presente trabajo a la realidad nacional, finalmente se plantea las hipótesis, variables e indicadores; En el **Capítulo III: Método de la Investigación**, se señala el tipo, nivel y diseño de la investigación, la población y muestra utilizada y las técnicas de recolección, así como los métodos de procesamiento y análisis de datos; En el **Capítulo IV: Diagnostico del sector de los hospedajes del distrito del Cusco y niveles de empleo**, se presenta los datos geopolíticos del área de estudio, así también se presenta la evolución cuantitativa de los hostales y el empleo en el distrito del Cusco; En el **Capítulo V: Análisis de datos e interpretación de resultados**, se determina los niveles de empleo formal e informal y se hace el análisis en tres niveles: 1) análisis descriptivo mediante el uso de tablas cruzadas, 2) análisis correlativo bivariado y 3) análisis correlativo multivariado mediante el establecimiento de un modelo econométrico aplicado de tipo Logístico, posteriormente se hace la interpretación de los resultados y se contrasta con las hipótesis de estudio.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA I

AGRADECIMIENTO..... II

RESUMEN III

ABSTRACT IV

PRESENTACIÓN V

INTRODUCCIÓN..... VI

ÍNDICE GENERAL..... VIII

ÍNDICE DE TABLAS XII

ÍNDICE DE TABLAS CRUZADAS XIII

ÍNDICE DE GRÁFICOS XIV

GLOSARIO DE TÉRMINOS XV

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema 1

1.2. Formulación del Problema..... 4

 1.2.1. Problema general 4

 1.2.2. Problemas específicos..... 4

1.3. Objetivos de la investigación 4

 1.3.1. Objetivo general..... 4

 1.3.2. Objetivos específicos 4

1.4. Justificación de la investigación 4

 1.4.1. Justificación teórica 4

 1.4.2. Justificación practica..... 5

 1.4.3. Justificación económica..... 5

 1.4.4. Justificación socio-política..... 5

1.5. Delimitación de la investigación..... 6

 1.5.1. Delimitación espacial..... 6

 1.5.2. Delimitación temporal 6

 1.5.3. Limitaciones..... 7

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación..... 8



2.1.1.	Antecedentes internacionales.....	8
2.1.2.	Antecedentes nacionales.....	12
2.1.3.	Antecedentes locales.....	16
2.2.	Marco Teórico.....	17
2.2.1.	Enfoques Teóricos que explican las causas de la economía informal.....	17
2.2.2.	Teoría Clásica del empleo.....	22
2.2.4.	Teoría De La Plusvalía.....	24
2.2.5.	Teoría Neoclásica del Mercado Laboral.....	26
2.2.6.	Teoría de los insider-outsider.....	27
2.2.7.	Teoría estructuralista del sector informal.....	29
2.2.8.	Teoría de los mercados internos de trabajo.....	31
2.3.	Marco Conceptual.....	32
2.3.1.	Sector Informal.....	32
2.3.2.	Empleo informal.....	32
2.3.3.	Mercado laboral.....	32
2.3.4.	Oferta y Demanda laboral.....	32
2.3.5.	Población Económicamente Activa (PEA).....	33
2.3.6.	Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO).....	33
2.3.7.	Tamaño de la empresa.....	33
2.3.8.	Microempresa y Pequeña empresa.....	33
2.3.9.	Establecimiento de hospedaje.....	34
2.3.10.	Clases y Categorías de hospedaje.....	34
2.3.11.	Contrato de trabajo.....	35
2.3.12.	Relaciones de trabajo con la empresa.....	36
2.3.13.	Ocupación.....	37
2.3.14.	Cargos funcionales dentro de un hostel.....	37
2.3.15.	Antigüedad de la empresa.....	38
2.3.16.	Características socioeconómicas del trabajador.....	38
2.4.	Marco Legal.....	39
2.5.	Hipótesis.....	41
2.5.1.	Hipótesis general.....	41
2.5.2.	Hipótesis específicas.....	42
2.6.	Variables e indicadores.....	42
2.7.	Operacionalización de variables.....	43



CAPITULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación.....44

3.2. Nivel de la Investigación44

3.3. Diseño de la investigación44

3.4. Población y Muestra45

3.5. Técnicas de recolección de datos.....47

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos48

CAPITULO IV: DIAGNÓSTICO DEL SECTOR DE LOS HOSPEDAJES DEL DISTRITO DEL CUSCO Y NIVELES DE EMPLEO

4.1. Diagnóstico del Distrito del Cusco.49

4.1.1. Características Geopolíticas.....49

4.1.2. Características Sociodemográficas49

4.1.3. Características económicas51

4.2. Diagnóstico del sector turístico.....52

4.2.1. PBI Turístico Nacional52

4.2.2. Valor Agregado Bruto por sectores en la Región Cusco53

4.3. Establecimientos de hospedaje (hostales categorizados y sin categorizar) del distrito del Cusco 54

4.3.1. Oferta de Hospedajes55

4.3.2. Total de arribos56

4.3.3. Arribo de huéspedes por tipo de hostel (categoría).....58

4.4. Niveles de empleo en los hostales del distrito del Cusco59

CAPITULO V: ANÁLISIS DE DATOS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

5.1. Determinación de los niveles de empleo formal e informal62

5.2. Codificación de variables e indicadores65

5.3. Análisis descriptivo mediante tablas cruzadas.....67

5.3.1. Tabla Cruzada N°1: Edad *Trabajador formal o informal68

5.3.2. Tabla Cruzada N°2: Sexo *Trabajador formal o informal.....69

5.3.3. Tabla Cruzada N°3: Estado Civil *Trabajador formal o informal.....70

5.3.4. Tabla Cruzada N°4: Número de personas que viven en su hogar *Trabajador formal o informal.....71

5.3.5. Tabla Cruzada N°5: Nivel Educativo *Trabajador formal o informal.....72

5.3.6. Tabla Cruzada N°6: Ocupación *Trabajador formal o informal73



5.3.7. Tabla Cruzada N°7: Horas de trabajo por semana *Trabajador formal o informal ..74

5.3.8. Tabla Cruzada N°8: Salario *Trabajador formal o informal75

5.3.9. Tabla Cruzada N°9: Número de Personal que labora en el hospedaje *Trabajador formal o informal 76

5.3.10. Tabla Cruzada N°10: Años de operación de la empresa * Trabajador formal o informal 78

5.3.11. Tabla Cruzada N°11: Categoría del establecimiento de hospedaje *Trabajador formal o informal 79

5.3.12. Tabla Cruzada N°12: Cliente frecuente *Trabajador formal o informal80

5.4. Análisis Correlativo Bivariado: Coeficientes de correlación e independencia para tablas cruzadas81

5.5. Modelo econométrico aplicado: Logit84

5.5.1. Resultados del modelo logit en el programa SPSS85

5.5.2. Interpretación de resultados88

5.5.3. Predicción del modelo89

5.6. Resultados respecto a las hipótesis de estudio90

CONCLUSIONES.....95

RECOMENDACIONES.....97

BIBLIOGRAFÍA99

ANEXOS.....102



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Empleo: Empleo total en los establecimientos de hospedaje (hostales) del Distrito del Cusco (2013 - 2016)	6
Tabla 2 Régimen laboral de la micro y pequeña empresa.....	41
Tabla 3 Variable e Indicadores.....	42
Tabla 4 Operacionalización de variables.....	43
Tabla 5 Establecimientos de hospedaje según categorías y empleo en el distrito del Cusco - Enero 2017	45
Tabla 6 Población de la provincia del Cusco y sus distritos	49
Tabla 7 Situación de pobreza en el distrito de Cusco	50
Tabla 8 Evolución del Índice de Desarrollo Humano Distrito	51
Tabla 9 Actividades del sector terciario en el distrito de Cusco	52
Tabla 10 Cusco: Valor Agregado Bruto por Años, según Actividades Económicas Valores a Precios Constantes de 2007 (Miles de soles)	54
Tabla 11 Cusco: Valor Agregado Bruto por Años, según Actividades Económicas Valores a Precios Constantes de 2007 (porcentaje)	54
Tabla 12 Número de establecimientos de hospedajes (hostales categorizados y sin categoría)	55
Tabla 13 Procedencia de huéspedes en hostales sin categoría - 2016.....	58
Tabla 14 Procedencia de huéspedes en hostales de una estrella - 2016	59
Tabla 15 Procedencia de huéspedes en hostales de dos estrellas - 2016	59
Tabla 16 Procedencia de huéspedes en hostales de tres estrellas - 2016	59
Tabla 17 Número de trabajadores por relación de trabajo.....	63
Tabla 18 Contrato de Trabajo	64
Tabla 19 Tabla Cruzada: Relación de trabajo*Contrato de trabajo.....	64
Tabla 20 Niveles de empleo formal e informal en sector hospedajes, en el distrito del Cusco.....	65
Tabla 21 Codificación de variables e indicadores	66
Tabla 22 Resultados de la prueba Chi Cuadrado para cada tabla cruzada.....	81
Tabla 23 Prueba de Hipótesis para cada tabla cruzada - Chi cuadrado.....	82
Tabla 24 Prueba Gamma de Goodman y Kruskal para cada tabla cruzada	83
Tabla 25 Variables dependientes e independientes consideradas en el modelo	84
Tabla 26 Resultados del modelo logístico binario	88
Tabla 27 Niveles y grupos de pertenencia de predicción	90



ÍNDICE DE TABLAS CRUZADAS

Tabla Cruzada 1 Edad * Trabajador formal o informal.....	68
Tabla Cruzada 2 Sexo*Trabajador formal o informal	69
Tabla Cruzada 3 Estado Civil*Trabajador formal o informal	70
Tabla Cruzada 4 Número de personas que viven en su hogar *Trabajador formal o informal.....	71
Tabla Cruzada 5 Nivel Educativo*Trabajador formal o informal.....	72
Tabla Cruzada 6 Ocupación*Trabajador formal o informal.....	73
Tabla Cruzada 7 Horas de trabajo por semana*Trabajador formal o informal tabulación cruzada	74
Tabla Cruzada 8 Salario *Trabajador formal o informal.....	75
Tabla Cruzada 9 Número de Personal que labora en el hospedaje * Trabajador formal o informal	76
Tabla Cruzada 10 Años de operación de la empresa * Trabajador formal o informal.....	78
Tabla Cruzada 11 Categoría del establecimiento de hospedaje*Trabajador formal o informal.....	79
Tabla Cruzada 12 Cliente frecuente*Trabajador formal o informal tabulación cruzada	80



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 PERÚ: Evolución del empleo formal e informal (2007 - 2016).....	2
Gráfico 2 Participación del sector informal en el PBI y el empleo equivalente, 2007.....	12
Gráfico 3 Perú: Empleo equivalente por actividad económica y condición de informalidad, 2007	13
Gráfico 4 Tasa de informalidad laboral (% de la PEA ocupada en el sector privado y dentro del ámbito urbano	16
Gráfico 5 Modelo Neoclásico del Mercado Laboral.....	27
Gráfico 6 PBI Turístico - Miles de millones de soles y aporte al PBI Total	53
Gráfico 7 Hostales y establecimientos de hospedaje sin categorizar en el distrito del Cusco (2013 - 2016).....	55
Gráfico 8 Hostales categorizados en el distrito del Cusco (2013 - 2016)	56
Gráfico 9 Arribo de huéspedes en los hostales del distrito del Cusco (2013 - 2016)	57
Gráfico 10 Arribo de huéspedes en los hostales del distrito del Cusco (2013 - 2016), según procedencia	58
Gráfico 11 Niveles de empleo mensual en los hostales del distrito del Cusco.....	60
Gráfico 12 Niveles de empleo mensual en los hostales del distrito del Cusco.....	60
Gráfico 13 Promedio del número de trabajadores según la categoría de hospedaje (hostales del distrito del Cusco) – 2013 - 2016	61
Gráfico 14 Componentes de la PEA Informal	62
Gráfico 15 Número de trabajadores por relación de trabajo	63
Gráfico 16 Tabla Cruzada: Relación de trabajo*Contrato de trabajo	65
Gráfico 17 Edad * Trabajador formal o informal	68
Gráfico 18 Sexo*Trabajador formal o informal	69
Gráfico 19 Estado Civil*Trabajador formal o informal	70
Gráfico 20 Número de personas que viven en su hogar (categorizada) *Trabajador formal o informal.....	71
Gráfico 21 Nivel Educativo*Trabajador formal o informal	72
Gráfico 22 Ocupación*Trabajador formal o informal.....	73
Gráfico 23 Horas de trabajo por semana*Trabajador formal o informal.....	74
Gráfico 24 Salario (categorizado)*Trabajador formal o informal.....	75
Gráfico 25 Número de Personal que labora en el hospedaje * Trabajador formal o informal	77
Gráfico 26 Años de operación de la empresa *Trabajador formal o informal	78
Gráfico 27 Categoría del establecimiento de hospedaje*Trabajador formal o informal	79
Gráfico 28 Cliente frecuente*Trabajador formal o informal tabulación cruzada	80

**GLOSARIO DE TÉRMINOS**

DIRCETUR	Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo – Cusco
DRTPE	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Cusco
EMYPE	Encuesta Nacional de Micro y Pequeñas Empresas
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
MINCETUR	Ministerio de Comercio Exterior y Turismo del Perú
MIPYME	Micro, Pequeñas y Medianas Empresas
MTPE	Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo
MYPE	Micro y Pequeña Empresa
OIT	Organización Internacional de Trabajo
OMT	Organización Mundial del Turismo
PBI	Producto Bruto Interno
PEA	Población Económica Activa
PEAO	Población Económica Activa Ocupada
REMYPE	Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa
RLE	Régimen Laboral Especial
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
SUNAT	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria
TUO	Texto Único Ordenado
UIT	Unidad Impositiva Tributaria
VAB	Valor Agregado Bruto



CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

Según la Organización Mundial del Turismo (OMT), en el año 2016, 1,235 millones de turistas viajaron por el mundo, reflejando un incremento del 4% anual, marcando el séptimo año consecutivo de crecimiento desde el 2009 tras la crisis financiera mundial, por otro lado, el continente americano reflejó un incremento del número de turistas del 4,3%, por encima de la media mundial, capturando un 16,3% del total de los viajeros internacionales.

Según el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo del Perú (MINCETUR), el número total de turistas extranjeros que visitaron el Perú durante el 2016, fue de 3'744,461; Este resultado representa un crecimiento de 8,4% respecto al año 2015, así también, la región Cusco recibió, 3'053,279 turistas en el año 2016, de esta cifra, 1'084,363 procedieron de Lima y otros departamentos, mientras que 1'968,916 fueron visitantes de otros países, principalmente norteamericanos, europeos y latinoamericanos, también se resalta que el PBI turístico en el año 2016, aportó el 3,9% al PBI Nacional (aprox. S/. 24,1 miles de millones de soles) y el sector de hospedajes representó el 14% de este sector.

Todos estos datos muestran la dinamicidad y constante crecimiento de la actividad turística, que en el caso del Perú se acentúa en la Región Cusco, ya que es el principal centro receptor turístico del país por concentrar diferentes atractivos turísticos, especialmente "Machupicchu". En ese contexto el turismo es una actividad inclusiva y genera beneficios directos e indirectos en su entorno, entre ellos se resalta la generación de empleos en diferentes sectores como las agencias de viajes, transporte, restaurantes, hospedajes, etc.

Para la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ¹, el empleo informal son todos los empresarios individuales de unidades informales y todos los ayudantes familiares, cualquiera sea la situación de la unidad de producción donde trabaja y los asalariados que no están sujetos a la legislación laboral nacional.

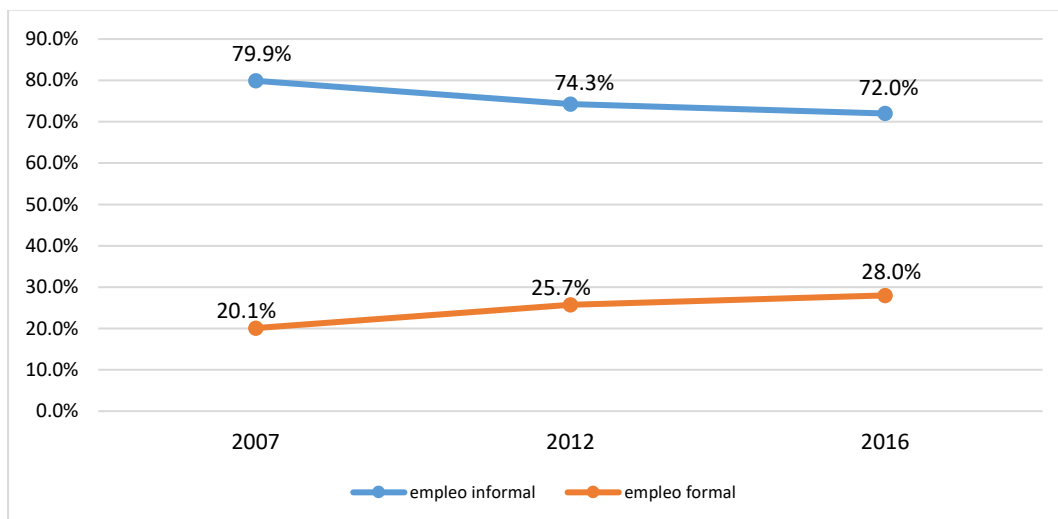
¹ Pereira E. (noviembre y diciembre del 2003). *Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. OIT. Congreso llevado a cabo en Ginebra, Suiza

En la economía informal, casi por definición, se evita los impuestos y las contribuciones a la seguridad social, de manera que los trabajadores del sector carecen de acceso a las diferentes formas de protección social como el seguro de desempleo, el seguro de salud o la jubilación, generando bajos niveles de productividad.

Según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) en el año 2016, el empleo informal representó el 72.0 % del total de la Población Económica Activa Ocupada (PEAO), esta cifra tuvo ligeras reducciones desde el año 2007, debido a las medidas regulatorias, fiscalizadoras e incentivos que tomó el gobierno nacional.

Gráfico 1

PERÚ: Evolución del empleo formal e informal (2007 - 2016)



Nota. Fuente: INEI

En el año 2016, en la región Cusco, según la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Cusco (DRTPE), el empleo informal representó el 82.3% de la PEAO, este índice es mayor al nacional (72.0%).

Según los datos estadísticos del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (MINCETUR), en enero del 2017, en el distrito de Cusco, se contabilizó un total de 836 establecimientos de hospedaje dando trabajo a 5612 personas, mientras que los hostales categorizados y sin categorizar son 763, representando el 91.3%, y generando 2706 puestos de trabajo, representando el 48.2%.

En el distrito del Cusco, los establecimientos de hospedaje (hostales) se caracterizan por ser unidades económicas ubicadas en el sector de las MYPES en su mayoría, y que se



encuentran dentro del sector formal ya que necesariamente para realizar sus actividades están registradas en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) y en caso de prestar servicios a turistas están inscritos en el Registro de establecimientos de servicios turísticos de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - DIRCETUR Cusco; sin embargo, por su propia naturaleza de MYPES, existe todavía el empleo informal, incumpléndose los derechos socio-laborales de los trabajadores, siendo vulnerables y disminuyendo su productividad.

Las causas de la informalidad laboral son explicadas por diferentes enfoques teóricos como las disfuncionalidades del mercado laboral, decisiones de los individuos, ciclos y recesiones económicas, requerimientos legales para ingresar al sector formal, entre otros. Muchos de estos enfoques son en mayor o menor medida aceptables a la realidad nacional y específicamente al sector turismo en la ciudad del Cusco; Generalmente los jóvenes son los más propensos a tener un empleo informal por su condición de no tener experiencia y un bajo nivel educativo lo que conlleva a una baja productividad laboral, teniendo que aceptar en muchos casos, empleos en condiciones de informalidad laboral.

En los últimos años, la ciudad del Cusco experimentó regularmente constantes incrementos de la afluencia de turistas, los mismos que demandan mayor oferta de servicios; El sector de hospedajes es uno de los mayores generadores de empleo, donde, por ejemplo, un hotel de 5 estrellas genera 120 empleos por establecimiento de hospedaje o un hostel de 3 estrellas genera aproximadamente 9 empleos por establecimiento de hospedaje. De todas las categorías de establecimientos de hospedaje, los hostales son las unidades más pequeñas y muchos de ellos son empresas familiares y demandan mano de obra barata. La fuerza laboral en este sector (hostales) son en su gran mayoría trabajadores con un empleo informal, ya que estas unidades económicas buscan disminuir sus costos laborales.

El presente trabajo de investigación se centra en el estudio del empleo informal existente en los hostales del distrito del Cusco (hostales de 1, 2, 3 estrellas y establecimientos de hospedaje sin categorizar) y como las características socioeconómicas del trabajador, antigüedad y tamaño del establecimiento de hospedaje y el tipo de ocupación realizado determinan el empleo informal en estas unidades económicas.



1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

POI: ¿Cuáles son los factores que propician el empleo informal en los establecimientos de hospedaje? Caso: Hostales del distrito de Cusco, 2017.

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cómo inciden las características socioeconómicas del trabajador en la existencia del empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, en el año 2017?
2. ¿Cómo interviene la ocupación realizada en la generación del empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, en el año 2017?
3. ¿Cómo influye la antigüedad y el tamaño de los establecimientos de hospedaje en la generación del empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, en el año 2017?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Identificar los factores que generan el empleo informal en el sector de establecimientos de hospedaje, Caso: Hostales del distrito de Cusco, 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Analizar la incidencia de las características socioeconómicas del trabajador en el empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, 2017.
2. Determinar como la ocupación del trabajador interviene en la generación del empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, 2017.
3. Analizar como la antigüedad y el tamaño de los establecimientos de hospedaje generan el empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, 2017.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

El presente trabajo busca determinar los factores que influyen en el empleo informal en los hostales categorizados y sin categorizar del distrito de Cusco, teniendo como referencia las diferentes bases teóricas que explican este fenómeno, partiendo de las características



socioeconómicas del trabajador, antigüedad y categoría del establecimiento de hospedaje y la ocupación realizada. Además de contrastar la teoría económica de la informalidad laboral con la realidad y conocer el fenómeno informal en este sector.

1.4.2. Justificación práctica

Se busca examinar la naturaleza del empleo informal en los hostales categorizados y sin categorizar del distrito de Cusco, a través del análisis de sus causas y proponiendo una alternativa de solución en el ámbito de acción del Estado, que reduzca los índices de informalidad laboral en dicho sector beneficiando así a los agentes económicos inmersos en este fenómeno, como los empresarios y trabajadores de estos establecimientos.

1.4.3. Justificación económica

Las micro y pequeña empresa juegan un papel preminente en el desarrollo social y económico de nuestro país, al ser la mayor fuente generadora de empleo y agente dinamizador del mercado en una sociedad donde la falta de empleo es un problema constante, en el sector específico de los establecimientos de hospedajes, la naturaleza funcional de estos hace que necesiten más de un trabajador, descartando que puedan funcionar como empresas unipersonales, ya que este tipo de unidades económicas deben funcionar las 24 horas del día y los 07 días de la semana, requiriendo mayor capital humano en comparación con otras microempresas.

Es a partir de esta premisa, donde se debe evaluar los niveles de informalidad laboral en este sector, y determinar las medidas correctivas que puedan favorecer a los trabajadores e incrementar los niveles de productividad, teniendo como base el marco legal que engloba a las Mypes.

1.4.4. Justificación socio-política

La legislación en materia laboral, determina ciertos beneficios que le corresponde al trabajador; A través de la Ley MYPE, se reduce algunos de estos costos laborales con la finalidad de incentivar la productividad, aun así, se tiene como constante la informalidad empresarial y laboral en este tipo de empresas, desamparando a los trabajadores e incumpliendo con sus diferentes beneficios laborales que les corresponden por ley.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Delimitación espacial

La presente investigación se realizó en el distrito de Cusco, que se caracteriza por ser el principal centro receptor turístico a nivel nacional; en este ámbito territorial se analizaron las variables que inciden en la informalidad laboral de los trabajadores en los hostales categorizados y sin categorizar, que para el mes de enero del 2017, según el MINCETUR, fueron 763 (hostales), generando 2,076 empleos en dicho periodo.

1.5.2. Delimitación temporal

El periodo de tiempo de estudio se realizó en el año 2017, siendo un estudio de tipo de corte transversal, tomándose como referencia los datos de los años 2013, 2014, 2015 y 2016 de la encuesta mensual de establecimientos de hospedaje realizada por el MINCETUR.

Tabla 1

Empleo: Empleo total en los establecimientos de hospedaje (hostales) del Distrito del Cusco (2013 - 2016)

mes	2013		2014		2015		2016	
	Feb-13	Ago-13	Feb-14	Ago-14	Feb-15	Ago-15	Feb-16	Ago-16
sin categoría	2047	1903	1887	2057	2370	2518	2512	2505
1 estrella	27	29	28	39	43	36	38	54
2 estrellas	128	146	148	155	145	136	146	142
3 estrellas	92	93	79	116	85	66	58	65
total empleo	2294	2172	2142	2367	2642	2756	2754	2766

Nota. Fuente: Ministerio de Comercio Exterior y Turismo – Cusco / MINCETUR

Como se observa en la Tabla 1, la población económicamente activa ocupada de los establecimientos de hospedaje sin categorizar y hostales de una, dos y tres estrellas para el mes de agosto del año 2016 totalizaron 2766 empleos, mostrando un crecimiento del 20.57% en relación al mes de febrero del año 2013 (2294 empleos).



1.5.3. Limitaciones

1. Escasa información estadística

Datos Nacionales Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)

No existen cuentas o datos estadísticos sobre el empleo informal en la ciudad del Cusco en los últimos años; así también, no se cuenta con una data exacta sobre el número de trabajadores (formales e informales) que operan en el rubro de los hospedajes.

Estadísticas Mensuales De Turismo - MINCETUR

En las encuestas mensuales que aplica el MINCETUR, no se especifica el total de trabajadores (formales e informales), agregando también que los dueños o administradores de los establecimientos de hospedaje no especificarían el número de trabajadores informales que operan y no se tiene una cobertura total del informante limitando una información confiable.

Sistema de Informaciones de inspecciones de trabajo – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) – Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, es el ente rector en las inspecciones de trabajo, aún no cuenta con un sistema estadístico que tenga cobertura en todo el país.

2. No se cuenta con muchos estudios en el tema del empleo informal en la ciudad del Cusco.
3. El tiempo como el presupuesto son escasos.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Estudio de la relación existente entre la informalidad y la cohesión social en la ciudad de México²

Según Díaz Q. (2012), Los trabajadores independientes y los trabajadores subordinados resultan los más afectados al enfrentar el problema de la informalidad. Estos sectores ejecutan sus labores prácticamente sin ningún tipo de apoyo y la precariedad que existe en sus actividades y repercute en los bajos ingresos que perciben. De acuerdo al sexo, si bien el problema del empleo informal cruza de manera notable a todas las personas, son las trabajadoras las que se ven más afectadas por la desprotección social.

Por edad, se observa que la población más joven constituye un importante sector que tiene empleo en condiciones de informalidad, la problemática que esto conlleva repercute en el nivel de seguridad y afirmación social, así como su sentido de pertenencia al conjunto social en donde desarrolla sus actividades. Los trabajadores que están en las etapas tempranas de búsqueda de empleo enfrentan serias dificultades para ubicarse en condiciones apropiadas de ingreso no permitiendo la movilidad social que en el pasado constituyó eje central de las políticas de empleo.

El nivel educativo también afecta de manera la posibilidad de obtener mejores empleos dentro de la formalidad y aún en la misma informalidad. El problema en el bajo nivel educativo de los trabajadores en la ciudad de México es que constituyen empleos de baja productividad laboral que inciden en los mismos ingresos que perciben estas personas en su edad activa de trabajo. Los datos de la muestra son claros, casi el 80 % de los trabajadores con grados básicos de estudios se ubican en el área informal.

Determinantes de la informalidad laboral en el área metropolitana de Pasto³

Marcillo M. y Zambrano, J.C. realizan un análisis en un sólo momento (II trimestre de 2008), que les permite realizar un primer análisis sobre la preocupante situación que

² Díaz, Q. (2012). "Estudio de la relación existente entre la informalidad y la cohesión social en la ciudad de México" (Tesis doctoral). Universidad Iberoamericana. México. D.F.

³ Marcillo, M. & Zambrano, J.C. (Primer Semestre del 2011). "Determinantes de la informalidad laboral en el Área Metropolitana de Pasto. Tendencias", (XII), p. 119-143



afronta la región en cuanto a la informalidad laboral. Pasto es un área metropolitana pequeña caracterizada por tener altas tasas de informalidad laboral. En el año 2008 fue del 63.8 % (de cada diez empleos que genera la ciudad, más de seis son de calidad precaria); esta condición únicamente se ve superada por ciudades como Montería, Cúcuta y Villavicencio, cuyas tasas de informalidad son respectivamente 70.3%, 70.0% y 66.4%. El análisis descriptivo y econométrico muestran una relación inversa entre educación e informalidad, y los sectores de actividad económica donde más se concentra la informalidad son comercio, industria y construcción.

Para el área metropolitana de Pasto la mayor parte de los determinantes de la informalidad resultaron ser estadísticamente no significativos, lo cual puede estar condicionado a la alta tasa de informalidad, además afecta por igual a hombres y mujeres; incluso cuando observamos los resultados, no hay diferencias importantes entre estratos socioeconómicos, y más preocupante aún, no importa la condición de jefe de hogar, es decir, en gran parte de los hogares, tanto cabeza de hogar como cónyuges e hijos, pertenecen al sector informal, por consiguiente se puede llegar a un caso extremo, donde los hogares pastusos estén conformados sólo por miembros que pertenezcan al sector informal.

Teniendo en cuenta la visión estructuralista de la informalidad, la economía en la ciudad de Pasto es incapaz de generar empleos de alta calidad, problema asociado al escaso desarrollo de la estructura económica regional, entendida como el avance de un sector industrial moderno. Este documento asocia los altos niveles de informalidad en la ciudad con el insuficiente desarrollo del sector industrial en la región, en consecuencia, la generación de empleos de alta calidad está a merced del sector gobierno y los servicios que éste presta, por ejemplo, salud, educación y servicios públicos; los demás sectores económicos como lo son el comercio, construcción e incluso la misma industria (dado su mínimo desarrollo), sólo generan empleos informales.

El empleo informal y el entorno social de la empresa⁴

El empleo informal está relacionado con el nivel de desarrollo de un país. En esta investigación se analizan las condiciones a las cuales se está enfrentando la sociedad para mejorar su nivel de vida, en un contexto en el que las personas se vinculan a actividades que no están acordes a los estudios, gustos o preferencias. Esto deteriora la creación de

⁴ Soto, M (2014) "Proyecta n°3 (Artículos sobre economía), El empleo informal y el entorno social de la empresa", Universidad Externado de Colombia, p. 58- 66



capital social y el nivel de vida. La investigación busca responder la siguiente pregunta: ¿Cuál es el impacto del empleo informal en la economía y en la calidad de vida?

Se analiza información complementaria en relación a variables laborales, tales como: índices de pobreza, ingresos, nivel de vida, proyectos para combatir la pobreza, nivel de vida de la sociedad, actividades informales, trabajo infantil, asistencia a la escuela, nivel de gastos, nivel de desempleo que fueron extraídas de fuentes oficiales de Colombia

Existe un consenso en ver el empleo informal como una consecuencia del subdesarrollo de un país. Su aparición y permanencia son desfavorables para la economía, en la medida que generan baja productividad y bajos ingresos, pero al mismo tiempo estas actividades generan oportunidades de sostenimiento a las poblaciones con menores ingresos. Este grupo, según Camargo “es económicamente eficiente y presenta ventajas comparativas con respecto a actividades similares en el sector formal, puesto que maximiza el empleo de mano de obra sin altos requerimientos de capital, dado que la tecnología utilizada es limitada o baja”⁵. Sin embargo, se puede pensar que sigue siendo eficiente en la medida que utiliza menos capital por unidad de producción; realizando un uso eficiente de los factores de producción.

Finalmente se llega a las siguientes conclusiones: 1) Las acciones de empleo informal ocurren en empresas oficialmente registradas y en las que no aparecen en las estadísticas oficiales. 2) El empleo informal puede traer resultados benignos en cuanto que ayuda a la creación de ingresos para las personas desempleadas a través de un empleo informal que hace que las familias logren sostenerse con el poco dinero que ganan, pero con serios costos en términos productividad y de calidad de vida. 3) Las acciones de empleo informal no se localizan exclusivamente en la microempresa, también se presentan en empresas pequeñas y medianas. 4) La participación en actividades informales está relacionado con altas tasas de pobreza en países en desarrollo.

La informalidad laboral en América Latina: ¿explicación estructuralista o institucionalista?⁶

En este texto se analiza el comportamiento de la informalidad laboral para un grupo de países latinoamericanos, de acuerdo a un enfoque teórico mixto en el que se tienen en

⁵ Camargo David Francisco. Actividades Económicas Informales y Tributación. Editado por Eumed. net. Pág

⁶ Jiménez D. Cuad. Econ., Volumen 31, Número 58, p. 113-143, Universidad del Valle Cali, Colombia, 2011.



cuenta explicaciones institucionalistas y estructuralistas con la intención de determinar, mediante un ejercicio econométrico, cuál enfoque tiene mayor relevancia. A partir de información socioeconómica obtenida de organismos multilaterales, los resultados del ejercicio destacan la viabilidad de modelar el comportamiento de la informalidad laboral con estructuras econométricas que tengan en cuenta variables de corte institucionalista y estructuralista.

Se concluye que el sector informal está tomando mayor protagonismo en economías en vía de desarrollo, esto debe ser tomado en cuenta para fortalecer los estudios que explican el origen y la evolución de la informalidad laboral. Al fortalecer la idea de que el sector informal va creciendo, implica que los sectores económicos modernos en el que se encuentran las actividades más productivas, con factores productivos de alta calidad y altas remuneraciones, se van agotando y, con él, las posibilidades de mejorar las condiciones de vida de la población en general.

Los resultados hallados en este trabajo muestran la relevancia de analizar el comportamiento de la informalidad laboral desde modelos econométricos que tengan en cuenta variables de los enfoques estructuralista e institucionalista, que intentan dar una explicación teórica a la informalidad laboral. Resulta difícil considerar que las condiciones económicas de un país, como la evolución de la actividad económica y la tasa de desempleo, no influyan en la informalidad laboral. Las condiciones estructurales son importantes; sin embargo, no deben olvidarse los factores institucionales, que condicionan las decisiones de los individuos para optar por empleos formales o informales. Con ello, si se intenta cuantificar las relaciones entre la tasa de informalidad laboral y las variables de uno de los enfoques sin tener en cuenta el otro, se estaría obviando el hecho de cada enfoque teórico capta aspectos parciales de la informalidad.

De otro lado, estos resultados ofrecen indicios de que tanto la estructura económica como la institucional juegan un rol importante en la determinación de la informalidad laboral. Por tanto, en ellos se encuentran los espacios para aplicar las estrategias que intenten mitigar el deterioro de la calidad y el tipo de empleos en los que se está ocupando la población de los países latinoamericanos.

Se propone en el futuro ampliar la base de datos para realizar de nuevo este ejercicio y poder ajustarse a la metodología de datos en panel, cuyos resultados -aunque no fue

empleada como método econométrico principal en este trabajo- muestran que, para el caso de la variable dependiente estructural, las características propias de cada país condicionan el comportamiento de sus tasas de informalidad laboral. Así también, partiendo del caso de la variable dependiente institucional, puede estimarse un modelo que considere la incidencia de efectos aleatorios como las preferencias de acatar o no las leyes laborales en la determinación de la informalidad laboral.

