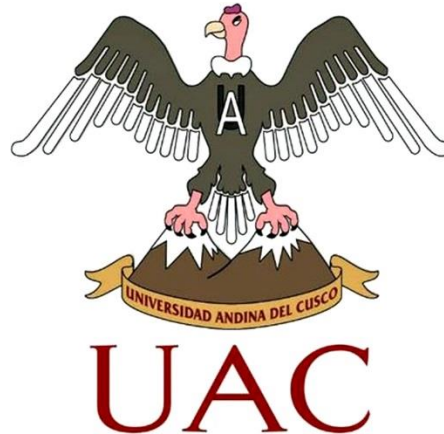




UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



**FACTORES DETERMINANTES EN LA ELASTICIDAD DE LA OFERTA
LABORAL EN LA REGIÓN DEL CUSCO 2008-2017**

Presentado por:

Bach. Gian Carlo Castillo Vallenas

Bach. Lucero Holguín Tito

Tesis para optar al título profesional de
Economista

Asesor:

Econ. Carlos Villantoy Valdivia

CUSCO – PERÚ

2018



Presentación

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas Contables de la Universidad Andina Del Cusco, señores miembros del Jurado.

En cumplimiento a lo dispuesto por el reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, se nos es grato presentar el trabajo de tesis titulado **“Factores Determinantes en la elasticidad de la oferta laboral en la Región Del Cusco 2008-2017”** con objeto de optar al título profesional de Economista.

El trabajo tiene por finalidad estudiar los principales determinantes en la elasticidad de la oferta laboral en relación con las principales variables del mercado laboral cusqueño (nivel de educación y remuneraciones) en el periodo dado, la investigación fue realizada bajo la asesoría del Economista Carlos Villantoy Valdivia. Siendo elaborada acorde a la reglamentación y cumpliendo con lo establecido para ser revisada.

Gian Carlo Castillo Vallenias

Lucero Holguin Tito



Agradecimientos

A mis padres Mario y Rosal, que desde siempre me han inculcado una educación llena de valores y que si tú te lo propones puede llegar a hacer grandes cosas.

A mis hermanos Marilia, Jackelyne, Cinthia y Rodrigo que me han apoyado en todas las decisiones que he tomado.

A mi familia, que sin sus consejos no habría llegado donde estoy ahora.

A la escuela profesional de Economía por haberme formado profesionalmente desde el inicio, con una educación de calidad basada en conocimiento, valores y enseñanza.

Agradecer finalmente a todas las personas que conocí en la Universidad que me brindaron su apoyo, amistad y lealtad.

A cada uno de ellos, ni más sincero agradecimiento.

Gian Carlo Castillo Vallenas

A la universidad Andina del Cusco, por haberme permitido extender mis conocimientos.

A mi asesor, Econ. Carlos Villantoy Valdivia por el apoyo y las enseñanzas que nos brindó.

A mis memorables docentes, Econ. Soledad Urrutia Mellado, Econ. Ramiro Florez Lucana y Econ. Fernando Mercado Duran, por quienes pude formarme profesionalmente y en valores en mi etapa universitaria.

Con mucha gratitud.

Lucero Holguin Tito



Dedicatoria

A mis padres Mario y Rosal; a mis hermanos, Marilia, Jackelyne, Cinthia, Rodrigo
y a mi familia en general por confiar plenamente en mí, por las charlas motivacionales y
porque unidos somos más fuertes.

Gian Carlo Castillo Vallenas

Por el inmenso amor, confianza y apoyo brindado, a mis adorados padres Nely y
Egberto.

Por el apoyo incondicional, a mi hermano Ebert.

Por la ayuda, confianza y por impulsarme a alcanzar mis metas, a Rodrigo, Samantha y
Yasir.

Lucero Holguin Tito



Índice General

Presentación.....	I
Agradecimientos.....	II
Dedicatoria.....	III
Índice General.....	IV
Índice de Tablas.....	VIII
Índice de Figuras	IX
Resumen	1
Abstract.....	2

Capítulo I

Introducción

1.1. Planteamiento del Problema	4
1.1.1. Descripción del problema	4
1.2. Formulación del Problema.....	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos.....	6
1.3. Objetivos de la Investigación.....	6
1.3.1. Objetivo general.....	6
1.3.2. Objetivos específicos	6
1.4. Justificación de la Investigación	6
1.4.1. Justificación económica.....	6
1.4.2. Relevancia social	7
1.4.3. Implicancia práctica.....	7
1.4.4. Valor teórico	7
1.4.5. Utilidad Metodológica	8
1.4.6. Viabilidad	8
1.5. Delimitación de la Investigación	8
1.5.1. Delimitación Temporal.....	8
1.5.2. Delimitación Espacial	8
1.5.3. Delimitación Conceptual	9



Capítulo II

Marco Teórico

2.1.	Antecedentes de la Investigación.....	10
2.1.1.	Antecedentes internacionales.....	10
2.1.2.	Antecedentes nacionales	13
2.1.3.	Antecedentes locales.....	16
2.2.	Bases Teóricas	17
2.2.1.	Teoría clásica	17
2.2.2.	Teoría neo-clásica	18
2.2.3.	Teoría Keynesiana	19
2.2.4.	Teorías de desempleo	20
2.2.5.	El modelo de la oferta laboral.....	23
2.3.	Marco Conceptual.....	25
2.3.1.	Oferta laboral	25
2.3.2.	Nivel educativo	26
2.3.3.	Remuneración mínima vital.....	26
2.3.4.	Elasticidad de la oferta laboral.....	26
2.3.5.	Oferta agregada.....	27
2.3.6.	Pleno empleo	27
2.3.7.	Nivel de empleo	27
2.3.8.	Estabilidad laboral	28
2.4.	Formulación de Hipótesis	28
2.4.1.	Hipótesis general	28
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	28
2.5.	Variables de Estudio	28
2.5.1.	Variables	28
2.5.2.	Conceptualización de Variables	29
2.5.3.	Operacionalización de variables	32

Capítulo III

Método de Investigación

3.1.	Tipo de Investigación	33
3.2.	Enfoque de Investigación	33
3.3.	Diseño de la Investigación.....	33



3.4. Alcance de la Investigación 33

3.5. Población y Muestra de Investigación 34

3.5.1. Población 34

3.5.2. Muestra 34

3.6. Técnicas de Recolección de Datos 34

3.6.1. Técnicas 34

3.6.2. Instrumentos 35

3.7. Procesamiento de Datos 35

Capítulo IV

Diagnóstico de la Situación Laboral en la Región Cusco

4.1. Descripción de la Zona de Estudio 36

4.1.1. Ubicación Geográfica 36

4.1.2. Demografía 37

4.1.3. Educación 40

4.1.4. Aspectos económicos 41

4.1.5. Empleo 48

Capítulo V

Modelo y Resultados de la Investigación

5.1. Presentación de Variables 53

5.2. Presentación de Modelo 54

5.3. Diagnósticos de Regresión 56

5.3.1. Normalidad de los residuos 56

5.3.2. Homocedasticidad de los residuos 58

5.3.3. Multicolinealidad 60

5.3.4. Supuesto de linealidad 61

5.3.5. Especificación del modelo 62

5.4. Resultados 62

Capítulo VI

Discusión

6.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos 68

6.2. Limitaciones del estudio 69



6.3. Comparación crítica con la literatura existente	69
Conclusiones.....	70
Recomendaciones y Sugerencias.....	71
Referencias Bibliográficas.....	72
Apéndices	76

**Índice de Tablas**

Tabla 1	<i>Matriz de variables e indicadores</i>	32
Tabla 2	<i>Población estimada al 30 de junio, por años calendario y sexo, según provincias, región del cusco 2012-2015</i>	38
Tabla 3	<i>Tasa de alfabetización de la población de 15 a 24 años de edad, según sexo en la Región del Cusco 2006 - 2016</i>	40
Tabla 4	<i>Cusco, número de instituciones educativas por tipo de gestión, área geográfica, etapa, modalidad y nivel educativo 2015</i>	41
Tabla 5	<i>Población Económicamente Activa, nacional, región natural, región Cusco, 2007-2017(miles de personas)</i>	48
Tabla 6	<i>Perú: Población Económicamente Activa, según nivel educativo y Departamento, 2007 – 2016 (porcentaje)</i>	49
Tabla 7	<i>Ingreso promedio mensual proveniente del trabajo de la población ocupada de la sierra urbana, según principales características, 2007-2016 (en soles corrientes)</i>	50
Tabla 8	<i>Región Cusco Ingreso promedio mensual proveniente del trabajo (Soles)</i>	52
Tabla 9	<i>Datos estadísticos de las variables</i>	54
Tabla 10	<i>Resumen de formas funcionales en las que se emplean logaritmos</i>	56
Tabla 11	<i>Test de White</i>	59
Tabla 12	<i>Diagnóstico de multicolinealidad</i>	61
Tabla 13	<i>Resumen de resultados del modelo general</i>	63
Tabla 14	<i>Resumen de resultados de la elasticidad con relación a la RMV</i>	65
Tabla 15	<i>Resumen de resultados de la elasticidad con relación al nivel educativo</i>	67



Índice de Figuras

Figura 1. Efecto sustitución y efecto renta (renta y ocio)24

Figura 2. Oferta Laboral: efecto sustitución y efecto ingreso.....25

Figura 3. Delimitación Geográfica de la Región Cusco37

Figura 4. Mapa Político de la Región Cusco37

Figura 5. Población por segmentos de edad Región Cusco 201739

Figura 6. Tasa de natalidad y mortalidad de la Región Cusco 2007 - 201739

Figura 7. Número de alumnos matriculados en el sistema educativo nacional, Región Cusco, 2008-2016.....41

Figura 8. Valor Agregado Bruto de la Región Cusco, 2007- 2017 (a miles de soles de 2007).....42

Figura 9. Participación por sector económico, Valor Agregado Bruto 2017.....43

Figura 10. Variación porcentual del subsector hidrocarburos 2016-2017.....44

Figura 11. Variación porcentual del subsector minería metálica 2016-201744

Figura 12. VAB del sector construcción de la Región Cusco 2007-2017 (VAP en miles de soles del 2007)45

Figura 13. VAB del sector comercio de la Región Cusco 2007-2017 (VAP en miles de soles del 2007)46

Figura 14. 2015-2016 Producción agrícola región Cusco (en toneladas).....47

Figura 15. 2015-2016 Producción pecuaria región Cusco (en toneladas)48

Figura 16. Empleo, población ocupada por sector económico, Región Cusco 201651

Figura 17. Diagnóstico de normalidad de los residuos - probabilidad normal estandarizada (P-P)57

Figura 18. Diagnóstico de normalidad de los residuos por cuantiles58

Figura 19. Diagnóstico de homoscedasticidad.....59

Figura 20. Diagnóstico del supuesto de linealidad62



Índice de Apéndices

Apéndice A. Estadísticos descriptivos de las variables	76
Apéndice B. Regresión del modelo general	76
Apéndice C. Regresión con $RMV_{neta} < 667.5$	77
Apéndice D. Regresión con $RMV_{neta} > 667.5$	78
Apéndice E. Regresión nivel de educación primaria.....	79
Apéndice F. Regresión nivel de educación secundaria	80
Apéndice G. Regresión nivel de educación no universitaria.....	81
Apéndice H. Regresión nivel de educación universitaria.....	82
Apéndice I. Regresión nivel de educación posgrado.....	83
Apéndice K. Formato de Encuesta Nacional de Hogares 2008.....	84
Apéndice L. Matriz de Consistencia “Factores determinantes en la elasticidad de la oferta laboral en la Región del Cusco 2008-2017”	90



Resumen

En el presente trabajo se estimó la elasticidad de la oferta laboral y los factores determinantes de esta en la Región Cusco en el periodo 2008-2017. La elasticidad de la oferta laboral mide la variación de las horas trabajadas frente a una variación en los salarios, la que a nivel macroeconómico tiene efectos en la riqueza, según Céspedes y Rendón (2012). La estimación se hizo utilizando el modelo pooling cross sections, haciendo uso de los datos obtenidos de la encuesta nacional de hogares (ENAH) anual.

Tras correr el modelo de la investigación se obtuvo una elasticidad de la oferta laboral de aproximadamente 0.42, es decir, ante un incremento de 10% en los salarios se incrementa en 4% las horas trabajadas; y que los factores determinantes de la elasticidad de la oferta laboral en la región son la Remuneración mínima vital con un efecto negativo, y el nivel educativo con un efecto positivo de acuerdo al grupo educativo, lo que indica que para las personas que perciban una remuneración mayor a la RMV ante un incremento de sus salarios se tiene un menor incremento en las horas trabajadas que para las personas que ganan menos de la RMV, en tanto para aquellos que cuentan con un nivel de educación mayor un incremento en sus salarios se traduce en un menor incremento de horas trabajadas que para aquellos que cuentan con un menor grado educativo.

Palabras clave: Elasticidad de la oferta laboral, oferta laboral, horas de trabajo, salario.



Abstract

In the present work were estimated the elasticity of the labor supply and the determining factors of this in the Cusco Region in the 2008-2017 period. The elasticity of the labor supply measures the variation of the hours worked as opposed to a variation in wages, which at the macroeconomic level has an effect on wealth, according to Céspedes and Rendón (2012). The estimation was made using a pooling cross sections model, making use of the data obtained from the annual national household survey (ENAHU).

After running the research model, an elasticity of the labor supply of approximately 0.42 was obtained, that is to say, in the case of a 10% increase in wages, hours worked increased by 4%; and the determinants of the elasticity of the labor supply in the region are the minimum vital remuneration with a negative effect, and the educational level with a positive effect according to the educational group, which indicates that, for the people who receive a remuneration higher than the RMV in the face of an increase in their salaries there is a smaller increase in hours worked than for people who earn less than the RMV, while for those who have a higher level of education an increase in their salaries translates into a lower increase in hours worked than for those who have a lower educational level.

Keywords: Elasticity of labor supply, labor supply, hours of work, salary.



Capítulo I

Introducción

El presente trabajo pretende identificar cuál es la elasticidad de la oferta laboral y cuáles son los factores determinantes de la elasticidad de la oferta laboral en la Región Cusco en el periodo 2008-2017.

La elasticidad de la oferta laboral mide la variación de las horas trabajadas frente a una variación en los salarios la que a nivel macroeconómico tiene efectos en la riqueza, según Céspedes y Rendón (2012). El análisis económico de esta elasticidad resulta importante para la implementación de una política fiscal o tributaria, ya que se muestra la respuesta de un cambio en el Remuneración ante el incremento en las horas trabajadas.

A nivel nacional se han tenido pocos estudios que estiman la elasticidad de la oferta laboral, dentro de estos se encuentran los estudios realizados por Reyna y Céspedes (2016), Reyna (2015), Céspedes y Rendón (2012) y Yamada (2005), mientras que a nivel internacional se encuentra una abundante información.

La estimación de la elasticidad de la oferta laboral se hizo utilizando el modelo de pooling cross sections, haciendo uso de los datos obtenidos de la encuesta nacional de hogares (ENAHOG) anual en la metodología actualizada para el periodo 2008-2017 de la región Cusco.

El trabajo tiene la siguiente estructura: en el capítulo primero se desarrolló el planteamiento y formulación del problema de la tesis, se formulan los objetivos de la investigación, la justificación y las delimitaciones de la investigación. En el capítulo segundo se desarrolló el marco teórico, el cual considera los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, el marco conceptual, la formulación de hipótesis y las variables de estudio, en el capítulo tercero expone el método de investigación, en el capítulo cuarto se desarrolla el diagnóstico de la región Cusco, en el capítulo quinto el



modelo y los resultados de la investigación, en el capítulo sexto la discusión de los hallazgos más importantes y se corrobora con la literatura existente. Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos de la investigación.

1.1.Planteamiento del Problema

1.1.1. Descripción del problema

En la región del Cusco, la oferta laboral se rige a partir de un escenario con diversos grupos sectoriales tomando en cuenta los modos de organización y gestión de la fuerza de trabajo dado por los agentes económicos que se desempeñan en la región. Los procesos de la implicación del mercado laboral en la Región del Cusco y la existencia de segmentos con distintas precedencias en la participación laboral.

La economía cusqueña reacciona ante el efecto de la variación de la oferta laboral tomando en cuenta el nivel salarial, el grado de instrucción, experiencia, edad, género, etc. La región presenta situaciones de desconcierto ante la existencia del desempleo, empleo y subempleo, lo que conlleva a analizar las causas y efectos que producen; varios de los estudios realizados a nivel nacional e internacional dan como resultado que la elasticidad de la oferta laboral trabaja en función al logaritmo de las horas trabajadas, en puntos no tan significativos encontramos la informalidad y la segmentación geográfica (urbano – rural) en la que se produce la variación.

La idea del estudio surge a raíz de interés y curiosidad que involucra al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), basado en la Encuesta Nacional de Hogares para los años 2008 – 2017; el problema se da con la explicación de las variables ya mencionadas que apoyan el método aplicado y su fiabilidad como autenticidad.

La Oferta Laboral como tema principal posee estudios nivel nacional e internacional, mas no se desagrega únicamente en una sola región; a través de la aplicación del modelo



de combinación de cortes transversales (pooling cross sections) y usando programas estadísticos como STATA podemos identificar las causas de la variación en la oferta laboral en la Región del Cusco esto a través de fuentes secundarias como son el INEI y la ENAHO.

En varias teorías clásicas y neo clásicas expuestas apuntan que la variación de la oferta laboral se da por participación del empleador ya que el aplica una evaluación pertinente a los participantes basándose en criterios como nivel de calificación que tiene un profesional frente al nivel requerido, lo cual produce un desbalance en el mercado de trabajo por lo tanto se genera desempleo voluntario.

Ante la problemática expuesta se toman las siguientes interrogantes. ¿El capital humano de la Región Cusco presenta una precaria condición instructiva frente a los perfiles requeridos por las empresas? el estudio que se realizó trató de dar respuestas a la interrogante ya mencionada y otras extras como ¿cuáles son los principales determinantes que inciden en la elasticidad de la oferta laboral?

La realización de un análisis en el mercado laboral de la Región del Cusco determinó si factores como en nivel educativo que presentan los cusqueños son acordes al mercado laboral actual, si existe una variación proporcional entre individuos con estudios universitarios y no universitarios.

En definitiva, el problema que se presenta se da en todo el ámbito de la Región Cusco, el mercado laboral expresado en el periodo 2008-2017 se basó tomando en cuenta variables significativas que alteren el equilibrio de la curva de la oferta laboral; factores como nivel educativo, ingresos, género, edad, experiencia que se utilizaron en complemento para llegar a la comprobación y resultados obtenidos a través de una base de datos obtenida por el INEI.



1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son los factores determinantes de la oferta laboral en la Región Cusco que influyen en la elasticidad de la oferta laboral en el periodo 2008 – 2017?

1.2.2. Problemas específicos

1.- ¿Cuál es el efecto de la remuneración mínima vital en la elasticidad de la oferta laboral en la Región del Cusco periodo 2008 - 2017?

2.- ¿Cuál es el efecto del nivel educativo en la elasticidad de la oferta laboral en la Región del Cusco periodo 2008 - 2017?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Demostrar cómo los factores que determinan la oferta laboral en la Región Cusco influyen en la elasticidad de la oferta laboral en el periodo 2008 - 2017

1.3.2. Objetivos específicos

1.- Analizar el efecto de la remuneración mínima vital en la elasticidad de la oferta laboral en la Región del Cusco periodo 2008 -2017

2.- Determinar el efecto del nivel educativo en la elasticidad de la oferta laboral en la Región del Cusco periodo 2008 -2017

1.4. Justificación de la Investigación

El trabajo de investigación se realizó en le Región del Cusco, ya que existe una importante problemática entre el empleo, subempleo y desempleo por lo que ocasiona una variación en el mercado laboral; el problema laboral que se describe toma en consideración que factores determinantes son los que influyen en la elasticidad de la oferta laboral.

1.4.1. Justificación económica

El presente trabajo nos permitió medir la elasticidad de la oferta laboral a través de las variables como Nivel educativo y Remuneración Mínima Vital en toda la región Cusco,



tomando muy aparte variables de control como Experiencia, Edad, Género. Los factores que se desarrollaron tienen un alto grado de aceptación e incidencia en el modelo desarrollado. Los resultados obtenidos dieron a conocer los factores determinantes en la elasticidad de la oferta laboral en la Región del Cusco en los años 2008 – 2017.

1.4.2. Relevancia social

De acuerdo a estudios nacionales e internacionales ya realizados, se ha demostrado que la Elasticidad de la Oferta Laboral se da de forma continua en todo el territorio. En la Región del Cusco la situación es igual, ya que las personas buscan puestos de trabajo de acuerdo al grado de instrucción que poseen, en el ámbito rural la oferta laboral es mayor que la urbana, esto se da porque “La tasa de actividad en el ámbito rural es mayor (85,4%) con respecto al ámbito urbano (75,5%); lo cual refleja el mayor nivel de participación de los trabajadores de la zona rural en actividades agrícolas y pecuarias, características de la zona geográfica” (DRTPE,2016). En el ámbito urbano se toma más en cuenta la Remuneración Mínima Vital por el grado de costo de vida que conlleva vivir allí.