2.1.2. Antecedentes nacionales

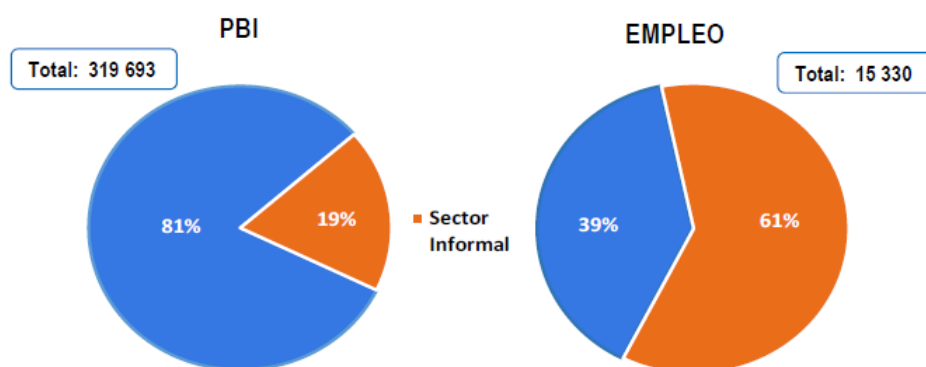
Producción y empleo informal en el Perú - Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2012⁷

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (2014), adapta los conceptos sobre economía informal y empleo informal de la OIT a la realidad peruana, dando a entender que el empleo informal se desarrolla en el sector formal (asalariados, trabajadores familiares no remunerados y trabajadores domésticos sin beneficios sociales) y sector informal (asalariados, autoempleo y trabajadores familiares no remunerados)

En el año 2007, el valor del PBI ascendió a S/.319, 693 millones, mientras que la cantidad de trabajo disponible fue de 15 millones 330 mil empleos equivalentes. Por otro lado, el sector informal absorbió el 61% de la cantidad de trabajo total disponible, sin embargo, su valor agregado representó menos de la quinta parte del PBI (19%). Esta relación evidencia la baja productividad del empleo en el sector informal.

Gráfico 2

Participación del sector informal en el PBI y el empleo equivalente, 2007



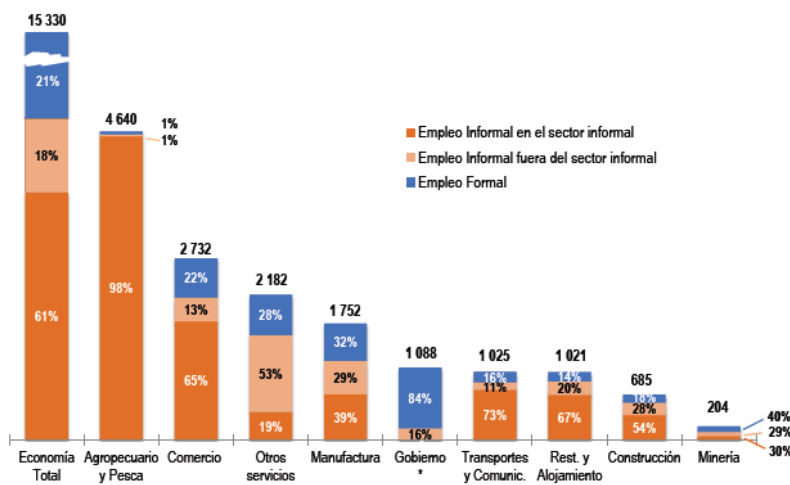
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Cuentas Nacionales 2007.

⁷ Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2014). "Producción y empleo informal en el Perú". Recuperado de <https://www.inei.gov.pe>.

En el año 2007, el 79% de empleo total, tanto en el sector formal como informal tenía la condición de informal, el año 2010 este porcentaje bajo al 74,9%. La misma tendencia a la baja ocurre con el empleo en el sector informal reduciéndose de 60,8% en el año 2007 a 58,0% en el año 2010. En el empleo informal fuera del sector informal en los años 2007 al 2009 parece haberse estancado con un promedio de 18,1%. Por otro lado, el sector que concentra mayores índices de empleo informal es el agropecuario y pesca con el 99%, en caso del sector de alimentos y hospedaje, por ser tema de estudio del presente trabajo, representa 87%, tal como se aprecia en el Gráfico N° 03.

Gráfico 3

Perú: Empleo equivalente por actividad económica y condición de informalidad, 2007



* Incluye Salud pública y Educación pública.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Cuentas Nacionales 2007.

En caso de la Región Cusco, en el año 2012 el empleo informal alcanza el 82.2%, siendo el 64.8% correspondiente al sector informal y el 17.5% al sector formal, estos índices están por encima del promedio nacional.

Formalización en el Perú, tendencias y políticas a inicios del siglo 21 ⁸

Según Chacaltana, J. (2016), esta investigación tiene entre sus objetivos probar el hecho de que algunas MYPES que son formales conlleva a que sus trabajadores también lo sean. Los resultados muestran que esta relación no se cumple, por lo que surge el interrogante de si esto se debe a los costos del trabajo. Lo anterior lleva al segundo objetivo: analizar si un estímulo a la formalización laboral en MYPES formales, a través de reducciones en costos

⁸ Chacaltana, J. (2016). "Formalización en el Perú, tendencias y políticas a inicios del siglo 21" (Tesis doctoral). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

del trabajo, conduce a la formalidad laboral. Los resultados indican que esta relación tampoco se cumple.

En caso de las micro unidades de producción (menos de 10 trabajadores). Se distinguen al menos tres grandes categorías: a) aquellos individuos que trabajan solos (negocios individuales), b) aquellos trabajadores que laboran con ayuda de familiares no remunerados (microempresas familiares) y c) aquellos negocios que incluyen trabajadores asalariados. Aunque usualmente se habla de la microempresa como sinónimo de la microempresa asalariada, en realidad la microempresa familiar y las microempresas unipersonales son las más frecuentes y tienen características específicas que se deben tomar en cuenta.

La ley MYPE fue concebida para aquellas microempresas que laboran con asalariados en la medida que hace énfasis en un régimen laboral especial que flexibiliza los beneficios contemplados en el régimen laboral general. Su impacto potencial se circunscribe por tanto a este colectivo y no es aplicable a trabajadores por cuenta propia y microempresas familiares donde se concentra la mayor parte de la informalidad.

Este régimen ha logrado registrar a más de 250 mil usuarios hasta fines del 2013. Una estimación de la cobertura real de la Ley, basada en Encuesta Nacional de Micro y Pequeñas Empresas (EMYPE), indica que las registradas representan el 23% de las microempresas que tienen RUC, lo que equivale a cerca 7% del total de microempresas.

Respecto a los alcances e impacto de esta Ley, es poco probable que una reducción de costos del trabajo tenga algún efecto en MYPES que ni siquiera pagan impuestos. Por esta razón, en este documento se analiza el efecto de este régimen sobre la formalización de empresas ya formales tributariamente. La EMYPE permite hacer este tipo de análisis.

Un análisis basado en comparaciones empatadas, controlando por variables observables (una diferencia, corte transversal), revela que aquellas microempresas que están registradas en la Ley tienen más trabajadores formales (se reduce la proporción de trabajadores sin remuneración), pero al mismo tiempo sus márgenes de ganancia son menores que los de las no registradas. Estos resultados sin embargo, prácticamente desaparecen si se controla por variables no observables (doble diferencia, panel data). Solo se encuentra un efecto significativo leve sobre la proporción de trabajadores capacitados en las microempresas en

la comparación 2010-2012. En el caso de las pequeñas empresas, no encontramos efecto alguno. Es destacable que los resultados no se alteran si se toma en cuenta el tiempo que lleva registrada la empresa. Es decir, en el mejor de los casos, los efectos son leves y concentrados en las microempresas.

Perú: Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla⁹

La informalidad laboral afecta negativamente el crecimiento económico, la productividad de los trabajadores y el bienestar social (dificultad de acceso al crédito y al reducir la recaudación tributaria conduce a una menor cobertura y calidad en la provisión de bienes y servicios públicos). En el Perú, si bien la informalidad laboral se ha moderado en los últimos diez años en un contexto de mayor dinamismo económico, aún se mantiene en niveles elevados, sugiriendo que es necesario tomar acciones para reducirla y limitar sus efectos perniciosos. Este documento contiene propuestas concretas para combatir el problema de la informalidad laboral, desarrolladas con información recogida en entrevistas a especialistas sobre el tema.

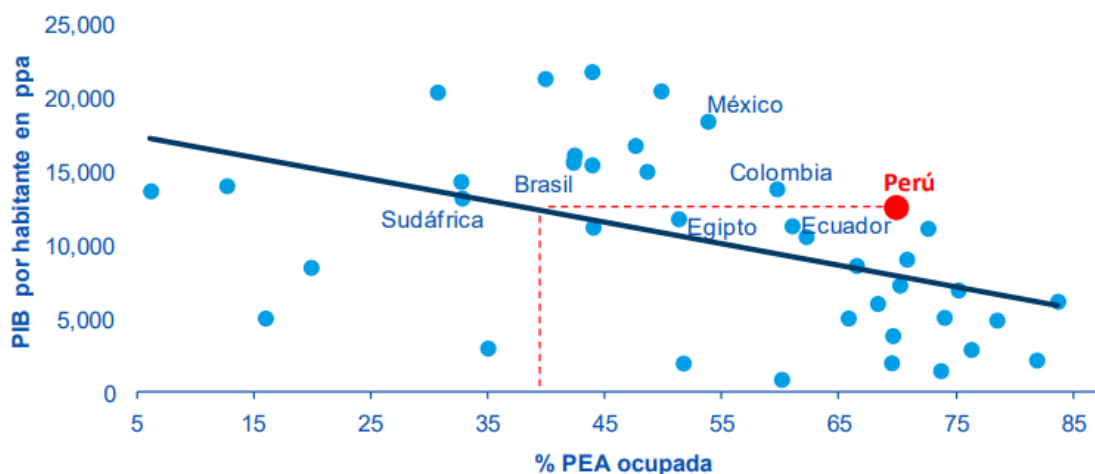
Entre los factores que usualmente se consideran causas de la informalidad laboral cabe mencionar los siguientes: a) Una legislación que, directa o indirectamente, desincentiva la contratación formal. En muchas ocasiones, este factor se vincula a una normatividad rígida que, b) el establecimiento de salarios mínimos que exceden la productividad del trabajador promedio de un sector, entre otros. Lo ideal es que la legislación laboral sea el resultado de un balance que, por un lado, busque una adecuada regulación para superar las imperfecciones del mercado de trabajo y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, y de otro, no afectar los incentivos para crear empleo. Lo primero permite alcanzar un consenso social que hace sostenible la legislación laboral, en tanto que lo segundo induce eficiencia económica. c) Una débil fiscalización laboral que disminuye la probabilidad de que los infractores sean penalizados por no cumplir con la legislación. d) Baja productividad por parte de los trabajadores que no hace rentable su contratación bajo las condiciones que la ley exige. e) Percepción de que los beneficios de ser un trabajador formal no son lo suficientemente atractivos. f) La demanda laboral es insuficiente en el sector formal de la economía.

⁹ Vanessa Belapatiño, V., Grippa F., & Perea H. (2017) "Perú: Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla", Observatorio Económico Perú 9

A partir de información del Banco Mundial (BM) y del Fondo Monetario Internacional (FMI) sobre la tasa de informalidad laboral y el PIB por habitante, se halla una relación entre ambas variables (ver Gráfico 4). De manera referencial, esta relación sugiere que un país con las características de Perú debería tener una informalidad laboral en torno al 40%. Por lo tanto, no solo la informalidad laboral es alta en términos absolutos, sino que parece ser también mayor que la de otros países con características similares.

Gráfico 4

Tasa de informalidad laboral (% de la PEA ocupada en el sector privado y dentro del ámbito urbano)



Fuente: BBVA Research a partir de Banco Mundial y FMI

2.1.3. Antecedentes locales

Factores que inciden en el empleo informal en el departamento del Cusco, en el año 2014¹⁰

Este estudio investiga los determinantes de la informalidad en el empleo de los trabajadores en el mercado laboral de la Región del Cusco para el año 2014. A partir de la ENAHO, esta investigación relaciona la variable empleo informal, con factores socioeconómicos asociados al trabajador como la edad, estado civil y nivel educativo y por el lado de la oferta (el tamaño de empresa).

A partir de la investigación, se ha encontrado evidencia que los factores socioeconómicos más influyentes para que un trabajador acepte un empleo informal en la Región del Cusco, el año 2014, fueron el nivel educativo, el estado civil y la edad

¹⁰ PEDRAZA T. (2016) "Factores que inciden en el empleo informal en el departamento del Cusco, en el año 2014"

(todos influyen de forma negativa en la probabilidad de que un individuo acepte un empleo informal), mientras que por el lado de la oferta, el tamaño de empresa, resulto ser un variable que influye de forma positiva, fundamentalmente por el hecho que un individuo labore en una micro empresa.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Enfoques Teóricos que explican las causas de la economía informal

En primer lugar, es necesario conocer los diferentes enfoques que ayuden a entender las causas de la economía informal, entre los que se tiene:

Escuela dualista (Tokman, 1978)¹¹

El sector informal de la economía comprende actividades marginales –distintas del sector formal y no relacionados con él– que proporcionan ingresos a los sectores más vulnerables de la sociedad y una red de seguridad en tiempos de crisis.

Los dualistas argumentan que las unidades económicas informales están excluidas de las oportunidades económicas modernas debido a desequilibrios entre las tasas de crecimiento de la población y el empleo industrial moderno, y un desfase entre las habilidades de los trabajadores y la estructura de las oportunidades económicas modernas.

Escuela estructuralista (Castells, y Portes. 1989)¹²

Se percibe a la economía informal como unidades económicas pequeñas y/o familiares y trabajadores subordinados que sirven para reducir los costos de insumos y de mano de obra, y, de ese modo, aumentan la competitividad de las grandes empresas capitalistas.

Los estructuralistas argumentan que la naturaleza del crecimiento del capitalismo impulsa la informalidad: específicamente los intentos de las empresas formales de reducir los costos laborales y aumentar la competitividad, así como la reacción de las empresas formales ante el poder de los trabajadores sindicados, las regulaciones estatales de la economía (particularmente los impuestos y la legislación social); la competencia global; y

¹¹ Tokman, V. 1978. "An Exploration into the Nature of the Informal-Formal Sector Relationship." *World Development*, Vol. 6, Núm. 9/10.

¹² Castells, M. y A. Portes. 1989. "World Underneath: The Origins, Dynamics, and Effects of the Informal Economy." En A. Portes, M. Castells & Lauren A. Benton, eds. Baltimore, MD, Estados Unidos: John Hopkins University Press.

el proceso industrialización (particularmente, sectores deslocalizados, cadenas de subcontratación y especialización flexible)

Escuela legalista (de Soto. 1989).¹³

La economía informal está conformada por microempresarios “valientes” que eligen trabajar de manera informal a fin de evitar los costos, el tiempo y el esfuerzo del registro como empresa formal, y quienes necesitan derechos de propiedad para hacer que sus activos sean legalmente reconocidos

Los legalistas argumentan que un sistema legal rígido y hostil lleva a los trabajadores independientes a operar de manera informal con sus propias normas informales y extrajudiciales.

Escuela Voluntarista (Uribe et. al., 2004).¹⁴

Se centra en empresarios informales quienes deliberadamente tratan de evitar regulaciones e impuestos, pero a diferencia de la escuela legalista no responsabiliza a los trámites engorrosos de registro.

Los voluntaristas mencionan que los negocios informales optan por operar en el sector informal después de considerar la relación costo-beneficio de la informalidad en comparación con la formalidad.

Si bien es cierto que los cuatros enfoques mencionados explican la existencia de la economía informal por motivos como los desajustes entre las características de los trabajadores y empleos modernos, el sistema estructural en el que se desarrollan las empresas, los procesos de formalización o la voluntad de pertenecer o no al sector informal, considerando la relación costo-beneficio, no llegan a explicar los determinantes de la existencia del empleo informal, por lo que se amplía el alcance de estos enfoques o escuelas para explicar las causas del empleo informal en los siguientes párrafos.

Enfoques teóricos sobre el surgimiento y dinámica del empleo informal

¿Qué enfoques teóricos explican los determinantes de la informalidad?

¹³ de Soto, H. 2000. El misterio del capital. Nueva York: Basic Books.

¹⁴ Uribe, J., Ortiz, C. y Correa, J. (2004). Determinantes de las decisiones en el mercado laboral: la decisión de ser informal en Colombia, 1988-2000. (Documento de Trabajo, 79). Cali: Universidad del Valle: CIDSE.

Los determinantes de la informalidad se explican a través cuatro enfoques:

I. El enfoque dualista: exceso de oferta laboral.

Se explica la informalidad como resultado de un desajuste entre la demanda y la oferta laboral, en donde un exceso de oferta laboral genera una economía paralela o informal.

Ésta economía no se encuentra regulada por las normas de ley de la economía formal, funciona como un mercado adyacente que absorbe la mano de obra sobrante en el mercado formal, pues el segmento formal no se encuentra en equilibrio y genera un excedente de mano de obra que se desplaza a la informalidad de manera temporal mientras encuentra una opción de empleo formal. Así pues, el mercado informal termina por abarcar la mano de obra que queda desempleada en el mercado formal, brindando una opción de subsistencia menos óptima que si se encontraran trabajando en la formalidad (Arango y Hamann, 2013)¹⁵

II. El enfoque voluntarista: decisión del individuo.

Se atribuye la informalidad a una decisión calculada de costo beneficio de las empresas y los individuos en función de la maximización de su felicidad. Éste enfoque se centra en la decisión voluntaria del individuo de pertenecer a uno u a otro sector (formal/informal), de acuerdo a lo que le signifique un mayor beneficio, tanto en términos pecuniarios como no pecuniarios, el individuo realiza una elección racional basándose en los costos con respecto a los beneficios que tiene al pertenecer a la formalidad y opta por entrar a ella o por pertenecer a la informalidad (Uribe et. al., 2004).¹⁶

III. El enfoque estructuralista: estructura de las relaciones entre el sector regulado y no regulado.

Se hace referencia en el efecto del ciclo económico sobre el comportamiento de la informalidad. La informalidad también es explicada como resultado de un desajuste de la economía en la cual al darse una crisis o una recesión las familias aumentan las personas del núcleo que se buscan insertar al mercado laboral por la mala época; éste aumento de la oferta puede venir acompañado de disminuciones en la demanda laboral, ya que las

¹⁵ Arango, L. E., y Hamann F. (2013). Prólogo. En Arango, L. E., y Hamann F. (editores). El mercado de trabajo en Colombia: hechos, tendencias e instituciones (363 – 399). Bogotá: Banco de la República.

¹⁶ Uribe, J., Ortiz, C. y Correa, J. (2004). Determinantes de las decisiones en el mercado laboral: la decisión de ser informal en Colombia, 1988-2000. (Documento de Trabajo, 79). Cali: Universidad del Valle: CIDSE.

empresas también deben hacer frente al ciclo económico, lo cual genera un acentuado desajuste que termina por incrementar el tamaño de la población informal. De lo anterior se debe tener en cuenta que se ha encontrado evidencia procíclica y contracíclica en el comportamiento de la informalidad (Muro, 2011).¹⁷

IV. El enfoque institucionalista: en cuanto a regulaciones y entornos legales.

El cuarto enfoque analiza la informalidad desde la cantidad y características específicas de los requerimientos legales de cada país para ingresar a la formalidad; los efectos de estas regulaciones legales para la formalización se evalúan a partir de tres ejes: La imposición, los costos administrativos y los costos laborales mayores a la productividad. Desde éste punto de vista la informalidad es consecuencia por una parte por el régimen tributario, aumentando en la medida que un país tenga impuestos altos, que hacen que la gente opte por la evasión fiscal parcial (formales que no reportan de manera completa) o total (informales); asimismo se explica por un mal funcionamiento del aparato estatal, el que puede tener un exceso de burocracia y trámites para formalizarse y, por último, una causa de la informalidad se encuentra en la barrera que representan los requerimientos de la legislación laboral en cuanto a costos laborales para la formalización de empresas (García, 2008)¹⁸.

Relación de los enfoques teóricos que explican la informalidad laboral con el problema objeto de investigación.

En síntesis, el enfoque dualista explica la informalidad laboral a partir de desajustes en la oferta y demanda laboral, en la que si la oferta es superior a la demanda, necesariamente esta masa social sin un empleo formal, se verá en la necesidad de conseguir un empleo informal.

Por otro lado, el enfoque voluntarista nos muestra que los individuos deciden pertenecer al sector formal o informal a partir de decisiones propias en función de los beneficios pecuniarios o no pecuniarios de pertenecer a uno de ellos, esta posición en un contexto real se ajusta a aquellos emprendedores que buscan mayores beneficios al formar una unidad económica autogestionaria (empresa informal unipersonal) y automáticamente serían unos

¹⁷ Munro, L. (2011). A Literature Review on Trade and Informal Labour Markets in Developing Countries. OECD Trade Policy Working Papers, (132), 1-26. Recuperado el 03 de febrero del 2014 en la página web <http://dx.doi.org/10.1787/5kg3nh4xwxr0-en>

¹⁸ García G. A. (2008). Informalidad regional en Colombia, evidencia y determinantes. (Documento de Trabajo, 112). Cali: Universidad del Valle: CIDSE.



trabajadores con un empleo informal, no siendo relevante para este trabajo, ya que los hospedajes, normalmente tienen más de dos trabajadores y en el caso del distrito del Cusco en su gran mayoría son unidades económicas formales.

Así también, el enfoque estructuralista, da a entender que la causa de la existencia del empleo informal es provocada por los desajustes de la economía a partir de los ciclos económicos de recesión y crisis, por lo que este enfoque no es muy relevante para el presente estudio, ya que se busca analizar los determinantes del empleo informal en los hospedajes del distrito del Cusco, no teniendo una data periódica para poder realizar los respectivos análisis y compararlos con la evolución de la economía nacional y/o regional, siendo necesario la realización de un estudio de tipo de corte transversal a partir de la obtención de datos propios.

El enfoque institucionalista explica que las causales del empleo informal son los requerimientos legales que cada país exige para ingresar a la formalidad, tornándose muchas veces en trámites engorrosos y costosos; se debe considerar que este enfoque se puede ajustar a un estudio de nivel microeconómico como el presente, pero se debe tener en cuenta que la gran mayoría de hospedajes que funcionan en el distrito del Cusco son formales y por otro lado, los empresarios no brindarían fácilmente una información en la que expliquen porque sus trabajadores cuenten con un empleo informal ya que ellos normalmente considerarían que este acto pueda atentar contra sus propios intereses o la integridad de su empresa.

Para finalizar, se debe considerar que el presente trabajo se centra en la identificación de los determinantes que influyen en la existencia del empleo informal del sector de establecimientos de hospedaje, considerando a priori, tres factores que de forma generalizada son:

- Características socioeconómicas del trabajador (relacionado con la oferta laboral)
- Ocupación realizada (relacionado con el tipo de ocupación y el salario, que a su vez se relaciona con el punto de equilibrio entre la oferta y demanda laboral)
- La antigüedad y el tamaño de los establecimientos de hospedaje (relacionado con la demanda laboral)

Por lo tanto, el presente trabajo se ajusta fácilmente al enfoque teórico dualista, teniendo como punto de referencia los desajustes entre la oferta y demanda laboral como explicación de la informalidad laboral en los hostales del distrito del Cusco.

2.2.2. Teoría Clásica del empleo

La ciencia económica clásica comienza con el desarrollo del capitalismo y su primer exponente fue Adam Smith quien no aborda ampliamente el fenómeno del empleo y desempleo, pero establece teorías y enunciados como la división del trabajo, teoría del valor trabajo, variación de los salarios, etc. sentando las bases de la teoría económica que después sería discutida, reforzada o rechazada por las futuras corrientes del pensamiento económico.

División del trabajo¹⁹

Sobre la “división de trabajo”, Smith explica que es la especialización y cooperación de las fuerzas laborales en diferentes tareas y roles con el objetivo de mejorar la eficiencia.

Gracias a la división de trabajo se ahorra tiempo, la producción aumentaba cada vez más en menos tiempo debido a que el obrero no tiene que cambiar constantemente de herramientas, también se ahorra capital ya que cada obrero no tenía que disponer de todas las herramientas sólo las necesarias para la función que desempeñaba. Smith establecía que a través de la división de trabajo cada trabajador desarrolla más habilidad y destreza al momento de realizar su tarea.

Afirmaciones sobre el empleo

Para Smith existe una relación estrecha entre la variación del empleo y el salario, lo que puede simplificarse en las siguientes afirmaciones:

“Los salarios varían en proporción inversa a lo grato o cómodo que puede ser el empleo. Así también, varían en proporción directa al costo de su aprendizaje y en proporción

¹⁹ SMITH, A. (1958), Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones. F.C.E. México.

inversa a la continuidad del empleo (ningún otro trabajo es más fácil de aprender que el del albañil). Su compensación es la eventualidad del empleo.”²⁰

Teoría del Valor Trabajo

Adam Smith se refirió a la naturaleza económica del trabajo, vinculándolo al valor que da origen a cualquier forma de riqueza: «El trabajo anual de cada nación es el fondo que en principio la provee de todas las cosas necesarias y convenientes para la vida, y que anualmente consume el país. Dicho fondo se integra siempre, o con el producto inmediato del trabajo, o con lo que mediante dicho producto se compra de otras naciones» (Adam Smith, 1958, pág. 3).

Al contemplar el intercambio en el mercado como el eje principal de la actividad económica, fue necesario descubrir la fuente que determinaba las proporciones del intercambio y las circunstancias que podían provocar la evolución aparentemente errática de los precios de las mercancías. La respuesta se encontró en un concepto fundamental, el valor, cuyo origen y medida estaba en el trabajo: «El trabajo, por consiguiente, es la medida real del valor en cambio de toda clase de bienes» (Smith, 1958, pág. 31). Esta teoría sería posteriormente discutida por David Ricardo que afirma que el trabajo es un factor más de producción junto con la incorporación de las máquinas, por otro lado, Marx, cuestionaría la teoría de Smith, mencionando que el valor total del trabajo no es repartido equitativamente entre la totalidad de trabajadores como hacía mención Smith, y que de este trabajo se genera una renta o “plusvalía” que es la acumulación de riqueza por parte del capitalista o burgués.

La división del trabajo se logra adaptar en el presente trabajo, en vista que para el funcionamiento de un establecimiento de hospedaje, es necesario por lo menos la labor de un trabajador en el sector administrativo, un recepcionista y un operador de limpieza “housekeeping”; En caso de los establecimientos más pequeños o familiares, muchos empleados realizan más de una labor. Por otro lado, las variaciones de los salarios que menciona Smith podrían ser sujetos de evaluación pero no es objeto de estudio en el desarrollo del presente trabajo y por último, si bien mediante la teoría del Valor – Trabajo, Smith trata de explicar la riqueza de las naciones, actualmente existen

²⁰ Extraído de: <https://cspoliticasadamsmith.wordpress.com/mercado-libre/division-del-trabajo/>



desarrollos teóricos más avanzados como la teoría keynesiana, teoría neoclásica, etc. que son aceptadas y aplicadas en el contexto actual mundial.

2.2.4. Teoría De La Plusvalía²¹

Marx, como muchos intelectuales socialistas de su época, estaba tratando de encontrar remedio a una distribución de la riqueza entre trabajadores asalariados y empresarios, que no sólo se presentaba como desigual sino como absolutamente injusta. Basta recordar que, a partir del comienzo de la revolución industrial (1760), y al cabo de cien años, los países industrializados habían duplicado su capacidad productiva, pero que la riqueza surgida de este enorme progreso no llegaba a los obreros, cuyas familias se mantenían en un nivel de subsistencia. En defensa de los empresarios, debe decirse que ellos habían instalado la fábrica y normalmente reinvertían sus beneficios en su propia industria, con lo que multiplicaban la producción, abarataban costos y mejoraban la calidad de los productos, además, a través del impuesto, contribuían al desarrollo de su país; Siguiendo estrictamente a Smith, Marx considera que cada producto se vende en el mercado a su valor de costo (suma de las horas trabajadas) y que la ganancia del empresario procede de que sólo le paga al operario una parte de esas horas (horas necesarias para la supervivencia de su familia) y se queda con el valor de las restantes. Es así como el capitalista saca su beneficio del trabajo obrero impago. Marx no se conforma con denunciar que el beneficio empresario proviene del trabajo del obrero. También, se propone demostrar que eso es inevitable mientras subsista el trabajo asalariado y afirma, además, que todo capital se integra por la acumulación de trabajo obrero impago; para ello elabora la teoría de la plusvalía a la que procura dar rigor científico.

Para fortalecer su crítica, Marx agrega la teoría del valor de cambio de la fuerza de trabajo donde sostiene que una cosa es lo que cuesta mantener viva la fuerza de trabajo –valor de cambio–, y otra lo que ella pueda producir –valor de uso–. Al respecto, Marx expresa: El costo de la fuerza de trabajo determina su valor de intercambio, el gasto de la fuerza de trabajo constituye su valor de uso. Si media jornada de trabajo basta para hacer vivir al obrero durante 24 horas, no por ello se infiere que no pueda trabajar una jornada entera [...] Es esa diferencia de valor lo que el capitalista tenía en vista cuando compró [...] la fuerza de trabajo. (Marx, 1959: TI, 144).

²¹ Arnaudo, F. (2013). Teoría de la plusvalía en Marx [en línea], Revista Cultura Económica, 31(86). Disponible en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/teoria-plusvalia-marx-arnaudo.pdf>



Obtención y magnitud de la plusvalía

El costo de la fuerza de trabajo determina su valor de intercambio, el gasto de la fuerza de trabajo constituye su valor de uso. Si media jornada de trabajo basta para hacer vivir al obrero durante 24 horas, no por ello se infiere que no pueda trabajar una jornada entera [...] Es esa diferencia de valor lo que el capitalista tenía en vista cuando compró [...] la fuerza de trabajo (Marx, 1959: TI, 144). Como ya se dijo, en el costo de todo artículo que se elabora, deben incluirse el valor de la materia prima, la amortización de las maquinas o herramientas utilizadas y los gastos administrativos proporcionales. Este valor permanece constante en el proceso productivo: En el curso de la producción, la parte del trabajo que se transforma en medios de producción, es decir, en materias primas, materias auxiliares e instrumentos de trabajo [...] no modifica la magnitud del valor. Por esto nosotros lo llamamos parte constante del capital o más brevemente, capital constante (Marx, 1959: TI, 158). En cambio, la fuerza de trabajo del obrero produce un valor mayor del que se ha pagado por ella y produce una “plusvalía”. Al respecto, Marx postula: La parte del capital transformado en fuerza de trabajo cambia, por el contrario, de valor en el curso de la producción. Reproduce su propio equivalente y, además, un excedente, una plusvalía, la cual puede, por su parte, variar y ser más o menos grande. Esta parte del capital se transforma permanentemente de magnitud constante en magnitud variable. Por esto nosotros la llamamos parte variable del capital, o más brevemente, capital variable (Marx, 1959: TI, 158). Debe señalarse que Marx llama trabajo necesario (t) a aquel que bastaría para pagar el salario del obrero, y sobretrabajo (t') las horas que debe seguir trabajando de acuerdo con su contrato de trabajo y que constituyen el beneficio del empresario. También llama C_v (capital variable) al monto total del salario y designa con P_v a la plusvalía. Entonces concluye: [...] Resulta que la plusvalía guarda con el capital variable la misma relación que el sobretrabajo con el trabajo necesario, por donde la cuota de plusvalía es $P_v / C_v = t' / t$ (Marx, 1959: TI, 165). Por siguiente habiendo una determinada cantidad de operarios (n) en una fábrica y teniendo a su servicio máquinas que multiplican su producción por un factor denominado f . La fórmula final de la plusvalía es:

$$P_v = C_v (t' / t) n f$$

Si bien es cierto que Marx profundiza los problemas derivados del capitalismo, que en su momento hacia critica a una consolidada clase burguesa, actualmente la estructura de los mercados hace que muchas personas opten por tener sus micro empresas como es en el

caso del presente estudio, que son hospedajes familiares o microempresas que subsisten con mínimos márgenes de ganancia, siendo no muy relevante para la presente investigación.

2.2.5. Teoría Neoclásica del Mercado Laboral

Los economistas neoclásicos consideraron el mercado del factor trabajo en la misma forma que al resto de los mercados de factores, bienes y servicios.

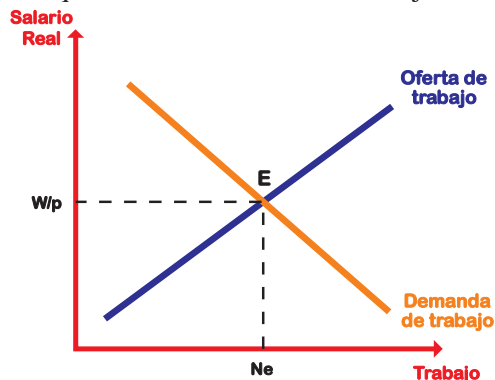
La teoría neoclásica del mercado de trabajo se inserta en el paradigma de equilibrio general walrasiano, por lo que el proceso de ajuste al equilibrio es similar al de otros mercados: el movimiento de los precios, supuestamente flexibles, conducirá automáticamente al pleno empleo de los factores productivos. Si existe desempleo, este es un resultado transitorio e involuntario; o voluntario, es decir, debido a que los buscadores de empleo no aceptan el salario que fija el mercado de acuerdo a lo que se considera que es su productividad marginal (Pigou, 1927 y 1933). De esta manera las formas de desempleo persistentes solo pueden provenir de disfunciones del mercado de trabajo que resulte, por ejemplo, de una fijación normativa de un salario mínimo que supere la productividad marginal o de los sindicatos que limiten la autonomía de los empleadores para negociar sus salarios.

En el mercado de trabajo, los trabajadores intentan maximizar su utilidad, teniendo en cuenta que los individuos se centran básicamente en dos tipos de actividades: trabajo y ocio (Jevons, 1871); el ocio solo genera placer, no cansancio, y el trabajo produce desutilidad, pero es necesario para obtener la renta que permite consumir bienes de ocio. Así, para los autores neoclásicos, el problema de un trabajador se reduce a optimizar su función de utilidad (Neffa, 2007)²².

²² NEFFA, J.C (2007): «La teoría neoclásica ortodoxa y su interpretación del mercado laboral», en NEFFA, J. C. (dir.): Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. II. Neoclásicos y nuevos keynesianos, Buenos Aires: Fondo de Cultura de Argentina, páginas 21-94.

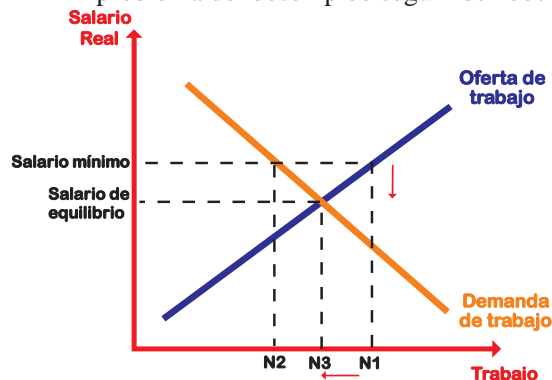
Gráfico 5*Modelo Neoclásico del Mercado Laboral*

El equilibrio en el mercado de trabajo



La curva de demanda de trabajo es decreciente, lo que significa que a medida que disminuye el salario real (W/p), aumentará la cantidad demandada de trabajo. La curva de oferta de trabajo es creciente, dado que a medida que aumenta el salario real, también aumenta la cantidad de trabajo ofrecido. El equilibrio en este mercado se alcanza cuando la oferta de trabajo es igual a la demanda de trabajo,

El problema del desempleo según los neoclásicos



El problema del desempleo es la imposición del salario mínimo impuesto por los gobiernos. Si no existiera salario mínimo, el ajuste es el mercado del trabajo, se realizaría automáticamente siguiendo los postulados del libre mercado, y de su carta magna: el equilibrio general walrasiano. En ese caso, para el nivel del salario mínimo, hay N_1 trabajadores dispuestos a trabajar y esto es lo que origina el desempleo. Si el salario desciende al nivel de equilibrio, la cantidad de trabajadores será N_3 .