1.4.3. Implicancia práctica

El trabajo de investigación exploró los factores determinantes que afectan la Elasticidad Oferta Laboral en la Región del Cusco, lo que nos llevó a realizar un estudio indicando las variaciones que ha sufrido en forma cuantitativa el Género, Edad, Experiencia, Horas Trabajadas, a partir de los estudios ya realizados a nivel nacional. El estudio se desarrolló con una investigación no experimental que afecta en la dinámica del Mercado Laboral del Cusco.

1.4.4. Valor teórico

El trabajo de investigación afilia un enfoque dinámico para el estudio de la Oferta Laboral en la Región del Cusco, se tomó en cuenta las teorías clásicas de Carlos Marx, Adam Smith y David Ricardo, así como la viabilidad de los salarios rígidos presentado por



David Romer que trata sobre las causas de la variación en la remuneración y su efecto en la oferta laboral, los resultados obtenidos fortalecieron el modelo utilizado.

1.4.5. Utilidad Metodológica

Los resultados obtenidos en el presente trabajo podrán utilizarse en estudios no experimentales con uso del modelo de combinación de cortes transversales en el tiempo o pooling cross sections, este modelo permitió justificar las hipótesis planteadas.

1.4.6. Viabilidad

El presente trabajo de investigación es viable ya que los datos utilizados en el modelo se encuentran en el Instituto Nacional de Estadísticas Informática (INEI) en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) desde el año 2008 al 2017. Los datos que se obtuvieron del ENAHO fueron procesados de acuerdo a los indicadores y variables de apoyo seleccionados en el programa STATA.

1.5. Delimitación de la Investigación

1.5.1. Delimitación Temporal

Esta investigación se determinó en base a los PRINCIPALES FACTORES DETERMINANTES EN LA ELASTICIDAD DE LA OFERTA LABORAL EN LA REGIÓN DEL CUSCO PERIODO 2008-2017, se observó el comportamiento de la variable dependiente y sus principales determinantes en este periodo de tiempo ya que en el 2008 se dio una crisis económica mundial y se analizó a partir de entonces que es lo que sucedió en la Región del Cusco.

1.5.2. Delimitación Espacial

Esta investigación se realizó en la Región del Cusco, tomo como área de estudio e investigación la Región del Cusco. Para la investigación se tomó en cuenta todos los agentes económicos de la Región en base a la información brindada por el INEI a través de la ENAHO, los factores que se desarrollaron mostraron mayor índice de significancia



frente a otros: así como las áreas geográficas, considerando el área rural y urbano que no mostraron un alto nivel de significancia.

1.5.3. Delimitación Conceptual

La investigación se encuadra bajo los conceptos teóricos del empleo, teorías de desempleo, la remuneración mínima vital, oferta laboral y nivel educativo; dentro del ámbito laboral. Se manejó un modelo general y siete ecuaciones (ingreso $>$ RMV, ingreso $<$ RMV, nivel de educación primaria, nivel de educación secundaria, nivel de educación no universitaria, nivel de educación universitaria y nivel de educación con post grado) para explicar el comportamiento de la elasticidad de la oferta laboral.



Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

- **Soria Cristina (2009) La elasticidad micro y macro de la oferta laboral familiar: evidencia para España. Centro de Estudios Monetarios y Financieros.**

Este trabajo de investigación estima la elasticidad agregada de la oferta laboral familiar para España, para lo cual usa la Encuesta Financiera de las Familias de España. Utiliza un enfoque que faculta la posibilidad de identificar las aportaciones del margen extensivo e intensivo, tanto por género.

Conclusiones

La tesis presentada calcula las elasticidades individuales y agregadas con un enfoque gracias al cual se pudo identificar la aportación de cada término. Se logró concluir respecto a la elasticidad micro que la elasticidad al salario propio es mayor para las mujeres y no tan significativa para los hombres. Así también este trabajo incorpora el margen extensivo e intensivo lo cual da lugar a tres importantes hallazgos:

- Tratar explícitamente la decisión de participación aumenta las elasticidades, sobre todo para las mujeres.
- Refleja la importancia de los efectos cruzados tanto en el margen intensivo como descriptivo.
- Pone en duda el cálculo de la elasticidad agregada sin tener en cuenta los efectos cruzados.
- El estudio realizado obtuvo una elasticidad de la oferta laboral de 1.8 en el periodo de estudio.



- **Domeij, David- Flodén, Martin (2004) The labor-supply elasticity and borrowing constraints: why estimates are biased - la elasticidad de la oferta laboral y las restricciones de empréstito: ¿por qué las estimaciones son parciales? Departamento de Economía de Estocolmo-Suiza.**

El trabajo de investigación sustenta la importancia de la liquidez que poseen las personas en China, tomando en cuenta las restricciones de liquidez a través de modelos econométricos estándar; el trabajo toma en cuenta la oferta laboral como punto clave, las elasticidades que se muestran en las zonas rurales y urbanas. La riqueza se considera como variable primordial ya que centra la variación intertemporal.

El trabajo sostiene que la elasticidad es baja, debido al choque salarial negativo temporal (restricciones de liquidez), el aumento de la mano de obra, las horas trabajadas. Como objetivo principal es evaluar cuantitativamente el sesgo generado por las restricciones de liquidez.

Conclusiones

Se puede llegar a la conclusión de que los resultados se muestran explícitamente ubicados en la elasticidad intertemporal más que la elasticidad estática, se determina que las restricciones de liquidez en los marcos empíricos podrían mejorar aún más nuestra comprensión de la elasticidad de la oferta de trabajo. La elasticidad de la oferta laboral en la investigación dio un resultado de 0.5 en China.

- **Cerrato Reyes, Karoll Marisela (2016) Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral, Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)**

El trabajo de investigación muestra que las personas con mayor grado de instrucción son requeridas por los empleadores dado por la demanda de trabajo, la distintas causas por las que se da esto es por la falta de capacidades adquiridas, la falta de



programas que impulsen la inversión como fuente de empleo de profesionales tiene como consecuencia la baja participación en Honduras en las principales actividades económicas, la poca eficiencia de la mano de obra dentro del país; haciendo un análisis dentro de la oferta y demanda se llega al resultado de que se requiere de una articulación entre personas con grados superiores y universitarios en conjunto de la demanda del mercado laboral que garanticen la adecuada explotación de recursos dentro de las principales actividades económicas dentro del país.

Conclusiones

Dado los estudios previos realizados en Honduras, se llega a la conclusión de que los factores determinantes de la empleabilidad laboral se dan a partir de aspectos personales, externos y circunstancias extras; tomando en cuenta la movilidad demográfica y la flexibilidad laboral que sufre Honduras en todo su vasto territorio a zonas de mayor dinamismo laboral; el nivel educativo se toma de manera externa de acuerdo a la evolución del mercado de trabajo toma en cuenta que generen expectativas de crecimiento para todos los sectores de la economía.

- **Morán, Marlín (2012) Análisis de género del mercado laboral en el departamento de Guatemala y sus determinantes. Universidad de San Carlos de Guatemala.**

El trabajo de investigación del mercado de trabajo se dio con el propósito de analizar desde el factor enfoque de género todas aquellas oportunidades que el mercado de trabajo de Guatemala, brinda a mujeres y hombres para la generación de ingresos, así mismo reconoce que tanto las mujeres y los hombres no participan en las mismas condiciones de trabajo considerando así a las mujeres como población económicamente inactivas, el trabajo pretende visualizar la evolución que ha tenido el mercado dado por los factores económicos, sociales y culturales.



Conclusiones

El mercado laboral para el 2009 en Guatemala se basa en dos puntos importantes: el género y el mercado laboral, el efecto de estas dos variables se explica en la división del trabajo; los puntos más importantes muestran que las mujeres en Guatemala se desenvuelven en su mayoría en actividades de comercio, industrias de manufactura, enseñanza, etc. Sin embargo, son los hombres que se dedican netamente a actividades como agricultura, ganadería, construcción, etc. El estudio demuestra que las personas de Guatemala se desenvuelven en sectores ya determinados, que el efecto Género-Mercado laboral es positivo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

- **Reyna, Debora R. (2015) La oferta de trabajo en el Perú – Pontificia Universidad Católica del Perú.**

La tesis presentada estima la elasticidad de la oferta laboral para el Perú en el periodo 2004 – 2012. La técnica utilizada es de panel dinámico, Las variables independientes utilizadas son el género, la edad, el tamaño de la empresa, la experiencia y el nivel educativo. Utilizado la Encuesta Nacional de Hogares, el trabajo realizado muestra los principales determinantes de las horas trabajadas, la elasticidad de oferta laboral captura la suma de los efectos sustitución e ingreso de los cambios en salarios, exponiendo que las caídas en las elasticidades de la oferta laboral pueden explicar el crecimiento de los salarios en el Perú de los años consiguientes.

Conclusiones

Los resultados obtenidos reflejan que las elasticidades en los años trabajados y/o mencionados disminuyeron a través del tiempo y esta propensión se mantiene de acuerdo a niveles de ingresos, edades, género y zonas. El modelo que se utilizó reveló que la elasticidad se encuentra en 0.25 en la actualidad, lo cual implica que ante un incremento de



10% de los salarios, las horas trabajadas aumenta en 2.5% esto referente a los salarios, mientras que, las elasticidades referentes al género, los ingresos y la edad tienen una mayor elasticidad. Los resultados obtenidos se demostraron acorde a estudios realizados en otros países, que la elasticidad en horas trabajadas cae en el tiempo, pero sigue siendo positiva, la elasticidad con respecto a la edad en los jóvenes tiende a ser mayor, lo mismo ocurre con las personas de menores ingresos y en el caso de las mujeres.

- **Céspedes, Nikita & Rendón, Silvio (2012) La elasticidad de oferta laboral de Frisch en economías con alta movilidad laboral - Banco Central de Reserva del Perú**

El trabajo presentado estima la elasticidad de Frisch, es decir, la elasticidad de sustitución intertemporal constante, en un medio de alta informalidad y alta movilidad. En el contexto trabajado demostró que la elasticidad de Frisch es relativamente baja, heterogénea y con tendencia decreciente, esto nos da entender que el mercado del Perú ha estado volátil entre los años 2002 y 2001 en relación al salario. La elasticidad de Frisch de la oferta laboral se da en relación a las horas trabajadas frente a la variación de los salarios, esta relación depende de las variables agregadas como tasa de interés, tasas de descuento, etc.

Conclusiones

En relación a las variables como horas trabajadas, categoría ocupacional y el ingreso se puede decir que la elasticidad de Frisch es heterogénea según las variables ya mencionadas; de acuerdo a las horas trabajadas, las personas que trabajan en un número menor de horas tienden a tener una elasticidad menor, el valor de ocio varia, los que trabajan más horas lo valoran más y viceversa; según el ingreso los trabajadores que perciben ingresos altos tienden a reaccionar menor al ocio y según la categoría ocupacional que se divide en independientes y asalariados muestra que, las personas asalariadas valoran



más el ocio muy contrario a las independientes que trabaja menos horas valoran menos el ocio. El resultado de elasticidad de la oferta laboral de Frisch que obtuvo la investigación fue de 0.38.

- **Muñoz, Víctor (2008) Los factores que influyen en el nivel de empleo en el Perú periodo 2001-2006. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.**

El trabajo de investigación desarrollado muestra un desfase entre la teoría económica planteada con el desarrollo econométrico donde los indicadores como PBI del sector, Población Económicamente Activa, Fuerza de trabajo, importaciones, exportaciones no presentan el efecto según la teoría económica. El análisis que se plantea para determinar qué factores determinantes del empleo son los siguientes:

El Producto Bruto Interno del sector a partir del año 2002 viene con pendiente negativa, ya que las empresas emplean más tecnología en la creación del servicios o bienes por lo cual no requieren de mano de obra intensiva.

La Población Económicamente Activa desvarían frente al mercado laboral, esto se da porque desde el inicio del año 2000 las personas no están a la par frente al crecimiento del empleo, los factores que determinan eso serían la tecnología y el nivel de instrucción, lo que hace al mercado más competitivo.

El modelo realizado da los siguientes resultados, frente a un 95% de nivel de confianza se espera que los niveles de empleo crezcan a valores de 358.7 personas adecuadamente ocupadas esto en 2008, en 2009 se espera que el nivel de empleo crezca en 418.76 personas adecuadamente ocupadas y para el 2010 se espera que de nivel de empleo crezca a 493,87 personas adecuadamente ocupadas en el Perú.



Conclusiones

El trabajo de investigación concluye que el crecimiento económico en el Perú se da de manera generalizada en términos sectoriales, las variables del mercado laboral muestran que el incremento del bienestar de la población está favoreciendo a segmentos de menores ingresos aunando así el índice de confianza, reduciendo la pobreza, reduciendo al desigualdad y aumentando el ingreso de las personas con pobreza; se debe de implementar la equidad de oportunidades de desarrollo de personas con el fin de mejorar la competitividad en el Perú.

2.1.3. Antecedentes locales

- **Pedraza Almirón, Tatiana. 2016. “Factores que inciden en el empleo informal en el departamento del Cusco, en el año 2014”. Universidad Andina del Cusco.**

El trabajo de investigación toma en cuenta los determinantes de la informalidad en la Región del Cusco con respecto a la variable edad, nivel de educación, estado civil a través de la Encuesta Nacional de Hogares.

El trabajo se realizó analizando a la Población Económicamente Activa en el Cusco, donde los resultados muestran que las personas con un menor grado de instrucción tienden a optar por negocios informales.

Los otros resultados contemplan que la Remuneración Mínima Vital frente a la carga laboral no tiene el equilibrio correcto ya que las empresas informales no cuentan con los beneficios dados por la ley. En el ámbito geográfico nos muestra que las personas del sector urbano en el 85% laboran en un ambiente informal mientras que el 15% de la población tiene un empleo formal. (Pedraza Almirón. Tatiana. 2016).



Conclusiones

Podemos llegar a la conclusión de que la informalidad en la Región del Cusco está determinada por varios factores en el que resalta el nivel de educación y la Remuneración Mínima Vital, esto se da ya que las personas que no poseen un grado de instrucción superior frente al mercado laboral actual tienden a desistir y optar por oportunidades fuera del sector formal. En caso aparte, la remuneración Mínima Vital y la informalidad forman un desequilibrio que conlleva a la explotación del trabajador.

2.2.Bases Teóricas

2.2.1. Teoría clásica

Los principales economistas clásicos aportaron distintos conceptos acerca de los Remuneraciones, tanto como Adam Smith, David Ricardo y Carlos Marx manejaban la idea de que las personas realizaban sus actividades por una cierta cantidad de dinero, esto de acuerdo al tipo de trabajo que realizaban, la obtención del Remuneracion era determinado por elementos del mercado (Oferta y Demanda). Aunque influenciado por el nivel de desarrollo que había avanzado la producción de los bienes que eran necesarios para la reproducción material de los trabajadores (Smith. 1776).

Otros puntos que se presentaron en la economía clásica fue el sobre-empleo, el sobre-empleo es la tasa de demanda que no es satisfecha por el mercado, ante esto nos encontramos con el desempleo que siempre existirá a medida que la población vaya en aumento. A través de la teoría de equilibrio General explicado por León Walras se opera un mercado laboral con desempleo.

La teoría de los clásicos toma en cuenta otra variable vinculada al excedente de la oferta laboral, la demografía, según sus estudios un aumento en la población producirá



cambios en la calidad de vida de las personas por el aumento de los ingresos en el tiempo que les permitirá un aumento en los bienes y por consiguiente un incremento de población.

El incremento de la oferta laboral es prescindible para aplacar una creciente demanda en la calidad de vida; el mercado laboral varía drásticamente por el aumento de la competencia, lo que conlleva a la creación de más centros de trabajo, pero con riesgos más altos de perder el empleo.

El mercado laboral era controlado por el estado a través de la legislación económica, esto y la existencia del desempleo obligaban al estado a un descenso en los salarios sin embargo las empresas no podían descender los precios más allá de la Remuneración Mínima Vital que ya estaba fijado. En cuanto al tema de Remuneraciones, el poder optar por un grado superior en el empleo dependía de cómo se desarrollaban los rubros más importantes como alimento, vestido, salud, etc.

2.2.2. Teoría neo-clásica

Para los economistas de la escuela Neo-Clásica la oferta laboral se encuentra en equilibrio, tomando en cuenta el comportamiento dado por Leon Walras en la ley general de Equilibrio, a medida que se produzca un incremento en la oferta laboral los salarios disminuirán y cuando haya un incremento en la demanda los salarios subirán.

Esta teoría se aplica con la existencia de un porcentaje de desempleo invariable que no se elimina con ningún nivel de precio tanto en países desarrollados y subdesarrollados ya que en ambos casos existe un exceso de oferta, la población se toma como un argumento, mismo que fue utilizado por los economistas clásicos, en la teoría neo-clásica la población toma en cuenta a la Población Económicamente Activa no en edad a trabajar sino en solo aquellas personas que buscan trabajo y se rigen a los salarios impuestos por el mercado.



La teoría Neo-clásica en su análisis presenta que existe una pendiente positiva en el aumento del desempleo y que la Población Económicamente Activa, la cual se subdivide más, tanto como Desempleados y Sub-empleados que tienen más participación para la explicación del mercado laboral (Walras, Leon. 1874).

La oferta de trabajo es mayor cuanto mayor sea el salario y menor cuanto menor sea éste, resultando una curva de oferta de trabajo con pendiente positiva. Empero una subida del salario a partir de cierto nivel puede causar una reducción en la oferta de trabajo de cada trabajador, pero aumenta la oferta total.

2.2.3. Teoría Keynesiana

Según Keynes el mercado laboral funciona en conjunto con una tasa de desempleo, analiza la relación que tienen las personas en su entorno laboral en donde cada uno de ellos debe acoplarse al funcionamiento del mercado laboral y de la economía.

El sustento que busca esta teoría es que las personas analicen de manera meticulosa el estado del mercado laboral actual, así como analizar las desventajas que tendrían, las personas al ver el estado que se presenta el mercado laboral no podrán exigir más de lo que se pueda optar.

Las empresas fijan sus salarios dado el grado en el que la empresa lo requiera, de cómo el profesional este formado, el grado de complejidad que presente el trabajo, la tecnología que emplee, nivel educativo, etc. Ante estos puntos el estado entra como ente de regulación fijando una Remuneración Mínima Vital lo cual ayuda en la generación de nuevos espacios de trabajo (Keynes. 1936).

En el anterior párrafo se habla del salario Mínimo Vital, más en aquí se demuestra a través de evidencia empírica que los salarios tienden a ser más bajos que el impuesto por el estado; en el Perú se ve reflejado en las Micro y pequeñas empresas donde el salario



percibido es aún más abajo por los distintos factores como la productividad de la mano de obra.

Se puede llegar a decir que se tiene una relación salario– productividad donde una persona que perciba menos de la Remuneración Mínima Vital llega a ser menos productiva y tiene ingresos mínimos; en el que caso del empleador tiene un efecto negativo en la empresa, ya que la persona contratada es menos productiva y tiene menor especialización frente a otras que son mejor capacitadas.

2.2.4. Teorías de desempleo

R. Lucas

El desempleo tiende a ser de dos formas: voluntario e involuntario esta teoría es dada por Robert Emerson Lucas, en aquí él trata de explicar que las personas desempleadas se enfrentan a 2 escenarios distintos, voluntario, por que la persona busca empleo con las mismas características del anterior, mientras que el involuntario es del trabajador que busca un empleo que difiera del anterior.

En la teoría no muestra que las personas desempleadas voluntariamente lo hacen por los salarios que van a percibir mientras que las personas desempleadas involuntariamente son aquellos trabajadores que están dispuestos a trabajar, a la Remuneración Mínima Vital actual (Lucas, Roberth. 1972).

F. Hahn

El desempleo involuntario se divide en dos tipos:

El primero se basa en que un trabajador prefiere percibir un salario mayor en su rama de especialización frente al salario percibido en otras ramas. El punto a tomar en cuenta es el salario, ya que el trabajador se aferra a su grado de especialización para obtener mejores beneficios y no querer percibir un salario menor (Hanh, Reinhard. 2006).



En el siguiente tipo pasa todo lo contrario, donde la rama de especialización no tiene grado de comparación frente al salario percibido. Un trabajador no tomara en cuenta su rama de especialización si es que esta no genera el salario adecuado, ante esto el trabajador está dispuesto a laborar en el puesto de trabajo donde mejor perciba un mejor nivel salarial.

Shapiro – Stiglitz

Tanto Shapiro como Stiglitz toman en cuenta la teoría neo clásica y la existencia del desempleo involuntario, las variables aplicadas aquí son de tipo salarial, la cantidad de trabajadores empleados y desempleados. En esta teoría se toma en cuenta el esfuerzo realizado por los trabajadores para aumentar la productividad; el nivel salarial que la empresa esté dispuesto a dar se dará al ver el grado de esfuerzo que presentan los trabajadores.

Aquí queda desligado un mercado Walrasiano porque un trabajador no estaría dispuesto a dejar un trabajo con gran nivel salarial ya que la tasa de desempleo percibida sería en grandes proporciones y en consecuencia se tendría un nivel de desempleo involuntario.

Stiglitz y Shapiro comparten la idea de Robert Lucas en el que un trabajador está dispuesto a dejar su rama de especialización si es que el nivel salarial que percibido será menor frente a otro trabajo donde el salario sea mayor; otra idea que comparten es que las personas están dispuestas a trabajar en su rama de especialización sin importar la Remuneración Mínima Vital actual, es decir, que sus ingresos sean menores.

Otro caso muy aparte, son las personas que no buscan trabajo por distintos factores externos como recesiones, crisis, etc. En el punto anterior, el tipo de desempleado toma el nombre de “oculto”, los cuales tomando en cuenta los ya antes mencionados forman en ciclo del mercado laboral (Shapiro, Carl & Stiglitz, Joseph. 1984).

***David Romer***

En esta teoría se observa la Oferta agregada en varias formas de supuestos, aquellos que describen que podemos hallar en la curva de oferta agregada no vertical, aquí es necesario analizar la rigidez que presentan los precios y salarios, así como que particularidades del mercado laboral y de bienes tienden a hacer variar la curva de la oferta agregada.

Varios de los supuestos tienen efectos diferentes en el desempleo como las políticas aplicadas en la fijación de precios dado por las empresas, la variación salarial y el margen de beneficios ante una incertidumbre de la demanda agregada.

Las distintas visiones en el ajuste nominal y las particularidades del mercado laboral y de bienes tiene su efecto en el desempleo, el nivel salarial y el margen de beneficio.

“El hecho de que el salario real no sea aparentemente anti cíclicos es perfectamente compatible con la idea de que la curva de la oferta agregada no es vertical.” (Romer, David. 2006).

David Romer

En comparaciones anteriores con Robert Lucas, Saphiro y Stiglitz se llegó a la conclusión de que el desempleo siempre va a existir en el mercado laboral, ante esto David Romer nos da a entender que el desempleo es un obstáculo para poder alcanzar el equilibrio en el mercado laboral y que para eso se debe estudiar las causas y efectos que podrían ocasionar, como los factores la estabilidad (periodo) del trabajador en encontrar un empleo. La teoría muestra que los rasgos que se estudien no siguen lo expuesto por León Walras.

En segundo aspecto se refiere al comportamiento cíclico del mercado de trabajo, los salarios reales son solo moderadamente pro cíclicos. Este hecho parece confirmar la



hipótesis de que el mercado de trabajo es walrasiano solo si la oferta de trabajo es bastante elástica o si sus variaciones desempeñan un papel importante en las fluctuaciones del empleo. Sin embargo, los datos empíricos no parecen respaldar las hipótesis de que la elasticidad de la oferta de trabajo sea muy elevada y tampoco parece demasiado verosímil que los cambios en la oferta de trabajo sean esenciales para explicar las fluctuaciones (Romer, David. 2006).

2.2.5. El modelo de la oferta laboral

La curva de la oferta laboral presentada toma en cuenta las horas trabajadas con el salario que el trabajador percibirá por hora. La pendiente que se muestra en el grafico es de grado fundamental ya que explica el efecto ingreso y sustitución de las horas trabajadas ante los cambios salariales. Un tema a tratar es el efecto sustitución que se dan ante cambios del consumo y ocio, esto nos quiere decir que ante un incremento del nivel salarial el ocio se vuelve máspreciado con respecto al consumo, por lo que se puede decir que un consumidor tiende a dejar de adquirir ocio a costa de más consumo, esto se ve explicado en la figura 1. El efecto ingreso implica que ante un aumento de los salarios los agentes pueden obtener más de los dos bienes consumo y ocio, por lo tanto, luego de un incremento del salario, el efecto ingreso provoca una reducción del número ofrecido de horas de trabajo (Cahuc, P. & Zylberg, A. 2004).

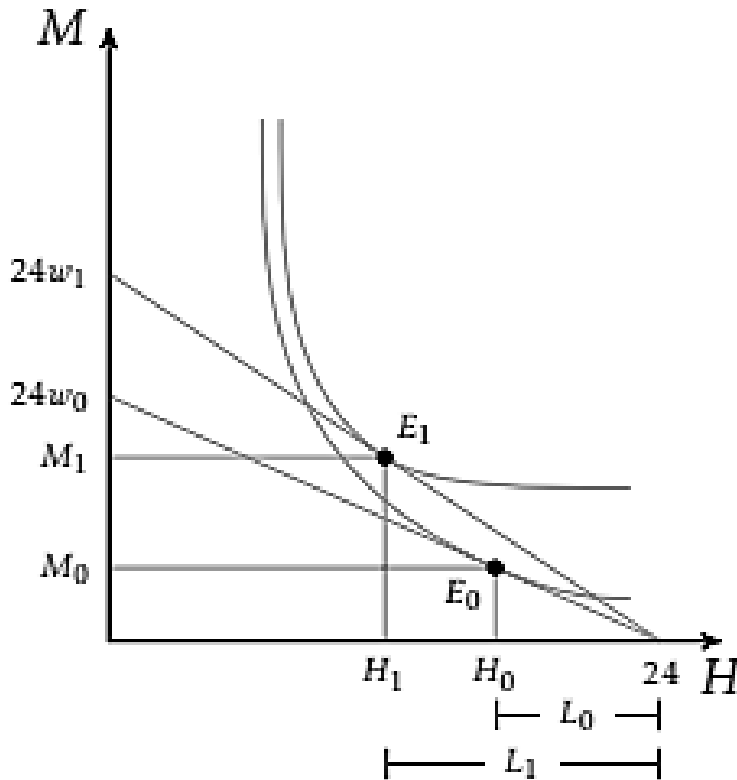


Figura 1.
Efecto sustitución y efecto renta (renta y ocio)

Fuente: Pindyck, R., & Rubinfeld, D. *Microeconomía*

La elasticidad total de la oferta laboral captura la suma de los dos efectos y el signo de esta depende de las magnitudes relativas de ambos. El efecto sustitución se da cuando el trabajador dedica más horas de trabajo cuando percibe un aumento salarial y esto se comprueba con el tramo ascendente de la curva de la oferta laboral o sucesivamente para niveles bajos de salario por hora, esto se da cuando el efecto sustitución es mayor que el efecto ingreso. De modo inverso, si el efecto ingreso es dominante, los individuos decidirán trabajar menos horas y esto es coincidente con el tramo de la curva de oferta con pendiente negativa como se observa en la Figura 2.

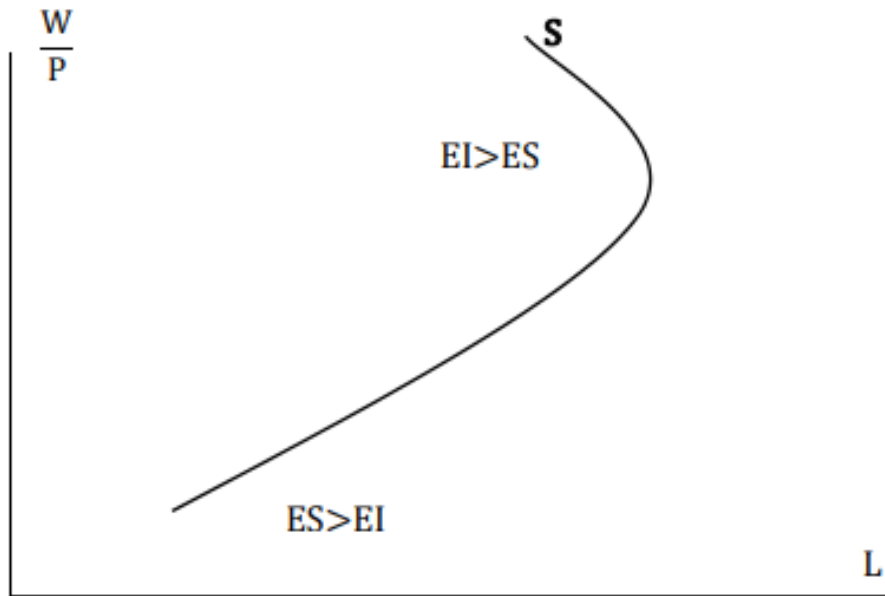


Figura 2.
Oferta Laboral: efecto sustitución y efecto ingreso¹

Fuente: Cahuc & Zylberberg, *Labor Economics*

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Oferta laboral

Es la cantidad numérica de trabajadores requeridos por una entidad (horas-hombres) para la realización de actividades de distintas formas con salarios diferenciados. La oferta laboral se define en relación a los salarios que perciben, por el grado de personas empleadas y desempleadas a raíz del salario. Se toma en cuenta la regla, a mayor salario mayor productividad; en casos aparte sucede que los trabajadores solo requieren de salarios de subsistencia porque solo se interesan en garantizar lo básico (Gran Enciclopedia de Economía y Empresa - Recursos Humanos: Habilidades).

¹ Cuando sube el salario, las horas de trabajo ofrecidas aumentan inicialmente, pero pueden acabar disminuyendo cuando los individuos deciden disfrutar de más ocio y trabajar menos. El tramo de la curva de oferta de trabajo que se vuelve hacia atrás surge cuando el efecto-renta de la subida del salario (que fomenta el ocio) es mayor que el efecto-sustitución (que fomenta el trabajo) (Pindyck & Rubinfeld, 2009).



2.3.2. Nivel educativo

Grado de instrucción alcanzado por individuos de distintas formas, en relación al mercado laboral se define como probabilidades positivas de encontrar trabajo con una mejor percepción salarial y menos tiempo que este permanece desempleado voluntariamente, en síntesis, el nivel educativo sirve de inversión para distintas personas. En estudios realizados se llegó a la conclusión que el capital humano o nivel educativo marca la relación salarial entre individuos que tengan distinto grado de instrucción (Aguilar M, I, Casquero, T. Y Garcia, M. D. 1995).

2.3.3. Remuneración mínima vital

Sueldo mínimo Vital o Remuneración Mínima Vital es la retribución salarial obtenida por individuos en relación a un servicio dado o bien vendido, su aplicación se debe en la mayoría de los casos a pagos de sueldos de trabajadores en dinero. La Remuneración mínima vital genera un desequilibrio en el mercado laboral dependiendo el nivel salarial puesto por las empresas lo cual conlleva a la no aplicación del modelo Walrasiano (Céspedes, Nikita. 2012).

2.3.4. Elasticidad de la oferta laboral

El sentido en que las variaciones salariales afectan las horas de trabajo ofrecidas por una persona es el concepto de elasticidad de oferta del trabajo tomando en cuenta al salario. La elasticidad de la oferta laboral respecto al salario se calcula como:

$$E_s = \frac{\text{Variación porcentual de la cantidad ofrecida de trabajo}}{\text{variación porcentual del salario}}$$

La elasticidad puede ser menor a 1, lo cual implica una curva de oferta inelástica. Si el coeficiente es mayor a 1, la curva de oferta de trabajo es elástica. Si el coeficiente de elasticidad es menor a cero, implica que la relación entre oferta de trabajo y salario es



negativa, es decir, es el tramo de la curva de oferta que se vuelve hacia atrás. La elasticidad depende de las magnitudes relativas de los efectos ingreso y sustitución provocados por una variación del salario (McConnell & Brue. 1874).

2.3.5. Oferta agregada

Son las cantidades de bienes y servicios que se encuentran disponibles en el mercado con un valor aplicado para cada uno de ellos, es aquí que podemos encontrar la oferta de bienes de consumo, ahorro, las importaciones, etc. La oferta agregada muestra a relación entre la producción y el nivel de precios de manera positiva. En el corto plazo la oferta agregada tiene un efecto cambiante ante la variación de los precios.

“El costo de producir una unidad más del bien; es decir, el costo marginal, es igual al costo promedio de producir una unidad adicional del bien. El precio del bien en competencia perfecta sería igual al costo unitario de producción o al costo marginal (Jiménez, Félix. 2012)”.

2.3.6. Pleno empleo

Es un caso especial que solo se realiza cuando la propensión a consumir y los incentivos a invertir se encuentran en una relación mutua particular.

El pleno empleo en relación al desempleo involuntario da entender que los trabajadores buscan trabajos que se adecuen a su rama de especialización; la productividad forma parte esencial ya que, los individuos que lo encuentran tienden a esforzarse más dicho por Roberth Lucas y la Teoría Neo clásica (Wray, L. Randall. 1936).

2.3.7. Nivel de empleo

El nivel de empleo es el grado a alcanzar por los trabajadores de acuerdo a la especialización que posean ya sea por los distintos sectores o actividades económicas a las que se dedican, la implicancia salarial forma parte principal, los trabajadores buscan



empleos con salarios más altos sin importar su rama de especialización (Muñoz Ramos, Víctor Romero. 2008).

2.3.8. Estabilidad laboral

Es la situación en la que un trabajador goza de medidas que sustenten el empleo en el que se encuentre a partir de factores como sindicatos, convenios, etc. La productividad y eficiencia determinan la permanencia de un individuo (Muñoz Ramos, Víctor Homero. 2006).

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Los factores determinantes de la oferta laboral como la remuneración mínima vital y nivel educativo en la Región Cusco influyen en la elasticidad de la oferta laboral en el periodo 2008 – 2017.

2.4.2. Hipótesis específicas

1.- El efecto de la remuneración mínima vital en la elasticidad de la oferta laboral en la Región del Cusco, periodo 2008 -2017 es una relación directa entre la variación de las horas trabajadas y el salario percibido por las personas.

2.- El efecto del nivel educativo en la elasticidad de la oferta laboral en la Región del Cusco periodo 2008 -2017 tiene un impacto determinante para el nivel de ingreso que perciben las personas.

2.5. Variables de Estudio

2.5.1. Variables

En el estudio se toman en cuenta tres variables: Elasticidad de la oferta laboral, remuneración mínima vital y nivel educativo, la primera variable es dependiente y las siguientes son independientes.



2.5.2. Conceptualización de Variables

Oferta laboral

La oferta laboral es la cantidad de trabajo ofertada por individuos miembros de una economía en las múltiples facetas de la vida analizando factores como el tiempo dedicado al trabajo, el esfuerzo, la retribución, etc. La oferta laboral es el escenario del mercado de trabajo constituyéndose de los recursos de los ofertantes para determinar el balance del mercado de trabajo. (Aguilò Fuster, José. 2005)

Remuneración mínima vital

Es el mínimo común por puesto, categoría, nivel o grupo (según el sistema de clasificación profesional adoptado).

Es la retribución percibida por los individuos ante un servicio dado aplicado de manera obligatoria por el estado y no negociable.

Es fijo, ya que sin importar el grado de avance o producción puede variar. Se da en relación a las horas trabajadas o jornada realizada. El modulo a aplicar por normativa vigente es el de salario-hora. El año también es el periodo habitual que toma en cuenta para su fijación. Como ya se dijo con anterioridad el salario se forma a partir de las horas de trabajo.

Otra forma se da respecto a las actividades realizadas sin tomar en cuentas las horas de trabajo sino los servicios prestados por actividades tradicionales como la albañilería, minero, etc (EDIPE: Conceptos Salariales, 2013).

Nivel educativo

La educación básica en el Perú toma en cuenta varios tipos dirigido a niños y adolescentes en edades de 5 a 16 años de acuerdo a la evolución física, afectiva, intelectual y el cognitiva desde su nacimiento.



Educación básica alternativa

Es la modalidad aplicada a niños u/o adolescentes enfatizada al trabajo y desarrollo empresarial con el mismo objetivo que el de la educación básica regular. Se da a partir de las necesidades y demandas de los estudiantes, toma en cuenta el grado que ha desarrollado la persona.

Educación básica especial

La educación básica especial toma en cuenta a las personas que desde su nacimiento han mostrado habilidades distintas a sus contemporáneos, esta modalidad busca su inclusión a la sociedad de manera normal. Es dirigido a:

- a) Personas que tienen un tipo de discapacidad que dificulte un aprendizaje regular.
- b) Niños y adolescentes superdotados o con talentos específicos.

La educación técnico-productiva

La modalidad Técnico-productiva está destinada a jóvenes dedicados a campos laborales y empresariales. Toma en cuenta la competitividad, mejorando su empleabilidad, técnica y manejo de recursos que requiere el mercado laboral.

La educación comunitaria

La educación comunitaria se da a partir a todas las personas que buscan una integración en su desarrollo de actividades personales, ejercicio pleno de la ciudadanía y desarrollo humano. Perfecciona los conocimientos adquiridos y contribuyen a su formación permanente. Esta modalidad se dicta fuera de ámbito de las instituciones educativas.

La educación superior

La educación superior es la segunda etapa del Sistema educativo aplicado por el Perú el cual busca la especialización, innovación, investigación de las distintas áreas tanto



profesionales como técnicas como el saber, la cultura, ciencia, arte, tecnología, salud, etc. A fin de cubrir la oferta laboral y apoyar al desarrollo del país.

Para acceder a la Educación Superior se requiere haber concluido los estudios correspondientes a la Educación Básica (Ministerio de Educación. Perú. 2003.).

Género

En La región del Cusco, el género se toma como factor determinante ante la variación del mercado laboral como en el nivel salarial percibido siendo los hombres con mayor índice de aceptación frente a las mujeres, el género en la región Cusco no es del tipo trascendental en el equilibrio del mercado laboral por consiguiente sigue un modelo Walrasiano; se considera como variable dummy.

Edad

La edad se toma en cuenta dependiendo el grado de complejidad que el empleador requiera, el nivel salarial, el grado de experiencia, tipo de la empresa, etc. Esta variable sirve de apoyo en relación con el nivel educativo el cual determina el desempleo de la región del Cusco. Los trabajadores con mayor edad tienen una tendencia positiva e estar desempleados frente a personas jóvenes que es negativa; la edad supone una limitación en la búsqueda de nuevas oportunidades en el mercado laboral.

Experiencia

La experiencia en el mercado laboral se sitúa de acuerdo al rango o nivel alcanzado en el lugar de trabajo, según datos obtenidos con anterioridad, las empresas privadas contratan personas con mayor grado de experiencia, en la región del Cusco la experiencia es significativa frente a la variación del mercado laboral.

2.5.3. Operacionalización de variables

Tabla 1
Matriz de variables e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACION
VARIABLE DEPENDIENTE			
Oferta laboral.	Es la cantidad de trabajo ofertada por los individuos de una economía.	<i>Elasticidad de la oferta laboral</i> $= \frac{\% \Delta L}{\% \Delta W}$	<ul style="list-style-type: none"> Logaritmo de las horas trabajadas Logaritmo del salario
VARIABLE INDEPENDIENTE			
Remuneración mínima vital.	La Remuneración mínima vital se expresa en montos mensuales, horarios y es susceptible de actualización periódica, regida por el ministerio de Economía.	Ingreso mensual	RMV < 668 tiene valor de (0) RMV > 668 tiene valor de (1)
Nivel educativo.	Es el grado alcanzado por diversas modalidades, tipos, niveles y servicios educativos del Sistema Educativo Nacional e Particular.	Grado de estudios aprobado.	Primaria Secundaria No universitaria Universitaria Posgrado
		Variables de control: Género, edad, edad al cuadrado y experiencia.	Hombres con valor (0) Mujeres con valor (1)

Fuente: Elaboración propia



Capítulo III

Método de Investigación

3.1. Tipo de Investigación

Esta investigación por ser un conjunto de procesos sistemáticos que surgen de la revisión de literatura y que la perspectiva del estudio depende de los objetivos anteriormente planteados sugiere ser de tipo cuantitativa y correlacional con alcance descriptivo pues se busca especificar propiedades, características y rasgos importantes del rol de los jóvenes en el mercado laboral (Hernandez Sampieri, Roberto. 2010).

3.2. Enfoque de Investigación

Se trata de una investigación con un enfoque cuantitativo puesto que la investigación que se realizó es medible, ya que se utilizó la recolección de datos para probar las hipótesis, con base a la medición numérica y el análisis estadístico. Se pudo medir las variables utilizadas y hallar el valor de la elasticidad de la oferta laboral en la región del Cusco.

3.3. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es de tipo no experimental ya que se observan más de cerca las variables formuladas hipotéticamente como reales y en consecuencia se cuenta con mayor validez externa (posibilidad de generalizar los resultados a otros agentes económicos y situaciones comunes) (Hernandez Sampieri, Roberto. 2010).

3.4. Alcance de la Investigación

El alcance de la investigación es correlacional debido a la asociatividad de variables, evaluado la correlación de los conceptos, dando relevancia a la oferta laboral en la Región Cusco, teniendo así un valor explicativo proporcionando mayor entendimiento a



la investigación, según el libro Metodología de la Investigación de Hernández, Fernández y Baptista (2010).

3.5. Población y Muestra de Investigación

3.5.1. Población

La población estudiada se constituye sólo por la Región del Cusco en los periodos 2008-2017 con un número de habitantes promedio de 1, 331 758 habitantes para el año 2017 dado por el Instituto Nacional de Estadísticas e Informática.

3.5.2. Muestra

La muestra con la que se trabajó es del tipo probabilística. Para el presente estudio se utilizó muestra no panel de la encuesta nacional de hogares del INEI, según esta muestra cada año se concurre a los mismos conglomerados, pero las viviendas seleccionadas son distintas. Para la presente investigación se consideró 6051 observaciones para el periodo que va del 2008-2017.