En síntesis, la teoría neoclásica del mercado laboral, da a entender que la existencia de desempleo persistente proviene de una disfunción del mercado de trabajo, a partir del establecimiento de un salario mínimo o la existencia de sindicatos rígidos que dificulten la negociación con los empleadores, este hecho puede conllevar a que muchos desempleados opten por formar parte de un mercado paralelo informal.

2.2.6. Teoría de los insider-outsider²³

La teoría insider-outsider (LINDBECK, 1988) es un modelo que permite explicar la rigidez de contratación en el mercado del trabajo. La diferencia con otros planteamientos radica en que la existencia de desempleo no es el resultado de decisiones optimizadoras adoptadas por oferentes y demandantes de trabajo en un mercado eficiente tal y como plantean los modelos neoclásicos. Para la teoría insider-outsider el desempleo no es voluntario sino involuntario, siendo el resultado de la discriminación que sufren los parados en el mercado de trabajo y que les impide acceder a un puesto de trabajo en condiciones similares, principalmente en lo que se refiere a las condiciones salariales, de las que si disfrutaban los trabajadores activos.

²³ LINDBECK, A. y SNOWER, D. (1988): The «insider-outsider Theory of Employment and Unemployment, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.



Para la teoría insider-outsider, los trabajadores ocupados (los insiders) ejercen un poder de mercado en los procesos de fijación salarial que les permite elevar sus salarios por encima del salario de vaciado de mercado (el que se correspondería con su nivel de productividad) sin que esa demanda implique, como ocurriría en un modelo de competencia perfecta, la pérdida de su puesto de trabajo y su sustitución por otro trabajador cuya remuneración sí se corresponda con el salario de equilibrio. La existencia de los costos de rotación laboral, entendiéndose como tales los costos derivados de una potencial sustitución de un trabajador ocupado por un desempleado, impide a las empresas despedir trabajadores activos sustituyéndolos por otros trabajadores (procedentes del desempleo) cuya retribución se corresponda con el salario de equilibrio. La razón es que, aunque los nuevos trabajadores percibieran salarios inferiores a los trabajadores a los que sustituyen, los costes de rotación laboral resultarían superiores al potencial beneficio derivado de la diferencia entre los salarios de ambos trabajadores (el nuevo trabajador contratado y el despedido).

La teoría insider-outsider no sólo plantea la existencia de una única segmentación en el mercado de trabajo entre trabajadores ocupados (insiders) y parados (outsiders), añade una tercera categoría de trabajadores en el mercado de trabajo: los «entrantes». Estos son los trabajadores que, procedentes del desempleo, acaban de acceder a un puesto de trabajo en una empresa con la perspectiva de acceder a la situación de insiders, pero cuya posición laboral no se asocia con costos elevados de rotación laboral, lo que resulta en un menor poder de mercado para los entrantes en relación a los insiders.

La probabilidad de que un insiders se convierta en desempleado es muy pequeña pero la probabilidad de que un desempleado se convierta en un insiders es menor. Los desempleados se convertirán en insiders primero siendo entrantes para luego pasar a insiders. La de los salarios de los entrantes y el salario de equilibrio sería los costes de rotación de entrantes a desempleados, así como la diferencia del salario de un insider en relación al salario de un entrante será los costes de rotación entre estos dos.

Los entrantes tienen mayor poder de mercado que los desempleados al igual que los insiders mayor poder que los dos anteriores, por lo que los entrantes pueden aumentar sus salarios aislándose vagamente de terminar en paro y obtener salarios mayores al salario de equilibrio y tener mayores posibilidades de acabar siendo insiders. De esta forma los entrantes reducen la probabilidad de los desempleados de entrar en un puesto de trabajo.



Si tenemos en cuenta el poder de los insiders, cuanto mayor sea la rotación entre entrantes y parados menor será el salario de los entrantes.

Así, de acuerdo con lo planteado por LINDBECK y SNOWER (1988), si denominamos:

- W_i : salario de los trabajadores insiders
- W_e : salario de los trabajadores entrantes
- R : salario de reserva de los trabajadores desempleados
- H : costes marginales de contratación y formación
- F : costes marginales de despido,

Entonces:

- $W_e < W_i \leq (W_e + F)$
- $R \leq W_e \leq (R + H)$

2.2.7. Teoría estructuralista del sector informal²⁴

La informalidad laboral es el resultado de un insuficiente desarrollo del sector moderno de la economía, la misma que no alcanza a absorber toda la fuerza laboral disponible. La población excedente se ve forzada a laborar en actividades informales de baja remuneración o cae en el desempleo. Bajo el enfoque estructuralista se destacan los trabajos de LEWIS (1954), HART (1970, 1973), la OIT (1972), SINGER (1980), el Programa de Empleo para América Latina y el Caribe - PREALC (1981 y 1985), y TOKMAN (1978 y 1982), entre otros. Lo más característico de la visión estructuralista es el dualismo económico: el sector moderno comprende el conjunto de actividades económicas en las cuales existen economías de escala en capital físico y capital humano; por otra parte, el sector tradicional o informal se caracteriza por escasos requerimientos de capital físico y capacitación laboral. La baja productividad del sector informal se explica por sobredimensionamiento laboral: dados los bajos costos de entrada en el sector, no es posible contener la entrada de trabajadores por encima de los niveles de eficiencia. Por tanto, el sector informal tiende a operar en unidades económicas pequeñas con baja productividad. Como resultado surgen desigualdades significativas entre los trabajadores que se enganchan en el sector moderno y aquellos que no lo logran. Además de recibir un menor ingreso per cápita, los informales tienen empleos de menor calidad pues las empresas informales que generan escasas rentas tienden a incumplir las regulaciones

²⁴ Economía y Desarrollo - septiembre 2006, vol. 5, n° 2



institucionales y legales. En consecuencia, los empleos informales se caracterizan por inestabilidad laboral, ausencia de prestaciones sociales, ausencia de contrato laboral, condiciones de trabajo inseguras y antihigiénicas, etc.

De acuerdo con la teoría estructuralista, el sector informal es el producto de la falta de correspondencia, tanto cuantitativa como cualitativa, entre la demanda y la oferta de trabajo, la cual, a su vez, es el resultado de la forma en que la estructura económica incide en el mercado laboral. Éste es un problema histórico. Con la integración de nuestras economías a la economía mundial, surge un sector moderno o formal con tecnologías avanzadas y estructuras de mercado monopólicas u oligopólicas. Este sector moderno no genera un número significativo de empleos, razón por la cual una gran cantidad de trabajadores tienen que generarse sus propios empleos en condiciones precarias, en el sector informal. Desde esta perspectiva, y tal como señala PORTES (1995), no es el sector informal el que surge después del sector moderno, sino al revés, pues la economía de subsistencia es lo que caracteriza a cualquier sociedad en su fase preindustrial.

Desde la perspectiva estructuralista, el surgimiento del sector moderno, el cual aprovecha economías a escala y es altamente productivo, pero que tiene una muy limitada capacidad de absorción de la abundante fuerza de trabajo no calificada del país, genera por residuo un sector informal de baja productividad, pequeño tamaño de planta, utilización abundante de trabajo simple y menores remuneraciones.

Se presenta también frecuentemente la situación de que trabajadores calificados son expulsados o no son absorbidos por el sector moderno, debido al racionamiento en la demanda de trabajo en este sector, lo que los lleva a trabajar en el sector informal percibiendo bajas remuneraciones. La explicación de esta situación que hace que un profesional gane menos en un sector que en otro se encuentra en la complementariedad entre el capital físico y el capital humano. La carencia de capital físico en el sector informal impide que un trabajador calificado sea tan productivo como pudiera serlo en el sector moderno o formal de la economía. Piénsese en cualquier profesional sin las herramientas y las máquinas adecuadas para su labor... Por otra parte, también se puede argumentar que las empresas pequeñas no pueden aprovechar las economías a escala, y por tanto, sus rentas se reducen. El enfoque estructuralista implica entonces la aparición de dos segmentos en el mercado laboral: 1) el conformado por los trabajadores que logran engancharse en el sector moderno típicamente trabajadores calificados, pues el sector



moderno es intensivo en capital humano y físico, y 2) los que no lo logran, los cuales deben trabajar en condiciones de baja productividad en el sector informal. Así, el sector informal se conforma por las actividades realizadas por agentes con un objetivo o racionalidad. La visión estructuralista de la informalidad se basa en la concepción de que la productividad de las firmas es una función del tamaño de las empresas y de la educación de los trabajadores (PORTES, 1995). En esta visión las firmas gozan de economías a escala en términos de capital físico y capital humano. Y estos factores, además, tienden a ser complementarios, especialmente en la actividad manufacturera.

2.2.8. Teoría de los mercados internos de trabajo²⁵

Una vertiente estructuralista ha hecho énfasis en la existencia de Mercados Internos de Trabajo (MIT) en el sector moderno. Para ella, las asociaciones de empleados, los sindicatos y las convenciones colectivas regulan la contratación y el ascenso laboral, de tal manera que terminan presionando las remuneraciones laborales hacia arriba (HARRIS y TODARO, 1970; DOERINGER y PIORE, 1971, 1975; PIORE, 1975, 1980; TAUBMAN y WACHTER, 1986; TOKMAN y KLEIN, 1996). Por otra parte, el mercado de trabajo en el sector tradicional o informal es más competitivo pues no está sujeto a las regulaciones de los mercados internos de trabajo (BOURGUIGNON, 1979). Así, pues, en esta visión la economía también se caracteriza por mercados de trabajo segmentados: dada la existencia de mercados internos de trabajo en el sector moderno, el flujo de trabajo del sector informal al formal está fuertemente restringido. Se puede afirmar que la visión MIT presupone la estructuralista, pues ambas aceptan la existencia de dualismo productivo. Como los estructuralistas, los teóricos de la visión MIT plantean que el dualismo tiene un fundamento tecnológico en la existencia de economías a escala (PIORE, 1975, 1980). También aportan el análisis de las instituciones laborales que se construyen en el sector moderno de la economía. Según esta visión, en los sectores modernos surgen formas específicas de regulación que se denominan corrientemente mercados internos de trabajo:

“El mercado de trabajo interno consiste en un conjunto de relaciones de empleo estructuradas en el seno de la empresa, que incorporan un conjunto de reglas formales (como en las empresas sindicalizadas) e informales, que gobiernan todos los empleos y sus interrelaciones”, (TAUBMAN y WACHTER, 1986, p. 1526).

²⁵ Economía y Desarrollo - septiembre 2006, vol. 5, n° 2

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Sector Informal

El sector informal viene a ser el conjunto de unidades productivas no constituidas en sociedad del sector institucional de los hogares, que no se encuentran registradas en la administración tributaria (SUNAT)²⁶

2.3.2. Empleo informal

Para la OIT, se consideran como empleos informales:

i) Todos los empresarios individuales de unidades informales y todos los ayudantes familiares, cualquiera sea la situación (formal o informal) de la unidad de producción donde trabaja.

ii) Los asalariados que cumplen con la definición:

Se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (indemnización por despido, preaviso al despido, vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad, entre otros).

Entonces, se puede considerar que para aquellos empleos no existe contribuciones sociales a cargo del empleador (asalariados “no declarados”). (XVII CIET OIT)

2.3.3. Mercado laboral

El mercado laboral se define como aquel mercado específico que se compone de dos variables fundamentales: la oferta del mercado laboral y la demanda del mercado laboral. (Fontana, 2003; 122)

2.3.4. Oferta y Demanda laboral

“La oferta laboral está constituida por la oferta de mano de obra que es reclamada por las empresas en función de sus necesidades productivas. Dicho de otro modo, la oferta laboral

²⁶ Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2014)



está constituida por el conjunto de trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de un salario.” (Fontana, 2003; 122)

“La demanda del mercado laboral son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ellas. La demanda la constituyen la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores”. (Fontana, 2003; 122)

2.3.5. Población Económicamente Activa (PEA)²⁷

Son el grupo poblacional en edad de trabajar que, en el periodo de referencia, se encuentran trabajando o buscando trabajo.

2.3.6. Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO)²⁸

Son aquellas personas que, en un periodo de referencia, ejercieron una actividad en la producción de bienes y servicios de por lo menos una hora remunerada a la semana, y los trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron por lo menos 15 horas a la semana.

2.3.7. Tamaño de la empresa

La definición de dimensión o tamaño de una empresa varía según la unidad que se utilice para medir dicho tamaño. Así, para determinar la dimensión de la empresa, podemos considerar bien el tamaño global de la empresa, por ejemplo, según el número de trabajadores, o bien el tamaño de la actividad productiva, por ejemplo, el número de unidades producida. Todo ello implica dificultades para su medición exacta.

2.3.8. Microempresa y Pequeña empresa

El Artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1086 (Ley Mype). - Modificación del artículo 3° de la Ley No 28015, Ley de Promoción y formalización de la Micro y Pequeña Empresa, menciona:

Modifíquese el artículo 3° de la Ley No 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, el cual queda redactado de la siguiente forma:

²⁷ Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2014)

²⁸ Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2014)

"Artículo 3a.-Características de las MYPE

Las MYPE deben reunir las siguientes características concurrentes:

Microempresa: de uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Pequeña Empresa: de uno (1) hasta cien (100) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 1700 (UIT).²⁹

Estas características son modificadas por la Ley N° 30056: Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial (Ley MIPYME) y se detalla en el marco legal.

2.3.9. Establecimiento de hospedaje

“Lugar destinado a prestar habitualmente servicio de alojamiento no permanente, para que sus huéspedes pernocten en el local, con la posibilidad de incluir otros servicios complementarios, a condición del pago de una contraprestación previamente establecida en las tarifas del establecimiento.”³⁰

2.3.10. Clases y Categorías de hospedaje

Según el DECRETO SUPREMO N° 001-2015-MINCETUR, Reglamento de Establecimientos de Hospedaje, en su artículo N° 03, menciona que los establecimientos de hospedaje se clasifican y/o categorizan en la siguiente forma:

Clase	Categoría
a. Hotel	De una a cinco estrellas
b. Apart Hotel	De tres a cinco estrellas
c. Hostal	De una a tres estrellas
d. Albergue	

Así también, los establecimientos de hospedaje solicitarán al Órgano Competente, su clasificación y/o categorización, cumpliendo para tal efecto con los requisitos de infraestructura, equipamiento, servicio y personal establecidos en los Anexos correspondientes.

²⁹ (Decreto Legislativo N° 1086, 2008)

³⁰ (Reglamento de Establecimiento de Hospedaje - DECRETO SUPREMO N° 029-2004-MINCETUR)

Los hospedajes clasificados como “hostal”, tienen menor jerarquía en los que se refiere a requisitos mínimos de infraestructura y servicios a brindar en relación a los hoteles y apart hotels, tal como se pudo observar en el reglamento anteriormente mencionado (revisar anexo N° 03); Por otro lado, los establecimientos de hospedaje que no tienen clasificación y/o categorización, en su gran mayoría son aquellos que no llegan a los requisitos mínimos de ser considerados en una de las 4 clasificaciones señaladas. Es entonces que estas unidades económicas son las más numerosas y las que tienen menores estándares de calidad en relación a los otros establecimientos de hospedaje.

2.3.11. Contrato de trabajo³¹

Carrillo (2015) sostiene que el contrato de trabajo es un acuerdo voluntario entre una persona natural y una persona jurídica o natural, por el cual el primero se obliga a poner en disposición del segundo su propio trabajo (subordinación) a cambio de una remuneración, el contrato da inicio a la relación (vínculo) laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador (partes), así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral.

Tipo de contratos de trabajo

Contrato indefinido.- Este tipo de contrato no tiene una fecha determinada de expiración. La causal de despido puede ser una falta grave que amerite que un trabajador deba ser retirado de la empresa. El empleado bajo este tipo de contrato goza de todos los beneficios laborales que brinda la ley; es decir, CTS, asignación familiar, gratificaciones, vacaciones, seguro social, entre otros.

Contrato a plazo fijo o determinado. - En este caso, el empleado y el empleador acuerdan que el vínculo laboral solo sea por un tiempo determinado, para ejercer una actividad o necesidad específica.

El plazo no puede superar los cinco años para este tipo de contrato; si fuera el caso, la condición del empleado cambia y pasa a tener un contrato indefinido.

Contrato a tiempo parcial. - El contrato a tiempo parcial o “part-time” demanda un horario de trabajo que no supera una jornada de 4 horas diarias. A diferencia del contrato

³¹ (Decreto Legislativo N° 728, 1991)



indefinido o de plazo fijo, los trabajadores que tienen esta modalidad, no tiene derecho a los beneficios laborales como CTS, vacaciones, indemnización por falta del descanso vacacional ni la indemnización por despido arbitrario. Sin embargo, tienen derecho al descanso semanal obligatorio, al descanso en feriados, a gratificaciones legales, horas extras, seguro social, seguro de vida, asignación familiar, pensiones, derechos a utilidades y sindicalización.

2.3.12. Relaciones de trabajo con la empresa

Para conceptualizar las relaciones de trabajo con la empresa donde se labora, se toma como referencia la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), establecida por la OIT:

- Empleadores
- Empleados
- Trabajadores por cuenta propia
- Trabajadores familiares auxiliares.
- Miembros de cooperativas de productores
- Trabajadores que no pueden clasificarse según la situación en el empleo.

Para el presente trabajo, en función de la realidad de los establecimientos de hospedaje (hostales) del distrito del Cusco, se conceptualiza las relaciones de trabajo que serán utilizadas para determinar el empleo formal o informal.

Empleadores³²

Son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como «empleo independiente» y que, en virtud de su condición de tales, han contratado a una o a varias personas para que trabajen para ellos en su empresa como «empleados» a lo largo de un período continuo que incluye el período de referencia.

Trabajador doméstico (o del hogar)

Persona que presta servicio doméstico en una vivienda particular ajena, recibiendo una remuneración mensual por sus servicios.

³² Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo» (CI-SE-93)

Trabajador Familiar No Remunerado (TFNR)

Persona que trabaja o ayuda en una empresa o negocio que conduce un miembro de su familia, sin recibir pago alguno por su trabajo.

Trabajador Asalariado

Un asalariado es una persona que celebra un acuerdo, formal o informal, por el cual trabaja para una empresa a cambio de una remuneración en dinero o en especies. Los asalariados son el conjunto de trabajadores que ocupan un empleo definido como “empleo remunerado”.

2.3.13. Ocupación

Es el oficio o profesión (cuando se desempeña en ésta) de una persona, independiente del sector en que puede estar empleada, o del tipo de estudio que hubiese recibido, está sujeto a un sueldo y a diferentes condiciones acordadas entre el empleador y empleado.

2.3.14. Cargos funcionales dentro de un hostel

Los hostales como son los establecimientos de hospedaje más pequeños en relación a otras categorías como hoteles, apart hotels, etc, presentan estructuras organizacionales más sencillas y un menor número de trabajadores, por lo que los tipos de trabajos son bien definidos.

Dueño de la empresa o gerente general. - En las mypes, los dueños de las empresas cumplen normalmente el rol de gerente general, este tiene la responsabilidad de la administración del hotel y siempre tiene la autoridad para establecer las políticas generales para su operación.

Contador. - Recopila, registra e informa datos y reportes de los sistemas contables-financieros de la empresa.

Recepcionista. - Es el responsable de ejecutar todas las funciones que se le encomiendan dentro de su turno. Recibe y atiende a los clientes, cumple funciones de facturación, etc.

Camarera. - Tiene la obligación de cuidar de la conservación del mobiliario y limpieza del hospedaje.

Mantenimiento. - Se encarga de la plomería, electricidad, reparaciones sencillas y mantenimiento de los espacios públicos del hospedaje.

Cocina, Cafetería. - En caso de los hostales, los servicios de cocina y/o cafetería no son muy complejos, muchos hostales no ofrecen este servicio, o solo se limitan a brindar desayunos simples o servicio de cafetería.

Volante. - En virtud de que un hostel funciona los 7 días de la semana y las 24 horas a la semana, muchos empresarios optan por contar con un volante que cumple las funciones de cubrir los puestos de los demás trabajadores cuando estos descansan durante la semana.

2.3.15. Antigüedad de la empresa

El concepto de antigüedad hace referencia a la condición o la propiedad de antiguo: que tuvo lugar en un tiempo pasado y lejano o que pertenece a él. En este caso una la antigüedad de una empresa es medida en términos de tiempo (meses, años, etc.)

2.3.16. Características socioeconómicas del trabajador

Es el conjunto de indicadores sociales y económicos que son inherentes a un trabajador, entre ellos se tiene los siguientes:

- **Edad:** Tiempo que ha vivido una persona u otro ser vivo contando desde su nacimiento.
- **Nivel educativo:** El nivel educativo es el nivel de educación más alto que una persona ha alcanzado.
- **Sexo:** En biología, el sexo es el conjunto de las peculiaridades que caracterizan los individuos de una especie dividiéndolos en masculinos y femeninos
- **Tamaño de la familia:** la familia es un grupo de personas emparentadas entre sí y que viven juntas, en este caso se considera a las personas que viven dentro del núcleo familiar.
- **Estado civil:** es la condición particular que caracteriza a una persona en lo que hace a sus vínculos personales con individuos de otro sexo o de su mismo sexo, con

quien creará lazos que serán reconocidos jurídicamente aunque el mismo no sea un pariente o familiar directo.

2.4. Marco Legal

Decreto Legislativo N° 1086: Decreto Legislativo que aprueba la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente – Ley Mype y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2008-TR.³³

Esta norma se encuentra relacionada con uno de los objetivos de la OIT, que es la promoción del trabajo decente, incentivando el acceso progresivo a los derechos laborales mínimos en los sectores informales, generando oportunidades de empleo; y principalmente propiciando la protección a la seguridad social y la inclusión al régimen de pensionario. La principal característica del nuevo régimen laboral especial es el otorgamiento de menores derechos laborales.

Se resalta también que el quinto artículo del Decreto Supremo N° 007-2008-TR (Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley MYPE) establecía las características concurrentes de las MYPES:

Características	Trabajadores	Ventas Anuales
Microempresa	De 1 hasta 10	Hasta 150 UIT (S/.555,000)
Pequeña Empresa	De 1 hasta 100	Hasta 1700 UIT (S/.6'290,000)

Ley N° 30056: Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial (Ley MIPYME)³⁴

Esta ley tiene entre sus objetivos establecer el marco legal para la promoción de la competitividad, formalización y el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME). Incluye modificaciones a varias leyes entre las que se encuentra la “TUO de la Ley MYPE” D.S. N° 007-2008-TR.

El artículo 11° de la Ley N° 30056 (02-07-2013) modifica el quinto artículo del Decreto Supremo N° 007-2008-TR, en los términos siguientes:

Artículo 5.- Características de las Micro, Pequeñas y Medianas empresas

³³ (Decreto Legislativo N° 1086, 2008)

³⁴ (Ley N° 30056, 2013)

Las Micro, Pequeñas y Medianas empresas deben ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales:

- Microempresa: ventas anuales hasta el monto máximo de 150 UIT [S/.592,500].
- Pequeña Empresa: ventas anuales superiores a 150 UIT [S/.592,500] y hasta el monto máximo de 1700 UIT [S/.6'715,000].
- Mediana Empresa: ventas anuales superiores a 1700 UIT [S/.6'715,000] y hasta el monto máximo de 2300 UIT [S/.9'085,000].

Se puede apreciar que el nivel de ventas anuales queda como el único factor de categorización empresarial. Además, la referida Ley establece una nueva categoría empresarial que es la mediana empresa. Pero, debemos señalar que el Régimen Laboral Especial (RLE) resulta aplicable a la MYPE, mas no a la mediana empresa.

Vigencia de la Ley

De acuerdo a lo dispuesto en la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30056, las empresas constituidas antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 30056 se rigen por los requisitos de acogimiento al régimen de las micro y pequeñas empresas regulados en el Decreto Legislativo N° 1086. De ahí que sea necesario referirnos a los requisitos de acogimiento al RLE de la MYPE regulados en la Ley MYPE y en la Ley Acrónimo de "Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYME), respectivamente.

Régimen laboral de la micro y pequeña empresa (actualizado 2016)

- El Régimen de Promoción y Formalización de las MYPES se aplica a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que presten servicios en las Micro y Pequeñas Empresas, así como a sus empleadores y conductores.
- Los trabajadores contratados al amparo de la legislación anterior continuarán rigiéndose por las normas vigentes al momento de su celebración.
- No están incluidos en el ámbito de aplicación laboral los trabajadores sujetos al régimen laboral común, que cesen después de la entrada en vigencia del D.L. N° 1086 y sean inmediatamente contratados por el mismo empleador, salvo que haya transcurrido 1 año desde el cese.

Incluye los siguientes derechos:

Tabla 2
Régimen laboral de la micro y pequeña empresa

Derechos Laborales	Régimen Común	Decreto Legislativo N° 1086	
		Micro Empresa	Pequeña Empresa
Remuneración	RMV	RMV	RMV
Vacaciones	30 días por año	15 días por año	15 días por año
CTS	1 remuneración por año de servicio.	----	15 remuneraciones diarias por año
Gratificaciones	1 remuneración en Julio y Diciembre	----	½ remuneración en Julio y Diciembre.
Utilidades	Si tienen derecho	----	Si tienen derecho
Indemnización por Despido	1 ½ sueldo por año de servicios	10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios	20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios
Seguro Social	De cargo del empleador	Semi-subsidiado	De cargo del empleador, SNP o SPP
Régimen Pensionario	SNP o SPP, 100% de cargo del trabajador	Sistema de Pensiones Sociales.	100% de cargo del trabajador

Nota. Fuente: SUNAT

Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE

La inscripción previa en el REMYPE es indispensable para acceder al RLE de la MYPE y es gratuita. El REMYPE, según el Manual del Usuario del Sistema Nacional de Registro de la Micro y Pequeña Empresa, es un procedimiento de inscripción, que tiene carácter de declaración jurada y se efectúa vía Internet, siendo necesario para ello contar con la Clave SOL (SUNAT). Después de 7 días hábiles de presentada la Solicitud de Inscripción al REMYPE, la empresa obtiene la Constancia de Acreditación, luego de un proceso de validación de la SUNAT. No obstante, la fecha de expedición de la Constancia de Acreditación al REMYPE, tiene efectos retroactivos a la fecha de presentación de la Solicitud de Inscripción, a efectos de acceder a los beneficios de la MYPE.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

Las características socioeconómicas del trabajador como la edad y el nivel educativo, la ocupación, la antigüedad y el tamaño de los establecimientos de hospedaje generan el empleo informal en los hostales categorizados y no categorizados en el distrito de Cusco, en el año 2017.

2.5.2. Hipótesis específicas

1. Las características socioeconómicas del trabajador como la edad, nivel educativo, sexo, tamaño de la familia y estado civil inciden de forma significativa en la existencia del empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, 2017.
2. Los tipos de ocupación como camarero(a) y recepcionista, un mayor número de horas de trabajo y los salarios bajos determinan el empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, 2017.
3. La antigüedad y el tamaño de los establecimientos de hospedaje determinan en forma inversa en la generación del empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, 2017.

2.6. Variables e indicadores

Tabla 3
Variable e Indicadores

HIPÓTESIS	VARIABLES INDEPENDIENTES	INDICADORES	VARIABLE DEPENDIENTE	INDICADORES
Hipótesis específica 1	características socioeconómicas del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Edad • Sexo • Nivel educativo • Tamaño de la familia • Estado civil 		
Hipótesis específica 2	ocupación realizada	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de ocupación realizada • Número de horas de trabajo a la semana • Salario mensual. 	Empleo informal	<ul style="list-style-type: none"> • número de trabajadores formales o informales en los hostales del distrito del Cusco
Hipótesis específica 3	antigüedad de los establecimientos de hospedaje tamaño de los establecimientos de hospedaje	<ul style="list-style-type: none"> • Años de operación • Número de trabajadores de la empresa • Categoría • Tipo de cliente frecuente 		

2.7. Operacionalización de variables

Tabla 4
Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
V.D. Empleo informal	El empleo informal son todos los empresarios individuales de unidades informales y todos los ayudantes familiares, cualquiera sea la situación de la unidad de producción donde trabaja y los asalariados que no están sujetos a la legislación laboral nacional.	situación de informalidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • número de trabajadores formales o informales en los hostales del distrito del Cusco
V.I.1. características socioeconómicas del trabajador	Es el conjunto de indicadores sociales y económicos que son inherentes a un trabajador.	dimensión social dimensión económica	<ul style="list-style-type: none"> • Edad • Sexo • Nivel educativo • Tamaño de la familia • Estado civil
V.I.2. ocupación realizada	Es el oficio o profesión de una persona, independiente del sector en que puede estar empleada, o del tipo de estudio que hubiese recibido, está sujeto a un sueldo y a diferentes condiciones acordadas entre el empleador y empleado.	Oficio de la persona Acuerdo entre el empleador y trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de ocupación realizada • Número de horas de trabajo a la semana • Salario mensual.
V.I.3.1. antigüedad de los establecimientos de hospedaje	El concepto de antigüedad hace referencia a la condición o la propiedad de antiguo: que tuvo lugar en un tiempo pasado y lejano o que pertenece a él. En este caso una la antigüedad de una empresa es medida en términos de tiempo (meses, años, etc.)	tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • años de funcionamiento
V.I.3.2. tamaño de los establecimientos de hospedaje	El tamaño de un establecimiento de hospedaje puede ser medido según el número de trabajadores que laboran, la categoría del hospedaje, entre otros.		<ul style="list-style-type: none"> • Número de trabajadores de la empresa • Categoría • Tipo de cliente frecuente

$$H1: Y = f(X_1)$$

$$H2: Y = f(X_2)$$

$$H3: Y = f(X_3)$$

Dónde:

Y= Empleo Informal

- X_1 = Características socioeconómicas del trabajador (Edad, sexo, nivel educativo, tamaño de la familia, estado civil)
- X_2 = Ocupación realizada (Tipo de ocupación realizada, número de horas de trabajo a la semana, salario mensual)
- X_3 = Antigüedad y tamaño de los establecimientos de hospedaje (Años de operación, número de trabajadores de la empresa, categoría, tipo de cliente frecuente)

CAPITULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

La presente investigación es científica y de enfoque cuantitativa ya que se cuantificará la incidencia del trabajo informal y cómo influyen las características socioeconómicas del trabajador en los hostales de la ciudad del Cusco, posteriormente analizaremos la base de datos de fuente primaria y secundaria.

3.2. Nivel de la Investigación

Nivel descriptivo

La investigación es descriptiva, porque busca describir el fenómeno del empleo informal y/o formal y sus determinantes en los hostales del distrito del Cusco, esto será posible mediante la realización de un diagnóstico del sector hospedajes y sus niveles de empleo, así también, mediante la generación de datos propios interpretados mediante el uso de tablas y gráficos.

Nivel correlacional

La investigación es correlacional ya que se busca medir como el grado de relación que existe entre las características socioeconómicas del trabajador, el tipo de empleo realizado y el tamaño y antigüedad de la empresa inciden en el fomento del empleo informal en los hostales de la ciudad del Cusco.

3.3. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental, ya que no se manipula ninguna de las variables, se observará y analizará su comportamiento en un contexto natural sin ser alterado.

Se busca demostrar cómo influyen las características socioeconómicas del trabajador, ocupación, antigüedad y tamaño del establecimiento de hospedaje en el fomento del empleo informal en los hostales de la ciudad del Cusco, en año 2017.

3.4. Población y Muestra

Población

La población económicamente activa (PEA) de hostales sin categorizar y establecimientos de una, dos y tres estrellas es de 2706 en los hostales del distrito de Cusco en el mes de enero del año 2017, según la encuesta mensual de establecimientos de hospedajes de Ministerio de Comercio Exterior y Turismo – Cusco / MINCETUR (enero del 2017).

Tabla 5

Establecimientos de hospedaje según categorías y empleo en el distrito del Cusco - Enero 2017

	Total (sector establecimientos de hospedajes)	hostales			total (hostales sin categorizar y categorizados)	participación y porcentaje	
		sin categoría	1 estrella	2 estrellas			3 estrellas
Número de establecimientos	836	714	14	27	8	763	91.3%
Total de empleo en el mes (Enero 2017)	5612	2468	51	123	64	2706	48.2%
Número de empleados por establecimiento de hospedaje (promedio)	6.7	3.5	3.6	4.6	8.0		

Nota. Fuente: Ministerio de Comercio Exterior y Turismo – Cusco / MINCETUR, Elaboración: Propia

La población es de 2706 trabajadores en hostales categorizados y no categorizados en el distrito del Cusco.

Según los datos del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo – Cusco (MINCETUR), se observa en la tabla 5 que en los hostales del distrito de Cusco.

- El total de número de establecimientos de hospedaje sin categoría y categorizados en el distrito de Cusco es de 763 y la población económicamente activa (PEA) en este sector es 2706, considerándose que:
- El número de establecimientos de hospedaje sin categoría es de 714, la población económicamente activa (PEA) es 2,468 y el número de trabajadores por cada establecimiento en promedio es de 3.5.
- El número de establecimientos de hospedaje con categoría de una estrella es de 14, la población económicamente activa (PEA) es 51 y el número de trabajadores por cada establecimiento en promedio es de 3.7.

- El número de establecimientos de hospedaje con categoría de dos estrellas es de 27, la población económicamente activa (PEA) es 123 y el número de trabajadores por cada establecimiento en promedio es de 4.6.
- El número de establecimientos de hospedaje con categoría de tres estrellas son 8, la población económicamente activa (PEA) es 64 y el número de trabajadores por cada establecimiento en promedio es de 8.

Muestra

Se realizará encuestas a los trabajadores de los hostales del distrito de Cusco, el Universo de estudio se obtendrá de la base de datos a través de las encuestas realizadas como también de la base de datos del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo – Cusco / MINCETUR.

La muestra se obtendrá con la aplicación de la siguiente formula:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 p q}$$

Dónde:

- **N:** Tamaño de la población o universo.
- **Z α :** Valor constante que depende del nivel de confianza considerado. El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de la investigación sean ciertos: un 90 % de confianza es lo mismo que decir que nos podemos equivocar con una probabilidad del 10 %. Los valores de Z α se obtienen de la tabla de la distribución normal estándar N(0,1).

Valor de Z α	1,15	1,28	1,44	1,65	1,96	2,24	2,58
Nivel de confianza	75%	80%	85%	90%	95%	97,5%	99%

- **e:** El error muestral viene a ser la diferencia que puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtenemos si preguntáramos a la población total.

- **p:** proporción de individuos que poseen la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que $p=q=0.5$.
- **q:** proporción de individuos que no poseen esa característica, que en otros términos es lo mismo decir: $q = 1-p$.
- **n:** tamaño de la muestra.

Remplazando los datos en la formula descrita, tenemos:

- **N:** La población económicamente activa (PEA) del distrito de Cusco para el sector de establecimientos de hospedaje (hostales categorizados y sin categorizar) es de 2706.
- **Z α :** 1.96 es la constante que depende del nivel de confianza, le otorgamos un nivel de confianza de un 95 % es decir que nos podemos equivocar con una probabilidad del 5%.
- **p:** 0,5
- **q:** 0,5.
- **e:** El error muestral es de 0.05
- **n:** El tamaño de muestra aproximadamente es de 336.5112069, otorgándole un nivel de confianza del 95%.