3.6. Técnicas de Recolección de Datos

3.6.1. Técnicas

La técnica principal utilizada es la recolección de datos proveniente de la Encuesta Nacional de Hogares realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática que nos permitirá acceder a todas las variables de estudio en la región del Cusco; algunas variables no son explicadas detalladamente en la encuesta por lo cual el modelo que trabajaremos no puede tener un grado de significancia, para eso se opta por la creación de nuevas variables a través de las ya existentes para así lograr la confiabilidad que se requiera.



3.6.2. Instrumentos

Los instrumentos utilizados en el presente trabajo de investigación se obtuvieron de la encuesta nacional de hogares ENAHO, realizada por el INEI en el periodo 2008-2017; los cuales son los siguientes:

- Cuestionario N° 200 - Características socioeconómicas
- Cuestionario N° 300 - Educación
- Cuestionario N° 500 - Empleo

3.7. Procesamiento de Datos

- Análisis de la estructura de las secciones y todas las variables contenidas en las encuestas ENAHO 2008-2017 del INEI.
- Revisión bibliográfica para identificar los marcos conceptuales en los que se basan los estudios e investigaciones sobre el fenómeno de oferta laboral e identificación de las hipótesis y resultados más relevantes contenidos en estudios sobre el tema.
- Ajustes a la propuesta de investigación
- Ajustes de la propuesta de investigación planteada inicialmente.
- Depuración de la muestra considerada para el estudio, según criterio de características socioeconómicas, educación y empleo, a partir de la base de datos de la encuesta individual del ENAHO no panel. Se trabajó con una muestra de 6051 encuestas válidas.



Capítulo IV

Diagnóstico de la Situación Laboral en la Región Cusco

4.1. Descripción de la Zona de Estudio

En este capítulo se hace un diagnóstico de la zona de estudio, es decir, la región Cusco, se detallará la información geográfica, demografía, educación, aspectos económicos de la región Cusco y el empleo.

En la actualidad la Región del Cusco es un contraste entre lo moderno y lo tradicional. El sector económico del turismo es el que más se desarrolló en los últimos años generando muchos puestos de trabajo, cabe destacar que también se desarrollaron importantes proyectos de inversión en minería e hidrocarburos, sin dejar de lado el sector agrícola el cual concentra la mitad de la fuerza de trabajo disponible según información del BCRP.

4.1.1. Ubicación Geográfica

El departamento del Cusco tiene una superficie de 71 987 km² significando el 5,6 % del territorio nacional, constituyéndose en una de las regiones más extensas del Perú. Está localizada en la parte sur-oriental del territorio nacional y limita con los departamentos de Madre de Dios y Puno por el este, Apurímac y Ayacucho por el oeste, Junín y Ucayali por el norte y Arequipa por el sur-oeste. Cusco, la ciudad capital, está ubicada a 3 399 m.s.n.m.

El departamento de Cusco está dividido políticamente en 13 provincias y 111 distritos, siendo las provincias de Quispicanchis y La Convención las de mayor número de distritos.



Figura 3 Delimitación Geográfica de la Región Cusco

Fuente: Google maps

4.1.2. Demografía

El departamento del Cusco políticamente está dividido en 13 provincias, Cusco, Acomayo, Anta, Calca, Canas, Canchis, Chumbivilcas, Espinar, La Convención, Paruro, Paucartambo, Quispicanchis y Urubamba. En la Figura 4 se presenta un mapa político de la Región Cusco, mientras que la tabla 2 presenta la información demográfica dividida por sexo.

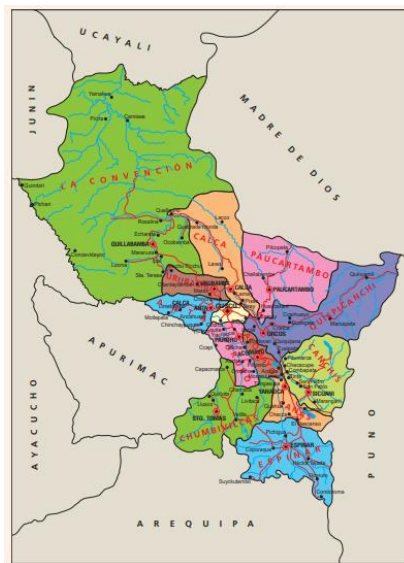


Figura 4 Mapa Político de la Región Cusco

Fuente: Informe económico y social Región Cusco BCRP

Al 2017 la Región del Cusco tuvo una población de 1 331 758 habitantes², una tasa de crecimiento del 6% la cual se proyecta que al año 2023 disminuirá a un 5%.

Tabla 2

Población estimada al 30 de junio, por años calendario y sexo, según provincias, región del cusco 2012-2015

PROVINCIAS	2013			2014			2015		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
CUSCO	435,114	212,830	222,284	442,629	216,352	226,277	450,095	219,855	230,240
ACOMAYO	28,116	14,166	13,950	27,908	14,068	13,840	27,693	13,966	13,727
ANTA	56,957	29,170	27,787	56,638	29,008	27,630	56,302	28,837	27,465
CALCA	73,137	37,474	35,663	73,675	37,753	35,922	74,195	38,023	36,172
CANAS	39,757	20,345	19,412	39,530	20,247	19,283	39,293	20,144	19,149
CANCHIS	102,630	50,608	52,022	102,406	50,480	51,926	102,151	50,337	51,814
CHUMBIVILCAS	82,078	42,282	39,796	82,257	42,399	39,858	82,411	42,503	39,908
ESPINAR	68,660	35,335	33,325	68,913	35,512	33,401	69,146	35,680	33,466
LA CONVENCION	179,670	96,664	83,006	179,775	96,750	83,025	179,845	96,806	83,039
PARURO	31,186	16,229	14,957	30,847	16,066	14,781	30,501	15,899	14,602
PAUCARTAMBO	50,582	25,773	24,809	50,828	25,875	24,953	51,060	25,970	25,090
QUISPICANCHI	89,175	45,814	43,361	89,359	45,924	43,435	89,517	46,020	43,497
URUBAMBA	63,547	32,943	30,604	64,041	33,206	30,835	64,520	33,462	31,058
DEPARTAMENTO CUSCO	1,300,609	659,633	640,976	1,308,806	663,640	645,166	1,316,729	667,502	649,227

Fuente: INEI (Perú: Estimaciones y Proyecciones de Población por sexo según Departamento, Provincia y Distrito, 2000-2015)

En la Tabla 2 se puede ver que en el año 2015 se presentó una mayor concentración de la población en la Provincia del Cusco con 450,095 habitantes, seguida por la Provincia de la convención que tiene 179,845 habitantes y es la Provincia de Acomayo quien tuvo menor población con 27,693 habitantes.³

La edad con un mayor porcentaje de población en la región Cusco oscila entre los 25 a 39 años significando el 23.88% del total de la población al 2017 como se ve en la Figura 5. La población mayor de edad pasa más del 60% al año 2017.

² Instituto Nacional de Estadística e informática, Perú: Estimaciones y Proyecciones de Población Departamental, por años calendario y edades simples 1995-2025

³ Instituto Nacional de Estadística e informática, Perú: Estimaciones y Proyecciones de Población por sexo según Departamento, Provincia y Distrito, 2000-2015

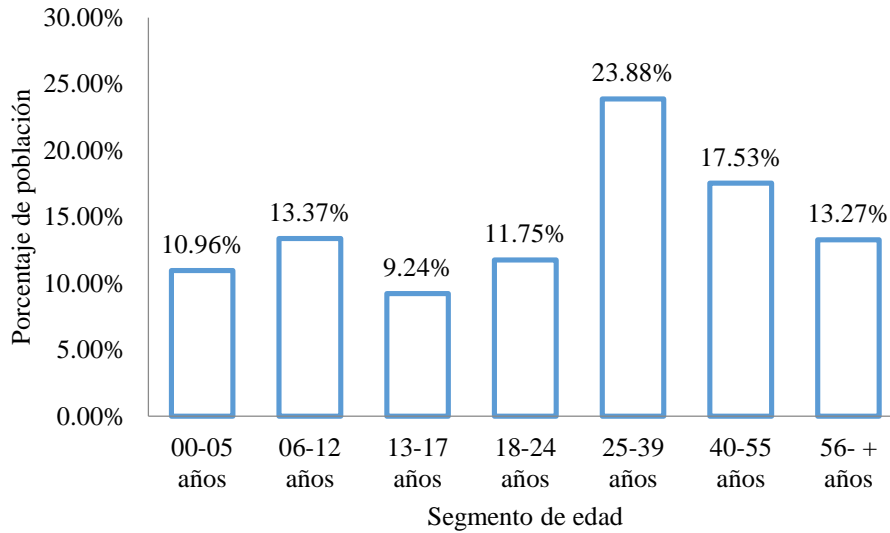


Figura 5 Población por segmentos de edad Región Cusco 2017

Fuente: Elaboración propia- INEI Estimaciones y proyecciones de población.

La tasa de crecimiento de población con una tendencia a decrecer al año 2023, y el menor porcentaje de población de menores de edad se ve explicado por la reducción de la tasa de natalidad del año 2007 de un 21.86% a un 18.70% en el 2017 y en una menor medida por el incremento en la tasa de mortalidad en este periodo como se muestra en la Figura 6.

Tasa de natalidad y mortalidad de la Región Cusco 2007-2017

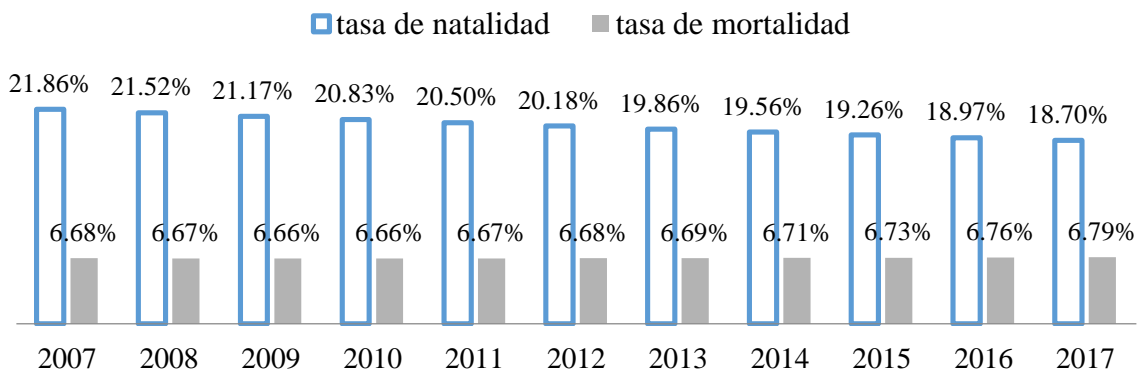


Figura 6 Tasa de natalidad y mortalidad de la Región Cusco 2007 - 2017

Fuente: Elaboración propia- INEI Estimaciones y proyecciones de población.

4.1.3. Educación

En la Región Cusco la tasa de alfabetización al año 2016 fue del 99% según información del Instituto Nacional de Estadística e Informática, para el periodo 2006-2016 los datos de alfabetización en la Región del Cusco se muestran en la Tabla 3, mostrando un 0.1% de diferencia entre varones (99.2%) y mujeres (99.1%) alfabetizados señalando una disminución respecto al año 2015.

Tabla 3

Tasa de alfabetización de la población de 15 a 24 años de edad, según sexo en la Región del Cusco 2006 - 2016

Ámbito geográfico/ Sexo	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Cusco											
Mujeres	95.6	96	96.9	98	99.2	99.3	99.8	99.4	99.4	99.2	99.1
Hombres	98.6	99.4	98.6	98.6	98.5	99	99	99.8	100	99.6	99.2

Fuente: Elaboración Propia -Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares.

Cabe resaltar que en la Región Cusco el sector educación está dividido administrativamente en 14 Unidades de Gestión Educativa Local, la tabla 4 muestra que se tiene un total de 5667 instituciones educativas en las diferentes modalidades, 4870 de ellas son de gestión pública y 797 de gestión privada. En la Figura 7 el año 2008 al 2016 hubo una reducción de alumnos matriculados en el sistema educativo nacional, esto puede ser explicado por la reducción en la tasa de natalidad.

Tabla 4.

Cusco, número de instituciones educativas por tipo de gestión, área geográfica, etapa, modalidad y nivel educativo 2015

Etapa, modalidad y nivel	Área Geográfica		Total	Tipo de Gestión	
	Urbana	Rural		Pública	Privada
Básica Regular	2053	3331	5384	4751	633
Básica Alternativa	91	2	93	45	48
Básica Especial	17	0	17	15	2
Técnico-Productiva	109	3	112	32	80
Superior No Universitaria	59	2	61	27	34
Total	2329	3338	5667	4870	797

Fuente: Plan de desarrollo Regional Concertado Cusco al 2021 con prospectiva 2030

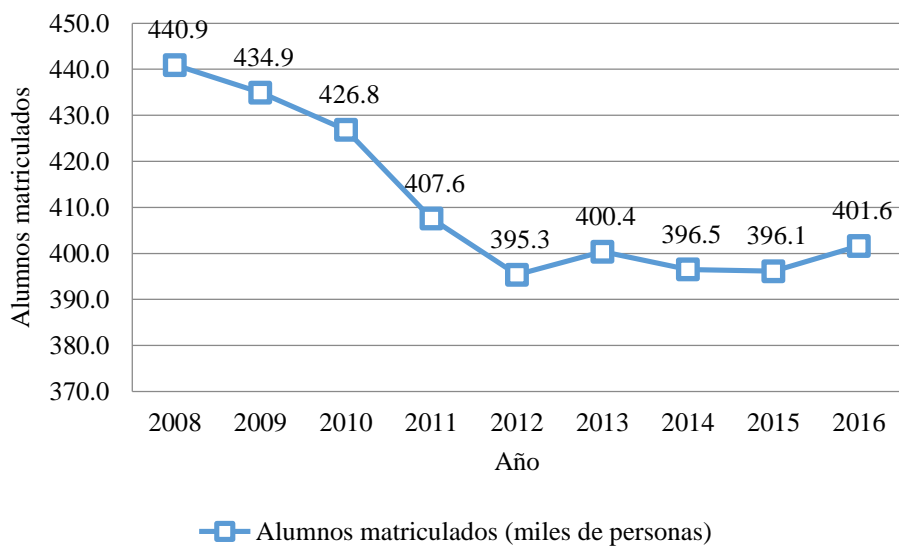


Figura 7.

Número de alumnos matriculados en el sistema educativo nacional, Región Cusco, 2008-2016

Fuente: Elaboración propia- Ministerio de Educación - MINEDU - Censo Escolar.

4.1.4. Aspectos económicos

Dentro de aspectos económicos se estudian: la producción, el sector minero, el sector construcción, el comercio y el sector agricultura. Por medio del estudio de estos aspectos podremos obtener una visión de la coyuntura económica actual de la Región Cusco.

Producción

Según información del Instituto Nacional de Estadística e Informática la Región Cusco aportó 4,8% al Valor Agregado Bruto nacional, posicionándose así en el tercer lugar a nivel departamental. En la figura 8 se muestra el VAB del año 2007 al año 2017 mostrando una tendencia creciente, para el año 2017 la Región Cusco cuenta con un VAB de 21, 931,548 soles.

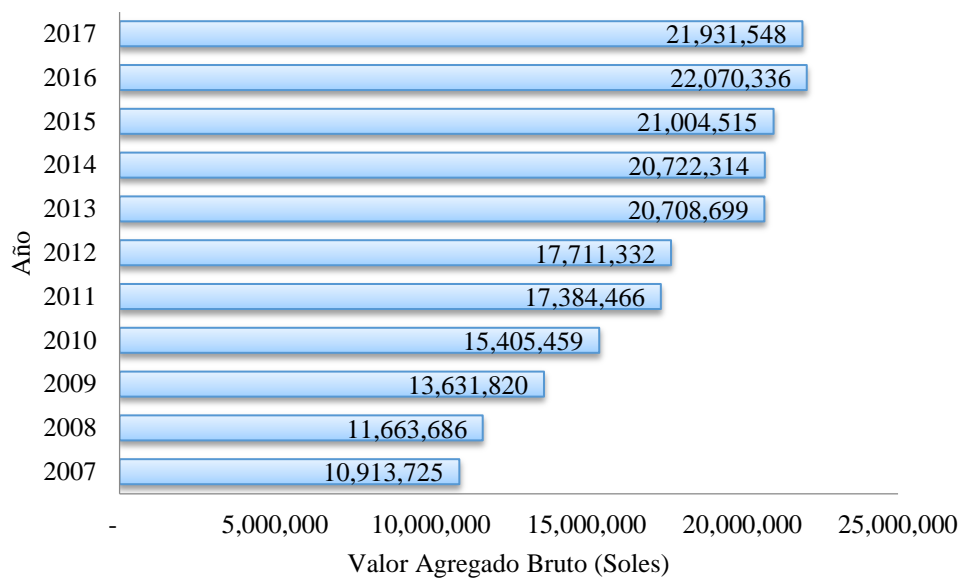


Figura 8.

Valor Agregado Bruto de la Región Cusco, 2007- 2017 (a miles de soles de 2007)

Fuente: Elaboración propia, Instituto Nacional de Estadística

Como se ve en la figura 9 la actividad económica que aportó más al Valor Agregado Bruto es la extracción de gas y minerales representando el 47.8 % del VAB del departamento, le sigue comercio con 7,2%, el sector construcción con 6.7%, manufactura y agricultura, ganadería, caza y silvicultura 4,9%, y las demás actividades que le siguen representan un menor porcentaje del VAP de la Región.

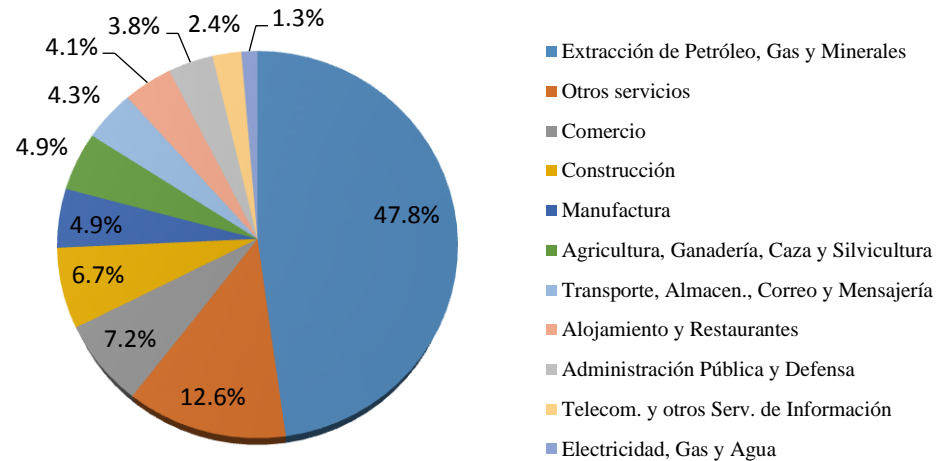


Figura 9.
Participación por sector económico, Valor Agregado Bruto 2017

Fuente: Elaboración propia, Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI

Sector minero

La Región Cusco contribuye con 13.4% a la producción nacional de cobre ocupando en 4to puesto a nivel nacional, mientras que ocupa el 7mo lugar en la producción de oro con un aporte de 2.9% a la producción nacional de oro (Anuario minero 2017, Ministerio de energía y minas).

En el sector minería e hidrocarburos del tuvo un crecimiento de 5.8% interanual en diciembre de 2017 según la información del BCRP, este crecimiento se ve explicado por un incremento de 26,3% en producción de minería metálica, empero se ve debilitada por el decrecimiento en 7.6% de la producción de hidrocarburos. Como se ve en la figura 11 al 2017 en la región Cusco se tuvo un crecimiento en la producción de oro 29.10%, seguida por la producción de cobre y plata con 25.50% y 13.50% respectivamente. Por otro lado, en la figura 10 se ve el decrecimiento en la producción de gas natural y líquidos de gas natural en 9,0% y 6,8% respectivamente.

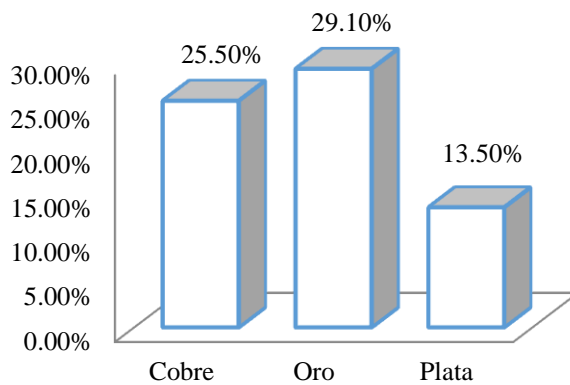


Figura 11.
Variación porcentual del subsector minería metálica 2016-2017

Fuente: Elaboración propia, BCRP. Departamento de estudios económicos.

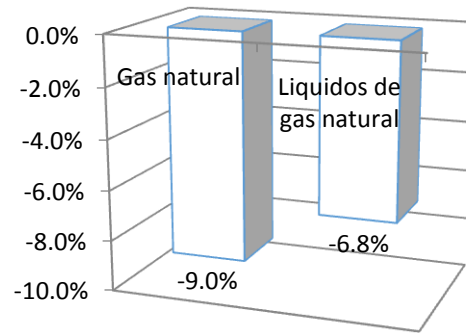


Figura 10.
Variación porcentual del subsector hidrocarburos 2016-2017

Fuente: Elaboración propia, BCRP. Departamento de estudios económicos.

Sector construcción

Uno de los sectores que aportó más al VAB de la región Cusco es el sector construcción, aportando con 6.7% al total del valor agregado bruto del 2017, como se observa en la Figura 12 en este mismo año el VAB del sector construcción fue de 1,470,478 soles un monto similar al año 2016. En el periodo 2007-2017 los años 2013 y 2014 fueron los que registraron un mayor valor agregado bruto de 1,989,125 soles y 1,928,379 soles respectivamente.

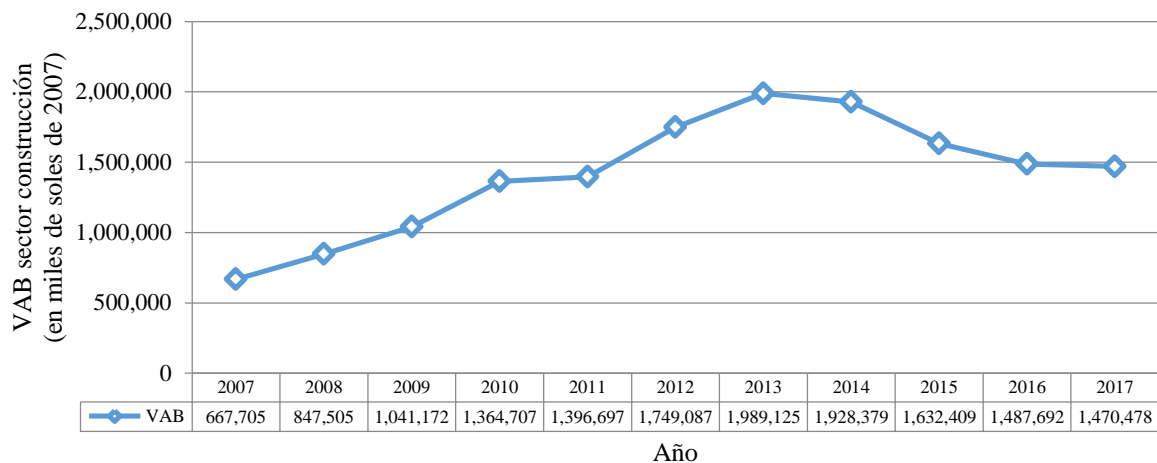


Figura 12.

VAB del sector construcción de la Región Cusco 2007-2017 (VAP en miles de soles del 2007)

Fuente: Elaboración propia, INEI

Sector comercio

En el periodo 2007-2017 el sector comercio mostró un crecimiento continuo como se aprecia en la figura 13, en el año 2017 presento un VAB de 923,531 soles y para el año 2017 este ascendió a 1,569,245 soles. Empero el crecimiento de este sector se ve afectado por la informalidad de muchas empresas.

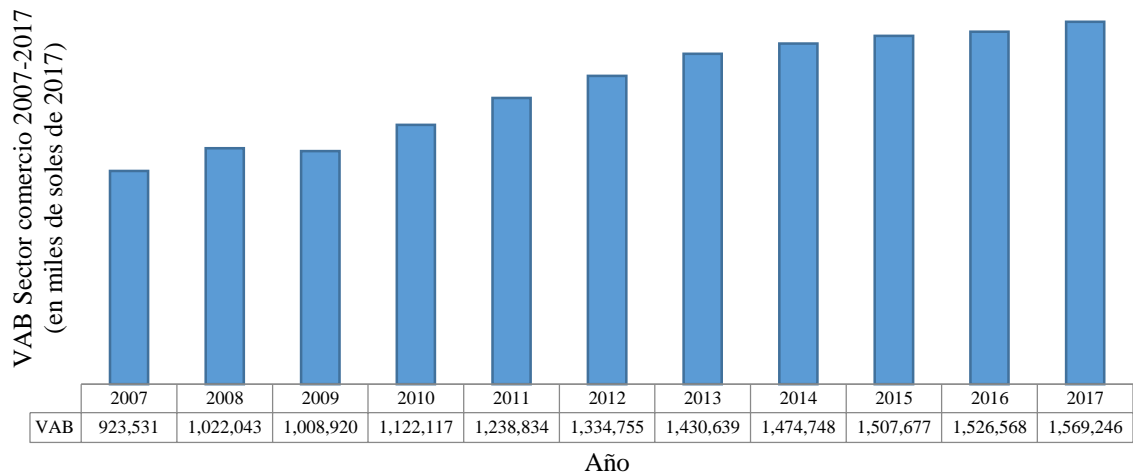


Figura 13.

VAB del sector comercio de la Región Cusco 2007-2017 (VAP en miles de soles del 2007)

Fuente: Elaboración propia, INEI.

Sector agricultura

Según al informe de Coyuntura y Estadísticas del BCRP Cusco la producción en el sector agropecuario se redujo en un 4,1% interanual, respecto al 2016. En cuanto a los subsectores se observa que se tuvo una contracción en la producción agrícola orientada al mercado interno en 36%, mientras que la producción para el mercado externo creció en 63,9% y se muestra una reducción en la producción del sector pecuario en 4.6%.

En la producción agrícola del periodo 2015-2016, la papa es el producto con mayor producción con 388,265 y 369,441 toneladas en ambos años respectivamente. Seguido por la producción de maíz amiláceo, con 64,848 toneladas en el 2015 y 60,289 toneladas en el 2016 como se ve en la figura 14. La producción de papa en la región Cusco significa un 8% del total de producción nacional, mientras que el maíz amiláceo el 22% de este.

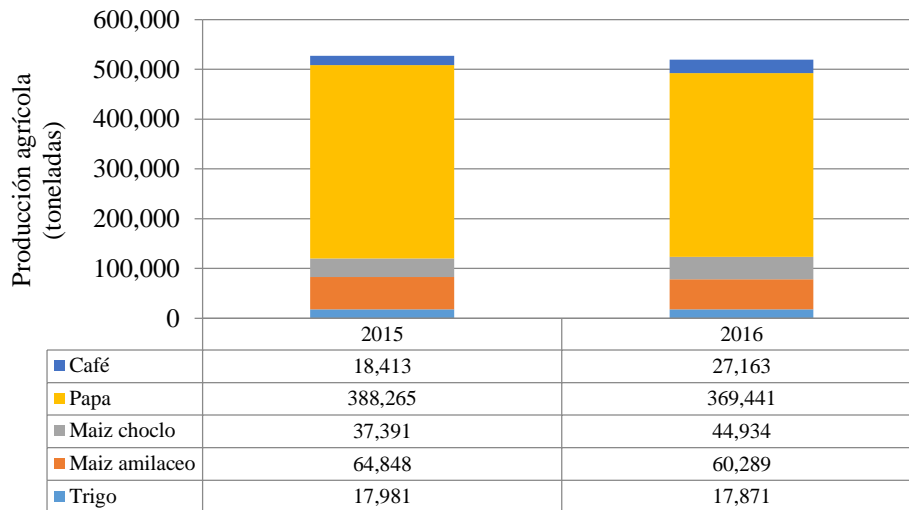


Figura 14.
2015-2016 Producción agrícola región Cusco (en toneladas)

Fuente: Elaboración propia, Sistema Integrado de Estadísticas Agrarias (SIEA)- MINAGRI

La figura 15 muestra la producción pecuaria de la región Cusco en toneladas, como se puede ver en la figura se tiene una mayor producción de leche significando el 5% de la producción de leche total del país para el año 2016, en el año 2015 se registró 104,016 toneladas y en el año 2016 la producción de 102,458 toneladas. Se ve seguida por la producción de ovinos registrando en el año 2015 la producción de 19,631 toneladas y en el año 2016 de 19,333 toneladas. Tanto en la producción de leche y de ovinos se ve una disminución, sin embargo, la producción de porcinos mostró un crecimiento del año 2015 al 2016 en 24% según información del sistema integrado de estadística agraria (SIEA), paso de una producción en el año 2015 de 6,505 toneladas a 8,066 toneladas en 2016.



Figura 15.
2015-2016 Producción pecuaria región Cusco (en toneladas)

Fuente: Elaboración propia, Sistema Integrado de Estadísticas Agrarias (SIEA)- MINAGRI

4.1.5. Empleo

La tabla 5 muestra la Población Económicamente Activa (PEA) en la Región Cusco con 761,6 miles de personas como PEA, se tiene una tasa de crecimiento anual de la PEA en la Región del Cusco de 1.3% estando en el promedio de crecimiento anual de la PEA a nivel nacional y por encima de la región sierra.

Tabla 5.
Población Económicamente Activa, nacional, región natural, región Cusco, 2007-2017(miles de personas)

Región	2013	2014	2015	2016		Tasa de crecimiento promedio anual (%) 2007-2016	Variación porcentual % 2016-2017
				Abs.	C.V%		
Total nacional	16326,5	16396,4	16498,4	16903,7	1,1	1,4	2,5
Región sierra	5346,4	5388,2	5423,0	5420,8	2,3	1,0	0,0
Cusco	760,3	757,4	765,9	761,6	8,3	1,3	-0,6

Fuente: Elaboración propia, Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares

Según información del INEI, el mayor porcentaje de Población Económicamente Activa (PEA) cuenta con educación secundaria (36,7%) al año 2016, un 13,1% de la PEA cuenta con educación Superior no Universitaria y el 14,3% cuenta con educación Superior Universitaria (véase tabla 6).

Tabla 6

Perú: Población Económicamente Activa, según nivel educativo y Departamento, 2007 – 2016 (porcentaje)

Nivel educativo/ Departamento	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Cusco	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
A lo más primaria 1/	39,8	40,3	39,1	39,8	34,8	33,9	35,2	38,3	38,0	35,3
Educación Secundaria	36,9	37,9	38,4	38,1	39,6	37,7	36,9	36,1	37,5	36,7
Superior no universitaria	10,6	10,4	11,3	10,8	10,9	13,6	13,4	11,4	11,3	13,1
Superior universitaria	12,7	11,5	11,2	11,4	14,7	14,8	14,6	14,3	13,3	14,3
No especificado	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6

1/ Incluye: sin nivel, inicial y primaria.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares

Considerando que la Región Cusco se encuentra en la Sierra según la división geográfica de regiones naturales se consideran los datos de la tabla 7 que muestran el ingreso promedio mensual en el área urbana según grupos de edad y según nivel de educación en el periodo 2007-2016; según estos datos se observa que al año 2016 se muestra un considerable incremento en el ingreso mensual a 1335.5 soles. También se observa que los menores de 24 años y mayores de 65 años perciben un ingreso menor a los que se encuentran en el rango de edad de 25 a 64 años. Según el Nivel de Educación se observa que la población que cuenta con Nivel de Educación Superior (incluyendo superior no universitario, superior universitaria y post grado) obtienen mayores ingresos que los que cuentan con un Nivel de Educación Secundaria o Primaria.

Tabla 7

Ingreso promedio mensual proveniente del trabajo de la población ocupada de la sierra urbana, según principales características, 2007-2016 (en soles corrientes)

Principales características	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Sierra urbana	780.4	888.2	967.6	1 000.5	1 090.0	1 157.7	1 214.3	1 250.8	1 259.5	1 335.5
Grupos de edad										
14 a 24 años	380.8	456.3	512.1	516.6	602.6	612.8	695.9	726.3	741.8	786.2
25 a 44 años	849.2	1 006.6	1 060.3	1 117.5	1 217.0	1 282.5	1 363.7	1 400.3	1 426.1	1 458.3
45 a 64 años	974.9	1 033.1	1 153.8	1 171.3	1 243.6	1 339.8	1 387.2	1 403.9	1 370.4	1 487.4
65 y más años	311.2	408.5	445.4	489	550.5	531.2	490.1	537.1	511.9	629.5
Nivel de educación										
Primaria 1/	391.5	434.2	504.8	552.3	612.1	643	657.3	652.1	658.1	684.8
Secundaria 2/	624.7	705.2	744.7	844.7	941.2	943.4	991.4	1 050.6	1 108.1	1 165.5
Superior 3/	1 115.4	1 258.2	1 365.3	1 338.9	1 415.5	1 522.0	1 634.9	1 721.2	1 702.4	1 816.0

1/ Incluye: sin nivel e inicial.

2/ Incluye: secundaria incompleta y secundaria completa.

3/ Incluye: superior no universitaria, superior universitaria y post grado.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares.

En la figura 16 se muestra la población económicamente activa ocupada en la región del Cusco en el año 2016 por sector económico explicado en porcentajes, según a ello un 42% de la población ocupada se dedica al sector agricultura y pesca, siendo esta la actividad económica a la que se dedica la mayoría de Cusqueños para el año 2016, se ve seguida por aquellos que se dedican al sector comercio representando un 16% concentrados en mayoría en la provincia del Cusco y La Convención, ya con un menor porcentaje de población dedicada a este rubro se encuentra el sector manufactura con un 7%. Los siguientes sectores poseen un menor porcentaje de población empleada.

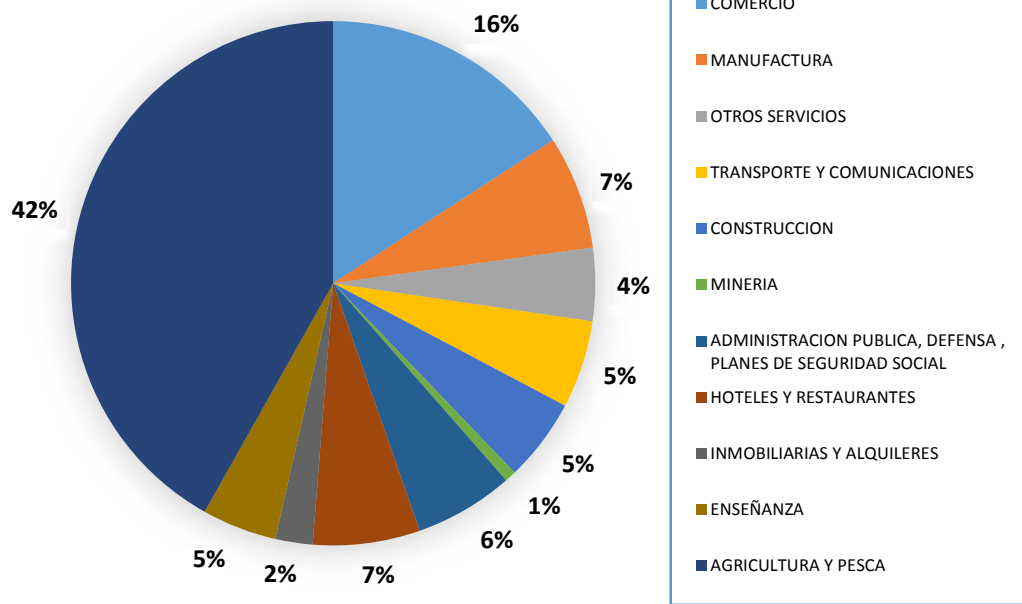


Figura 16.
Empleo, población ocupada por sector económico, Región Cusco 2016

Fuente: Elaboración propia, Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares.

En la tabla 8 se detalla la evolución del ingreso promedio mensual en la Región del Cusco proveniente del trabajo en soles comparado con el ingreso promedio mensual que se tuvo a nivel nacional. Se observa que a lo largo de estos años se tuvo un ingreso promedio mensual regional menor al ingreso promedio mensual nacional, al año 2016 el ingreso promedio mensual en la región del Cusco fue de 1144.6 soles, en cambio el ingreso promedio mensual a nivel nacional en este mismo año fue de 1370.7 soles.



Tabla 8.

Región Cusco Ingreso promedio mensual proveniente del trabajo (Soles)

Año	Cusco	Nacional
2007	585.1	814.5
2008	654.7	894.6
2009	764.2	965.8
2010	775.8	987.6
2011	888.8	1069.7
2012	973.6	1155.7
2013	1045.5	1186.1
2014	1081.2	1239.9
2015	1025.6	1305.0
2016	1144.6	1370.7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares.



Capítulo V

Modelo y Resultados de la Investigación

5.1. Presentación de Variables

Se presenta la variable elasticidad de la oferta laboral como variable dependiente la cual considerará las horas trabajadas y el logaritmo de las horas trabajadas.

Dependiente

- Oferta laboral, para hallar la elasticidad de la Oferta Laboral se utilizó el logaritmo de horas trabajadas y el logaritmo del salario.

Las variables independientes son:

- Remuneración mínima vital

Será medido utilizando el ingreso neto, si el ingreso > 668 toma un valor de 1, y si el ingreso < 668 toma un valor de 0.

- Nivel de educación

Medido por cinco niveles de estudio alcanzados (primaria, secundaria, superior no universitaria, superior universitaria y post grado)

En el modelo se utilizarán variables de control a fin de que estas nos permitan modelar de mejor manera la interacción con las variables explicativas, estas son: género, edad, edad al cuadrado y experiencia.

En la tabla 9 se presentan los datos estadísticos de las variables, para mayor detalle observar el apéndice A.



Tabla 9.
Datos estadísticos de las variables

Variable	Media	Desviación estándar
log horas trabajadas	3.326834	0.7315109
log salario	8.902354	0.9801097
Nivel educativo	5.113672	2.45648
RMV neta	-	-
Género	-	-
Edad	39.74972	19.07989
Edad2	1944.07	1737.308

Fuente: Elaboración propia

5.2. Presentación de Modelo

El Objetivo principal del presente trabajo es identificar los factores determinantes de la elasticidad de la oferta laboral en la Región Cusco en el periodo 2008-2017. Para estimarlo se considera un modelo de combinación de cortes transversales en el tiempo o pooling cross sections across time. De acuerdo a este modelo se combinan muestras aleatorias extraídas de la misma población, pero en distintos puntos del tiempo. En consecuencia, se obtienen estimadores más precisos y estadísticos con mayor potencia de prueba (Wooldridge, Jeffrey. 2014), es preciso mencionar también que se utilizaran variables dummy anuales.

Las recopilaciones de datos para generar las regresiones se obtuvieron de la ENAHO del año 2008 al 2017. Al contar la ENAHO con datos a nivel nacional se considera crear una variable de región para solo considerar los datos de la Región Cusco, así mismo se considera trabajadores a aquellos que se encuentren en edad de trabajar, es decir la población apta en edad para poder ejercer funciones productivas son de 14 años de edad a más.

A continuación, se plantea el modelo econométrico para la presente investigación:

$$\log h_{it} = \beta_0 + \beta_1 \log W_{it} + \beta_2 RMVneta_{it} + \beta_3 Neduc_{it} + \beta_4 X_{it} + u_{it}$$

$$i = 1, 2, 3, \dots, 6\ 051$$

$$t = 1, 2, 3, \dots, 10$$

- Las horas trabajadas se expresan en logaritmos ($\log h_{it}$) y es una variable continua.
- El salario anual se expresa en logaritmos ($\log W_{it}$), y es una variable continua.
- Los parámetros del modelo (β_0 , β_1 , β_2 , β_3 y β_4).
- Término constante β_0 ⁴.
- La elasticidad de la oferta laboral se ve expresada por el parámetro β_1 .
- La remuneración mínima vital neta es representada por la variable ($RMVneta_{it}$), y es una variable discreta, dummy binomial.
- El nivel educativo ($Neduc_{it}$) es una variable discreta.
- Variables de control (X_{it}) son: el género (discreta binomial), la edad, edad al cuadrado y experiencia (variables continuas),
- Término de error o perturbación (u_{it})

El modelo estima la elasticidad de la oferta laboral en el parámetro β_1 , la función logaritmo permite que se considere como elasticidad, ya que la diferenciación de una función logarítmica tiene como coeficiente a la elasticidad de la función. Para ello se emplea logaritmo en la variable dependiente ($\log h_{it}$) y en la variable independiente ($\log W_{it}$), este es un modelo log-log, por lo tanto β_1 es la elasticidad. (Véase tabla 10). En tanto se emplea logaritmo en la variable dependiente ($\log h_{it}$) y no en la variable independiente ($RMVneta_{it}$), este será un modelo log-nivel y por lo tanto de semielasticidad.

⁴

Jeffrey M. Wooldridge, Introductory Econometrics: A Modern Approach, Fifth Edition.

Tabla 10.
Resumen de formas funcionales en las que se emplean logaritmos

Modelo	Variable dependiente	Variable Independiente	Interpretación de β_1
Nivel- nivel	Y	X	$\frac{dy}{dx} = \beta_1$
Nivel-log	Y	log(x)	$\frac{dy}{d(\log x)} = \left(\frac{\beta_1}{100}\right)$
Log-nivel	log(y)	X	$\frac{d(\log y)}{dx} = (100\beta_1)$
Log-log	log(y)	log(x)	$\frac{d(\log y)}{d(\log x)} = \beta_1$

Fuente: Jeffrey M. Wooldridge, Introductory Econometrics: A Modern Approach, Fifth Edition.