Total de empleados:

- Muestra: 337 empleados, distribuida de la siguiente forma:

CATEGORÍAS	sin categorizar	1 Estrella	2 Estrellas	3 Estrellas	TOTAL
Muestra	307	6	15	8	337

3.5. Técnicas de recolección de datos

Según Diaz de Rada “la encuesta es una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, asimismo señala que la particularidad de la encuesta es que se realiza a todos los entrevistados, las mismas preguntas, en el mismo orden y una misma situación social”



Se recurre a la base de datos del MINCETUR Cusco para obtener las cantidades de hospedajes en sus diferentes categorías que operan en el distrito de Cusco y la población de empleados que labora dentro de ellos, también, se realizará encuestas a los trabajadores de los hospedajes del distrito del Cusco.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se usarán sistemas estadísticos como SPSS para el procesamiento y análisis de datos, aplicando análisis descriptivos mediante el uso de tablas cruzadas o tablas de contingencia, análisis correlativos bi-variados y multivariados.

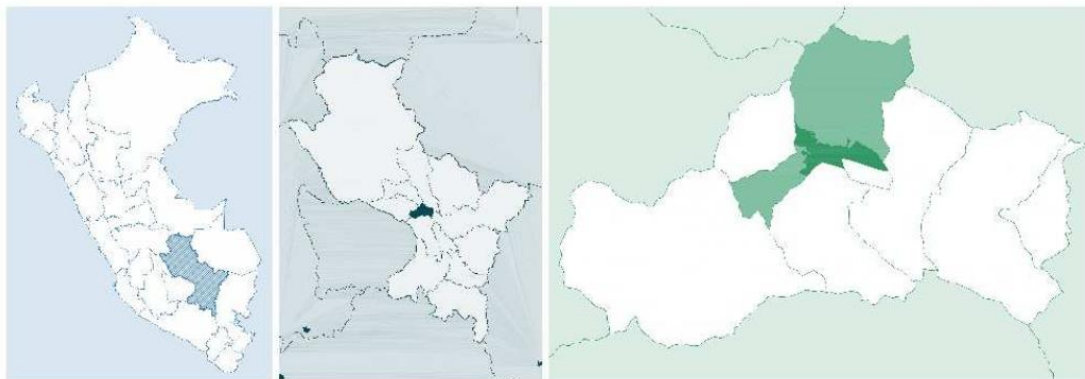
**CAPITULO IV: DIAGNÓSTICO DEL SECTOR DE LOS HOSPEDAJES DEL
DISTRITO DEL CUSCO Y NIVELES DE EMPLEO**

4.1. Diagnóstico del Distrito del Cusco.

4.1.1. Características Geopolíticas

Ubicación y límites

El distrito del Cusco limita por el norte con las provincias de Urubamba, Calca y Anta, al este con el distrito de San Sebastián, al sur con los distritos de Santiago y Wanchaq, y al oeste con los distritos de Ccorca y Poroy. El área urbana del distrito, se encuentra ubicado al noreste de la ciudad de Cusco, entre los 12°71'11" de latitud sur y 72°00'49" de longitud oeste a partir del meridiano de Greenwich. El área urbana del distrito de Cusco tiene una altitud promedio de 3339 msnm. La altitud del distrito varía desde los 3328 hasta los 3757 msnm.



4.1.2. Características Sociodemográficas

Población

Tabla 6
Población de la provincia del Cusco y sus distritos

Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Porcentaje (2015)
CUSCO	117,422	117,776	118,052	118,231	118,322	118,316	26.3%
CCORCA	2,415	2,382	2,346	2,311	2,273	2,235	0.5%
POROY	5,692	6,074	6,476	6,901	7,348	7,817	1.7%
SAN JERÓNIMO	38,165	39,869	41,617	43,406	45,236	47,101	10.5%
SAN SEBASTIÁN	91,335	95,898	100,585	105,388	110,298	115,305	25.6%
SANTIAGO	90,045	90,203	90,296	90,319	90,274	90,154	20.0%
SAYLLA	3,806	4,086	4,383	4,700	5,034	5,389	1.2%
WANCHAQ	63,615	63,742	63,825	63,858	63,844	63,778	14.2%
TOTAL (Provincia)	412,495	420,030	427,580	435,114	442,629	450,095	100.0%

Nota. Fuente: INEI

El último censo nacional de población y vivienda, desarrollado el 2007 por el INEI, registra en el distrito de Cusco una población total de 108,987 habitantes, de los cuales tan sólo el 2.2% se ubica en la zona rural. La tendencia de crecimiento poblacional, en base a la información oficial emitida por el INEI, indica que el 2015, el distrito tiene una población de 118,316 habitantes.

Situación de pobreza

La situación de pobreza se pone de manifiesto en el distrito, por cuanto de un tiempo a esta parte, Cusco se ha convertido en la zona receptora de migración interna, debido a que muchas familias de sectores rurales buscan ocupar espacios en la ciudad con la finalidad de habitarla. Esta población asentada principalmente en el borde urbano, es de bajos recursos, aspecto que ha ido consolidando la pobreza urbana con manifestaciones de marginalidad.

Los indicadores considerados tienen que ver con el acceso a vivienda, servicios básicos, acceso a educación, entre otros aspectos que devienen en Necesidades básicas insatisfechas.

Tabla 7
Situación de pobreza en el distrito de Cusco

Provincia/ Distrito	% Incidencia Pobreza	Pobreza Extrema	% Hogares niños no van a la escuela	% Analfabetismo	% Pob. Sin agua en la vivienda	% Pob. Sin desagüe	% Pob. Sin electricidad
Provincia del Cusco	24.7	4.1	1.4	3.9	8.1	34.7	6.2
Distrito del Cusco	25.5	4.7	1.1	3.4	6.1	30.7	4.3

Tasa de pobreza distrital, INEI 2009, evaluación censal de estudiantes (ECE-2010) MINEDU, Censo Nacional de Población y vivienda, INEI 2007, Dirección General de electrificación rural, 2010

Índice de Desarrollo Humano – IDH

El Índice de Desarrollo Humano es el mecanismo de medición del desarrollo de los países por provincia y distrito realizado por el Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD). Esta medición está basada en estadísticas compuestas por indicadores sociales como esperanza de vida al nacer, escolaridad, el nivel educativo alcanzado e ingreso per cápita. De 1884 distritos a nivel nacional se observa el siguiente panorama:

Tabla 8
Evolución del Índice de Desarrollo Humano Distrito

AÑOS	Índice de Desarrollo Humano		Esperanza de vida al nacer		Población con educ. Secundaria Completa		Años de educ.		Ingreso Familiar per Cápita	
	IDH	Ranking	Años	Ranking	%	Ranking	Años	Ranking	N.S. Mes	Ranking
2007	0.42	171	72.7	153	79.67	144	11	38	349.6	399
2009	0.46	67	74.6	298	79.61	147	11.4	35	434.2	88
2010	0.55	83	73.6	694	80.46	131	11.6	36	717.2	119
2012	0.61	59	73.9	848	80.46	132	11.5	36	955.2	71

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo/ Unidad del Informe sobre Desarrollo Humano 2013 -Perú.

4.1.3. Características económicas

Sectores productivos

- **Sector Primario**

Este sector se caracteriza porque sus actividades se realizan principalmente en la zona rural del distrito, como son la agricultura y ganadería.

- **Sector Secundario**

Este sector agrupa las actividades económicas encargadas de la transformación de los bienes y recursos extraídos del medio natural (materias primas), en productos elaborados. Este sector está conformado por actividades de artesanías, industria y manufactura, y construcción. El registro de actividades económicas relacionadas a estos rubros según la SUNAT para el año 2012, reportó un total de 4,138 actividades económicas de este sector.

- **Sector Terciario**

Denominado también “servicios”, está constituido por aquellas actividades que no producen bienes materiales de forma directa, vale decir que no pertenecen a los sectores primario y/o secundario. Dentro de este sector económico están el comercio, hoteles y restaurantes, las empresas de transporte y comunicaciones, las finanzas, un conjunto de actividades auxiliares (asesoría, informática, etc.), los servicios sociales y personales, las actividades relacionadas con el ocio y otras muy diversas.

Las siguientes tablas muestran la gama de actividades que se encuentran en el distrito para el sector en mención, representado por 65,461 empresas formales según el registro de la SUNAT para el año 2012.

Tabla 9*Actividades del sector terciario en el distrito de Cusco*

DESCRIPCIÓN CIIU	CUSCO	%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	13	0.02%
Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	2	0.00%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	14,945	22.83%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	4,496	6.87%
Transporte y almacenamiento	3,426	5.23%
Información y comunicaciones	319	0.49%
Actividades financieras y de seguros	117	0.18%
Actividades inmobiliarias	1,968	3.01%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	11,142	17.02%
Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	151	0.23%
Enseñanza	1,978	3.02%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	1,700	2.60%
Información y comunicaciones	571	0.87%
Actividades artísticas de entretenimiento y recreativas	151	0.23%
Otras actividades de servicios	24,363	37.22%
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciales de los hogares como productores de bienes y servicio para Uso propio	5	0.01%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	114	0.17%
TOTAL	65461	100.00%

Tabla de Códigos CIIU – Informe SUNAT 2012 - Plan de Desarrollo Urbano 2013 – 2023

- **Cusco como centro receptor turístico**

El distrito de Cusco es el centro receptor del turismo de mayor impacto en la región; esto debido a que cuenta con importantes recursos turísticos, los cuales hacen que el movimiento económico sea muy dinámico.

La ciudad del Cusco y en particular el distrito del Cusco alberga gran cantidad de establecimientos de servicios turísticos entre agencias de viaje, backpackers, bares, cafeterías, casas hospedaje, hostales, hoteles, restaurantes, servicios múltiples, servicios turísticos, tiendas especializadas, etc. por ser éste el espacio principal donde se desarrolla la actividad turística en la ciudad.

4.2. Diagnóstico del sector turístico

4.2.1. PBI Turístico Nacional³⁵

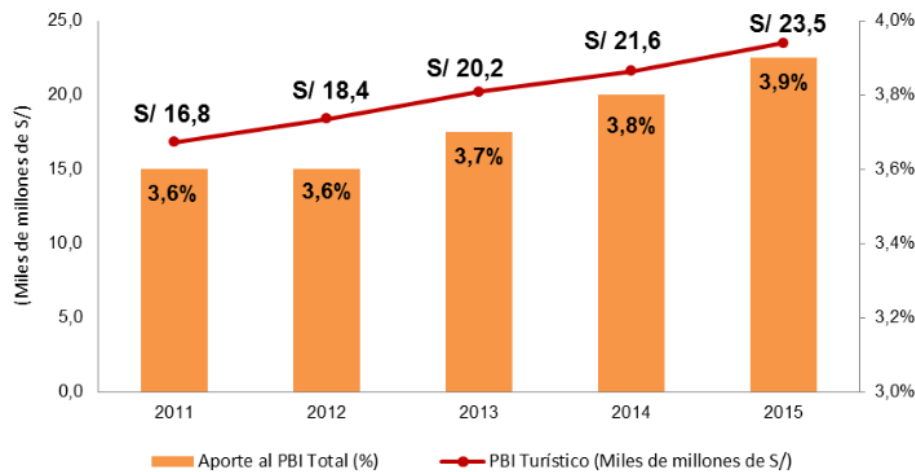
En el año 2016, según el MINCETUR, el PBI del sector turismo aportó el 3,9% al PBI Nacional (aprox. S/. 24,1 miles de millones de soles), así también el sector de hospedajes

³⁵ MINCETUR (2017) "Perú: Cuenta Satélite de Turismo, año de evaluación 2011. Principales Indicadores Turísticos, 2012-2015"

representó el 14% de este sector. En el Grafico 6, se puede apreciar un constante crecimiento en términos monetarios del PBI turístico nacional en el periodo 2011 – 2015.

Gráfico 6

PBI Turístico - Miles de millones de soles y aporte al PBI Total



fuente: MINCETUR, INEI

El PBI turístico nacional es determinado mediante una metodología del MINCETUR, sin embargo, estos sistemas siempre serán cuestionables, ya que por ejemplo, los servicios de un hotel o restaurante no siempre van dirigidos al sector turismo, si bien, se establecen parámetros de medición en función de los ingresos o precios que establecen estas unidades económicas, es muy subjetivo decir que un turista siempre va a gastar más en estos servicios en relación a un peruano; Por otro lado, la determinación del PBI turístico nacional, se basa en diferentes cuentas nacionales, provenientes de diferentes fuentes, por lo que tiene limitaciones en conocer el PBI o Valor Agregado Bruto (VAB) turístico de una región en el sector turismo.

4.2.2. Valor Agregado Bruto por sectores en la Región Cusco

La Tabla 10 muestra el VAB de la Región Cusco según sectores, que para el año 2016, el sector de alojamiento y restaurantes superaron los 888 millones de soles, así mismo, esto representó el 4.1%, del VAB regional como se detalla en Tabla 11.

Tabla 10

Cusco: Valor Agregado Bruto por Años, según Actividades Económicas Valores a Precios Constantes de 2007 (Miles de soles)

Actividades	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	1,008,142	1,102,533	1,115,502	1,093,655	1,005,438	975,698	1,025,706
Pesca y Acuicultura	1,233	1,512	2,227	2,428	1,120	1,316	770
Extracción de Petróleo, Gas y Minerales	6,478,907	7,884,271	7,521,200	9,886,602	9,899,652	10,235,089	10,746,372
Manufactura	1,289,145	1,315,026	1,222,720	1,267,140	1,118,141	1,084,381	1,082,606
Electricidad, Gas y Agua	109,407	116,951	119,532	122,885	123,594	199,497	253,989
Construcción	1,364,707	1,396,697	1,749,087	1,989,125	1,928,379	1,639,933	1,503,702
Comercio	1,122,117	1,238,834	1,334,755	1,430,639	1,473,651	1,494,505	1,529,722
Transporte, Almacén., Correo y Mensajería	593,486	658,313	718,611	774,069	799,939	839,687	889,216
Alojamiento y Restaurantes	580,707	655,439	731,344	779,948	817,962	853,526	888,715
Telecom. y Otros Serv. de Información	253,664	287,869	326,108	363,840	407,623	450,326	484,937
Administración Pública y Defensa	643,326	667,554	692,076	723,510	761,439	773,408	799,568
Otros Servicios	1,960,618	2,059,467	2,178,170	2,274,858	2,386,180	2,521,136	2,623,977
Valor Agregado Bruto	15,405,459	17,384,466	17,711,332	20,708,699	20,723,118	21,068,502	21,829,280

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática

Tabla 11

Cusco: Valor Agregado Bruto por Años, según Actividades Económicas Valores a Precios Constantes de 2007 (porcentaje)

Actividades	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	6.5	6.3	6.3	5.3	4.9	4.6	4.7
Pesca y Acuicultura	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Extracción de Petróleo, Gas y Minerales	42.1	45.4	42.5	47.7	47.8	48.6	49.2
Manufactura	8.4	7.6	6.9	6.1	5.4	5.1	5.0
Electricidad, Gas y Agua	0.7	0.7	0.7	0.6	0.6	0.9	1.2
Construcción	8.9	8.0	9.9	9.6	9.3	7.8	6.9
Comercio	7.3	7.1	7.5	6.9	7.1	7.1	7.0
Transporte, Almacén., Correo y Mensajería	3.9	3.8	4.1	3.7	3.9	4.0	4.1
Alojamiento y Restaurantes	3.8	3.8	4.1	3.8	3.9	4.1	4.1
Telecom. y Otros Serv. de Información	1.6	1.7	1.8	1.8	2.0	2.1	2.2
Administración Pública y Defensa	4.2	3.8	3.9	3.5	3.7	3.7	3.7
Otros Servicios	12.7	11.8	12.3	11.0	11.5	12.0	12.0
Valor Agregado Bruto	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

4.3. Establecimientos de hospedaje (hostales categorizados y sin categorizar) del distrito del Cusco

Los datos obtenidos a continuación provienen de los sistemas de datos estadísticos del MINCETUR, en función de los resultados obtenidos en la Encuesta Mensual sobre establecimientos de hospedaje; se recalca que para el presente trabajo se considera los hospedajes de tipo hostales (hostales de una, dos y tres estrellas y hospedajes sin categoría).

4.3.1. Oferta de Hospedajes

Tabla 12

Número de establecimientos de hospedajes (hostales categorizados y sin categoría)

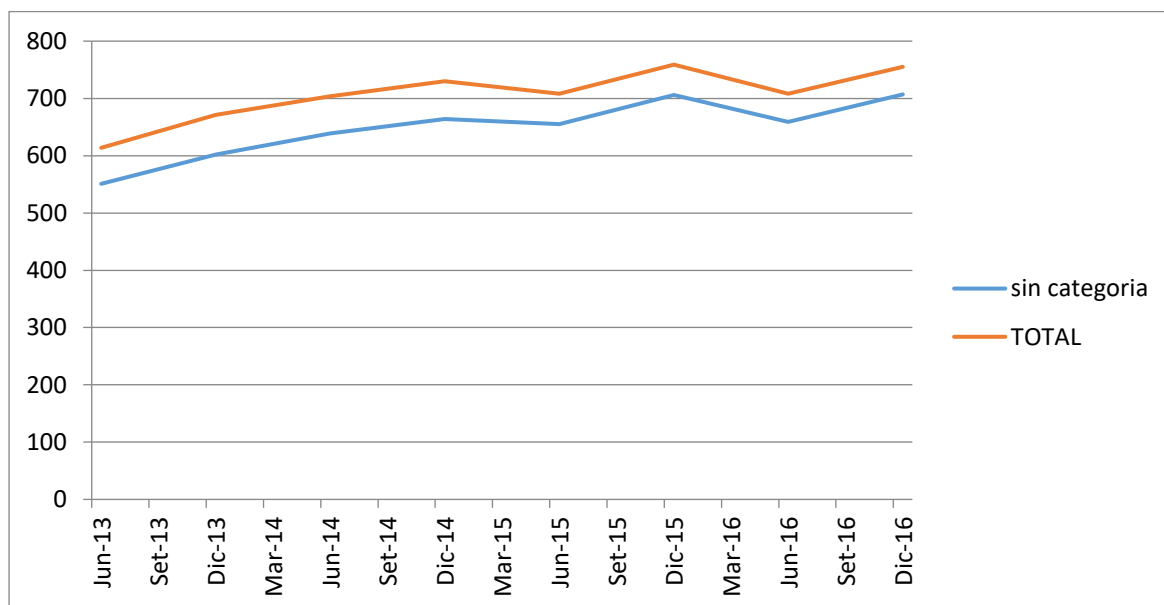
Meses	Jun-13	Dic-13	Jun-14	Dic-14	Jun-15	Dic-15	Jun-16	Dic-16
sin categoría	551	602	639	664	655	706	659	707
1 estrella	9	12	11	16	14	14	14	14
2 estrellas	39	40	41	36	29	30	27	26
3 estrellas	15	17	13	14	10	9	8	8
TOTAL	614	671	704	730	708	759	708	755

Nota. Fuente: datos estimados a partir resultados obtenidos en la Encuesta Mensual sobre establecimientos de hospedaje – MINCETUR, Elaboración: Propia

Se puede apreciar que hubo un crecimiento en el número de establecimientos de hospedajes si se realiza una comparación entre diciembre del 2016 (755 hostales en total) y Junio del 2013 (614 hostales en total), por otro lado, la evolución del número de hostales sin categorizar es muy parecida al total de hostales (total), tal como se aprecia en el Gráfico 7.

Gráfico 7

Hostales y establecimientos de hospedaje sin categorizar en el distrito del Cusco (2013 - 2016)



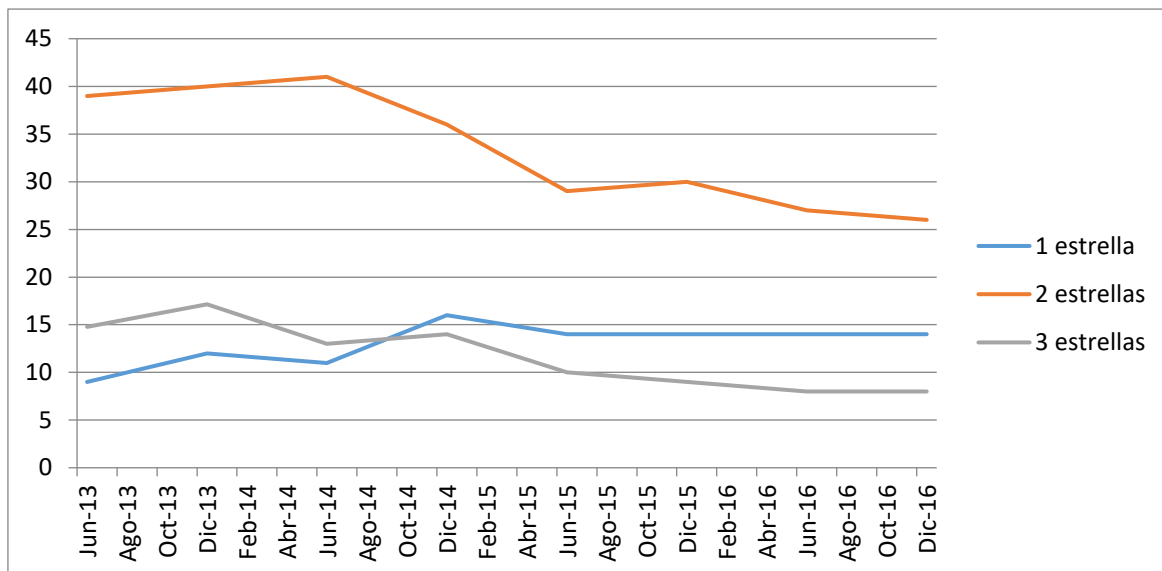
Nota. Fuente: datos estimados a partir resultados obtenidos en la Encuesta Mensual sobre establecimientos de hospedaje – MINCETUR, Elaboración: Propia

Se puede verificar también en el Gráfico 8 que los hostales con categoría de dos y tres estrellas disminuyeron a través de los últimos años, esto se puede explicar porque varios de

ellos pudieron obtener una categoría superior a través de los años, o también perdieron su categoría por no cumplir con el reglamento de hospedajes, entre otros.

Gráfico 8

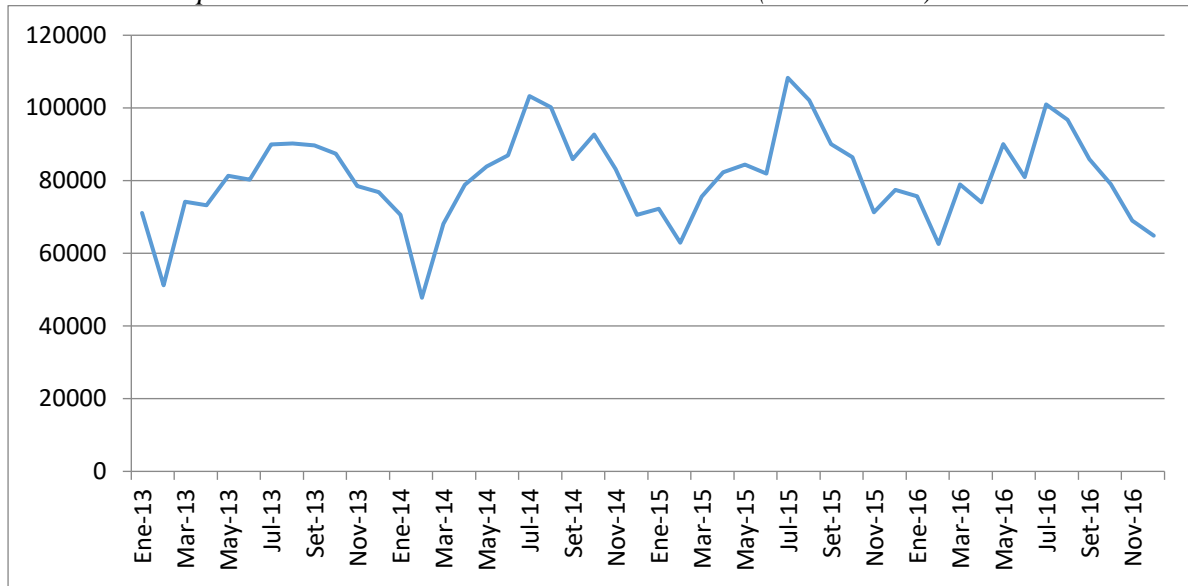
Hostales categorizados en el distrito del Cusco (2013 - 2016)



Nota. Fuente: datos estimados a partir resultados obtenidos en la Encuesta Mensual sobre establecimientos de hospedaje – MINCETUR, Elaboración: Propia

4.3.2. Total de arribos

A continuación se muestra la evolución de arribo de huéspedes a los hostales del distrito del Cusco en el periodo 2013 – 2016; Si bien en primer plano, no existe una tendencia clara de crecimiento, se puede observar tendencias de comportamiento cíclico, por ejemplo, el arribo de huéspedes tiende a una disminución a finales de cada año, mostrando los picos más bajos en los meses de febrero, mientras que los picos más altos de arribo de huéspedes se registran en los meses de julio y agosto

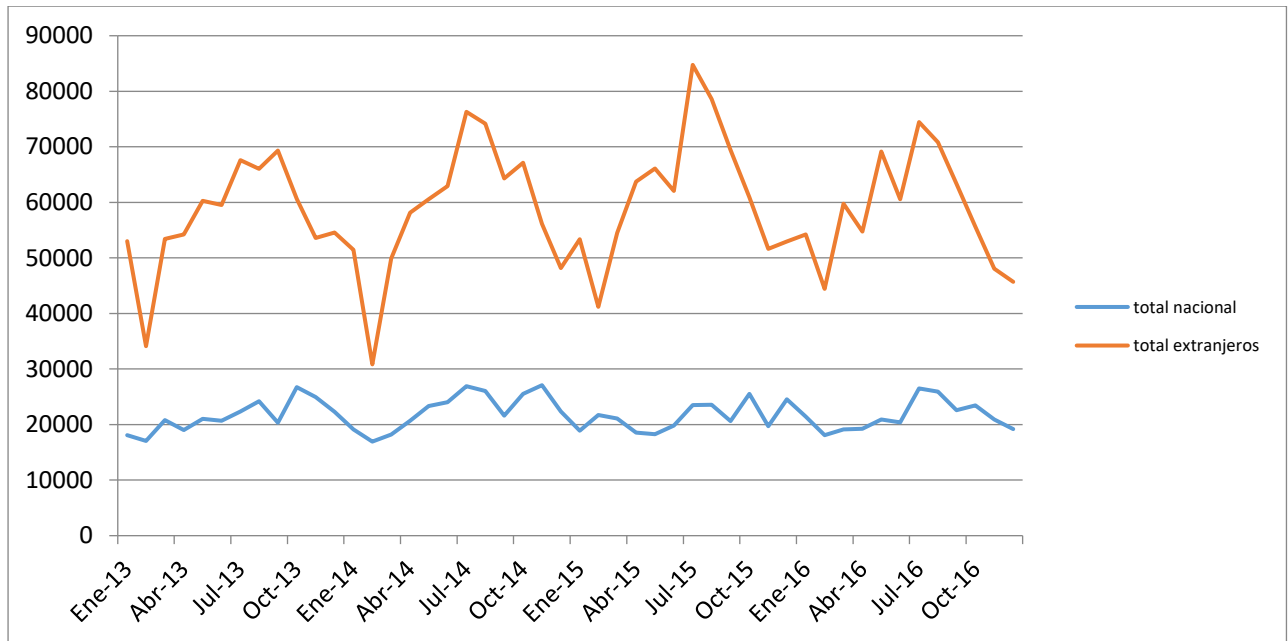
Gráfico 9*Arribo de huéspedes en los hostales del distrito del Cusco (2013 - 2016)*

Nota. Fuente: datos estimados a partir resultados obtenidos en la Encuesta Mensual sobre establecimientos de hospedaje – MINCETUR, Elaboración: Propia

En el Gráfico 10, se desagrega el arribo de huéspedes según su procedencia, considerando en este caso si el huésped es nacional o extranjero; Se puede observar que el número de huéspedes nacionales que llegan a este tipo de hospedajes bordean aproximadamente los 20,000 por mes, sin tener grandes variaciones cíclicas como si ocurre en el caso de los huéspedes extranjeros, donde normalmente el mayor número de huéspedes llegan en los meses de julio y agosto, alcanzando picos que superan los 80,000 huéspedes por mes.

Gráfico 10

Arribo de huéspedes en los hostales del distrito del Cusco (2013 - 2016), según procedencia



Nota. Fuente: datos estimados a partir de resultados obtenidos en la Encuesta Mensual sobre establecimientos de hospedaje – MINCETUR, Elaboración: Propia

Estos últimos gráficos nos dan a entender de que los hostales a pesar de ser considerados como los establecimientos de hospedaje de menor categoría en comparación con hoteles, resorts, etc, están involucrados ampliamente en el sector de turismo de masas o tradicional, dependiendo en gran medida de la afluencia de huéspedes extranjeros a la ciudad del Cusco.

4.3.3. Arribo de huéspedes por tipo de hostel (categoría)

En el año 2016, arribaron 291,009 huéspedes nacionales (25.4%) y 854,080 huéspedes extranjeros a los hostales sin categoría (74.6%).

Tabla 13

Procedencia de huéspedes en hostales sin categoría - 2016

Procedencia	Ene	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Agos	Set	Oct	Nov	Dic	TOTAL	%
Nacional	24,520	20,498	21,654	21,232	22,911	22,854	30,296	30,091	25,100	26,806	24,107	20,940	291,009	25.4%
Extranjero	69,331	55,859	72,796	68,520	83,926	71,804	88,886	85,741	76,612	68,334	60,016	52,255	854,080	74.6%

Fuente: Encuesta Mensual sobre establecimientos de hospedaje – MINCETUR, Elaboración: Propia

En el año 2016, arribaron 10,031 huéspedes nacionales (39.9%) y 15,114 huéspedes extranjeros a los hostales de una estrella (60.1%).

Tabla 14

Procedencia de huéspedes en hostales de una estrella - 2016

Procedencia	Ene	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Agos	Set	Oct	Nov	Dic	TOTAL	%
Nacional	896	864	815	731	883	864	888	818	769	960	800	743	10,031	39.9%
Extranjero	1,174	988	1,407	1,353	1,313	1,362	1,916	1,566	1,133	1,138	800	964	15,114	60.1%

Fuente: Encuesta Mensual sobre establecimientos de hospedaje – MINCETUR, Elaboración: Propia

En el año 2016, arribaron 7,679 huéspedes nacionales (30.5%) y 17,520 huéspedes extranjeros a los hostales de dos estrellas (69.5%).

Tabla 15

Procedencia de huéspedes en hostales de dos estrellas - 2016

Procedencia	Ene	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Agos	Set	Oct	Nov	Dic	TOTAL	%
Nacional	573	529	522	563	580	636	986	841	619	694	582	554	7,679	30.5%
Extranjero	1,291	1,036	1,434	1,204	1,671	1,489	2,312	2,312	2,006	1,370	713	682	17,520	69.5%

Fuente: Encuesta Mensual sobre establecimientos de hospedaje – MINCETUR, Elaboración: Propia

En el año 2016, arribaron 3,135 huéspedes nacionales (17.3%) y 15,015 huéspedes extranjeros a los hostales de tres estrellas (82.7%).

Tabla 16

Procedencia de huéspedes en hostales de tres estrellas - 2016

Procedencia	Ene	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Agos	Set	Oct	Nov	Dic	TOTAL	%
Nacional	301	224	222	267	327	308	268	309	200	283	212	214	3,135	17.3%
Extranjero	880	624	1,482	1,250	1,544	1,378	1,555	1,570	1,291	1,382	1,117	942	15,015	82.7%

Fuente: Encuesta Mensual sobre establecimientos de hospedaje – MINCETUR, Elaboración: Propia

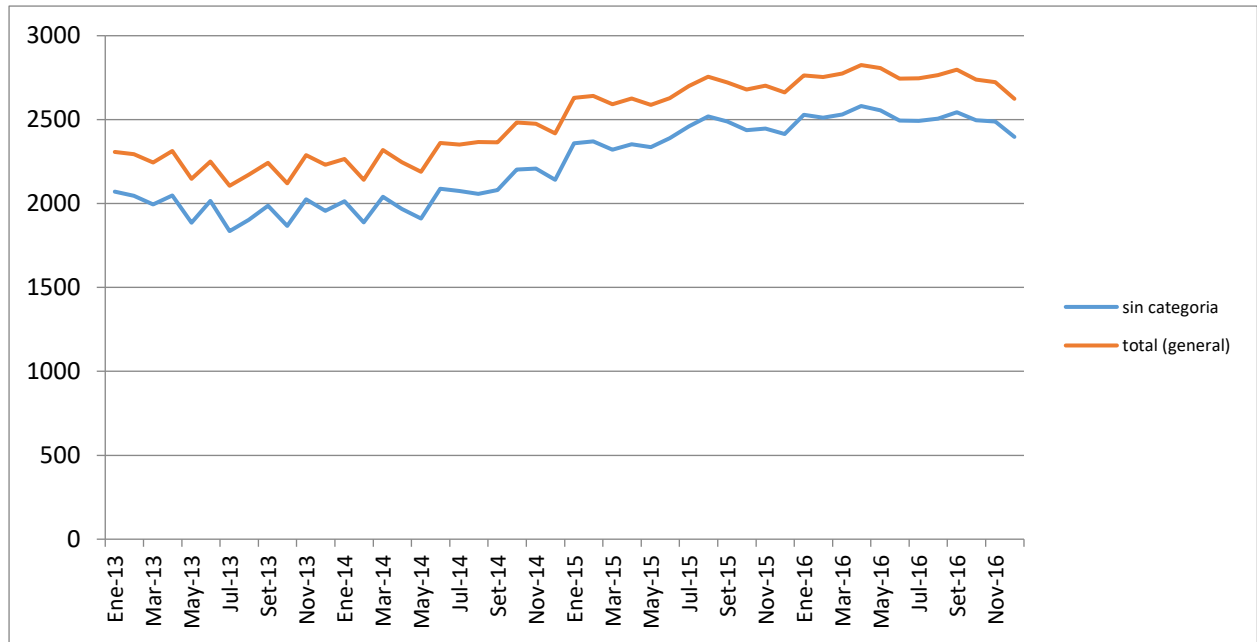
4.4. Niveles de empleo en los hostales del distrito del Cusco

En el gráfico 11, se puede ver que el número de trabajadores en los hostales del distrito del Cusco se incrementaron en los últimos años, pasando de un total 2307 de trabajadores en Enero del 2013 a 2624 trabajadores en Diciembre del 2016, por otro lado la evolución del número de trabajadores en hospedajes sin categorizar mantiene un comportamiento similar al total de trabajadores, estos comportamientos obedecen a que también el número de hospedajes se incrementaron en el mismo periodo de tiempo tal como se apreció en el gráfico 7. Así también en el gráfico 12, se puede observar que normalmente los hostales de 2 estrellas generan mayor empleo que los hostales de 1 o 3 estrellas, este hecho es

entendible ya que el número de hostales de 2 estrellas es superior a las otras dos categorías, tal como se pudo apreciar en el gráfico 8.