5.3. Diagnósticos de Regresión

En esta sección se realiza los diagnósticos que permitirán corroborar los resultados obtenidos en la regresión mediante el usos de los siguientes test: normalidad de los residuos (tomando en cuenta el grafico p-p y de cuantiles), homocedasticidad de los residuos (tomando en cuenta el Test de White y test de Breusch- Pagan), multicolinealidad (test de VIF), supuesto de linealidad y especificación del modelo (OV test), para así detectar probables problemas de acuerdo a las variables trabajadas y corroborar que el modelo es fiable.

5.3.1. Normalidad de los residuos

Supuesto de normalidad:

El supuesto de normalidad considera dos condiciones importantes: primero, el error debe tener una distribución normal con media cero y varianza constante. Segundo, el error debe ser independiente de los regresores. Este supuesto es utilizado para obtener distribuciones de muestreo exactas de los estadísticos t y F , y así se puedan realizar

pruebas de hipótesis exactas. Sin embargo, este supuesto puede omitirse si se tiene un tamaño de muestra grande (Wooldridge, n.d., pag 158)

El gráfico de probabilidad- probabilidad o P-P compara una función de distribución normal (eje y) con una función de distribución empírica (eje x). La línea gruesa se aproxima al comportamiento lineal en la Figura 17, por consiguiente, se considera que la función de distribución normal se acerca a la función de distribución empírica, por consiguiente, se considera como un comportamiento “normal”.

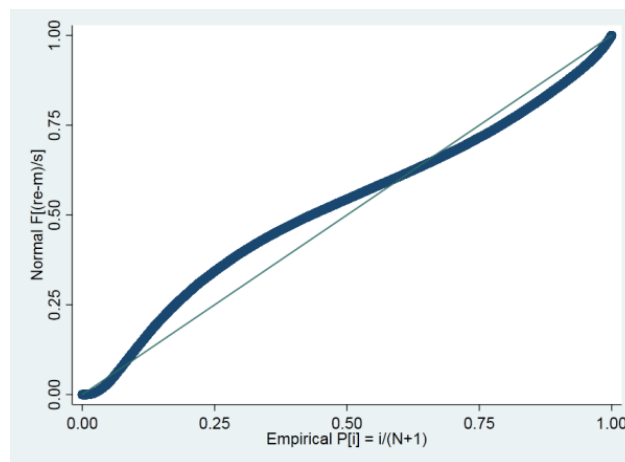


Figura 17.

Diagnóstico de normalidad de los residuos - probabilidad normal estandarizada (P-P)

Fuente: Elaboración propia

La Figura 18 que representa el diagnóstico de normalidad de los residuos por cuantiles compara los valores ordenados de una variable con los cuantiles de la distribución teórica específica. La Figura 18 muestra una ligera desviación en la cola inferior, sin embargo, esta se puede considerar una desviación menor, por consiguiente, se puede aceptar que los residuos tanto en la Figura 17 y Figura 18 se acercan a una distribución normal.

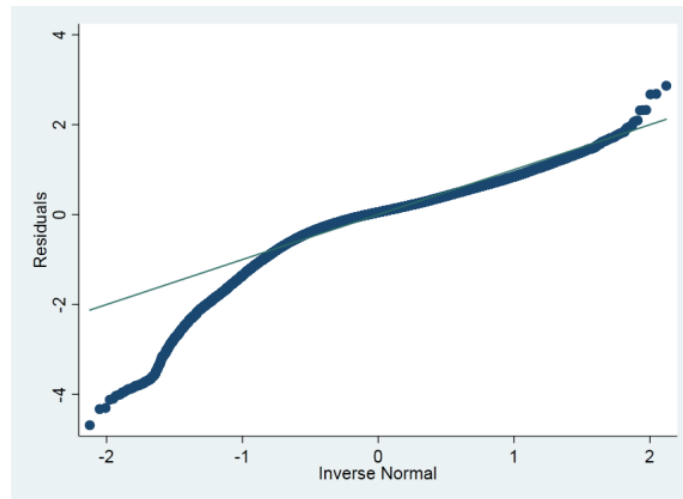


Figura 18.
Diagnóstico de normalidad de los residuos por cuantiles

Fuente: Elaboración propia

5.3.2. Homocedasticidad de los residuos

El test de homocedasticidad de los residuos implica que la variación de los residuos sea uniforme en todo el rango de valores ajustados o pronosticados.

En la figura 19 se aprecia que la varianza de los residuos es constante, detectando así heterocedasticidad en la derecha la figura por lo que se requiere de dos pruebas alternas (test de White y test de Breusch- Pagan).

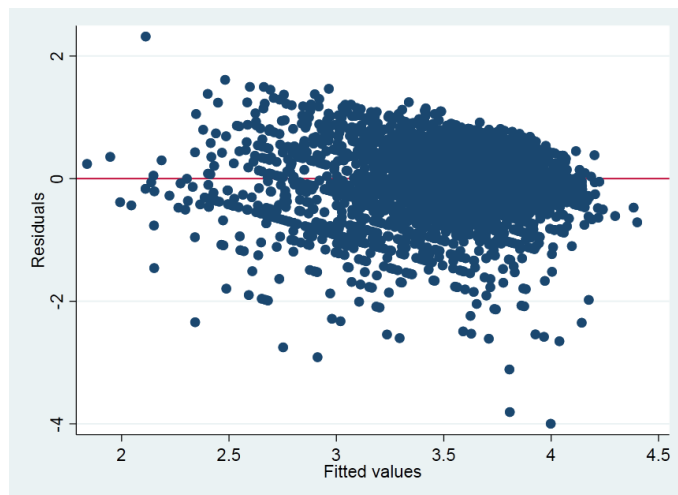


Figura 19.
Diagnóstico de homoscedasticidad

Fuente: Elaboración propia

La primera prueba a utilizar es el test de White para heterocedasticidad, el objetivo de este test es probar las formas de heterocedasticidad que invalidan los errores estándar usuales (estadísticos de prueba utilizados usualmente), la tabla 11 muestra los resultados para este, según a ello el valor que tiene p en el test, no hay heterocedasticidad importante en el modelo.

Tabla 11.
Test de White

Source	chi2	Df	p
Heteroskedasticity	428.82	24	0.0000
Skewness	58.95	6	0.0000
Kurtosis	20.79	1	0.0000
Total	508.56	31	0.0000

Fuente: Elaboración propia



El segundo examen es el test de Breush-Pagan, según este sí: Prob > chi2, y Prob. Excede a chi2 se rechaza la hipótesis de homoscedasticidad; de lo contrario no se rechaza (Gujarati, D. & Porter, D. 2009) de acuerdo a este supuesto y a los valores obtenidos en el test de Breush- Pagan:

Test de Breush- Pagan

Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity

Ho: Constant variance

Variables: fitted values of loghoras

chi2(1) = 1151.62

Prob > chi2 = 0.0000

Se afirma que no hay heteroscedasticidad importante en el modelo.

5.3.3. Multicolinealidad

Cuando hay una relación lineal perfecta entre las variables independientes, los estimadores de la regresión no se pueden calcular de una sola manera. Se utiliza el comando VIF (Factor inflacionario de varianza) para detectar multicolinealidad, de acuerdo a este la variable cuyos valores VIF son mayores a 10 se dice que la multicolinealidad es un problema para estimar β_j , no obstante que VIF sea mayor a 10 puede significar que se necesita de una investigación más a fondo. En la tabla 12 se observa que la edad y edad al cuadrado tienen valores VIF de a y b; ambos mayores a 10, sin embargo; esto no representa un problema de multicolinealidad, ya que de acuerdo con Wooldridge (Wooldridge pag 97 5ta edición) las variables elevadas al cuadrado están correlacionada con las variables originales y no generan multicolinealidad. Por consiguiente, acorde a los resultados obtenidos en la tabla 12 se considera que no hay multicolinealidad si los valores del VIF se acercan a 1.



Tabla 12.
Diagnóstico de multicolinealidad

Variable	VIF	1/VIF
LogSalario	2.28	0.438967
Neduc	1.33	0.751845
RMVneta	1.93	0.517952
Género	1.08	0.922243
Edad	30.65	0.032624
Edad2	29.55	0.033842
Mean VIF	11.14	

Fuente: Elaboración propia

5.3.4. Supuesto de linealidad

Este supuesto asume que la relación entre la variable dependiente y las independientes es lineal. Para analizar la linealidad se grafican los residuos estandarizados del modelo con la variable continua (logw). En la figura 20 se observa una tendencia ascendente de los errores; es decir, linealidad entre las dos variables. En conclusión, la relación entre la variable dependiente (loght) y la variable independiente (logw) es lineal en los parámetros.

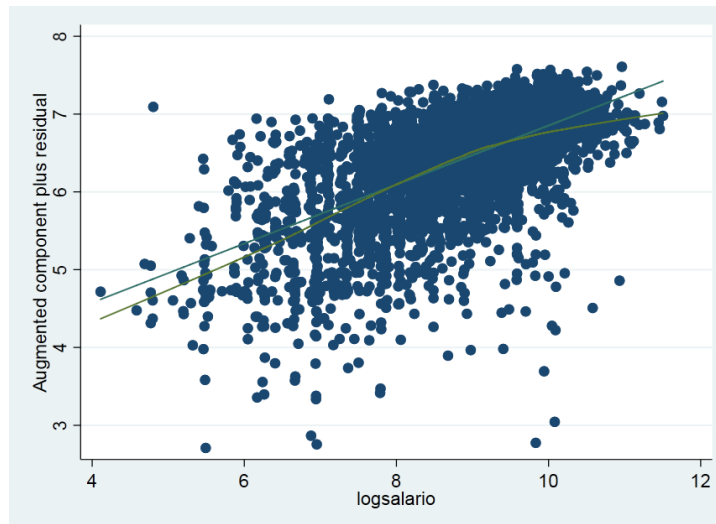


Figura 20.
Diagnóstico del supuesto de linealidad

Fuente: Elaboración propia

5.3.5. Especificación del modelo

El test de especificación del modelo identifica si se ha omitido una o más variables relevantes, o se ha incluido variables irrelevantes, es decir si el modelo está bien especificado no se debería de encontrar variables relevantes excepto por azar.

Un error de especificación del modelo ocurre cuando una o más variables relevantes se omiten del modelo o se incluyen variables irrelevantes. El test generalmente utilizado es el ovttest realiza un test de especificación dando los siguientes resultados:

Ramsey RESET test using powers of the fitted values of loghoras

Ho: model has no omitted variables

$F(3, 6041) = 58.19$

Prob > F = 0.0000

Según ello se puede afirmar que no hay especificación incorrecta en el modelo.

5.4.Resultados

En este apartado se analizan los coeficientes de los modelos estimados.

La tabla 13 muestra los resultados del modelo general, es decir el que considera todas las observaciones de la Región Cusco en el periodo 2008-2017. Según estos resultados la elasticidad de la oferta laboral para la Región Cusco es de 0.42, es decir un incremento de los salarios en un 10% genera un incremento de 4% en las horas trabajadas. Por otro lado, un incremento en el nivel de educación genera una reducción de 0.06% en las horas trabajadas. Y ganar más de la RMV genera una reducción de 0.21% en las horas trabajadas en comparación con las personas que ganan menos de la RMV; estos resultados son estadísticamente significativos.

Tabla 13.
Resumen de resultados del modelo general

Variable	Coficiente
LogSalario	0.4184*** (0.0286)
Neduc	-0.0575*** (0.0033)
RMVneta	-0.2179*** (0.0228)
_cons	0.6159* (0.2237)
Obs	6051
R2	0.3097

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1
Error estándar en paréntesis

Fuente: Elaboración propia

Con referencia a la tabla 15, en el primer modelo se consideran a las personas que reciben un salario menor al promedio de la remuneración mínima vital del periodo 2008-2017 (considerando 6 cambios en la RMV) de 667.5 soles. En contraste, el segundo modelo considera a las personas que reciben un salario mayor a 667.5 soles.

La elasticidad para las personas que ganan menos a la RMV es de 0.4884, esto quiere decir que ante un incremento del 10% en los salarios de los trabajadores, incrementa



en 4,9% en las horas trabajadas. Por otro lado, La elasticidad para las personas que ganan más a la RMV es de 0.0897, esto quiere decir que ante un incremento del 10% en los salarios de los trabajadores, incrementa en 0,9% en las horas trabajadas, ambas variables incrementan, por tanto, si tomamos en cuenta el efecto ingreso y el efecto sustitución, podemos afirmar que el efecto sustitución es mayor al efecto ingreso, estando ubicados en el tramo positivo de la oferta de trabajo para ambos grupos.

Respecto al nivel educativo, para las personas que ganan menos a la RMV las horas trabajadas disminuyen en 0.07% por un incremento en su nivel de educación (ej. Pasar de primaria a secundaria). En tanto, para las personas que ganan más a la RMV se reducen las horas trabajadas en 0.03% por un incremento en su nivel de educación.

En cuanto a las mujeres que ganan menos de la RMV las horas trabajadas incrementan en 0.03% en comparación con las horas trabajadas por un hombre, sin embargo, cabe indicar que el coeficiente no es estadísticamente significativo. En contraste para las mujeres que ganan más de la RMV las horas trabajadas se reducen en 0.09% en comparación con las horas trabajadas por un hombre.

En cuanto a la edad, para las personas que ganan menos de la RMV, las horas trabajadas se reducen en 0.008% por un año menos de edad. Por otro lado, el coeficiente de la edad para las personas que ganan más a la RMV no es estadísticamente significativo.

Para las personas que ganan menos de la RMV, las horas de trabajo incrementan en 0.0043% por un año más de experiencia, mientras que, para las que ganan más de la RMV las horas de trabajo se incrementan en 0.006%.

Tabla 14.

Resumen de resultados de la elasticidad con relación a la RMV

Variable	<668	>668
LogSalario	0.4884*** (0.0205)	0.0897*** (0.0220)
Neduc	-0.0708*** (0.0050)	-0.0339*** (0.0053)
Género	0.0334 (0.0308)	-0.0879* (0.0247)
Edad	-0.0083* (0.0042)	0.0017 (0.0034)
edad2	0.0001 (0.000)	-0.0001 (0.0001)
Experiencia	0.0043** (0.0014)	0.0006 (0.0005)
_cons	0.0035 (0.1572)	3.2999*** (0.2051)
Obs	2,763	3,287
R2	0.3190	0.0751

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

Error estándar en paréntesis

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 16, se muestra los resultados obtenidos de los modelos del logaritmo de horas trabajadas, el logaritmo del salario, género, edad, edad al cuadrado y experiencia, con respecto a cinco niveles de educación (primaria, secundaria, no universitario, universitario y postgrado).

Como resultado de las regresiones, la elasticidad se encuentra entre 2.5% y 4.6% frente a un aumento de 10% en sus salarios respecto al nivel educativo que tenga la persona. Se obtiene una elasticidad de 0.3699 para las personas que tienen nivel primario, lo cual quiere decir que por un aumento de 10% en los salarios, hay un aumento de 3.7% en las horas trabajadas. En tanto para las personas con nivel secundario un incremento de 10% en los salarios significa un aumento de 4.6% en las horas trabajadas; para las personas con estudios técnicos o no universitarios el incremento de 10% en su salario se ve traducido en un incremento de 3.8% en las horas trabajadas; en contraste para las personas



que cuentan con estudios universitarios por cada aumento de 10% en sus salarios hay un aumento de 4.1% en las horas trabajadas, finalmente para las personas con estudios de posgrado el aumento de 10% en sus salarios indica un aumento de 2.5% en las horas trabajadas.

En los siguientes resultados se especifican las semielasticidades encontradas:

La Remuneración mínima vital tiene efectos negativos significativos, para las personas con nivel primaria y secundaria, aquellos que ganan más de la RMV trabajan 0.25% menos horas que los que ganan menos de la RMV. Sin embargo, para las personas que tienen nivel de educación no universitaria y universitaria, aquellos que ganan más de la RMV trabajan en promedio 0.18% menos horas que los que ganan menos de la RMV. En resumen, cuando las personas tienen un mayor nivel educativo y ganan más de la RMV, sus horas de trabajo se reducen.

Las variables de control no son estadísticamente significativas en los cinco modelos estimados por lo cual se realiza la interpretación del género para el nivel no universitario. Para la variable de control género se tienen efectos negativos significativos para las personas que cuentan con nivel de educación no universitaria, el cual refleja que las mujeres trabajan 0.09% menos horas que los hombres. Las siguientes variables de control (edad, experiencia) en su mayoría muestran efectos positivos no significativos.



Tabla 15.

Resumen de resultados de la elasticidad con relación al nivel educativo

Variable	Primaria	secundaria	no universitario	universitario	Postgrado
LogSalario	0.3699*** (0.0302)	0.455*** (0.0193)	0.3829*** (0.0369)	0.4068*** (0.0557)	0.2461*** (0.0591)
RMVneta	-0.2459*** (0.0628)	-0.2536*** (0.0273)	-0.1892*** (0.0483)	-0.1782*** (0.0417)	-0.0695 (0.1088)
Género	-0.0284 (0.0485)	0.0699 (0.0396)	-0.0875*** (0.0254)	-0.0296 (0.0195)	0.0005 (0.0407)
Edad	-0.0009 (0.0060)	-0.0029 (0.0020)	-0.0052 (0.0106)	0.0120* (0.0061)	0.0173 (0.0138)
edad2	0.0000 (0.0001)	0.0000 (0.0000)	0.0000 (0.0001)	-0.0002** (0.0001)	-0.0003 (0.0001)
experiencia	0.0008 (0.0012)	0.0033** (0.0013)	-0.0051* (0.0023)	0.0013 (0.0019)	0.0041 (0.0069)
_cons	0.6119** (0.2085)	-0.2588 (0.1595)	0.5163 (0.3489)	-0.2922 (0.4970)	0.9508 (0.8325)
Obs	782	2,552	1,142	1,249	197
R2	0.3647	0.3610	0.2086	0.2784	0.1489

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

Error estándar en paréntesis

Fuente: Elaboración propia



Capítulo VI

Discusión

6.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

De los resultados obtenidos en la investigación, se consideran más relevantes y significativos los siguientes:

- Según los resultados del modelo general la elasticidad de la oferta laboral para la Región Cusco es de 0.42, dicho de otro modo, un incremento de los salarios en 10% genera un incremento de 4% en las horas trabajadas. Por otro lado, un incremento en el nivel de educación genera una reducción de 0.06% en las horas trabajadas. Y ganar más de la RMV genera una reducción de 0.21% en las horas trabajadas que para aquellos que ganan menos de la RMV.
- Tras obtener los resultados de los modelos que relacionan la elasticidad con la RMV, se afirma que, para las personas que ganan menos a la RMV ante un incremento del 10% en los salarios de los trabajadores, incrementa en 4,9% en las horas trabajadas. Por otra parte, la elasticidad para las personas que ganan más a la RMV ante un incremento del 10% en los salarios de los trabajadores, incrementa en 0,9% en las horas trabajadas. Con relación al nivel educativo dan como resultado: para las personas que ganan menos a la RMV las horas trabajadas disminuyen en 0.07% por un incremento en su nivel de educación. En tanto, para las personas que ganan más a la RMV se reducen las horas trabajadas en 0.03% por un incremento en su nivel de educación.
- Para los modelos relacionados al nivel educativo se concluye que la elasticidad se encuentra entre 2.5% y 4.6% frente a un aumento de 10% en sus salarios respecto al nivel educativo que tenga la persona (Primaria, secundaria, no universitario, universitario y postgrado).



6.2. Limitaciones del estudio

Para el estudio no se encontró referencias locales, por lo cual solo tomamos en cuenta las referencias nacionales e internacionales. No se tuvo data específica de la variable dependiente, elasticidad de la oferta laboral, por lo cual se tuvo que utilizar el logaritmo de las horas trabajadas y el logaritmo del salario.

6.3. Comparación crítica con la literatura existente

Contemplando el marco referencial y haciendo un contraste con los resultados obtenidos en la investigación, se observó que la elasticidad tiene un valor de 0.42, la cual se aproxima a elasticidad de la oferta labora en Lima Metropolitana hallada por Céspedes y Rendón (2012) que tiene un valor de 0.38; sin embargo en contraste con la elasticidad de la oferta laboral en el Perú obtenida por Reyna, Debora (2015) se encuentra que esta es mucho menor (0.25) a la que se obtuvo en el presente trabajo (0.42). Lo que nos conlleva a afirmar que ante un incremento de 10% en el salario de los cusqueños genera un incremento de 4.2% en las horas trabajadas, mientras que acorde a los resultados de Reyna, Debora (2015) ante un incremento de 10% en los salarios de los trabajadores peruanos incrementa en un 2.5% las horas trabajadas. En contraste con las referencias internacionales se tiene que la elasticidad de la oferta laboral en España es de 1.8 según el estudio realizado por Soria, Cristina (2009), lo cual se traduce en que frente a un incremento del 10% en los salarios, se genera un incremento de 18% en las horas trabajadas, es decir que para un incremento en el salario de los españoles, ellos deben de trabajar mucho más que los peruanos, lo cual se pudo deber a la crisis financiera y mobiliaria que presento España a inicios del 2008.