Gráfico 11

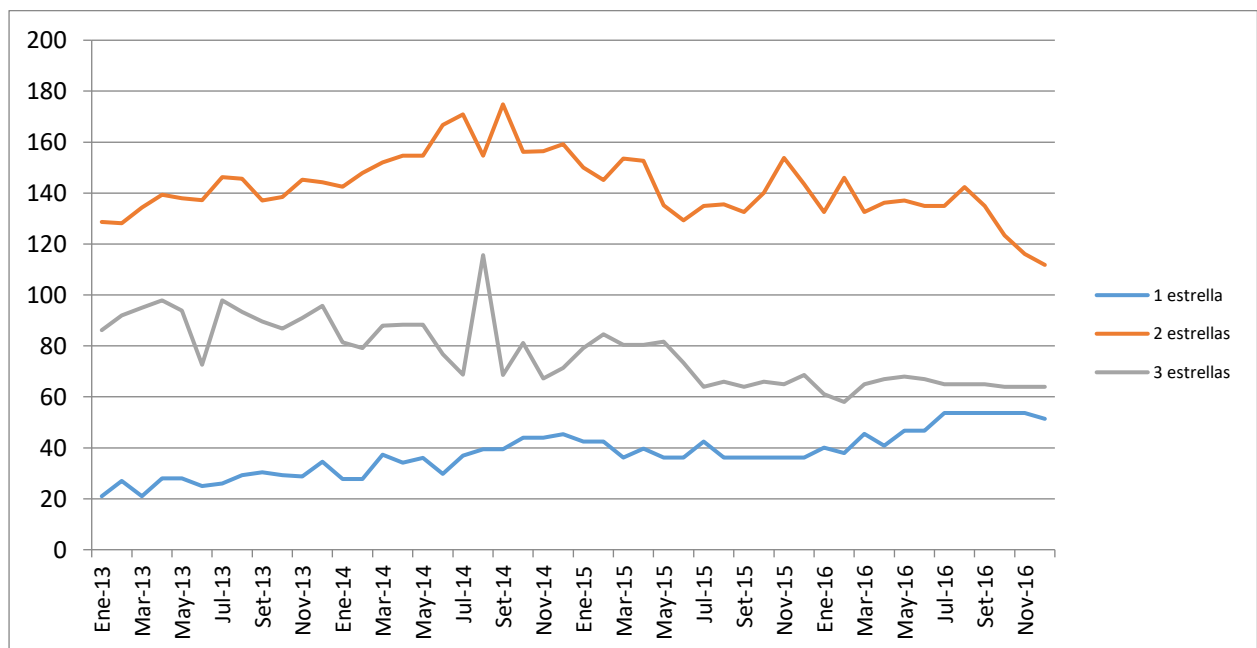
Niveles de empleo mensual en los hostales del distrito del Cusco



Nota. Fuente: datos estimados a partir resultados obtenidos en la Encuesta Mensual sobre establecimientos de hospedaje – MINCETUR, Elaboración: Propia

Gráfico 12

Niveles de empleo mensual en los hostales del distrito del Cusco



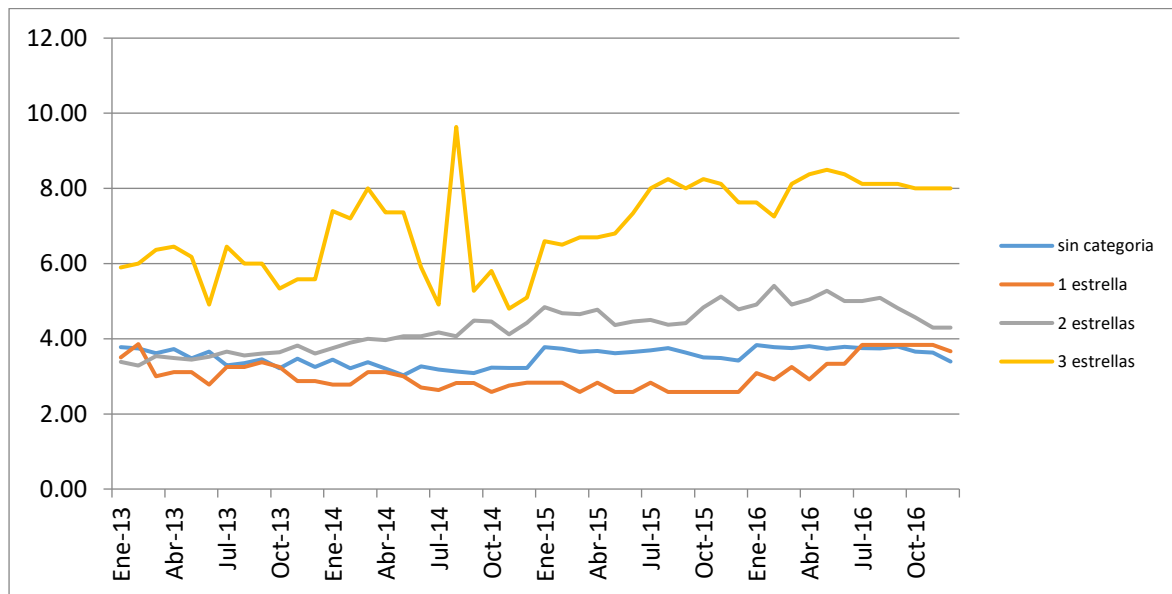
Nota. Fuente: datos estimados a partir resultados obtenidos en la Encuesta Mensual sobre establecimientos de hospedaje – MINCETUR, Elaboración: Propia

Finalmente para ver la capacidad de generación de empleo de cada categoría de hospedaje se dividió el total de empleados entre el número de hospedajes, considerándose los periodos mensuales (n) y la categoría de los hospedajes (c):

$$promedio\ N^{\circ}\ trabajadores_{c,n} = \frac{total\ empleados_{c,n}}{total\ de\ hospedajes_{c,n}}$$

Gráfico 13

Promedio del número de trabajadores según la categoría de hospedaje (hostales del distrito del Cusco) – 2013 - 2016



Nota. Fuente: datos estimados a partir resultados obtenidos en la Encuesta Mensual sobre establecimientos de hospedaje – MINCETUR, Elaboración: Propia

Para finalizar se promedia el número de trabajadores por establecimiento de hospedaje en el periodo: 2013 – 2016, obteniéndose que los hostales sin categoría generan en promedio 3.52 empleos, mientras que los hostales de una, dos y tres estrellas, generan en promedio 3.04, 4.30, 6.98 empleos respectivamente. A pesar de que en líneas generales los hostales sin categoría en generan mayor empleo en promedio que los hostales de una estrella, según el gráfico 13, en los últimos meses del año 2016 el promedio de los hostales de una estrella es superior al promedio de los hostales sin categorizar, esta tendencia se viene estableciendo también en el año 2017.

Por lo tanto se puede llegar a la conclusión de que los hostales de categoría superior brindan un mayor número de empleos en promedio, como son el caso de los hostales de 2 y 3 estrellas.

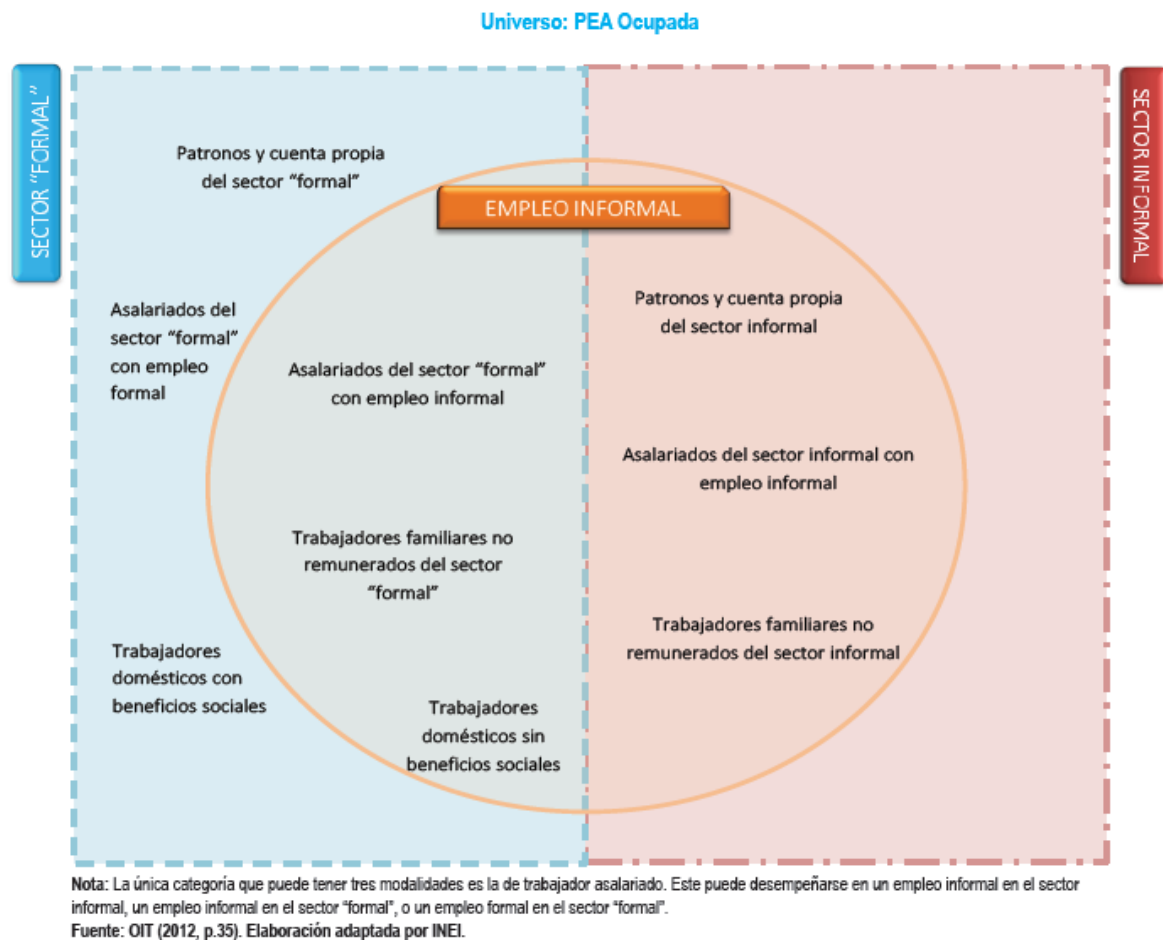
CAPITULO V: ANÁLISIS DE DATOS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

5.1. Determinación de los niveles de empleo formal e informal

Para determinar los niveles de empleo formal e informal en el sector de hospedajes del distrito de Cusco, se tomó de referencia la metodología de la Organización Internacional del Trabajo, la misma que es adoptada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) para cuantificar estos indicadores:

Gráfico 14

Componentes de la PEA Informal



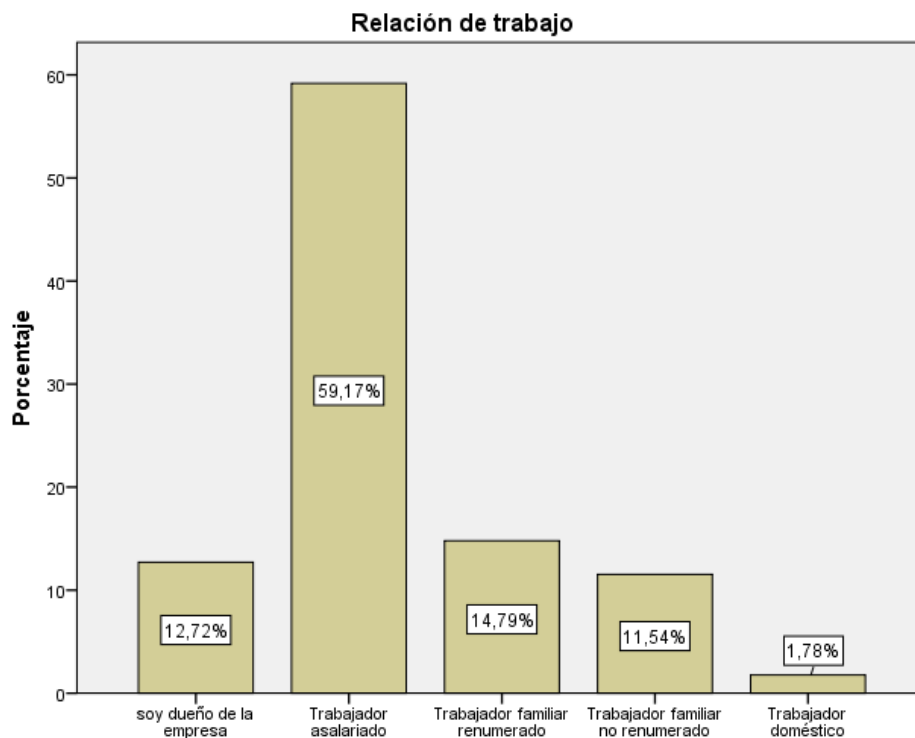
Las dos primeras preguntas de la encuesta, sirven para determinar si el entrevistado está categorizado como trabajador formal o informal.

1) ¿Qué relación de trabajo mantiene usted en la empresa donde labora?

Tabla 17*Número de trabajadores por relación de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Soy dueño de la empresa	43	12,7
Trabajador asalariado	200	59,2
Trabajador familiar renumerado	50	14,8
Trabajador familiar no renumerado	39	11,5
Trabajador doméstico	6	1,8
Total	338	100,0

Nota. Fuente: Propia en base de encuestas realizadas, Elaboración: Propia

Gráfico 15*Número de trabajadores por relación de trabajo*

Como se muestra en el Gráfico N° 15 y Tabla N° 17, la categoría “trabajador asalariado” representa el 59.17% de los encuestados, seguido por los trabajadores familiares renumerados (14.79%), dueños de la empresa (12.72%) y trabajadores familiares no renumerados (11.54%); en este tipo de MYPES, aproximadamente 6 de cada 10 empleados son trabajadores asalariados, mientras que el resto son dueños de la empresa y trabajadores

familiares y funcionan como empresas familiares, estos resultados nos dan a entender de que a pesar de ser en su gran mayoría microempresas, no siempre son negocios familiares en su totalidad y que debido a su naturaleza de funcionamiento es necesario contar con trabajadores externos con la finalidad de estar operativos las 24 horas del día.

2) ¿Usted cuenta con un contrato de trabajo?

Tabla 18

Contrato de Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
SI	89	26,3
NO	249	73,7
Total	338	100,0

Nota. Fuente: Propia en base de encuestas realizadas, Elaboración: Propia

En la Tabla 18, se puede apreciar que 89 personas respondieron que si cuentan con un contrato de trabajo, representando el 26.3%, mientras que 249 personas respondieron que no cuentan con un contrato de trabajo, representando el 73,7% de la muestra.

Con los datos de las dos primeras preguntas, se hace un cruce de variables, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 19

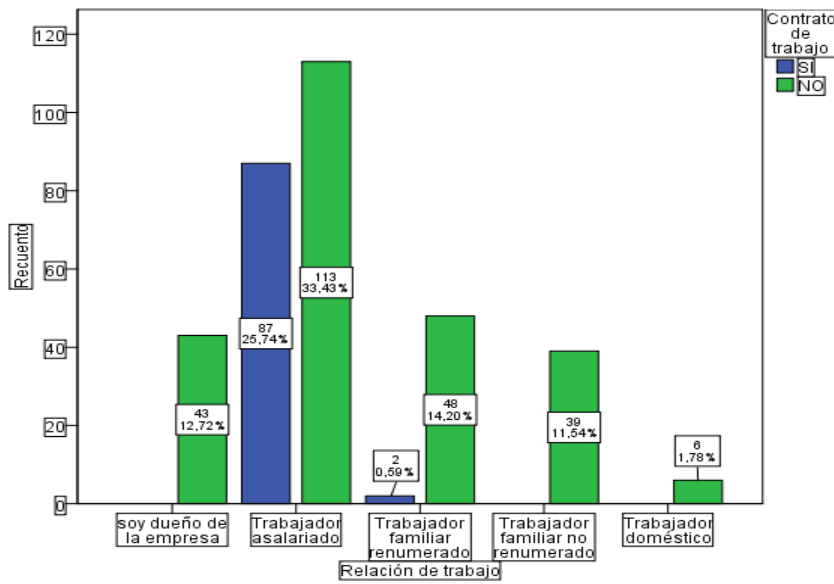
*Tabla Cruzada: Relación de trabajo*Contrato de trabajo*

		Contrato de trabajo		Total
		SI	NO	
Relación de trabajo	soy dueño de la empresa	0	43	43
	Trabajador asalariado	87	113	200
	Trabajador familiar renumerado	2	48	50
	Trabajador familiar no renumerado	0	39	39
	Trabajador doméstico	0	6	6
Total		89	249	338

Nota. Fuente: Propia en base de encuestas realizadas, Elaboración: Propia

Gráfico 16

*Tabla Cruzada: Relación de trabajo*Contrato de trabajo*



De acuerdo a la metodología de determinación del empleo formal e informal, todos los trabajadores asalariados que cuenten con un contrato de trabajo y aquellos que son dueños de las empresas (laboran dentro de ella) se les considera como trabajadores con un empleo formal, en efecto, los demás, son considerados trabajadores con un empleo informal, tal como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 20

Niveles de empleo formal e informal en sector hospedajes, en el distrito del Cusco

Nº	Relación de trabajo	Formal	%	Informal	%
1	Soy dueño de la empresa	43	12.7%		
2	Trabajador asalariado	87	25.7%	113	33.4%
3	Trabajador familiar remunerado	2	0.6%	48	14.2%
4	trabajador familiar no remunerado			39	11.5%
5	trabajador domestico			6	1.8%
TOTAL		132	39.1%	206	60.9%

Nota. Fuente: Propia en base de encuestas realizadas, Elaboración: Propia.

Según la tabla 20, el 60.9% de los encuestados son categorizados como trabajadores con un empleo informal, mientras que el 39.1% tienen un empleo formal.

5.2.Codificación de variables e indicadores

A continuación, en la tabla 21 se detalla las variables de estudio, indicadores y los valores codificados, se menciona que en caso de los indicadores cuantitativos se tuvo que

agruparlos para generarles valores codificados y facilitar el análisis descriptivo a través de la generación de tablas cruzadas.

Tabla 21
Codificación de variables e indicadores

VARIABLE DEPENDIENTE	INDICADOR	codificación	VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADORES	codificación
(Empleo Formal o Empleo informal)	número de trabajadores informales o formales en los hospedajes (hostales) de la ciudad del Cusco – <i>(cualitativa dicotómica)</i>	(1) formal, (0) informal	características socioeconómicas del trabajador	Edad <i>(cuantitativa)</i>	1. menor de 21 años 2. de 21 a 30 años 3. de 31 a 40 años 4. de 41 a 50 años 5. mayor de 50 años
				Sexo <i>(cualitativa dicotómica)</i>	0. masculino 1. femenino
				estado civil <i>(cualitativa nominal)</i>	a. soltero b. casado c. viudo d. divorciado e. conviviente
				número de personas que viven en su hogar <i>(cuantitativa)</i>	1. de 1 a 3 2. de 4 a 6 3. de 7 a 9 4. 10 a mas
				nivel educativo <i>(cualitativa ordinal)</i>	a. ninguna b. primaria c. secundaria d. superior técnico d. superior universitario
			Ocupación realizada	Tipo de ocupación realizada <i>(cualitativa nominal)</i>	a. dueño de la empresa b. administrador y/o contador c. recepcionista d. housekeeping e. volante f. cafetería g. mantenimiento
				Número de horas de trabajo <i>(cuantitativa)</i>	1. de 0 a 20 horas 2. de 21 a 40 horas 3. de 41 a 60 horas 4. de 61 a 80 horas 5. 81 a más horas
				salario mensual <i>(cuantitativa)</i>	1. 0 a 500 soles 2. 501 a 1000 soles 3. 1001 a 1500 soles 4. 1501 a 2000 soles 5. 2001 a 2500 soles 6. 2501 soles a mas
			antigüedad y tamaño de los establecimientos de hospedaje	Número de trabajadores de la empresa <i>(cuantitativa)</i>	1. 1 a 4 trabajadores 2. 5 a 8 trabajadores 3. 9 a 12 trabajadores 4. 13 a 16 trabajadores 5. 17 a más trabajadores
				años de operación <i>(cuantitativa)</i>	1. de 0 a 5 años 2. de 6 a 10 años 3. de 11 a 15 años 4. de 16 a 20 años 5. de 21 a 25 años 6. 26 años a mas
				categoría del establecimiento de hospedaje <i>(cualitativa ordinal)</i>	a. No tiene categoría b. 1 estrella c. 2 estrellas d. 3 estrellas
				tipo de cliente más frecuente <i>(cualitativa ordinal)</i>	a. poblador local b. visitante nacional c. visitante internacional

5.3. Análisis descriptivo mediante tablas cruzadas

¿Qué es una tabla cruzada?

Una tabla cruzada es una tabla de dos variables que consta de filas y columnas. También es conocida como tabla dinámica o tabla multidimensional.

Su utilidad radica en la capacidad de estructurar, resumir y mostrar grandes cantidades de datos. Suele utilizarse para determinar si existe alguna relación entre la variable de la fila y la de la columna. De manera opcional, este recurso puede mostrar los subtotales de las columnas, y los totales generales de las columnas, las filas o toda la medición.

¿Qué son los coeficientes de correlación e independencia para tablas cruzadas?

Estos coeficientes sirven para evaluar si las variables incluidas en la tabla cruzada están correlacionadas, a continuación, describiremos dos de ellos que serán usados en el presente análisis.

Coeficiente	Para cuadros de contingencia	interpretación
Chi cuadrado	Cualquier tamaño...	Se utiliza el valor de chi cuadrada para evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas.
Gamma de Goodman y Kruskal	Cualquier tamaño...	Varia de -1 a +1 (-1 es una relación negativa perfecta, y +1 una relación positiva perfecta).

FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

NULA (H0): Es aquella en la que se asegura que los dos parámetros analizados son independientes uno del otro.

ALTERNATIVA (H1): Es aquella en la que se asegura que los dos parámetros analizados son dependientes.

Para la presente investigación se realizará un análisis detallado a través de la formulación, elaboración e interpretación de tablas cruzadas o tablas de contingencia.

5.3.1. Tabla Cruzada N°1: Edad *Trabajador formal o informal

Tabla Cruzada 1

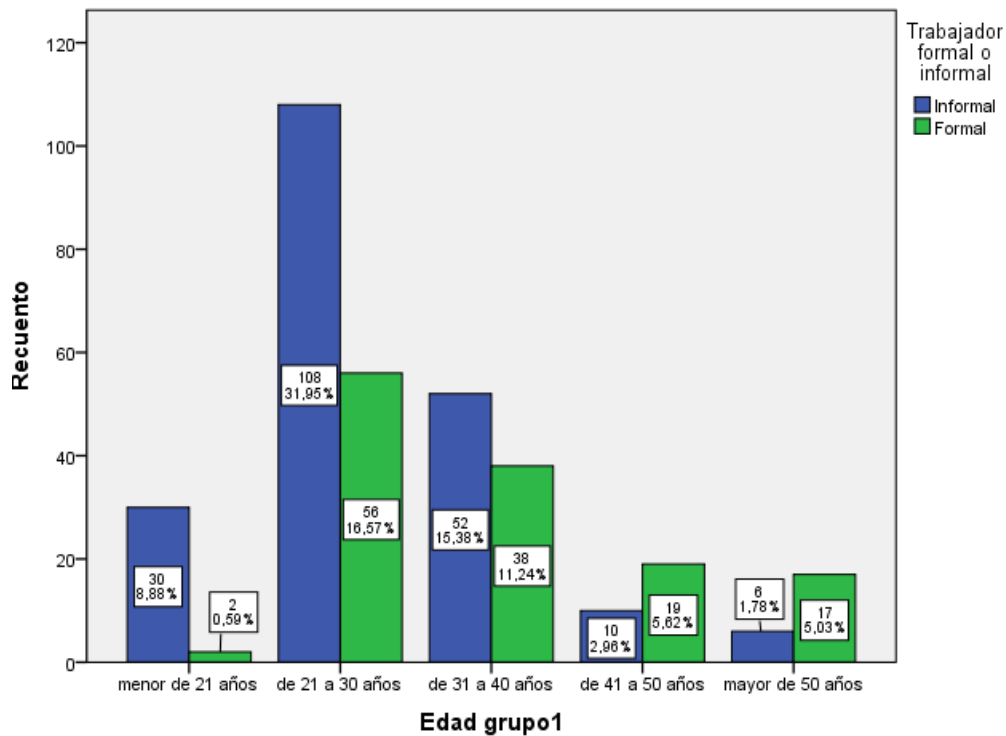
Edad * Trabajador formal o informal

Edad (categorizada)	Trabajador formal o informal		Total	%
	Informal	Formal		
menor de 21 años	30	2	32	9.5
de 21 a 30 años	108	56	164	48.5
de 31 a 40 años	52	38	90	26.6
de 41 a 50 años	10	19	29	8.6
mayor de 50 años	6	17	23	6.8
Total	206	132	338	100.0

Nota. Fuente: Propia en base de encuestas realizadas, Elaboración: Propia.

Gráfico 17

Edad * Trabajador formal o informal



En caso de la edad, se ve que hay más trabajadores con un empleo informal en los grupos más jóvenes (menores de 41 años), sobre todo en los grupos “menor de 21 años” y “de 21 a 30 años”, conforme la edad del trabajador se incrementa, los niveles de empleo informal disminuyen, demostrando una relación inversa entre edad y empleo informal. Esto se explica porque normalmente para un joven sin experiencia es mucho más difícil encontrar un trabajo que una persona adulta, por lo que necesariamente debe aceptar un empleo informal.

5.3.2. Tabla Cruzada N°2: Sexo *Trabajador formal o informal

Tabla Cruzada 2

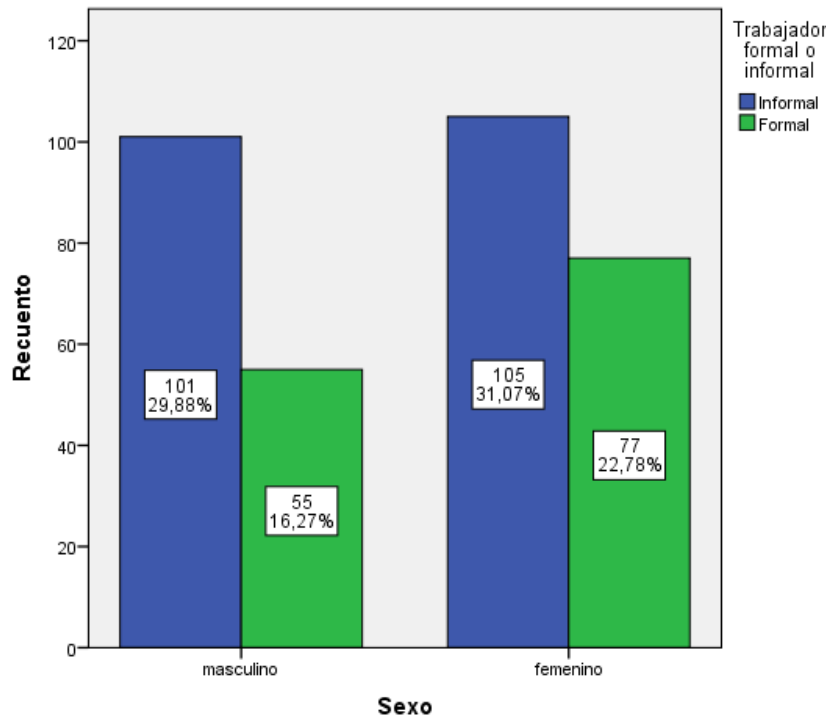
Sexo*Trabajador formal o informal

		Trabajador formal o informal		Total	%
		Informal	Formal		
Sexo	Masculino	101	55	156	46.2
	Femenino	105	77	182	53.8
Total		206	132	338	100.0

Nota. Fuente: Propia en base de encuestas realizadas, Elaboración: Propia.

Gráfico 18

Sexo*Trabajador formal o informal



En el indicador sexo, existe mayor informalidad en ambas categorías, sin embargo, se puede evidenciar que en el caso del sexo masculino la diferencia de empleo informal sobre empleo formal es más amplia, dando a entender que la informalidad laboral está más asociada a los hombres que a las mujeres.

5.3.3. Tabla Cruzada N°3: Estado Civil *Trabajador formal o informal

Tabla Cruzada 3

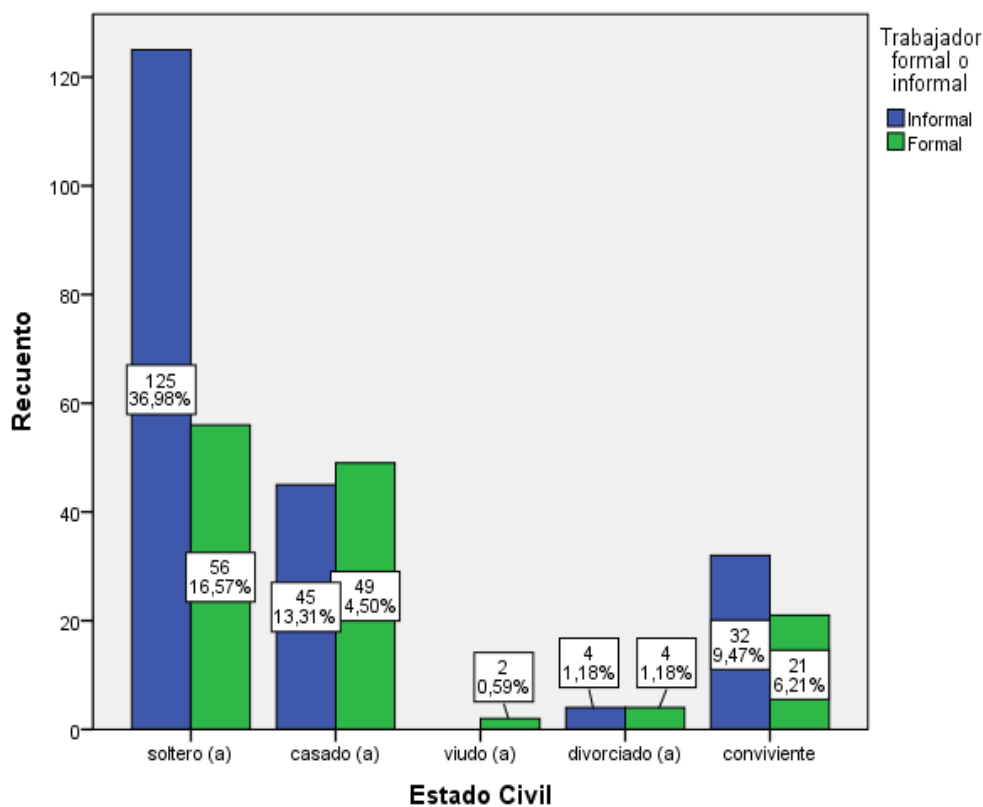
Estado Civil*Trabajador formal o informal

	Trabajador formal o informal		Total	%	
	Informal	Formal			
Estado Civil	soltero (a)	125	56	181	53.6
	casado (a)	45	49	94	27.8
	viudo (a)	0	2	2	0.6
	divorciado (a)	4	4	8	2.4
	Conviviente	32	21	53	15.7
Total	206	132	338	100.0	

Nota. Fuente: Propia en base de encuestas realizadas, Elaboración: Propia.

Gráfico 19

Estado Civil*Trabajador formal o informal



En caso del estado civil, existen altos niveles de informalidad en la categoría “soltero”, mientras que en las categorías de “casado”, “conviviente” y “divorciado”, los niveles de informalidad y formalidad son parecidos, no existiendo grandes diferencias entre ambos. Los resultados se pueden asociar a que normalmente los trabajadores de condición soltera

también están en la categoría de los grupos etarios más jóvenes y por ende la informalidad es superlativa en esta población.

5.3.4. Tabla Cruzada N°4: Número de personas que viven en su hogar *Trabajador formal o informal

Tabla Cruzada 4

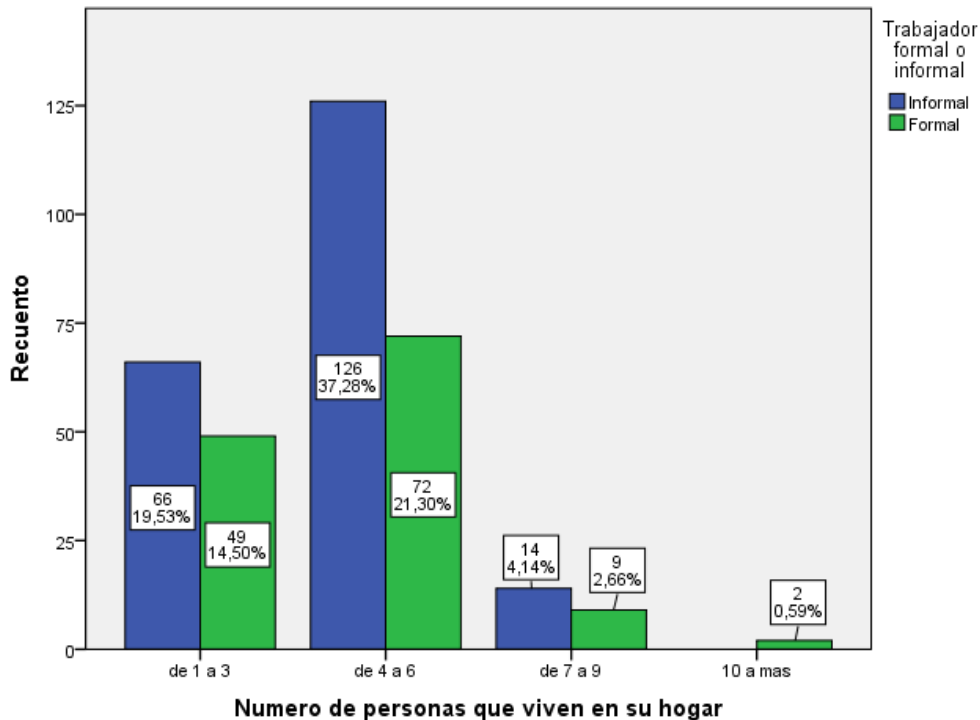
*Número de personas que viven en su hogar *Trabajador formal o informal*

	Trabajador formal o informal		Total	%	
	Informal	Formal			
Número de personas que viven en su hogar	de 1 a 3	66	49	115	34.0
	de 4 a 6	126	72	198	58.6
	de 7 a 9	14	9	23	6.8
	10 a mas	0	2	2	0.6
Total	206	132	338	100.0	

Nota. Fuente: Propia en base de encuestas realizadas, Elaboración: Propia.

Gráfico 20

*Número de personas que viven en su hogar (categorizada) *Trabajador formal o informal*



En este indicador, se puede observar que los niveles de informalidad son superiores en todas las categorías a los niveles de formalidad laboral, no existiendo claramente una relación (inversa o directa) entre ambos indicadores. En ese sentido se puede deducir que el tamaño de la familia no influye significativamente en que un trabajador tenga un empleo informal.

5.3.5. Tabla Cruzada N°5: Nivel Educativo *Trabajador formal o informal

Tabla Cruzada 5

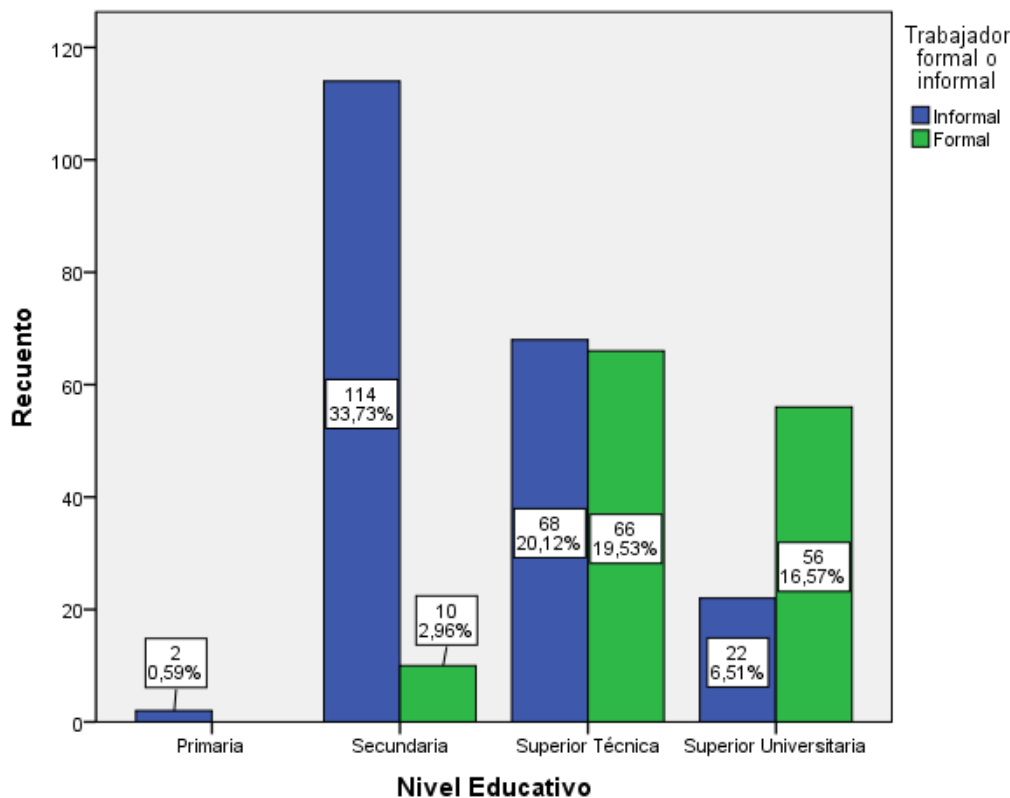
*Nivel Educativo*Trabajador formal o informal*

	Trabajador formal o informal		Total	%
	Informal	Formal		
Primaria	2	0	2	0.6
Secundaria	114	10	124	36.7
Superior Técnica	68	66	134	39.6
Superior Universitaria	22	56	78	23.1
Total	206	132	338	100.0

Nota. Fuente: Propia en base de encuestas realizadas, Elaboración: Propia.

Gráfico 21

*Nivel Educativo*Trabajador formal o informal*



En relación al indicador “nivel educativo”, los niveles de empleo informal son altamente amplios en los niveles educativos más bajos (primaria y secundaria), mientras que en los niveles “superior técnico” “superior universitario”, los niveles de empleo formal son superiores sobre los niveles de empleo informal, existiendo claramente una relación inversa entre empleo informal y nivel educativo, o en su efecto, una relación directa entre empleo formal y nivel educativo, estos resultados confirman lo planteado en diferentes afirmaciones de las secciones 2.1 y 2.2, del Capítulo II: Marco Teórico.

5.3.6. Tabla Cruzada N°6: Ocupación *Trabajador formal o informal

Tabla Cruzada 6

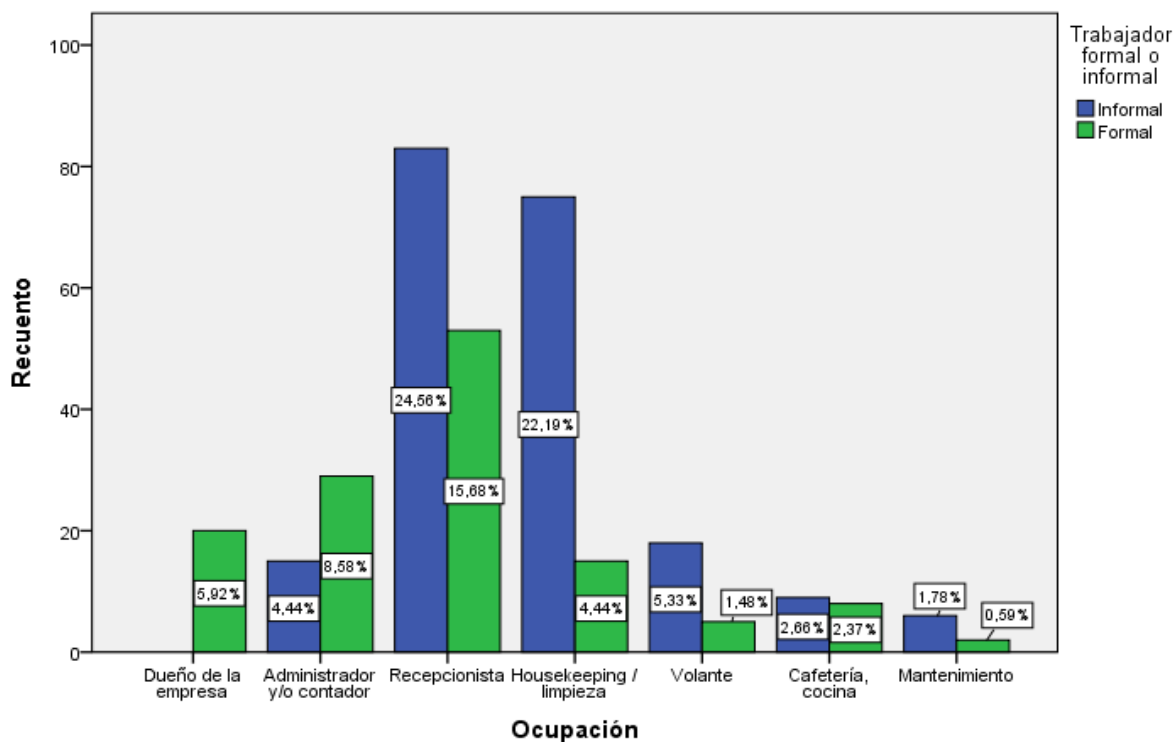
Ocupación*Trabajador formal o informal

	Trabajador formal o informal		Total	%
	Informal	Formal		
Dueño de la empresa	0	20	20	5.9
Administrador y/o contador	15	29	44	13.0
Recepcionista	83	53	136	40.2
Housekeeping / limpieza	75	15	90	26.6
Volante	18	5	23	6.8
Cafetería, cocina	9	8	17	5.0
Mantenimiento	6	2	8	2.4
Total	206	132	338	100.0

Nota. Fuente: Propia en base de encuestas realizadas, Elaboración: Propia.

Gráfico 22

Ocupación*Trabajador formal o informal



Los niveles de informalidad son superiores en las categorías “housekeeping”, “volante”, “mantenimiento” y “recepcionista”, esto se puede explicar por los altos niveles de rotación y temporalidad que están asociados con estas categorías, así también, en caso los empleados que se desempeñan como “housekeeping”, muchas veces no se requiere altos niveles de educación.

Por otro lado, la categoría “dueño de la empresa” en su totalidad es formal, ya que, como es de conocimiento, los dueños de empresa (que laboran dentro de ella), son considerados como formales para los análisis de la OIT, MTPE e INEI, así también, en la categoría “administrador y/o contador” hay mayor número de trabajadores formales y finalmente en la categoría “cafetería, cocina”, los niveles de formalidad e informalidad son muy parecidos.

5.3.7. Tabla Cruzada N°7: Horas de trabajo por semana *Trabajador formal o informal

Tabla Cruzada 7

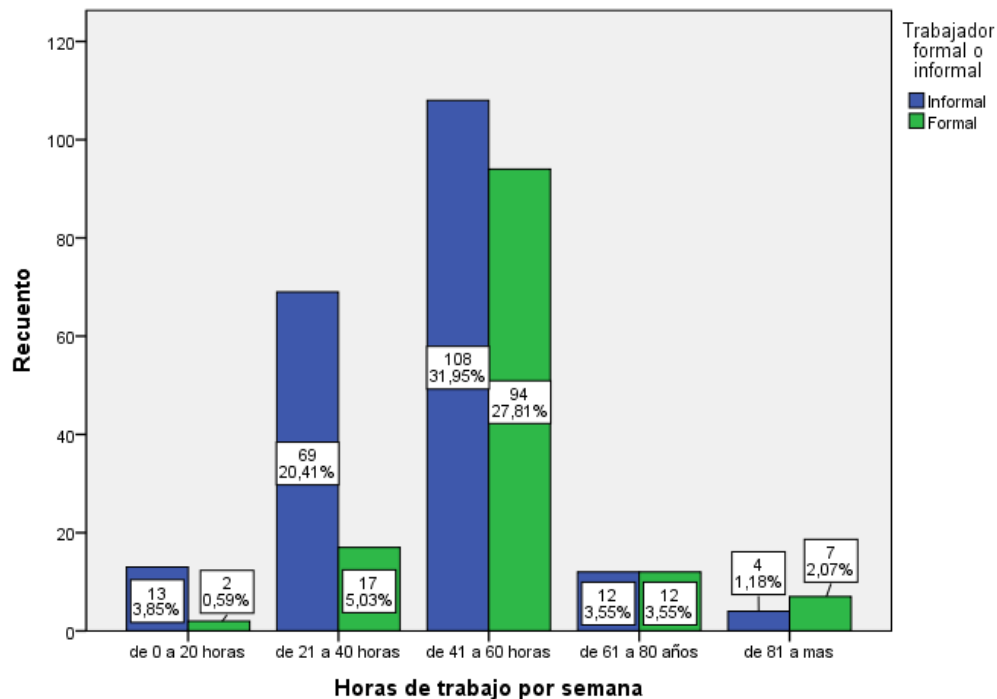
*Horas de trabajo por semana*Trabajador formal o informal tabulación cruzada*

		Trabajador formal o informal		Total	%
		Informal	Formal		
Horas de trabajo por semana	de 0 a 20 horas	13	2	15	4.4
	de 21 a 40 horas	69	17	86	25.4
	de 41 a 60 horas	108	94	202	59.8
	de 61 a 80 años	12	12	24	7.1
	de 81 a mas	4	7	11	3.3
Total		206	132	338	100.0

Nota. Fuente: Propia en base de encuestas realizadas, Elaboración: Propia.

Gráfico 23

*Horas de trabajo por semana*Trabajador formal o informal*



En caso de las horas de trabajo por semana se puede observar una relación directa entre horas de trabajo y niveles de empleo formal, sin embargo, esta posición contradice el marco legal en el que normalmente se desempeña un trabajador con un empleo formal, ya que la ley exige que un trabajador no debe laborar por más de 48 horas a la semana; la existencia de empleo formal en el punto de corte: ≥ 48 , se debe a que se incluye en este rango a los dueños de empresas, que en la gran mayoría de los casos son ellos quienes conforman una unidad económica autogestionaria y/o familiar, desempeñándose normalmente por un mayor número de horas a la semana.

5.3.8. Tabla Cruzada N°8: Salario *Trabajador formal o informal

Tabla Cruzada 8

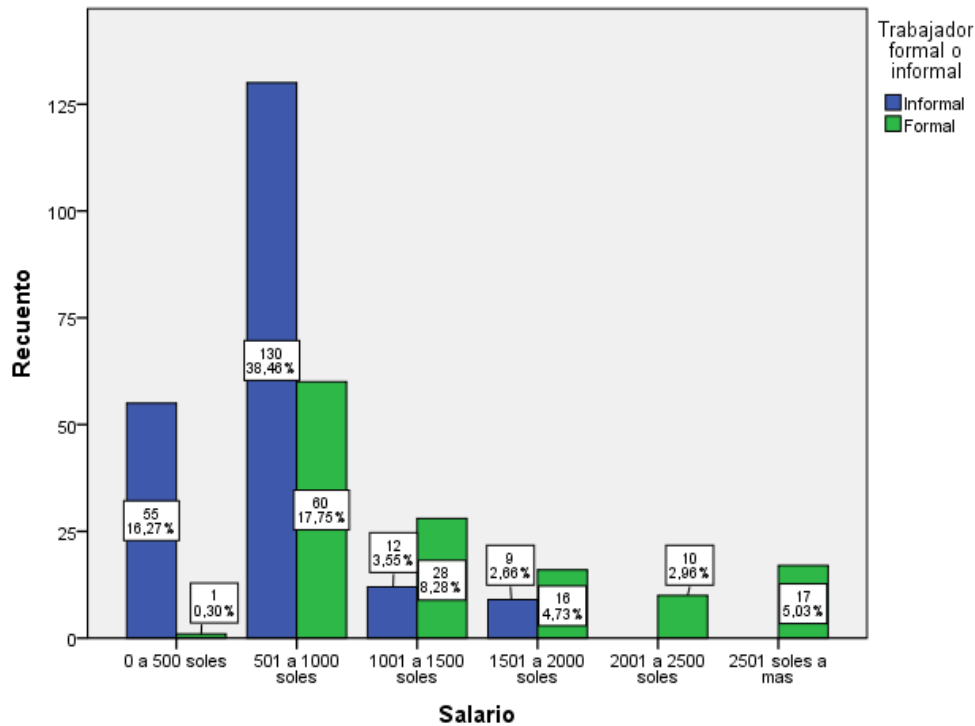
*Salario *Trabajador formal o informal*

	Trabajador formal o informal		Total	%
	Informal	Formal		
0 a 500 soles	55	1	56	16.6
501 a 1000 soles	130	60	190	56.2
1001 a 1500 soles	12	28	40	11.8
1501 a 2000 soles	9	16	25	7.4
2001 a 2500 soles	0	10	10	3.0
2501 soles a mas	0	17	17	5.0
Total	206	132	338	100.0

Nota. Fuente: Propia en base de encuestas realizadas, Elaboración: Propia.

Gráfico 24

*Salario (categorizado)*Trabajador formal o informal*



El número de trabajadores con un empleo informal en las categorías “0 a 500 soles” y “501 a 1000 soles” es superior a aquellos que tienen un empleo formal, por otro lado, en las categorías superiores los niveles de empleo formal son superiores a los niveles de empleo informal, por lo tanto, se puede evidenciar que existe una relación indirecta entre el salario y empleo informal, o en su efecto, existe una relación directa entre salario y empleo formal.

Estos resultados se refuerzan también en el marco legal, ya que normalmente un trabajador a tiempo completo (cumplir mínimamente con 48 horas de trabajo a la semana) obtiene un salario igual o mayor al salario mínimo vital que en el año 2017 fue de S/. 850.00. Por otro lado, aquellos trabajadores que consideraron ser dueños de la empresa, obtienen rentas que fueron muy superiores al salario mínimo y como se explicó líneas arriba esta población es reconocida automáticamente como trabajador formal.

5.3.9. Tabla Cruzada N°9: Número de Personal que labora en el hospedaje *Trabajador formal o informal

Tabla Cruzada 9

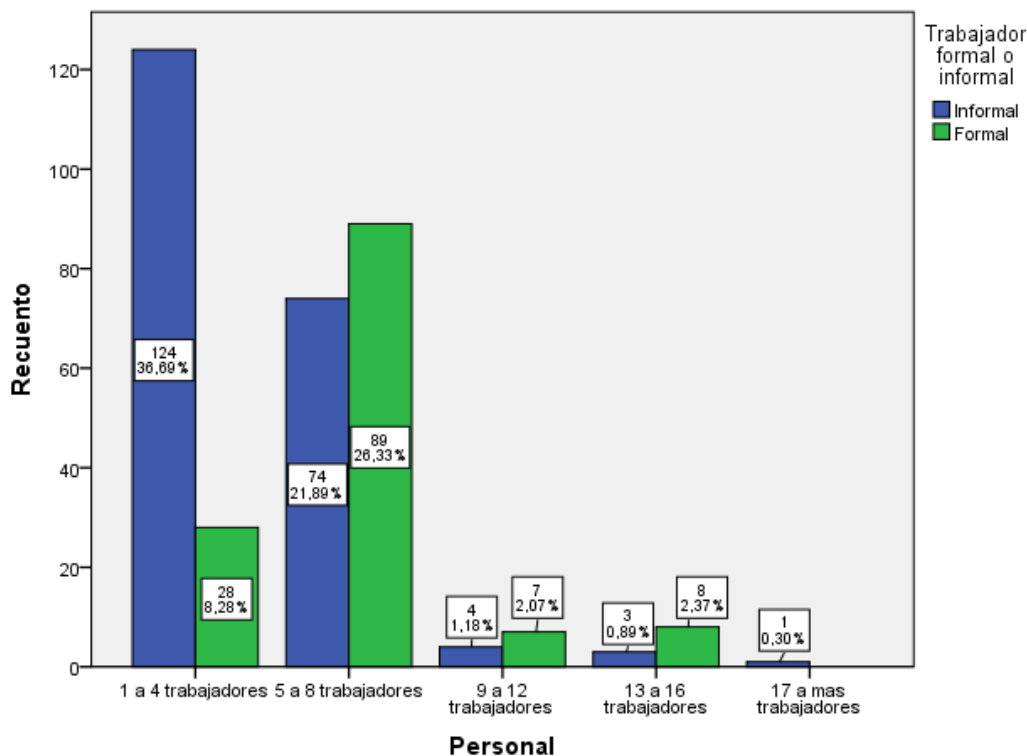
*Número de Personal que labora en el hospedaje * Trabajador formal o informal*

	Trabajador formal o informal		Total	%	
	Informal	Formal			
Personal	1 a 4 trabajadores	124	28	152	45.0
	5 a 8 trabajadores	74	89	163	48.2
	9 a 12 trabajadores	4	7	11	3.3
	13 a 16 trabajadores	3	8	11	3.3
	17 a más trabajadores	1	0	1	0.3
	Total	206	132	338	100.0

Nota. Fuente: Propia en base de encuestas realizadas, Elaboración: Propia.

Gráfico 25

Número de Personal que labora en el hospedaje * Trabajador formal o informal



Normalmente los hospedajes que tienen entre 1 y 4 trabajadores, son empresas familiares, en ese sentido, los niveles de empleo informal son mayores en este tipo de unidades económicas, por otro lado, las empresas que tienen un mayor número de trabajadores tienen mayor probabilidad de contar con más trabajadores con un empleo formal, por lo tanto, se puede apreciar que existe una relación inversa entre el número de trabajadores que labora en el hospedaje y el empleo informal. Se debe recordar también que en la sección 4.3. “Niveles de empleo en los hostales del distrito del Cusco”, se determinó que los hostales de mayor categoría necesitaban mayor número de personal, por lo tanto, se puede adelantar que si el hospedaje tiene una mayor categoría, entonces, hay mayor probabilidad de que sus trabajadores cuenten con un empleo formal.

5.3.10. Tabla Cruzada N°10: Años de operación de la empresa * Trabajador formal o informal

Tabla Cruzada 10

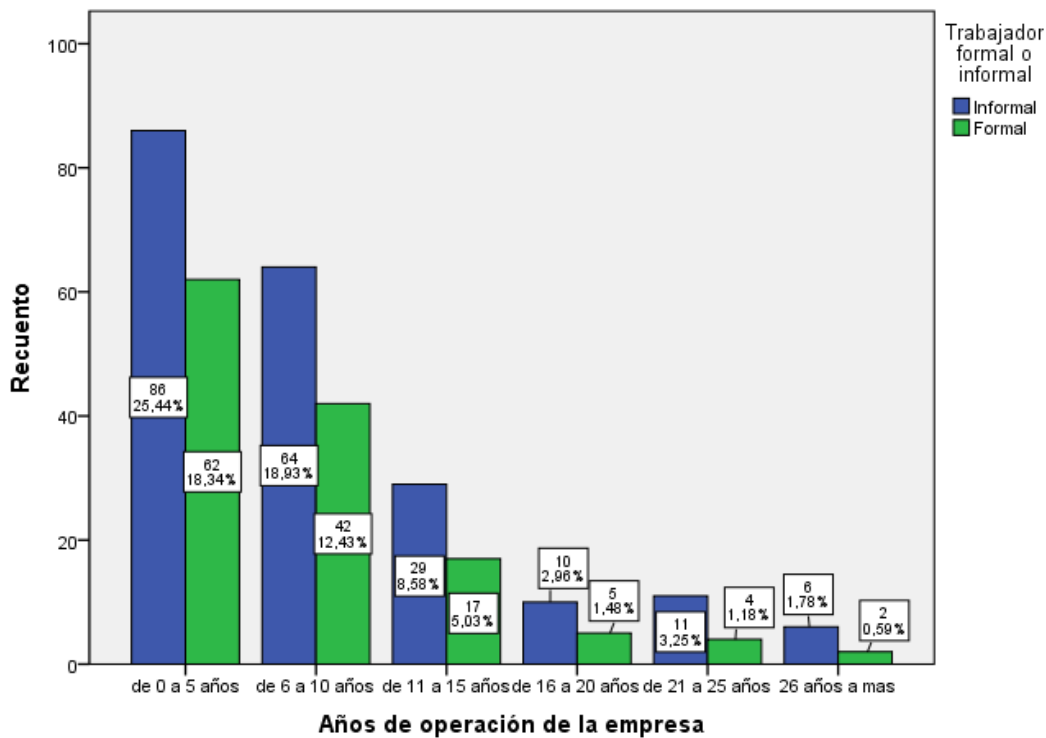
*Años de operación de la empresa * Trabajador formal o informal*

	Trabajador formal o informal		Total	%	
	Informal	Formal			
Años de operación de la empresa	de 0 a 5 años	86	62	148	43.8
	de 6 a 10 años	64	42	106	31.4
	de 11 a 15 años	29	17	46	13.6
	de 16 a 20 años	10	5	15	4.4
	de 21 a 25 años	11	4	15	4.4
	26 años a mas	6	2	8	2.4
Total	206	132	338	100.0	

Nota. Fuente: Propia en base de encuestas realizadas, Elaboración: Propia.

Gráfico 26

*Años de operación de la empresa *Trabajador formal o informal*



En el gráfico 24, las categorías del indicador “años de operación de la empresa” el número de trabajadores con empleo informal es mayor que el número de trabajadores con empleo formal, no existiendo una relación entre ambos indicadores. Esta relación no contrasta en un primer plano con lo establecido en la Hipótesis Especifica 3, sin embargo será necesaria evaluarla en los análisis correlacionales.

5.3.11. Tabla Cruzada N°11: Categoría del establecimiento de hospedaje

*Trabajador formal o informal

Tabla Cruzada 11

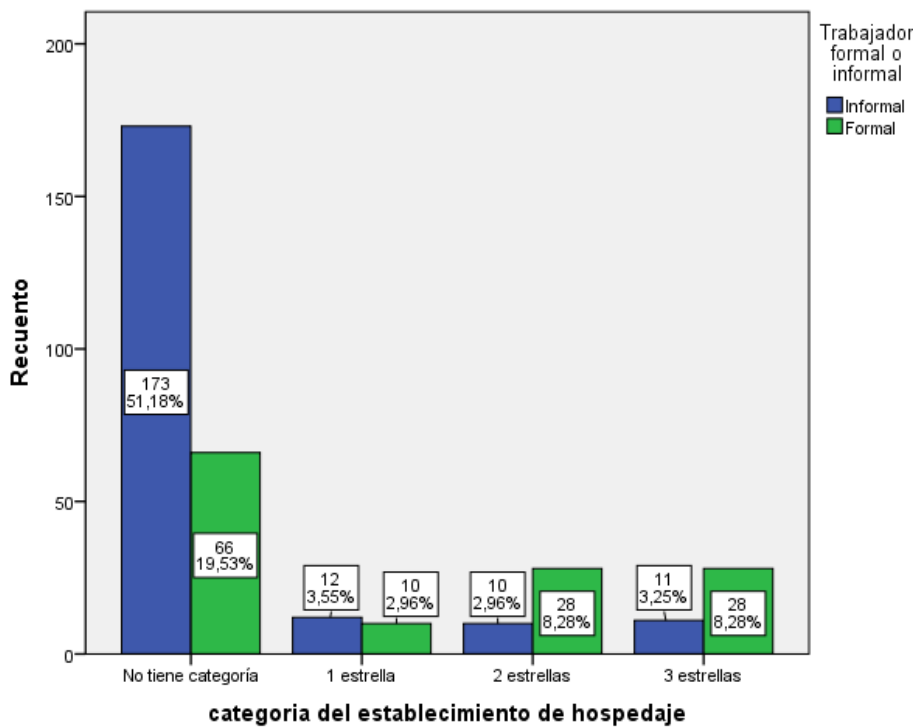
Categoría del establecimiento de hospedaje*Trabajador formal o informal

Categoría del establecimiento de hospedaje	Trabajador formal o informal		Total	%
	Informal	Formal		
No tiene categoría	173	66	239	70.7
1 estrella	12	10	22	6.5
2 estrellas	10	28	38	11.2
3 estrellas	11	28	39	11.5
Total	206	132	338	100.0

Nota. Fuente: Propia en base de encuestas realizadas, Elaboración: Propia.

Gráfico 27

Categoría del establecimiento de hospedaje*Trabajador formal o informal



En el caso de la categoría del establecimiento de hospedaje, los niveles de informalidad laboral son mayores en aquellos hostales que no tienen categoría, en caso de los hostales que tienen 1 estrella, los niveles de formalidad e informalidad son similares, y en el caso de los hospedajes con 2 y 3 estrellas los niveles de empleo formal son mayores, dando a entender que existe una relación directa entre empleo formal y la categoría del establecimiento de hospedaje, o en su efecto, un relación inversa entre empleo informal y la categoría del establecimiento de hospedaje. Esto se explica porque los establecimientos

con mayor categoría son más complejos y productivos, siendo necesariamente exigentes con sus trabajadores y para esto deben generarle condiciones adecuadas, optando en ese contexto por la formalidad laboral.

5.3.12. Tabla Cruzada N°12: Cliente frecuente *Trabajador formal o informal

Tabla Cruzada 12

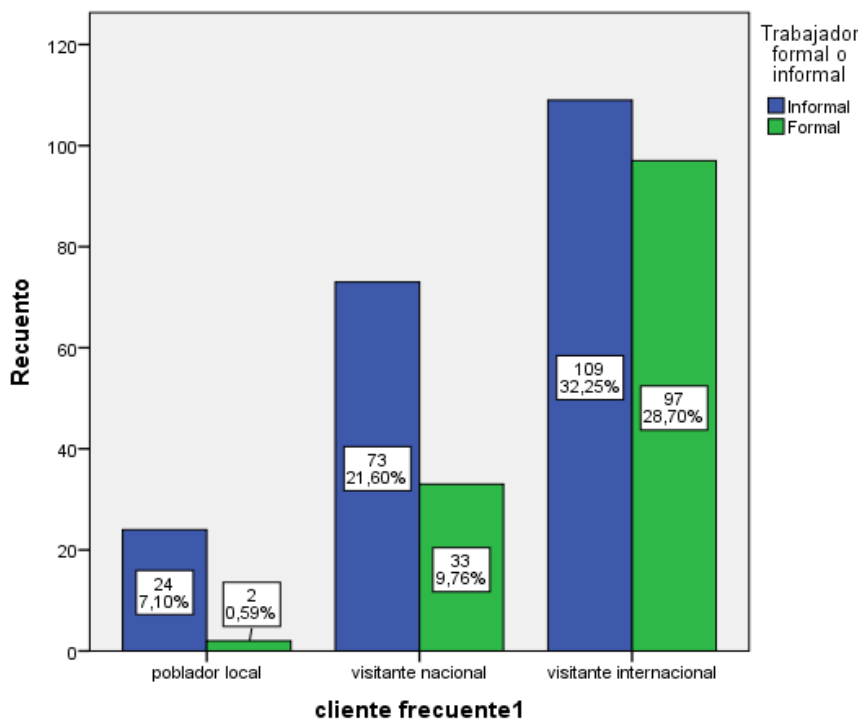
*Cliente frecuente*Trabajador formal o informal tabulación cruzada*

		Trabajador formal o informal		Total	%
		Informal	Formal		
cliente frecuente	poblador local	24	2	26	7.7
	visitante nacional	73	33	106	31.4
	visitante internacional	109	97	206	60.9
Total		206	132	338	100.0

Nota. Fuente: Propia en base de encuestas realizadas, Elaboración: Propia.

Gráfico 28

*Cliente frecuente*Trabajador formal o informal tabulación cruzada*



En el Grafico 26, se puede apreciar que si bien es cierto que los niveles de empleo informal son mayores en las 3 categorías del indicador “Cliente frecuente”, la variación del “empleo informal” con el “empleo formal” va disminuyendo conforme la procedencia del cliente sea local, nacional e internacional, deduciendo que para brindar atención a huéspedes extranjeros es necesario que el trabajador deba hablar por lo menos un idioma extranjero y

alcance un mayor nivel educativo, indicador que como vimos anteriormente, también está relacionado positivamente con el empleo formal.

5.4. Análisis Correlativo Bivariado: Coeficientes de correlación e independencia para tablas cruzadas

A continuación se resume los resultados obtenidos de los coeficientes de Chi cuadrado y Gamma de Goodman y Kruskal para cada tabla cruzada.

A) Coeficiente de Chi Cuadrado

Variable dependiente: empleo formal/informal (dummy priorizando empleo formal)

Tabla 22

Resultados de la prueba Chi Cuadrado para cada tabla cruzada

Variable	Indicador	Clasificación	chi cuadrado			Observación
			valor	gl	sig.	
características socioeconómicas del trabajador	Edad	cuantitativa	36,781	4	,000	
	Sexo	cualitativa dicotómica	1,755	1	,185	
	estado civil	cualitativa nominal				el indicador no puede ser sometido a un criterio de orden
	número de personas que viven en su hogar	cuantitativa	4,334	3	,228	
	nivel educativo	cualitativa ordinal	92,245	2	,000	
Ocupación realizada	Tipo de ocupación realizada	cualitativa nominal				el indicador no puede ser sometido a un criterio de orden
	Número de horas de trabajo	cuantitativa	26,359	4	,000	relación entre ambos indicadores contradice el marco legal
	salario mensual	cuantitativa	101,904	5	,000	
antigüedad y categoría de los establecimientos de hospedaje	Número de trabajadores de la empresa	cuantitativa	52,414	4	,000	
	años de operación	cuantitativa	2,437	5	,786	
	categoría del establecimiento de hospedaje	cualitativa ordinal	50,229	3	,000	
	tipo de cliente más frecuente	cualitativa ordinal	19,124	2	,000	

Nota. Fuente: Propia en base de encuestas realizadas, Elaboración: Propia.

Para el proceso de obtención de los estadísticos de chi cuadrado, se procedió a categorizar los indicadores cuantitativos, para facilitar el desarrollo de las tablas cruzadas, por otro lado, no se pudo aplicar esta prueba en indicadores como estado civil y tipo de ocupación, debido a que estos son indicadores cualitativos nominales y por su propia naturaleza no pueden ser sometidos a un criterio de orden.

También como se mencionó la Tabla Cruzada N°7, en el indicador “horas de trabajo por semana” se pudo observar una relación directa entre horas de trabajo y niveles de empleo formal, sin embargo, esta posición contradice el marco legal en el que normalmente se desempeña un trabajador con un empleo formal, ya que la ley exige que un trabajador no debe laborar por más de 48 horas a la semana; la existencia de empleo formal en el punto de corte: ≥ 48 , se debe a que se incluye en este rango a los dueños de empresas, que en la gran mayoría de los casos son ellos quienes conforman una unidad económica autogestionaria y/o familiar, desempeñándose normalmente por un mayor número de horas a la semana.

Para realizar la prueba de hipótesis, no consideramos los indicadores “estado civil”, “tipo de ocupación” y “horas de trabajo por semana”, por las razones mencionadas.

Tabla 23
Prueba de Hipótesis para cada tabla cruzada - Chi cuadrado

indicador	chi cuadrado			Prueba de hipótesis		
	valor	gl	sig.	comparación	conclusión	interpretación
Edad	36,781	4	,000	sig. < 0.05	Se rechaza Ho y se acepta H1	los dos parámetros analizados sí son dependientes
Sexo (dummy priorizando "femenino")	1,755	1	,185	sig. > 0.05	Se acepta Ho y se rechaza H1	los dos parámetros analizados son independientes uno del otro
Número de personas que viven en su hogar	4,334	3	,228	sig. > 0.05	Se acepta Ho y se rechaza H1	los dos parámetros analizados son independientes uno del otro
Nivel educativo	92,245	2	,000	sig. < 0.05	Se rechaza Ho y se acepta H1	los dos parámetros analizados sí son dependientes
Salario mensual	101,904	5	,000	sig. < 0.05	Se rechaza Ho y se acepta H1	los dos parámetros analizados sí son dependientes
Número de trabajadores de la empresa	52,414	4	,000	sig. < 0.05	Se rechaza Ho y se acepta H1	los dos parámetros analizados sí son dependientes
Años de operación	2,437	5	,786	sig. > 0.05	Se acepta Ho y se rechaza H1	los dos parámetros analizados son independientes uno del otro
Categoría del establecimiento de hospedaje	50,229	3	,000	sig. < 0.05	Se rechaza Ho y se acepta H1	los dos parámetros analizados sí son dependientes
Tipo de cliente más frecuente	19,124	2	,000	sig. < 0.05	Se rechaza Ho y se acepta H1	los dos parámetros analizados sí son dependientes

Nota. Fuente: Propia en base de encuestas realizadas, Elaboración: Propia.

Finalmente los indicadores: Edad, nivel educativo, salario mensual, número de trabajadores de la empresa, categoría del establecimiento de hospedaje, tipo de cliente más frecuente tienen relación con la variable empleo formal/informal (dummy priorizando

“formal”. Por otro lado, los indicadores: sexo (dummy priorizando "femenino"), número de personas que viven en su hogar, años de operación tienen relación de independencia con la variable dependiente, en otras palabras, no están correlacionadas.

B) Coeficiente Gamma de Goodman y Kruskal

Los valores del estadístico Gamma puede tomar valores entre -1 y +1, donde -1, representa una relación negativa perfecta entre ambas variables y +1, representa una relación positiva perfecta entre ambas variables, por otro lado, si el resultado es cercano a “0”, la correlación es débil o no existe correlación entre ambas variables.

Tabla 24

Prueba Gamma de Goodman y Kruskal para cada tabla cruzada

Variable	Indicador	Gamma de Goodman y Kruskal		Interpretación
		valor	sig.	
Características socioeconómicas del trabajador	Edad	,481	,000	Relación positiva entre edad y empleo formal, nivel de significancia alta.
	Sexo	,148	,183	Relación positiva entre sexo (femenino) y empleo formal, nivel de significancia baja.
	estado civil			El indicador no puede ser sometido a un criterio de orden.
	número de personas que viven en su hogar	-,066	,528	Relación negativa entre N° de personas que viven en el hogar y empleo formal, nivel de significancia baja.
	nivel educativo	,768	,000	Relación positiva entre nivel educativo y empleo formal, nivel de significancia alta.
Ocupación realizada	Tipo de ocupación realizada			El indicador no puede ser sometido a un criterio de orden.
	Número de horas de trabajo	,484	,000	Relación positiva entre ambos indicadores, resultado contradice el marco legal de la Ley del trabajo.
	salario mensual	,824	,000	Relación positiva entre salario y empleo formal, nivel de significancia alta.
Antigüedad y tamaño de los establecimientos de hospedaje	Número de trabajadores de la empresa	,644	,000	Relación positiva entre el número de trabajadores de la empresa y empleo formal, nivel de significancia alta.
	años de operación	-,116	,185	Relación negativa entre años de operación y empleo formal, nivel de significancia baja.
	categoría del establecimiento de hospedaje	,642	,000	Relación positiva entre categoría del hospedaje y empleo formal, nivel de significancia alta.
	tipo de cliente más frecuente	,441	,000	Relación positiva entre tipo de cliente frecuente (ordenado como: 1) poblador local, 2) visitante nacional, 3) visitante internacional) y empleo formal, nivel de significancia alta.