Conclusiones

- De acuerdo a los resultados de la investigación los factores determinantes de la elasticidad de la oferta laboral en la Región Cusco, periodo 2008-2017, son la Remuneración mínima vital con un efecto negativo, y el nivel educativo con un efecto positivo de acuerdo al grupo educativo en el que se encuentre una persona, siendo estas variables las más significativas en la investigación. Así mismo, se concluye que la elasticidad de la oferta laboral en la Región Cusco en el periodo 2008-2017 es de 0.42 (ver tabla 13).
- La remuneración mínima vital tiene un efecto directo en la elasticidad de la oferta laboral en la Región Cusco, periodo 2008-2017, para las personas que ganan menos a la RMV es de 0.48 (ver tabla 14) , indicando que un incremento de 10% en la RMV genera un incremento de 4.8% en las horas trabajadas; por otro lado para los que obtienen un ingreso superior al de la RMV es de 0.08(ver tabla 14), demostrando que un aumento de 10% en la RMV produce un incremento de 0.8% en las horas trabajadas, ubicándose en el tramo positivo de la curva de oferta de trabajo, resultando un efecto sustitución mayor al efecto ingreso (ver figura 2).
- El nivel educativo como determinante de la elasticidad de la oferta laboral en la Región Cusco, periodo 2008-2017, da como resultado elasticidades positivas que en promedio para aquellos que cuenten con educación primaria o secundaria es de 0.41 (ver tabla 15), para los de educación no universitaria y universitaria es de 0.39 (ver tabla 15), y para lo que cuentan con estudios de posgrado es de 0.25 (ver tabla 15), en otras palabras, un incremento de 10% en el salario genera un incremento de 4.1%, 3.9% y 2.5% en las horas trabajadas para los niveles respectivos.



Recomendaciones y Sugerencias

- Puesto que la remuneración mínima vital y el nivel educativo resultaron ser determinantes significativas estadísticamente en la elasticidad de la oferta laboral en la región del Cusco, se recomienda la consideración de poder utilizar los resultados obtenidos para mejorar las políticas laborales y reducir la informalidad que presenta el mercado de trabajo.
- Ante los resultados expuestos se recomienda implementar políticas que busquen que el efecto ingreso sea mayor al efecto sustitución, generando una mayor eficiencia laboral y bienestar en los trabajadores.
- En el periodo de investigación que se trabajó, se tuvo evidencias de diferencias salariales acorde al nivel educativo que el trabajador poseía. Por lo que recomendamos una mayor inversión en el sector educativo con alcance a nivel rural y urbano en toda la región Cusco.



Referencias Bibliográficas

- Reyna, Debora R. (2015) La oferta de trabajo en el Perú. Pontifica Universidad Católica del Perú.
- Céspedes, N., & Rendón, S. (2012). La elasticidad de oferta laboral de Frisch en economías con alta movilidad laboral. Banco Central de Reserva del Perú.
- Soria, C. (2009). La elasticidad Micro y Macro de la oferta laboral familiar: Evidencia para España. Centro de Estudios Monetarios y Financieros.
- Morán, M. (2012). Análisis de género del mercado laboral en el departamento de Guatemala y sus determinantes. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Muñoz, V. (2008). Los factores que influyen en el nivel de empleo en el Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Domeij, David – Flodén, Martin (2004). La Elasticidad de la oferta laboral y las restricciones de empréstito: ¿Por qué se estiman las estimaciones? Department of Economics, Stockholm School of Economics, PO Box 6501, SE-113 83. Estocolmo – Suiza.
- Cerrato Reyes, Karoll Marisela (2016). Determinantes en la Empleabilidad en el mercado laboral. Universidad Autónoma de Honduras (UNAH).
- Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco - Gobierno Regional del Cusco (2016). Diagnostico Socioeconómico Laboral de la Región Cusco.
- Cahuc, P., & Zylberberg, A. (2004). Labor economics (1st ed.). London: The MIT Press.
- Pindyck, R., & Rubinfeld, D. (2009). Microeconomía (7th ed., pp. 611-612). Madrid: Pearson Educación.
- OIT-PREALC. (1936). “Enfoques alternativos sobre el mercado de trabajo: un examen de los modelos neoclásicos, Keynesiano, Neo Marxista y de Segmentación”.



Ministerio de Educación (2003). “Ley General de Educación: Niveles de Educación”.

Perú.

OIT-PREALC. Enfoques alternativos sobre el mercado de trabajo: un examen de los modelos neoclásicos, Keynesiano, Neo Marxista y de Segmentación.

Romer, David. Macroeconomía Avanzada: Supuestos alternativos sobre la rigidez de salarios y Precios. Universidad de California, Berkeley.

Ministerio de Educación Perú (2003). Ley General de Educación: Niveles de Educación.

Jiménez, Félix (2012). Elementos de Teoría y Política Macroeconómica para una Economía Abierta: modelo de Oferta Agregada y Demanda Agregada en una Economía Abierta. Pontificia Universidad Católica de Perú.

Romer, David. Macroeconomía Avanzada: Un modelo general de salarios de Eficiencia. Universidad de California, Berkeley.

Marx, Carlos - Smith, Adam – Ricardo, David (1776). Teoría Clásica: Teorías sobre el Empleo y Desempleo. Epulibre.

Hernández Sampieri, Roberto - Fernández Collado, Carlos - Baptista Lucio, Pilar (2010). Metodología de la Investigación – Quinta Edición.

Roberth Emerson, Lucas (1972). Some International Evidence. Estados Unidos.

Wray, L. Randall (1936). Keynes y el Pleno Empleo: Una lectura contemporánea. Estados Unidos.

F. Hahn, Reinhard (2006). SPOKEN UYGHUR: Paperback

McConnell & Brue (1874). La Elección entre el trabajo y el ocio. La variación del salario: el Efecto-Ingreso y el Efecto-Sustitución. La elasticidad de la oferta. El salario de reserva.

Marie Ésprit, León Walras (1874). Elementos de la Economía pura: teoría del equilibrio general Walrasiano. Francia.



Shapiro, Carl y Stiglitz, Joseph (1984). Equilibrium Unemployment as a Worker discipline Device. Estados Unidos.

Aguilar, M, I, Casquero, T. y García, M. D (1995). Los Flujos hacia el Empleo y el paro según el Nivel Educativo: Planificación, Evaluación y Financiación de Sistemas Educativos. Madrid.

Banco Central de Reserva del Perú. (2009). Informe Económico y social región Cusco. Cusco.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). Perú: Evolución de los indicadores.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). Compendio Estadístico 2017 de Empleo e Ingresos por Departamento, 2007-2016.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2010). PERÚ: Estimaciones y proyecciones de población departamental, por años calendario y edades simples 1995-2025. Lima. Retrieved from <http://proyectos.inei.gob.pe/web/biblioineipub/bancopub/Est/Lib1039/libro.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2010). PERÚ: Estimaciones y proyecciones de población por departamento, sexo y grupos quinquenales de edad 1995-2025. Lima. Retrieved from <http://www.unfpa.org.pe/publicaciones/publicacionesperu/INEI-Peru-Bol37-Estimaciones-Proyecciones-1995-2025.pdf>

Aguilo Fuster, José. (2005) La oferta laboral y el mercado de trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2016). Síntesis estadística 2016. Lima. Retrieved from



https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1391/libro.pdf

Gobierno Regional del Cusco. (2016). Plan de Desarrollo Regional Concertado Cusco al 2021 con prospectiva al 2030. Cusco. Retrieved from <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2016/10/PDRC-Cusco-al-2021-con-Prospectiva-al-2030.pdf>

Ministerio de Educación. (2017). Presentación del proceso censal 2017- Cusco. Retrieved from http://escale.minedu.gob.pe/c/document_library/get_file?uuid=f6201bd1-51f5-4edd-bdd9-3829f311b0dc&groupId=10156

PERÚ Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). Retrieved from <http://inei.inei.gob.pe/microdatos/>

Wooldridge, J. (2014). Introducción A La Econometría. [S.L.]: Cengage Learning Editores.

Wooldridge, J. Introductory Econometrics: A Modern Approach (5th ed.). South-Western: Cengage Learning.

Gujarati, D., & Porter, D. (2009). Econometría (5th ed., p. 410). México: McGraw-Hill.

Apéndices

Apéndice A.

Estadísticos descriptivos de las variables

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Loghoras	23,628	3.326834	0.7315109	0	4.584968
Logsalario	6,245	8.902354	0.9801097	4.110874	11.50489
p301a	28,679	5.113672	2.45648	1	12
1.remvit~eta	28,712	0.8641683	0.3426157	0	1
p207	28,712	1.508603	0.4999347	1	2
p208a	28,712	39.74972	19.07989	14	98
edad2	28,712	1944.07	1737.308	196	9604

Dónde: P301a es nivel educativo, P207 es género y P208a es edad.

Apéndice B.

Regresión del modelo general

Number of obs	=	6051
F(6, 10)	=	12644.95
Prob > F	=	0
R-squared	=	0.3097
Root MSE	=	0.46643

(Std. Err. adjusted for 11 clusters in codperso)

log horas	Coef.	Robust Std. Err.	t	P>t	[95% Conf. Interval]
Logsalario	0.4184774	0.0286493	14.61	0	0.3546428 0.482312
p301a	-0.057534	0.0032912	-17.48	0	-0.0648673 -0.0502007
1.remvitalneta	-0.2178981	0.0228959	-9.52	0	-0.2689134 -0.1668829
p207	-0.01208	0.0318707	-0.38	0.713	-0.0830923 0.0589323
p208a	-0.0023242	0.0036559	-0.64	0.539	-0.0104699 0.0058216
edad2	-0.00000564	0.0000405	-0.14	0.892	-0.000096 0.0000847
_cons	0.452309	0.2236631	2.02	0.071	-0.0460435 0.9506616

Del Apéndice B: P301a es nivel educativo, P207 es género y P208a es edad.



Apéndice C.
Regresión con RMVneta<667.5

Number of Obs	=	2763
F(6, 9)	=	7891.96
Prob > F	=	0.0000
R-squared	=	0.319
Root MSE	=	0.56426

(Std. Err. adjusted for 10 clusters in codperso)

log horas	Coef.	Robust Std. Err.	t	P>t	[95% Conf. Interval]
Logsalario	0.4883715	0.0204791	23.85	0.000	0.4420445 0.5346985
p301a	-0.070846	0.0049647	-14.27	0.000	-0.0820769 -0.0596151
p207	0.033356	0.0307598	1.08	0.306	-0.0362275 0.1029396
p208a	-0.0083159	0.0041644	-2.00	0.077	-0.0177363 0.0011045
edad2	0.0000668	0.0000485	1.38	0.202	-0.0000429 0.0001764
p513a1	0.0042775	0.0013778	3.10	0.013	0.0011606 0.0073944
_cons	-0.0034793	0.1572092	-0.02	0.983	-0.3591112 0.3521525

Del Apéndice B: P301a es nivel educativo, P207 es género, P208a es edad y p513a1 es experiencia laboral.

Apéndice D.
Regresión con RMVneta>667.5

Number of obs	=	3287
F(6, 10)	=	3783.41
Prob > F	=	0.0000
R-squared	=	0.0751
Root MSE	=	0.34871

(Std. Err. adjusted for 11 clusters in codperso)

log horas	Coef.	Robust Std. Err.	T	P>t	[95% Conf.	Interval]
Logsalario	0.0896791	0.0220242	4.07	0.002	0.0406061	0.1387521
p301a	-0.0339216	0.0053032	-6.4	0.000	-0.0457378	-0.0221054
p207	-0.0878518	0.0247141	-3.55	0.005	-0.1429182	-0.0327854
p208a	0.001748	0.0034224	0.51	0.621	-0.0058776	0.0093737
edad2	-0.0000581	0.0000372	-1.56	0.150	-0.0001411	0.0000249
p513a1	-0.0005514	0.0004983	-1.11	0.294	-0.0016616	0.0005589
_cons	3.299813	0.2051414	16.09	0.000	2.84273	3.756896

Del Apéndice D: P301a es nivel educativo, P207 es género, P208a es edad y p513a1 es experiencia laboral.



Apéndice E.
Regresión nivel de educación primaria

Number of obs	=	782
F(6, 7)	=	4291.3
Prob > F	=	0.0000
R-squared	=	0.3647
Root MSE	=	0.4538

(Std. Err. adjusted for 8 clusters in codperso)

log horas	Coef.	Robust Std. Err.	t	P>t	[95% Conf. Interval]
Logsalario	0.3698593	0.0301534	12.27	0.000	0.2985579 0.4411607
1.remvitalneta	-0.2459285	0.062792	-3.92	0.006	-0.3944081 -0.0974489
p207	-0.0283703	0.0485068	-0.58	0.577	-0.1430705 0.0863299
p208a	-0.0008597	0.0059736	-0.14	0.890	-0.0149849 0.0132655
edad2	-0.0000123	0.0000634	-0.19	0.852	-0.0001622 0.0001377
p513a1	0.0007736	0.001192	0.65	0.537	-0.0020451 0.0035922
_cons	0.6118989	0.2085156	2.93	0.022	0.118838 1.10496

Del Apéndice E: P207 es género, P208a es edad y p513a1 es experiencia laboral.



Apéndice F.
Regresión nivel de educación secundaria

Number of obs	=	2552
F(6, 10)	=	6075.73
Prob > F	=	0.0000
R-squared	=	0.361
Root MSE	=	0.48441

(Std. Err. adjusted for 11 clusters in codperso)

log horas	Coef.	Robust Std. Err.	t	P>t	[95% Conf. Interval]
Logsalario	0.4549625	0.0193234	23.54	0.000	0.4119073 0.4980178
1.remvitalneta	-0.2535707	0.0273099	-9.28	0.000	-0.314421 -0.1927203
p207	0.0699141	0.0395922	1.77	0.108	-0.0183028 0.1581309
p208a	-0.0029116	0.0020282	-1.44	0.182	-0.0074307 0.0016075
edad2	0.00000239	0.0000154	0.16	0.880	-0.000032 0.0000368
p513a1	0.0033309	0.0013491	2.47	0.033	0.0003251 0.0063368
_cons	-0.258759	0.159515	-1.62	0.136	-0.6141807 0.0966626

Del Apéndice F: P207 es género, P208a es edad y p513a1 es experiencia laboral.



Apéndice G.
Regresión nivel de educación no universitaria

Number of obs	=	1142
F(6, 8)	=	1077.18
Prob > F	=	0.0000
R-squared	=	0.2086
Root MSE	=	0.4531

(Std. Err. adjusted for 9 clusters in codperso)

log horas	Coef.	Robust Std. Err.	T	P>t	[95% Conf. Interval]
logRemuneracion	0.3829217	0.0368626	10.39	0.000	0.2979164 0.4679269
1.remvitalneta	-0.1891561	0.048306	-3.92	0.004	-0.30055 -0.0777622
p207	-0.0875113	0.0253776	-3.45	0.009	-0.1460323 -0.0289903
p208a	-0.0052214	0.0106058	-0.49	0.636	-0.0296784 0.0192356
edad2	0.0000157	0.0001321	0.12	0.908	-0.0002889 0.0003204
p513a1	-0.0051117	0.0023311	-2.19	0.06	-0.0104873 0.000264
_cons	0.5163138	0.3488699	1.48	0.177	-0.2881816 1.320809

Del Apéndice G: P207 es género, P208a es edad y p513a1 es experiencia laboral.



Apéndice H.
Regresión nivel de educación universitaria

Number of obs	=	1249
F(6, 9)	=	341.52
Prob > F	=	0.0000
R-squared	=	0.2784
Root MSE	=	0.44994

(Std. Err. adjusted for 10 clusters in codperso)

log horas	Coef.	Robust Std. Err.	t	P>t	[95% Conf. Interval]
Logsalario	0.4068047	0.0557483	7.3	0.000	0.2806932 0.5329161
1.remvitalneta	-0.1782203	0.0417192	-4.27	0.002	-0.2725956 -0.083845
p207	-0.0296175	0.0195472	-1.52	0.164	-0.0738364 0.0146015
p208a	0.0119753	0.0060838	1.97	0.081	-0.0017872 0.0257377
edad2	-0.0001712	0.0000639	-2.68	0.025	-0.0003158 -0.0000266
p513a1	0.0013456	0.0019051	0.71	0.498	-0.0029641 0.0056553
_cons	-0.2922203	0.4969845	-0.59	0.571	-1.416477 0.8320367

Del Apéndice H: P207 es género, P208a es edad y p513a1 es experiencia laboral.



Apéndice I.
Regresión nivel de educación posgrado

Number of obs	=	197
F(6, 7)	=	293.5
Prob > F	=	0.0000
R-squared	=	0.1489
Root MSE	=	0.32654

(Std. Err. adjusted for 8 clusters in codperso)

log horas	Coef.	Robust Std. Err.	t	P>t	[95% Conf. Interval]
Logsalario	0.2461497	0.0591197	4.16	0.004	0.1063538 0.3859456
1.remvitalneta	-0.0694655	0.1088206	-0.64	0.544	-0.3267854 0.1878544
p207	0.0005366	0.0407097	0.01	0.990	-0.0957266 0.0967997
p208a	0.0173016	0.0137525	1.26	0.249	-0.0152179 0.049821
edad2	-0.0002513	0.0001366	-1.84	0.109	-0.0005743 0.0000718
p513a1	0.0041097	0.006949	0.59	0.573	-0.0123222 0.0205415
_cons	0.9508173	0.8324674	1.14	0.291	-1.017655 2.91929

Del Apéndice I: P207 es género, P208a es edad y p513a1 es experiencia laboral.



Apéndice J.
Formato de Encuesta Nacional de Hogares 2008

Informante N°		200. CARACTERÍSTICAS DE LOS MIEMBROS DEL HOGAR																			
(201) N° DE ORD.	(202) ¿CUÁL ES EL NOMBRE Y APELLIDOS DE CADA UNA DE LAS PERSONAS QUE VIVEN PERMANENTEMENTE EN ESTE HOGAR Y LAS QUE ESTÁN ALOJADAS AQUÍ? (NO OLVIDE REGISTRAR A LOS MIEMBROS DEL HOGAR AUSENTES Y RECIÉN NACIDOS)	(203) ¿CUÁL ES LA RELACIÓN DE PARENTESCO CON EL JEFE DEL HOGAR? Jefe/Jefa 1 Esposa(o) 2 Hijo(a) 3 Yerno/Nuera 4 Nieta 5 Padres/Suegros 6 Otros parientes 7 Trabaj. Hogar 8 Pensionista 9 Otros No Parientes 10	NUCLEOS FAMILIARES		(204) ¿ES MIEMBRO DEL HOGAR? Pase a 206	(205) ¿SE ENCUENTRA AUSENTE DEL HOGAR 30 DÍAS O MÁS? Pase a 207	(206) ¿ESTA PRESENTE EN EL HOGAR 30 DÍAS O MÁS? SÍ NO	(207) SEXO Hombre Mujer	(208) ¿QUÉ EDAD TIENE EN AÑOS CUMPLIDOS? Sólo para menores de 1 año	(208-A) ¿EN QUÉ PROVINCIA Y DISTRITO NACIÓ? Nació en este Distrito		PARA MENORES DE 3 AÑOS DE EDAD									
			(203-A) N° DE NÚCLEO FAMILIAR	(203-B) RELA-CIÓN DE PAREN-TESCO CON EL JEFE DEL NÚCLEO FAMILIAR (Sólo relación Padres e Hijos) (UTILICE LOS CÓDIGOS DE LA PGTA. 203)						SÍ	NO	Años	Meses	PROVINCIA	DISTRITO	(208-B) ¿EL NACI-MIENTO DE, (Nombre) FUE INSCRITO EN LA MUNICI-PALIDAD? SÍ (mostrando partida de nacimiento) 1 SÍ (sin mostrar Partida de nacimiento) 2 No 3 NO SABE 4 Pase a 213				(208-C) ¿LA PARTIDA DE NACIMIENTO TIENE N° DE CUI (Código único de identidad)? SÍ 1 NO 2	
NOMBRE		APELLIDOS		CÓDIGO	CÓDIGO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	Años	Meses	PROVINCIA	DISTRITO	CÓDIGO	CÓDIGO				
1				1		1	2	1	2	1	2	1	2			1	2	3	4	1	2
2						1	2	1	2	1	2	1	2			1	2	3	4	1	2
3						1	2	1	2	1	2	1	2			1	2	3	4	1	2
4						1	2	1	2	1	2	1	2			1	2	3	4	1	2
5						1	2	1	2	1	2	1	2			1	2	3	4	1	2
6						1	2	1	2	1	2	1	2			1	2	3	4	1	2
7						1	2	1	2	1	2	1	2			1	2	3	4	1	2
8						1	2	1	2	1	2	1	2			1	2	3	4	1	2
9						1	2	1	2	1	2	1	2			1	2	3	4	1	2
10						1	2	1	2	1	2	1	2			1	2	3	4	1	2
11						1	2	1	2	1	2	1	2			1	2	3	4	1	2
12						1	2	1	2	1	2	1	2			1	2	3	4	1	2
13						1	2	1	2	1	2	1	2			1	2	3	4	1	2
14						1	2	1	2	1	2	1	2			1	2	3	4	1	2

500. EMPLEO (Para todas las personas de 14 años y más de edad)																																							
Persona N°	Nombre:	Informante N°																																					
CONDICIÓN DE ACTIVIDAD																																							
<p>501. LA SEMANA PASADA, DEL AL....., ¿TUVO UD. ALGÚN TRABAJO? (Sin contar los quehaceres del hogar)</p> <p>Sí..... 1 → PASE A 505</p> <p>No..... 2</p>																																							
<p>502. AUNQUE NO TRABAJÓ LA SEMANA PASADA, ¿TIENE ALGÚN EMPLEO FIJO AL QUE PRÓXIMAMENTE VOLVERÁ?</p> <p>Sí..... 1 → PASE A 505</p> <p>No..... 2</p>																																							
<p>503. AUNQUE NO TRABAJÓ LA SEMANA PASADA, ¿TIENE ALGÚN NEGOCIO PROPIO AL QUE PRÓXIMAMENTE VOLVERÁ?</p> <p>Sí..... 1 → PASE A 505</p> <p>No..... 2</p>																																							
<p>504. LA SEMANA PASADA, ¿REALIZÓ ALGUNA ACTIVIDAD AL MENOS UNA HORA PARA OBTENER INGRESOS EN DINERO O EN ESPECIE, COMO:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;"></th> <th style="width: 5%; text-align: center;">Sí</th> <th style="width: 15%; text-align: center;">No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Trabajando en algún negocio propio o de un familiar?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>2. Ofreciendo algún servicio?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>3. Haciendo algo en casa para vender?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>4. Vendiendo productos de belleza, ropa, joyas, etc.?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>5. Realizando alguna labor artesanal?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>6. Haciendo prácticas pagadas en un centro de trabajo?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>7. Trabajando para un hogar particular?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>8. Fabricando algún producto?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>9. Realizando labores remuneradas en la chacra o cuidado de animales?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>10. Ayudando a un familiar sin remuneración?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>11. Otra? _____ (Especifique)</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </tbody> </table>					Sí	No	1. Trabajando en algún negocio propio o de un familiar?	1	2	2. Ofreciendo algún servicio?	1	2	3. Haciendo algo en casa para vender?	1	2	4. Vendiendo productos de belleza, ropa, joyas, etc.?	1	2	5. Realizando alguna labor artesanal?	1	2	6. Haciendo prácticas pagadas en un centro de trabajo?	1	2	7. Trabajando para un hogar particular?	1	2	8. Fabricando algún producto?	1	2	9. Realizando labores remuneradas en la chacra o cuidado de animales?	1	2	10. Ayudando a un familiar sin remuneración?	1	2	11. Otra? _____ (Especifique)	1	2
	Sí	No																																					
1. Trabajando en algún negocio propio o de un familiar?	1	2																																					
2. Ofreciendo algún servicio?	1	2																																					
3. Haciendo algo en casa para vender?	1	2																																					
4. Vendiendo productos de belleza, ropa, joyas, etc.?	1	2																																					
5. Realizando alguna labor artesanal?	1	2																																					
6. Haciendo prácticas pagadas en un centro de trabajo?	1	2																																					
7. Trabajando para un hogar particular?	1	2																																					
8. Fabricando algún producto?	1	2																																					
9. Realizando labores remuneradas en la chacra o cuidado de animales?	1	2																																					
10. Ayudando a un familiar sin remuneración?	1	2																																					
11. Otra? _____ (Especifique)	1	2																																					
<p>A. ENCUESTADOR: Verifique pregunta 504.</p> <p><i>Si todas las alternativas tienen circulado el código 2 → PASE A 545</i></p> <p><i>Si alguna alternativa tiene circulado el código 1 → Continúe con 505.</i></p>																																							
OCUPADOS																																							
OCUPACIÓN PRINCIPAL																																							
<p>505. a) ¿CUÁL ES LA OCUPACIÓN PRINCIPAL QUE DESEMPEÑÓ?</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;"><i>(Especifique)</i></p> <p>b) ¿QUÉ TAREAS REALIZÓ EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL?</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;"><i>(Especifique)</i></p>																																							
<p>506. ¿A QUÉ SE DEDICA EL NEGOCIO, ORGANISMO O EMPRESA EN LA QUE TRABAJÓ EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL?</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;"><i>(Especifique)</i></p>																																							
<p>507. UD. SE DESEMPEÑÓ EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL O NEGOCIO COMO:</p> <p>¿Empleador o patrono? 1</p> <p>¿Trabajador independiente? 2</p> <p>¿Empleado? 3 } PASE A 510</p> <p>¿Obrero? 4 }</p> <p>¿Trabajador familiar no remunerado? 5 } PASE A 511</p> <p>¿Trabajador del hogar? 6 }</p> <p>¿Otro? 7 → PASE A 510</p> <p style="text-align: center;"><i>(Especifique)</i></p>																																							

<p>508. ¿LE AYUDARON PERSONAS DE SU FAMILIA SIN RECIBIR UNA REMUNERACIÓN FIJA?</p> <p>SI 1</p> <p>NO 2</p>	<p>511. ¿EL TIPO DE PAGO O INGRESO QUE UD. RECIBE EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL ES: (Acepte una o más alternativas)</p> <p>Sueldo? 1</p> <p>Salario? 2</p> <p>Comisión? 3</p> <p>Destajo? 4</p> <p>Subvención? 5</p> <p>Honorarios profesionales (con R.U.C.)? 6</p> <p>Ingreso (ganancia) por negocio o servicio? 7</p> <p>Ingreso como productor agropecuario? 8</p> <p>Propina? 9</p> <p>En especie? 10</p> <p>Otro? 11 (Especifique)</p> <p>NO RECIBE 12</p>																		
<p>509. ¿TENÍA UD. TRABAJADORES REMUNERADOS A SU CARGO?</p> <p>SI 1</p> <p>NO 2</p>	<p style="text-align: right;">PASE A 510A</p>																		
<p>510. EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL, ¿UD. TRABAJÓ PARA:</p> <p>Fuerzas Armadas, Policía Nacional del Perú (militares)? 1</p> <p>Administración pública? 2</p> <p>Empresa pública? 3</p> <p>Cooperativa de trabajadores? 4</p> <p>Empresa de servicios especiales (SERVICE)? 5</p> <p>Empresa o patrono privado? 6</p> <p>Otro? 7 (Especifique)</p>	<p style="text-align: right;">PASE A 513</p> <p style="text-align: right;">PASE A 511</p>																		
<p>510A. EL NEGOCIO O EMPRESA DONDE TRABAJA, ¿SE ENCUENTRA REGISTRADO COMO PERSONA JURÍDICA?</p> <p>SI 1</p> <p>NO 2</p>	<p>511A. BAJO QUÉ TIPO DE CONTRATO (Lea la pregunta y cada una de las alternativas)</p> <p>¿Contrato indefinido, nombrado, permanente? 1</p> <p>¿Contrato a plazo fijo (sujeto a modalidad)? 2</p> <p>¿Está en período de prueba? 3</p> <p>¿Convenios de Formación Laboral Juvenil / Prácticas Pre-Profesionales? 4</p> <p>¿Contrato de aprendizaje? 5</p> <p>¿Contrato por locación de servicios (Honorarios Profesionales, R.U.C.), Servicios no personales? 6</p> <p>¿Sin Contrato? 7</p> <p>¿Otro? 8 (Especifique)</p>																		
<p>510B. EL NEGOCIO O EMPRESA DONDE TRABAJA, ¿LLEVA LAS CUENTAS POR MEDIO DE LIBROS (INGRESOS Y GASTOS EXIGIDOS POR LA SUNAT) O SISTEMA DE CONTABILIDAD?</p> <p>SI 1</p> <p>NO 2</p>	<p>512. EN SU TRABAJO, NEGOCIO O EMPRESA, INCLUYÉNDOSE UD., ¿LABORARON:</p> <p>Hasta 20 personas? 1</p> <p>De 21 a 50 personas? 2</p> <p>De 51 a 100 personas? 3</p> <p>De 101 a 500 personas? 4</p> <p>Más de 500 personas? 5</p> <p style="text-align: right;">} ¿Nº de personas?</p>																		
<p>513. ¿CUÁNTAS HORAS TRABAJÓ LA SEMANA PASADA, EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL, EL DÍA.....</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;"></th> <th style="width: 20%; text-align: center;">HORAS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Domingo ?</td><td style="text-align: center;"> </td></tr> <tr><td>Lunes ?</td><td style="text-align: center;"> </td></tr> <tr><td>Martes ?</td><td style="text-align: center;"> </td></tr> <tr><td>Miércoles ?</td><td style="text-align: center;"> </td></tr> <tr><td>Jueves ?</td><td style="text-align: center;"> </td></tr> <tr><td>Viernes ?</td><td style="text-align: center;"> </td></tr> <tr><td>Sábado ?</td><td style="text-align: center;"> </td></tr> <tr><td>TOTAL</td><td style="text-align: center;"> </td></tr> </tbody> </table>		HORAS	Domingo ?		Lunes ?		Martes ?		Miércoles ?		Jueves ?		Viernes ?		Sábado ?		TOTAL	
	HORAS																		
Domingo ?																			
Lunes ?																			
Martes ?																			
Miércoles ?																			
Jueves ?																			
Viernes ?																			
Sábado ?																			
TOTAL																			

513A. ¿CUÁNTO TIEMPO TRABAJA UD. EN ESTA OCUPACIÓN PRINCIPAL?

AÑOS	
MESES	

OCUPACIÓN SECUNDARIA

514. ADEMÁS DE SU OCUPACIÓN PRINCIPAL LA SEMANA PASADA, ¿TUVO UD. OTRO TRABAJO PARA OBTENER INGRESOS?

Sí..... 1 → **PASE A 516**

No..... 2

515. LA SEMANA PASADA, ¿REALIZÓ ALGUNA OTRA ACTIVIDAD AL MENOS UNA HORA PARA OBTENER INGRESOS EN DINERO O EN ESPECIE, COMO:

	Sí	No
1. Trabajando en algún negocio propio o de un familiar?	1	2
2. Ofreciendo algún servicio?	1	2
3. Haciendo algo en casa para vender?	1	2
4. Vendiendo productos de belleza, ropa, joyas, etc.?	1	2
5. Realizando alguna labor artesanal?	1	2
6. Haciendo prácticas pagadas en un centro de trabajo?	1	2
7. Trabajando para un hogar particular?	1	2
8. Fabricando algún producto?	1	2
9. Realizando labores en la chacra o cuidado de animales?	1	2
10. Ayudando a un familiar sin remuneración?	1	2
11. Haciendo servicio de taxi?	1	2
12. Haciendo servicio de vigilancia y seguridad?	1	2
13. Otra?	1	2

(Especifique)

C. ENCUESTADOR: Verifique pregunta 515:

Si todas las alternativas tienen circulado el código 2 → **PASE A D**

Si alguna alternativa tiene circulado el código 1 → Continúe con 516.

A continuación le voy a formular algunas preguntas sobre la ocupación secundaria que desarrolló la semana pasada:

516. ¿A QUÉ SE DEDICA EL NEGOCIO, ORGANISMO O EMPRESA EN LA QUE TRABAJÓ EN SU OCUPACIÓN SECUNDARIA?

.....
(Especifique)

517. ¿UD. SE DESEMPEÑÓ EN SU OCUPACIÓN SECUNDARIA O NEGOCIO COMO:

Empleador o patrono?..... 1 } **PASE A 517B**
 Trabajador independiente?..... 2 }
 Empleado?..... 3
 Obrero?..... 4
 Trabajador familiar no remunerado?..... 5 } **PASE A 517D**
 Trabajador del hogar?..... 6 }
 Otro?..... 7
 (Especifique)

517A. EN SU OCUPACIÓN SECUNDARIA, ¿UD. TRABAJÓ PARA:

Fuerzas Armadas, Policía Nacional del Perú (militares)?..... 1 → **PASE A 518**

Administración pública?..... 2 } **PASE A 517D**
 Empresa pública?..... 3 }
 Cooperativa de trabajadores?..... 4 }
 Empresa de servicios especiales (SERVICE)?..... 5 }
 Empresa o patrono privado?..... 6
 Otra?..... 7
 (Especifique)

517B. EL NEGOCIO O EMPRESA DONDE TRABAJA, ¿SE ENCUENTRA REGISTRADO COMO PERSONA JURÍDICA?

Sí..... 1
 No..... 2

517C. EL NEGOCIO O EMPRESA DONDE TRABAJA, ¿LLEVA LAS CUENTAS POR MEDIO DE LIBROS (INGRESOS Y GASTOS EXIGIDOS POR LA SUNAT) O SISTEMA DE CONTABILIDAD?

Si..... 1
No..... 2

517D. EN SU TRABAJO, NEGOCIO O EMPRESA, INCLUYÉNDOSE UD., ¿LABORARON:

Hasta 20 personas?..... 1
De 21 a 50 personas?..... 2
De 51 a 100 personas?..... 3
De 101 a 500 personas?..... 4
Más de 500 personas?..... 5 } ¿N° de personas?

518. ¿CUÁNTAS HORAS TRABAJÓ LA SEMANA PASADA EN SU(S) OCUPACIÓN(ES) SECUNDARIA(S)?

Número de Horas

D. ENCUESTADOR: Transcriba el total de horas de la pregunta 513 y el número de horas de la pregunta 518 a los recuadros respectivos; luego realice la suma.

Total Horas de Pgta. 513	<input type="text"/>
N° de Horas de Pgta. 518	<input type="text"/>
TOTAL	<input type="text"/>

Transcriba el total obtenido a la línea punteada de la pregunta 519.

TOTAL HORAS

519. EN TOTAL UD. TRABAJÓ..... HORAS LA SEMANA PASADA. ¿NORMALMENTE TRABAJA ESAS HORAS A LA SEMANA?

Si..... 1 → **PASE A 521**
No..... 2

520. NORMALMENTE, ¿CUÁNTAS HORAS TRABAJA A LA SEMANA EN TODAS SUS OCUPACIONES?

Número de Horas

521. LA SEMANA PASADA, ¿QUERÍA TRABAJAR MÁS HORAS DE LAS QUE NORMALMENTE TRABAJA?

Si..... 1
No..... 2 → **PASE A (E)**

521A. LA SEMANA PASADA, ¿ESTUVO DISPONIBLE PARA TRABAJAR MÁS HORAS?

Si..... 1
No..... 2 → **PASE A (E)**

E. ENCUESTADOR: Verifique y transcriba el código de pregunta 507.

→ Igual a 1 ó 2 → **PASE A 530**
 → Igual a 5 ó 7 → **PASE A (G)**
 → Igual a 3, 4 ó 6, verifique pregunta 511

- Si sólo es igual a 10 → **PASE A 528**
- Si es igual a 12 → **PASE A 556**
- Si es 10 y/o alguna otra alternativa → Continúe con 523.

INGRESO EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL POR TRABAJO DEPENDIENTE

INGRESO MONETARIO

A continuación le voy a formular algunas preguntas sobre sus ingresos percibidos en su ocupación principal que desarrolló la semana pasada:

523. EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL, ¿A UD. LE PAGAN:

Diario?..... 1
Semanal?..... 2
Quincenal?..... 3
Mensual?..... 4

524. ¿CUÁNTO FUE SU INGRESO TOTAL EN EL (LA)..... ANTERIOR, INCLUYENDO (Frecuencia)

HORAS EXTRAS, BONIFICACIONES, PAGO POR CONCEPTO DE REFRIGERIO, MOVILIDAD, COMISIONES, ETC.?

CONCEPTO	MONTO S/ (Enteros)	No Sabe
A. Ingreso total	<input type="text"/>	1
B. Descuento de Ley Sistema de Pensiones: AFP, ONP, Caja Militar y Policial	<input type="text"/>	1
C. Impuestos	<input type="text"/>	1
D. Otros descuentos (Judiciales, asociaciones, por préstamos de coop., bancos, etc.)	<input type="text"/>	1
E. Ingreso Líquido	<input type="text"/>	1

SI TODAS LAS ALTERNATIVAS TIENEN CIRCULADO EL CODIGO 1 (NO SABE), CONTINÚE CON PREGUNTA 528.

Si no tiene descuentos anote cero en el recuadro respectivo.



PAGO EN ESPECIE

A continuación le voy a formular algunas preguntas sobre sus pagos que no sean en dinero, recibidos de la ocupación principal que desarrolló la semana pasada:

528. EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES, ADEMÁS DEL INGRESO ANTERIOR, ¿RECIBIÓ ALIMENTOS, VESTIDO, TRANSPORTE, VIVIENDA, ETC., COMO PARTE DE PAGO POR SU TRABAJO EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL?

Si..... 1

No..... 2 → **PASE A (F)**

529. EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL, ¿CON QUÉ FRECUENCIA Y EN CUÁNTO ESTIMARÍA UD. EL PAGO EN:

CONCEPTO	FRECUENCIA CON QUE RECIBE (*)	VALOR ESTIMADO POR VEZ SI. (Enteros)	NO SABE
1. Alimentos?			1
2. Vestido y calzado?			1
3. Transporte?			1
4. Vivienda?			1
5. Salud?			1
6. Otro? _____ (Especifique)			1
TOTAL			1

(*) FRECUENCIA CON QUE RECIBE:

Diario..... 1	Mensual..... 4	Semestral..... 7
Semanal..... 2	Bimestral..... 5	Anual..... 8
Quincenal..... 3	Trimestral..... 6	

PASE A (F)

INGRESO EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL POR TRABAJO INDEPENDIENTE

INGRESO MONETARIO / ESPECIE

A continuación le voy a formular algunas preguntas sobre sus ingresos percibidos en su ocupación principal por trabajo independiente desarrollado la semana pasada:

530. EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL, ¿CUÁL FUE LA GANANCIA NETA EN EL MES ANTERIOR? (Si sólo recibe ingreso en especie, valorícelo en el recuadro)

Si. (Enteros)

NO SABE/NO TIENE GANANCIA..... 1

AUTOCONSUMO O AUTOSUMINISTRO POR OCUPACIÓN PRINCIPAL

535. DE LOS BIENES PRODUCIDOS POR EL HOGAR Y/O DE LOS PRODUCTOS ADQUIRIDOS CON FINES COMERCIALES EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL, ¿UTILIZAN PRODUCTOS PARA SU CONSUMO?

Si..... 1

No..... 2

NO CORRESPONDE 3

PASE A (F)

536. ¿EN CUÁNTO ESTIMA UD. EL VALOR DE LOS PRODUCTOS UTILIZADOS PARA SU CONSUMO EN EL MES ANTERIOR?

Si. (Enteros)

(F) ENCUESTADOR: Transcriba el código de la Pregunta 517.

→ Igual a blanco (sólo tiene actividad principal) → **PASE A 544**

Diferente de blanco → Continúe con 537.



Apéndice K.

Matriz de Consistencia “Factores determinantes en la elasticidad de la oferta laboral en la Región del Cusco 2008-2017”

PROBLEMAS DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES	INDICADORES	MÉTODOS Y TÉCNICAS
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuáles son los factores determinantes de la elasticidad de la oferta laboral en la Región Cusco en el periodo 2008-2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Identificar cuáles son los factores determinantes de la elasticidad de la oferta laboral en la Región Cusco en el periodo 2008-2017</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Los factores determinantes de la elasticidad de la oferta laboral en la Región Cusco Periodo 2008-2017 son la Remuneración mínima vital y el nivel educativo</p>	<p>Variable Dependiente: Oferta Laboral</p>	<p>Elasticidad de la oferta laboral</p>	<p>NIVEL: Descriptivo Explicativo</p> <p>TIPO: Cuantitativo Correlacional</p> <p>MÉTODO: Hipotético-Deductivo</p>



PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	Variable Independiente:		
<p>PE1- ¿Cuál es el efecto del Remuneración mínima vital en la elasticidad de la oferta laboral en la Región Cusco periodo 2008 - 2017?</p> <p>PE2- ¿Cuál es el efecto del nivel educativo en la elasticidad en la oferta laboral en la Región Cusco periodo 2008 - 2017?</p>	<p>OE1- Analizar el efecto del Remuneración mínima vital en la elasticidad de la oferta laboral en la Región Cusco periodo 2008 - 2017.</p> <p>OE2- Determinar el efecto del nivel educativo en la elasticidad de la oferta laboral en la Región Cusco periodo 2008 - 2017.</p>	<p>HE1- El efecto del Remuneración mínima vital en la elasticidad oferta laboral en la Región Cusco periodo 2008 -2017 es directo.</p> <p>HE2- El efecto del nivel educativo en la elasticidad de la oferta laboral en la Región Cusco periodo 2008 - 2017 es positivo.</p>	<p>Remuneración Mínima Vital</p> <p>Nivel educativo</p> <p>Variables de control</p>	<p>Ingreso mensual</p> <p>Grado de estudios aprobado.</p> <p>Género, edad, edad al cuadrado y experiencia</p>	<p>DISEÑO: No experimental</p> <p>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: ENAH0- INEI</p> <p>ANALISIS DE DATOS: STATA</p>

Fuente: Elaboración Propia