Los indicadores que tienen alta correlación con el empleo formal/informal (dummy priorizando en formal), son salario mensual (.824), nivel educativo (.768), número de trabajadores de la empresa (.644) y categoría del establecimiento de hospedaje (.642).

5.5. Modelo econométrico aplicado: Logit

En muchas situaciones, el fenómeno que queremos estudiar no es continuo, sino discreto. En este caso la variable dependiente es de naturaleza categórica, es decir, toma valores como "trabajador con empleo formal" o "trabajador con empleo informal" que pueden ser codificados como "1" o "0".

Tabla 25

Variables dependientes e independientes consideradas en el modelo

VARIABLE DEPENDIENTE	INDICADOR	codificación	VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADORES	codificación
(Empleo Formal o Empleo informal)	número de trabajadores informales o formales en los hospedajes (hostales) de la ciudad del Cusco – <i>(cualitativa dicotómica)</i>	(1) formal, (0) informal	características socioeconómicas del trabajador	Edad <i>(cuantitativa)</i>	
				Sexo <i>(cualitativa dicotómica)</i>	0. masculino 1. femenino
				nivel educativo <i>(cualitativa ordinal)</i>	1. nivel básico 2. superior técnico 3. superior universitario
			Ocupación realizada	salario mensual <i>(cuantitativa)</i>	
			antigüedad y categoría de los establecimientos de hospedaje	Número de trabajadores de la empresa <i>(cuantitativa)</i>	
				categoría del establecimiento de hospedaje <i>(cualitativa ordinal, transformada en variable dummy)</i>	0. Sin categoría 1. Tiene categoría
				tipo de cliente más frecuente <i>(cualitativa ordinal)</i>	1. poblador local 2. visitante nacional 3. visitante internacional

Para la aplicación del modelo, consideramos los indicadores cuantitativos como tales, sin ser categorizados, como si se hizo en el análisis de las tablas cruzadas.

5.5.1. Resultados del modelo logit en el programa SPSS

Primero aparece un cuadro resumen con el número de casos (n) introducidos, los seleccionados para el análisis y los excluidos (casos perdidos, por tener algún valor faltante).

Resumen de procesamiento de casos

Casos sin ponderar ^a		N	Porcentaje
Casos seleccionados	Incluido en el análisis	338	100,0
	Casos perdidos	0	,0
	Total	338	100,0
Casos no seleccionados		0	,0
Total		338	100,0

Inmediatamente aparece una tabla que especifica la codificación de la variable dependiente (que debe ser dicotómica).

Codificación de variable dependiente	
Valor original	Valor interno
Informal	0
Formal	1

A continuación tenemos la tabla con las codificaciones que se han hecho en los indicadores cualitativos ordinales y las frecuencias de cada una de las categorías.

Codificaciones de variables categóricas

		Frecuencia	Codificación de parámetro	
			(1)	(2)
cliente frecuente ¹	poblador local	26	,000	,000
	visitante nacional	106	1,000	,000
	visitante internacional	206	,000	1,000
nivel educativo	Básico	126	,000	,000
	superior técnico	134	1,000	,000
	superior universitario	78	,000	1,000

Bloque 0: Bloque de inicio

El bloque inicial nos muestra, en primer lugar una tabla de probabilidad de que ocurra el suceso tanto en los casos seleccionados como en los no seleccionados.

Tabla de clasificación^{a,b}

Observado		Pronosticado			
		Trabajador formal o informal		Corrección de porcentaje	
		Informal	Formal		
Paso 0	Trabajador formal o informal	Informal	206	0	100,0
		Formal	132	0	,0
Porcentaje global					60,9

- a. La constante se incluye en el modelo.
- b. El valor de corte es ,500

Para el análisis de regresión logística, el bloque 0 indica que hay un 60,9% de probabilidad de acierto en el resultado de la variable dependiente, asumiendo que todos los encuestados cuentan con un empleo informal.

Analizando seguidamente las variables que entran en la ecuación. El estadístico «Wald», nos muestra que es significativo (<0,05).

Variables en la ecuación

		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 0	Constante	-,445	,111	15,936	1	,000	,641

El último cuadro del bloque 0, nos permite saber si las diferentes variables presentes en el modelo, consideradas individualmente, están asociadas o no con la variable dependiente (análisis univariante). Entonces, considerando que el valor P (Sig.) ≤ 5%, cada covariable individualmente (es decir, sin contemplar las otras), está asociada con el indicador empleo formal/ informal (dummy priorizando empleo formal), a excepción del indicador “Sexo” P (Sig.) = 0,185 ≥ 5%.

Las variables no están en la ecuación

			Puntuación	gl	Sig.	
Paso 0	Variables	Edad	46,735	1	,000	
		Sexo1	1,755	1	,185	
		nivel_educativo1	92,245	2	,000	
		nivel_educativo1(1)	9,706	1	,002	
		nivel_educativo1(2)	45,670	1	,000	
		Salario	106,293	1	,000	
		N°_personal	44,931	1	,000	
		Categoria_hospedaje1	44,852	1	,000	
		cliente_frecuente1	19,124	2	,000	
		cliente_frecuente1(1)	4,071	1	,044	
		cliente_frecuente1(2)	14,305	1	,000	
		Estadísticos globales		160,087	9	,000

Bloque 1: Método = Entrar

Para el bloque N°1 del modelo, La significación estadística, indica que hay una mejora significativa en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la VD (chi cuadrado=213,950, gl= 9, Prob < 0.05)

Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo

		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Escalón	213,950	9	,000
	Bloque	213,950	9	,000
	Modelo	213,950	9	,000

El valor de R cuadrado de Nagelkerke indica que el modelo propuesto explica el 63,6% de la varianza de la Variable Dependiente (.636)

Resumen del modelo

Escalón	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	238,284 ^a	,469	,636

Para el análisis de la regresión logística, en la tabla de clasificación del bloque 1 indica que hay un 83,4% de probabilidad de acierto en la Variable dependiente, asumiendo las diferentes variables independientes que son parte del modelo.

Tabla de clasificación^a

Observado			Pronosticado		
			Trabajador formal o informal		Corrección de porcentaje
			Informal	Formal	
Paso 1	Trabajador formal o informal	Informal	182	24	88,3
		Formal	32	100	75,8
Porcentaje global					83,4

Por último, el programa nos ofrece las variables que dejará en la ecuación, sus coeficientes de regresión con sus correspondientes errores estándar, el valor del estadístico de Wald), la significación estadística asociada, y el valor de la OR (exp(B)) con sus intervalos de confianza.

Tabla 26
Resultados del modelo logístico binario

	Variables en la ecuación						95% C.I. para EXP(B)	
	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	Inferior	Superior
Edad	,008	,025	,095	1	,757	1,008	,960	1,058
Sexo1	1,269	,369	11,840	1	,001	3,559	1,727	7,333
nivel_educativo1			12,636	2	,002			
nivel_educativo1(1)	1,465	,437	11,255	1	,001	4,328	1,839	10,186
nivel_educativo1(2)	1,624	,542	8,973	1	,003	5,076	1,753	14,692
Salario	,003	,001	31,343	1	,000	1,003	1,002	1,004
N°_personal	,175	,083	4,393	1	,036	1,191	1,011	1,403
Categoria_hospedaje1	1,220	,431	7,995	1	,005	3,387	1,454	7,891
cliente_frecuente1			1,582	2	,453			
cliente_frecuente1(1)	,449	1,004	,200	1	,655	1,567	,219	11,218
cliente_frecuente1(2)	,833	,985	,716	1	,398	2,301	,334	15,866
Constante	-7,487	1,363	30,184	1	,000	,001		

a. Variables especificadas en el paso 1: Edad, Sexo1, nivel_educativo1, Salario, N°_personal, Categoria_hospedaje1, cliente_frecuente1.

5.5.2. Interpretación de resultados

Las variables como Sexo (dummy Sexo priorizando femenino), nivel_educativo1, Salario, N° personal, Categoria_hospedaje1 (1= dummy priorizando hospedajes con categoría), son las variables más significativas en el modelo (sig < 0.05).

En lo referente a la relación de las variables independientes en función de la variable dependiente, se puede observar que la edad, Sexo (1 = dummy Sexo priorizando femenino), nivel_educativo1 (1= Educación técnica), nivel_educativo1 (2= Educación universitaria), salario, número de personas que laboran en el hospedaje, Categoria_hospedaje1 (1= dummy priorizando hospedajes con categoría), cliente_frecuente1(1 = visitante nacional) y cliente_frecuente1(2 = visitante internacional) influyen de manera positiva en la probabilidad de que el trabajador encuestado cuente con un empleo formal.

Estimaciones de OR (odds-ratio) - Exp(B)

Los odds-ratio son una medida estadística que cuantifica el riesgo que representa poseer el factor correspondiente o no poseerlo, suponiendo que el resto de variables del modelo permanecen constantes. Un odds-ratio próximo a 1 ($OR e = \beta_i$), es decir, un coeficiente β_i

cercano a cero, indicará que cambios en la variable explicativa asociada no tendrán efecto alguno sobre la variable dependiente.

Considerando los indicadores cuantitativos, cuando se incrementa una unidad de la edad, se genera un incremento de 1.008 veces en la probabilidad de que el individuo tenga un empleo formal, por otro lado, cuando se incrementa una unidad de salario, la probabilidad de que un individuo tenga un empleo formal se incrementa en 1.003 veces, finalmente, cuando dentro del establecimiento de hospedaje se incrementa un trabajador (N° personal), se genera un incremento de 1.19 veces en la probabilidad de que el individuo tenga un empleo formal.

En relación a los indicadores cualitativos dicotómicos, ser del género femenino incrementa en 3.56 veces la probabilidad de contar con un empleo formal sobre aquellos individuos del género masculino, por otro lado, que el establecimiento de hospedaje cuente con una categoría (hostal de 1, 2 o 3 estrellas), incrementa en 3.39 veces la probabilidad de que el individuo cuente con un empleo formal, sobre los establecimientos de hospedaje que no tienen categoría.

En relación a los indicadores ordinales, se menciona que la probabilidad de que un trabajador con educación técnica tenga un empleo formal es de 4.3 veces más y la de otro con educación universitaria es de 5 veces más en relación a un trabajador que solo tenga educación secundaria. Por otro lado, que el establecimiento de hospedaje tenga como cliente frecuente a visitantes nacionales incrementa en 1.57 veces y si tiene como cliente frecuente a visitantes internacionales incrementa en 2.3 veces la probabilidad de que el trabajador tenga un empleo formal sobre aquellos hostales que tienen como cliente frecuente a pobladores locales.

5.5.3. Predicción del modelo

Mediante el modelo de regresión logística binaria, a través del programa SPSS, podemos obtener los niveles de probabilidad pronosticada y el grupo pronosticado (empleado formal o informal) a la que debería pertenecer cualquier trabajador de los establecimientos hospedajes (hostales sin categorizar y hostales de 1, 2 y 3 estrellas) del distrito del Cusco. En ese sentido, a continuación se muestra los valores extremos de entre todas las muestras

de la encuesta tomando como factor de orden los resultados de los niveles de probabilidad pronosticada.

Tabla 27*Niveles y grupos de pertenencia de predicción*

Muestra N°	Trabajador formal/informal	Edad	Sexo	Nivel educativo	Salario	Número de trabajadores	Categoría del hospedaje	Cliente más frecuente	probabilidad de acierto	Grupo de pertenencia pronosticado
148	informal	17	masculino	básico	200	3	no tiene categoría	poblador local	,00193	Informal
278	formal	56	femenino	superior universitario	3500	11	tiene categoría	visitante internacional	,99996	Formal

Considerando que la variable dependiente es de carácter cualitativa dicotómica (empleo formal/informal, dummy priorizando empleo formal); En el primer caso extremo, el programa identifica a la muestra N° 148 como aquella que tiene menor probabilidad de acierto de que el individuo sea un trabajador con un empleo formal (0,19%), mientras que en el otro caso extremo, el programa identifica a la muestra N° 278 como aquel individuo que tiene mayor probabilidad de acierto de ser un trabajador con un empleo formal (99,99%). Los datos del modelo Logit se encuentran en el Anexo N° 04, ordenados de acuerdo a los resultados de los niveles de probabilidad pronosticada.

5.6. Resultados respecto a las hipótesis de estudio

Hipótesis Específica N°1.- “Las características socioeconómicas del trabajador inciden de forma significativa en el fomento del empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, en el año 2017”;

En cuanto a la variable “características socioeconómicas del trabajador”, se consideraron los indicadores 1. Edad, 2. Sexo, 3. Estado civil, 4. Número de personas que viven en el hogar del trabajador, y 5. Nivel educativo, de los cuales indicadores como “edad” y “nivel educativo”, tienen altos niveles de significancia en los análisis bivariados (sig. < 0.05), así también el estadístico Gamma nos indica que ambos items tienen una relación positiva con la variable empleo formal/informal (dummy priorizando formal), por otro lado los indicadores “sexo (dummy priorizando "femenino")” y “número de personas que viven en el hogar del trabajador” tienen bajos niveles de significancia (sig. < 0.05), finalmente el indicador “estado civil” no puede ser sometido a un criterio de orden ya que es de carácter cualitativo nominal, sin embargo, en el análisis descriptivo se puede observar que hay mayor informalidad en aquellos trabajadores que son solteros.



Por otro lado la interpretación de los Odds Ratios del modelo econométrico nos dan a entender que cuando se incrementa una unidad del indicador “edad”, se genera un incremento de 1.008 veces en la probabilidad de que el individuo tenga un empleo formal, aunque su nivel de significancia sea bajo $0,757 > 0,05$, por otro lado, en relación al indicador “nivel educativo”, se evidencia que la probabilidad de que un trabajador con educación técnica tenga un empleo formal es de 4.3 veces más y la de otro con educación universitaria es de 5 veces más en relación a un trabajador que solo tenga educación secundaria, existiendo altos niveles de significancia en cada una de sus categorías ($p < 0,05$), finalmente, a pesar de que el indicador “sexo” no tuviera una significancia alta en el análisis bivariado, se vio por conveniente incluirlo también en el modelo econométrico, dando como resultado que ser del género femenino incrementa en 3.6 veces la probabilidad de contar con un empleo formal sobre aquellos individuos del género masculino, teniendo un alto nivel de significancia para el modelo.

Hipótesis Específica N°2.- “Los diferentes tipos de ocupación como housekeeping y recepcionista; mayor número de horas de trabajo a la semana y salarios bajos fomentan el empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, en el año 2017.”

En relación a la variable “ocupación realizada dentro del establecimiento de hospedaje”, se vio por conveniente medirla desde tres dimensiones, que a su vez derivan en tres indicadores y son: 1. Ocupación realizada dentro del establecimiento de hospedaje, 2. Horas de trabajo por semana y 3. Salario mensual, de los cuales tanto las horas de trabajo a la semana como el salario mensual tienen altos niveles de significancia en las diferentes pruebas no paramétricas, así también, el estadístico “Gamma” nos indica que ambos indicadores están correlacionados positivamente con la variable dependiente, dándonos a entender que si el salario es alto y a un mayor número de horas de trabajo a la semana se incrementa la probabilidad de que el trabajador cuente con un empleo formal. En caso del indicador “salario” acierta con lo planteado en la hipótesis de estudio, teniendo una alta correlación positiva con la variable dependiente ($\text{Gamma} = 0,824$). Por otro lado, en relación al indicador “Horas de trabajo por semana”, a pesar de tener altos niveles de significancia en las diferentes pruebas no paramétricas, no contrasta con nuestra hipótesis planteada, indicando que si el trabajador labora por un mayor número de horas de trabajo a la semana incrementa su probabilidad de contar con un empleo formal, lo que contradice también el marco legal en el que normalmente se desempeña un trabajador con un empleo

formal, ya que la ley exige que un trabajador no debe laborar por más de 48 horas a la semana; Analizando los gráficos de las tablas cruzadas, se puede enunciar que la existencia de empleo formal en el punto de corte: ≥ 48 horas, se debe a que se incluye en este rango a los dueños de empresas, que en la gran mayoría de los casos son ellos quienes conforman una unidad económica autogestionaria y/o familiar, desempeñándose normalmente por un mayor número de horas a la semana pero que son considerados en las metodologías de la Organización Internacional del Trabajo como trabajadores formales, siempre y cuando su unidad económica también lo sea y sin importar cuantas horas a la semana trabaje.

El indicador “ocupación realizada dentro del establecimiento de hospedaje” no puede ser sometido a un criterio de orden ya que es de carácter cualitativo nominal, por lo que su análisis se limita a la descripción de las tablas cruzadas que muestran que los niveles de informalidad laboral son superiores en las categorías “housekeeping”, “volante”, “mantenimiento” y “repcionista”, mientras que la categoría “dueño de la empresa” en su totalidad es formal, ya que, como es de conocimiento, los dueños de empresa (que laboran dentro de ella), son considerados como formales para los análisis de la OIT, MTPE e INEI, así también, en la categoría “administrador y/o contador” hay mayor número de trabajadores formales y finalmente en la categoría “cafetería, cocina”, los niveles de formalidad e informalidad son muy parecidos;

Por otro lado, la interpretación de los Odds Ratios del modelo econométrico, demuestra que cuando se incrementa una unidad de salario, la probabilidad de que un individuo tenga un empleo formal se incrementa en 1.003 veces., teniendo un alto nivel de significancia para el modelo ($p < 0.05$).

Hipótesis Específica N°3.- La antigüedad y el tamaño de los establecimientos de hospedaje (de menor a mayor rango) influyen de forma inversa en el fomento del empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, en el año 2017.

En relación a la variable “antigüedad del establecimiento de hospedaje “, se tiene como indicador: 1. Años de operación de la empresa y la variable “tamaño del hospedaje” tiene como indicadores: 2. Número de trabajadores de la empresa, 3. Categoría del establecimiento de hospedaje y 4. Tipo de cliente más frecuente,

Se debe aclarar que siguiendo el marco legal nacional de las MYPES, el tamaño de la empresa debería medirse por los ingresos anuales de los hospedajes, lo cual es difícil ya que es un dato que solo es de conocimiento de los dueños de las empresas o administradores y que no siempre estarán predispuestos a brindar tal información o en muchas situaciones, simplemente desconocen dicha dimensión, por lo que se vio por conveniente medir esta variable a través de los indicadores planteados en el presente trabajo.

En las prueba del Chi Cuadrado, se pudo evidenciar que indicadores como “Número de trabajadores de la empresa”, “Categoría del establecimiento de hospedaje y “Tipo de cliente más frecuente”, todas pertenecientes a la variable “tamaño del establecimiento de hospedaje” están relacionadas con la variable dependiente ($p < 0.005$), así también, el estadístico Gamma de cada indicador de la variable mencionada (0,644; 0,642 y 0,441 respectivamente) nos muestra que los tres items están correlacionados positivamente con la variable empleo formal/informal (dummy priorizando formal), dando a entender que si el hospedaje tiene un mayor número de trabajadores, mayor categoría, y si su cliente es de procedencia internacional, las probabilidades de que sus empleados tengan un empleo formal se incrementa o en su efecto si los ítems se dan de forma contraria se incrementa la probabilidad de existencia de empleo informal entre los trabajadores del hospedaje, aceptando que el tamaño de los establecimientos de hospedaje influyen de forma inversa en el fomento del empleo informal.

La interpretación de los Odds Ratios del modelo econométrico correspondientes a la variable “tamaño del establecimiento de hospedaje” evidencian que cuando dentro del hostel se incrementa un trabajador, se genera un incremento de 1.19 veces en la probabilidad de que el individuo tenga un empleo formal, suponiendo que el resto de variables del modelo permanecen constantes, por otro lado, si el establecimiento de hospedaje tiene categoría (Hostal de 1, 2 o 3 estrellas), incrementa en 3.4 veces la probabilidad de que sus empleados tengan un empleo formal sobre aquellos hostales que no tienen categoría, teniendo un alto nivel de significancia ($P < 0.05$) dentro del modelo y si se tiene como cliente frecuente a visitantes nacionales, se incrementa en 1.57 veces y si tiene como cliente frecuente a visitantes internacionales incrementa en 2.3 veces la probabilidad de que sus empleados tengan un empleo formal sobre aquellos hostales que tienen como cliente frecuente a pobladores locales.



En relación a la variable “antigüedad del establecimiento de hospedaje a través de su indicador “Años de operación de la empresa”, se pudo reflejar en el análisis tanto descriptivo a través de las tablas cruzadas, así como la prueba del Chi Cuadrado ($\text{Sig.} = 786 > 0.05$) que es independiente de la variable “empleo formal/informal (dummy priorizando formal)”, no existiendo ninguna relación entre ambos parámetros y descartando que la antigüedad de los establecimientos de hospedaje influyen de forma inversa en el fomento del empleo informal.

CONCLUSIONES

1. A partir de la investigación, se ha encontrado evidencia que los factores socioeconómicos más influyentes para que un trabajador tenga un empleo informal en un establecimiento de hospedaje (hostal categorizado y sin categorizar), es que este sea de una edad temprana y tenga un nivel educativo básico, así también que dentro de la empresa se desempeñe como “housekeeping”, “volante”, “mantenimiento” y “repcionista” y tenga un salario bajo y que por el lado del hospedaje, este sea una unidad económica pequeña (MYPE), sin categoría, tenga pocos trabajadores y que sus cliente más frecuentes sean pobladores locales o regionales.
2. Los factores socioeconómicos más influyentes ($\text{Sig.} < 0.05$) para que un trabajador tenga un empleo informal en un establecimiento de hospedaje, son la edad ($\text{Chi}^2 = 36,781$; $\text{sig} = ,000$) y el nivel educativo ($\text{Chi}^2 = 36,781$; $\text{sig} = ,000$) (ambos influyen de forma negativa en la probabilidad de que un individuo tenga un empleo informal), así también, existe influencia pero en menor magnitud si el trabajador es de sexo masculino ($\text{Chi}^2 = 1,755$; $\text{sig} = ,185$) y soltero para que tenga un empleo informal.
3. Por un lado se afirma que salarios bajos determinan mayores niveles de empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, teniendo altos niveles de significancia en el estadístico Chi Cuadrado y una alta correlación positiva ($\text{Gamma} = 0,824$), dando a entender que si los salarios son bajos es muy probable que el trabajador cuente con un empleo informal, así también, los trabajadores que se desempeñan como “housekeeping”, “volante”, “mantenimiento” y “repcionista” tienen mayor probabilidad de tener un empleo informal; Por otro lado, un mayor número de horas de trabajo a la semana esta correlacionado de forma positiva con el empleo formal ($\text{Gamma} = 0,484$), a pesar de que esto contradiga una parte de la hipótesis específica 02, debido a que los dueños de empresas que en la mayoría de los casos conforman una unidad económica autogestionaria y/o familiar, se desempeñan como un trabajador más, normalmente por mayores lapsos de tiempo, contradiciendo el máximo número de horas de trabajo a la semana (48 horas) establecido en el marco legal nacional del trabajo, pero que son considerados en las metodologías



de la OIT como trabajadores formales, siempre y cuando su unidad económica también lo sea, sin considerar cuantas horas trabaje a la semana.

4. La antigüedad de los establecimientos de hospedaje no tienen relación e influencia en la variable “empleo formal/informal” teniendo bajos niveles de significancia ($\text{Chi}^2 = 2,437$; $\text{Sig} = 0,786$); Por otro lado, la variable “tamaño de los establecimientos de hospedaje” medido a través de sus tres indicadores: 1) Número de trabajadores de la empresa, 2) Categoría del establecimiento de hospedaje y 3) Tipo de cliente más frecuente (tomando como menor medida aquellos clientes que son pobladores locales, seguidos de visitantes nacionales e internacionales), influye de forma inversa en la probabilidad de que sus trabajadores cuenten con un empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, teniendo altos niveles de significancia en el estadístico Chi Cuadrado ($\text{Sig} < 0,05$) y Gamma (0,644; 0,642; 0,441 respectivamente).



RECOMENDACIONES

- Para efectos de mejorar las predicciones del empleo formal e informal y sus factores determinantes en el sector hospedajes y cualquier otro, es necesario hacer los análisis sin considerar la categoría “dueño de la empresa”, que, si bien en muchos casos es un trabajador más de la empresa, la legislación peruana no detalla las características que un dueño de una empresa debe tener como trabajador dentro de ella, ya que debido a su propia naturaleza, no estipula un sueldo fijo, no se aplica el máximo de horas de trabajo permitido por día y por semana, etc. distorsionando en muchos casos los análisis descriptivos, correlativos y predictivos.
- En relación a la ocupación realizada dentro del hospedaje, existe altos márgenes diferenciales del empleo informal sobre el empleo formal en las categorías “housekeeping”, “volante” y “mantenimiento”, las que a su vez están más asociadas a un nivel educativo “básico”, y que debido a los riesgos de accidentes y de contraer una enfermedad por la ejecución de su labor dentro del hospedaje, es necesario que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización e Inspección Laboral (SUNAFIL) difundan e implementen la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley 29783, con mayor énfasis en las categorías de ocupación mencionadas.
- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) anualmente debería promover y realizar campañas de difusión de los derechos laborales y sus beneficios entre los trabajadores y empleadores en los establecimientos de hospedajes de la ciudad de Cusco (caso hostales).
- Que el Ministerio de Producción a través de sus unidades descentralizadas y los gobiernos locales generen campañas de socialización y difusión de la ley MYPE y sus beneficios entre los empresarios del sector de hostales, ya que la mayoría de este tipo de establecimientos son Micro o Pequeñas Empresas, siendo requisito indispensable para acogerse a los beneficios de la ley MYPE estar inscritos en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE).
- Se tiene conocimiento que la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Cusco brinda premios anuales a las empresas que están dentro del sector turismo, considerando diferentes categorías, en ese sentido es necesario que se incluya la categoría de Responsabilidad Social Empresarial con los empleados,



considerando como criterios de calificación: el cumplimiento de la normatividad laboral, incentivos, capacitación hacia los trabajadores, etc.

- Es necesario que se creen dispositivos legales para ser más exigentes en el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley 29783, sobre todo entre aquellos hospedajes que son administrados por una familia ya que normalmente al no existir un vínculo laboral formal, los trabajadores familiares se encuentra en riesgo de contraer enfermedades y/o accidentes.
- Evaluar los impactos de una implementación de salarios mínimos diferenciados por sectores productivos relacionado con la productividad laboral. Así también, evaluar la introducción de beneficios tributarios para la contratación de empleados formales.
- El Estado debe promover en sus diferentes actividades como contratos, fondos concursables, incentivos, etc. a las empresas que contraten personal formal y que, a su vez, trabajen con proveedores que también alienten esta práctica. La creación de este gremio podría mejorar no solo sus ventas, sino también la imagen de las empresas.

**BIBLIOGRAFÍA**

1. ARANGO, L. E., Y HAMANN F. (2013). Prólogo. En Arango, L. E., y Hamann F. (editores). El mercado de trabajo en Colombia: hechos, tendencias e instituciones (363 – 399). Bogotá: Banco de la República.
2. ARNAUDO, F. (2013). Teoría de la plusvalía en Marx [en línea], Revista Cultura Económica, 31(86). Disponible en:
<http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/teoria-plusvalia-marx-arnaud.pdf>
3. CASTELLS, M. Y A. PORTES. (1989). “World Underneath: The Origins, Dynamics, and Effects of the Informal Economy.” En A. Portes, M. Castells & Lauren A. Benton, eds. Baltimore, MD, Estados Unidos: John Hopkins University Press.
4. CHACALTANA, J. (2016). “Formalización en el Perú, tendencias y políticas a inicios del siglo 21” (Tesis doctoral). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
5. DE SOTO, H. (2000). El misterio del capital. Nueva York: Basic Books.
6. Decreto Legislativo N° 1086: Decreto Legislativo que aprueba la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente – Ley Mype y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2008-TR.
7. DIAZ, Q. (2012). “Estudio de la relación existente entre la informalidad y la cohesión social en la ciudad de México” (Tesis doctoral). Universidad Iberoamericana. México. D.F.
8. Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco. (2016). Diagnostico Socioeconómico Laboral Cusco. Recuperado de <https://drtpe.regioncusco.gob.pe/>
9. GARCÍA, G. A. (2008). Informalidad regional en Colombia, evidencia y determinantes. (Documento de Trabajo, 112). Cali: Universidad del Valle: CIDSE.
10. HERNANDEZ SAMPIERI,R.,FERNANDEZ COLLADO,C.,&BAPTISTA LUCIO,M.(2010).Metodologia de la Investigacion (5taed.).(J.M.Chacon,Ed) Mexizo DF, Mexico, Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.



11. INEI – Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) continua, 2017. Metodología actualizada.).
12. Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2014). “Producción y empleo informal en el Perú”. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe>.
13. Ley N° 30056: Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial (Ley MIPYME)
14. LINDBECK, A. y SNOWER, D. (1988): The «insider-outsider Theory of Employment and Unemployment, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
15. MARCILLO, M. & ZAMBRANO, J.C. (Primer Semestre del 2011). “Determinantes de la informalidad laboral en el Área Metropolitana de Pasto. Tendencias”, (XII).
16. MARX, C. (1959), El capital, Fondo de Cultura Económica, México.
17. MORENO, M. Causas del desempleo: Teoría neoclásica vs Teoría keynesiana. (2016). Recuperado de www.elblogsalmon.com
18. Ministerio de Comercio Exterior y Turismo – Cusco / MINCETUR, Encuesta sobre establecimientos de hospedaje. (2013, 2014, 2015 y 2016)
19. Ministerio de Comercio Exterior y Turismo – Cusco / MINCETUR, Encuesta sobre establecimientos de hospedaje. (2017).
20. MUNRO, L. (2011). A Literature Review on Trade and Informal Labour Markets in Developing Countries. OECD Trade Policy Working Papers, (132), 1-26. Recuperado el 03 de febrero del 2014 en la página web <http://dx.doi.org/10.1787/5kg3nh4xwxr0-en>
21. NEFFA, J.C (2007): «La teoría neoclásica ortodoxa y su interpretación del mercado laboral», en NEFFA, J. C. (dir.): Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. II. Neoclásicos y nuevos keynesianos, Buenos Aires: Fondo de Cultura de Argentina.
22. PEDRAZA T. (2016) “Factores que inciden en el empleo informal en el departamento del Cusco, en el año 2014”, Perú
23. PEREIRA, E. (noviembre y diciembre del 2003). Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. OIT. Congreso llevado a cabo en Ginebra, Suiza.
24. RADA, V .D. (2001), Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial. Madrid, España: ESIC.



25. SALAS DURAZO Y MURILLO GARCÍA: "Salarios de eficiencia y el desempleo en México" en Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 123, 2009. Texto completo en <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2009/sdmg.htm>
26. SAMPIERI, R., FERNANDEZ COLLADO, C. , & BAPTISTA LUCIO, M.(2010). Metodología de la Investigación (5taed.).(J. M. Chacón, Ed) México DF, México, México: Mc GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
27. SMITH, A. (1958), Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones. F.C.E. México.
28. TOKMAN, V. (1978). "An Exploration into the Nature of the Informal-Formal Sector Relationship." World Development, Vol. 6, Núm. 9/10.
29. URIBE, J., ORTIZ, C. Y CORREA. J. (2004). Determinantes de las decisiones en el mercado laboral: la decisión de ser informal en Colombia, 1988-2000. (Documento de Trabajo, 79). Cali: Universidad del Valle: CIDSE.

ANEXOS

ANEXO 01: FORMATO DE ENCUESTA



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"
UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CS. ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
CARRERA PROFESIONAL: ECONOMIA

**ENCUESTA EMPLEO FORMAL/INFORMAL EN LA CIUDAD DEL CUSCO**

Muy buenos días,

La presente encuesta tiene fines de investigación científica sobre el empleo formal e informal en el sector de hospedajes del distrito del cusco y es de carácter anónima, se le pide llenarla de forma concreta y honestamente.

RELACION LABORAL**1. ¿Qué relación de trabajo mantiene usted en la empresa donde labora?**

- a) Soy dueño de la empresa
- b) Trabajador asalariado
- c) Trabajador familiar reenumerado
- d) Trabajador familiar no reenumerado
- e) Trabajador doméstico (realización de tareas domésticas)

2. ¿Usted cuenta con un contrato de trabajo?

- a) SI
- b) NO

CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS DEL TRABAJADOR

3. Edad : _____

4. Sexo : masculino () Femenino ()

5. Estado civil:

- a) soltero (a)
- b) casado (a)
- c) viudo (a)
- d) divorciado (a)
- e) otro: _____

6. Número de personas que viven en su hogar: _____

7. Indique su nivel Nivel Educativo:

- a) Ninguna
- b) Primaria
- c) Secundaria
- d) Superior Técnica
- e) Superior Universitaria

OCUPACIÓN REALIZADA



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"
UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CS. ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
CARRERA PROFESIONAL: ECONOMIA



8. ¿Cuál es la ocupación que realiza dentro del hospedaje?

- a) Dueño de la empresa
- b) Administrador y/o contador
- c) Recepcionista
- d) Housekeeping / limpieza
- e) Volante
- f) Cafetería, cocina
- g) Mantenimiento
- h) otros: _____

9. ¿Cuántas horas aproximadamente trabaja a la semana?

10. ¿A cuánto asciende su salario mensual? _____

SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE HOSPEDAJE

11. ¿Cuántas personas laboran en el hospedaje? _____

12. ¿Cuántos años de operación tiene la empresa? _____

13. ¿Qué categoría tiene el establecimiento de hospedaje?

- a) No tiene categoría
- b) 1 estrella
- c) 2 estrellas
- d) 3 estrellas

14. ¿Cuál es el tipo de cliente más frecuente que tiene el establecimiento de hospedaje?

- a) Poblador local
- b) Visitante nacional
- c) Visitante sudamericano
- d) Visitante internacional no sudamericano



ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANÁLISIS DEL EMPLEO INFORMAL EN EL SECTOR DE ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJE: CASO HOSTALES DEL DISTRITO DE CUSCO, 2017.					
TÍTULO					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES		INDICADORES
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL:	HIPOTESIS GENERAL:	VARIABLES INDEPENDIENTES	VARIABLES DEPENDIENTES:	INDICADORES
<p>PO1: ¿Cuáles son los factores que propician el empleo informal en los establecimientos de hospedaje? Caso: Hostales del distrito de Cusco, 2017.</p>	<p>OG1: Identificar los factores que generan el empleo informal en el sector de establecimientos de hospedaje, Caso: Hostales del distrito de Cusco, 2017.</p>	<p>HG1: Las características socioeconómicas del trabajador, el empleo realizado, la antigüedad y el tamaño de los establecimientos de hospedaje generan el empleo informal en los hostales categorizados y no categorizados en el distrito de Cusco, en el año 2017.</p>			<p>numero de trabajadores informales o formales en los hostales de la ciudad del Cusco</p>
PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS:	HIPOTESIS ESPECIFICOS:			
<p>PE1: ¿Cómo inciden las características socioeconómicas del trabajador en la existencia del empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, en el año 2017?</p>	<p>OE1: 1. Analizar la incidencia de las características socioeconómicas del trabajador en el empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, 2017.</p>	<p>HE1: Las características socioeconómicas del trabajador como la edad, nivel educativo, sexo, tamaño de la familia y estado civil inciden de forma significativa en la existencia del empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, en el año 2017.</p>	<p>características socioeconómicas del trabajador</p>	<p>(Empleo Formal o Empleo informal)</p>	<p>Edad Sexo Nivel educativo Tamaño de la familia estado civil</p>
<p>PE2: ¿Cómo interviene la ocupación realizada en la generación del empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, en el año 2017?</p>	<p>OE2: Determinar como la ocupación del trabajador interviene en la generación del empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, 2017.</p>	<p>HE2: Los diferentes tipos de ocupación como housekeeping y recepcionista; mayor número de horas de trabajo a la semana y salarios bajos determinan el empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, en el año 2017.</p>	<p>ocupación realizada</p>		<p>Tipo de empleo realizado Numero de horas de trabajo salario mensual.</p>
<p>PE3: 3. ¿Cómo influye la antigüedad y el tamaño de los establecimientos de hospedaje en la generación del empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, en el año 2017?</p>	<p>OE3: Analizar como la antigüedad y el tamaño de los establecimientos de hospedaje generan el empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, 2017.</p>	<p>HE3: La antigüedad y el tamaño de los establecimientos de hospedaje influyen de forma inversa en la generación del empleo informal en los hostales del distrito de Cusco, en el año 2017.</p>	<p>antigüedad y tamaño de los establecimientos de hospedaje</p>		<p>Años de operación Número de trabajadores de la empresa Categoría Tipo de cliente frecuente</p>

ANEXO 03: REQUISITOS MÍNIMOS DE ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJE CLASIFICADOS Y CATEGORIZADOS, (extraído del Reglamento de Establecimientos de Hospedaje DECRETO SUPREMO N° 001-2015-MINCETUR.)

ANEXO N° 1 - HOTEL
A. REQUISITOS MÍNIMOS DE INFRAESTRUCTURA

Deberán cumplir con el ANEXO 1 de la Norma Técnica A.30 Hospedaje del Numeral III.1 Arquitectura, del Título III Edificaciones, del Reglamento Nacional de Edificaciones-RNE.¹

B. REQUISITOS MÍNIMOS DE EQUIPAMIENTO

REQUISITOS	5 estrellas	4 estrellas	3 estrellas	2 estrellas	1 estrella
Generales					
Custodia de valores (individual en la habitación o caja fuerte común)	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	-	-
Internet	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio
En habitaciones					
Frigobar	Obligatorio	Obligatorio	-	-	-
Televisor	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio
Teléfono con comunicación nacional e internacional	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio

- En el caso de los requisitos de teléfono, televisor, internet u otros similares, se tendrá en cuenta la disponibilidad de la señal respectiva en el lugar donde se ubique el Hotel.

C. REQUISITOS MÍNIMOS DE SERVICIO

REQUISITOS	5 estrellas	4 estrellas	3 estrellas	2 estrellas	1 estrella
Generales					
Limpieza diaria de habitaciones y de todos los ambientes del Hotel	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio
Servicio de lavado y planchado (1)	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	-	-
Servicio de llamadas, mensajes internos y contratación de taxis	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	-	-
Servicio de custodia de equipaje	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio
Primeros auxilios (2)	Obligatorio	Obligatorio	Botiquín	Botiquín	Botiquín
Habitaciones					
Atención en habitación (room service)	Obligatorio	Obligatorio	-	-	-
Cambio regular de sábanas y toallas diario y cada cambio del huésped (3)	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio

(1) Servicio prestado en el Hotel o a través de terceros.

(2) Para las categorías de 4 y 5 estrellas el servicio puede ser brindado en el mismo local o a través de terceros. En caso se requiera botiquín, este deberá contar con las especificaciones técnicas del Ministerio de Salud.

(3) El huésped podrá solicitar que no se cambien regularmente de acuerdo a criterios ambientales u otros.

D. REQUISITOS MÍNIMOS DE PERSONAL

REQUISITOS	5 estrellas	4 estrellas	3 estrellas	2 estrellas	1 estrella
Personal calificado (1)	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	-	-
Personal uniformado las 24 horas	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	-	-

(1) Definición contenida en el Reglamento.



¹ Decreto Supremo N° 006-2014-VIVIENDA que modifica el Título III del Reglamento Nacional de Edificaciones y aprueba la Norma Técnica A.030 Hospedaje.

ANEXO N° 2 – APART- HOTEL
A. REQUISITOS MINIMOS DE INFRAESTRUCTURA

Deberán cumplir con el ANEXO 2 de la Norma Técnica A.30 Hospedaje del Numeral III.1 Arquitectura, del Título III Edificaciones, del Reglamento Nacional de Edificaciones-RNE.²

B. REQUISITOS MINIMOS DE EQUIPAMIENTO

REQUISITOS	5 estrellas	4 estrellas	3 estrellas
Generales			
Custodia de valores (individual en el departamento o caja fuerte común)	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio
Internet	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio
En habitaciones			
Televisor	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio
Teléfono con comunicación nacional e internacional	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio

– En el caso de los requisitos de teléfono, televisor, internet u otros similares, se tendrá en cuenta la disponibilidad de la señal respectiva en el lugar donde se ubique el Apart-Hotel.

C. REQUISITOS MINIMOS DE SERVICIO

REQUISITOS	5 estrellas	4 estrellas	3 estrellas
Generales			
Limpieza diaria de departamentos y de todos los ambientes del Apart Hotel	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio
Servicio de lavado y planchado (1)	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio
Servicio de llamadas, mensajes internos y contratación de taxis	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio
Servicio de custodia de equipaje	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio
Primeros auxilios (2)	Obligatorio	Obligatorio	Botiquín
En habitaciones			
Cambio regular de sábanas y toallas como mínimo diario y cada cambio del huésped (3)	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio

(1) Servicio prestado en el Apart Hotel o a través de terceros.

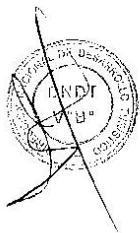
(2) Para las categorías de 4 y 5 estrellas el servicio puede ser brindado en el mismo local o a través de terceros. En caso se requiera botiquín, este deberá contar con las especificaciones técnicas del Ministerio de Salud.

(3) El huésped podrá solicitar que no se cambien regularmente de acuerdo a criterios ambientales u otros.

D. REQUISITOS MINIMOS DE PERSONAL

REQUISITOS	5 estrellas	4 estrellas	3 estrellas
Personal calificado (1)	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio
Personal uniformado las 24 horas	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio

(1) Definición contenida en el Reglamento.



² Decreto Supremo N° 006-2014-VIVIENDA que modifica el Título III del Reglamento Nacional de Edificaciones y aprueba la Norma Técnica A.030 Hospedaje.

ANEXO N° 3 - HOSTAL
A. REQUISITOS MINIMOS DE INFRAESTRUCTURA

Deberán cumplir con el ANEXO 3 de la Norma Técnica A.30 Hospedaje del Numeral III.1 Arquitectura, del Título III Edificaciones, del Reglamento Nacional de Edificaciones-RNE.³

B. REQUISITOS MINIMOS DE EQUIPAMIENTO

REQUISITOS	3 estrellas	2 estrellas	1 estrella
Generales			
Internet	Obligatorio	-	-
Caja fuerte en recepción	Obligatorio	-	-
En habitaciones			
Televisor	Obligatorio	-	-

En el caso de requisitos de televisor, internet u otros similares, se tendrá en cuenta la disponibilidad de la señal respectiva en el lugar donde se ubique el Hostal.

C. REQUISITOS MINIMOS DE SERVICIO

REQUISITOS	3 estrellas	2 estrellas	1 estrella
Generales			
Limpieza diaria de habitaciones y de todos los ambientes del Hostal	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio
Servicio de custodia de equipaje	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio
Primeros auxilios (1)	Botiquín	Botiquín	Botiquín
En habitaciones			
Cambio regular de sábanas y toallas (2)	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio

(1) Deberá contar con las especificaciones técnicas del Ministerio de Salud.

(2) El huésped podrá solicitar que no se cambien regularmente de acuerdo a criterios ambientales y otros.

D. REQUISITOS MINIMOS DE PERSONAL

REQUISITOS	3 estrellas	2 estrellas	1 estrella
Personal calificado (1)	Obligatorio	-	-
Personal uniformado las 24 horas	Obligatorio	-	-

(1) Definición contenida en el Reglamento.



³ Decreto Supremo N° 006-2014-VIVIENDA que modifica el Título III del Reglamento Nacional de Edificaciones y aprueba la Norma Técnica A.030 Hospedaje.

ANEXO N° 4 - ALBERGUE
A. REQUISITOS MINIMOS DE INFRAESTRUCTURA

Deberán cumplir con el ANEXO 4 de la Norma Técnica A.30 Hospedaje del Numeral III.1 Arquitectura, del Título III Edificaciones, del Reglamento Nacional de Edificaciones-RNE.⁴

B. REQUISITOS MINIMOS DE EQUIPAMIENTO

REQUISITOS	
Generales	
Internet	Obligatorio

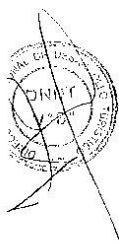
- En el caso de requisitos de internet u otros similares, se tendrá en cuenta la disponibilidad de la señal respectiva en el lugar donde se ubique el Albergue.

C. REQUISITOS MINIMOS DE SERVICIO

REQUISITOS	
Generales	
Limpieza diaria de habitaciones y de todos los ambientes del Albergue	Obligatorio
Primeros auxilios (1)	Boliquín
Cambio regular de sábanas y toallas (2)	Obligatorio

(1) Deberá contar con las especificaciones técnicas del Ministerio de Salud.

(2) El huésped podrá solicitar que no se cambien regularmente de acuerdo a criterios ambientales u otros.



⁴ Decreto Supremo N° 006-2014-VIVIENDA que modifica el Título III del Reglamento Nacional de Edificaciones y aprueba la Norma Técnica A.030 Hospedaje.



ANEXO 04: Datos del modelo Logístico Binario, ordenados de acuerdo a los resultados de los niveles de probabilidad pronosticada

Muestra N°	Trabajador formal/informal	Edad	Sexo	Nivel educativo	Salario	Número de trabajadores	Categoría del hospedaje	Cliente más frecuente	probabilidad de acierto	Grupo de pertenencia pronosticado
148	informal	17	masculino	básico	200	3	no tiene categoría	poblador local	,00193	Informal
284	informal	17	masculino	básico	200	3	no tiene categoría	poblador local	,00193	Informal
76	informal	17	masculino	básico	200	3	no tiene categoría	visitante internacional	,00443	Informal
233	informal	17	masculino	básico	200	3	no tiene categoría	visitante internacional	,00443	Informal
139	informal	19	masculino	básico	200	3	no tiene categoría	visitante internacional	,00450	Informal
275	informal	19	masculino	básico	200	3	no tiene categoría	visitante internacional	,00450	Informal
169	informal	18	masculino	básico	550	4	no tiene categoría	poblador local	,00642	Informal
305	informal	18	masculino	básico	550	4	no tiene categoría	poblador local	,00642	Informal
145	informal	18	masculino	básico	700	2	no tiene categoría	poblador local	,00701	Informal
281	informal	18	masculino	básico	700	2	no tiene categoría	poblador local	,00701	Informal
74	informal	23	masculino	básico	400	3	no tiene categoría	visitante internacional	,00829	Informal
231	informal	23	masculino	básico	400	3	no tiene categoría	visitante internacional	,00829	Informal
89	informal	18	masculino	básico	400	4	no tiene categoría	visitante internacional	,00950	Informal
238	informal	18	masculino	básico	400	4	no tiene categoría	visitante internacional	,00950	Informal
166	informal	22	masculino	básico	700	4	no tiene categoría	poblador local	,01022	Informal
302	informal	22	masculino	básico	700	4	no tiene categoría	poblador local	,01022	Informal
157	informal	30	masculino	básico	600	3	no tiene categoría	visitante nacional	,01066	Informal
293	informal	30	masculino	básico	600	3	no tiene categoría	visitante nacional	,01066	Informal
11	informal	23	femenino	básico	240	3	no tiene categoría	visitante nacional	,01253	Informal
44	informal	23	masculino	superior técnico	500	2	no tiene categoría	visitante nacional	,02696	Informal
201	informal	23	masculino	superior técnico	500	2	no tiene categoría	visitante nacional	,02696	Informal
37	informal	18	masculino	básico	0	8	tiene categoría	visitante nacional	,01364	Informal
63	informal	21	masculino	básico	550	4	no tiene categoría	visitante internacional	,01498	Informal
220	informal	21	masculino	básico	550	4	no tiene categoría	visitante internacional	,01498	Informal
160	informal	21	masculino	básico	780	3	no tiene categoría	visitante nacional	,01675	Informal
296	informal	21	masculino	básico	780	3	no tiene categoría	visitante nacional	,01675	Informal
155	informal	27	masculino	básico	800	5	no tiene categoría	poblador local	,01683	Informal
291	informal	27	masculino	básico	800	5	no tiene categoría	poblador local	,01683	Informal
10	informal	22	masculino	básico	800	3	no tiene categoría	visitante nacional	,01787	Informal
6	informal	28	masculino	básico	650	3	no tiene categoría	visitante internacional	,01772	Informal
110	informal	25	femenino	básico	200	3	no tiene categoría	visitante internacional	,01656	Informal
259	informal	25	femenino	básico	200	3	no tiene categoría	visitante internacional	,01656	Informal
179	informal	21	femenino	básico	250	5	no tiene categoría	visitante nacional	,01794	Informal
315	informal	21	femenino	básico	250	5	no tiene categoría	visitante nacional	,01794	Informal
170	informal	29	masculino	superior técnico	250	5	no tiene categoría	visitante internacional	,03351	Informal
306	informal	29	masculino	superior técnico	250	5	no tiene categoría	visitante internacional	,03351	Informal
9	informal	24	masculino	básico	850	3	no tiene categoría	visitante nacional	,02094	Informal
100	informal	21	masculino	básico	800	4	no tiene categoría	visitante nacional	,02106	Informal
249	informal	21	masculino	básico	800	4	no tiene categoría	visitante nacional	,02106	Informal
174	informal	20	femenino	básico	350	4	no tiene categoría	visitante nacional	,01998	Informal
310	informal	20	femenino	básico	350	4	no tiene categoría	visitante nacional	,01998	Informal
197	informal	19	femenino	básico	200	4	no tiene categoría	visitante internacional	,01880	Informal
333	informal	19	femenino	básico	200	4	no tiene categoría	visitante internacional	,01880	Informal
167	informal	19	femenino	básico	300	5	no tiene categoría	visitante nacional	,02039	Informal
303	informal	19	femenino	básico	300	5	no tiene categoría	visitante nacional	,02039	Informal
50	informal	24	masculino	básico	900	3	no tiene categoría	visitante nacional	,02415	Informal
207	informal	24	masculino	básico	900	3	no tiene categoría	visitante nacional	,02415	Informal
134	informal	23	masculino	básico	800	5	no tiene categoría	visitante nacional	,02536	Informal
270	informal	23	masculino	básico	800	5	no tiene categoría	visitante nacional	,02536	Informal
151	informal	32	masculino	básico	900	3	no tiene categoría	visitante nacional	,02563	Informal
287	informal	32	masculino	básico	900	3	no tiene categoría	visitante nacional	,02563	Informal
185	informal	17	femenino	básico	260	4	no tiene categoría	visitante internacional	,02199	Informal
321	informal	17	femenino	básico	260	4	no tiene categoría	visitante internacional	,02199	Informal
193	informal	20	masculino	básico	750	6	no tiene categoría	visitante nacional	,02551	Informal
329	informal	20	masculino	básico	750	6	no tiene categoría	visitante nacional	,02551	Informal
146	informal	29	femenino	básico	600	3	no tiene categoría	poblador local	,02372	Informal
282	informal	29	femenino	básico	600	3	no tiene categoría	poblador local	,02372	Informal
229	informal	30	femenino	básico	300	3	no tiene categoría	visitante internacional	,02290	Informal
48	informal	36	femenino	básico	400	4	no tiene categoría	visitante nacional	,02596	Informal
205	informal	36	femenino	básico	400	4	no tiene categoría	visitante nacional	,02596	Informal
176	informal	24	masculino	superior técnico	650	4	no tiene categoría	visitante nacional	,05788	Informal
312	informal	24	masculino	superior técnico	650	4	no tiene categoría	visitante nacional	,05788	Informal
35	informal	25	masculino	básico	850	3	no tiene categoría	visitante internacional	,03067	Informal
65	informal	33	masculino	superior técnico	350	6	no tiene categoría	visitante internacional	,05397	Informal
222	informal	33	masculino	superior técnico	350	6	no tiene categoría	visitante internacional	,05397	Informal
46	informal	25	femenino	básico	500	4	no tiene categoría	visitante nacional	,03179	Informal
203	informal	25	femenino	básico	500	4	no tiene categoría	visitante nacional	,03179	Informal
143	informal	22	masculino	básico	600	3	tiene categoría	visitante nacional	,03320	Informal
279	informal	22	masculino	básico	600	3	tiene categoría	visitante nacional	,03320	Informal
57	informal	31	masculino	superior técnico	400	6	no tiene categoría	visitante internacional	,06106	Informal
214	informal	31	masculino	superior técnico	400	6	no tiene categoría	visitante internacional	,06106	Informal
118	informal	35	femenino	básico	400	3	no tiene categoría	visitante internacional	,03158	Informal
267	informal	35	femenino	básico	400	3	no tiene categoría	visitante internacional	,03158	Informal
102	informal	40	femenino	básico	700	3	no tiene categoría	poblador local	,03418	Informal
251	informal	40	femenino	básico	700	3	no tiene categoría	poblador local	,03418	Informal
69	informal	24	masculino	básico	800	5	no tiene categoría	visitante internacional	,03707	Informal
200	informal	24	masculino	básico	800	5	no tiene categoría	visitante internacional	,03707	Informal
226	informal	24	masculino	básico	800	5	no tiene categoría	visitante internacional	,03707	Informal
336	informal	24	masculino	básico	800	5	no tiene categoría	visitante internacional	,03707	Informal



338	informal	24	masculino	básico	800	5	no tiene categoría	visitante internacional	,03707	Informal
112	informal	28	femenino	básico	450	3	no tiene categoría	visitante internacional	,03454	Informal
261	informal	28	femenino	básico	450	3	no tiene categoría	visitante internacional	,03454	Informal
61	informal	28	femenino	básico	400	4	no tiene categoría	visitante internacional	,03552	Informal
218	informal	28	femenino	básico	400	4	no tiene categoría	visitante internacional	,03552	Informal
150	informal	19	femenino	básico	750	4	no tiene categoría	poblador local	,03991	Informal
286	informal	19	femenino	básico	750	4	no tiene categoría	poblador local	,03991	Informal
23	informal	37	masculino	superior técnico	500	5	no tiene categoría	visitante internacional	,07111	Informal
154	informal	24	femenino	básico	750	4	no tiene categoría	poblador local	,04140	Informal
290	informal	24	femenino	básico	750	4	no tiene categoría	poblador local	,04140	Informal
101	informal	55	masculino	superior universitario	600	3	no tiene categoría	poblador local	,04054	Informal
250	informal	55	masculino	superior universitario	600	3	no tiene categoría	poblador local	,04054	Informal
33	informal	20	masculino	básico	1000	3	no tiene categoría	visitante internacional	,04509	Informal
258	informal	30	masculino	básico	900	4	no tiene categoría	visitante internacional	,04336	Informal
225	informal	23	femenino	básico	400	5	no tiene categoría	visitante internacional	,04051	Informal
175	informal	41	masculino	básico	1050	4	no tiene categoría	visitante nacional	,04947	Informal
311	informal	41	masculino	básico	1050	4	no tiene categoría	visitante nacional	,04947	Informal
8	informal	29	femenino	superior técnico	240	3	no tiene categoría	visitante internacional	,07787	Informal
29	informal	30	masculino	superior técnico	520	6	no tiene categoría	visitante internacional	,08396	Informal
2	informal	48	femenino	básico	350	5	no tiene categoría	visitante internacional	,04229	Informal
184	informal	24	masculino	superior técnico	700	4	no tiene categoría	visitante internacional	,09455	Informal
320	informal	24	masculino	superior técnico	700	4	no tiene categoría	visitante internacional	,09455	Informal
19	informal	22	masculino	básico	500	5	tiene categoría	visitante internacional	,05072	Informal
18	informal	25	masculino	superior técnico	200	5	tiene categoría	visitante internacional	,08961	Informal
96	informal	29	femenino	básico	800	5	no tiene categoría	poblador local	,05825	Informal
245	informal	29	femenino	básico	800	5	no tiene categoría	poblador local	,05825	Informal
156	informal	19	femenino	básico	790	4	no tiene categoría	visitante nacional	,06822	Informal
292	informal	19	femenino	básico	790	4	no tiene categoría	visitante nacional	,06822	Informal
43	informal	22	femenino	básico	200	6	tiene categoría	visitante nacional	,06030	Informal
120	informal	56	femenino	básico	800	2	no tiene categoría	visitante nacional	,06582	Informal
269	informal	56	femenino	básico	800	2	no tiene categoría	visitante nacional	,06582	Informal
98	formal	25	masculino	superior técnico	100	8	tiene categoría	visitante internacional	,11049	Informal
191	informal	26	femenino	básico	790	4	no tiene categoría	visitante nacional	,07169	Informal
327	informal	26	femenino	básico	790	4	no tiene categoría	visitante nacional	,07169	Informal
181	informal	33	masculino	superior técnico	830	6	no tiene categoría	visitante nacional	,13648	Informal
317	informal	33	masculino	superior técnico	830	6	no tiene categoría	visitante nacional	,13648	Informal
172	informal	31	masculino	superior técnico	750	5	no tiene categoría	visitante internacional	,13184	Informal
308	informal	31	masculino	superior técnico	750	5	no tiene categoría	visitante internacional	,13184	Informal
32	informal	30	masculino	superior universitario	400	6	no tiene categoría	visitante internacional	,07036	Informal
21	informal	22	femenino	básico	600	5	no tiene categoría	visitante internacional	,06994	Informal
107	informal	16	femenino	básico	850	4	no tiene categoría	visitante nacional	,07857	Informal
256	informal	16	femenino	básico	850	4	no tiene categoría	visitante nacional	,07857	Informal
190	informal	22	femenino	superior técnico	580	4	no tiene categoría	visitante nacional	,14927	Informal
326	informal	22	femenino	superior técnico	580	4	no tiene categoría	visitante nacional	,14927	Informal
153	informal	40	femenino	básico	1000	4	no tiene categoría	poblador local	,09201	Informal
289	informal	40	femenino	básico	1000	4	no tiene categoría	poblador local	,09201	Informal
198	informal	24	femenino	básico	750	4	no tiene categoría	visitante internacional	,09039	Informal
334	informal	24	femenino	básico	750	4	no tiene categoría	visitante internacional	,09039	Informal
162	informal	34	femenino	básico	900	4	no tiene categoría	visitante nacional	,10172	Informal
298	informal	34	femenino	básico	900	4	no tiene categoría	visitante nacional	,10172	Informal
30	informal	28	femenino	superior técnico	350	6	no tiene categoría	visitante internacional	,16346	Informal
106	informal	22	femenino	superior técnico	600	5	no tiene categoría	visitante nacional	,18140	Informal
255	informal	22	femenino	superior técnico	600	5	no tiene categoría	visitante nacional	,18140	Informal
73	informal	22	femenino	superior técnico	600	3	no tiene categoría	visitante internacional	,18654	Informal
230	informal	22	femenino	superior técnico	600	3	no tiene categoría	visitante internacional	,18654	Informal
105	informal	34	femenino	básico	800	4	no tiene categoría	visitante internacional	,11043	Informal
254	informal	34	femenino	básico	800	4	no tiene categoría	visitante internacional	,11043	Informal
67	formal	37	masculino	superior técnico	850	6	no tiene categoría	visitante internacional	,20236	Informal
224	formal	37	masculino	superior técnico	850	6	no tiene categoría	visitante internacional	,20236	Informal
202	informal	24	femenino	superior técnico	650	5	no tiene categoría	visitante nacional	,20662	Informal
77	informal	31	femenino	superior técnico	600	3	no tiene categoría	visitante internacional	,19720	Informal
234	informal	31	femenino	superior técnico	600	3	no tiene categoría	visitante internacional	,19720	Informal
113	informal	40	masculino	superior técnico	800	7	no tiene categoría	visitante internacional	,21084	Informal
262	informal	40	masculino	superior técnico	800	7	no tiene categoría	visitante internacional	,21084	Informal
72	informal	42	femenino	superior universitario	300	3	no tiene categoría	visitante internacional	,11531	Informal
99	formal	40	femenino	básico	850	4	no tiene categoría	visitante internacional	,13074	Informal
127	informal	22	masculino	básico	850	8	tiene categoría	visitante nacional	,14611	Informal
103	informal	31	femenino	superior técnico	800	4	no tiene categoría	visitante nacional	,26338	Informal
252	informal	31	femenino	superior técnico	800	4	no tiene categoría	visitante nacional	,26338	Informal
182	formal	32	masculino	superior universitario	880	6	no tiene categoría	visitante nacional	,17553	Informal
178	informal	30	femenino	superior técnico	800	5	no tiene categoría	visitante nacional	,29710	Informal
314	informal	30	femenino	superior técnico	800	5	no tiene categoría	visitante nacional	,29710	Informal
241	informal	24	masculino	superior técnico	750	4	tiene categoría	visitante internacional	,29045	Informal
196	informal	25	femenino	superior técnico	800	3	no tiene categoría	visitante internacional	,29629	Informal
332	informal	25	femenino	superior técnico	800	3	no tiene categoría	visitante internacional	,29629	Informal
60	informal	38	femenino	básico	850	6	no tiene categoría	visitante internacional	,17369	Informal
217	informal	38	femenino	básico	850	6	no tiene categoría	visitante internacional	,17369	Informal
68	informal	23	femenino	superior universitario	400	5	no tiene categoría	visitante internacional	,17649	Informal
164	informal	39	masculino	básico	1100	5	tiene categoría	visitante nacional	,19313	Informal
300	informal	39	masculino	básico	1100	5	tiene categoría	visitante nacional	,19313	Informal
66	informal	44	femenino	básico	850	6	no tiene categoría	visitante internacional	,18037	Informal
223	informal	44	femenino	básico	850	6	no tiene categoría	visitante internacional	,18037	Informal
111	formal	52	masculino	básico	1500	3	no tiene categoría	visitante internacional	,20638	Informal
135	formal	29	femenino	superior técnico	850	5	no tiene categoría	visitante nacional	,32682	Informal
271	formal	29	femenino	superior técnico	850	5	no tiene categoría	visitante nacional	,32682	Informal
49	informal	40	femenino	superior técnico	900	4	no tiene categoría	visitante nacional	,33907	Informal
206	informal	40	femenino	superior técnico	900	4	no tiene categoría	visitante nacional	,33907	Informal
15	informal	31	masculino	superior técnico	600	7	tiene categoría	visitante internacional	,32011	Informal
7	informal	29	femenino	superior técnico	850	3	no tiene categoría	visitante internacional	,33440	Informal



Table with 10 columns: ID, Tipo, Edad, Sexo, Nivel Educativo, Puntaje, Categoría, Tipo de Tesis, Puntaje Normalizado, Estado. Contains 100 rows of data.



236	formal	29	femenino	superior técnico	1500	3	no tiene categoría	visitante internacional	,77063	Formal
122	formal	38	masculino	superior técnico	1200	8	tiene categoría	visitante internacional	,77368	Formal
5	formal	41	femenino	superior técnico	1500	3	no tiene categoría	visitante internacional	,78642	Formal
131	formal	33	masculino	básico	1200	13	tiene categoría	visitante internacional	,64588	Formal
14	formal	28	femenino	superior técnico	850	7	tiene categoría	visitante internacional	,77277	Formal
121	informal	25	femenino	superior técnico	800	8	tiene categoría	visitante internacional	,77381	Formal
188	formal	30	femenino	superior técnico	850	7	tiene categoría	visitante internacional	,77544	Formal
324	formal	30	femenino	superior técnico	850	7	tiene categoría	visitante internacional	,77544	Formal
75	informal	21	masculino	superior universitario	1200	5	tiene categoría	visitante internacional	,67564	Formal
71	informal	32	masculino	superior universitario	1800	3	no tiene categoría	visitante internacional	,73142	Formal
212	formal	30	femenino	superior técnico	850	8	tiene categoría	visitante internacional	,80444	Formal
81	formal	27	femenino	superior técnico	1000	6	tiene categoría	visitante internacional	,81456	Formal
45	informal	24	femenino	superior técnico	650	21	no tiene categoría	visitante nacional	,81070	Formal
56	informal	36	femenino	superior técnico	850	8	tiene categoría	visitante internacional	,81155	Formal
161	formal	49	femenino	superior técnico	950	6	tiene categoría	visitante internacional	,81783	Formal
297	formal	49	femenino	superior técnico	950	6	tiene categoría	visitante internacional	,81783	Formal
97	formal	30	femenino	superior técnico	900	8	tiene categoría	visitante internacional	,82642	Formal
246	formal	30	femenino	superior técnico	900	8	tiene categoría	visitante internacional	,82642	Formal
115	formal	22	femenino	superior universitario	1200	7	no tiene categoría	visitante internacional	,75783	Formal
264	formal	22	femenino	superior universitario	1200	7	no tiene categoría	visitante internacional	,75783	Formal
195	informal	30	femenino	superior universitario	1450	3	no tiene categoría	visitante internacional	,77430	Formal
31	formal	39	masculino	superior técnico	2000	6	no tiene categoría	visitante internacional	,88138	Formal
79	formal	24	femenino	superior universitario	850	6	tiene categoría	visitante internacional	,76456	Formal
4	informal	26	femenino	superior técnico	1800	3	no tiene categoría	visitante internacional	,88755	Formal
130	informal	27	femenino	superior técnico	700	13	tiene categoría	visitante internacional	,86151	Formal
34	formal	29	masculino	superior universitario	2000	3	no tiene categoría	visitante internacional	,82687	Formal
177	formal	40	masculino	superior universitario	2000	5	no tiene categoría	visitante nacional	,83388	Formal
313	formal	40	masculino	superior universitario	2000	5	no tiene categoría	visitante nacional	,83388	Formal
78	informal	46	masculino	superior universitario	2000	3	no tiene categoría	visitante internacional	,84467	Formal
274	informal	53	femenino	superior técnico	1800	3	no tiene categoría	visitante internacional	,90654	Formal
25	informal	28	masculino	superior universitario	1100	11	tiene categoría	visitante internacional	,82418	Formal
123	formal	33	femenino	superior técnico	1200	8	tiene categoría	visitante internacional	,92132	Formal
140	formal	49	femenino	superior técnico	2000	3	no tiene categoría	visitante internacional	,94408	Formal
276	formal	49	femenino	superior técnico	2000	3	no tiene categoría	visitante internacional	,94408	Formal
117	formal	49	masculino	superior técnico	2500	3	no tiene categoría	visitante internacional	,95341	Formal
266	formal	49	masculino	superior técnico	2500	3	no tiene categoría	visitante internacional	,95341	Formal
28	informal	25	femenino	superior universitario	850	11	tiene categoría	visitante internacional	,88700	Formal
84	formal	25	masculino	superior técnico	1300	16	tiene categoría	visitante internacional	,94387	Formal
94	formal	35	masculino	superior técnico	1500	13	tiene categoría	visitante internacional	,95066	Formal
243	formal	35	masculino	superior técnico	1500	13	tiene categoría	visitante internacional	,95066	Formal
128	formal	39	femenino	superior técnico	1500	8	tiene categoría	visitante nacional	,95253	Formal
138	informal	53	femenino	superior universitario	1800	3	no tiene categoría	visitante internacional	,91920	Formal
82	formal	30	masculino	superior técnico	1500	16	tiene categoría	visitante internacional	,96909	Formal
173	formal	39	femenino	superior universitario	2200	4	no tiene categoría	visitante nacional	,96390	Formal
309	formal	39	femenino	superior universitario	2200	4	no tiene categoría	visitante nacional	,96390	Formal
147	formal	26	femenino	superior universitario	1400	8	tiene categoría	visitante internacional	,95895	Formal
283	formal	26	femenino	superior universitario	1400	8	tiene categoría	visitante internacional	,95895	Formal
152	formal	36	femenino	superior universitario	1600	7	tiene categoría	visitante nacional	,96277	Formal
288	formal	36	femenino	superior universitario	1600	7	tiene categoría	visitante nacional	,96277	Formal
85	informal	48	masculino	superior técnico	1600	16	tiene categoría	visitante internacional	,97967	Formal
70	formal	51	masculino	superior universitario	2500	5	no tiene categoría	visitante internacional	,97190	Formal
227	formal	51	masculino	superior universitario	2500	5	no tiene categoría	visitante internacional	,97190	Formal
186	formal	49	masculino	superior universitario	2600	4	no tiene categoría	visitante internacional	,97455	Formal
322	formal	49	masculino	superior universitario	2600	4	no tiene categoría	visitante internacional	,97455	Formal
95	formal	30	femenino	superior universitario	1500	8	tiene categoría	visitante internacional	,96994	Formal
244	formal	30	femenino	superior universitario	1500	8	tiene categoría	visitante internacional	,96994	Formal
83	formal	27	femenino	superior técnico	1300	16	tiene categoría	visitante internacional	,98381	Formal
124	formal	33	masculino	superior universitario	2000	8	tiene categoría	visitante internacional	,97562	Formal
199	formal	55	masculino	superior universitario	2600	5	no tiene categoría	visitante internacional	,97949	Formal
335	formal	55	masculino	superior universitario	2600	5	no tiene categoría	visitante internacional	,97949	Formal
337	formal	55	masculino	superior universitario	2600	5	no tiene categoría	visitante internacional	,97949	Formal
126	formal	30	femenino	superior universitario	1800	8	tiene categoría	visitante nacional	,98142	Formal
104	formal	40	femenino	superior universitario	2500	4	no tiene categoría	visitante nacional	,98477	Formal
253	formal	40	femenino	superior universitario	2500	4	no tiene categoría	visitante nacional	,98477	Formal
86	formal	27	masculino	superior universitario	1750	16	tiene categoría	visitante internacional	,98678	Formal
132	formal	30	femenino	superior técnico	1800	13	tiene categoría	visitante internacional	,99374	Formal
51	formal	43	masculino	superior universitario	2500	8	tiene categoría	visitante internacional	,99466	Formal
208	formal	43	masculino	superior universitario	2500	8	tiene categoría	visitante internacional	,99466	Formal
114	formal	58	masculino	superior universitario	3000	7	no tiene categoría	visitante internacional	,99554	Formal
263	formal	58	masculino	superior universitario	3000	7	no tiene categoría	visitante internacional	,99554	Formal
165	formal	59	femenino	superior universitario	2900	4	no tiene categoría	visitante nacional	,99586	Formal
1	formal	47	femenino	superior universitario	2000	10	tiene categoría	visitante internacional	,99557	Formal
301	formal	59	femenino	superior universitario	2900	4	tiene categoría	visitante internacional	,99917	Formal
22	formal	36	masculino	superior universitario	4000	5	no tiene categoría	visitante internacional	,99960	Formal
129	formal	51	femenino	superior universitario	3000	8	tiene categoría	visitante nacional	,99952	Formal
159	formal	47	femenino	superior universitario	3200	6	tiene categoría	visitante nacional	,99961	Formal
295	formal	47	femenino	superior universitario	3200	6	tiene categoría	visitante internacional	,99973	Formal
141	formal	60	masculino	superior universitario	3500	11	tiene categoría	visitante nacional	,99978	Formal
277	formal	60	masculino	superior universitario	3500	11	tiene categoría	visitante internacional	,99985	Formal
142	formal	56	femenino	superior universitario	3500	11	tiene categoría	visitante nacional	,99994	Formal
278	formal	56	femenino	superior universitario	3500	11	tiene categoría	visitante internacional	,99996	Formal